



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/**Haneen Khamees Dhari**University of Tikrit, College of Education for
Human Sciences**Rana Zuhair Fadhel**University of Tikrit, College of Education for
Human Sciences* Corresponding author: E-mail :
Haneen.kha.talib@st.tu.edu.iq**Keywords:**Aesthetic
Leadership
Effectiveness
Secondary
Validity**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 6 Jan 2026
 Received in revised form 22 Jan 2026
 Accepted 24 Jan 2026
 Final Proofreading 29 Apr 2026
 Available online 29 Apr 2026
 E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Journal of Tikrit University for Humanities

Measuring the effectiveness of aesthetic leadership among secondary school headteachers in Sharqat District

A B S T R A C T

The present paper aims to identify the effectiveness of aesthetic leadership among secondary school headteachers from the perspective of teachers and to state statistically the huge differences in aesthetic leadership according to the gender variable (males - females).

The community of the study consists of secondary school teachers in Salah al-Din Governorate, Sharqat District, Al-Sahl Al-Akhdar Subdistrict. The research sample was randomly selected, consisting of 300 male and female teachers from Salah al-Din Education Directorate for the academic year 2023-2024. To achieve the study aims, the researcher constructs an aesthetic leadership scale, and the validity of the two scales was verified using content validity, apparent validity, logical validity, and construct validity. The discriminating power of the scale items was then calculated, with a test-retest reliability of 0.84 and a Cronbach's alpha equation of 0.85. The data were statistically processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study results show an average degree of aesthetic leadership among secondary school headteachers. There are statistically big differences between the average scores of sample members on the aesthetic leadership scale according to the gender variable, in favor of females. There are no statistically significant differences between the average scores of sample members on the aesthetic leadership scale according to the scientific or humanities specialization variable.

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.33.4.2.2026.19>

قياس فعالية القيادة الجمالية لدى مدرء المدارس الإعدادية في قضاء الشرقاط

حنين خميس ضاري / جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الانسانية

رنا زهير فاضل / جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الانسانية

الخلاصة:

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن فاعلية القيادة الجمالية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في القيادة الجمالية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور -

إناث). تألف مجتمع البحث من معلّمي المدارس المتوسطة في محافظة صلاح الدين/قضاء الشرجاط/ناحية السهل الأخضر، وبلغ حجم العينة العشوائية (٣٠٠) معلّم ومعلّمة للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤. ولتحقيق أهداف الدراسة، بنى الباحث مقياسًا للقيادة الجمالية، وتم التحقق من صدقه المحتوى والظاهري والمنطقي والبنائي. كما حُسبت قوة التمييز لفقراته، وبلغ معامل الثبات بإعادة الاختبار (٠.٨٤) وألفا كرونباخ (٠.٨٥). جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) وأظهرت النتائج أن مستوى القيادة الجمالية لدى مديري المدارس المتوسطة كان متوسطًا، ووجود فروق دالة إحصائية وفق متغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق وفق متغير التخصص (علمي - إنساني). الكلمات المفتاحية: القيادة الجمالية، فعالية القيادة، مدرّاء المدارس الإعدادية، قضاء الشرجاط

مشكلة البحث

يشهد الميدان التربوي تغيرات متسارعة تستلزم أدوارًا قيادية متجددة لمديري المدارس تتجاوز النمط التقليدي للقيادة، إذ برزت مفاهيم حديثة مثل **القيادة الجمالية** التي تقوم على الكاريزما والإلهام والتواصل الإنساني الراقى، والتي يُعد غيابها سببًا في ضعف الروح المعنوية وخلل العلاقات داخل البيئة المدرسية. وقد بيّن (Hossen, et al, 2010) أن القيم الروحية والفضائل الأخلاقية، وكافة الجوانب الروحية، هي مصدر الذات الداخلي في التكيف مع الخسارة ووضع مسيرة متجددة للحياة. وهي تتجلى في ظل سيادة المنافسة والانتقاد والشكوى، وغيرها ضمن مؤسسات المجتمع بكافة أنواعها وأفرادها. وعليه، تتمثل مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى مهارات القيادة الجمالية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغير الجنس؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغير التخصص؟

أهمية البحث

إذ يُعد المدير بمثابة القدوة لغيره، وإليه تُنَاط مسؤولية القيادة والتأهيل، إلى مرتبة الممثل التربوي الذي يسهم بشكل فاعل في تحقيق ما يصبو إليه المجتمع من مخرجات مدرسية تلبي حاجاته (العبيدي، ٢٠١٤: ١٣٢). وتمثل القيادة الجمالية أهمية كبيرة في عملية التعلم، فامتلاك المدير لمهارات القيادة الجمالية يساعده على التغلب على الكثير من العقبات التي يمكن أن تواجهه، وتمكن المدير من التواصل الجمالي الفعال داخل المدرسة، وكذلك التطبيق الجمالي في الناحية التنفيذية للتدريس، والأمانة الجمالية والتي تظهر في تعامل

المدير مع التدريسين والطلاب وفي تقييمه لهم، فإذا لم يمتلك المدير تلك المهارات فلن تتحقق الفائدة المرجوة منها (Marturano & Gosling, 2008:43).

• الأهمية النظرية:

١. يساهم في توسيع الإطار النظري للقيادة بإدخال البعد الجمالي كإضافة معاصرة إلى جانب الأبعاد الإدارية التقليدية.

٢. يعزز الفهم الشمولي للعلاقة بين القائد والبيئة المدرسية بوصفها تفاعلاً إنسانياً وجمالياً وروحياً.

٣. يلفت أنظار وزارة التربية ومديرياتها إلى أهمية تبني أنماط قيادية حديثة قائمة على الجماليات والقيم الروحية.

• الأهمية التطبيقية:

١. تزويد المؤسسات التربوية ببيانات ميدانية عن واقع القيادة الجمالية لدى المديرين.

٢. مساعدة المسؤولين على بناء برامج تدريبية وإرشادية لتطوير كفاءة المديرين والارتقاء بمهاراتهم القيادية.

٣. تقديم أدوات قياس علمية يمكن الاستفادة منها في البحوث والدراسات التربوية المستقبلية.

٤. الإسهام في رفع الروح المعنوية للمدرسين وتحسين مناخ العمل عبر تعزيز أساليب القيادة الإنسانية والجمالية.

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

١. القيادة الجمالية لدى مدراء المدارس من وجه نظر المدرسين.

٢. الفروق ذات الدلالة الإحصائية للقيادة الجمالية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

٣. الفروق ذات الدلالة الإحصائية للقيادة الجمالية تبعاً لمتغير التخصص (علمي - أدبي).

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمدراء المدارس في تربية صلاح الدين حسب متغيري الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - أدبي)، للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات

القيادة الجمالية: نمط قيادي يمارسه اتجاه منسوبه داخل المدرسة، ويتمثل بكلا من (الحساسية الجمالية والتواصل الجمالي والدعم الجمالي والنهج الجمالي والصدق الجمالي، والتطبيق الجمالي) (المطيري، ٢٠٢٢)

التعريف النظري للجمال الروحي: وقد تبنت الباحثة التعريف النظري (للمطيري, ٢٠٢٢) تعريفاً نظرياً في بحثها الحالي.

التعريف الإجرائي القيادة الجمالية: بأنها الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث عند إجاباتهم عن فقرات مقياس القيادة الجمالية الذي أعدته الباحثة لأغراض البحث الحالي

مدير المدرسة: هو الركيزة الأساسية في المدرسة، وهو المسؤول الأول والمباشر أمام الإدارة التعليمية باعتباره رئيساً لجميع العاملين بالمدرسة وحلقة الوصل في العلاقات المدرسية بأنواعها كافة من معلمين وتلاميذ وأولياء الأمور والمفتشين التربويين المسؤولين كافة في الإدارة التعليمية وغيرها، وعليه يقع العبء الأكبر لتحقيق أفضل النتائج، وهو الذي يرسم الخطط ويشرف على تنفيذها بالتعاون مع العاملين بالمدرسة (عامر، ٢٠١٦: ٣٩).

الاطار النظري

القيادة الجمالية (Aesthetic leadership)

مقدمة

ظهر مفهوم "القيادة الجمالية" على نطاق واسع عام ٢٠٠٧، حين قدم هانز هانسون Hans Hansen ورفاقه مصطلحاً جديداً في علم القيادة وهو القيادة الجمالية والتي تعني "القيادة التي تقوم على القيم الجمالية داخل المنظمة"، فالقيادة الجمالية تعني النظر إلى القيادة من منظور جمالي لجعلها جذابة ومنضبطة (Hansen, et al, 2007, p. 544 - 560). وتكمن القيادة الجمالية في الصفات القيادية التي يمتلكها الشخص (الكاريزما)، ومهاراته في التعامل مع الآخرين أو الرؤية التي يمتلكها، وتتطلب القيادة الجمالية مزيجاً من الرغبة والتصميم والقيادة (Marturano & Gosling, 2008: 43).

ويمكن القول بأن القيادة الجمالية هي النتائج الفعلية للتزاوج بين علم الجمال Aesthetic وبين علم القيادة Leadership (Dop, 2006, 95-98)، حيث يهتم علم الجمال بالمعرفة التي تنشأ من خلال تجاربنا الحسية والعقلية، والتي تتضمن اتصالاً بين أفكارنا ومشاعرنا فإذا كانت القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم من أجل تحقيق أهداف محددة، وكان علم الجمال هو أحد فروع الفلسفة التي تتعامل مع الطبيعة والجمال والفن والذوق والإحساس والمشاعر والعاطفة فإن المزج بينهما يوجد مصطلح " القيادة الجمالية " على أنه قدرة المدير على التأثير في سلوك الطلاب من خلال امتلاكه لبعض أبعاد القيادة الجمالية ومنها التواصل الجمالي والتطبيق الجمالي والأمانة الجمالية (Hansen, et al, 2007: ٥٥٢).

يؤكد مفهوم القيادة الجمالية على كيف أتباع الاستفادة من الحس الجمالي والحكم على العمل مع القادة، إذ تتطلب القيادة الجمالية عنصرين دائمين: الاشتراكي الحواس، والتركيز على الاختبار، حسب هذا النهج، تؤكد

القيادة الجمالية العلاقات بين القيادة والمرؤوسين ضمن الأطر المعمول بها في قيادة المنظمات، (Polat & Oztoprak-Kavak, 2011: 52).

مجالات القيادة الجمالية:

للقيادة الجمالية سبعة أبعاد تتمثل في (الاتصال الجمالي، والتطبيق الجمالي والحساسية الجمالية، والمظهر الجمالي، والنهج الجمالي، والدعم الجمالي).

١- الحساسية الجمالية Aesthetic Sensitivity

يعرف فؤاد أبو حطب الحساسية الجمالية بأنها استجابة الفرد للمثيرات الجمالية استجابة تتفق على مستوى محدد من الجودة في الفن (عبد الحميد، ٢٠٠١، ٣٢).

ويوجد فرق بين الإحساس بالجمال والحس الجمالي، فالإحساس بالجمال قد يأتي عرضاً، وقد يكون في حال زيادة الجمال، وقد يثور المرء في حال وجود الجمال ولا يتحرك حال فقدانه، وذلك لأن الإحساس مطلق الشعور بوجود الجمال، أما الحس الجمالي ملكة مركزة في الوجدان، تجعل الإنسان يشعر بوجود الجمال، ويتحسس منه، ويبحث عنه، ويقدره ويحكم بمقاييسه، وينتبه لفقدانه، هذه الملكة مع فطريتها في النفس الإنسانية قابلة للتنمية والتربية، ولأنها معرضة للضمور والتبدل، فهي تحتاج باستمرار إلى التنبيه والإيقاظ والتوجيه (عكاشة، ٢٠١٦ : ١١٤).

٢- المظهر الجمالي Aesthetic Appearance

تعرف الفاضلي (٢٠١٧: ٦٥) المظهر الجمالي بأنه حسن المنظر للمكان أو هو المظهر الفني الذي يعكس تراث المكان التاريخي والثقافي والحضاري بشكل معماري منسق ومنظم يسر الناظرين من المارة، بما يحقق السكينة النفسية والروحية للأفراد ويمثل المظهر جزءاً مهماً من التواصل غير اللفظي في حين أن المظهر العام للإنسان يعكس حالته المزاجية ومشاعره وعواطفه، فالقادة الجماليون يهتمون كثيراً بمظهرهم مما ينعكس على ثقتهم بأنفسهم كما يتمتعون بالسلام الداخلي (Güven & Polat 2016: 110).

٣- الاتصال الجمالي: Aesthetic Communication

تعد الركيزة الأساسية للقيادة الجمالية هي عمليات الاتصال بكافة أنماطها داخل وخارج المنظمة من خلال نقل المشاعر والمعاني بجمالية والتخلص من الخشونة الإدارية مع إصباغ الجانب الإنساني والجمالي لكل جوانب الاتصال بالمنظمة، حتى التعزيزات السلبية أو وقوع العقوبات، وليس أدل هنا من قوله تعالى لنبيه محمد: "وَأَصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ وَاهْجُرْهُمْ هَجْرًا جَمِيلًا" (المزمل، ١٠) (صديق، ٢٠١٥ : ٣٢٠).

٤- التطبيق الجمالي Aesthetic Application

يقوم التطبيق الجمالي على دعامتين أساسيتين هما المشاعر والخبرات والمنتج الجمالي له شقين الأول فني والثاني أخلاقي، فتركز العمليات الإدارية بالمنظمة على الناحية الفنية أي إظهار الجانب الفني في الإدارة، كما تركز على الناحية الأخلاقية حيث تظهر الأخلاق كتطبيق جمالي للقيادة (polat & kavac, 2011, (p. 53).

٥- النهج أو الطريقة الجمالية Aesthetic Approach

عرفت روز غريب" المنهج الجمالي بأنه نقد مبنى على أصول الاستطائقي أو علم الجمال، ويُعنى بدراسة الأثر الفني من حيث مزاياه الذاتية، ومواطن الحسن فيه بقطع النظر عن البيئة والعصر والتاريخ وعلاقة هذا الأثر بشخصية صاحبه (الكبيسي، ٢٠١٨: ٦١)

ويقصد بالنهج الجمالي الأسلوب الحقيقي لأداء المهام والوظائف المختلفة داخل وخارج المنظمة، على عكس الطرق التقليدية التي تركز على الأداء الإداري كمياً وكيفياً، فإن القيادة الجمالية تهتم بجمال الأداء بحيث يحقق السعادة والإنجاز لكل أطراف العملية الإدارية، ولتحقيق الطريقة الجمالية في التعليم يجب أن يحترم أعضاء هيئة التدريس النزعات الجمالية لدى الطلاب، وتحويل الصراعات بينهم إلى أغراض تنافسية جمالية، والحرص على الإبداع الجمالي في تقويم الطلاب، والتعبير عن مشاعرهم أمام طلابهم بطريقة جمالية (صديق، ٢٠١٥ : ٣٢١ - ٣٢٢).

النظريات والنماذج التي فسرت القيادة الجمالية:

١: نظرية الرجل العظيم

سادت هذه النظرية في مجال القيادة في أواخر القرن الثامن عشر الميلادي واستندت إلى الافتراض القائل بأن التغيرات الجوهرية التي طرأت على حياة المجتمعات الإنسانية إنما تحققت. عن طريق أفراد ولدوا بمواهب هذه، وأن هذه المواهب والمقدرات لا تتكرر في أناس كثيرين على مر التاريخ، ورأى أصحاب هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتمتعون به من مقدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها (مهدي والعرفي، ٢٠٠٨: ٣).

٢- نظرية السمات

اتجه البحث في مفهوم القيادة وفاعليتها في بدايات القرن الماضي نحو تحديد السمات العامة الشاملة التي تتوفر في القادة المؤثرين (Kondalkar,2007)، فقد اعتقد المنظرون الأوائل في الإدارة والقيادة أن العوامل الأساسية التي تقرر فاعلية القيادة هي الخصائص أو السمات الشخصية للقائد. وعلى الرغم من أن تراكم المعلومات الناتجة عن الأبحاث والدراسات التي أجريت استناداً لهذا المنحى خلال النصف الأول من القرن

الماضي قد أدى إلى الاتفاق على بعض السمات العامة المشتركة بين القادة المؤثرين مثل الذكاء والدهاء والحزم والمقدرة على التعاون والحماس والشجاعة والمبادأة والقُدوة الحسنة (الطويل , ٢٠٠٦ : ٣٤).

٣- النظرية السلوكية

نظرا للانتقادات الموجهة لنظرية السمات وزيادة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في القيادة فقد تحول العلماء الفحص السلوك والأفعال التي تفرق بين القادة الجيدين وغيرهم، وتوجه اهتمامهم وتركيزهم على ماذا يعمل القائد وكيف يعمل، وليس على ماذا يملك من السمات أي الاتجاه إلى دراسة سلوك القادة بدلاً من سماتهم إذ تنطلق النظرية من أهمية السلوك البشري في الحياة (السبيعي، ٢٠٠٩: ٣٤).

منهج البحث وإجراءاته

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي والتمثلة بالتعرف على القيادة الجمالية لدى مدراء المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسين، ومن ثم معرفة العلاقة بينهما، قامت الباحثة بتوفير أداتان لقياس متغيري البحث وفقاً للخطوات العلمية يتضمن هذا الفصل تحديداً للمنهج المستعمل في البحث الحالي وإجراءاته من تحديد مجتمع البحث، ووصفه، واختيار عينة ممثلة له، وتوضيح أدوات القياس وكيفية إعدادها وتطبيقها، والتحقق من خصائصها القياسية، فضلاً عن أهم الوسائل الإحصائية المستعملة لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً.

أولاً: منهجية البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها وبالنتيجة فهو يعتمد دراسة الظاهرة على ما هي عليه في الواقع بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم.٢٠٠٠:٣٢٤)، وان دراسة أية ظاهرة أو صفة تطلب أولاً وقبل كل شيء وصفاً لهذه الظاهرة وتحديد كميّاً وكيفياً (داود وعبد الرحمن ، ١٩٩٠ : ١٦٣).

ثانياً: مجتمع البحث:- Research Population

يقصد به جميع المفردات أو الوحدات الظاهرة التي تشمل البحث ويُعرّف المجتمع بأنه "كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول البحث"، فهو مجموعة كاملة من الأفراد أو الأشياء أو الدرجات المرغوبة في دراستها (داود، وعبد الرحمن ، ١٩٩٠ : ٦٦)، تكون مجتمع البحث الحالي من مدرسين تربية صلاح الدين للعام الدراسي - قسم تربية الضلوعية للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥)، إذ بلغ عددهم الكلي (٩٠٢) مدرسا ومدرسة، موزعين حسب الجنس بواقع (٤٢٩) للذكور، و (٤٧٣) للإناث والجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)
مجتمع البحث

ت	اسم المدرسة	ذكور	إناث	المجموع
١	متوسطة الخالصة المختلطة	٧	٨	١٥
٢	ثانوية الانشراح للبنين	١٩	---	١٩
٣	ثانوية شاعر الرسول للبنين	١٦	---	١٦
٤	إعدادية الزوراء للبنات	١	٣٢	٣٣
٥	ثانوية الشهيد سعد للبنات	١	٢٧	٢٨
٦	ثانوية الضلوعية المسائية	١١	---	١١
٧	ثانوية نازك الملائكة للبنات	---	٢٢	٢٢
٨	ثانوية العذراء للبنات	---	٢٥	٢٥
٩	ثانوية البخاري للبنات	---	٢٤	٢٤
١٠	ثانوية الكفاح للبنين	٣٢	---	٣٢
١١	متوسطة الرياض المختلطة	١٥	٣	١٨
١٢	متوسطة البخاري للبنات	---	١٨	١٨
١٣	متوسطة الغساسنة للبنات	٢	٣٨	٤٠
١٤	ثانوية السلام للبنين	٢٢	٨	٣٠
١٥	ثانوية الكوثر للبنات	٦	٢٣	٢٩
١٦	ثانوية التعاون للبنين	٧	---	٧
١٧	ثانوية الوهج المسائية المختلطة	٧	٤	١١
١٨	متوسطة الضلوعية للبنين	١٧	٥	٢٢
١٩	ثانوية الغفار للبنات	٥	٤	٩
٢٠	إعدادية الضلوعية	٢٥	---	٢٥
٢١	شهداء الضلوعية المسائية	٨	١٦	٢٤
٢٢	إعدادية الخالصة للبنين	١٢	٥	١٧
٢٣	متوسطة الجاحظ الثانية للبنات	١	٧	٨
٢٤	متوسطة العاصم للبنات	١	١٢	١٣
٢٥	متوسطة التعاون للبنين	١٣	٣	١٦
٢٦	متوسطة الأمين للبنين	١٨	١٩	٣٧
٢٧	متوسطة الضفائر للبنات	---	٢٥	٢٥
٢٨	ثانوية عبد الرحمن الفاضل للبنات	---	٢٠	٢٠

٢٩	ثانوية كهلان للبنين	---	٧	٧
٣٠	ثانوية الحسين المسائية	١٢	١	١٣
٣١	متوسطة الجاحظ للبنين	١٦	---	١٦
٣٢	ريحانتي رسول الله المتوسطة	٥	---	٥
٣٣	متوسطة المؤسسات للبنات	---	٢٠	٢٠
٣٤	متوسطة الشهيد ياسر عبد	٨	٧	١٥
٣٥	إعدادية الجاحظ للبنات	٩	١١	٢٠
٣٦	متوسطة مجد السلطان المختلطة	٥	---	٥
٣٧	ثانوية القحطانية للبنين	١٧	٥	٢٢
٣٨	إعدادية الغساسنة للبنات	٢	٢٤	٢٦
٣٩	ثانوية الهجرة للبنات	١	٣٣	٣٤
٤٠	ثانوية النوايع المختلطة	١٢	٤	١٦
٤١	إعدادية الجاحظ للبنين	١٩	١	٢٠
٤٢	إعدادية الأمين للبنين	٢٣	٤	٢٧
٤٣	ثانوية الشافعي	٢٩	١	٣٠
٤٤	إعدادية سيف الله المسلول للبنين	١٣	---	١٣
المجموع		٤٢٩	٤٧٣	٩٠٢

ثالثاً: عينة البحث Research Sample:

هي مجموعة جزئية من المجتمع الذي تجري الدراسة عليه، ويتم اختيارها من خلال قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، فالعينة هي بعض مفردات المجتمع تؤخذ منه وتطبق عليها الدراسة لكي يتم الحصول على معلومات حقيقة وصادقة بهدف الوصول الى تقديرات تمثل المجتمع الذي سحبت منه وأنها الأجزاء التي تستخدم في الحكم على الكل (عبد السلام، ٢٠٢٠: ١٣٤).

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي تم سحب عينة التطبيق النهائي التي تعرف بالعينة الأساسية فبعد أن تم تحديد مجتمع البحث والمتمثل بالمدارس في تربية صلاح الدين والبالغ عددها (٤٤) مدرسة، تم سحب عينة عشوائية من (١٧) مدرسة موزعة لكلا الجنسين بواقع (300) مدرسا ومدرسة، والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢)

يوضح عينة البحث الأساسية

ت	المدارس	ذكور	إناث	المجموع
١	ثانوية البخاري للبنات	-	١٣	١٣
٢	إعدادية الزوراء للبنات	١	٢٤	٢٥
٣	إعدادية الضلوعية للبنين	٢٢	-	٢٢
٤	ثانوية القحطانية للبنين	١٥	٣	١٨
٥	ثانوية الكفاح للبنين	٣٠	-	٣٠
٦	ثانوية الانشراح للبنين	١٥	-	١٥
٧	ثانوية العذراء للبنات	-	٢٠	٢٠
٨	ثانوية السلام للبنين	٢٠	-	٢٠
٩	ثانوية الكوثر للبنات	٢	٢١	٢٣
١٠	متوسطة الغساسنة للبنات	٢	١٠	١٢
١١	ثانوية الشهيد سعد للبنات	-	٢٠	٢٠
١٢	متوسطة الأمين للبنين	١٥	٥	٢٠
١٣	متوسطة الضفائر للبنات	-	١٤	١٤
١٤	متوسطة البخاري للبنات	-	١٠	١٠
١٥	إعدادية الجاحظ للبنين	١٥	-	١٥
١٦	متوسطة الضلوعية للبنين	١٣	-	١٣
١٧	إعدادية الضلوعية للبنين	١٠	-	١٠
	المجموع الكلي	١٦٠	١٤٠	٣٠٠

جدول (٣)

توزيع أفراد عينة البحث على المدارس حسب الجنس والتخصص

ت	أسم المدرسة	المدرسين			
		ذكور		أناث	
		علمي	أدبي	علمي	أدبي
١-	إعدادية الواسطي للبنين	٤٥	٢٥	-	٧٠
٢-	ثانوية الرفل للبنات	-	-	٢٨	٢٠
٣-	ثانوية المآرب للبنات	-	-	٢٠	٢٠
٤-	إعدادية العاصفة للبنين	٣٥	١٥	-	٥٠
٥-	ثانوية عثمان بن عفان للبنين	٤٠	٢٠	-	٦٠
٦-	إعدادية الخضراوية للبنات	-	-	٢١	١١
	المجموع	١٢٠	٦٠	٦٩	٥١
					٣٠٠

اداة البحث: مقياس القيادة الجمالية:

بعد اطلاع الباحثة على عدد من الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغير القيادة الجمالية ومنها:

١. دراسة النقيب وآخرون (٢٠٢٥) طبق على عدد المدرسين والمدرسات بمحافظة نينوى (العراق).

٢. دراسة (المطيري، ٢٠٢٢) طبق على مديرات المدارس بمدينة حفر الباطن (السعودية).

ولعدم ملائمة المقاييس السابقة لعينة البحث ارتأت الباحثة بناء مقياس لقياس القيادة الجمالية لدى مدراء المدارس من وجهة نظر المدرسين.

إعداد فقرات المقياس:

قامت الباحثة بصياغة فقرات مقياس القيادة الجمالية، على أن تكون منسجمة مع طبيعة المجتمع الذي سيطبق عليه المقياس، إذ تمت صياغة (٣٠) فقرة بصيغتها الأولية موزعة على ست مجالات، وتمثل المقياس بالمجالات الآتية:

١. الحساسية الجمالية (٥ فقرات)

٢. التواصل الجمالي (٥ فقرات)

٣. التطبيق الجمالي (٥ فقرات)

٤. الدعم الجمالي (٥ فقرات)

٥. النهج الجمالي (٥) فقرات

٦. الصدق الجمالي (٥) فقرات

ويجب عليها المفحوص من خلال خمسة بدائل هي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً)، وقد كانت أوزان البدائل هي (١، ٥، ٢، ٣، ٤) على التوالي بالنسبة للفقرات الإيجابية أما الفقرات السلبية فقد أعطيت الأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

الفقرات الإيجابية والسلبية للقيادة الجمالية

الفقرات السلبية	الفقرات الإيجابية
٢٤-١٤-٩-٨-٤-٣	-١٧-١٦-١٥-١٣-١٢-١١-١٠-٧-٦-٥-٢-١
	-٢٨-٢٧ - ٢٦ - ٢٥-٢٣-٢٢-٢١-٢٠-١٩-١٨
	٣٠-٢٩

الصدق الظاهري:

من أجل الاطمئنان على مدى صلاحية فقرات قياس القيادة الجمالية قد تم عرض المقياس بصيغته الأولية المكون من ست مجالات و(٣٠) فقرة، ولكل مجال (٥) فقرات على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية، البالغ عددهم (٢٠) محكماً، وطلب إليهم إبداء ملاحظاتهم وآراءهم في:

١- مدى صلاحية البدائل.

٢- مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت من أجله.

٣- إضافة فقرة أو حذف واقتراح التعديل المناسب لأي فقرة تحتاج إلى ذلك بما يجعل المقياس ملائماً لعينة البحث.

وقد اعتمدت الباحثة قيمة (مربع كاي) المحسوبة معياراً لإبقاء الفقرة من عدمها، من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية لمربع كاي والبالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تبين أن قيم كاي المحسوبة لجميع الفقرات دالة إحصائياً، وكما موضحة في الجدول (٥).

جدول (٥)

آراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس القيادة الجمالية

المجال	أرقام الفقرات	الموافقون		غير الموافقين		قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة ٠,٠٥
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
الحساسية الجمالية	١، ٢، ٣، ٤، ٥	١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٠	٢٠	دالة
التطبيق الجمالي	١، ٢، ٣، ٤، ٥	١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٠	٢٠	دالة
التواصل الجمالي	١، ٢، ٣، ٥	١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٠	٢٠	دالة
	٤	٨٠%	١٦	٢٠%	٤	٧,٢٠	دالة
الدعم الجمالي	١، ٢، ٣، ٤، ٥	١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٠	٢٠	دالة
النهج الجمالي	١، ٢، ٣، ٤، ٥	١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٠	٢٠	دالة
الصدق الجمالي	١، ٢، ٣، ٤، ٥	١٠٠%	٢٠	١٠٠%	٠	٢٠	دالة

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

يُعدّ التحليل الاحصائي للفقرات أكثر أهمية من التحليل المنطقي لها، إذ إنّ التحليل المنطقي قد لا يكشف عن صدق الفقرات على نحو دقيق لأنه يعتمد على الفحص الظاهري لها فقط أي مثلما يبدو ظاهرياً للخبير لذلك فهو أكثر عرضة للتأثر بالأحكام الذاتية للفرد (فرج، ١٩٨٠: ٣٣١ - ٣٣٢).

القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items): يقصد بتمييز الفقرة أي التمييز بين الطلبة الذين يتمتعون بقدرة كبيرة من السمة، والطلبة الأقل قدرة في السمة المقاسة، ويتم ذلك التمييز من خلال الفقرات المدرجة في المقياس (ملحم، ٢٠٠٠: ٢٣٦). ويُعدّ حساب تمييز الفقرة من أهم الخصائص التي تتسم بها المقاييس النفسية، لأنها تؤثر بدرجة كبيرة في قدرة المقياس على كشف الفروق الفردية التي يتميز بها الأفراد والتي يقوم المقياس النفسي عليها أساساً (Ebel, 1972: 398). وبناءً على ذلك استخرجت الباحثة معاملات القوة التمييزية لفقرات مقياس القيادة الجمالية، ومن أجل إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس اتبعت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين كالاتي: بعد أن تم تطبيق مقياس القيادة الجمالية على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٣٠٠) مدرس ومدرسة قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

١. تم ترتيب درجات أفراد العينة في استجاباتهم على مقياس القيادة الجمالية من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
٢. اعتمدت نسبة (٢٧%) من المجموعتين العليا والدنيا، لتمثل المجموعتين المتطرفتين، إذ إن اعتماد نسبة (٢٧%) للمجموعتين المتطرفتين تمثل أفضل نسبة يُمكن اعتمادها، لأنها تُقدم مجموعتين بأقصى ما يُمكن من حجم وتمايز. ولأن عينة التحليل الإحصائي تألفت من (٣٠٠) مدرس ومدرسة لذا فقد كان عدد

الأفراد في المجموعتين العليا والدنيا (١٦٢) مدرس ومدرسة أي (٨١) في المجموعة الدنيا و(٨١) في المجموعة العليا.

٣. تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا يتبين من الجدول (٧)، أن جميع فقرات المقياس مميزة لأن القيم التائية المحسوبة هي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨) عند درجة حرية (١٠٦)، وبمستوى دلالة (٠,٠٥)، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

القوة التمييزية لفقرات مقياس القيادة الجمالية

الفرقة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة ٠,٠٥
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤,٤١	٠,٦٢٨	٣,٦٣	٠,٦٦٠	٧,٦٨١	دالة
٢	٤,٣٦	٠,٥٧٧	٣,٢٨	٠,٧٩٤	٩,٨٤٨	دالة
٣	٤,٦٧	٠,٥٤٨	٣,٥١	٠,٨٠٨	١٠,٦٩٨	دالة
٤	٤,٦٧	٠,٥٠٠	٣,٥١	٠,٨٦٨	١٠,٤٢٨	دالة
٥	٤,١٧	٠,٦٦٧	٢,٧٣	٠,٧٠٧	١٣,٣٧٣	دالة
٦	٤,٧٤	٠,٤٩٤	٣,٤٧	٠,٧٧٦	١٢,٤٣٨	دالة
٧	٤,٦٧	٠,٤٧٤	٣,٣٨	٠,٥٨٢	١٥,٣٨٤	دالة
٨	٤,٦٤	٠,٥٠٨	٣,١٦	٠,٦٩٧	١٥,٤٥٧	دالة
٩	٤,٦٣	٠,٥٨٠	٣,٥٨	٠,٧٠٥	١٠,٣٥٠	دالة
١٠	٤,٥٤	٠,٦٩٠	٢,٩٦	٠,٨٢٨	١٣,١٩٢	دالة
١١	٤,٧٨	٠,٦١٢	٣,٨٩	٠,٨٥١	٧,٦٢٨	دالة
١٢	٤,٨٣	٠,٣٨٠	٣,٦٥	٠,٨٢٤	١١,٦٣٠	دالة
١٣	٤,٩٠	٠,٣٠٠	٤,٠٢	٠,٩٠٨	٨,٢٤٩	دالة
١٤	٤,٩١	٠,٣٩٤	٣,٩٠	٠,٨٣١	٩,٩١١	دالة
١٥	٤,٦٤	٠,٧٦٣	٣,٧٢	٠,٨٢٥	٧,٤١٣	دالة
١٦	٤,٧٩	٠,٥١٨	٣,٨٣	٠,٦٦٧	١٠,٢٦٦	دالة
١٧	٤,٨٦	٠,٣٧٩	٤,٠٥	٠,٧٤٠	٨,٨٢٠	دالة
١٨	٤,٩١	٠,٣٢٤	٤,١١	٠,٦٣٢	١٠,١٦٤	دالة
١٩	٤,٩٣	٠,٣٨٠	٤,١٠	٠,٩١٧	٧,٥٠٣	دالة

٢٠	٤,٩٤	٠,٢٤٢	٤,٠٦	٠,٦٧٧	١٠,٩٦٩	دالة
٢١	٤,٧٨	٠,٤١٨	٣,٩٨	٠,٦٨٩	٨,٩٦٢	دالة
٢٢	٤,٧٣	٠,٤٤٨	٣,٦٧	٠,٦٨٩	١١,٦٢٨	دالة
٢٣	٤,٥٨	٠,٥٤٥	٣,٥١	٠,٧٩٣	١٠,٠٥٣	دالة
٢٤	٤,٦٩	٠,٤٩١	٣,٥٣	٠,٨٠٨	١١,٠٥١	دالة
٢٥	٤,٩١	٠,٢٨٣	٣,٩٦	٠,٧٣٢	١٠,٩٠٠	دالة
٢٦	٤,٩١	٠,٢٨٣	٣,٩٦	٠,٨٢٨	٩,٧٧٥	دالة
٢٧	٤,٧٠	٠,٤٨٦	٣,٥٧	٠,٦٣١	١٢,٨٣٢	دالة
٢٨	٤,٣٧	٠,٦٤١	٣,٠٧	٠,٨١٨	١١,٢٢٣	دالة
٢٩	٤,٧٥	٠,٤٦٢	٣,٦٢	٠,٥٣٨	١٤,٤٢١	دالة
٣٠	٤,٦٢	٠,٥١٤	٣,٤٠	٠,٦٨٣	١٢,٨٦٤	دالة

ب. الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي كالآتي:

▪ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

يقصد به حساب علاقة درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس لكل فرد من أفراد العينة وهذا يعطي مؤشراً على الاتساق الداخلي للمقياس لأنها تشير الى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية، إذ أن كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل (الكبيسي، ٢٠١٠: ٢٧٢).

وتشير (انستازي) إلى أن ارتباط الفقرة بمحك داخلي أو خارجي يعد مؤشراً لصدقها، وحينما لا يتوافر محك خارجي مناسب فإن (الدرجة الكلية للمقياس تمثل أفضل محك داخلي في حساب هذه العلاقة) Anastasi , p260 (1976), واعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" Person correlation بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومتدرجة ، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (٣٠٠) مدرس ومدرسة في البحث الحالي. وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨) وهذا يعد مؤشر على أن المقياس صادقاً لقياس الظاهرة التي وضع لقياسها والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس القيادة الجمالية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٥١٤	١١	٠,٥٢٣	٢١	٠,٥٧٢
٢	٠,٦٠١	١٢	٠,٦٩٦	٢٢	٠,٦٤٧
٣	٠,٥٩٥	١٣	٠,٦٢٣	٢٣	٠,٥٨٨
٤	٠,٥٥٦	١٤	٠,٦٦١	٢٤	٠,٦٥٢
٥	٠,٥٨٧	١٥	٠,٤١٢	٢٥	٠,٦٣٤
٦	٠,٦١١	١٦	٠,٥٩٩	٢٦	٠,٦٢٩
٧	٠,٦٦٩	١٧	٠,٥٢٩	٢٨	٠,٦٥٠
٨	٠,٧١٣	١٨	٠,٦٠٣	٢٨	٠,٥٦٠
٩	٠,٥٤٦	١٩	٠,٥٥٧	٢٩	٠,٦٦٤
١٠	٠,٦٣٩	٢٠	٠,٦٠٩	٣٠	٠,٦٤٥

الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس:

يؤكد علماء القياس على أن خاصيتي الصدق والثبات من أهم خصائص أداة القياس الجيدة وسماتها فبدونهما لا يمكن الوثوق في قدرة الأداة على قياس ما صممت لقياسه ولا بدقة النتائج المتحصل عليها عند استخدامها لقياس السمات المختلفة (أبو علام, ١٩٨٧: ٩٧, محمد, ٢٠٢٥: ٥٥). وبذلك لا يُعد المقياس أداة صالحة للقياس إلا إذا توافرت فيه شروط معينة، وتُعد هذه الشروط بمثابة أهداف يحاول مصمم المقياس تحقيقها لحظة تصميمه للمقياس، وأهم هذه الشروط هي صدق المقياس، ومن ثم ثباته (الإمام وآخرون, ١٩٩٠: ١٢). وقد قامت الباحثة بحسابهما على وفق الخطوات الآتية:

أولاً: صدق المقياس (Validity of the Scale):

الصدق من المعالم الرئيسة المهمة التي يقوم عليها القياس النفسي. والصدق أن يقيس المقياس أو الاختبار ما يطلب منه قياسه، أو أن يكون مفيداً في تحقيق هدف معين هو في العادة أحد المتغيرات (ربيع, ٢٠٠٨: ١١٣). ويشير أيضاً إلى مدى صلاحية المقياس وصحته في قياس ما وضع لقياسه. ولذلك صدق المقياس يعتمد على ما الذي يقيسه الاختبار (الأنصاري, ٢٠٠٢: ٢١).

لقد استخرج للمقياس الحالي مؤشران للصدق هما الصدق الظاهري، وصدق البناء، وفيما يأتي توضيح لكيفية التحقق من كل مؤشر منها:

أ- الصدق الظاهري:

وأن يكون هذا المقياس قادراً على أن يميز بين القدرة التي يقيسها، والقدرات الأخرى التي يحتمل أن تختلط بها، أو تتداخل معها (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ١٨٣). كما ينبغي أن يبدو المقياس ظاهرياً أنه يقيس ما وضع لقياسه، بمعنى أنه عند فحص المقياس ظاهرياً فإن المرء المتخصص يخرج باستنتاج أن المقياس يقيس ما وُضع لقياسه. ويعد الصدق الظاهري أبسط- أشكال صدق المحتوى إلا أنه ضروري حتى يتم بناء المقياس واستعماله (البطش وأبو زينة، ٢٠٠٧: ١٢٨)، ونحصل على الصدق الظاهري من خلال عرض فقرات مقياس القيادة الجمالية على مجموعة من المحكمين في مجال الاختصاص، والحكم على صلاحيتها لقياس الظاهرة موضوع البحث، ومدى تمثيلهما للمحتوى المراد قياسه (Ebel, 1972: 555). وقد تحققت الباحثة من هذا الصدق من خلال عرض مقياس القيادة الجمالية بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس ما أعد لقياسه، فضلاً عن تقويم تعليماته وبدائل الإجابة عن الفقرات، وإذا ما كانت التعليمات والفقرات وبدائل الإجابة تحتاج إلى تعديل، وإذا كانت هناك أي مقترحات (سيناء و صباح، ٢٠٢٥).

ب- صدق البناء (Construct Validity):

يسمى أحياناً بصدق التكوين أو صدق التكوين الفرضي إذن هو صفة أو خاصية نفسية نفترض وجودها وذلك لتفسير جوانب معينة من سلوك الأفراد ويتطلب تقدير هذا النوع من الصدق دراسات متعددة وأساليب منطقية، وإحصائية، وتجريبية (علام، ٢٠٠٦: ١١٠). وقد تحققت الباحثة من صدق البناء من خلال أربعة مؤشرات هي:

١- التمييز من خلال إيجاد الفروق بين المجموعتين المتطرفتين.

٢- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

٣- علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه.

٤- مصفوفة الارتباطات الداخلية.

ثانياً: ثبات المقياس Scales Reliability

ويقصد بالاختبار الثابت أن يكون متسقاً في تقدير العلامة الحقيقية للفرد في السمة التي يقيسها وذلك باللا يظهر نتائج متناقضة عند تكرار استخدامه على الفرد نفسه ولعدة مرات (عودة وملكاوي، ١٩٨٧: ١٩٤). ولهذا فإن الثبات هو: الاتساق والدقة في القياس (علام، ٢٠٠٠: ١٣١). وقد تم حساب الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والفا كرونباخ وكالاتي:

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest:

يؤكد (فيركسون) على أن استخراج معامل الثبات بهذه الطريقة هو بإعادة تطبيق المقياس مرتين وفي مدتين زمنيتين مختلفتين وعلى نفس المجموعة من الأفراد (ملحم، ٢٠٠٢: ٢٥٧)، ويرى (Ebel, 1972) إن معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول للاختبار والتطبيق الثاني هو معامل ثبات الاختبار ومعامل الثبات في هذه الحالة يسمى معامل الاستقرار عبر الزمن (Ebel, 1972; 132). ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٣٠) مدرس ومدرسة وبفاصل زمني بلغ (١٤) يوماً من التطبيق الأول، حيث بينت آدمز (Adams) بأن إعادة تطبيق المقياس لغرض التعرف على ثباته يجب أن لا يتجاوز الأسبوعين من التطبيق الأول ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (٠,٨٤) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن، حيث أشار (العيسوي) إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبارات في العلوم التربوية والنفسية (العيسوي، ١٩٨٥: ٥٨).

ب- معادلة ألفا كرونباخ: Cronbach's Alpha

الهدف من إيجاد معامل الثبات بهذه الطريقة هو للتأكد من اتساق أداء الفرد على عموم المقياس من فقرة إلى أخرى، إذا يدل على التجانس الكلي لفقرات المقياس وعلى استقرار استجابات الأفراد، فإن محتوى المقياس كلما كان متجانساً فإن ثبات الاتساق الداخلي سيكون مرتفعاً (الزاملي وآخرون، ٢٠٠٩: ٢٧٦)، على اعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته، إذ يتم حساب التباينات بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس، حيث يقسم المقياس إلى عدد من الأفراد يساوي عدد فقراته (عودة، والخليلي، ١٩٨٨: ٢٥٤)، وقد أخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (٣٠٠) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (٠,٨٥) وهو معامل ثبات جيد.

وصف المقياس بصورته النهائية:

يتألف مقياس القيادة الجمالية في البحث الحالي بصورته النهائية من (٣٠) فقرة موزعة على ست مجالات هي: (الحساسية الجمالية، التواصل الجمالي، التطبيق الجمالي، الدعم الجمالي، الصدق الجمالي، النهج الجمالي)، وكل فقرة لها خمسة بدائل وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً). وأعطاهم الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للفقرات الإيجابية والعكس للفقرات السلبية ويتم حساب درجة كلية للمقياس من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس، لذلك فإن أعلى درجة

يمكن أن يحصل عليها المستجيب (١٥٠) درجة التي تمثل أعلى الدرجات، وأقل درجة يحصل عليها هي (٣٠) درجة والتي تمثل أدنى درجة كلية للمقياس، وبذلك فإن المتوسط النظري للمقياس يكون (٩٠) درجة. الوسائل الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية في تحليل البيانات الإحصائية، وقد طبقت الوسائل الإحصائية الآتية:

١. الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغيرات عند العينة.
٢. الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس القيادة الجمالية ، كما استخدم للتعرف على الفروق في القيادة الجمالية وفق متغيري الجنس والمؤهل.
٣. معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient وقد استخدمت في إيجاد الاتي: -
- حساب الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس القيادة الجمالية.
- مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس القيادة الجمالية.
- كما استخدم للتعرف على العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (القيادة الجمالية).
٤. معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي لأدوات البحث.
٥. تحليل التباين الأحادي: استخدم لإيجاد العلاقة لمتغير الخدمة (١-٥ سنوات، ٦-١٠ سنوات، ١١ سنة فما فوق).

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الأول: التعرف على القيادة الجمالية لدى مدراء المدارس من وجهة نظر المدرسين

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على أفراد (عينة التطبيق النهائي) وبعد معالجة البيانات إحصائياً أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للعينة على مقياس القيادة الجمالية (١١٣,٢٤) درجة وإن الانحراف المعياري (٢٢,٧٩٤) درجة، وعند مقارنته بالمتوسط النظري للمقياس والبالغ (٧٥) درجة، تبين أن هناك فرقاً واضحاً بين المتوسطين، ولغرض الوقوف على دلالة هذا الفرق اختبر بالاختبار التائي لعينة واحدة وقد تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٦,٢٦٦) أعلى من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) أي أن الفرق بين المتوسطين هو ذو دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي وتشير النتيجة إلى أن العينة لديهم قيادة جمالية والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث على مقياس القيادة الجمالية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط النظري	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
٣٠٠	١١٣,٢٤	٢٢,٧٩٤	٢٩٩	١٠٥	٦,٢٦٦	١,٩٦	دالة

وتشير هذه النتيجة من خلال درجة المتوسط الحسابي أعلاه أن مدرء المدارس لديهم مستوى متوسط من القيادة الجمالية لقرب متوسطها الحسابي من المتوسط الفرضي، ويؤكد ذلك امتلاك مدرء المدارس القيادة الجمالية نتيجةً لطبيعة البيئة التربوية التي يعملون فيها (إسماعيل، ٢٠٢٣)، والتي تتطلب حساً عالياً في التنظيم، التواصل، وإدارة العلاقات الإنسانية، فالجمال في القيادة لا يقتصر على المظهر الخارجي، بل يشمل السلوك، اللغة، التفاعل، وتناغم بيئة العمل.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في القيادة الجمالية لدى مدرء المدارس من وجهه نظر المدرسين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

لغرض تحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Tow samples Independent T-Test)، إذ بلغ عدد الذكور (١٥٠) مدرسا بمتوسط حسابي (١٠٢,٩٤) وانحراف معياري (٢٦,٥٤٩) أما عدد الإناث فقد بلغ (١٥٠) مدرسة بمتوسط حسابي (١١٢,٦٩) وانحراف معياري (١٥,١٦٠) وقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٣,٩٠١) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٩٨) تبين أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية وقد أسفرت هذه النتيجة انه يوجد هنالك فرقٍ دالٍ إحصائياً في مستوى القيادة الجمالية لدى مدرء المدارس من وجهه نظر المدرسين وفقاً لمتغير نوع الجنس (ذكور_ إناث) مما يدل على أنه يوجد فرق بين ذكور والإناث ولصالح الإناث في مستوى القيادة الجمالية، والجدول رقم (٩) يبين ذلك.

جدول (٩)

نتائج الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في مستوى القيادة الجمالية تبعاً لمتغير نوع الجنس (ذكور - إناث)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	١٥٠	١٠٢,٩٤	٢٦,٥٤٩	٢٩٨	٣,٩٠١	١,٩٦	دال إحصائياً
إناث	١٥٠	١١٢,٦٩	١٥,١٦٠				

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (٢٠٢٣) وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى إن الإناث تُظهر ميولاً أعلى نحو القيادة الجمالية مقارنة بالذكور، ويعود ذلك إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بالذكاء العاطفي، حس الذوق، أسلوب التواصل، والتوجه نحو الرعاية، مما يجعل من المرأة قائدًا يتمتع بحضور جمالي وإنساني فريد في البيئة التربوية.

الهدف الثالث: التعرف على دلالة الفروق في القيادة الجمالية لدى مدرء المدارس من وجهه نظر المدرسين تبعاً لمتغير التخصص (علمي - إنساني).

لغرض تحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Tow samples Independent T-Test)، إذ بلغ عدد العلمي (١٥٠) تدريساً بمتوسط حسابي (١٠٥,٩٤) وانحراف معياري (١٤,٨٢٦) أما عدد الإنساني فقد بلغ (١٥٠) تدريساً بمتوسط حسابي (١٠٤,٦٩) وانحراف معياري (١٤,٧٩٧) وقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠,٦٥٢) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٩٨) تبين أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية وقد أسفرت هذه النتيجة انه لا يوجد هنالك فرقٍ دالٍ إحصائياً في مستوى القيادة الجمالية لدى مرء المدارس من وجهه نظر المدرسين وفقاً لمتغير نوع التخصص (علمي - إنساني)، والجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠)

نتائج الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في مستوى

القيادة الجمالية تبعاً لمتغير نوع التخصص (علمي - إنساني)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
علمي	١٥٠	١٠٥,٩٤	١٤,٨٢٦	٢٩٨	٠,٦٥٢	١,٩٦
إنساني	١٥٠	١٠٤,٦٩	١٤,٧٩٧			

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى إنه لا توجد فروق جوهرية بين التخصصين العلمي والإنساني في مجال القيادة الجمالية، إذ إن هذه المهارة تعتمد بدرجة أساسية على القدرات الفردية، مثل الحس الفني، والذوق الجمالي، والقدرة على الإبداع، وهي سمات لا يحددها التخصص الأكاديمي بقدر ما ترتبط بالسمات الشخصية والتجارب الثقافية والمعرفية.

أولاً: الاستنتاجات

١. ظهور القيادة الجمالية لدى المدير في المدارس من وجهة نظر المدرسين ، ليس امراً عشوائياً ، بل هو يفعل تداخل مجموعة من العوامل النفسية ، الاجتماعية ، الثقافية ، والتنظيمية ، التي ساهمت في ابراز هذا النمط القيادي، تبعاً لاعتبارات تطويرية و تربوية ومهنية، منها تطور مفاهيم القيادة التربوية، ذلك بالانتقال من النمط الاداري البيروقراطي الى القيادة الانسانية والاخلاقية والذوقية، فضلاً عن التوجه العالمي لان تدار المدرسة لا فقط بالكفاءة بل بالإحساس والذوق ، وأيضاً لأسباب تنظيمية وتعليمية مواكبة للتطورات الآتية لم ، لمتطلبات الجذب والتحقيق في بيئة التعلم والتعليم .. في ظل المنافسة والضغط الحياتية ، اصبح من الواجب خلق بيئة جاذبة للمدرسين والطلاب.

٢. المدير ذو القيادة الجمالية ، تخلق بيئة تعليمية جاذبة يشجع فيها على الابداع والتذوق الحسي والفني ، يدعم المدرسين في تقديم تعليم لا يركز فقط على المعلومة، بل على الخبرة الجمالية ، وان يدمج القيم الجمالية في طريقة تعامله ، ويهتم بجمال البيئة التعليمية (سلوكية، وبصرية ، قيمياً) بأن يحرص على ان تكون القيادة ملهمة ، وانسانية لا ميكانيكية فقط، مؤشر وجود وعي قيادي متقدم لدى المدراء ، فوجود قيادة جمالية، يعزز بيئة مدرسية مفعمة بالاحترام والذوق العام ، مما تخلق منافاً اكثر سلاماً وتعاوناً في قيادة الفريق بروح المشاركة لا الهيمنة.

٣. ظهور القيادة الجمالية الانثوية المديرات من وجهه نظر المدرسات ، بعد تحول نوعي في انماط القيادة التربوية محت لم تعد تستند فقط الى السلطة الرسمية أو الكتابة الادارية ، بل اصبحت تقيم ايضاً بناء أعلى الرقة في لغة التواصل ، احترام الكيان الانساني بحس الجمال وتوظيف الخصائص الانثوية كأدوات قيادية فاعلة. بالكفاءة القيادية التي يمكن ان تتجلى عيد الزوق والرقة، والجمال في السلوك ، وبالتالي يبرز نموذجاً نشوياً قيادياً جديداً ، يدمج الكفاءة مع الاناقة الوجدانية من خلال تصميم التواصل القيادي بروح راقية

ثانياً: التوصيات

١. توجيه انظار المسؤولين في وزارة التربية ، ومديرياتها الى ضرورة دمج مفهوم الجمال القيادي في برامج اعداد القادة التربويين ، بتطوير محتوى برامج اعداد و تدريب المدراء ليشمل - الكلم القيادة الجمالية ، و مهارات التواصل الجمالي (لغة ، نبرة، تعبير سلوك) من خلال تشجيع التفكير في القيادة كفن ذوقي راقٍ " يتطلب ذوقاً انسانياً متميزاً ، وليس فقط مهارات قيادية .

٢. اعادة تعريف معايير تقييم القيادة المدرسية ، من قبل المسؤولين في وزارة التربية ، بالاهتمام بضرورة تضمين مؤشرات " الجمال القيادي في تقييم الاداء المدراء المدارس ، على سبيل المثال : اسلوب التعامل الراقي ، بيئة العمل الإيجابية، الموازنة بين الحزم واللفظ، الرؤية الجمالية في تنظيم المدرسة.

٣. تشجيع القيادات المدرسية (المدرء) على الهيئة بيئة مدرسية جمالية محفزة . من خلال دعم مبادرات المدرء في تجميل الفضاء المدرسي (الوان ، رسوم، ترتيب ، رموز ملهمة) وغيرها تسهم في خلق بيئة عمل مريحة نفسية وجمالية.
٤. تخصيص ميزانيات بسيطة، لتحسين الجوانب الجمالية في المدارس.
٥. اشراك الكادر التدريسي التعليمي والاداري والطلابي في بناء الثقافة الجمالية عن طريق تكوين فرق عمل داخل المدرسة تضم مدرسين ومدرء لتفعيل سير الانشطة الجمالية (فنية ،أدبية ، بيئية).
٦. ترسيخ فكرة ان "الجمال" تعد قيمة تربوية وسلوكية وليست فقط شكلية .
٧. ابراز النماذج القيادية الجمالية الناجحة عن طريق تكريم المديرين والمديرات الذين يبرزون ويمارسون نمط القيادة الجمالية.
٨. ربط الجمال بروح القيم الانسانية مثل الرحمة والتقدير والاحترام والذوق ، ويجعل وذلك يجعل القيادة الجمالية جزءاً لا يتجزأ من «الهوية التربوية " للمؤسسة.

References

1. Al-Imam, Mustafa Mahmoud, et al. (1990). *Evaluation and Measurement in Education and Teaching*. 1st ed. Amman: Dar Al-Ayyam for Publishing and Distribution.
2. Al-Ansari, Badr Mohammed. (2002). *Personality Measurement*. 1st ed. Kuwait: University Book House for Printing and Publishing.
3. Dawood, Aziz Hanna, & Abdul Rahman, Anwar Hussein. (1990). *Methods of Educational Research*. Ministry of Higher Education and Scientific Research, University of Baghdad, Iraq.
4. Rabee, Hadi Mashaan. (2008). *Measurement and Evaluation in Education and Teaching*. Amman: Dar Al-Fikr.
5. Ragaa, Mahmoud Abu Allam. (1987). *Measurement and Evaluation of Academic Achievement*. Kuwait: Dar Al-Qalam for Publishing.
6. Al-Zamli, Ali Abdul Jassim, Al-Sarmi, Abdullah bin Mohammed, & Kazem, Ali Mahdi. (2009). *Concepts and Applications in Educational and Psychological Evaluation and Measurement*. Kuwait: Al-Falah Library for Publishing and Distribution.
7. Al-Subaie, Adel. (2009). *The Leadership Roles of Education Directors in Light of the Requirements of Change Management*. Unpublished Ph.D. Dissertation, Umm Al-Qura University, Makkah, Kingdom of Saudi Arabia.
8. Sadiq, Abu Bakr Ahmed. (2015). *A Proposed Model for Developing the Functions of Egyptian Universities in Light of the Dimensions of Aesthetic Leadership*. *Arab Studies in Education and Psychology Journal*, No. 57, January, pp. 297–398.
9. Al-Tawil, Hani. (2006). *Educational Administration and Organizational Behavior*. Amman: Dar Wael for Printing and Publishing.
10. Amer, Mohammed. (2016). *School Leadership for Excellence*. Baghdad: The House of Documents and Iraqi Books.
11. Abdel Hamid, Shaker. (2001). *Aesthetic Preference: A Study in the Psychology of Artistic Taste*. *World of Knowledge Series*, No. 267, Kuwait: National Council for Culture, Arts and Letters.
12. Al-Obaidi, Afraa Ibrahim, & Khalil. (2014). *Spiritual Intelligence among a Sample of University of Baghdad Students in Light of Some Variables*. *Journal of Educational and Psychological Research*, No. 41.
13. Okasha, Raed Jamil. (2016). *Art in Islamic Thought: An Epistemological and Methodological Perspective*, Vol. 2. Amman, Jordan: Human Knowledge Center for Studies, Research, and Publishing.
14. Allam, Salah El-Din. (2000). *Educational and Psychological Measurement and Evaluation: Foundations, Applications, and Contemporary Directions*. 2nd ed. Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi for Publishing and Distribution.
15. Allam, Salah El-Din Mahmoud. (2006). *Educational and Psychological Tests and Measurements*. Amman: Dar Al-Fikr for Printing, Publishing, and Distribution.
16. Ouda, Ahmed Suleiman, & Khalil Youssef Al-Khalili. (1993). *Statistics for Researchers in Education and the Humanities*. Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr.
17. Eissawy, Abdul Rahman Mohammed. (1985). *Measurement and Experimentation in Psychology and Education*. Alexandria: University Knowledge House.
18. Al-Kubaisi, Trad. (2018). *Approaches in Literary Criticism*. Amman, Jordan: Dar Al-Yazouri Scientific.
19. Melhem, Sami Mohammed. (2000). *Methods of Educational and Psychological Research*. Amman, Jordan: Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution.
20. Mahdi, Abbas Abdul, & Al-Arfi, Abdullah Belkacem. (2008). *Introduction to Educational Administration*. Benghazi: National Book House.
21. Muhammad, N. H. K. (2025). Job anxiety among secondary school teachers in Kirkuk Governorate from the perspective of educational counselors. *Journal of Tikrit University for Humanities*, 32(7), 426-444.
22. Ismail, E. M., & Manoukh, S. M. (2023). Strategic leadership among primary school principals. *Journal of Tikrit University for Humanities*, 30(7, 2), 343-363.
23. Sinaa Hamid Rashid and Sabah Marshoud Manoukh. (2025). MBTI Personality Tests at Tikrit University. *Journal of Tikrit University for Humanities*, 32.