

جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

المهارات القيادية لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة
الثانوية بمملكة البحرين: دراسة مقارنة بين الجنسين

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في علم النفس الإرشادي

إعداد

آمال أحمد ناصر الجنيد

الرقم الجامعي: ١٩٨٣٩٠٢٧

إشرافاً

الدكتور أحمد عبد جلال

أستاذ علم النفس المشارك بقسم علم النفس
جامعة البحرين

مملكة البحرين

يونيو ٢٠١٤

جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

المهارات القيادية لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين: دراسة مقارنة بين الجنسين

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في علم النفس الإرشادي

إعداد

آمال أحمد ناصر الجنيد

الرقم الجامعي: ١٩٨٣٩٠٢٧

إشراف

الدكتور أحمد سعد جلال

أستاذ علم النفس المشارك بقسم علم النفس
جامعة البحرين

مملكة البحرين

يونيو ٢٠١٤



جامعة البحرين
كلية الآداب
قسم علم النفس
برنامج ماجستير (علم النفس الإرشادي)

(لجنة المناقشة)

ناقشت الطالبة/ آمال أحمد ناصر الجنيد رقم جامعي ١٩٨٣٩٠٢٧ الأطروحة التي تقدمت

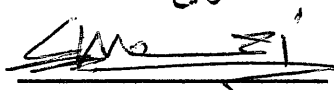
بها للحصول على درجة الماجستير في: علم النفس الإرشادي.

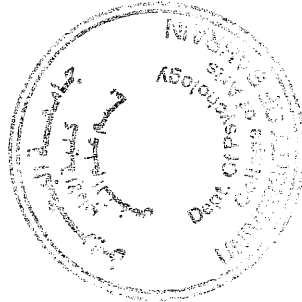
والمعونة: "المهارات القيادية لدى الطلبة المتفوقين ^{دائماً} بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين:

دراسة مقارنة بين الجنسين"

وذلك يوم: الخميس الموافق ٢٠١٤/٦/٥

وقد تشكلت لجنة المناقشة من الأساتذة الآتية أسمائهم:

الاسم	التوقيع
د. أحمد سعد جلال	
أ.د. محمد مقداد	
د. أسماء العطيه	



ملخص الدراسة

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على أهم المهارات القيادية المتوافرة لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين، كذلك الكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين من المتفوقين من طلبة المرحلة الثانوية المتفوقين بمملكة البحرين في المهارات القيادية (إن وجدت). والتوصل إلى معرفة ما إذا كانت المهارات القيادية تتطور بتقدم الطالب خلال الصفوف الدراسية من عدمه. وقد أجريت الدراسة على عينة من الطلبة المتفوقين بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين، والذين يبلغ معدلهم التراكمي ٩٠٪ فما فوق، والذين بلغ عددهم في الدراسة الحالية ١٠٧ متفوقاً (٤٥ من الذكور بنسبة ٤٢,١٪، و ٦٢ من الإناث بنسبة ٥٧,٩٪).

وقد تم الاستعانة بمقياس المهارات القيادية لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين من إعداد الباحثة، بعد الرجوع إلى المقاييس المتعلقة بموضوع المهارات القيادية، وتكونت أبعاد المقياس من المهارات الذاتية، والمهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفكرية، والمهارات الإدارية، وبالتالي فقد بلغت عبارات المقياس ككل ٥٨ عبارة تبرز من خلالها المهارات القيادية لدى الفرد. وبعد التحقق من صدق وثبات الأدوات في البيئة المحلية، تم التوصل إلى أهم النتائج التالية:

- ١- إن مستوى المهارات القيادية لدى أفراد العينة مرتفعة جداً بالنسبة لمجموع المهارات القيادية الكلية، وكذلك بالنسبة للمهارات الإنسانية، والفكرية، والإدارية. بينما كان مستوى المهارات الذاتية والفنية مرتفعاً فقط.
- ٢- كانت أعلى المهارات القيادية الذاتية لدى أفراد العينة كانت (قدرة الفرد على التعبير عن رأيه بشكل واضح)، ثم (الاهتمام بالمظهر الخارجي)، ثم (انتقاء الألفاظ المناسبة).
- ٣- كانت أعلى المهارات القيادية الفنية لدى أفراد العينة كانت (المساعدة على رفع كفاءة الزملاء)، ثم (متابعة تنفيذ القرارات المتخذة)، ثم (توزيع المسؤوليات في العمل المشترك على الزملاء).
- ٤- كانت أعلى المهارات القيادية الإنسانية لدى أفراد العينة كانت (إقامة علاقات طيبة مع الزملاء والمعلمين في المدرسة)، ثم (تنمية العلاقات المبنية على المودة بين الزملاء)، ثم (الإيمان بالحرية الشخصية للزملاء).
- ٥- كانت أعلى المهارات القيادية الفكرية لدى أفراد العينة كانت (الاستفادة من الأفكار التي يطرحها الزملاء أثناء النقاش)، ثم (القدرة على الاستماع للزملاء)، ثم (تحديد المشكلات التي تواجهها).
- ٦- كانت أعلى المهارات القيادية الفكرية لدى أفراد العينة كانت (اتخاذ القرارات المناسبة لما فيه مصلحة المجموعة التي يترأسها)، ثم (تحفيز الزملاء على الاهتمام بالعمل الذي يكلفون فيه من قبل المعلمين)، ثم (التقيد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المدرسية).
- ٧- اتضح أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين الجنسين المتفوقين في المهارات القيادية، في الدرجة الكلية للمهارات القيادية لصالح الإناث عد مستوى دلالة ٠,٠٥، وكذلك في المهارات الفنية، والإنسانية، والإدارية عند مستويات دلالة ٠,٠٠١ و ٠,٠١ و ٠,٠٥، ولصالح الإناث في جميع الحالات، بينما لم تضح دلالة الفروق بين الجنسين في المهارات الذاتية، والفكرية.
- ٨- اتضح أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الصفوف الدراسية في الدرجة الكلية للمهارات القيادية وفي أي من المهارات الأخرى ما عدا في المهارات الإدارية. وباستخدام اختبار شيفيه لعقد المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات، تبين أن الفروق في المهارات الإدارية كانت بين الصفين الثالث والثاني لصالح الصف الثالث عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

الإهداء

إلى قدوتي الأولى ونبراسي الذي ينير دربي، إلى من علموني أن أصمد أمام أمواج الحياة الثائرة، إلى أُمي (هيا) وأبي (أحمد) وأبي الروحي (الشيخ علي بن محمد) وأخي (محمد) ...رحمة الله الواسعة تتغمد ارواحكم.

إلى من أعطوني ولم يزالوا يعطوني بلا حدود، إلى من رفعت رأسي افتخر بأخوتهم، وإن كان حبر قلبي لا يستطيع التعبير عن مشاعري نحوهم، فمشاعري أكبر من أن أسطرها على الورق... إخواني وأخواتي... أدعو الله عز وجل أن يبيقيكم ذخراً لي ولا يحرمني من ينابيع حبكم وحنانكم.

إلى أغلى وأثمن كنز أمتلكه .. ابنتي صالحه .. جعلك الله ابنة بارة بوالديها.

إلى كل من كان ولا يزال يدعوا لي بظهر الغيب ...إخواني وأخواتي في الدنيا.

أهديكم هذا العمل المتواضع عسى أن يجعله الله علماً نافعاً وعملاً مقبولاً

الباحثة

شكر

أشكر الله مولاي وخالقي الذي أطال في عمري وردّ عليّ صحتي ومنّ عليّ بإتمام هذا العمل المتواضع مع رجائي أن يتقبله مني ويجعله خالصاً لوجهه الكريم.

انطلاقاً من قوله تعالى: (ومن شكر فإنما يشكر لنفسه) ومن قول الرسول صلى الله عليه وسلم: (لا يشكر الله من لا يشكر الناس) وإيماناً بفضل الاعتراف بالجميل وتقديم الشكر والامتنان لأصحاب المعروف فإنني أتقدم بالشكر الجزيل والثناء العظيم لكل من ساعد في إنجاح هذه الرسالة وأخص بالذكر:

أستاذي ومشرفي الفاضل الدكتور أحمد سعد جلال حفظه الله على قبوله الإشراف على هذا البحث ومتابعته له منذ الخطوات الأولى وعلى ما منحني من صدر واسع و نصح وإرشاد ساعد على إخراج هذا العمل بهذه الصورة. أسأل الله أن يجزيه عني خير الجزاء.

كما وأتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضلين:

د . أسماء العطية.

د . توفيق عبد المنعم. حفظهما الله

على تفضلهما بقبول مناقشة هذا البحث وإثرائه بالنصائح والتوجيهات التي تساعد في إخراجها بأفضل صورة والله أسأل أن يجزل لهم الثواب ويجعل عملهم هذا في ميزان حسناتهم.

كما وأتقدم بالشكر والعرفان لقسم علم النفس في جامعة البحرين رئيساً وأساتذة الذين كان لهم فضل تدريسي في مرحلة الماجستير: الدكتورة الفاضلة أماني الشيراوي رئيسة القسم، الدكتور الفاضل أحمد سعد جلال، الدكتور الفاضل توفيق عبد المنعم، الدكتور الفاضل محمد المطوع، الدكتور الفاضل محمد مقداد، الدكتور الفاضل شمسان المناعي، الدكتورة الفاضلة جيهان العمران، الدكتورة الفاضلة أمينة شلبي، الدكتورة الفاضلة مایسة شكري.

ويعجز لساني عن شكر من وقفت بجانبني وساندتني وشجعتني ودفعنتني في جميع مراحل دراستي للماجستير أختي الدكتورة شيخة بنت أحمد بن عبد الله الجنيد وفقها الله في حياتها.

كما وأتقدم بالشكر الجزيل لأفراد عائلتي جميعاً على تشجيعهم ومساعدتهم لي حتى أتممت عملي هذا، وأخص بالذكر أختي الغالية أم الحسن التي بذلت من أجلي كل الغالي والنفيس فلها مني جزيل الشكر والتقدير.

الباحثة

آمال بنت احمد بن ناصر الجنيد

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	ملخص الدراسة
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	قائمة المحتويات
ز	قائمة الجداول
	الفصل الأول مدخل إلى الدراسة
٢	مقدمة
٤	مشكلة البحث
٦	أسئلة الدراسة
٦	أهداف الدراسة
٦	أهمية البحث
٧	حدود الدراسة
٨	مصطلحات الدراسة
	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

الموضوع	رقم الصفحة
أولاً: الإطار النظري:	١٣
(١) القيادة	١٣
(٢) التفوق	٢٠
ثانياً: الدراسات السابقة	٢٩
التعقيب على الدراسات السابقة	٣٥
الفصل الثالث	
الطريقة والإجراءات	
منهج الدراسة	٣٨
مجتمع الدراسة	٣٨
عينة الدراسة	٣٨
أدوات الدراسة	٤٢
الأساليب الإحصائية المستخدمة	٤٥
الفصل الرابع	
نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات	
نتائج السؤال الأول	٤٧
نتائج السؤال الثاني	٥٥
نتائج السؤال الثالث	٥٧

الموضوع	رقم الصفحة
خلاصة النتائج	٥٨
توصيات الدراسة	٦٠
الدراسات المقترحة	٦١
مراجع الدراسة	٦٢
أولاً: المراجع العربية	٦٢
ثانياً: المراجع الأجنبية	٦٦
الملاحق	
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	

قائمة الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
١	توزيع أفراد العينة على متغيري الجنس والصف الدراسي	٣٩
٢	توزيع أفراد العينة على متغيري الجنس والتخصص الدراسي	٣٩
٣	توزيع أفراد العينة على مستوى تعليم الأب	٤٠
٤	توزيع أفراد العينة على مستوى تعليم الأم	٤٠
٥	توزيع أفراد العينة على الهويات	٤١
٦	توزيع عبارات المقياس على محاوره الخمسة	٤٣
٧	الارتباط بين أبعاد المقياس ودرجة الكلية	٤٤
٨	ثبات المقياس بطريقتي ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية	٤٥
٩	ترتيب محاور المقياس حسب المتوسطات الحسابية	٤٧
١٠	ترتيب عبارات المحور الأول (المهارات الذاتية) حسب المتوسطات الحسابية	٤٩
١١	ترتيب عبارات المحور الثاني (المهارات الفنية) حسب المتوسطات الحسابية	٥٠
١٢	ترتيب عبارات المحور الثالث (المهارات الإنسانية) حسب المتوسطات الحسابية	٥١
١٣	ترتيب عبارات المحور الرابع (المهارات الفكرية) حسب المتوسطات الحسابية	٥٣

الرقم	الموضوع	الصفحة
١٤	ترتيب عبارات المحور الخامس (المهارات الإدارية) حسب المتوسطات الحسابية	٥٤
١٥	نتائج اختبار (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين من المتفوقين في المهارات القيادية	٥٦
١٦	نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين الصفوف الدراسية في المهارات القيادية	٥٧

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

- مقدمة.
- مشكلة البحث.
- أسئلة الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية البحث.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

مقدمة:

أصبحت العناية بالمتفوقين دراسياً تمثل أحد الاهتمامات الرئيسة للدول والجماعات البشرية، وذلك من منطلق أن الإنسان المتفوق هو المورد المتجدد، وهو ركيزة خطط التنمية الاجتماعية والبشرية في عصرنا الحاضر، ولذلك بدأت الدول تعي بأنه يجب توفير البيئة المناسبة لمثل هؤلاء الأفراد والعناية بهم منذ مرحلة الطفولة. وفي هذا المجال أصبح التسابق بين الأمم والدول هو في العناية بالعقول البشرية بعد أن كان التسابق هو في امتلاك أسلحة الدمار البشرية. إلا أن مجالات التفوق عديدة، ولذلك نجد أن برامج العناية بالمتفوقين في مختلف الدول أصبحت تتحدد بناءً على احتياجات هذه الدول وعلى حسب أولويات برامج وخطط التنمية البشرية والاقتصادية فيها.

ورغم اختلاف احتياجات برامج وخطط التنمية الاقتصادية والبشرية بين الدول في مجال نوع التفوق إلا أنه تكاد معظم الدول تشترك في التركيز على حاجتها للمتفوقين في مجال القيادة، وذلك لما للقائد من دور في مختلف المؤسسات الإنتاجية في المجتمع، حيث أن القيادات أصبحت حاجة مهمة لمختلف المشاريع. ومن الملاحظ أنه رغم وعي المجتمعات البشرية بحاجتها الماسة لمثل هؤلاء المتفوقين في مجال القيادة، إلا أن موضوع تنمية المهارات القيادية لدى المتفوقين مازال يمثل إلى حد ما ترفاً حضارياً بالنسبة لبعض المجتمعات؛ وخاصة في الدول النامية.

وتعد القيادة ظاهرة اجتماعية عامة في جميع المجتمعات البشرية حيث أن هناك شريحة كبيرة من البشر تخضع وتتبع ما يلقي إليها من أوامر صادرة عن قيادات تتميز بقدرتها على التأثير الفعال في سلوك التابعين، فالتجمعات البشرية لا تصلح ولا تنتظم من غير قيادة حكيمة تسعى في مصالح تابعيها جلباً للخير والمكارم ودفعاً للشر والردائل من غير استئثار أو ظلم أو إهمال، ولقد أدى التطور المتسارع الذي تمر به الأمم هذه الأيام إلى ازدياد حاجتها إلى قيادة مرنة

قادرة على مواجهة التحديات والمتغيرات العالمية، وأصبحت المؤسسات والمنظمات الإدارية أحوج إلى ما هو أكثر من أن تدار، فهي أحوج إلى أن تقاد، فالقيادة الإدارية أصبحت المعيار الذي يحدد نجاح أو فشل أي تنظيم (أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

وتلعب القيادة دوراً مهماً وأساسياً في تسيير أمور المجتمعات والمؤسسات، ويمكن القول إن تقدم أي مجتمع وتطور نظمه يتوقف على ما يتوفر له من القادة القادرين على تنسيق الجهود البشرية، وحفزها ودفعها تجاه تحقيق أهدافها، ومن هنا يمكن القول أن تحقيق الأهداف في المنظمات يتوقف على كفاءة القيادة ومدى قدرتها على توجيه جهود المنظمة (في: الأغا، ٢٠٠٨). ولما كان السلوك البشري يسعى دائماً إلى تحقيق أهداف حيوية متجددة، فإن القيادة تعمل على بلورة هذا الهدف حتى يكون محدداً واضح المعالم، وذلك باستخدام وسائل مناسبة لتحقيق الهدف. لذا يعتبر فن القيادة ظاهرة اجتماعية توجه حياة الناس نحو تحقيق أهدافهم.

إن القيادة هي خليط من عدة أسس، فهي مهارات وكفايات وذكاءات، ويعتقد كثير من المربين أن القيادة صفة مكتسبة وليست سمة وراثية يولد بها الفرد كلية، وأن المهارات والاستراتيجيات المتضمنة في القيادة يمكن، بل ينبغي، تعلمها بطريقة مقصودة من خلال المناهج الدراسية والأنشطة اللاصفية المصاحبة، وليس كل مدير بحكم عمله يصبح قائداً، فالمدير يسيطر بالسلطة المخولة له، أما القائد، كما يشير كثير من المربين، فيسيطر بتأثيره في الآخرين، نتيجة سماته الشخصية الفطرية أو المكتسبة، وتسمى هذه السمات "Charisma"، لذا يمكن أن يصبح الإنسان قائداً، يملك التأثير في الآخرين، من دون أن يكون مديراً، كما أنه قد يكون مديراً، ولكن تنقصه قوة التأثير، ومن ثم، يفنق صفة القيادة، ليحقق إدارة ناجحة وفاعلة.

وهنا علينا كباحثين تربويين وعلى احتكاك دائم بالطلبة أن نتعرف على القيادة لدى الطلبة في هذه المرحلة من العمر التي متى ما تم اكتشافها وتنميتها وصقلها تكونت لدينا فئة استطعنا أن نعتمد عليها في المستقبل للسير في خطط تنموية صحيحة بعيداً عن التخبط والعشوائية. فعلينا أن نتأكد من أن ننمي مهارات القيادة لدى الطلاب المتفوقين دراسياً، حيث أنه قد يمتلك المتفوقون هذه المهارات وقد لا يمتلكونها، فهي هبة من عند الله ولكن ككل هبة إن لم يتم صقلها بالممارسة الصحيحة والتدريبات التي تطور هذه المهارة من الممكن أن يساء استغلالها أو قد تهمل.

مشكلة البحث:

لقد درج معظم معلمونا في المدارس عند تطبيقهم لاستراتيجيات التدريس الحديثة كطريقة التعليم التعاوني، على إعطاء دور القائد (قائد المجموعة) إلى الطالب ذو المعدل التحصيلي الأعلى، أو من أحرز أعلى الدرجات في الاختبارات التشخيصية التي على أساسها يقوم المعلم بتوزيع الطلبة إلى مجموعات، ولكن هل توقف المعلم عند نقطة مهمة وتساءل وتأمل لوهلة، هل كل طالب متفوق دراسيا يعتبر قائد؟ هل يستطيع هذا الطالب قيادة المجموعة التي حمله عبئها؟ هل يستطيع أن يعمل على تحقيق الأهداف التي وضعها المعلم لهذه المجموعة؟ هل يمتلك من المهارات ما يعينه على قيادة المجموعة والعناية بزملائه؟

قد يكتشف البعض أنهم أخطأوا عندما كلفوا هذا الطالب بدور القيادة حيث أنه لم يتم بدفع زملائه للتعلم، أو أنه لم يأخذ بيدهم ليتعلموا من بعض، أو أنه لم يشجعهم على الاقتداء به وتحفيزهم لبذل جهد أكبر في الدرس، وبالتالي رفع مستواهم الدراسي. وغيرها من الأمور التي يكتشفها المعلم لم تكن ضمن خطته لأنه وبكل بساطة لم يتوقف ليسأل نفسه ما إذا هذا الطالب الحاصل على أعلى معدل تحصيلي، قادر على قيادة المجموعة التي ولاه قيادتها؟. فقد يكتشف المعلم بعد عدة مواقف تعليمية يراها بأم عينه في الصف الدراسي أن دور القائد استلمه طالب آخر قام به على أكمل وجه ودون أي ممانعة من القائد المعين من قبل المعلم، وقد يتساءل البعض من الذي أعطى الطالب الآخر هذا الدور؟، ولماذا تخلى الطالب "المعين كقائد" عن دوره للطالب الآخر؟ ولماذا خضع طلاب المجموعة للطالب الآخر وأخذوا بالتعاون معه وقبول الأدوار التي كلفهم بها؟.

وفي الوقت الذي يتنافس فيه طلابنا على الدرجات والتحصيل الدراسي، يتنافسون كذلك على إبراز ما يملكونه من مهارات قيادية، فهل يمتلكون بالفعل هذه المهارات؟ وما المهارات القيادية التي على الطالب القائد امتلاكها ليصبح قائد؟ وهل يعاونهم معلمهم في إبراز هذه المهارات؟ أيضا علينا أن نعي ما إذا كانت هذه المهارات تتطور وتتبلور بنقدم الطالب في السن وفي المستوى الدراسي خلال المرحلة الدراسية أم لا؟

نحن القادة التربويون نتعلم المهارات القيادية ونمارسها ونتعرف عليها عندما نلمحها في طلابنا، وعلينا أن نوضح لمعلمينا وطلابنا ولأولياء أمورهم أن المهارات القيادية تعتبر من أهم المهارات التي يجب صقلها في الطالب متى ما وجدنا أدنى المؤشرات التي تبين وجودها، وعلينا كتربيين أن نتأكد ما إذا طلابنا المتفوقون دراسياً يمتلكون مهارات قيادية؟ أم أننا حملناهم أعباء القيادة في حين أنهم لا يملكونها، وهل طالباتنا (الإناث) الأكثر اكتساحاً للوحات الشرف والتفوق هن أكثر امتلاكاً لمهارات القيادة من طلابنا (الذكور)؟

وقد تبين للباحثة بحكم خبرتها كمعلمة سابقة ومديرة مدرسة ثانوية سابقاً ورئيس مدارس حالياً، عدم وجود محددات واضحة ومقاييس رسمية صادرة من جهة رسمية (كوزارة التربية والتعليم) يعتمد عليها المعلم لتبين امتلاك الطالب لمهارات القيادة، حيث يعتمد المعلم في تعيين قادة المجموعات في الدروس وفي الأنشطة الجماعية وفي الأعمال الجماعية على كشف الدرجات وتعيين الطالب ذي التحصيل العالي كقائد للمجموعة، حتى ولو لم يمتلك ما يؤهله ليقود مجموعة التعلم.

وكذلك يتداول في الأوساط التعليمية "غير الرسمية" بأن الطلاب المتفوقين الذكور أكثر امتلاكاً لمهارات القيادة من الطالبات المتفوقات، وهي من المعلومات غير المثبتة بمقاييس أو معايير تثبتها.

وخلال البحث عن المصادر والدراسات السابقة للاستعانة بها في الدراسة الحالية، توصلت الباحثة إلى أنه لا توجد دراسة سابقة أجريت لنفس الموضوع في مملكة البحرين حول هذا الموضوع - في حدود علم الباحثة.

وبالتالي يمكن القول بأن مشكلة البحث تتلخص في محاولة الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

أسئلة الدراسة:

تتلخص أسئلة الدراسة فيما يلي:

١. ما أهم المهارات القيادية المتوافرة لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟
٢. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين الجنسين من المتفوقين من طلبة المرحلة الثانوية بمملكة البحرين في المهارات القيادية؟
٣. هل تختلف هذه الفروق باختلاف الصفوف الدراسية؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على أهم المهارات القيادية المتوافرة لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين.
٢. الكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين من المتفوقين من طلبة المرحلة الثانوية المتفوقين بمملكة البحرين في المهارات القيادية (إن وجدت).
٣. الكشف عن دلالة الفروق بين الصفوف الدراسية من المتفوقين من طلبة المرحلة الثانوية المتفوقين بمملكة البحرين في المهارات القيادية (إن وجدت).

أهمية البحث:

للقيادة أهمية كبيرة في عالم اليوم لما يعتريه من متغيرات متعددة ومتنوعة تستوجب توافر قدر كبير من الكفاءة والفاعلية في أساليب القيادة، وكما للقيادة أهمية كبيرة كذلك التفوق له أهمية عالية وتنقسم أهمية البحث إلى:

أ. الأهمية النظرية:

١. تسعى الباحثة من خلال نتائج الدراسة الحالية إلى إضافة الشيء اليسير من المعلومات إلى الأدبيات والتراث السابق في مجالي المهارات القيادية والتفوق الدراسي.

٢. تسليط الضوء على فئة القادة المتفوقين من الطلبة مما يستوجب توفير الرعاية والاهتمام لها وتلبية احتياجاتها، لأنها الفئة التي سيعتمد عليها المجتمع في المستقبل لتحقيق تطلعاته وتنفيذ خطته.

ب. الأهمية التطبيقية:

١. إبراز أهم المهارات القيادية لدى المتفوقين دراسياً، بحيث يمكن الاستفادة منها في تحديد الطلاب الذين يملكون المهارات القيادية وتوظيف هذه المهارات لخدمة المجتمع.

٢. إمكانية تنمية هذه المهارات باستخدام البرامج الإرشادية التي تناسب هذا المجال.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على الطلبة المتفوقين من المرحلة الثانوية من الجنسين بمملكة البحرين.
- الحدود الجغرافية: مملكة البحرين - المدارس الحكومية بالمرحلة الثانوية.
- الحدود الموضوعية: المهارات القيادية للمتفوقين.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول ٢٠١٣-٢٠١٤.

مصطلحات الدراسة:

(١) المهارة:

تعرف المهارة بأنها "العمليات المختلفة التي يمكن للفرد عن طريقها الحكم على المتغيرات وإمكانية التأثير فيها" (Payne, 1999: 44؛ في: أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

وعرفها أبو حطب وصادق (١٩٩٤) بأنها "درجة الكفاءة والجودة في الأداء" (أبو حطب وصادق، ١٩٩٤: ٦٥٧).

وعرفها قطامي وقطامي (٢٠٠١) بأنها: "القدرة على القيام بالأعمال الأدائية المعقدة بسهولة ودقة وإتقان وفق سلسلة من الحركات والإجراءات التي يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والتي يقوم بها شخص معين وعدد من الأشخاص أثناء سعيهم لتحقيق هدف أو نتائج معين أو أداء مهمة ما" (قطامي وقطامي، ٢٠٠١؛ في: أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

ويعرف كنعان المهارة بأنها "القدرة على القيام بعمل من الأعمال بشكل يتسم بالدقة والسهولة والسيطرة فيما يبذله الفرد من جهد ووقت" (في: الأغا، ٢٠٠٨).

والمهارة هي استعداد أو موهبة طبيعية أو مكتسبة تنمو بالمعرفة أو بالتعليم وتصلق بالتدريب، وتجعل الفرد قادراً على الأداء جسمياً وذهنياً، كما أنها تستخدم في التأثير على سلوك الآخرين لتحقيق هدف معين (العمرى، ١٩٩٩؛ في: الاغا، ٢٠٠٨).

التعريف الإجرائي: تعرف الباحثة المهارة إجرائياً بأنها "هي قدرة الطالب على أداء المهام التي يتم تكليف بها على أكمل وجه".

(٢) القيادة:

- القيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة. فهي إذن مسؤولية تجاه المجموعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة. وهي عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة.
- ويعرف حسين (١٩٧٦) القيادة على أنها نشاط اجتماعي هادف لصالح الجماعة عن طريق التعاون في رسم الخطة وتوزيع المسؤوليات حسب الكفاءة والاستعداد البشري والمادي المتاح (في: الكندري، ١٩٩٥).

- **والقيادة** هي فن التأثير في الأشخاص وتوجيههم بطريقة صحيحة يتسنى معها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وتعاونهم في سبيل تحقيق هدف مشترك، ومن هذا التعريف يتبين أن عملية القيادة لا تقوم إلا إذا وجد من يقود (أي القائد) ومن يقادون (أي التابعون) ووجود هدف مشترك مطلوب تحقيقه (سلطان، ٢٠٠٩: ٢٠).

التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثة المهارة إجرائياً بأنها "امتلاك الطالب لعدد من المهارات والصفات الشخصية التي تؤهله ليكون قائد لمجموعة من الزملاء أو قائد لمجموعه طلابية (خلال تنفيذ دروس التعلم التعاوني)، أو خلال الأنشطة التي يمارسها في حياته الدراسية واليومية بشكل عام ومع المحيطين به والتي يسعى من خلالها لتحقيق أهداف معينة".

٣) المهارات القيادية:

هي مجموعة القدرات التي يجب أن يمتلكها الطالب في المرحلة الثانوية وتمكنه من ممارسة دوره القيادي في المجموعات التعاونية بطريقة تضمن أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية وتتضمن استخدام السلطة والقوة (الممنوحة له) في التأثير في مجموعته لتحقيق الأهداف المنشودة، وتشمل المهارات الذاتية والفنية والإنسانية والفكرية والإدارية" (أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

التعريف الإجرائي: تعرف الباحثة المهارات القيادية إجرائياً من الدرجة التي يحصل عليها الطالب في الأبعاد الفرعية لمقياس المهارات القيادية المستخدم في هذه الدراسة، وذلك على النحو الآتي.

١. المهارات الذاتية:

هي عبارة عن مجموعة من السمات والقدرات الجسدية التي إذا امتلكها الطالب مكنته من أداء دوره بطريقة تكسبه ثقة واحترام معلميه وزملائه، كما تمكنه من اتخاذ القرارات بثقة وثبات وتحمل مسؤولية إصدار الأحكام (أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

٢. المهارات الفنية:

ترتبط المهارات الفنية بالمعرفة المتخصصة في مجالات العلم وبالكفاءة في استخدام هذه المعرفة في أداء العمل بالشكل الذي يحقق الهدف الذي يتطلب عدد من القدرات، بالإضافة

إلى المعرفة المتخصصة والعلم بطبيعة عمل المنظمة، إضافة إلى القدرة على استخدام الأدوات والأجهزة المتاحة بمهارة وإتقان (في: الأغا، ٢٠٠٨).

٣. المهارات الإنسانية:

تتمثل في تمتع الطالب بنشاط دعوب ودراية واعية بالطبائع البشرية، والعلاقات الإنسانية، يستطيع من خلالها أن يهيئ مناخاً صحياً فاعلاً، يمكنه من السيطرة على البيئة الداخلية للمجموعة بكامل مكوناتها المادية والمعنوية، وتطويعها بطريقة مدروسة لتفعيل العملية التعليمية (أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

٤. المهارات الفكرية:

هي القدرة على وضوح الرؤية والنظر إلى المنظمة كجزء متكامل من المجتمع الكبير الذي تعيش فيه ، وهي مهارة تبصر الصالح العام وبما يتطلبه من ربط بين أهداف المنظمة وسياساتها وبين أهداف وسياسة النظام القائم والتوفيق بين الاتجاهات والضغوط المختلفة الموجودة بالمجتمع وبين عمل المنظمة (درويش وتكلا، ١٩٩٥؛ في: الأغا، ٢٠٠٨).

٥. المهارات الإدارية:

ويقصد بها أن يتمتع الطالب بالبراعة والحداقة، التي تمكنه من أداء المهام والأعمال الإدارية المطلوبة منه بطريقة سليمة ومتميزة، بما يكفل تحقيق متطلبات الزملاء وإشباع حاجاتهم وتحقيق الأهداف (أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

٤) التفوق:

- يعرف فتحي جروان (١٩٩٩) التفوق بأنه: "قدرة أو مهارة ومعرفة متطورة في ميدان واحد أو أكثر من ميادين النشاط الإنساني الأكاديمية، والتقنية، والإبداعية، والفنية، والعلاقات الاجتماعية. والتفوق مرادف للتميز والخبرة، وهو مرتبط بقلّة قليلة من الأفراد في الميدان أو أكثر من ميادين النشاط الإنساني" (جروان، ١٩٩٩: ٤٧٠).
- أما مها زحلوق فقد عرفت التفوق الدراسي بأنه: "الذي يرتفع في إنجازاته أو تحصيله الدراسي بمقدار ملحوظ فوق الأكثرية أو المتوسطين من أقرانه"، فالمتفوقون تحصيلاً "هم من يقعون في الرُّبُيع الأعلى من تحصيلهم، أو هم من ينحرفون إنحرافاً إيجابياً عن

المتوسط بمقدار انحراف معياري واحد على "الأقل، كما تقول بعض الدراسات، وبإنحرافين معياريين على الأقل كما تقول دراسات أخرى (زحلق، ١٩٩٤: ٨).

- ويعرف القاضي المتفوق الدراسي بأنه الامتياز في التحصيل، بحيث تؤهل الفرد مجموع درجاته ليكون من أفضل زملائه بحيث يتحقق الاستمرار في التحصيل، ويبدو هنا أن المحك للتفوق الاستمرار في التحصيل، وهو حصيلة أداء الفرد في الامتحانات (القاضي وآخرون، ١٩٨١؛ في: العنزي، ٢٠٠٣).

- كما عرف القاضي وآخرون (١٩٨١) التفوق بأنه "الامتياز في التحصيل الدراسي بحيث تؤهل مجموع درجات الفرد لأن يكون من أفضل زملائه" (في: السدحان، ٢٠٠٤: ٢٠٥).

- وقد ذكر زياد أن مصطلح المتفوق تحصيلاً يخص ذاك التلميذ الذي يرتفع في إنجازه أو تحصيله بمقدار ملحوظ فوق الأكثرية أو المتوسطين من أقرانه. وهو من وصل في أدائه إلى مستوى أعلى من مستوى العاديين في مجال من المجالات التي تعبر عن المستوى العقلي الوظيفي للفرد (في: سليمان، ١٩٩٩: ١).

- ويعرف كل من الجعافرة والخرابشة الطلبة المتفوقين بأنهم الطلبة الذين اجتازوا الاختبارات المعدة لهم من قبل متخصصين كطلبة متفوقين، وهي: التحصيل الدراسي لآخر خمسة فصول دراسية، اختبار الاستعداد الأكاديمي الذي يشتمل على التفكير الرياضي واللغوي والمنطقي، قائمة بالخصائص السلوكية للطلاب.

التعريف الإجرائي: وتعرف الباحثة الطالب المتفوق دراسياً بأنه الطالب الذي يحصل على نسبة ٩٠٪ فأكثر في المعدل الفصلي للفصل الدراسي الأول، أو في الفصل الدراسي الثاني، أو في المعدل التراكمي في نهاية العام الدراسي.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

(١) القيادة:

- فلسفة القيادة.
- مهارات القيادة.

(٢) التفوق:

- تصنيف المتفوقين.
- خصائص المتفوقين.
- نظريات التفوق الدراسي.

ثانياً: الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرض للإطار النظري مشتملاً على القيادة ومفهومها ونظرياتها وخصائص القائد، والتفوق وخصائص المتفوقين، مختوماً بأهم الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع.

أولاً: الإطار النظري:

(١) القيادة:

اهتم الفلاسفة والمفكرين بدراسة القيادة منذ أقدم العصور ولا يزال الاهتمام بها حتى عصرنا الحاضر. ولقد اختلف مفهوم القيادة باختلاف الزمان. ففي الثلاثينيات من القرن العشرين كان القائد هو الفرد الذي يقود جماعة من الناس ويسيطر على سلوكهم ويجبرهم على إنجاز عمل معين. وارتبطت فاعلية القيادة في تلك الحقبة على مدى قدرة القائد على السيطرة على الجماعة. ثم تطور مفهوم القيادة في الخمسينيات من القرن نفسه بسبب تأثر هذا المفهوم بنتائج أبحاث علم النفس وعلم الاجتماع، ليعني مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات والعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق أهداف المنظمة.

وقد أصبح لموضوع القيادة أهمية كبيرة خاصة في الوقت الحاضر، وقد تطورت أساليبها بتطور المجتمعات. وتبين الدراسات والأبحاث التي صدرت في شأن موضوع القيادة أن أساس التقدم والتطور والنمو في ميادين الحياة المختلفة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأسلوب القيادة ومدى فهم سيكولوجية الجماعات، ومدى التأثير فيهم، وتحقيق التعاون الكامل بينهم، وفهم هدف الجماعة وتحقيقه وتحمل المسؤولية في متابعة هذا الهدف. كما أن القيادة يمكن تمييزها وممارستها بأسلوب

علمي متى عرفت عناصرها وأنماطها ومقوماتها وحللت الظروف المحيطة بالموقف أو الهدف الذي سعى الجماعة إلى تحقيقه.

فلسفة القيادة:

تعبر فلسفة القائد ببساطة عن الأهداف والمبادئ الأساسية التي يتوحد معها القائد، وهي أساس للاستراتيجية والإدارة والنشاطات العملية وكل شيء آخر تقريباً يتعلق بالمؤسسة بغض النظر عن حجم المؤسسة يحتاج كل شيء يتم فيها تحت توجيهات القائد إلى أن يكون منسجماً مع فلسفته الواضحة والمحددة.

وتختلف فكرة القيادة من قائد لآخر، ولكن هناك بعض النقاط المحددة التي تتضح من خبرة العمل المعاصر والقادة التنظيميين، وفيما يأتي بعض المبادئ الرئيسية لفن القيادة كما أوردها ديل كارنيجي (٢٠١٢):

- عندما يقول القادة بأن موظفيهم لا يتبعونهم، فإن القادة هم المشتتون وليس الموظفين.
- يتعرض القادة لهذا التشتت بسبب عزلتهم وغرورهم أو سوء حكمهم على الأمور، ولكنهم فوق كل شيء مشتتين لأنهم ينشغلون بفرض سلطتهم بدلا من ممارسة القيادة الحقيقية.
- إن القيادة تعني مساعدة الموظفين على تحقيق رؤية مشتركة وليس الاملاء عليهم بما يجب فعله.
- يعتمد الولاء للقيادة على تواصل القائد وتفهمه لاحتياجات موظفيه، وإمكاناتهم وأمانياتهم، ولا يعتمد على الحلول الخاصة بتحديات القيادة على احتياجات ورغبات القائد، وإنما تعتمد على احتياجات ورغبات تابعيه.
- لا يمكن للولاء أن يتحقق بمجرد أن تطلب من الآخرين أو نرغمهم على الولاء.
- قبل أن يتوقع القائد من الآخرين إتباعه، فإنه يحتاج أولاً إلى توضيح رؤيته والقيم التي تستحق تبنيها وإتباعها.

- أي نمط قيادي محدد لابد أن يجذب تابعين من نفس هذا النمط، بعبارة أخرى لكي يعتقد الناس ويتبعوا المبادئ الحديثة المتمثلة في التعاطف والأمانة والأخلاق والسلام والعدل لابد أن يروا هذه السمات بادية وواضحة في قياداتهم.
 - يتمتع الموظفون برؤية عميقة أكثر مما يتوقع معظم القادة، ويتمتع الموظفون بحس قوي للحقيقة والصدق أكثر مما يعتقد معظم القادة، وسريعاً ما يفقد الموظفون إيمانهم بقادتهم الذين يتجاهلون هاتين الحقيقتين.
 - غالباً ما يمتلك الموظفون الإجابات التي يتهرب منها قادتهم، ومن ثم يجب على القادة الترحيب بالأفكار والآراء والمقترحات للفوز بتأييد الموظفين وتنمية حسهم بالولاء.
 - إن القائد الذي يرتكب أخطاء يجب أن يعترف بأخطائه ويصححها، فالموظفون قد يتسامحون فيما يتعلق بالأخطاء، ولكنهم لا يقدرّون القادة الذين لا يرغبون في تحمل مسؤولية أفعالهم.
 - يجب أن يتحلّى القائد بالشجاعة الكافية للتفاوض عندما يرغب الموظفون الأقل شأناً في القتال، يمكن لأي شخص أن يستعين بأساليب التهديد والعدوانية، لكن العدوانية ليست من السمات القيادية.
- وكما للقيادة العديد من التعريفات فلها كذلك العديد من السمات والخصائص والمهارات، حيث يشير رينزولي Renzulli وزملائه في مقياس تقدير القيادة، والذي قام المعلمون فيه بتقدير قيادة الطلبة طبقاً للمعايير الآتية:

١. يتحمل المسؤولية بشكل جيد ويمكن الاعتماد عليه للقيام بما وعد.

٢. واثق من نفسه.

٣. محبوب.

٤. تعاوني، يتجنب التخاصم، ومن السهل عامة التواصل معه.

٥. يستطيع التعبير عن نفسه بوضوح.

٦. يتكيف مع المواقف الجديدة، مرناً في التفكير والتصرف، ولا يرتبك عندما يتم تغيير الروتين المعتاد.

٧. يستمتع بكونه بجوار أشخاص آخرين.

٨. يميل للهيمنة، دائماً ما يوجه الأنشطة.

٩. يشارك في معظم الأنشطة الاجتماعية، يمكن الاعتماد على وجوده.

١٠. يتفوق في الألعاب الرياضية.

وخلال البحث في مجال القيادة وما يتصل بها من سمات وصفات شخصية يتصف بها معظم القادة قام بلومان Plowman (١٩٨١) بتحديد ١٦ سمة للقيادة:

١. حازم في اتخاذ القرار.

٢. محب للتغيير.

٣. مقنع / مبتكر.

٤. حساس لاحتياجات الآخرين.

٥. يمتلك القدرة على أن يكون ميسراً.

٦. موجه للهدف.

٧. ذو مهارات تواصل قوية.

٨. الاستقامة.

٩. القدرة التنظيمية.

١٠. واسع الحيلة.

١١. مخاطر.

١٢. جذاب.

١٣. كفؤ (حسن الاطلاع).

١٤. مثابر (متشبت).

١٥. يقبل المسؤولية.

١٦. إبداعي.

فالقيادة هي القدرة على التأثير على مجموعة من الأفراد على نحو يدفعهم إلى التعاون الاختياري بمحض إرادتهم لتحقيق أهداف المنظمة. والقيادة بهذا المفهوم علاقة إنسانية اجتماعية إيجابية هادفة تقوم على القناعات والخيارات الطوعية لأفراد المنظمة. وثقتهم اللامحدودة في القدرات الفعلية لشخصية القائد. قدرة نابعة من الموقع الأعلى للوظيفة. وليست بحكم أي مظهر من مظاهر الخشية أو الخوف من الاستبداد أو إكراه الرئيس المباشر أو الأعلى الذي يستمد سلطاته وصلاحياته من القوانين واللوائح والنظم داخل المنظمة، والتي تمكنه من فرض سلطته وقدرته على إلزامية مرؤوسيه وإجبارهم على تنفيذ الأوامر استناداً على سلطته.

إن القيادة هي ظاهرة توجد في الجماعات الاجتماعية والجماعات السياسية، وعادة يستخدم القائد ذكائه وآرائه ومشاعره وكل ما يملكه من جهد ومعرفة ومهارة للتأثير على سلوك الأفراد وتوجيه ما عندهم من قدرات واستعدادات توجيهاً خاصاً يخدم أغراض الجماعة وتطلعاتها وأهدافها البعيدة. إن كل هذا يدل على أن القيادة هي عملية حيوية أساسها العلاقات المتبادلة بين القائد وأتباعه.

إن فن القيادة يتعلق أولاً بالسلوكيات وثانياً بالمهارات، حيث يستجيب الموظفون إلى القادة الذين يلهمونهم ويحترمونهم ويتقنون بهم أكثر مما يستجيبون إلى المهارات التي يمتلكونها، وتأتي

القيادة بأشكال عدة، وقد يتناسب أسلوب القائد الشخصي مع مواقف معينة وربما لا يكون مناسباً في مواقف أخرى، وهناك بعض القادة القادرين على التكيف واستخدام أساليب قيادية مختلفة في مواجهة مختلف التحديات.

مهارات القيادة:

أشار سعيد الغامدي (٢٠٠٩) إلى قيام كل من بينس ونانس (Bennis and Nanus) بتحديد ما يرون أنه صفات للقائد الناتجة عن مهارات القائد، والتي تنطبق على كل قائد بغض النظر عن نمط أو نوع القيادة وهي تتمثل في ما يلي:

- أنه شخص قادر على إيجاد رؤية ورسالة للمنظمة، وإيصال هذه الرؤية بطريقة تستثير وتدفع التابعين لاعتناقها.
- يرى القائد أن المبرر من وجوده هو نقل الناس نقلة حضارية فهو يتمتع بثقة ذاتية عالية، ويتمتع بوعي خال من الصراعات الداخلية.
- للقائد الفعال حضور واضح، ونشاط بدني متفاعل، حيث يشارك الناس مشاكلهم، ويقدم لهم الحلول المناسبة.
- يستطيع القائد التعامل مع الغموض والمواقف المعقدة بنظرة ثانية.
- يسعى القائد إلى الوصول بأتباعه إلى تحقيق إنتاجية عالية تفوق الأهداف وتفوق ما هو متوقع منهم ومن المنظمة.
- يعتبر القائد عنصر تغيير ومحِب للمخاطر المحسوبة، ولا يحب الاستقرار الذي لا يؤدي إلى التطور.

وأن تلك المهارات التي ينبغي توفرها في القائد كما يلي:

المهارات الذاتية: تشمل على القدرات العقلية والاستعدادات الفكرية، والمبادأة والابتكار، والقدرة على ضبط النفس مما يساعد القائد على استخدام قدراته وإمكاناته.

المهارات الفنية: ويقصد بها قدرة القائد على استخدام معرفته المتخصصة وبراعته في استخدام الطرق العلمية والمتاحة والوسائل الفنية الضرورية لإنجاز العمل ويرتبط بالمهارات الفنية الجوانب الآتية:

- القدرة على تحمل المسؤولية (Ability to assume responsibility).
- الفهم العمليق والشامل للأمور (Thoroughness).
- الحزم (Decisiveness).
- الايمان بالهدف وبإمكانية تحقيقه .

المهارات الانسانية: وتتمثل في قدرة القائد عل التعامل مع مرؤوسيه وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي بينهم ، ومن السمات المرتبطة بهذه المهارة الاستقامة ونكامل الشخصية.

المهارات الذهنية: وتعني قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطه، وينبثق عن هذه المهارات نوعان آخران من المهارات هما:

المهارات السياسية: وتعني قدرة القائد على النظر للتنظيم الذي يقوده كجزء من المجتمع الكبير الذي يعيش فيه ومدى تقديره للصالح العام، والسياسة العامة للدولة.

المهارات الادارية: وتتمثل في قدرة القائد على فهم مهمة عمله وممارسة نشاطه بما يتلاءم وأهداف التنظيم.

وأنه من الضروري إضافة مهارات مهمة ينبغي توفرها في القائد ويمكن تسميتها بـ "المهارات الإيمانية"، وتشتمل على جملة من القيم والمبادئ الاسلامية التي حث عليها الشرع ودعا إلى تنميتها في النفوس وتربية النشء عليها، مثل: الشعور بالأمانة، ووجوب القيام بالرسالة، والإخلاص في العمل، ومراقبة الله في الأداء، واستشعار البركة في العمل، وغير ذلك من القيم النبيلة والمعاني السامية، وهذه القيم يمكن اعتبارها ضمن المهارات التي يتم التوجيه إليها والعناية بتنميتها في نفس القائد، ولا ينبغي إغفالها خاصة في المجتمعات الإسلامية والنفوس الايمانية التي

تجد لها تفسيراً غيبياً وترجو آثارها الإيجابية في الدنيا والآخرة، وإن لم يكن لها توصيف مادي بحت، أو تفسيراً علمياً واضحاً (الغامدي، ٢٠٠٩).

وقد خلص كنعان (٢٠٠٢) إلى مجموعة من المهارات والمقومات القيادية بعد قيامه بعدد من الدراسات شملت عينة كبيرة من مديري الأعمال الناجحين؛ وهي:

المهارة الذاتية: وتشتمل على السمات الجسمية، والقدرات العقلية، والمبادأة، والابتكار، وضبط النفس.

المهارة الفنية: وتشتمل على القدرة على تحمل المسؤولية، والفهم العميق والشامل للأمر، والحزم، والإيمان بالهدف وإمكانية تحقيقه.

المهارة الإنسانية: وتشتمل على الاستقامة، والأمانة، والإخلاص، والقدرة على التعامل مع الأفراد

المهارة الذهنية: وتشتمل على نوعين من المهارات:

- المهارة السياسية: وتعني قدرة القائد على النظر للتنظيم الذي يقوده كجزء من المجتمع الكبير الذي يعيش فيه ومهارته في تبصر الصالح العام.
- المهارة الإدارية: تعني قدرة القائد على فهم عملة وممارسة نشاطه بما يتلاءم وتحقيق أهداف التنظيم، وما يكفل تحقيق متطلبات مروسيه وإشباع حاجاتهم (الأغا، ٢٠٠٨).

(٢) التفوق:

يعتبر مصطلح التفوق من أهم المصطلحات التربوية التي اختلف العلماء في تحديد مفهوم لها نظراً لاختلاف الآراء والمعايير والمحكات التي يعتمد عليها كل واحد منهم في تحديده لمفهوم هذا المصطلح، حيث بين فتحي جروان أنه "بالرغم من الانجازات الضخمة التي أقيمت حول مفهوم الموهبة والتفوق من الضاحية التربوية والاصطلاحية، إلا أنه عند مراجعة ما كتب حول الموضوع نكتشف بوضوح عدم وجود تعريف عام متفق عليه بين الباحثين والمدرسين. أضف

إلى ذلك حالة الخطأ وعدم الوضوح في استخدام ألفاظ مختلفة للدلالة على القدرة أو الاداء غير العادي في مجال من المجالات. فقد جرت العادة على استخدام ألفاظ من مثل موهوب.. متفوق .. مبدع .. متميز .. ممتاز .. ذكي بمعنى واحد أو بمعان غير واضحة وغير محددة (جروان، ١٩٩٩: ٤٣).

وتعد وفرة المتفوقين في أي بلد أو مجتمع كان أمراً مهماً لحاضره ومستقبله، فالثروة البشرية لدى كل أمة من الأمم مصدر قوتها وتقدمها، ويمثل المتفوقون خلاصة تلك الثروة وزينتها (الهوراني، ١٩٩١).

لذا نجد أن موضوع التفوق في العصر الحاضر يحظى بمكانة مهمة عند عدد غير قليل من بلدان العالم، ومما يدل على هذه المكانة تشكيل عدد من الجمعيات العلمية والوطنية والدولية التي تعقد العديد من المؤتمرات والندوات وحلقات البحث، كما تصدر مجموعة من البحوث والمؤلفات والدوريات العلمية المتخصصة (زحلق، ١٩٩٦).

تصنيف المتفوقين:

اختلف العلماء والباحثين في تحديد الحد الفاصل بين المتفوق عقلياً والعادي، وقد حدد دنلوب (Dunlop) المتفوقين عقلياً إلى ثلاثة مستويات:

فئة الممتازين: وهم الذين تتراوح نسبة ذكائهم بين (١٢٠ أو ١٢٥) إلى (١٣٥ أو ١٤٠) إذا طبق عليهم اختبار ستانفورد بينيه.

فئة المتفوقين: وهم الذين تتراوح نسبة ذكائهم (١٣٥ أو ١٤٠) إلى (١٦٠) على نفس المقياس السابق.

فئة المتفوقين جداً: (العابرة) وهم الذين تبلغ نسبة ذكائهم (١٧٠) فما فوق.

ولا يعني هذا التقسيم إلى فئات أن كل فئة مستقلة عن الآخرين، فهناك تداخل بين هذه الفئات مما يجعلنا نصنف المتفوق تحت فئة أو أكثر بحسب ما لديه من استعدادات ومواهب (منصور، ٢٠٠٣: ٤٩).

خصائص المتفوقين:

أثبتت نتائج الدراسات أن ما كان يعتقد العامة في العصور السابقة أن المتفوق كثيراً ما قد يظهر بين من يعانون الضعف أو النقص في نموهم الجسدي أو الصحي، أو أنهم يعانون من الانطوائية أو الحالات العصبية، وأتضح بعد الدراسة أن كل ما ورد هي من الحالات النادرة ووجودها يتوقف على عدة عوامل صحية أو اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية أو غيرها، وفيما يلي تلخيص لما قام توصل اليه العلماء والباحثون في هذا المجال:

١. الخصائص الجسمية:

- التكوين الجسدي والحالة الصحية العامة ومعدل النمو العضلي أفضل عند المتفوقين منه لدى العاديين.
- أسرع من العاديين في أداء الأعمال التي تحتاج إلى اللياقة البدنية وأكثر دقة.
- قدرة حركة عالية.
- عيوب جسمية أقل.
- ظهور مبكر للأسنان.
- المشي والكلام في وقت مبكر.
- يكتفون بالنوم لفترات قصيرة.
- لديهم طاقة زائدة

٢. الخصائص العقلية:

- أسرع في نموهم العقلي عن غيرهم من العاديين، إذ يبلغ معدل النمو (٣,١) على الأقل في حين أن معدل النمو العقلي للطفل العادي هو (١).

- سرعة أكبر في النمو اللغوي.
 - مستوى مرتفع من التفكير الابتكاري (الطلاقة - الاصاله - المرونة).
 - سرعة في الفهم واليقظة.
 - ذاكرة قوية طويلة الأمد.
 - قدرة على التعميم والوقوف على العلاقات، وإنشاء ارتباطات منطقية دقيقة.
 - قدرة أكبر على التعامل مع الأمور المجردة.
 - لديهم طاقة عالية في تخزين المعلومات، ويستطيعون استخدام أكثر من طريقة لمعالجة تلك المعلومات.
 - حب الاستطلاع في النواحي الفكرية والثقافية.
 - يتفوق الأولاد بصفة عامة في الحساب والهجاء والعلوم والتاريخ، أما البنات فإنهن أكثر تفوقاً بعد سن العاشرة في القدرات اللغوية والأدب.
 - سعة الخيال.
 - القدرة على التعبير عن الأفكار بسهولة.
 - القدرة على تركيز الانتباه أكثر من العاديين.
 - لديهم قدرة عالية في التفكير الناقد والتفكير المنظم.
- ٣. الخصائص الاجتماعية الانفعالية:**
- قدرة أكبر على تكوين علاقات اجتماعية مع غيرهم.
 - يميلون إلى مخالطة الكبار.
 - لديهم روح المرح والبهجة والنكت.
 - أفضل في القدرة على ضبط النفس.
 - قدرة أكبر في تحمل المسؤولية والثقة بالنفس.
 - حُسن تقدير الموقف.
 - قدرة قيادية.
 - الرغبة في المشاركة في أنشطة خارج المقررات الدراسية بمعدل أكبر من المعتاد.

- أغلبهم يظهرون درجة مرضية من التوافق، وتبلغ نسبة التوافق لدى المتفوقين (٨٠٪) حسب نتائج تيرمان.
- سريع الرضا وسريع الغضب.
- يتسم بالكمون العاطفي ويصبح في مرحلة النضج أكثر توافقاً مع أقرانهم ولا يعاني من مشكلات عاطفية حادة.
- يتكيف في الظروف الجديدة أسرع من غيره.
- سهل الاستثارة.

٤. سمات الشخصية:

- لا يببالغون في أقوالهم ولا يغشون.
- أكثر صدقاً وأمانة وعدلاً.
- يتمتعون بالاتزان الانفعالي.
- لا يميلون إلى التباهي واستعراض معلوماتهم.
- الرغبة في المخاطرة والتجربة.
- الحساسية المفرطة.
- إرادة قوية ولا يحبطون بسهولة.
- الحاجة للمحفزات العقلية.
- محاكمة القوانين والسلطة.
- الرغبة في التمام والكمال.
- إحساس ممتاز بالضحك والفكاهة.
- أكثر التزاماً بالمنظومات القيمية في المجتمع الذي يعيشون فيه.
- يتعلمون عن طريق الاستفادة باستخدام حواسهم.
- التنافس فيما بينهم.
- أكثر اهتماماً بالمشكلات الاجتماعية.
- حب الاستطلاع والتقصي.

٥. الميول والاهتمامات:

- أكثر تعدداً وتنوعاً في ميولهم واهتماماتهم.
- أكثر ميلاً للمطالعة وخاصة كتب الفكاهاة والسير.
- يميلون لممارسة اللعب الهادئ حتى مع الجماعة.
- يشعرون بمتعة في البحث والتقصي.
- يفضلون الألعاب المعقدة التي تتطلب تفكيراً (العجمي والعتيبي، ٢٠٠٩).

٦. الخصائص القيادية:

- يتسم الموهوبون أو المتفوقون بصفات قيادية، مثل: الثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وحل المشكلات المستعصية، والأصالة، والاستقرار النفسي، والاتزان والنضج الانفعالي، والمبادرة والمجازفة، والتفكير الإبداعي، وتحمل المسؤولية، والحس الأخلاقي، والمرونة، والحس بالمسؤولية، والتكيف مع المواقف المختلفة، وحسن الاتصال بالجمهير، والدافعية نحو الإنجاز المتميز، والاستقلالية والذاتية، وضبط النفس (العزة، ٢٠٠٠؛ في: ملحه، ٢٠١٠).

نظريات التفوق الد راسي:

هناك عدد غير قليل من النظريات المفسرة للتفوق الدراسي وأهمها ما يلي:

١- النظرية المرضية "Pathological Theory":

لقد كانت من أقدم النظريات التي حاولت أن تفسر ظاهرة التفوق، وتقوم هذه النظرية على الربط بين التفوق خاصة الابتكاري والجنون. وقد شاعت هذه النظرية حتى أصبح من المشهور أن بين التفوق والجنون رباطاً وثيقاً، وقد تأثرت الثقافة اليونانية والعربية وغيرهما بهذه الفكرة التي نظرت إلى العبقرية على أنها أسلوب شاذ يشق على الإنسان العادي فهمه أو تفسيره. ومن أتباع هذه النظرية في العصر الحديث لامبروزو ولانجيلد وكرتشمير والذين خلصوا إلى أن المرض العقلي أكثر انتشاراً بين العباقرة عن العاديين (ملحه، ٢٠١٠؛ في: عبد اللطيف، ١٩٩٩).

٢- النظرية الفيزيولوجية "Physiological Theory" :

تهتم هذه النظرية بالغدة الكظرية، وهي من الغدد الصماء، وتتكون من القشرة التي تفرز هرمونات، مثل: الكورتيزون Cortisone والالدوستيزون Aldosterone والهرمونات شبيهات الجنسية، مثل: الاندروجين Androgens والاستروجين Estrogen والبروجسترون Progesterone. والنخاع الذي يفرز هرمون أدرينالين Adrenaline، له دور فعال في الحالات الانفعالية العامة، وتهتم هذه النظرية بالنخاع أكثر لأنه يسمح بالتنبؤ بالنشاط العقلي الناتج عن عملية إمداد الذهن بالطاقة للعمل، ويفترض أصحاب هذه النظرية أن الأذكاء وأصحاب القدرة الفائقة على التحصيل والتفوق لديهم نشاط نخاعي أدريناليني أكثر من العاديين، ويؤيد هذه الحقيقة دراسات كل من بيرجمان "Bergman" و"ماجنسون" "Magnusson"، حيث توصلوا إلى أن أصحاب التحصيل العالي لديهم إفراز الأدرينالين أكثر من ذوي التحصيل الأقل أو المنخفض، كما تبين أن الذكور أكثر إفرازاً من الإناث من ذوي التحصيل العالي (عليوات، ٢٠١٠، ٥٥).

٣- النظرية الوراثة:

تعتمد هذه النظرية على الدلائل التي تشير إلى التكوين العقلي للفرد سواء في ضوء القدرة العقلية العامة أم في ضوء عدد من القدرات العقلية يتحدد بالعوامل البيئية. ومن الدراسات التي أجريت في هذا الصدد دراسات كل من سير فرانسيس جالتون "Galton"، وكوندار "Condar" وجونز "Johns" وغيرهم (عليوات، ٢٠١٠، ٥٥).

٤- نظرية التحليل النفسي الفرويدي "Freudian Psychoanalytic Theory" :

وترجع هذه النظرية إلى فرويد الذي فسر ظاهرة التفوق والابتكار في ضوء ميكانيزم التسامي ويعني به فرويد تقبل الأنا للدافع الغريزي، ولكن مع تحويل طاقته من موضوعه الأصلي إلى موضوع بديل ذي قيمة ثقافية واجتماعية. وهذه العملية اللاشعورية هي التي تفسر لنا التفوق والعبقرية وعمليات الإبداع حسب فرويد (عليوات، ٢٠١٠، ٥٦).

٥- نظرية الدافع للإنجاز " : Accomplishments Motivation Theory :

ويتركز تعريف موراي "Murray" للدافع للإنجاز على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة والسيطرة على البيئة والتحكم في الأفكار وسرعة الأداء والاستقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم والاعتزاز بالذات وتقديرها. وبذلك يمكن تفسير ظاهرة التفوق من خلال دافعية الفرد وحاجته للإنجاز وإحراز النجاح (عليوات، ٢٠١٠، ٥٦).

٦- نظرية علم النفس الفردي :

ترجع هذه النظرية إلى الفريد أدلر Adler الذي فسر ظاهرة التفوق بصفة عامة في ضوء عقدة النقص أو القصور التي تستوجب القيام بعملية تعويض Compensation بخلق عقدة تفوق أو حافز للتفوق، وقد يكون التعويض مباشراً، حيث يدفع الضرير إلى النبوغ في الأدب أو الأصم للإبداع في الموسيقى، حيث يعتقد أدلر أن الحافز للتفوق من أقوى موجهات السلوك الاجتماعي، وإن ممارسة هذا الحافز أمر أساسي للنمو الفردي، حيث أن الفرد يسعى لمحصل على تقدير الآخرين وقبولهم من خلال إنجازاته، وعندما يتحقق ذلك اجتماعياً يكون الفرد مفيداً W أو مرغوباً (عليوات، ٢٠١٠، ٥٧).

٧- النظرية البيئية " Environmental Theory " :

وتعد هذه النظرية مقابلة للنظرية الوراثة ومناقضة لها وهي تقوم على أساس أن التفوق يتأثر بالبيئة أكثر من الوراثة، بمعنى أن العوامل البيئية المواتية يمكنها أن تساعد على التفوق، وتعني العوامل البيئية كل ما يحيط بالفرد. ومن الدراسات المؤيدة لذلك دراسات نيومان Neuman وهولزنجر Holzinger (عليوات، ٢٠١٠، ٥٧).

٨- النظرية الكيفية (النوعية أو الوصفية) : "Qualitative Theory":

تفسر هذه النظرية العبقورية تفسيراً يعزلها عزلاً تاماً عن قدرات الفرد العادي، فالاختلاف بين أي فيلسوف عادي وأرسطو اختلاف في النوع أكثر منه اختلاف في الدرجة، أي أن هؤلاء العباقرة يتميزون بقدرات ومواهب لا تظهر عند الفرد العادي وهذا ينطبق على المتفوقين (عليوات، ٢٠١٠).

٩- النظرية الكمية (القياسية الإحصائية) : Qualitative Theory:

ترى هذه النظرية أن الفرق بين المتفوقين وغير المتفوقين يتمثل في الكم وأساسه تفاوت في درجة وجود السمات المختلفة لديهم، والتفوق تمايز في مستويات لمقدرات العقلية المعرفية التي يشتمل عليها الذكاء والتفوق الدراسي (عليوات، ٢٠١٠، ٥٨).

١٠- النظرية التكاملية "Integrative Theory" :

يمكن تفسير ظاهرة التفوق في ضوء هذه النظرية تبعاً للآتي:

- إن ظاهرة التفوق تخضع لبعض العمليات والأنشطة الفسيولوجية.
- يحتاج المتفوق لقدر من الذكاء والدافعية للإنجاز والتفوق والتسامي وبعض القدرات المساعدة على التفوق.
- توفر الظروف البيئية المناسبة والمواتية التي من شأنها أن تنمي استعداد الفرد وقدرته على مواصلة التفوق وإحرازه.
- الاستعانة بالمقاييس النفسية والأساليب الإحصائية في إيجاد الفروق الفردية في التفوق (عليوات، ٢٠١٠، ٥٨).

ثانياً: الدراسات السابقة:

لقد تعددت الدراسات في هذا المجال والبحث عن الفروق بين المتفوقين من الذكور والإناث خاصة في مجال المهارات القيادية.

فمن الدراسات التي طبقت استراتيجية حل المشكلات التي تصادف الطلاب المتفوقين، دراسة كارمند، ومارتن، وشو Carmand, Martin and Show (١٩٩٠) والتي استهدفت الطلاب المتفوقين في الصفوف السادس، والسابع، والثامن، والذين يملكون قدرات في حل المشكلات إلى جانب قدراتهم في التغذية الراجعة والمعلومات، وتم اختيارهم على انتظامهم في برنامج خاص بالمتفوقين، إلى جانب اختبار Student Achievement Test، وترشيح المدرسين. وأخضعت العينة التجريبية (٢٨ طالباً) لبرنامج حل المشكلات لمدة ٨ أسابيع؛ مرتين في الأسبوع، واختيرت العينة الضابطة بنفس المواصفات وعددها ٢٥ طالباً، وتم تدريبهم على تدريبات منطقية وتمارين تعتمد على الحفظ. وقد أظهرت العينة التجريبية في الاختبار النهائي درجات مرتفعة في التعامل مع المشكلات المستقبلية وحلها باستراتيجيات حل المشكلات (Carmand, Martin and Show, 1990؛ في: الجاسم، ٢٠٠٤).

وأيضاً أجرى أسامة معاجيني عام (١٩٩٧) دراسة هدفت إلى تحديد أبرز الخصائص السلوكية التي يظهرها التلاميذ المتفوقون في أدائهم اليومي وتفاعلهم في الصفوف العادية في المدارس الحكومية، وكذلك كما يدركها بعض المعلمين والمعلمات في مدارس كل من دولة الكويت، وقطر، والبحرين، والسعودية. وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٦) معلماً ومعلمة من بعض المدارس المتوسطة في الدول الخليجية المعنية بالدراسة، وتم استخلاص تقديرات العينة بواسطة استبانة من إعداد الباحث التي تقيس بعد خصائص التعلم والدافعية، وخصائص الإبداع، وخصائص القيادة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم استخلاص أبرز (٤٣) سمة يتسم بها الطلاب المتفوقون، وكان معظمها يندرج تحت بعد خصائص التعلم والدافعية بواقع (٢٥)

سمة، وهي السمات المرتبطة بتميز المتفوقون بتحصيل دراسي مرتفع، والجزء المتبقي من السمات كان يندرج تحت بعدي الإبداع والقيادة بالتساوي (معاجيني، ١٩٩٧).

وقام كل من إليزابيث وجون Elizabeth & John (١٩٩٩) بدراسة هدفت إلى استكشاف مهارات القيادة لدى الطلاب المتفوقين داخل فصول الدراسة من خلال تعاملهم في مجموعات صغيرة مع الطلاب العاديين وتعاونهم معهم. وتكونت عينة الدراسة من (٥٨) طالباً من طلاب الصفوف الرابع والخامس والسادس الثانوي من ثلاث مدارس في مدينو تورنتو الكندية، وكانت طريقة الاستكشاف من خلال مشاهدة أشرطة فيديو ترصد عمل الطلاب المتفوقين مع المجموعات الصغيرة التي يتعاونون معها وملاحظة سلوكهم داخل الفصل، ورصد وتحليل الملاحظات عنهم بمساعدة مدرسي الفصول بجلسات تعقد بعد كل فترة تسجيل، وأمكن من خلال نتائج الدراسة التعرف على طبيعة السلوك القيادي لدى المتفوقين من خلال تعاونهم مع مجموعات صغيرة من الطلاب، وتبين أن القيادة تظهر بوضوح أكثر لدى الطلاب المتفوقين إذا كانت المجموعة الصغيرة التي يعملون معها تضم طلاباً غير متفوقين (في: الحمد، ٢٠٠١).

وفي دراسة شان Chan (٢٠٠٠) والتي هدفت إلى التعرف على الخصال المميزة للمهارات القيادية لدى الطلاب المراهقين في المدارس الثانوية في هونج كونج من خلال استخدام مقياس (R R S L)، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٦٣) طالباً وطالبة من طلاب الثانوية بمدينة هونج كونج بواقع (٨٤) طالباً و(٧٩) طالبة، واستخدمت أداة الدراسة مقياس (R R S L) Roets Rating Scale For Leadership. وتوصلت الدراسة إلى أن المقياس (R R S L) مقياس حيوي يمكن الاعتماد عليه لمعرفة المهارات القيادية بين المراهقين الصينيين، وأن خصائص القيادة يمكن أن تعتبر خصائص للتعليم، أو التحفيز أو الإبداع. وإن الطلاب الذين حصلوا على درجات عالية في تصنيف الخصال المميزة للمهارات القيادية عندهم طموح عال للعمل القيادي وللتحصيل الدراسي وانفتاح على الخبرات الجديدة، ولهم تصورات مختلفة غير عادية عن كثير من الأشياء، وعندهم طاقة كبيرة للعطاء (في: الحمد، ٢٠٠١).

كما أجرى زياد الحمد (٢٠٠١) دراسة استهدفت الكشف عن الجوانب القيادية لدى الطلاب المتفوقين مقارنة مع العاديين ودون العاديين، ومن خلال الكشف عن مهاراتهم القيادية في المرحلة الثانوية، وتكونت العينة من (٥٤٤) طالباً من (٦) مدارس ثانوية، واستخدم الباحث الاختبارات التحصيلية، بالإضافة إلى استخدام مقياس المصفوفات المتتابعة (لجون رافن)، ومقياس المهارات القيادية (من إعداد الباحث). وأتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية بين المتفوقين وغير المتفوقين لصالح المتفوقين، ولا تختلف هذه الفروق باختلاف المنطقة التعليمية، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتفوقين وغير المتفوقين في أبعاد المهارات القيادية: بعد الإنجاز، وبعد روح المشاركة، وبعد المقدرة، وبعد تحمل المسؤولية، لصالح المتفوقين. ولم تظهر الدراسة وجود فروق بين المتفوقين وغير المتفوقين في بعد المكانة الاجتماعية، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاديين ودون العاديين في أبعاد المهارات القيادية: بعد الإنجاز، بعد المقدرة، بعد تحمل المسؤولية، لصالح المتفوقين. ولم تظهر الدراسة وجود فروق بين المتفوقين وغير المتفوقين في بعد روح المشاركة، وبعد المكانة الاجتماعية (الحمد، ٢٠٠١).

وفي دراسة لجيسون وباسون Gibson & Pason (٢٠٠٣) للتحقق من فاعلية برنامج نيفادا الأمريكية الذي يحمل عنوان "Pioneer Leadership program" في إحداث تغيير في اتجاهات وسلوك الطلاب الملتحقين بالبرنامج تجاه القيادة والسلوك القيادي والخدمة المجتمعية. وأجريت الدراسة على ١١٣ طالباً تم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية (٣٥ طالباً) تم تطبيق البرنامج عليهم، ومجموعة ضابطة (٨٨ طالباً) لم يتعرضوا للبرنامج. وقد أثبتت النتائج زيادة مهارات الطلاب المشاركين في البرنامج (المجموعة المتدربين) في جميع الأبعاد (الميل إلى خدمة الجماعة، والتعاون مع الآخرين)، وزيادة الأدوار القيادية للمشاركين في البرنامج. ونمو اتجاهات المشاركين في البرنامج نحو خدمة المجتمع (في: الدعي، ٢٠٠٤).

كما قام كل من موريسون ورها هلفمان Morrison & Rha Helfman (٢٠٠٣) بدراسة للتحقق من أثر تعليم الطلاب المواقف الحياتية الواقعية المباشرة والمتعلقة بالمسؤوليات

القيادية على تنمية المهارات القيادية. وقد أجريت الدراسة على ١٤٤ طالباً جامعياً تم تدريبهم على هذه المهارات والاستراتيجيات في تنمية المهارات القيادية والمتمثلة في: (فهم الذات، والاتصال مع الآخرين، والتعاون مع الآخرين، وفهم الأدوار القيادية)، وقد بينت نتائج الدراسة أن هؤلاء الطلاب قد أصبحوا أكثر تركيزاً في الفهم، وزاد لديهم الوعي التعاوني المتبادل مع الآخرين، كما زاد تكيفهم مع الحياة الواقعية (في: الدعي، ٢٠٠٤).

وفي دراسة أحمد عبد الله الدعي (٢٠٠٤) التي استهدفت التعرف على مدى فاعلية برنامج كارنر وشوفن في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية بدولة الكويت، وقد حدد الباحث المهارات القيادية التالية: (المهارات الأساسية للقيادة، ومهارات الاتصال الكتابية، ومهارات الاتصال الخطابية، ومهارات تكوين الشخصية، ومهارات اتخاذ القرار، ومهارات التحفيز، ومهارات حل المشكلات، ومهارات التخطيط)، وقد أجريت الدراسة على عينة من طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت، بلغ قوامها ٩٦ طالباً من طلبة الصف الأول الثانوي، وتضم ثلاث مجموعات: مجموعة تجريبية (٢٣ طالباً)، مجموعة ضابطة أولى (٣٣ طالباً)، مجموعة ضابطة ثانية (٣٠ طالباً)، وقد تم تعريض المجموعة المتدربين لفعاليات البرنامج التدريبي لتنمية المهارات القيادية لديهم، وقد توصلت الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي في زيادة كفاءة المهارات القيادية لدى أفراد المجموعة التجريبية، وكذلك زيادة كفاءة نمط القيادة الديمقراطية (الدعي، ٢٠٠٤).

وقام معيوف السبيعي (٢٠٠٦) بدراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي قائم على قبعات التفكير الست لـ ديبونو وقياس أثره في تنمية السلوك القيادي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم برنامج تدريبي مبني على قبعات التفكير الست، وتم بناء مقياس للسلوك القيادي. تم اختيار عينة الدراسة المكونة من (٨٠) طالباً من طلاب الصف الحادي عشر من مدرسة سعيد بن عامر الثانوية للبنين، ويتوزعون في تخصصين دراسيين (أدبي، علمي) من مرتفعي التحصيل ومتوسطي التحصيل، وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين (تجريبية، ضابطة). تتكون كل مجموعة من (٤٠) طالباً، وقبل البدء بتطبيق البرنامج التدريبي قام الباحث بتطبيق مقياس السلوك القيادي كاختبار قبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة، ثم تم البدء بتطبيق

البرنامج على المجموعة التجريبية. وبعد الانتهاء من البرنامج تم تطبيق مقياس السلوك القيادي كاختبار بعدي، وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية مرتفعي التحصيل ومتوسطي التحصيل، في الدرجة الكلية لمقياس السلوك القيادي والأبعاد التالية (السلوك الديمقراطي، وتحمل المسؤولية، والمبادرة) لصالح مرتفعي التحصيل، ولم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي التحصيل ومتوسطي التحصيل في بعد (اتخاذ القرار)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبية باختلاف التخصص الأكاديمي (السبعي، ٢٠٠٦).

وفي دراسة أخرى لعبد الصبور منصور محمد (٢٠٠٦) بعنوان أبرز الخصائص السلوكية المميزة لدى بعض الطلاب السعوديين والمصريين المتفوقين دراسياً والقدرة على حل المشكلات - دراسة عبر ثقافية، هدفت إلى التعرف على أبرز الخصائص السلوكية المميزة لدى بعض الطلاب السعوديين والمصريين المتفوقين دراسياً والقدرة على حل المشكلات، وكذا التعرف على الفروق بين المجموعتين في كل من القدرة على حل المشكلات والخصائص السلوكية، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت عينة مكونة من (١٥٢) طالباً من الطلاب المتفوقين دراسياً منهم (٧٨) طالباً سعودياً، و(٧٤) طالباً مصرياً المقيد بالصف الثالث ثانوي عام. وتم تطبيق مقياس تقدير الخصائص السلوكية للطلاب المتفوقين دراسياً من إعداد الباحث، ومقياس القدرة على حل المشكلات من إعداد إسماعيل الفقي ومحروس الشناوي، وأشارت النتائج إلى: أن أبرز الخصائص السلوكية المميزة لدى بعض الطلاب السعوديين والمصريين المتفوقين دراسياً كما يدركونها هي: المثابرة، والقيادة، وحب الاستطلاع، والخصائص الانفعالية، والاستقلالية، والابتكارية. كما تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة بين الخصائص السلوكية والقدرة على حل المشكلات. كذلك وجود فروق دالة إحصائية في القدرة على حل المشكلات بين الطلاب المتفوقين دراسياً ذوي الدرجات المرتفعة والطلاب المتفوقين دراسياً ذوي الدرجات المنخفضة لصالح الطلاب ذوي الدرجات المرتفعة. ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب السعوديين

والمصريين المتفوقين دراسياً في مقياس تقدير الخصائص السلوكية لصالح الطلاب المصريين المتفوقين دراسياً. كذلك وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب السعوديين والمصريين المتفوقين دراسياً في القدرة على حل المشكلات لصالح الطلاب المصريين المتفوقين دراسياً (محمد، ٢٠٠٦).

وأجرت بسمة العبويني (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى الكشف عن أساليب التعلم والسلوك القيادي، والتكيف الاجتماعي لدى الطلبة المتفوقين في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) طالباً وطالبة من مدارس اليوبيل، حيث قامت الباحثة بتطوير ثلاثة مقاييس لاستخدامهم في أغراض الدراسة؛ وهي: مقياس أساليب التعلم، ومقياس السلوك القيادي، ومقياس التكيف الاجتماعي. وأظهرت نتائج الدراسة أن المتفوقين يستخدمون الأسلوب البصري في التعلم بشكل مرتفع ومن ثم الأسلوب الحركي بدرجة مرتفعة أيضاً، وأخيراً وبدرجة متوسطة الأسلوب السمعي. كما تبين أن درجة ممارسة السلوك القيادي بشكل عام لدى الطلبة المتفوقين كانت مرتفعة باستثناء مجال السيطرة، حيث كانت درجة ممارسته من قبل الطلبة المتفوقين متوسطة. وأيضاً أظهرت نتائج الدراسة أن درجات التكيف الاجتماعي لدى الطلبة المتفوقين كانت ذات درجة متوسطة بشكل عام، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات ممارسة الطلبة المتفوقين للسلوك القيادي حسب الصف الدراسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التكيف الاجتماعي للطلبة المتفوقين حسب الصف الدراسي. وعدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية في درجات استخدام الطلبة المتفوقين لأساليب التعلم بشكل عام حسب الجنس. ووجود فرق ذي دلالة إحصائية في درجة استخدام الطلبة المتفوقين للمجال البصري حسب الجنس، وتبين أن هذا الفرق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات ممارسة الطلبة المتفوقين للسلوك القيادي والتكيف الاجتماعي حسب الجنس (العبويني، ٢٠٠٨).

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أن بعض الدراسات ركزت على استكشاف والتعرف على مهارات القيادة لدى المتفوقين، مثل: دراسة أسامة معاجيني (١٩٩٧)، ودراسة إليزابيث وجون (Elizabeth & John, 1999). ودراسة شان (Chan, 2000)، ودراسة زياد الحمد (٢٠٠١)، ودراسة عبد الصبور منصور محمد (٢٠٠٦)، ودراسة بسمة العبويني (٢٠٠٨). وهذه الدراسات حاولت الكشف عن الخصال والمهارات القيادية المميزة للمتفوقين.

في حين أن البعض الآخر استهدفت التحقق من فاعلية بعض البرامج التي تسعى لتنمية مهارات القيادة، مثل: دراسة لجيسون وباسون (Gibson, Pason, 2003)، وموريسون ورها هلفمان (Morrison, Rha Helfman, 2003)، ودراسة معيوف السبيعي (٢٠٠٦)، ودراسة أحمد الدعي (٢٠٠٤).

أما دراسة كارمند، ومارتن، وشو (Carmand, Martin and Show, 1990) فقد طبقت استراتيجية حل المشكلات التي تصادف الطلاب المتفوقين.

وأغلب الدراسات المذكورة تتفق مع الدراسة الحالية في كونها تهتم بدراسة هذه الفئة بالذات من الطلبة (المتفوقين)، وقد تنوعت فيها حدود الدراسة المكانية من دول عربية وأخرى اجنبية مما أثرى من معلومات الباحثة خلال الاستعداد لعمل الدراسة الحالية.

وكذلك نرى أن هناك تنوع في أعمار العينات المطبقة عليها، حيث تراوحت الفئات العمرية من الصف السادس إلى نهاية المرحلة الثانوية وبداية المرحلة الجامعية، وهي المراحل التي تتضح فيها معالم الشخصية القيادية لهذه الفئة.

كذلك نلاحظ أن هناك تنوع في أدوات البحث المستخدمة؛ كالاستبيانات والملاحظات والمقاييس، والتي قام الباحثون باستخدامها في دراساتهم.

ونرى أن الدراسة الحالية تتميز عن هذه الدراسات السابقة في كونها تركز على الكشف عن أهم المهارات القيادية بين الطلبة المتفوقين الإناث والذكور، ووجود اختلاف في هذه المهارات باختلاف الجنس والصف الدراسي خلال المرحلة الثانوية.

كما ترى الباحثة من خلال نتائج هذه الدراسات أن الدراسة الحالية هي محاولة لاستكمال بعض الجهود التي حاولت التعرف على المهارات القيادية لدى الطلاب المتفوقين نظراً لأن هذه الفئة يجب النظر إليها على أنهم يمثلون ثروة أي مجتمع، فالاهتمام بهم يعد اتجاه لبناء جيل قيادي متميز يقع على عاتقه بناء مجتمع قوي ومتقدم.

كما استفادت الباحثة من هذه الدراسات في محاولة صياغة مشكلة بحثها وكذلك أسئلة الدراسة، كما أمكن للباحثة بناء أداة البحث التي استخدمتها في الدراسة الحالية، وكذلك مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة الإجراءات

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة والعينة.
- أدوات الدراسة.
- الأساليب الإحصائية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذه الفصل عرض لمنهج الدراسة المتبع، ومجتمع الدراسة والعينة، وأدوات الدراسة المستخدمة، والأساليب الإحصائية.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المقارن للتعرف على أهم المهارات القيادية المتوافرة لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين، والتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين والصفوف الدراسية في هذه المهارات.

ثانياً: مجتمع الدراسة والعينة:

اشتمل مجتمع الدراسة على كافة الطلبة المتفوقين بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين، والذين يبلغ معدلهم التراكمي ٩٠٪ فما فوق.

عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على الطلبة المتفوقين بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين، والذين يبلغ معدلهم التراكمي ٩٠٪ فما فوق، والذين بلغ عددهم في الدراسة الحالية ١٠٧ متفوقاً (٤٥ من الذكور بنسبة ٤٢,١٪، و٦٢ من الإناث بنسبة ٥٧,٩٪).

والجداول التالية توضح خصائص هذه العينة:

جدول (١)

توزيع أفراد العينة على متغيري الجنس والصف الدراسي

الجنس الصف الدراسي	الذكور		الإناث		الإجمالي	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
الأول الثانوي	٨	٣٢,٠	١٧	٦٨,٠	٢٥	٢٣,٤
الثاني الثانوي	٢٧	٥٦,٣	٢١	٤٣,٨	٤٨	٤٤,٩
الثالث الثانوي	١٠	٢٩,٤	٢٤	٧٠,٦	٣٤	٣١,٧
الإجمالي	٤٥	٤٢,١	٦٢	٥٧,٩	١٠٧	١٠٠

والجدول السابق يوضح أن أفراد العينة من الصف الأول الثانوي قد بلغت ٢٣,٤٪، وفي الصف الثاني الثانوي ٤٤,٩٪، والثالث الثانوي ٣١,٧٪.

جدول (٢)

توزيع أفراد العينة على متغيري الجنس والتخصص الدراسي

الجنس التخصص الدراسي	الذكور		الإناث		الإجمالي	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
علمي	٣١	٤٥,٦	٣٧	٥٤,٤	٦٨	٦٣,٦
أدبي	٢	٣٣,٣	٤	٦٦,٧	٦	٥,٦
تجاري	٣	٧٥,٠	١	٢٥,٠	٤	٣,٧
توحيد مسارات	٩	٣١,٠	٢٠	٦٩,٠	٢٩	٢٧,١
الإجمالي	٤٥	٤٢,١	٦٢	٥٧,٩	١٠٧	١٠٠

والجدول السابق يوضح أن ٦٣,٦٪ من أفراد العينة في التخصص العلمي، في مقابل ٢٧,١٪ في توحيد المسارات، و ٥,٦٪ أدبي، و ٣,٧٪ تجاري.

جدول (٣)

توزيع أفراد العينة على مستوى تعليم الأب

مستوى التعليم	العدد	%
ابتدائي فأقل	٥	٤,٧
إعدادي	١٨	١٦,٨
ثانوي	٢٧	٢٥,٢
دبلوم متوسط	٩	٨,٤
جامعي	٣٥	٣٢,٧
فوق الجامعي	١٢	١١,٢
غير مبين	١	٠,٩
الإجمالي	١٠٧	١٠٠

والجدول السابق يوضح أن ٤٣,٩٪ من أفراد العينة مستوى تعليم آبائهم جامعي أو فوق الجامعي، في مقابل ٢٥,٢٪ ثانوية عامة، و١٦,٨٪ إعدادية.

جدول (٤)

توزيع أفراد العينة على مستوى تعليم الأم

مستوى التعليم	العدد	%
ابتدائي فأقل	١١	١٠,٣
إعدادي	٨	٧,٥
ثانوي	٣٦	٣٣,٦
دبلوم متوسط	٧	٦,٥
جامعي	٣٩	٣٦,٤
فوق الجامعي	٣	٢,٨
غير مبين	٣	٢,٨
الإجمالي	١٠٧	١٠٠

والجدول السابق يوضح أن ٣٩,٢٪ من أفراد العينة مستوى تعليم أمهاتهم جامعية أو فوق الجامعية، في مقابل ٣٣,٦٪ ثانوية عامة، و ١٠,٣٪ ابتدائية فأقل.

جدول (٥)

توزيع أفراد العينة على الهوايات

الهواية	العدد	%
القراءة	٤٤	٤١,١
الرياضة	٣٥	٣٢,٧
الموسيقى	٨	٧,٥
الشعر	٥	٤,٧
السفر والرحلات	١١	١٠,٣
غير مبين	٤	٣,٧
الإجمالي	١٠٧	١٠٠

والجدول السابق يوضح أن ٤١,١٪ من أفراد العينة كانت هوايتهم القراءة، في مقابل ٣٢,٧٪ للرياضة، و ١٠,٣٪ للسفر والرحلات.

كما تفاوت المعدل التراكمي لأفراد العينة من ٩٠٪ إلى ٩٩,٢٪، وبلغ متوسط أعمارهم ١٦,٦ سنة بانحراف معياري قدره $\pm ٢,٤١$ سنة.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

تم استخدام الأداة الآتية في الدراسة الحالية:

أ- مقياس المهارات القيادية لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين:

بعد الرجوع إلى المقاييس المتعلقة بموضوع المهارات القيادية، خاصة مقياس الخصال القيادية، من إعداد زين العابدين درويش، قامت الباحثة بإعداد المقياس الحالي، على النحو الآتي:

١. وصف المقياس.

تكونت أبعاد المقياس من المهارات الذاتية (١٣ عبارة)، والمهارات الفنية (١١ عبارة)، والمهارات الإنسانية (١٢ عبارة)، والمهارات الفكرية (١٣ عبارة)، والمهارات الإدارية (٩ عبارات)، وبالتالي فقد بلغت عبارات المقياس ككل ٥٨ عبارة تبرز من خلالها المهارات القيادية لدى الفرد.

٢. تقديم المقياس.

يطلب من المفحوص أن يقوم بالإجابة على عبارات المقياس بإعطاء تقدير دقيق وصريح، وذلك على مقياس يتدرج من دائماً (٥ درجات)، وغالباً (٤ درجات)، وأحياناً (٣ درجات)، ونادراً (درجتين)، ومطلقاً (درجة واحدة)، وكانت جميع العبارات موجبة.

٣. تصحيح المقياس.

يشتمل المقياس في مجمله على (٥٨) عبارة تقيس المهارات القيادية بشكل عام، وتتوزع على خمسة محاور، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (صفر - ٢٩٠ درجة)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع المهارات القيادية (وكذلك في المحاور الخمسة)، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض المهارات القيادية (وكذلك في المحاور الخمسة)، والجدول (٦) يوضح توزيع فقرات المقياس.

وبالنسبة للمقاييس الخماسية التي تكون فيها الدرجات متدرجة من ١ إلى ٥ درجات، يتم حساب طول مدى المتوسطات الحسابية على النحو الآتي:

$$\text{طول مدى المتوسطات الحسابية} = ٥ - ١ = ٤$$

$$\text{طول المدى لكل مستوى من المستويات الخمسة} = ٤ \div ٥ = ٠,٨٠$$

وبالتالي يكون مدى درجات المستوى الأول = $٠,٨٠ + ١ = ١,٨٠$ ، وهكذا:

وبالتالي يتم تقسيم المستويات كما يلي:

- المستوى المنخفض جداً = مدى الدرجات من ١,٠٠ إلى أقل من ١,٨٠
- المستوى المنخفض = مدى الدرجات من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠
- المستوى المتوسط = مدى الدرجات من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠
- المستوى المرتفع = مدى الدرجات من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠
- المستوى المرتفع جداً = مدى الدرجات من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥,٠٠ (جلال، ٢٠١٤).

جدول (٦)

توزيع عبارات المقياس على محاوره الخمسة

الدرجة الكلية	عدد العبارات	محاور المقياس
من صفر - ٦٥	(١٣ عبارة)	المحور الأول: المهارات الذاتية
من صفر - ٥٥	(١١ عبارة)	المحور الثاني: المهارات الفنية
من صفر - ٦٠	(١٢ عبارة)	المحور الثالث: المهارات الإنسانية
من صفر - ٦٥	(١٣ عبارة)	المحور الرابع: المهارات الفكرية
من صفر - ٤٥	(٩ عبارات)	المحور الخامس: المهارات الإدارية
من صفر - ٢٩٠	مجموع العبارات الكلية للمقياس ٥٨ عبارة	الدرجة الكلية للمقياس

صدق الأداة:

تم حساب صدق البناء (التكوين) Content Validity، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧)

الارتباط بين أبعاد المقياس ودرجة الكلية

البعد/ المحور	عدد العبارات	معامل ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية
المحور الأول: المهارات الذاتية	١٣	٨٢,٠٠
المحور الثاني: المهارات الفنية	١١	٩٠,٠٠
المحور الثالث: المهارات الإنسانية	١٢	٧٩,٠٠
المحور الرابع: المهارات الفكرية	١٣	٨٧,٠٠
المحور الخامس: المهارات الإدارية	٩	٧١,٠٠

٠٠ دال عند ٠١.

الجدول السابق يوضح أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية للمقياس ودرجته الكلية دالة إحصائياً عند ٠١، حيث تراوحت بين ٧١، إلى ٩٠، مما يدل على صدق الارتباط الداخلي للأداة.

ثبات الأداة:

تم حساب ثبات التجانس الداخلي وحساب معامل ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية لأداة الدراسة، وقد بلغ معامل ألفا لكرونباخ للمقياس ككل ٩٤،، كما بلغ معامل التجزئة النصفية ٨٩،، وهي معاملات مرتفعة ومقبولة إحصائياً، مما يفيد بثبات الأداة، وذلك حسب ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٨)

ثبات المقياس بطريقتي ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية

المعامل التجزئة النصفية	معامل ألفا لكرونباخ	عدد العبارات	البعد/ المحور
٠,٨١	٠,٧٧	١٣	المحور الأول: المهارات الذاتية
٠,٧٩	٠,٨٥	١١	المحور الثاني: المهارات الفنية
٠,٦٩	٠,٧٨	١٢	المحور الثالث: المهارات الإنسانية
٠,٨٠	٠,٨٥	١٣	المحور الرابع: المهارات الفكرية
٠,٥١	٠,٧١	٩	المحور الخامس: المهارات الإدارية
٠,٨٩	٠,٩٤	٥٨	المقياس ككل

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم حساب التكرارات والنسبة المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود المقياس، كما تم استخدام اختبار (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين في المهارات القيادية واختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق بين الصفوف الدراسية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

- نتائج السؤال الأول.
- نتائج السؤال الثاني.
- نتائج السؤال الثالث.
- خلاصة النتائج.
- التوصيات.
- الدراسات المقترحة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

سنعرض فيما يلي نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات، حيث استهدفت هذه الدراسة التعرف على أهم المهارات القيادية للطلبة المتفوقين بالمرحلة الثانوية، والبالغ عددهم ١٠٧ متفوقاً. والفروق بين الجنسين والصفوف الدراسية في هذه المهارات القيادية.

وفيما يلي عرضاً لأهم نتائج الدراسة الحالية:

(١) نتائج السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول: "ما أهم المهارات القيادية المتوافرة لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟".

تم حساب معامل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات المقياس ولكل محور على حدة، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٩)

ترتيب محاور المقياس حسب المتوسطات الحسابية

المحور	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
المحور الثالث: المهارات الإنسانية	١	٤,٤٨	٠,٤٤٢	٨٩,٦	مرتفع جداً
المحور الرابع: المهارات الفكرية	٢	٤,٢٦	٠,٤٧٨	٨٥,٦	مرتفع جداً
المحور الخامس: المهارات الإدارية	٣	٤,٢٠	٠,٤٩٥	٨٤,٠	مرتفع جداً
المحور الأول: المهارات الذاتية	٤	٤,١٩	٠,٤٢٥	٨٣,٨	مرتفع

المحور	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
المحور الثاني: المهارات الفنية	٥	٤,٠٤	٠,٥٩٦	٨٠,٨	مرتفع
المقياس ككل		٤,٢٤	٠,٣٩٩	٨٥,٠	مرتفع جداً

* تم حساب الوزن النسبي للمتوسط حسب المعادلة الآتية: المتوسط/ سقف الدرجة (٥) $\times 100$

يتضح من الجدول السابق أن مستوى المهارات القيادية لدى أفراد العينة مرتفعة جداً بالنسبة لمجموع المهارات القيادية الكلية، وكذلك بالنسبة للمهارات الإنسانية، والفكرية، والإدارية. بينما كان مستوى المهارات الذاتية والفنية مرتفعاً فقط.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Carmand, Martin and Show, 1990) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين يملكون قدرات عالية من القدرة على حل المشكلات، كذلك تتفق مع نتيجة دراسة (معاجيني، ١٩٩٧) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين تزيد لديهم المهارات القيادية، والقدرة على الإبداع. كما تتفق مع نتيجة دراسة (Elizabeth&John, 1999) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين تزيد لديهم المهارات القيادية. كذلك تتفق مع نتيجة دراسة (Chan, 2000) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين تزيد لديهم المهارات القيادية والإبداع والطموح. كما تتفق أيضاً مع نتيجة دراسة (الحمد، ٢٠٠١) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين تزيد لديهم المهارات القيادية، والقدرة على الإنجاز، وتحمل المسؤولية، كذلك تتفق مع نتيجة دراسة (Gibson & Pason, 2003) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين يزيد لديهم السلوك القيادي، كما تتفق مع نتيجة دراسة (Morrison& Rha Helfman, 2003) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين تزيد لديهم المهارات القيادية، والتعاون مع الآخرين، كذلك تتفق مع نتيجة دراسة (الدعي، ٢٠٠٤) والتي توصلت إلى أن الطلبة المتفوقين تزيد لديهم المهارات القيادية، ومهارة حل المشكلات، ومهارات التخطيط.

وفيما يلي نتيجة كل محور على حدة:

(أ) المحور الأول: المهارات الذاتية:

جدول (١٠)

ترتيب عبارات المحور الأول (المهارات الذاتية) حسب المتوسطات الحسابية

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
اعبر عن رأيي بشكل واضح	١	٤,٤٩	٠,٦٧٨	٨٩,٨	مرتفع جداً
اهتم بمظهري الخارجي	٢	٤,٤٨	٠,٧٦٩	٨٩,٦	مرتفع جداً
انتقي الألفاظ المناسبة	٣	٤,٤٦	٠,٦٤٨	٨٩,٢	مرتفع جداً
أتكلم بصوت واضح	٤	٤,٤٥	٠,٧٢٩	٨٩,٠	مرتفع جداً
أتحمل الجهد الأكبر لإنجاز العمل	٥	٤,٣٤	٠,٧٦٧	٨٦,٨	مرتفع جداً
أحتفظ بحيويتي ونشاطي	٦	٤,٣٢	٠,٧٥٩	٨٦,٤	مرتفع جداً
أقبل الأفكار الجديدة	٧	٤,٣١	٠,٧٦١	٨٦,٢	مرتفع جداً
أستطيع إقناع زملائي بأرائي	٨	٤,٢٢	٠,٧١٨	٨٤,٤	مرتفع جداً
أواجه الأزمات بهدوء	٩	٣,٩٧	٠,٨٦٣	٧٩,٤	مرتفع
أقبل النقد من زملائي	١٠	٣,٩٣	٠,٩٩٣	٧٨,٦	مرتفع
أسيطر على أعصابي في أوقات الخطر	١١	٣,٩١	٠,٩٨١	٧٨,٢	مرتفع
أأخذ القرارات بدون تردد	١٢	٣,٨٥	٠,٩٠٣	٧٧,٠	مرتفع
أستخدم مهارات التواصل غير اللفظي	١٣	٣,٧٤	١,٠٦٥	٧٤,٨	مرتفع

* تم حساب الوزن النسبي للمتوسط حسب المعادلة الآتية: المتوسط/ سقف الدرجة (٥) $\times 100$

يتضح من الجدول السابق أن أعلى المهارات القيادية الذاتية لدى أفراد العينة كانت (قدرة الفرد على التعبير عن رأيه بشكل واضح) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٨٪. ثم (الاهتمام بالمظهر الخارجي) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٦٪. ثم (انتقاء الألفاظ المناسبة) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٢٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الذاتية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٨ مهارات) إلى المستوى المرتفع (٥ مهارات).

(ب) المحور الثاني: المهارات الفنية:

جدول (١١)

ترتيب عبارات المحور الثاني (المهارات الفنية) حسب المتوسطات الحسابية

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
أساعد على رفع كفاءة زملائي	١	٤,٣٦	٠,٧٢٢٢	٨٧,٢	مرتفع جداً
أتابع تنفيذ القرارات المتخذة	٢	٤,٢٨	٠,٧٩٩	٨٥,٦	مرتفع جداً
أوزع المسؤوليات في العمل المشترك على زملائي	٣	٤,٢٠	١,٠٠٤	٨٤,٠	مرتفع جداً
استخدم الأسلوب العلمي في التفكير	٤	٤,١٩	٠,٨٩٢	٨٣,٨	مرتفع
لدي القدرة على اختيار أفضل الأساليب لإنجاز الأعمال	٥	٤,١٨	٠,٨٩٩	٨٣,٦	مرتفع
أحرص على تكليف زملائي ببعض الأعمال	٦	٤,٠٦	٠,٨٥٦	٨١,٢	مرتفع
استطيع ابتكار وسائل جديدة لمواجهة المواقف الصعبة	٧	٤,٠٥	٠,٩٣٦	٨١,٠	مرتفع
أشرك زملائي في اتخاذ القرارات	٨	٤,٠١	٠,٩٩٥	٨٠,٢	مرتفع
أضع استراتيجيات لمعالجة المشكلات المتوقعة	٩	٣,٩٤	٠,٩٨٤	٧٨,٨	مرتفع

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
اشترك في الأنشطة اللاصفية	١٠	٣,٧٠	١,١٠١	٧٤,٠	مرتفع
أشارك المعلمين في بناء الخطط العلاجية لزملائي	١١	٣,٤٨	١,١٥٧	٦٩,٦	مرتفع

* تم حساب الوزن النسبي للمتوسط حسب المعادلة الآتية: المتوسط/ سقف الدرجة (٥) $\times 100$

يتضح من الجدول السابق أن أعلى المهارات القيادية الفنية لدى أفراد العينة كانت (المساعدة على رفع كفاءة الزملاء) بوزن نسبي بلغ ٨٧,٢٪. ثم (متابعة تنفيذ القرارات المتخذة) بوزن نسبي بلغ ٨٥,٦٪. ثم (توزيع المسؤوليات في العمل المشترك على الزملاء) بوزن نسبي بلغ ٨٤,٠٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الفنية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٣ مهارات) إلى المستوى المرتفع (٨ مهارات).

(ج) المحور الثالث: المهارات الإنسانية:

جدول (١٢)

ترتيب عبارات المحور الثالث (المهارات الإنسانية) حسب المتوسطات الحسابية

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
أقيم علاقات طيبة مع زملائي والمعلمين في المدرسة	١	٤,٧٤	٠,٦٥٢	٩٤,٨	مرتفع جداً
انمي علاقات مبنية على المودة بين زملائي	٢	٤,٦٢	٠,٦٨١	٩٢,٤	مرتفع جداً
أؤمن بالحرية الشخصية لزملائي	٣	٤,٦٠	٠,٦٢٧	٩٢,٠	مرتفع جداً
أشجع العمل بروح الفريق الواحد	٤	٤,٥٨	٠,٨٠٤	٩١,٦	مرتفع جداً
أشجع زملائي على إبداء رأيهم	٥	٤,٥١	٠,٧٩٤	٩٠,٢	مرتفع جداً

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
أراعي رغبات زملائي عند توزيع المهام	٦	٤,٥٠	٠,٧٤٥	٩٠,٠	مرتفع جداً
أتجنب تهديد زملائي	٧	٤,٥٠	٠,٨٣٤	٩٠,٠	مرتفع جداً
أساعد زملائي في حل المشاكل التي تواجههم	٨	٤,٤٧	٠,٦٦٥	٨٩,٤	مرتفع جداً
أوفر الدعم المعنوي والنفسي لزملائي	٩	٤,٤٣	٠,٧٢٨	٨٨,٦	مرتفع جداً
أنمي القيم الايجابية لدى زملائي	١٠	٤,٤٣	٠,٨٠٤	٨٨,٦	مرتفع جداً
أعمل على تحقيق التكامل بين الزملاء	١١	٤,٣٩	٠,٧٨٦	٨٧,٨	مرتفع جداً
أحرص على إبراز العناصر القيادية بين زملائي	١٢	٤,٠٩	٠,٨٩٦	٨١,٨	مرتفع

* تم حساب الوزن النسبي للمتوسط حسب المعادلة الآتية: المتوسط / سقف الدرجة (٥) $\times 100$

يتضح من الجدول السابق أن أعلى المهارات القيادية الإنسانية لدى أفراد العينة كانت (إقامة علاقات طيبة مع الزملاء والمعلمين في المدرسة) بوزن نسبي بلغ ٩٤,٨٪. ثم (تنمية العلاقات المبنية على المودة بين الزملاء) بوزن نسبي بلغ ٩٢,٤٪. ثم (الإيمان بالحرية الشخصية للزملاء) بوزن نسبي بلغ ٩٢,٠٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الإنسانية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (١١ مهارة) إلى المستوى المرتفع (مهارة واحدة).

(د) المحور الرابع: المهارات الفكرية:

جدول (١٣)

ترتيب عبارات المحور الرابع (المهارات الفكرية) حسب المتوسطات الحسابية

العبرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
استفيد من الأفكار التي يطرحها زملائي أثناء النقاش	١	٤,٥٣	٠,٦٧٧	٩٠,٦	مرتفع جداً
لدي القدرة على الاستماع للزملاء	٢	٤,٥١	٠,٧٠٥	٩٠,٢	مرتفع جداً
استطيع تحديد المشكلات التي تواجهني	٣	٤,٤٧	٠,٦٧٩	٨٩,٤	مرتفع جداً
اعرض الأفكار بطريقة علمية منظمة	٤	٤,٢٧	٠,٧٥٩	٨٥,٤	مرتفع جداً
أقدم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة	٥	٤,٢٦	٠,٧٨٥	٨٥,٢	مرتفع جداً
اربط بين أهدافي والإجراءات المتبعة لتنفيذها	٦	٤,٢٥	٠,٨٠٣	٨٥,٠	مرتفع جداً
اقترح بدائل متعددة لحل المشكلات	٧	٤,٢٢	٠,٧٤٤	٨٤,٤	مرتفع جداً
أترؤى في إصدار الأحكام	٨	٤,٢١	٠,٧٩٨	٨٤,٢	مرتفع جداً
لدي مهارة إقناع الزملاء	٩	٤,١٩	٠,٧٧٠	٨٣,٨	مرتفع
أحلل البيانات بدقة	١٠	٤,١٨	٠,٩٠٩	٨٣,٦	مرتفع
استطيع إدراك الموقف كوحدة متكاملة	١١	٤,١٦	٠,٨٤٩	٨٣,٢	مرتفع
ابتكر أفكار جديدة	١٢	٤,١٣	٠,٩٢٢	٨٢,٦	مرتفع
لدي ملكة الخيال الإبداعي	١٣	٤,٠٣	١,٠٥٥	٨٠,٦	مرتفع

* تم حساب الوزن النسبي للمتوسط حسب المعادلة الآتية: المتوسط / سقف الدرجة (٥) $\times 100$

يتضح من الجدول السابق أن أعلى المهارات القيادية الفكرية لدى أفراد العينة كانت (الاستفادة من الأفكار التي يطرحها الزملاء أثناء النقاش) بوزن نسبي بلغ ٩٠,٦٪. ثم (القدرة على الاستماع للزملاء) بوزن نسبي بلغ ٩٠,٢٪. ثم (تحديد المشكلات التي تواجهه) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٤٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الفكرية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٨ مهارات) إلى المستوى المرتفع (٥ مهارات).

(هـ) المحور الخامس: المهارات الإدارية:

جدول (١٤)

ترتيب عبارات المحور الخامس (المهارات الإدارية) حسب المتوسطات الحسابية

العبرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
اتخذ القرارات المناسبة لما فيه مصلحة المجموعة التي أترأسها	١	٤,٦٤	٠,٥٣٩	٩٢,٨	مرتفع جداً
احفز زملائي على الاهتمام بالعمل الذي تكلف فيه من قبل المعلمين	٢	٤,٤٩	٠,٧١٩	٨٩,٩	مرتفع جداً
أتقيد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المدرسية	٣	٤,٤٨	٠,٧٦٩	٨٩,٦	مرتفع جداً
استثير جهود الزملاء لتحسين الأداء	٤	٤,٤٦	٠,٧٦٨	٨٩,٢	مرتفع جداً
أوزع أعمال المجموعة بين الزملاء	٥	٤,٤٣	٠,٨٢٨	٨٨,٦	مرتفع جداً
انظم وقتي حسب المهام والأولويات	٦	٤,٣٩	٠,٨١٣	٨٧,٨	مرتفع جداً
أساهم في المحافظة على نظافة الصف الدراسي ومرافق المدرسة	٧	٤,٢٤	٠,٩٤٠	٨٤,٨	مرتفع جداً
أتكفل بكتابة التقارير الخاصة بالعمل الجماعي	٨	٣,٨٤	١,٠٦٥	٧٦,٨	مرتفع

العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى المهارة
أشارك في اللجان التنظيمية لطابور الصباح	٩	٢,٨٤	١,٤٨٧	٥٦,٨	متوسط

* تم حساب الوزن النسبي للمتوسط حسب المعادلة الآتية: المتوسط/ سقف الدرجة (٥) $\times 100$

يتضح من الجدول السابق أن أعلى المهارات القيادية الفكرية لدى أفراد العينة كانت (اتخاذ القرارات المناسبة لما فيه مصلحة المجموعة التي يترأسها) بوزن نسبي بلغ ٩٢,٨٪. ثم (تحفيز الزملاء على الاهتمام بالعمل الذي يكلفون فيه من قبل المعلمين) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٩٪. ثم (التقيد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المدرسية) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٦٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الفكرية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٧ مهارات) إلى المستوى المرتفع (مهارة واحدة)، بينما حصلت مهارة واحدة على مستوى متوسط.

(٢) نتائج السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني: "هل توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين من طلبة المرحلة الثانوية المتفوقين بمملكة البحرين في المهارات القيادية؟"

تم حساب اختبار (ت) t. test للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين من المتفوقين في المهارات القيادية، والجدول التالي يوضح ذلك:

(٣) نتائج السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث: "هل توجد فروق دالة إحصائية بين الصفوف الدراسية لطلبة المرحلة الثانوية المتفوقين بمملكة البحرين في المهارات القيادية؟"

تم حساب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA للتعرف على دلالة الفروق بين الصفوف الدراسية في المهارات القيادية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين الصفوف الدراسية في المهارات القيادية

المحور	الصف الأول الثانوي		الصف الثاني الثانوي		الصف الثالث الثانوي		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة ف
	ع	م	ع	م	ع	م					
المحور الأول: المهارات الذاتية	٤,٢٣	٠,٤٠	٤,١٢	٠,٤٣	٤,٢٦	٠,٤٥	٠,٤٧٤	٢	٠,٢٣٧	١,٢٨٧	غير دالة
المحور الثاني: المهارات الفنية	٤,٠٨	٠,٥٠	٣,٩١	٠,٦٤	٤,٢٠	٠,٥٨	١,٧٥٢	٢	٠,٨٧٦	٢,٤٨١	غير دالة
المحور الثالث: المهارات الإنسانية	٤,٦٢	٠,٣٢	٤,٣٨	٠,٥٣	٤,٥٢	٠,٣٨	٠,٩٤٨	٢	٠,٤٧٤	٢,٤٣٣	غير دالة
المحور الرابع: المهارات الفكرية	٤,٢٦	٠,٤٥	٤,١٧	٠,٥٨	٤,٤٢	٠,٣١	١,١١٣	٢	٠,٥٥٧	٢,٥٣٣	غير دالة
المحور الخامس: المهارات الإدارية	٤,٢٢	٠,٥٣	٤,٠٧	٠,٥٤	٤,٣٤	٠,٣٧	١,٥١٤	٢	٠,٧٥٧	٣,١٩٢	دالة عند ٠,٠٥
المقياس ككل	٤,٢٩	٠,٣٦	٤,١٤	٠,٤١	٤,٣٥	٠,٣٣	٠,٩٦٦	٢	٠,٤٨٣	٣,٠٦٣	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الصفوف الدراسية في الدرجة الكلية للمهارات القيادية وفي أي من المهارات الأخرى ما عدا في المهارات الإدارية. وباستخدام اختبار شيفيه لعقد المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات، تبين أن الفروق في المهارات الإدارية كانت بين الصفيين الثالث والثاني لصالح الصف الثالث عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العوييني، ٢٠٠٨)، والتي أكدت فيها أن لا توجد فروق دالة إحصائية بين الصفوف الدراسية في السلوك القيادي.

خلاصة النتائج:

توصلت الدراسة الحالية إلى أهم النتائج التالية:

- ١- إن مستوى المهارات القيادية لدى أفراد العينة مرتفعة جداً بالنسبة لمجموع المهارات القيادية الكلية، وكذلك بالنسبة للمهارات الإنسانية، والفكرية، والإدارية. بينما كان مستوى المهارات الذاتية والفنية مرتفعاً فقط.
- ٢- كانت أعلى المهارات القيادية الذاتية لدى أفراد العينة كانت (قدرة الفرد على التعبير عن رأيه بشكل واضح) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٨٪. ثم (الاهتمام بالمظهر الخارجي) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٦٪. ثم (انتقاء الألفاظ المناسبة) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٢٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الذاتية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٨ مهارات) إلى المستوى المرتفع (٥ مهارات).
- ٣- كانت أعلى المهارات القيادية الفنية لدى أفراد العينة كانت (المساعدة على رفع كفاءة الزملاء) بوزن نسبي بلغ ٨٧,٢٪. ثم (متابعة تنفيذ القرارات المتخذة) بوزن نسبي بلغ ٨٥,٦٪. ثم (توزيع المسؤوليات في العمل المشترك على الزملاء) بوزن نسبي بلغ ٨٤,٠٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الفنية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٣ مهارات) إلى المستوى المرتفع (٨ مهارات).

٤- كانت أعلى المهارات القيادية الإنسانية لدى أفراد العينة كانت (إقامة علاقات طيبة مع الزملاء والمعلمين في المدرسة) بوزن نسبي بلغ ٩٤,٨٪. ثم (تنمية العلاقات المبنية على المودة بين الزملاء) بوزن نسبي بلغ ٩٢,٤٪. ثم (الإيمان بالحرية الشخصية للزملاء) بوزن نسبي بلغ ٩٢,٠٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الإنسانية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (١١ مهارة) إلى المستوى المرتفع (مهارة واحدة).

٥- كانت أعلى المهارات القيادية الفكرية لدى أفراد العينة كانت (الاستفادة من الأفكار التي يطرحها الزملاء أثناء النقاش) بوزن نسبي بلغ ٩٠,٦٪. ثم (القدرة على الاستماع للزملاء) بوزن نسبي بلغ ٩٠,٢٪. ثم (تحديد المشكلات التي تواجهه) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٤٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الفكرية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٨ مهارات) إلى المستوى المرتفع (٥ مهارات).

٦- كانت أعلى المهارات القيادية الفكرية لدى أفراد العينة كانت (اتخاذ القرارات المناسبة لما فيه مصلحة المجموعة التي يترأسها) بوزن نسبي بلغ ٩٢,٨٪. ثم (تحفيز الزملاء على الاهتمام بالعمل الذي يكلفون فيه من قبل المعلمين) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٩٪. ثم (التقيد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المدرسية) بوزن نسبي بلغ ٨٩,٦٪. وبشكل عام تراوحت المهارات الفكرية لأفراد العينة بين المستوى المرتفع جداً (٧ مهارات) إلى المستوى المرتفع (مهارة واحدة)، بينما حصلت مهارة واحدة على مستوى متوسط.

٧- اتضح أنه توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين المتفوقين في المهارات القيادية، في الدرجة الكلية للمهارات القيادية لصالح الإناث عد مستوى دلالة ٠,٠٥، وكذلك في المهارات الفنية، والإنسانية، والإدارية عند مستويات دلالة ٠,٠٠١ و ٠,٠١ و ٠,٠٥، ولصالح الإناث في جميع الحالات، بينما لم تضح دلالة الفروق بين الجنسين في المهارات الذاتية، والفكرية.

٨- اتضح أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الصفوف الدراسية في الدرجة الكلية للمهارات القيادية وفي أي من المهارات الأخرى ما عدا في المهارات الإدارية. وباستخدام اختبار شيفيه

لعقد المقارنات الثنائية بين أزواج المتوسطات، تبين أن الفروق في المهارات الإدارية كانت بين الصنفين الثالث والثاني لصالح الصف الثالث عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

التوصيات:

بناءً على ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج، وفي ضوء الإطار النظري تقدم الباحثة التوصيات التالية للمعنيين برعاية المتفوقين:

- تأسيس مركز "الطلاب القادة" (كما هو الحال بمركز الموهوبين التابع لوزارة التربية والتعليم) ويكون تابعاً لوزارة التربية ليقوم بإعداد الطلبة الذين يمتلكون المهارات القيادية الأساسية وصقل هذه المهارات.
- أن تقوم وزارة التربية والتعليم بتقديم برامج خاصة بالمتفوقين لتنمية المهارات القيادية، وتعزيز السلوك القيادي لديهم.
- عمل دورات وورش عمل لأولياء أمور الطلبة المتفوقين لتعزيز السلوك القيادي لدى أبنائهم، والتنسيق بين المدرسة والبيت في هذا الخصوص.
- العمل على تطوير المناهج الدراسية خاصة بالمرحلة الثانوية لتضمن هذه المناهج بعض المهارات القيادية كالقدرة على اتخاذ القرار، والقدرة على المشكلات، وغيرها من المهارات المرتبطة بالسلوك القيادي.
- تدريب المعلمين والإداريين بالمدارس على مهارة اكتشاف العناصر القيادية بين الطلبة، وتزويدهم بالمقاييس والاختبارات والأدوات المناسبة التي تساعد على الكشف عن القياديين بين الطلبة.
- توفير الخدمات الاثرائية للطلبة المتفوقين، والتي تركز على تعزيز العمل القيادي لديهم.

الدراسات المقترحة:

- إجراء دراسات على المتفوقين للتعرف على أثر بعض المتغيرات الديموغرافية على المهارات القيادية لديهم.
- دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين في الخصال القيادية من طلبة المرحلة الثانوية.
- دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين في الخصال القيادية من طلبة المرحلة الإعدادية.

قائمة المراجع

أ- المراجع العربية:

إبراهيم، أسامه محمد عبد المجيد (د.ت). تنمية القيادة لدى أبنائنا الموهوبين، المملكة العربية السعودية: مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع.

أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال (١٩٩٤). علم النفس التربوي. القاهرة : الأنجلو المصرية.

أبو زعيتر، منير حسن عيسى (٢٠٠٩). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها، غزة، الجامعة الإسلامية.

الاغا، رائد عمر (٢٠٠٨). المهارات القيادية لدى المسؤولين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية (جوال) بين الواقع والمنظور المعياري. غزة - كلية التجارة بالجامعة الإسلامية.

آل ناجي، محمد عبد الله والمغيدي، الحسن محمد (١٩٩٥). الأنماط القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بالدافعية الى العمل كما يراها المعلمون والمعلمات في محافظة الاحساء التعليمية، مجلة كلية التربية، (التربية وعلم النفس)، جامعة عين شمس، (١٩)، (٤).

تركي، مصطفى (١٩٩٣). الفروق بين الجنسين في الخصائص النفسية للقيادة الإدارية. مجلة الدراسات النفسية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، (٢)، (٣)، ١٢٧-١٥٢.

الجاسم، فاطمة أحمد (٢٠٠٤). أثر برنامج تدريبي في استراتيجية حل المشكلات إبداعياً على تنمية قدرات التفكير الإبداعي لدى عينة من الطلاب المتفوقين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربي، البحرين.

جروان، فتحي عبد الرحمن (١٩٩٩). الموهبة والتفوق والإبداع، الإمارات: دار الكتاب الجامعي.

الجعافرة، اسمى عبد الحافظ والخرابشة، عمر محمد عبد الله (٢٠٠٩). درجة امتلاك المتفوقين في مدرسة اليوبيل بالأردن لمهارات التفكير الناقد، كلية الاميرة عالية الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة رسالة الخليج العربي، (١١٢).

جلال، أحمد سعد (٢٠١٤). مبادئ الإحصاء النفسي، القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ط٢.

الحمد، زياد خالد أحمد (٢٠٠١). الفروق في المهارات القيادية بين المتفوقين وغير المتفوقين: دراسة استكشافية على عينة من طلبة المرحلة الثانوية (بدولة الكويت)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.

دحان، أحمد نعمان (٢٠١٣). مهارات القيادة وصفات القائد الناجح، استرجعت من: [www://dr- meshool.com/leadership](http://www.meshool.com/leadership)

الدعي، أحمد عبد الله عبد الرزاق (٢٠٠٤). مدى فاعلية برنامج كارنر وشوفن في تنمية المهارات القيادية: دراسة تجريبية على طلاب المرحلة الثانوية بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.

ديل كارنيجي للتدريب (٢٠١٢) إتقان فن القيادة، المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير.

زحلق، مها (١٩٩٤). "التربية الخاصة للمتفوقين"، دمشق: مطبعة الاتحاد.

السبيعي، معيوف (٢٠٠٦). بناء برنامج تدريبي قائم على قبعات التفكير الست لدى بونو وقياس أثره في تنمية السلوك القيادي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

السدحان، عبد الله نصار (٢٠٠٤). علاقة الترويح بالتفوق الدراسي، المجلة التربوية، جامعة الكويت، (٧٠)، (١٧).

الطاهر، أحمد محمد علي (٢٠١٢). القيادة الفردية والقيادة الجماعية، دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والإناث، مجلة العلوم الثقافية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، (١٢)، (٢).

العامري، خالد (٢٠٠٨). الاختبارات الستة المثالية لتقييم المهارات القيادية والإدارية لمايكل وليامز، الإمارات العربية المتحدة: مؤسسة محمد بن راشد ودار الفاروق للاستثمارات الثقافية.

العبويني، بسمة (٢٠٠٨). أساليب التعلم والسلوك القيادي والتكيف الاجتماعي لدى الطلبة المتفوقين في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

العجمي، فائق مانع والعتيبي، نشمية نوار (٢٠٠٩). الموهبة والتفوق العقلي قضايا وإرشادات، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

العساف، أحمد بن عبد المحسن (٢٠٠٢)، مهارات القيادة وصفات القائد، الرياض: دار العلوم.

عشوي، مصطفى ولوصيف، سعيد (١٩٨٨). أنماط القيادة ومستويات الإشراف التنظيمي. مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت، (٣)، ٦١ - ٧٤.

عليوان، ملحة (٢٠١٠). المناخ الأسري وعلاقته بالتفوق الدراسي لدى المراهق المتمدرس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الجزائر.

العنزي، سعود بن شايش (٢٠٠٣). الثقة بالنفس ودافع الانجاز لدى عينة من الطلاب المتفوقين دراسيا والعاديين في المرحلة المتوسطة بمدينة عرعر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

العنزي، مضحي ساير حميد المصلوخي (٢٠٠٣). بعض المشكلات النفسية للطلاب المتفوقين والمتأخرين دراسياً: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض.

الغامدي، سعيد بن محمد (٢٠٠٩). النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

فقيري، أحمد (١٩٨٥). عمليات التأثير في المنظمة وانعكاساتها على أنماط القيادة. مجلة الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية، (٤٦)، ٧ - ٤٤.

الكندري، أحمد مبارك (١٩٩٥). علم النفس الاجتماعي، الكويت: مكتبة الفلاح.

كوهين، وليام (٢٠١١). فن القيادة، المملكة العربية السعودية: مكتبة جرير.

ماهر، أحمد (١٩٨٦). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.

محمد، عبد الصبور منصور (٢٠٠٦). الموهبة والتفوق والابتكار (الخصائص - أساليب التعرف - برامج الرعاية)، الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

محمد، عبد الصبور منصور (٢٠٠٥). سمات الشخصية والنشاط الزائد لدى الأطفال المتخلفين عقلياً وذوي صعوبات التعلم والمتفوقين دراسياً والعاديين، مجلة كلية تربية عين شمس، (٢٩) الجزء الأول، ٢٤٣-٢٩٥.

محمد، عبد الصبور منصور (٢٠٠٦) أبرز الخصائص السلوكية المميزة لدى بعض الطلاب السعوديين والمصريين المتفوقين دراسياً والقدرة على حل المشكلات "دراسة عبر ثقافية، مجلة الأكاديمية العربية للتربية الخاصة، الرياض.

مسلم، محمد (٢٠٠٧). "الموهوبون والمتفوقون أساليب اكتشافهم ورعايتهم خبرات عالمية"، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

معاجيني، أسامة (١٩٩٧) أبرز الخصائص السلوكية للطلبة المتفوقين في الصفوف الدراسية العادية كما يدركها المعلمون في أربع دول خليجية. *المجلة التربوية*، ٤٣ (١١)، الكويت: جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ٣١-١٠٩.

المنقاش، سارة بنت عبدالله بن سعد (٢٠٠٧). القيادة فوق الجماعة والقيادة مع الجماعة: دراسة بين نمطي قيادة الذكور والاناث في جامعة الملك سعود بالرياض، *مجلة رسالة التربية وعلم النفس*، (٢٨)، ٣٥-٥٤.

ب- المراجع الأجنبية:

- Clark, B. (1992). *Growing up giftedness* (4th Ed.). New York: Macmillan Publishing Company.
- House, R. (1973). A path goal theory of leadership effectiveness. In Fleishman, E. & Hunt, J. (Ed.) *Current Development in the study of Leadership*. IL, Southern Illinois University Press.
- Marland, S. P. (1972). *Education of the gifted and talented*. Vol. 1. Report to the Congress of the United States by the U. S. Commissioner of Education, Washington, DC: U. S. Government Printing Office.
- Mercer, P. (2000). *Changing Our Future: Issues in Leadership and Management Skills and the Information Profession*. ALIA 2000. Capitalising on Knowledge: The Information Profession in the 21st Century (Canberra, Australia, October 23-26, 2000)
- Miller, J. (1993). Women and Power. In T. Wartenberg (Ed.), *Rethinking Power*. NY, State University Press of New York, 240-248.
- Shakeshaft, C. , Nowell, I. & Perry, A. (1991). Gender and Supervision. *Theory into Practice*. Vol. 30, No. 2, 134-138.

الملحق (١)

مقياس المهارات القيادية لدى الطلبة المتفوقين دراسيًا
بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين



جامعة البحرين

كلية الآداب

قسم علم النفس

برنامج الماجستير في علم النفس الإرشادي

مقياس المهارات القيادية لدى الطلبة المتفوقين دراسياً بالمرحلة الثانوية بمملكة البحرين

تعليمات:

عزيزي الطالب | عزيزتي الطالبة:

نيمّا يلي مجموعة من العبارات حول بعض السلوكيات والممارسات والأنشطة التي يمكن أن تصدر عنك، أو تحدث في حياتك اليومية. المطلوب منك قراءة كل عبارة، ثم وضع علامة (✓) في أي خانة أمام كل عبارة، بما يوضح ما إذا كان هذا السلوك أو النشاط يصدر عنك، أو يحدث بالنسبة لك دائماً، أو غالباً، أو أحياناً، أو نادراً، أو لا يحدث مطلقاً. ولا تترك أي عبارة دون تحديد موقفك منها. حاول الإجابة بسرعة ودقة، علماً بأن ذكر الاسم غير مطلوب، ولن يطلع أحد على بيانات البحث سوى فريق البحث.

فريق البحث

البيانات الأولية:

العمر: _____ سنة

☐

أنثى

☐

الجنس : ذكر

المدرسة: _____

الصف الدراسي: _____

☐

تجاري

☐

أدبي

☐

التخصص الدراسي: علمي

☐

ثانوية

☐

إعدادي

☐

مستوى تعليم الأب: ابتدائي فاقل

☐

فوق الجامعي

☐

جامعي

☐

دبلوم /متوسط

مهنة الأب: _____

- ☐ ثانوية ☐ إحصائي ☐ مستوى تعليم الأم : ابتدائي فاقل
☐ فوق الجامعي ☐ جامعي ☐ دبلوم متوسط

مهنة الأم: _____

عدد الأخوة (من غير الحالة): الذكور: _____ الإناث: _____ ترتيب الحالة بين إخوانه وأخواته _____

هوايات الطالب:

- القراءة ☐ الرياضة ☐ حدد نوع الرياضة: _____
 الموسيقى ☐ الشعر ☐ السفر \ الرحلات ☐ هوايات أخرى: _____

أسئلة المقياس:

المهارات الذاتية					
م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١.	اهتم بمظهري الخارجي				
٢.	احتفظ بحيويتي ونشاطي				
٣.	أتقبل الأفكار الجديدة				
٤.	أواجه الأزمات بهدوء				
٥.	أتحمل الجهد الأكبر لإنجاز العمل				
٦.	أتقبل النقد من زملائي				
٧.	أتكلم بصوت واضح				
٨.	انتقي الألفاظ المناسبة				
٩.	أعبر عن رأيي بشكل واضح				
١٠.	أستطيع إقناع زملائي بأرائي				
١١.	أسيطر على أعصابي في أوقات الخطر				
١٢.	أأخذ القرارات بدون تردد				
١٣.	أستخدم مهارات التواصل غير اللفظي				

المهارات الفنية

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
١٤.	استخدم الأسلوب العلمي في التفكير					
١٥.	أشرك زملائي في اتخاذ القرارات					
١٦.	أتابع تنفيذ القرارات المتخذة					
١٧.	أشارك في الأنشطة اللاصفية					
١٨.	أساعد على رفع كفاءة زملائي					
١٩.	أشارك المعلمين في بناء الخطط العلاجية لزملائي					
٢٠.	أوزع المسؤوليات في العمل المشترك على زملائي					
٢١.	استطيع ابتكار وسائل جديدة لمواجهة المواقف الصعبة					
٢٢.	لدي القدرة على اختيار أفضل الأساليب لإنجاز الأعمال					
٢٣.	أحرص على تكليف زملائي ببعض الأعمال					
٢٤.	أضع استراتيجيات لمعالجة المشكلات المتوقعة					

المهارات الإنسانية

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
٢٥.	انمي القيم الإيجابية لدى زملائي					
٢٦.	أساعد زملائي في حل المشاكل التي تواجههم					
٢٧.	أشجع زملائي على إبداء رأيهم					
٢٨.	أؤمن بالحرية الشخصية لزملائي					
٢٩.	أتجنب تهديد زملائي					
٣٠.	أوفر الدعم المعنوي والنفسي لزملائي					
٣١.	أحرص على إبراز العناصر القيادية بين زملائي					
٣٢.	أقيم علاقات طيبة مع زملائي والمعلمين في المدرسة					
٣٣.	أراعي رغبات زملائي عند توزيع المهام					
٣٤.	انمي علاقات مبنية على المودة بين زملائي					
٣٥.	أعمل على تحقيق التكامل بين الزملاء					
٣٦.	أشجع العمل بروح الفريق الواحد					

المهارات الفكرية

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
٣٧.	استطيع تحديد المشكلات التي تواجهني					
٣٨.	أحلل البيانات بدقة					
٣٩.	أقترح بدائل متعددة لحل المشكلات					
٤٠.	استفيد من الأفكار التي يطرحها زملائي أثناء النقاش					
٤١.	أعرض الأفكار بطريقة علمية منظمة					
٤٢.	لدي مهارة إقناع الزملاء					
٤٣.	استطيع إدراك الموقف كوحدة متكاملة					
٤٤.	أربط بين أهدافي والإجراءات المتبعة لتنفيذها					
٤٥.	أترؤى في إصدار الأحكام					
٤٦.	أقدم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة					
٤٧.	لدي ملكة الخيال الإبداعي					
٤٨.	أبتكر أفكار جديدة					
٤٩.	لدي القدرة على الاستماع للزملاء					

المهارات الإدارية

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
٥٠.	أأخذ القرارات المناسبة لما فيه مصلحة المجموعة التي أترأسها					
٥١.	أستثير جهود الزملاء لتحسين الأداء					
٥٢.	أحفز زملائي على الاهتمام بالعمل الذي نكلف فيه من قبل المعلمين					
٥٣.	أوزع أعمال المجموعة بين الزملاء					
٥٤.	أأقيد بالأنظمة والقوانين والتعليمات المدرسية					
٥٥.	أشارك في اللجان التنظيمية لطاير الصباح					
٥٦.	أساهم في المحافظة على نظافة الصف الدراسي ومرافق المدرسة					
٥٧.	أأنظم وقتي حسب المهام والأولويات					
٥٨.	أأتكفل بكتابة التقارير الخاصة بالعمل الجماعي					

Summary

The current study aimed to identify the most important leadership skills available to the excellent students at secondary schools in the Kingdom of Bahrain, as well as the disclosure of the significance of the differences between males and females in leadership skills (if any) . And come to find out whether the leadership skills to develop student's progress through the grades or not.

The study was conducted on a sample of high school excellent students in the Kingdom of Bahrain , and who has a cumulative average is 90% and above , the total sample was 107 (45 males by 42.1 % , and 62 females increased by 57.9 %).

The scale of leadership skills among excellent students prepared by the researcher, after returning to the scales on the subject of leadership skills, and formed the dimensions of the scale of personal skills, and technical skills, and human skills, and intellectual skills, and management skills, and therefore amounted to 58 items of the scale as a whole which is a highlight of the leadership skills of the individual. After verification of the validity and reliability of the tools in the local environment, the most important was reached the following conclusions:

- 1 - The level of leadership skills is too high relative to the total overall leadership skills, as well as for humanitarian skills, and intellectual, and administrative. While the level of technical skills was only high.
- 2 - The highest leadership skills among the members of the sample was (an individual's ability to express his opinion clearly), then (attention external appearance), and then (the selection of the appropriate words).
- 3 - The highest technical leadership skills among the members of the sample was (helping to raise the efficiency of colleagues), then (following up the implementation of decisions taken), then (the distribution of responsibilities in the joint work colleagues).
- 4 - The highest humanitarian leadership skills among members of the sample were (good relations with colleagues and teachers at the school), and then (the development of relations based on friendship between colleagues), then (personal belief in freedom for colleagues).
- 5 - The highest intellectual leadership skills among the members of the sample was (to take advantage of the ideas put forward by colleagues during the debate), then (the ability to listen to colleagues), then (identifying problems facing).
- 6 - The highest intellectual leadership skills among the members of the sample was (to take the appropriate decisions for the benefit of the group, which is chaired), and then (to stimulate colleagues to pay attention to the work assigned by the teacher), then (laws and regulations of school).
- 7 – There are significant differences between males and females in leadership skills, the overall degree of leadership skills in favor of females counted 0.05 levels, as well as in technical skills, and human, and administrative levels of significance at 0.001. And 0.01 and 0.05, and in favor of females in all cases, while not significance of differences between males and females in personal skills, and intellectual.
- 8 - There are no statistically significant differences between the grades in the overall degree of leadership skills in any of the other skills, except in management skills. Using the Scheffe test to hold bilateral comparisons between pair's averages, showing that differences in managerial skills were between the second and third grades for the third grade at 0.05 level.

University of Bahrain

College of Arts



Department of Psychology

Leadership skills among excellent students at secondary schools in Kingdom of Bahrain: a comparative study between males and females

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Degree in Counseling Psychology

Submitted by

Amal Ahmed Nasser Al jenaïd

Student ID: 19839027

Supervised by

Dr. Ahmed Saad Galal

Associated Professor, Department of Psychology
University of Bahrain

Kingdom of Bahrain

June, 2014