

ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي

Controlling and identifying the factors contributing to
the development of transformational leadership skills
among students in the second stage of basic education

إعداد

محمد بدوي أحمد بدوي

باحث بكلية التربية - جامعة حلوان

إشراف

أ.د/ أحمد على بديوي

أستاذ الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة حلوان

أ.م.د/ نور محمد جلال

أستاذ الصحة النفسية المساعد

كلية التربية - جامعة حلوان

أ.م.د/ دينا ماهر عاصم

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد

كلية التربية - جامعة حلوان

م2025/2024

مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العوامل المحددة لمهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي وذلك على عينة من (٢٥٠) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. وتراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (13-15) سنة، بمتوسط عمري قدره (13.55) وانحراف معياري قدره (0.587)، وبواقع (154) ذكور، (96 إناث)، استخدم الباحث مقياس مهارات القيادة التحويلية (من اعداد الباحث)، وقد دلت النتائج على وجود أربعة عوامل أساسية تسهم في قياس مهارات القيادة التحويلية، وهي: التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستتارة الفكرية، والاعتبارية الفردية. عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية والعوامل الفرعية (الاستتارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية). وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات الذكور والإناث في عامل التأثير المثالي لصالح الإناث، وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) بين متوسطي درجات تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفردية (الاستتارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) تبعاً لاختلاف الصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث) لصالح الصف الثالث الإعدادي.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية- تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة
الثانية من التعليم الأساسي "

Abstract:

This study aimed to reveal the factors determining transformational leadership skills among students in the second stage of basic education, on a sample of (250) male and female students in the second stage of basic education, and their chronological ages ranged between (13-15) years, with an average age of (13.55) and a standard deviation of (0.587), with (154 males, 96 females). The researcher used the Transformational leadership skills scale (prepared by the researcher). The results indicated the presence of four basic factors that contribute to measuring the Transformational leadership skills, which are: ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual morality. There are no statistically significant differences between the average scores of males and females in the total score of the transformational leadership skills scale and the sub-factors (intellectual arousal, individual consideration, and inspirational motivation). There is a statistically significant difference at the level of 0.05 between the average scores of males and females in the ideal influence factor in favor of females. There are statistically significant differences at the level of significance (0.001) between the average scores of students in the second stage of basic education in the total score of the scale of transformational leadership skills and its unique factors (intellectual arousal), individual morality, inspirational motivation, ideal influence) according to the difference in academic grade (first, second, third) in favor of the third year of preparatory school.

Keywords: transformational leadership - students in the second stage of basic education

مقدمة:

تواجه المجتمعات بشكل متزايد تحديات مختلفة تتطلب منها اتخاذ قرارات حاسمة بهدف حلها. وعادة ما يتم اتخاذ هذه القرارات على المستوى الأعلى للهيكل المجتمعي. وهذا يعني أن هذه المجتمعات تحتاج إلى قادة متميزين، يمكنهم اتخاذ قرارات حاسمة في كثير من الأوقات الحرجة. ويشكل هذا الأمر بالأخص تحديًا كبيراً في المؤسسات التربوية لإعداد هؤلاء القادة منذ الصغر. (Fosuaa,2021:15)

والقيادة كغيرها من المهارات، مهارة نمائية، تُكتسب وتُتمى عند الطفل منذ الصغر، ولذا فدور المجتمع بمكوناته - الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة - بالغ الأهمية في تطوير المهارات والاتجاهات نحو مجال القيادة عند الأطفال والمراهقين. حيث يبدو على الأطفال القادة النضج الاجتماعي أكثر من غيرهم، ويأخذون بعين الاعتبار حاجات الآخرين في حساباتهم، قادرون على حل المشكلات الاجتماعية في محيطهم الاجتماعي، يحظون بشعبية أكثر من غيرهم بين أقرانهم، درجة معدل الذكاء العقلي والوجداني عالية. ولأن لديهم مثل هذه السمات فإن أندادهم يعتبرونهم قادة. (Rassool & Rawaf,2007:37)

ومسؤولية إعداد القادة في المجتمعات تبدأ من المنزل حيث التنشئة الوالدية، والمدرسة بمناهجها وطرائق التدريس فيها، والمعلمين وطرق إدارتهم للفصل الدراسي، والمجتمع بإعلامه وثقافته، كل هؤلاء يجب عليهم الاهتمام بتلك الفئة من الأطفال أو الشباب الذين يمتلكون تلك الاستعدادات، وتوفير البيئة التي تنمي مهاراتهم. والمؤسسات المنوط بها رعاية وتربية النشء يجب أن ترعى تلك المواهب وتعزز ذلك التميز القيادي لدى الأبناء، ففكرة صناعة القائد متأصلة منذ قديم الأزل في مختلف الحضارات. فعلى مدار التاريخ وعبر الأزمنة المتلاحقة تأكدت تلك الحقيقة، وهي أن أطفال اليوم هم بالتأكيد الذين سيقروون نوع الغد القادم. وهم حتماً مستقبل الأوطان. (هاني العزب،2015: 98).

ومنذ ثلاثينيات القرن الماضي بدأ الاهتمام بالقيادة، وتتنوع النظريات المفسرة للسلوك القيادي مع تعدد النماذج التي تفسر النظريات المختلفة للقيادة، وحديثاً قدم بيرنز (Burns,1987) مفهوم القيادة التحويلية، بأبعادها الأربعة، التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية حيث يمثل التأثير المثالي (Idealized Influence) سلوك القائد الذي يحظى بإعجاب واحترام وتقدير التابعين والقيام بتصرفات ذات طابع أخلاقي. وتمثل الدافعية الإلهامية (Inspirational Motivation) تصرفات وسلوكيات القائد التي تثير في التابعين حب التحدي، وتمثل الاستثارة الفكرية

(Intellectual stimulation) سعي القائد التحويلي الى البحث عن الأفكار الجديدة، وتشجيع حل المشاكل بطريقة إبداعية من قبل التابعين، ودعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل، أما الاعتبارية الفردية (Individualized consideration) فتكون من خلال اهتمام القائد باحتياجات وإنجازات التابعين من خلال التقدير والاحترام والإطراء على إنجازاتهم.

كما يشير كل من Jovanovica & Ciricb إلى أن مسألة القيادة التحويلية في التعليم، هي مسألة ذات أهمية كبيرة. حيث ستعمل القيادة التحويلية على تحسين المدارس وتغيير سلوك المعلمين في الممارسات الصفية وتعزز جودة التدريس، وتخلق مناخاً إيجابياً داخل المدرسة، وتزيد من التزام أعضاء المدرسة ومشاركتهم في تحقيق الأهداف. أيضاً تؤثر القيادة التحويلية للمعلمين بشكل إيجابي على نتائج التعلم للطلاب ورضاهم وتحفيزهم وتنشيطهم بالمشاركة في تطوير المعرفة والمهارات، والتفكير النقدي، واستخدامهم لمهارات التفكير العليا. (Jovanovica & Ciricb, 2016: 499)

مشكلة البحث:

من خلال عمل الباحث كمعلم بدأ عمله مع المرحلة الابتدائية، ثم الإعدادية، ثم المرحلة الثانوية، طيلة خمسة وعشرون عاماً، لاحظ الباحث سمات القيادة وخصائصها في التلاميذ والطلاب بكل مرحلة، وأن هذه السمات أحياناً تنطفئ إذا لم تجد برامج موجهة للاهتمام بها، أو قد يستغلها الفرد فيما لا ينفع. أيضاً قام الباحث، وبالتحديد عام 2010 م بالاشتراك مع فريق بالمدرسة بإعداد برنامج عملي بعنوان (إعداد القادة) على تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، استغرق البرنامج ثلاث سنوات، وكم كانت النتائج رائعة في نهاية البرنامج، تمثلت في نمو وتعديل بعض المهارات اللازمة للقيادة كمهارات التواصل الاجتماعي والقدرة على حل المشكلات بطريقة علمية إبداعية. ويتوافق هذا مع دراسة (Hamdan Said, 2013) والتي استكشفت مدى فعالية برامج التدريب على القيادة ومهارتها والأداء القيادي لطلاب الكليات في الجامعات الحكومية في ماليزيا. وكشفت النتائج أن المشاركة في برامج التدريب على القيادة زادت وعززت معرفتهم بالقيادة. ولم يكن هناك فرق كبير بين الاتفاق النسبي للمشاركين من الذكور والإناث في هذا الصدد.

لذا فإن تعليم مهارات القيادة يجب أن يبدأ من البيت ومنذ نعومة أظفار الطفل، ثم تقوم المدرسة من مراحل رياض الأطفال بدورها إزاء تربية الأطفال على مهارات القيادة. وإذا كانت تربية الطفل ايجابية وتدفع به قُدماً نحو تطوير خصائصه وسماته القيادية بالاتجاه الصحيح، نما ذلك الطفل كما يرغب الأهل ويتمنون، إنساناً قيادياً ناجحاً وفعالاً

في مجتمعه. وكم من الأطفال ولدوا باستعدادات فطرية للقيادة واختقت هذه الاستعدادات مع مرور الزمن لوجودهم في بيئة أسرية لم تستثمر استعداداتهم للقيادة. (سعدية الشرفاوي وآخرون، 2017: 395). وقد تضمن البرنامج التعليمي في بعض المؤسسات التعليمية بعض مهارات القيادة كما في دراسة (Mughli, 2018)، والتي هدفت إلى التحقق من دور المدارس الخاصة في تعزيز مهارات القيادة لدى الطلاب حيث تبين أن بعض المدارس تضمن برنامجهم التعليمي أنشطة تدعم الثقة بالنفس، والتأثير في الآخرين، والطموح، وهذه المهارات من المستلزمات الأساسية للقيادة. لذا من الضروري تكثيف البرامج الإرشادية التوعوية والنمائية التي تستهدف تلك الفئة من التلاميذ لصناعة جيل من القادة المبدعين الملهمين القادرين على تسيير عجلة التنمية في أوطانهم. حيث أكدت (Abedelbaki, 2017:3) على أن القيادة من الممكن أن تُتمى وتُكتسب من خلال التدريب في أي مرحلة عمرية. وبناء على ما سبق نتضح الحاجة الى إجراء البحث الحالي، والتي تتحدد مشكلته في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما هي العوامل المسهمة في مهارات القيادة التحويلية؟
- ما دلالة الفروق في مقياس مهارات القيادة التحويلية بين تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي تبعاً للصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث).
- ما دلالة الفروق في مقياس مهارات القيادة التحويلية بين تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي تبعاً للنوع (ذكور - إناث).

أهداف البحث:

- الكشف عن العوامل المحددة لمهارات القيادة التحويلية.
- الكشف عن الفروق في مقياس مهارات القيادة التحويلية بين تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي تبعاً للصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث).
- الكشف عن الفروق في مقياس مهارات القيادة التحويلية بين تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي تبعاً للنوع (ذكور - إناث).

مصطلحات البحث:

القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

يُعرف Northouse القيادة التحويلية بأنها عملية يؤثر فيها فرد واحد على مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك. وحتى يكون قائداً فعالاً، يجب عليه التأثير على شركائه بطريقة إيجابية للوصول إلى أهداف المؤسسة. (Northouse, 2021:190). وقد أشار Robbins إلى أن القائد التحويلي هو من له القدرة على إلهام المرؤوسين للرقى

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة

الثانية من التعليم الأساسي"

بمصالحتهم الذاتية من أجل صالح المؤسسة، والذي له القدرة على إحداث تأثير قوي على تابعيه. (Robbins, 2017:432).

تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي: تتمثل في تلاميذ المرحلة الإعدادية وهم تلاميذ الصفوف الأول والثاني والثالث الإعدادي، تتراوح أعمارهم بين 12 عاماً إلى 15 عاماً. وهي المرحلة التي يتضاءل فيها السلوك الطفلي، وتبدأ المظاهر الجسمية والفسولوجية والعقلية والانفعالية والاجتماعية المميزة للمراهقة في الظهور. (حامد زهران، 2005: 297)

الإطار النظري للبحث:

القيادة التحويلية Transformational Leadership

عرفها Buil بأنها أسلوب القيادة الذي يحول المرؤوسين إلى الارتفاع فوق مصطلحتهم الذاتية عن طريق تغيير معنوياتهم ومصالحهم وقيمهم، وتحفيزهم على الأداء بشكل أفضل مما كان متوقعا في البداية. (Buil, et al, 2019:65). وعرفها Trofino بأنها القيادة التي تضع رؤية واضحة لمنظمتها، وتعمل على إيجاد أنظمة جديدة تتوافق كلياً ومتطلبات المستقبل. (Trofino, 2000:225). ويعرف يوسف شريف القيادة التحويلية بأنها النمط الذي يسعى من خلاله القائد إلى إحداث التغيير نحو الأفضل باستخدام دافعيته الإلهامية وتأثيره المثالي فيمن حوله، قصد تحقيق مناخ تنظيمي إبداعي. (يوسف شريف، 2019: 530)، وعرفها صبري بأنها العملية التي يكون القائد فيها قادراً على حث المرؤوسين على العمل من أجل أهداف مشتركة، تمثل القيم والدوافع والطموحات والتوقعات لكل من القادة والمرؤوسين. (ماهر صبري، 2009: 107).

ويعرف الباحث القيادة التحويلية في هذه الدراسة بأنها القدرة على تحريك الأفراد نحو هدف طموح قابلاً للتحدي، بالارتكاز على التأثير المثالي (الكاريزمي) للقائد، وإلهام الدافعية والإبداع لدي الجميع، بحيث يكون القائد موجهاً بالأفراد، وإنجاز الهدف في آن واحد.

وتمثل القيادة التحويلية شكلاً من أشكال القيادة التي تنشأ عندما تتزايد اهتمامات القائد بمرؤوسيه، ونجاحه في دفعهم إلى تجاوز اهتماماتهم وشئونهم الخاصة وتفضيل تطوير المؤسسة، والعمل على أن يكونوا أكثر إبداعاً، وقادرين على تقبل المخاطرة، وعدم الخوف من استخدام طرق وأساليب غير تقليدية في إنجاز رؤيتهم بالنسبة للعمل. ولهذا تتجاوز القيادة التحويلية الأشكال التقليدية من القيادة، فهي شكل أكثر تطوراً، وتعتبر من أساليب القيادة المفضلة التي يفترض أن تعطي نتائج أبعد من المتوقع، وفيها يصبح القائد موضع ثقة من المرؤوسين، ويرى بيرنز (Burms, 1978) أن القيادة التحويلية تعتمد

على تبادل التحفيز بين القائد والمرؤوسين، والسمو بالعلاقات بينهما إلى الدرجة التي قد تحول المرؤوسين إلى قادة، وربما تحول القادة إلى وكلاء أخلاقيين.

ويجب أن تتوفر في القائد التحويلي مجموعة من الخصائص والصفات، حتى يتحقق النجاح في هذا النوع من القيادة، ومن أهم هذه الصفات ما يلي:

- أن تكون لديه رؤية كلية واضحة للمستقبل.
 - الاهتمام بالاتصال الفعال مع مرؤوسيه.
 - القدرة على تحديد الأهداف والمهام الجماعية.
 - يبحث عن وجهات النظر المختلفة عند حل المشكلات.
 - يضع في الاعتبار النتائج المعنوية والأخلاقية لقراراته.
 - يحوز الثقة والاحترام من مرؤوسيه بعمل الأشياء الصحيحة أكثر من الأشياء الخاطئة.
 - أن يكون عطوفا ومتجاوبا مع مرؤوسيه، ويحتفي بإنجازاتهم.
 - يتحدث بحماس وتفاؤل، ويعبر بثقة عن توقعاته بإنجاز الأهداف.
 - يحفز مرؤوسيه على التفكير في المسلمات بطرق وأساليب إبداعية.
- (Marzano, et, al,2005:15)

وينكر على عياصرة أن القيادة التحويلية من أحدث نظريات القيادة. حيث تهتم القيادة التحويلية بعملية كيف أن القادة لديهم المقدرة على إلهام الأتباع بإنجاز مهام عظيمة وتحويل اهتمامات الأتباع الشخصية إلى كونهم أصحاب المؤسسة، وتؤكد هذه النظرية أن القادة يحتاجون إلى أن يفهموا وأن يتكيفوا مع حاجات الأتباع ودوافعهم. وهم دوما دعاة للتغيير. (علي عياصرة، 2006: 48). والقادة التحويليون يقودون برؤية واضحة وشغف، ويمكن من خلالهم تحقيق أشياء عظيمة. والقادة التحويليون يشعرون أن الطريقة لجعل الأشياء يمكن أن تتحقق من خلال زرع الحماس والطاقة في المرؤوسين، وهم قادرون على جعل المرؤوسين جريئين ومبتكرين وخلاقين ولهم القدرة على توسع اهتمامهم ورفع خبراتهم. (Tims, 2011:125) والقادة التحويليون يخطرون في أعمالهم، ويتحملون المسؤولية وتبعاتها دون إخفاءها وراء مرؤوسيه، وهم يعلمون أن إحداث التغيير في تطوير مؤسساتهم ستؤدي إلى ردود أفعال غير سارة من قبل مرؤوسيه. فهم يمتلكون الشجاعة الكافية بالقيام بالمشاريع والمهام الصعبة للغاية من أجل تحقيق التطور. (Fang,et al, 2013:101)

القيادة التحويلية في مجال التربية

يذكر Eliophotou أن هناك عدد محدود من الدراسات التي تبحث العلاقة بين القيادة التحولية في التعليم والكفاءة الذاتية للمعلم. ومع ذلك، تركز بعض الدراسات على السلوكيات القيادية المرتبطة بأسلوب القيادة التحولية وتبحث في ارتباطها بالكفاءة الذاتية للمعلم. (Eliophotou,2021:42)

وبناء على الدراسات التي قدمها بيرنز (Burns, 1978)، وباس (Bass 1985) وباس وأفوليو (Bass&Avolio,1994) تم تطوير نموذج للقيادة التحولية للاستخدام في مجال القيادة المدرسية، حيث يعتمد هذا النموذج على العوامل الأربعة للقيادة التحولية. التأثير المثالي - الدافعية الالهامية - الاستثارة الفكرية - الاعتبارية الفكرية. وأصبحت هذه العوامل من المهارات الضرورية لمديري المدارس الذين يواجهون تحديات القرن الحادي والعشرين. وعلى سبيل المثال يجب على مدير المدرسة الفعال أن يفي بحاجات أعضاء هيئة التدريس، وأن يوجه انتباهه إلى كل فرد منهم، وعلى وجه الخصوص هؤلاء الأفراد الذين قد لا يؤخذون في الاعتبار. إن أفضل حالات ما يسمى بالعقد الاجتماعي هو أن تتوافق حاجات الفرد مع أهداف المنظمة. لذلك على القائد أن يتلمس حاجات أفرادِهِ ويحاول عمل المقاربة ما أمكن. من ناحية أخرى يجب على مدير المدرسة الفعال أن يساعد أعضاء هيئة التدريس على التفكير في مشكلات قديمة ولكن بطرق وأساليب جديدة. ان مثل هذا التفكير يساعد المدرسة على حل مشكلاتها بطرق أكثر ابداعاً، وبالتالي تحقيق نتائج أفضل على جميع الأصعدة، كذلك يجب على المدير الفعال أن يكون على دراية بالتوقعات العالية للمعلمين والطلاب على حد سواء، وتشير العديد من الدراسات الى أهمية التوقعات العالية للعاملين والمعلمين على حد سواء في رفع التحصيل العلمي والأداء الوظيفي، وأخيراً ينبغي على المدير الفعال أن يقدم للمعلمين نموذجاً أو مثلاً للسلوك من خلال إنجازاته الشخصية. والقيادة التحولية بأبعادها تساعد المديرين في هذه الشأن بطريقة مثالية. (Anderson, 2017:5)

وفي دراسة Prestiadi وآخرون والتي هدفت إلى تحديد دور القيادة التحولية في مجال التعليم. والتي أشارت الى دور القيادة التحولية الاستراتيجية في العملية التعليمية. حيث تتم القيادة التحولية من خلال بناء الالتزام والوعي بين جميع أصحاب المصلحة في المؤسسات التعليمية. (Prestiadi, et.al,2020:122)

ويرى Leithwood إن ممارسات القيادة التحولية، كان لها تأثير مباشر وغير مباشر كبير على التقدم في مبادرات إعادة هيكلة المدرسة وجهود المعلمين. ونتائج الطلاب المدركة. ومن خلال دراسة آثار القيادة التحولية، حدد ليثوود وآخرون ما يصل إلى 20 دراسة قدمت دليلاً على العلاقة بين القيادة التحولية وسلوك المعلمين. حيث تكونت رغبة عند المعلمين في تكريس جهد إضافي وتغيير ممارساتهم أو مواقفهم

التعليمية تجاه النشاط التعليمي، ومن خلال دراسة القيادة التحويلية في السياق التعليمي، لفت ليثوود وآخرون الانتباه إلى ضرورة تغيير ظروف المدرسة والفصل الدراسي من أجل تحسين التعلم. حيث يجب أن يركز القادة التحويليون للمدرسة، على إعادة هيكلة المدارس/الفصول الدراسية وتحسين المناخ الدراسي. (Leithwood, 2006:210-216)

أبعاد القيادة التحويلية

قام Bass بوضع مقاييس ونماذج من أجل قياس السلوك القيادي وعُرفت وانتشرت بهذا الرمز MLQ، حيث تضمنت أربعة أبعاد هي التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الدافعية الإلهامية والاعتبارات الفردية. (نور الدين مزهودة، 2017: 95)، وهي على النحو الآتي:

1) التأثير المثالي (II) (Idealized Influence): وهو قدرة القائد على كسب إعجاب واحترام وثقة العاملين وولائهم، بكونه صاحب رسالة ورؤية واضحة ومؤثرة، فيصبح نموذجا لهم وقدوة، يقلدونه وينصعون له، ويعتبرونه مثلا أعلى لهم. حيث أن الكاريزما المؤثرة للقائد تُلهم المتابعين، لأنهم يرغبون في محاكاة القائد ولديهم مستويات عالية من الثقة في هذا القائد، ولكن يجب الانتباه إلى أن الكاريزما ليست سوى جزء من القيادة التحويلية. علاوة على ذلك، سوف يُلهم القادة التحويليون أتباعهم من خلال توفير الإحساس بالرسالة، وغرس الفخر، وبناء الثقة بين الأتباع والثقة والاحترام جزء لا يتجزأ من أي علاقة. (Bass, 1990:22). ويشير Hinkin إلى أن التأثير المثالي هو الوقود العاطفي، الذي يمنح الطاقة للمرؤوسين، ويقوم بتحويلهم إلى قادة، من خلال النظر إليه من زاويتين هما:

أولاً: ما يحققه من أثر: إذ أن المرؤوسين يصلون إلى مرحلة الإعجاب بالقائد واحترامه والثقة به، فالقائد يعد أنموذجا يحاول المرؤوسون أن يقتدوا به، والإيمان بما يؤمن به من قيم، والاشتراك معه في انجاز الرؤية حتى ولو تطلب ذلك القيام بالتضحية.

ثانياً: هي الكيفية التي يتحقق بها هذا الأثر: إذ من بين الأشياء التي يقوم بها القائد للحصول على هذا الاحترام، أو هذه الآثار المذكورة، هو النظر في حاجات الآخرين، وتفضيلها على حاجاته الشخصية في كثير من الأحيان. (Hinkin & et al, 1999:110)

2) الدافعية الإلهامية (IM) (Inspirational motivation): هي قدرة القائد على إيصال توقعات الأداء العالية إلى الآخرين، أي إنجاز أشياء كثيرة عن طريق زيادة الجهد المبذول، وتحريك لمشاعر العاملين وعواطفهم. فتظهر قدرته على إنشاء الحاجة وإثارة

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحولية لدى تلاميذ الحلقة "

" الثانية من التعليم الأساسى "

الدافع وإيجاد الحافز لدى المرؤوسين لزيادة عملهم وإنتاجيتهم. ويحفز القائد المجموعة على الالتزام برؤية مشتركة، فالأفراد الملهمون دائماً ما يكونون متحمسون لتحقيق أهداف نبيلة، في حين أن الافتقار إلى الإلهام من المرجح أن يولد جهداً وإنجازاً متواضعاً. (Bass, 1990:22). أيضاً يحدد هذا البعد قدرة القائد على خلق رؤية مستقبلية تحفز المرؤوسين على الأداء بما هو أبعد من التوقعات. وخلق مستوى من التحفيز والطاقة التي تدعم التزامهم، وجعل المرؤوسين يتبنون رؤية المؤسسة وكيفية الوصول إليها. وتتضمن الأساليب الملهمة، أساليب الاتصال والتواصل المستمر، والتسامح في حالات التقصير أو الفشل واعتبار ذلك طريقة من طرق التعلم، فالإلهام يحدث عندما يتبع القائد التحولي طرقاً تحفز التابعين وتلهمهم وتدفعهم لتحدي الصعوبات والمشكلات. (حمود العنزي، 2005:75)

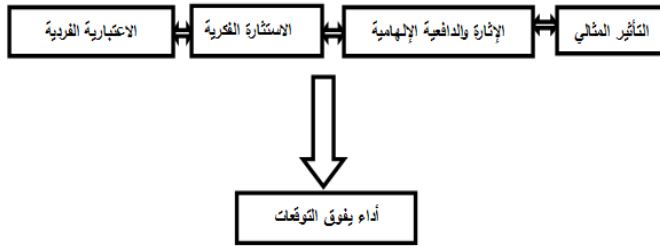
(3) الاستثارة الفكرية (IS) (Intellectual stimulation): وتعني إثارة العاملين للتفكير بطرق جديدة في حل المشكلات، واستخدام التفكير الإبداعي قبل الإقدام على أية ممارسة أو تصرف، وكيفية إيجاد حلول إبداعية وعقلانية للصعوبات المتوقعة، حيث إن تعليم مهارات حل المشكلات يمنح المتابعين القدرة والثقة لمواجهة التحديات، لذلك لن يتم تخليهم عن المصلحة العامة عند ظهور الصعوبات. (Bass, 1990:23). ويشير Dionne وآخرون أن الاستثارة الفكرية هي التي يقدم عندها القائد للمرؤوسين مهام مثيرة وقابلة للتحدي، ويشجعهم على حل المشاكل بطرائق إبداعية، حيث أن الهدف الأساسي الذي ينشده القائد التحولي من الاستثارة الفكرية للمرؤوسين هو أن يجعلهم ابتكارين ومبدعين، من خلال قدرة القائد على إيجاد بيئات تعلم يكون الأفراد فيها قادرين على التفكير تفكيراً إبداعياً، فضلاً عن خلق الحلول الابتكارية للمشكلات وطرح أسئلة حول الافتراضات وتأطير المشكلات، وتناول المواقف القديمة تناوياً جديداً، ويتم تحدي المرؤوسين فكرياً ليقوموا بمحاولة إيجاد مداخل جديدة، ويتم تشجيع الأفكار لتقديم أفضل حل للمشكلات، ويراعي القائد عدم نقد المرؤوسين نقداً ساخراً أمام الآخرين. (Dionne, et al, 2004:185)

(4) الاعتبارية الفردية (IC) (Individualized consideration): وهي اهتمام القائد الشخصي بمرؤوسيه والاستجابة لهم وتوزيع المهام عليهم على أساس حاجاتهم وقدراتهم، والعمل على تدريبهم، وإرشادهم لتحقيق مزيد من النمو والتطور، فالقادة التحويليون يعملون كموجهين لأولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة للنمو، لذا يجب على القادة التحويليين استخدام سلوكيات مختلفة في مواقف مختلفة لتحفيز المتابعين بصورة فردية بشكل أفضل مع تحفيز المجموعة ككل. (Bass, 1990:24).

ويستخدم هذا البعد لقياس مدى اهتمامات القائد حول هموم تابعيه، وتطور احتياجاتهم. وفيما يخص علاقة الاعتبار الفردية بالاتصال فإن زيادة الاستماع

بإنصات، والانفتاح على اقتراحات الآخرين داخل الفريق هو ضروري للأداء الفعال، والنظر في احتياجات الأفراد المختلفة وتوفير الوقت الذي يقضيه العاملين في التدريب والتعليم، والاستماع إلى همومهم ومعالجة الاحتياجات الفردية، وفتح وتوسيع خطوط الاتصال بين القائد وكل عضو من أعضاء الفريق مهم لتمكين الفريق. (Asbari, 2020:53)، كما ويعتبر القائد التحويلي هو ذلك الشخص الذي يهتم بتطوير قدرات مرؤوسيه بحيث يولد لديهم الاهتمام الشخصي ليشعر كل فرد منهم بأنه موضع اهتمام ورعاية القائد، مما يؤدي إلى تحفيز طاقاتهم كل على حدة، وذلك من خلال العمل على تدريبهم وتوجيههم وإرشادهم وإكسابهم المزيد من المهارات والقدرات وإتاحة الفرص المناسبة لكل فرد منهم لتنمية قدراته الذاتية وطاقاته الإبداعية. (سهير حامد، 2010: 115)

ويشير Northouse الى أن تكامل الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية يؤدي إلى أداء يفوق التوقعات. كما هو موضح في الشكل الآتي. (Northouse, 2021:198)



دراسات سابقة:

هدفت دراسة (Li & liu,2022) إلى التحقق من: التأثيرات المتكاملة للقيادة التحويلية لمدير المدرسة وقيادة المعلم على الكفاءة الذاتية للمعلم والأداء الأكاديمي للطلاب. استخدمت هذه الدراسة نهج أخذ العينات الطبقيّة على مرحلتين في أحد المقاطعات الصينية. وتشير النتائج إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل كبير وإيجابي بقيادة المعلمين. وفي الوقت نفسه، ترتبط القيادة التحويلية وقيادة المعلم بشكل إيجابي بالكفاءة الذاتية للمعلم، تضيف هذه الدراسة أدلة دقيقة، وتوفر إطارًا عمليًا لتحسين المدارس من خلال إشراك قادة المعلمين من خلال القيادة التحويلية.

كما هدفت دراسة Waham وآخرون (2020) إلى التعرف على تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي للجامعات العراقية. تم أخذ عينة من 387 عضوًا أكاديميًا من خمس جامعات في العراق وتم استطلاعهم باستخدام استبيان ذاتي. تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) وتحليل الانحدار لتحليل البيانات. وأظهرت النتائج أن القيادة

التحويلية لها تأثير كبير على الأداء التنظيمي. ولذلك، يجب على الجامعة أن تنظر إلى القيادة التحويلية باعتبارها صفة قيادية حاسمة في تصميم برامج التدريب وتطوير سياسات التوظيف المستقبلية

وهدف (Kwan,2020) الى دراسة التأثير المعتدل للقيادة التحويلية على تأثير القيادة التعليمية ونتائج الطلاب. تم إرسال استبيان يتكون من عبارات لقياس القيادة التعليمية والتحويلية، ونتائج الطلاب، والمتغيرات الديموغرافية للمشاركين، في بعض مدارس هونج كونج (177) مدرسة. ودعمت الدراسة أن نتائج الطلاب مرتبطة إيجابيا بمدى تفعيل القيادة التحويلية.

وتبحث دراسة(Balwant,et al,2019) في وجود علاقة مباشرة بين القيادة التحويلية للمعلم ونتائج الطلاب والتحصيل الأكاديمي لهم، باستخدام عينة من 183 طالبا في جميع أنحاء في المملكة المتحدة. وقد دعمت النتائج الأثر البالغ لقيادة المعلمين التحويلية في تحسين التحصيل الأكاديمي وبالتالي نتائجهم.

وتجدر الإشارة الى دراسة (Francisco,2019) والتي تبحث في تأثير التدريس التحويلي المشتق من مفهوم القيادة التحويلية على الحالات التحفيزية للطلاب. وبالتالي على زيادة مشاركة الطلاب وإبداعهم وأداء المهام في التعليم العالي. افترضت الدراسة (العدد = 165 طالب) حدوث تغييرات إيجابية في الحالات التحفيزية لطلاب الجامعة ومعايير الأداء على مدى ستة أسابيع. أظهرت النتائج زيادة درجة المشاركة في الدراسة، وزيادة درجة إبداع الطلاب، وأداء المهام بزيادة التدريس التحويلي المشتق من القيادة التحويلية.

وعن دراسة Gkolia وآخرون (2018) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية للمدراء والفاعلية الذاتية للمدرسين عبر (77) مدرسة ابتدائية وثانوية يونانية مختلفة تعتمد على نظام التعليم المركزي، طبق مقياس القيادة التحويلية وفاعلية الذات لدى المعلم، أوضحت النتائج أن عناصر القيادة التحويلية لدى المديرين له تأثير على أبعاد فاعلية الذات لدى المعلمين وهي (فاعلية التفاعل مع الطلاب، وفاعلية استخدام الاستراتيجيات التعليمية).

ودراسة Nancy Allen (2015). التي كان الغرض منها هو فحص العلاقة بين القيادة التحويلية، والمناخ المدرسي. تم جمع بيانات الدراسة من عينة من مديري المدارس الابتدائية، وعينة ملائمة للمعلمين المتواجدين في منطقة تعليمية صغيرة في الضواحي في جنوب شرق تكساس. تم استخدام استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ-5X) لقياس بالنسبة للمديرين وتم استخدام (SCI-R) لقياس تصورات المعلمين عن المناخ المدرسي.

أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة التحويلية والمناخ المدرسي ومع ذلك، لم يتم العثور على علاقة بين القيادة التحويلية وإنجاز الطالب.

كما هدفت دراسة **Leithwood & Jantzi (2000)**. الى قياس أثر القيادة التحويلية في تنمية القدرات والالتزام داخل البيئات المدرسية لدى المعلمين والطلاب. تم استخدام بيانات الدراسة على عينة مكونة من (1762) معلماً و(9941) طالباً في منطقة تعليمية كبيرة واحدة. أظهرت النتائج تأثيرات هامة قوية للقيادة التحويلية على الظروف التنظيمية، وتنمية قدرات المعلمين داخل البيئة التعليمية مع مشاركة فعالة للطلاب بالصف الدراسي. **خلاصة وتعقيب:** في نهاية عرض الباحث لمتغير القيادة التحويلية يرى الباحث أن القيادة التحويلية كنمط قيادي يمتاز عن غيره من أنواع القيادة بعدة جوانب، وذلك للاعتبارات الآتية:

- رؤية وإلهام: حيث يتمتع القادة التحويليون برؤية قوية وملهمة للمستقبل، ويستطيعون توجيه فرق العمل نحو تحقيق هذه الرؤية. يقومون بتعزيز الشغف والتحفيز لدى الفريق، ويعملون على إلهام الأفراد لتحقيق أفضل إمكاناتهم.
 - التأثير والتغيير: يعتبر القادة التحويليون محفزين للتغيير والتحسين المستمر. يسعون لتطوير الفرق وتحسين أدائها، ويستخدمون الابتكار والإبداع لتحقيق تغيير إيجابي ومستدام فيمن حولهم. يُشجعون الأفراد على التطور واكتساب المهارات الجديدة.
 - بناء الثقة والعلاقات: يولي القادة التحويليون اهتماماً كبيراً لبناء الثقة والعلاقات الإيجابية مع أعضاء الفريق. يتعاملون بصدق واحترام، ويدعمون التواصل المفتوح والشفافية. يعملون على تعزيز روح الفريق وتعاونهم المثمر.
 - الاهتمام بالأفراد: فالقادة التحويليون مهتمين بالأفراد كأشخاص، ويسعون لفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم. يقومون بتوفير الدعم والإرشاد للأفراد، ويشجعونهم على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية. فهذه بعض الجوانب التي تميز القيادة التحويلية عن غيرها من أنماط القيادة.
- ويقترح الباحث عدة نقاط يقوم بها المهتمون، والمعلم على رأسهم لتنمية وتعزيز مهارات القيادة التحويلية لدى التلاميذ، ومنها:**
- تشجيع التحفيز الذاتي: تشجيع التلاميذ على تحديد أهدافهم الشخصية وتحفيزهم للعمل نحو تحقيقها. مساعدتهم في تطوير رؤية لمستقبلهم وتقديم استراتيجيات مبسطة للوصول إلى تلك الأهداف وتحقيق التغيير الإيجابي.

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة "

الثانية من التعليم الأساسي

- التشجيع على التعاون والعمل الجماعي: وتوفير فرص للتلاميذ للعمل في فرق ومجموعات وإعطائهم مشاريع ومهام تتطلب التعاون والتفاعل مع الآخرين. مع تقديم التوجيه والملاحظات لتعزيز مهارات التواصل والتعاون وبناء الثقة بين أعضاء الفريق.
- تعزيز المبادرة والابتكار: تشجيع التلاميذ على اتخاذ مبادرة وتطوير أفكار جديدة. وحثهم على الاستفسار وتحدي الأفكار القائمة وتقديم حلول مبتكرة. وتقديم المساحة للتجربة والخطأ واحترام التنوع في الأفكار.
- تعزيز التفكير النقدي: مساعدة التلاميذ على تطوير مهارات التفكير النقدي. وتقديم بعض المشكلات التي تحتاج إلى تقييم وتحليل وتوجيه. وتوجيههم لاستخدام الأدلة والمنطق في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- القدوة والمثالية: كقائد تحويلي، يجب أن يكون المعلم قدوة إيجابية للتلاميذ وعرض القيم والمبادئ القيادية المهمة لهم، مثل العدالة والنزاهة والتعاطف.
- توفير التدريب والفرص العملية: توفير فرص تعليمية وتدريبية لتنمية مهارات القيادة لدى التلاميذ. قد يشمل ذلك ورش العمل والمشاريع العملية والأنشطة القائمة على المشاريع. هذه الفرص ستمكن التلاميذ من تطبيق المفاهيم والمهارات القيادية في سياقات واقعية.
- إنشاء بيئة تعليمية تشجع على المشاركة: ومنحهم فرصًا للعمل الجماعي والتعاون واتخاذ مبادرة. مع تقديم مشاريع تطلب قيادة الفريق وتشجع على توزيع المهام وتحفيز الزملاء.
- تعزيز القيادة في المشاريع الطلابية: مثل الفرق الرياضية أو الأندية المدرسية أو الفعاليات الثقافية.
- تشجيع المساهمة الاجتماعية: تشجيع التلاميذ على المشاركة في الأعمال الاجتماعية والمبادرات المجتمعية. حيث يمكنهم القيادة في مشاريع خدمة المجتمع أو المشاركة في الأنشطة التطوعية. هذا يمنحهم فرصة لتطبيق مهارات القيادة في سياقات الخدمة والمساعدة.
- تنظيم الأنشطة الطلابية: وإشراك التلاميذ في تنظيم الأنشطة الطلابية مثل المؤتمرات أو الندوات أو الحفلات. مع تحملهم المسؤولية في تخطيط وتنسيق

هذه الأحداث. هذه الأنشطة تعزز القدرة على القيادة والتأثير الإيجابي على الآخرين.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون هناك تفاعل وتواصل مستمر بين المعلمين والطلاب لتقديم المشورة والإرشاد وتعزيز النمو القيادي. حيث أن تنمية مهارات القيادة التحويلية تستغرق الوقت والجهد، ويجب تشجيع التلاميذ على المثابرة والتطوير المستمر لهذه المهارات.

فروض البحث:

وفي ضوء الدراسات والبحوث السابقة التي تم الاطلاع عليها، تم تحديد الفروض التي يسعى البحث الحالي إلى التحقق منها فيما يلي:

1. تنتظم بنية مقياس مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في عدة عوامل.
2. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي على مقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية تُعزى لاختلاف النوع (ذكور، إناث).
3. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي على مقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية تُعزى لأثر الصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث).

إجراءات البحث:

تمثلت إجراءات البحث الحالي في العناصر التالية:

1. **منهج البحث:** اقتضت طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي (السببي-المقارن)، لملاءمته لمشكلة البحث حيث استخدم هذا المنهج للكشف عن طبيعة الفروق على مقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية تبعاً لاختلاف النوع (ذكور، إناث)، والصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث).
2. **عينة البحث:** انقسمت عينة البحث الحالي إلى قسمين هما:
عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث: تكونت تلك العينة من (250) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وتراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (13-15) سنة، بمتوسط عمري قدره (13.55) وانحراف معياري قدره (0.587)، وبواقع (154 ذكور، 96 إناث)، والجدول التالي يوضح الإحصاءات الوصفية لعينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة

الثانية من التعليم الأساسي"

جدول (1) المؤشرات الإحصائية لعينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

النسبة المئوية	الانحراف المعياري لأعمارهم الزمنية	متوسط أعمارهم الزمنية	العدد (ن)	المجموعة	المتغير التصنيفي
61.6%	0.626	13.63	154	ذكور	النوع
38.4%	0.496	13.42	96	إناث	
31.2%	0.000	13.00	78	الأول	الصف الدراسي
28%	0.473	13.33	70	الثاني	
40.8%	0.324	14.12	102	الثالث	
100%	0.587	13.55	250	ككل	عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

العينة الأساسية للبحث: هي تلك العينة التي تم تطبيق أدوات البحث عليها للخروج بمجموعة من النتائج والمقترحات التي تساعد على التحقق من صحة الفروض الخاصة بالبحث، وتكونت تلك العينة من (272) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وقد تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (13-15) سنة، بمتوسط عمري (13.50) سنة وانحراف معياري (0.583) سنة، وواقع (159) ذكور، (113) إناث، وفيما يلي جدول يوضح المؤشرات الإحصائية للعينة الأساسية.

جدول (2) المؤشرات الإحصائية لعينة البحث الأساسية.

النسبة المئوية	الانحراف المعياري لأعمارهم الزمنية	متوسط أعمارهم الزمنية	العدد (ن)	المجموعة	المتغير التصنيفي
58.46%	0.600	13.57	159	ذكور	النوع
41.54%	0.545	13.41	113	إناث	
36.76%	0.000	13.00	100	الأول	الصف الدراسي
25.74%	0.473	13.33	70	الثاني	
37.5%	0.324	14.12	102	الثالث	
100%	0.583	13.50	272	ككل	العينة الأساسية

3. أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على مقياس مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي إعداد/ الباحث، وفيما يلي عرض موجز لخطوات إعداد تلك الأداة وخصائصها السيكومترية:

أولاً: مقياس مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي إعداد/ الباحث

قام الباحث بإعداد مقياس لقياس مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، كما قام بالتحقق من خصائصه السيكومترية على النحو التالي:

1. **هدف المقياس:** يهدف المقياس إلى قياس مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وذلك من خلال أربعة عوامل فرعية: التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية.
2. **خطوات إعداد المقياس**

مرت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل المقياس إلى صورته النهائية ويمكن توضيحها فيما يلي:

- الاستفادة من الإطار النظري الذي قام الباحث بإعداده حول القيادة التحويلية ومكوناتها وعواملها الأساسية، وذلك لتحديد البنية الرئيسة للمقياس.
- الاطلاع على مجموعة متنوعة من المقاييس العربية والأجنبية التي تعبر عن القيادة التحويلية والعوامل التي تتكون منها، وهي كالتالي:

جدول رقم (3) أسماء المقاييس التي تناولت القيادة والقيادة التحويلية

م	اسم المقياس	إعداد	العام
1	مقياس القيادة التحويلية متعدد العوامل (MQL)	Bass & Avolio	2006
2	تحليل البنية العاملية لمقياس القيادة التحويلية متعدد العوامل (MQL)	Den Hartog, et al	1997
3	مقياس الكفاءة الذاتية للقيادة	Jacque-Corey Cormier	2017
4	مقياس القيادة التحويلية	Shrine Al Ahmad	2019
5	مقياس القيادة التحويلية	Isabel Buil, et al	2019
6	مقياس القيادة التحويلية	سناء علي شقوارة	2012
7	مقياس الشخصية القيادية	ناصر إبراهيم الشرعة وآخرون	2019
8	مقياس المهارات القيادية	عامر محمد فروانة	2014
9	مقياس مهارات القيادة	سامية مختار شهيو	2019
10	مهارات السلوك القيادي	رحاب صالح برغوث	2015

وبعد الاطلاع على هذه المقاييس المتعلقة بالقيادة عامة وبالقيادة التحويلية بصفة خاصة تم تحديد الأبعاد الفرعية للقيادة التحويلية بناء على تصنيف باس (BASS,1990) بما يتلاءم مع أهداف الدراسة وطبيعة عينة الدراسة، ووضعت التعريفات الإجرائية للأبعاد الفرعية، وتشكلت عبارات المقياس بمواقف حياتية تمس

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة "

الثانية من التعليم الأساسي

المجتمع المحلي المحيط بالتلميذ في تلك المرحلة العمرية، ليسهل للتلميذ الإجابة عليها وفهمها بصورة جيدة، وقد بلغ عدد بنود المقياس في صورته الأولى (58) بنداً، وزعت على أربعة أبعاد للقيادة التحويلية، حيث بلغ عدد بنود البعد الأول (التأثير المثالي) (18) بنداً، وبلغ عدد بنود البعد الثاني (الدافعية الإلهامية) (13) بنداً، وبلغ عدد بنود البعد الثالث (الاستثارة الفكرية) (13) بنداً، وأخيراً بلغ عدد بنود البعد الرابع (الاعتبارية الفردية) (14) بنداً، ثم عُرض المقياس في صورته الأولى على عدد (10) من السادة المحكمين المختصين في مجال الصحة النفسية، مجال علم النفس التربوي، ومجال التربية المقارنة والإدارة التعليمية وذلك لإبداء الرأي حول مدى ارتباط كل عبارة بالبعد الفرعي المدرجة ضمنه وفقاً لتعريف الإجراءات له (مناسب، غير مناسب، ملاحظات)، وإدخال التعديلات اللازمة على العبارات التي تتطلب ذلك، واقترح ما يمكن إضافته من عبارات لكل من الأبعاد الفرعية. وقد أسفرت عملية التحكيم عن حذف بعض العبارات لتشابهها مع عبارات أخرى أو لعدم انتمائها للبعد، كما عدلت بعض العبارات ليسهل على التلاميذ فهمها والإجابة عليه، وقد ارتضى الباحث العبارات التي أجمع المحكمون على صلاحيتها وذلك بنسبة اتفاق 90% فأكثر وبناءً عليه تم استبعاد (8) عبارات وتعديل (9) عبارات، وبذلك أصبح المقياس بعد التحكيم متضمناً (50) عبارة في صورته النهائية.

3. التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:

قام الباحث بالتحقق من الخصائص السيكومترية من خلال حساب الصدق والثبات والاتساق الداخلي للمقياس، وجاءت النتائج على النحو التالي:

أولاً: صدق المقياس

1- صدق المحكمين (الصدق الظاهري): قام الباحث بعرض المقياس على (10) أساتذة من المتخصصين في مجالات الصحة النفسية والتربية الخاصة، مجال علم النفس التربوي، ومجال التربية المقارنة والإدارة التعليمية لإبداء الآراء والمقترحات حول عبارات المقياس من حيث مدى وضوح الصياغة اللغوية ومدى ملائمة العبارة لقياس البعد الذي تنتمي إليه، وبناءً على توجيهاتهم تم تعديل بعض العبارات من حيث الصياغة اللغوية، وجدول (4) يوضح نسب الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس.

جدول (4) نسب الاتفاق بين المحكمين لعبارات مقياس مهارات القيادة التحويلية (ن=10).

مقياس مهارات القيادة التحويلية					
رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق
1	100%	21	90%	41	100%
2	80%	22	100%	42	100%
3	100%	23	100%	43	100%

%100	44	%100	24	%100	4
%80	45	%90	25	%100	5
%100	46	%100	26	%100	6
%100	47	%100	27	%90	7
%90	48	%100	28	%80	8
%100	49	%100	29	%100	9
%100	50	%100	30	%90	10
%100	51	%80	31	%90	11
%90	52	%90	32	%100	12
%100	53	%90	33	%100	13
%100	54	%100	34	%100	14
%100	55	%100	35	%70	15
%100	56	%90	36	%100	16
%100	57	%100	37	%100	17
%80	58	%70	38	%80	18
		%100	39	%100	19
		%90	40	%100	20

وقد أسفرت عملية التحكيم عن حذف بعض العبارات لتشابهها مع عبارات أخرى أو لعدم انتمائها للبعد، كما عدلت بعض العبارات ليسهل على التلاميذ فهمها والاجابة عليه، وقد ارتضى الباحث العبارات التي أجمع المحكمون على صلاحيتها وذلك بنسبة اتفاق 90% فأكثر وبناءً عليه تم استبعاد (8) عبارات وتعديل (9) عبارات، وبذلك أصبح المقياس بعد التحكيم متضمنا (50) عبارة في صورته النهائية.

2- صدق المقارنة الطرفية: أخذت الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية محكاً للحكم على صدق أبعاده، كما أخذ أعلى وأدنى 27% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى 27% التلاميذ المرتفعين، وتمثل مجموعة أدنى 27% من درجات التلاميذ المنخفضين، وباستخدام اختبار " ت " T-Test للتحقق من دلالة الفروق بين عينتين مستقلتين، ويوضح جدول (5) النتائج حيث جاءت على النحو التالي:

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة
الثانية من التعليم الأساسي"

جدول (5) نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس مهارات القيادة التحويلية (ن=250).

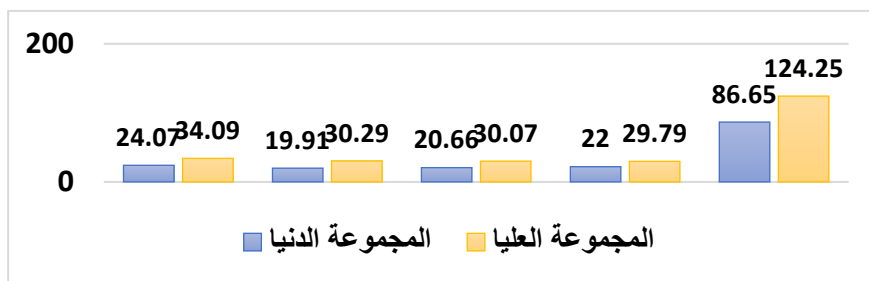
الدلالة الإحصائية	قيمة " ت " المحسوبة	الفئة العليا (ن=68)		الفئة الدنيا (ن=68)		المقياس وعوامله الفرعية
		الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	المتوسط الحسابي (م)	
دالة (0.00) عند 0.001	22.607-	2.211	34.09	2.908	24.07	التأثير المثالي
دالة (0.00) عند 0.001	24.331-	1.754	30.29	3.050	19.91	الدافعية الإلهامية
دالة (0.00) عند 0.001	21.895-	2.512	30.07	2.501	20.66	الاستشارة الفكرية
دالة (0.00) عند 0.001	11.605-	2.847	29.79	4.750	22.00	الاعتبارية الفردية
دالة (0.00) عند 0.001	39.764-	3.555	124.25	6.941	86.65	مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجات حرية (134) = 1.980

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.01 ودرجات حرية (134) = 2.617

يتضح من جدول (5) أن جميع قيم " ت " دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، الأمر الذي يشير إلى القدرة التمييزية للمقياس بين تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي عينة الدراسة وصلاحيته للتطبيق، والشكل البياني التالي يوضح الفروق بين مجموعتي أعلى وأدنى الأداء على مقياس مهارات القيادة التحويلية:

ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.



شكل (1) الفروق بين متوسطي درجات مجموعتي أدنى وأعلى الأداء على مقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية.

3- الصدق العاملي Factorial Validity

تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتيلينج Hotelling باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.25)، والاعتماد على محك كايزر Kaiser Normalization الذي وضعه جوتمان Guttman، وفي ضوء هذا المحك يقبل العامل الذي يساوي أو يزيد جذره الكامن عن الواحد الصحيح، كذلك يتم قبول العوامل التي تشبع عليها ثلاثة بنود على الأقل بحيث لا يقل تشبع البند بالعامل عن (0.30)، وقد تم اختيار طريقة المكونات الأساسية باعتبارها من أكثر طرق التحليل العاملي دقة ومميزات، ومن أهمها إمكانية استخلاص أقصى تباين لكل عامل، وبذلك تتلخص المصفوفة الارتباطية للمتغيرات في أقل عدد من العوامل.

تم إجراء التحليل العاملي على عينة قوامها (250) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وتم التحقق من مدى قابلية البيانات التحليل العاملي؛ حيث جاءت القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط أكبر من (0.00001)، وتم حساب اختبار كايزر - ماير أولكن لكفاية العينة قيمته (0.810) وهي قيمة أكبر من (0.5) لذا يُعد حجم العينة مناسب، وبلغت قيمة اختبار Bartlett's Test of Sphericity (4510.512) بدرجة حرية (1225) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، وبهذا فإن البيانات تستوفي الشروط اللازمة لاستخدام محك كايزر لتحديد عدد العوامل، وتم الإبقاء على العوامل التي جذرها الكامن ≤ 1 مع استبعاد البنود ذات التشبعات الأقل من (0.30)، وحذف العوامل التي تشبع عليها أقل من ثلاثة بنود. وأسفرت نتائج التحليل العاملي لعبارات المقياس عن وجود (4) أربعة عوامل جذرها الكامن أكبر من الواحد الصحيح فسرت (35.121%) من التباين الكلي، ويوضح جدول (6) مصفوفة العوامل الدالة إحصائياً وتشبعاتها بعد تدوير المحاور تدويراً متعامداً الفاريماكس Varimax، وكذلك الجذر الكامن ونسبة التباين لكل عامل والنسبة التراكمية للتباين.

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة
الثانية من التعليم الأساسي "

جدول (6) مصفوفة العوامل الدالة إحصائياً وتشبعاتها بعد تدوير المحاور (مقياس مهارات القيادة التحويلية).

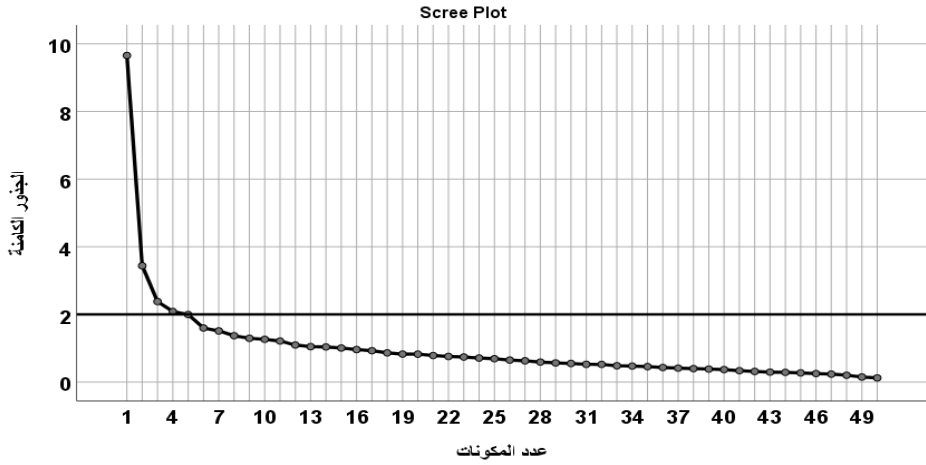
العوامل العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
33	0.650			0.415
28	0.622	0.303		
29	0.611			
13	0.551			
30	0.511			
32	0.489			0.417
10	0.485			
31	0.470			
34	0.465		0.384	
19	0.422		0.340	
26	0.357		0.312	
27	0.338			
36	0.322		0.305	0.317
35				
49		0.644		
42		0.629		
43		0.626		
48		0.621		
47		0.577		
41		0.554		
40		0.500		0.467
44		0.471		
50		0.423		
8		0.381		0.371
11	0.361	0.374		
45	0.323	0.324		
14			0.634	
18	0.424		0.547	

العوامل العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
24			0.494	
20			0.484	
22			0.477	
1			0.476	
7			0.465	
39			0.452	
15			0.450	
25	0.328		0.449	
23			0.415	
16	0.371		0.386	
17		0.323	0.382	0.314
38			0.369	
37				
4				0.617
9				0.558
6	0.53			0.546
2		0.401		0.480
21		0.318		0.468
3				0.440
46			0.398	0.398
12				0.385
5				0.378
الجذر الكامن	4.876	4.526	4.515	3.644
نسبة التباين	%9.753	%9.051	%9.03	%7.288
نسبة التباين التراكمية	%9.753	%18.804	%27.834	%35.121
اختبار كايزر - ماير - أوليكن	0.810 أكبر من 0.60			
اختبار بارتليت	4510.512 دالة عند مستوى 0.001			

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحولية لدى تلاميذ الحلقة

الثانية من التعليم الأساسي"

والشكل البياني (2) يوضح عدد العوامل المستخرجة * *¹:



شكل بياني (2) عدد العوامل المستخرجة في مقياس مهارات القيادة التحولية لدى عينة الدراسة. ويتضح من الشكل البياني (2) أن عدد النقاط التي تسبق الخط المستقيم أو تقع على الخط الذي يقطع المنحنى بالعرض هي أربع نقاط أي أن هناك أربعة عوامل جذرها الكامن أكبر من (2)، لذا فإن عدد العوامل الأنسب لإجراء التحليل العاملي هو (4) عوامل كما توصلت إليها نتائج التحليل العاملي، وباستقراء النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح أن جميع تشبعات العبارات أعلى من (0.30) باستثناء المفردتين أرقام (35، 37) فقد تم حذفهما لانخفاض تشبعهما، ومن ثم يصبح طول المقياس يتكون من (48) عبارة، وفيما يلي تفسير هذه العوامل سيكولوجياً بعد تدوير المحاور تدويراً متعامداً:

جدول (7) درجات تشبع عبارات العامل الأول مرتبة ترتيباً تنازلياً.

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
33	إذا كنتُ مديراً لمدرستي وكان غياب الطلاب كثيراً ومتكرراً	0.650
28	عند حل واجبات وتمارين أي مادة دراسية.....	0.622
29	أعتقد أن المشكلات التي أمر بها في حياتي	0.611
13	تعصب على زميلي أثناء الحوار معه، ظناً منه أنني قد تكلمت عليه في غيبته	0.551
30	عندما أتخذ قراراً	0.511
32	يستهويني في ألعاب الكمبيوتر	0.489

¹ ** عدد العوامل في هذا الشكل هو عدد النقاط التي تسبق الخط المستقيم أو تقع على الخط الذي يقطع المنحنى بالعرض.

رقم العبارة	العبارات	درجة التشيع
10	عندما لا أحقق أحد أهدافي، فإنني	0.485
31	لو كنت رئيسًا لإحدى الشركات.....	0.470
34	لو كنت مديرا لإحدى الشركات الكبرى وتقدم لي موظف مُبتدئ ببعض المقترحات لتطوير الشركة	0.465
19	إذا تم اختياري رائدًا للفصل.....	0.422
26	أثناء مسابقة أوائل الطلبة لاحظتُ أن زميلي يحاول أن يستأثر بالإجابة على معظم الأسئلة	0.357
27	عندما أفكر في حل للمشكلة التي تواجهني	0.338
36	لو تعطلت الباخرة في نهر النيل لوقت طويل أثناء إحدى الرحلات المدرسية.....	0.322

يتضح من جدول (7) أن تشيعات هذا العامل تراوحت بين (0.322:0.650) وبلغ جذرها الكامن (4.876)، ويفسر هذا العامل (9.753%) من حجم التباين الكلي، ومن خلال ما تتضمنه هذه العبارات يمكن أن نطلق على هذا العامل من الناحية النظرية والنفسية " الاستثارة الفكرية ".

جدول (8) درجات تشيع عبارات العامل الثاني مرتبة ترتيبًا تنازليًا.

رقم العبارة	العبارات	درجة التشيع
49	أخذ زميلي المركز الأول على الفصل.....	0.644
42	في تعاملتي مع إخوتي بالمنزل.....	0.629
43	رأيتُ أحد المعلمين يقف مع زميلي الذي دوما يناقسنني في الترتيب.....	0.626
48	لو كلفتنني إدارة المدرسة بتكوين فريق عمل لتمثيل المدرسة في مسابقة الإدارة التعليمية.....	0.621
47	عندما أتصل بأحد الزملاء أكثر من مرة ولا يرد علي.....	0.577
41	عندما أختلف مع زميلي في الرأي.....	0.554
40	لاحظت أن زميلي بالفصل منطويا في الفترة الأخيرة	0.500
44	اتصل بي أحد الأصدقاء عندما كنت أتصفح الفيسبوك	0.471
50	أخذ المعلم تصويتا من طلاب الفصل حول حفل نهاية العام الدراسية.....	0.423
8	اعتدى علي أحد الزملاء بالسب أمام الفصل	0.381
11	إذا تغيبت عن المدرسة يومين متتاليين....	0.374
45	لو سافر والدي للعمل لفترة طويلة.....	0.324

يتضح من جدول (8) أن تشيعات هذا العامل تراوحت بين (0.324:0.644) وبلغ جذرها الكامن (4.526)، ويفسر هذا العامل (9.051%) من حجم التباين الكلي،

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة

الثانية من التعليم الأساسي"

ومن خلال ما تتضمنه هذه العبارات يمكن أن نطلق على هذا العامل من الناحية النظرية والنفسية " الاعتبارية الفردية " .

جدول (9) درجات تشبع عبارات العامل الثالث مرتبة ترتيباً تنازلياً.

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
14	وعدت صديقي أني سأبحث له عن كتاب قد طلبه مني	0.634
18	إذا كلفني معلمي بقيادة فريق من التلاميذ لأداء مهمة معينة فإنني.....	0.547
24	غضب والدي مني لأنني لم أحصل على المجموع الذي كان يتمناه.....	0.494
20	إذا تم اختياري رائداً للفصل للمرة الثانية.....	0.484
22	لو كنت مدرباً لفريق كرة القدم بناه كبير.....	0.477
1	أخبرت زملائي في الفصل بأن الاختبار قد ألغاه المعلم	0.476
7	عندما ينصحنني أحد زملائي بأن مستواي الدراسي انخفض عما كان في الماضي	0.465
39	عندما أجد زميلاً لي في الفصل لم يفهم الدرس الذي شرحه المعلم.....	0.452
15	اختارني معلم التربية الرياضية لأكون قائداً لفريق كرة القدم وقد اقترب موعد المباراة.....	0.450
25	سافر والدي وأمي ليومين	0.449
23	عندما يسألني أحد زملائي عن مستقبلي، فإنني	0.415
16	كنت قائداً لفريق كرة القدم وقد فزنا بالدوري	0.386
17	طلب المعلم تقسيم الفصل إلى مجموعات وتقديم فكرة إبداعية وتنفيذها في مادة العلوم في خلال يومين وقد كنت قائداً لإحدى المجموعات.....	0.382
38	في الإجازة الصيفية	0.369

يتضح من جدول (9) أن تشبعات هذا العامل تراوحت بين (0.369: 0.634) وبلغ جذرها الكامن (4.515)، ويفسر هذا العامل (9.03%) من حجم التباين الكلي، ومن خلال ما تتضمنه هذه العبارات يمكن أن نطلق على هذا العامل من الناحية النظرية والنفسية " الدافعية الإلهامية " .

جدول (10) درجات تشبع عبارات العامل الرابع مرتبة ترتيباً تنازلياً.

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
2	تغيب أحد زملائي في الفصل بسبب إجرائه عملية جراحية	0.480
3	أخطأ زميلي أثناء قراءة الدرس في حصة اللغة الإنجليزية.....	0.440
46	عندما أرى زميلاً لي مقصراً في المذاكرة.....	0.398
21	كنت قائداً لفريق كرة القدم وأخطأ زميلي في تسديد ضربه الجزاء.....	0.468
12	قام أحد المعلمين بخصم بعض الدرجات لأنني لم أؤد واجباتي المدرسية فإنني.....	0.385
9	عندما تواجهني مشكلة وأحاول حلها فإن زملائي.....	0.558
6	إذا كنت مسؤولاً عن اللجنة الاجتماعية بالفصل	0.546
5	عند حدوث مشكلة في الفصل	0.378
4	ذهبت أنا وزميلي للتقديم في رحلة المدرسة لمدينة الملاهي التي أحبها جداً، فأخبرني المعلم أنه لم يتبق إلا مكان واحد فقط.....	0.617

يتضح من جدول (10) أن تشبعات هذا العامل تراوحت بين (0.378: 0.617) وبلغ جذرها الكامن (3.644)، ويفسر هذا العامل (7.288%) من حجم

التباين الكلي، ومن خلال ما تتضمنه هذه العبارات يمكن أن نطلق على هذا العامل من الناحية النظرية والنفسية " التأثير المثالي".

ثانيًا: الاتساق الداخلي للمقياس

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل عبارة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه والمقياس ككل، وفيما يلي النتائج:

جدول (11) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه ومقياس مهارات القيادة التحويلية ككل (ن=250).

العامل الفرعي	رقم العبارة	معامل الارتباط بالعامل	معامل الارتباط بالمتغير ككل	العامل الفرعي	رقم العبارة	معامل الارتباط بالعامل	معامل الارتباط بالمتغير ككل
العامل الأول (الاستشارة الفكرية)	10	**0.498	**0.395	العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)	8	**0.514	**0.513
	13	**0.478	**0.356		11	**0.492	**0.435
	19	**0.628	**0.645		40	**0.602	**0.477
	26	**0.593	**0.574		41	**0.604	**0.454
	27	**0.510	**0.448		42	**0.638	**0.433
	28	**0.647	**0.570		43	**0.591	**0.337
	29	**0.666	**0.563		44	**0.568	**0.497
	30	**0.524	**0.432		45	**0.480	**0.490
	31	**0.553	**0.454		47	**0.597	**0.385
	32	**0.500	**0.356		48	**0.617	**0.349
	33	**0.649	**0.511		49	**0.630	**0.368
	34	**0.622	**0.527		50	**0.435	**0.186
	36	**0.450	**0.366		2	**0.629	**0.554
	العامل الرابع (التأثير المثالي)	1	**0.528		**0.394	العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)	3
7		**0.626	**0.581	4	**0.641		**0.399
14		**0.614	**0.371	5	**0.470		**0.292
15		**0.462	**0.338	6	**0.685		**0.615
16		**0.495	**0.419	9	**0.492		*0.160
17		**0.558	**0.620	12	**0.500		**0.421
18		**0.610	**0.412	21	**0.618		**0.538
20		**0.440	**0.299	46	**0.519		**0.432
22		**0.462	**0.272				
23		**0.552	**0.461				
24		**0.539	**0.501				
25	**0.565	**0.547					
38	**0.401	**0.275					
39	**0.502	**0.361					

(**) دال عند مستوى 0.01

(*) دال عند مستوى 0.05

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة

الثانية من التعليم الأساسي"

يتضح من جدول (11) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.160*):
0.685***)، وهي قيم تشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستويي (0.01، 0.05) بين العبارات وكل من الدرجة الكلية للعوامل الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) والمقياس ككل؛ وهذا يؤكد على الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وتجانسها وصلاحيته المقياس الحالي للاستخدام في الدراسة الحالية.

ثم قام الباحث بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين العوامل الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) وبعضها البعض، وبينها وبين الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية، ويوضح جدول (12) نتائج معاملات الارتباط:

جدول (12) معاملات الاتساق الداخلي لعوامل مقياس مهارات القيادة التحويلية (ن=250).

مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل	العامل الرابع (التأثير المثالي)	العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)	العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)	العامل الأول (الاستثارة الفكرية)	المقياس وعوامله الفرعية
**0.847	**0.504	**0.617	**0.451	1	العامل الأول (الاستثارة الفكرية)
**0.726	**0.474	**0.342	1	**0.451	العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)
**0.794	**0.438	1	**0.342	**0.617	العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)
**0.732	1	**0.438	**0.474	**0.504	العامل الرابع (التأثير المثالي)
1	**0.732	**0.794	**0.726	**0.847	مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل

(**). دال عند مستوى 0.01

(*). دال عند مستوى 0.05

يتضح من جدول (12) وجود معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين العوامل الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي)، والدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وهي معاملات ارتباط جيدة، وهذا يدل على تجانس المقياس واتساقه من حيث العوامل الفرعية.

ثالثاً: ثبات مقياس مهارات القيادة التحويلية: قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس باستخدام الطرائق التالية: التجزئة النصفية (باستخدام معادلتى جوتمان، وتصحيح الطول

لسبيرمان براون) ومعامل ألفا-كرونباخ، على عينة قوامها (250) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها:

1. حساب الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ Cronbach Alpha

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ على عينة قوامها (250) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (13) قيم معاملات الثبات لمقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية بطريقة ألفا-كرونباخ.

معامل ألفا-كرونباخ	عدد العبارات	المقياس وعوامله الفرعية
0.820	13	العامل الأول (الاستشارة الفكرية)
0.806	12	العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)
0.798	14	العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)
0.722	9	العامل الرابع (التأثير المثالي)
0.906	48	مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل

ويتضح من جدول (13) أن قيم معاملات الثبات مقبولة ومرضية، مما يجعلنا نثق في ثبات مقياس مهارات القيادة التحويلية، وأنه يتمتع بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

أ) طريقة التجزئة النصفية Half-Split

تم حساب معامل الارتباط (معامل ثبات التجزئة النصفية) بين نصفي الاختبار لكل عامل من العوامل الفرعية والمقياس ككل، باستخدام معادلتين جوتمان، وتصحيح الطول لسبيرمان_ براون على عينة قوامها (250) تلميذاً وتلميذة من تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.

جدول (14) قيم معاملات الثبات لمقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية بطريقة التجزئة النصفية.

معامل جوتمان	معامل التجزئة " سبيرمان-براون "		عدد العبارات	المقياس وعوامله الفرعية
	قبل التصحيح	بعد التصحيح		
0.782	0.650	0.789	13	العامل الأول (الاستشارة الفكرية)
0.777	0.636	0.777	12	العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)
0.744	0.595	0.746	14	العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)
0.694	0.548	0.710	9	العامل الرابع (التأثير المثالي)
0.865	0.763	0.865	48	مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة

الثانية من التعليم الأساسي

ويتضح من خلال جدول (14) أن قيم معاملات الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (0.694 : 0.865)، وهي قيم مقبولة ومطمئنة مما يدل على ثبات مقياس مهارات القيادة التحويلية.

وصف مقياس مهارات القيادة التحويلية في صورته النهائية وتقدير درجاته:

أصبح المقياس في صورته النهائية بعد حساب الخصائص السيكمترية له مكوناً من (48) موقفًا، وأمام كل موقف ثلاثة بدائل هي (أ، ب، ج)، ويختار تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بديلاً واحداً لكل عبارة من البدائل السابقة، بحيث يحصل التلميذ على (3) درجات في حالة اختياره البديل الذي يدل على ارتفاع مستوى القيادة التحويلية له، و(2) درجتين في حالة اختياره البديل المتوسط، و(1) درجة واحدة في حالة اختياره للبديل الأضعف، بحيث تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (48 : 144)، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع مستوى القيادة التحويلية، وتشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، و جدول (14) يوضح أرقام عبارات كل عامل من العوامل الفرعية لمقياس مهارات القيادة التحويلية.

جدول (15) توزيع العبارات على العوامل الفرعية لمقياس مهارات القيادة التحويلية.

العوامل الفرعية	عدد العبارات	أرقام العبارات
العامل الأول (الاستثارة الفكرية)	13	1 _____ 13
العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)	12	14 _____ 25
العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)	14	26 _____ 39
العامل الرابع (التأثير المثالي)	9	40 _____ 48

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
2. اختبار " ت " لدلالة الفروق بين متوسطات المجموعات المستقلة.
3. تحليل التباين الأحادي One-Way Anova.
4. معامل الارتباط الخطي لبيرسون.
5. التحليل العاملي الاستكشافي.
6. معامل ألفا-كرونباخ.
7. التجزئة النصفية (معادلتى سبيرمان-براون، جوتمان).
8. اختبار أقل فرق معنوي L.S.D.

نتائج البحث ومناقشتها:

تناول الباحث في هذا الجزء النتائج التي تم التوصل إليها، وتفسيرها في ضوء الدراسات والأدبيات النظرية التي اهتمت بدراسة متغير مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي، وفيما يلي النتائج المتعلقة بفروض البحث:

1- نتائج الفرض الأول ومناقشتها: ينص هذا الفرض على أنه " تنتظم بنية مقياس

مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في عدة عوامل"، وتم التحقق من هذا الفرض من خلال إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس مهارات القيادة التحويلية كما هو موضح في الجداول أرقام (6، 7، 8، 9، 10)، فقد دلت النتائج على وجود أربعة عوامل أساسية تسهم في قياس المتغير، وهي: التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية. وقد جاءت هذه العوامل متوافقة مع ذات الأبعاد في المقاييس الأخرى، مثل مقياس القيادة التحويلية متعدد العوامل (MQL) لياس وأفوليو (Bass & Avoli, 2004)، وتحليل البنية العاملية لمقياس القيادة التحويلية متعدد العوامل ((Den Hartog, et al, 1997) MQL)، ومقياس القيادة التحويلية (Shrine Al Ahmad, 2019)، و مقياس القيادة التحويلية (Isabel Buil, et al, 2019). ويرى الباحث أن متغير القيادة التحويلية يمكن التنبؤ به من خلال تلك العوامل (التأثير المثالي، الكاريزما)، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية)، وهي عوامل جامعة لكل مهارات القيادة، بدأ من الكاريزما والصفات الشخصية والخلقية للقائد، مروراً بقدرة القائد على إلهام وإثارة الدافعية لدى فريقه، وحثه للتفكير بطرق إبداعية لحل المشكلات المتوقعة، ثم أخذه الفروق الفردية والظروف الاجتماعية لفريقه بعين الاعتبار. فإذا ما توفرت هذه الصفات وتلك العوامل في القائد، أصبح قائداً تحويلياً مميّزاً قادر على تحقيق الرؤى والرسالة وتحقيق الهدف المنشود مع فريقه.

2- نتائج الفرض الثاني ومناقشتها: ينص الفرض الثاني على أنه " لا توجد فروق

دالة إحصائية بين متوسطي درجات تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي على مقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية تُعزى لاختلاف النوع (ذكور، إناث)"، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" T-Test لحساب الفروق بين مجموعتين مستقلتين ودلالة تلك الفروق، وفيما يلي نتائج اختبار (ت) للفروق في متغير مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) تبعاً لاختلاف النوع (ذكور، إناث):

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة "

الثانية من التعليم الأساسي"

جدول (16) الفروق على مقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية تبعًا لاختلاف النوع

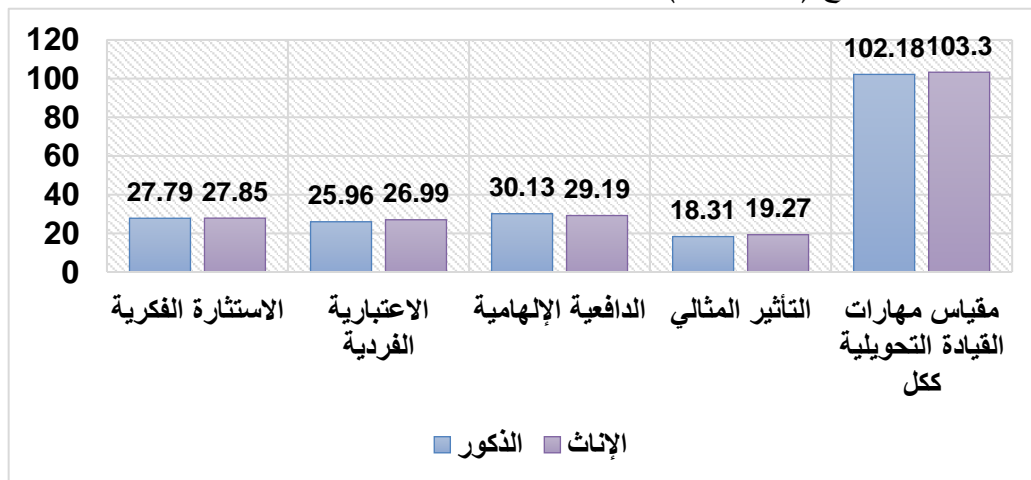
(ن=272).

المقياس وعوامله الفرعية	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية df.	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
الاستشارة الفكرية	ذكور	159	27.79	5.661	270	0.097-	(0.923) غير دالة إحصائيًا
	إناث	113	27.85	4.785			
الاعتبارية الفردية	ذكور	159	25.96	5.551	270	1.755-	(0.080) غير دالة إحصائيًا
	إناث	113	26.99	3.455			
الدافعية الإلهامية	ذكور	159	30.13	4.809	270	1.467	(0.144) غير دالة إحصائيًا
	إناث	113	29.19	5.724			
التأثير المثالي	ذكور	159	18.31	3.646	270	2.183-	(0.030) دالة عند 0.05
	إناث	113	19.27	3.529			
مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل	ذكور	159	102.18	16.095	270	0.611-	(0.542) غير دالة إحصائيًا
	إناث	113	103.30	13.192			

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 ودرجات حرية (270) = 1.960

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.01 ودرجات حرية (270) = 2.576

والشكل البياني (3) يوضح الفروق في الأداء على مقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية (الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) تبعًا لاختلاف النوع (ذكور، إناث):



شكل بياني (3) الفروق في الأداء على مقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية تبعا لاختلاف النوع.

- باستقراء النتائج الواردة في جدول (16) وشكل بياني (3) يتضح تحقق الفرض الثاني جزئياً، حيث تُظهر النتائج أن قيم "ت" المحسوبة للفروق على مقياس مهارات القيادة التحويلية والعوامل الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية) قد بلغت (-0.611، -0.097، -1.755، 1.467) بالترتيب، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستويي دلالة 0.05 و 0.001، بينما بلغت قيمة "ت" في حالة عامل التأثير المثالي (-2.183) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.05؛ وهذا يشير إلى:
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية والعوامل الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية). وهذا يتفق مع دراسة كل من Mfikwe & Pelsner (2017) حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود اختلافات كبيرة في أساليب القيادة والذكاء الوجداني بين الذكور والإناث، ودراسة ابراهيم أبو رحمة (2018) حيث أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة التحويلية تعزى للمتغيرات الديمغرافية. وكما في دراسة منيرة غبلان (2018) حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في اكتساب المهارات القيادية.
 - وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات الذكور والإناث في عامل التأثير المثالي لصالح الإناث (المتوسط الحسابي الأعلى). وقد يكون هذا - من وجهة نظر الباحث - بسبب تمتع الإناث في هذه المرحلة العمرية ببعض الصفات التي تمتعهن بالكاريزما والتأثير المثالي، وهو قدرة القائد على كسب إعجاب واحترام وثقة فريقه وولائهم، بكونه صاحب رسالة ورؤية واضحة ومؤثرة، فيصبح نموذجاً لهم وقدوة، يقلدونه وينصتون له، ويعتبرونه مثلاً أعلى لهم. حيث أن الكاريزما المؤثرة للقائد تُلهم المتابعين، لأنهم يرغبون في محاكاة القائد ولديهم مستويات عالية من الثقة في هذا القائد. ويتوافق هذا مع ما أسفرت عنه نتائج (دراسة رشيدة كاظم، 2006) من وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقدير الذات، والإبداع، الاتزان الانفعالي (الصالح الإناث)، ومع دراسة عبد الله يعقوب وعائد الخوالدة (2019) والتي بينت ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة سلوك القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث. ويذكر حامد زهران أن الإناث يتفوقن على الذكور في هذه المرحلة في اختبارات القدرة اللغوية والتعبير عن النفس. (حامد زهران، 2005: 344)

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة

الثانية من التعليم الأساسي"

3- نتائج الفرض الثالث ومناقشتها: ينص هذا الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي على مقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية تُعزى لأثر الصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث)"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين One- Way Anova للكشف عن الفروق على مقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية تبعاً للصف الدراسي، وفيما يلي جدولي (17، 18) يوضحان النتائج التي تم الحصول عليها.

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية تبعاً للصف الدراسي.

المقياس وعوامله الفرعية	الصف الدراسي	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العامل الأول (الاستثارة الفكرية)	الأول الإعدادي	100	26.77	4.566
	الثاني الإعدادي	70	25.73	5.605
	الثالث الإعدادي	102	30.26	4.844
	ككل	272	27.81	5.305
العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)	الأول الإعدادي	100	24.74	3.899
	الثاني الإعدادي	70	25.04	5.817
	الثالث الإعدادي	102	28.92	3.701
	ككل	272	26.39	4.813
العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)	الأول الإعدادي	100	27.91	4.719
	الثاني الإعدادي	70	28.46	5.326
	الثالث الإعدادي	102	32.40	4.501
	ككل	272	29.74	5.219
العامل الرابع (التأثير المثالي)	الأول الإعدادي	100	17.94	3.384
	الثاني الإعدادي	70	17.56	3.873
	الثالث الإعدادي	102	20.25	3.133
	ككل	272	18.71	3.622
مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل	الأول الإعدادي	100	97.36	11.364
	الثاني الإعدادي	70	96.79	16.496
	الثالث الإعدادي	102	111.84	12.233
	ككل	272	102.64	14.942

والشكل البياني التالي يوضح الفروق في مقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية تبعاً لاختلاف الفصل الدراسي (الأول، الثاني، الثالث):

جدول (18)

نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية تبعًا لاختلاف الصف الدراسي.

الدالة الإحصائية	قيمة " ف "	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المقياس وعوامله الفرعية
(0.000) دالة عند 0.001	20.905	513.016	2	1026.032	بين المجموعات	العامل الأول (الاستشارة الفكرية)
		24.541	269	6601.406	داخل المجموعات	
			271	7627.438	ككل	
(0.000) دالة عند 0.001	27.113	526.491	2	1052.983	بين المجموعات	العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)
		19.418	269	5223.484	داخل المجموعات	
			271	6276.467	ككل	
(0.000) دالة عند 0.001	25.410	586.430	2	1172.860	بين المجموعات	العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)
		23.078	269	6208.081	داخل المجموعات	
			271	7380.941	ككل	
(0.000) دالة عند 0.001	16.844	197.886	2	395.771	بين المجموعات	العامل الرابع (التأثير المثالي)
		11.748	269	3160.284	داخل المجموعات	
			271	3556.055	ككل	
(0.000) دالة عند 0.001	39.841	6913.046	2	13826.092	بين المجموعات	مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل
		173.518	269	46676.316	داخل المجموعات	
			271	60502.408	ككل	

ينتضح من الجدول السابق أن قيم "ف" المحسوبة على مستوى الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية قد بلغت (20.905، 27.113، 25.410، 16.844، 39.841)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.001)؛ وهذا يشير إلى " وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.001) بين متوسطي درجات تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية (الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) تبعًا لاختلاف الصف الدراسي (الأول، الثاني، الثالث)؛ مما يدل على عدم تحقق الفرض الثالث كليًا، وللتعرف على اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية وعوامله الفرعية، تم استخدام اختبار أقل

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحولية لدى تلاميذ الحلقة "

" الثانية من التعليم الأساسي "

فرق معنوي LSD للمقارنات البعدية المتعددة، وجدول (19) يوضح النتائج المتعلقة باتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث.

جدول (19) نتائج اختبار أقل فرق معنوي L.S.D للمقارنات البعدية تبعا لأثر الصف الدراسي.

المقاييس وعوامله الفرعية	الصف الدراسي	ن	المتوسط الحسابي	باقي الصفوف الدراسية	متوسط الفرق	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
العامل الأول (الاستشارة الفكرية)	الأول	100	26.77	الثاني	1.041	0.772	(0.178) غير دال إحصائياً
	الثاني	70	25.73	الثالث	*3.495-	0.697	(0.000) دال عند 0.001
				الأول	1.041-	0.772	(0.178) غير دال إحصائياً
	الثالث	102	30.26	الأول	*3.495	0.697	(0.000) دال عند 0.001
				الثاني	*4.536	0.769	(0.000) دال عند 0.001
	العامل الثاني (الاعتبارية الفردية)	الأول	100	24.74	الثاني	0.303-	0.687
الثاني		70	25.04	الثالث	*4.182-	0.62	(0.000) دال عند 0.001
				الأول	0.303	0.687	(0.660) غير دال إحصائياً
الثالث		102	28.92	الأول	*4.182	0.62	(0.000) دال عند 0.001
				الثاني	*3.879	0.684	(0.000) دال عند 0.001
العامل الثالث (الدافعية الإلهامية)		الأول	100	27.91	الثاني	0.547-	0.749
	الثاني	70	28.46	الثالث	*4.492-	0.676	(0.000) دال عند 0.001
				الأول	0.547	0.749	(0.466) غير دال إحصائياً
	الثالث	102	32.40	الأول	*4.492	0.676	(0.000) دال عند 0.001
				الثاني	*3.945	0.746	(0.000) دال عند 0.001
	العامل الرابع (التأثير المثالي)	الأول	100	17.94	الثاني	0.383	0.534
الثاني		70	17.56	الثالث	*2.315-	0.482	(0.000) دال عند 0.001
				الأول	0.383-	0.534	(0.474) غير دال إحصائياً
الثالث		102	20.25	الأول	*2.698-	0.532	(0.000) دال عند 0.001
				الأول	*2.315	0.482	(0.000) دال عند 0.001

المقياس وعوامله الفرعية	الصف الدراسي	ن	المتوسط الحسابي	باقي الصفوف الدراسية	متوسط الفرق	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
مقياس مهارات القيادة التحويلية ككل	الأول	100	97.36	الثاني	*2.698	0.532	(0.000) دال عند 0.001
				الثالث	-	1.854	(0.780) غير دال إحصائياً
	الثاني	70	96.79	الأول	0.574-	2.053	(0.000) دال عند 0.001
				الثالث	*15.057	2.045	(0.780) غير دال إحصائياً
	الثالث	102	111.84	الأول	*14.483	1.854	(0.000) دال عند 0.001
				الثاني	*15.057	2.045	(0.000) دال عند 0.001

*. ترمز إلى مستوى دلالة 0.05.

ويتضح من النتائج الواردة في جدول (19) ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات تلاميذ الصفين الأول والثاني الإعدادي في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي).
 - وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.001 بين متوسطي درجات تلاميذ الصفين الأول والثالث الإعدادي في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) لصالح الصف الثالث الإعدادي.
 - وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.001 بين متوسطي درجات تلاميذ الصفين الثاني والثالث الإعدادي في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) لصالح الصف الثالث الإعدادي.
- وبالنسبة لوجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.001 بين متوسطي درجات تلاميذ الصفين الأول والثالث الإعدادي في الدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة التحويلية، وعوامله الفرعية (الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، الدافعية الإلهامية، التأثير المثالي) لصالح الصف الثالث الإعدادي. يعزي الباحث ذلك الفرق الى أنه كلما تقدم العمر بالمراهق يصبح أكثر نضجاً وأكثر تلامساً مع أبعاد القيادة التحويلية، حيث يتطلب الأمر الى ثقة بالنفس وتقديراً للذات وقدرة على التأثير في الآخرين وتحفيزهم.

توصيات البحث:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بالنقاط التالية:
- اهتمام الأسرة والمدرسة بتنمية مهارات القيادة، وخاصة القيادة التحويلية لدى أبنائهم.
 - تضمين مهارات القيادة التحويلية في مقررات المدارس ومقررات المهارات الحياتية.
 - الاهتمام بالأنشطة العملية والتي تنمي مهارات القيادة التحويلية لدى التلاميذ والطلاب.
 - اهتمام الدولة بإنشاء مراكز لإعداد القادة لهذه الفئات العمرية (الأطفال - المراهقين).
 - تطبيق الدراسة وأدواتها على فئات أخرى (طلاب الجامعة) وعلى متغيرات ديموغرافية أخرى مثل السكن (الحضر - الريف) والتخصص العلمي (أدبي - علمي).

بحوث مقترحة:

وفي ضوء الأطر النظرية والأدبية والنتائج المستخلصة من البحث الحالي، يمكن اقتراح ما يلي:

- فعالية برنامج ارشادي قائم على التعلم الاجتماعي/ الوجداني في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى طلاب المرحلة الثانوية.
- فعالية برنامج ارشادي قائم على التعلم الاجتماعي/ الوجداني في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى طلاب المرحلة الجامعية.
- فعالية برنامج قائم على حل المشكلات في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى طلاب المرحلة الثانوية.
- القيادة التحويلية وعلاقتها بالانفصال والصلاة النفسية لدى طلاب الجامعة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم احمد أبو رحمة. (2018). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة التحويلية: دراسة حالة القطاع السياحي في قطاع غزة. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج7، ع4، 241 - 258.
- حامد عبد السلام زهران. (2005): علم نفس النمو (الطفولة والمراهقة)، (ط 6) مصر: عالم الكتب.
- حمود عايد جمعان العنزي. (٢٠٠٥). القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلميهم، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.
- رحاب صالح محمد برغوث. (2015). برنامج مقترح قائم على استخدام الأنشطة اللاصفية في تنمية بعض مهارات السلوك القيادي لدى طفل الروضة. مجلة دراسات الطفولة، مج18، ع69، 27 - 42.
- رشيدة كاظم. (2006). السمات الإيجابية للشخصية وعلاقتها بالنوع لدى عينة من طلاب الجامعة بالكويت، مجلة الوطن، العدد 92: الكويت.
- سامية مختار محمد (2019). فعالية برنامج قائم على المشاركة الوالدية في تنمية بعض مهارات القيادة لدى عينة من أطفال الروضة، مجلة كلية التربية، مج 35، ع 64، 12- 117
- سعدية يوسف الشراوي، محمد إبراهيم عبد الحميد، أروى سمير محمد على معوض. (2017). تنمية بعض مهارات القيادة لدى طفل الروضة باستخدام برنامج قائم على طريقة المشروع. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال ببورسعيد. 11(11)، 388-413.
- سناء علي شقوارة. (2012). درجة ممارسة القيادة التحويلية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية فيها. مجلة تطوير الأداء الجامعي
- سهير عادل حامد، شفاء محمد علي حسون. (2010). الذكاء الشعوري وعلاقته بنمط القيادة التحويلية دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات القطنية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع 83، 109 - 137.
- عامر محمد فروانة. (2014). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، الصحة المجتمعية، الجامعة الإسلامية: غزة

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة "

الثانية من التعليم الأساسي

- عبد الله سالم حمد يعقوب، عايد أحمد حماد الخوالدة. (2019). درجة ممارسة سلوك القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى السعادة لدى المعلمين، جامعة مؤتة.
- علي عبد الرحمن عياصرة، هشام عدنان موسى حجازي. (2006). القرارات الإدارية في الإدارة التربوية، الأردن: دار الحامد.
- ماهر صبري. (2009). القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير. دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرارات في بعض المصارف العراقية، مجلة الإدارة، العدد 78.
- منيرة راشد غبلان. (2018). أثر استخدام برنامج قائم على اللعب في تنمية المهارات القيادية لدى أطفال الروضة الموهوبين، جامعة الخليج العربي: المنامة.
- ناصر إبراهيم الشرعة، عبد السلام فهد العوامرة، & محمد مطير الشريجة. (2019). الشخصية القيادية لدى طلبة الصف العاشر الأساسي وعلاقتها بأساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12، (4) 1895-1868
- نور الدين مزهودة، أسمهان قرزة. (2017). أثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الأفراد العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 6: الجزائر.
- هاني السيد العزب. (2015). القائد الصغير ضرورة لبناء مستقبل جديد، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- يوسف علي شريف. (2019). دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية المجلد 12- العدد 01، ص 539-525.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al Ahmad, S., Easa, N. F., & Mostapha, N. (2019). The effect of transformational leadership on innovation: Evidence from Lebanese Banks. *European Research Studies Journal*, Volume XXII, Issue 4, 215-240
- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1-13.
- Asbari, M. (2020). Is transformational leadership suitable for future organizational needs? *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 51-55.
- Balwant, P. T., Birdi, K., Stephan, U., & Topakas, A. (2019). Transformational instructor-leadership and academic performance: A moderated mediation model of student engagement and structural distance. *Journal of Further and Higher Education*, 43(7), 884-900.
- Bass, B. M. (1990). "From transactional to transformational leadership learning to share the vision". *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International journal of hospitality management*, 77, 64-75.
- Cormier, J. C. (2017). Linking adolescents' leadership exposure to transformational leadership: The mediating effects of leadership self-efficacy and social intelligence
- Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(1), 19-34

-
- Dionne, Shelley D., Francis J. Yammarino, Leanne E. Atwater, William D. Spangler, (2004) "Transformational leadership and team performance", Journal of Organizational Change Management, Vol. 17 Iss: 2, pp.177 – 193
 - Eliophotou Menon, M., & Lefteri, A. (2021). The link between transformational leadership and teacher self-efficacy. Education, 142(1), 42-52
 - Fang, J. T. Y., Zakaria, T., & Shokory, S. M. (2013). The Relationship between the Best Practices of Transformational Leadership and Quality of Good Teachers. International Journal of Economics, Business and Management Studies, 2(3), 98-104.
 - Fosuaa, A. M., & Junior, A. I. A. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Commitment: The Moderating Role of Leader'S Emotional Intelligence. Social Values & Society (SVS), 3(1), 15-28.
 - Francisco, C. D. (2019). School Principals' Transformational Leadership Styles and Their Effects on Teachers' Self-Efficacy. Online Submission, 7(10), 622-635.
 - Gkolia, A., Koustelios, A., & Belias, D. (2018). Exploring the association between transformational leadership and teacher's self-efficacy in Greek education system: A multilevel SEM model. International Journal of Leadership in Education, 21(2), 176-196.
 - Hamdan Said, C. L. A. P., & Ahmad, I. (2013). Effectiveness of leadership training programs in public universities of Malaysia in developing students' knowledge of leadership. World Applied Sciences Journal, 28(1), 01-08.
 - Hinkin, Timothy R., J. Bruce Tracey, (1999) "The relevance of charisma for transformational leadership in stable organizations", Journal of Organizational Change Management, Vol. 12 Iss: 2, pp.105 – 119.

- Jovanovica, D., & Ciricb, M. (2016). Benefits of transformational leadership in the context of education. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS, 497-503.
- Kwan, P. (2020). Is transformational leadership theory passé? Revisiting the integrative effect of instructional leadership and transformational leadership on student outcomes. Educational Administration Quarterly, 56(2), 321-349.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. Journal of educational
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. School effectiveness and school improvement, 17(2), 201-227.
- Li, L., & Liu, Y. (2022). An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. Asia Pacific Journal of Education, 42(4), 661-678.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). School leadership that works: From research to results. ASCD. Alex, Virginia.
- Mfikwe, N. M. G., & Pelsler, T. G. (2017). The significance of emotional intelligence and leadership styles of senior leaders in the South African government. Management: Journal of Contemporary Management Issues, 22(2), 115-126.
- Mughli, H. M. M. A. (2018). Private Schools' Role in Promoting and Fostering Students Leadership Skills in Jordan. Journal of Educational and Psychological Sciences, 2(1), 98-113

" ضبط وتحديد العوامل المسهمة في تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى تلاميذ الحلقة
الثانية من التعليم الأساسي "

- Nancy Allen. (2015). "Among Transformational Leadership, School Climate, and Student Achievement" NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation, Vol. 10, No. 2 – November
- Northouse, P.G. (2021). "Leadership Theory and Practice", Ninth edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc
- Prestiadi, D., Gunawan, I., & Sumarsono, R. B. (2020). Role of transformational leadership in education 4.0. In 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020) (pp. 120–124). Atlantis Press.
- Rassool, G. H., & Rawaf, S. (2007). Learning style preferences of undergraduate nursing students. Nursing Standard (through 2013), 21(32), 35–41
- Robbins, S.P. (2017). Organizational behavior. (10th ed). San Diego: Prentice Hall.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? The Leadership Quarterly, 2011
- Trofino, A.J. (2000). Transformational leadership or effective managerial practices? Group & Organization Management, Vol. (23), No. (3), pp (220–237).
- Waham, M. A., Rahman, R. A., & Mustafa, W. S. W. (2020). The Effect of Transformational Leadership on the Organizational Performance in Higher Education Institutions in Iraq. International Business Education Journal, 13, 74–84.