

الذكاء الوجداني والتوافق النفسي كمنبئات بالموهبة القيادية لدى طالبات جامعة السويس

د. / أحمد سعيد زيدان

أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة

كلية التربية جامعة السويس

تاريخ استلام البحث : ٢٠ / ٣ / ٢٠٢٢م

تاريخ قبول البحث : ١٢ / ٤ / ٢٠٢٢م

البريد الالكتروني للباحث : drahmedzedan5@gmail.com

DOI: JFTP-2205-1206

المخلص

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن التنبؤ بالموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى طالبات كلية التربية في جامعة السويس، ومن أجل تحقيق هذا الهدف فقد تم تطبيق هذا البحث على عينة قوامها (٣٩٤) طالبة بالفرقة الرابعة بمتوسط عمرى زمنى قدره (٢١,٤١) سنة، وبانحراف معيارى قيمته (٠,٧٣)؛ وذلك باستخدام أدوات الدراسة التالية: ١. مقياس الموهبة القيادية (إعداد: الباحث الحالى) ٢. مقياس التوافق النفسى (إعداد: شقير، ٢٠٠٣) ٣. مقياس الذكاء الوجدانى (إعداد: عبدالنبي، ٢٠١١)، وقد أسفرت نتائج الدراسة عمايلي: ١. وجود علاقة موجبة دالة بين الموهبة القيادية والذكاء الوجدانى والتوافق النفسى ٢. إمكانية التنبؤ بالموهبة القيادية لدى طالبات كلية التربية من خلال الذكاء الوجدانى والتوافق النفسى. وفى ضوء ما أسفرت النتائج قدم الباحث عدة توصيات.

الكلمات المفتاحية:

الموهبة القيادية، الذكاء الوجدانى، التوافق النفسى، طالبات جامعة السويس

ABSTRACT

This research aims to reveal the predictive ability of leadership talent through emotional intelligence and psychological adjustment among students of the Faculty of Education at Suez University, average of chronological age.)21.41) years, with a standard deviation of (0.73); Using the following study tools: 1. Leadership talent scale (prepared by: the current researcher) 2. Psychological adjustment scale (prepared by: Shukair, 2003) 3. Emotional intelligence scale (prepared by: Abdalnabi, 2011), and the study results resulted in 1. There is a positive significant relationship between leadership talent, emotional intelligence and psychological adjustment 2. The possibility of predicting the leadership talent of female students of the College of Education through emotional intelligence and psychological adjustment. In light of the results, the researcher made several recommendations.

KEYWORDS:

Leadership talent, Psychological adjustment Emotional intelligence and student of Suez University

المقدمة:

إن نهضة أو تطور أى مجتمع إنسانى مرهون بوجود قيادة موهوبة ناجحة تقود أفرادهم وتوجههم نحو تحقيق هذه النهضة أو هذا التطور على أرض الواقع، مما ينعكس ذلك فى نهاية الأمر إلى حصول هذا المجتمع على رفاهيته بمختلف ميادين الحياة.

وإن الكشف عن الطالب الجامعى الموهوب قيادياً يعد على درجة كبيرة من الأهمية؛ فهم قادة البلاد بعد تخرجهم الجامعى، ولكى يطور هذا الموهوب قيادياً مجتمعه فى المستقبل، فلا بد أن يعى تمام العلم بتصنيفه بين أقرانه الزملاء ومسئوليته المجتمعية التى تنتظره بعد إتمام دراسته الجامعية، فهو بمثابة ريان السفينة بالنسبة لأفراد هذا المجتمع، فإما أن يأخذهم نحو النمو والازدهار أو نحو التقهقر للوراء إذ لم يسخر موهبته القيادية فى خدمه مجتمعه.

وهذا ما يؤكد الشريف (٢٠١١) إلى كون اعتبار الموهوبين ثروة قومية يجب أن نحافظ عليها؛ لأنهم صناع الحضارة والمستقبل فمنهم المبتكرون والمخترعون الذين يقدمون لبلادهم وللعالم كل ما هو جديد فى العلم والتكنولوجيا ومنهم كذلك القادة والأدباء.

ونظراً للأهمية الشديدة لهذا المصطلح فى التراث النفسى – على حد علم الباحث – فهناك العديد من الدراسات النفسية الارتباطية التى اهتمت بهذا المفهوم وعلاقته بمتغيرات أخرى كما فى دراسة الفرح والسراج (٢٠٠٨) حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين السمات القيادية والمشكلات الانفعالية والصحية لدى الطلبة الموهوبين، ودراسة البشرى والهرش (٢٠٢٠) حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة موجبة بين السمات القيادية والاجتماعية لدى الطلبة الموهوبين بجامعة الباحة.

وبتتبع الدراسات السابقة حول المتغيرات المرتبطة بالموهبة القيادية فقد وجد الباحث الحالى متغيرين نفسيين على درجة كبيرة من الأهمية – فى تقديره الشخصى – وارتباطهما بالموهبة القيادية وهما: الذكاء الوجدانى والتوافق النفسى ، حيث هناك من الدراسات السابقة التى ربطت بين الذكاء الوجدانى والموهبة القيادية أو القيادة بوجه عام كما فى دراسة Shaughnessy, Moore and Maree (٢٠١٣) إذ توصلت إلى التأكيد على تعليم الذكاء الوجدانى لطلاب المدارس بجنوب أفريقيا، ودراسة الحداء (٢٠١٤) حيث توصلت هذه الدراسة إلى وجود ارتباط متمثلاً فى التنبؤ بأنماط السلوك القيادى للمدير فى القطاع العام بمدينة ذما من خلال أبعاد الذكاء الوجدانى (المعرفة الانفعالية، نمط التوجيه، إدارة الانفعالات ونمط التفويض)، وكذلك دراسة Samantara and Sharma (٢٠١٥) حيث تؤكد هذه الدراسة على الارتباط بين الذكاء الوجدانى والقيادة ودراسة إدريس (٢٠١٦) حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابى دال بين سمة القيادة والذكاء الوجدانى لدى طلاب مدارس الموهبة بالسودان، ودراسة Saul (٢٠١٦) حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن الذكاء الوجدانى من الموضوعات الأساسية التى تساعد فى تكوين الشخصية القيادية وذلك من خلال منهج دراسة

الحالة، وكذلك دراسة Maqbool , Sudong , Manzoor and Rashed (٢٠١٧) حيث أظهرت النتائج أن مديري المشروعات الذين يتمتعون بذكاء وجداني يظهرون سلوكاً قيادياً تحويلياً بالإضافة لكونهم قادة فعالون، وكذلك دراسة Yildizbas (٢٠١٧) حيث توصلت إلى وجود علاقة موجبة متوسطة بين بعد التفاؤل على مقياس الذكاء الوجداني وأنماط قيادة المعلم، ودراسة حسين (٢٠١٩) حيث توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط موجب دال بين أبعاد الذكاء الوجداني (الوعي بالذات، الانضباط الذاتي، الدافعية والمهارات الاجتماعية) وفاعلية القيادة في مدينة الخرطوم بالسودان، وكذلك دراسة لرزق (٢٠١٩) حيث أسفرت هذه الدراسة أنه يمكن التنبؤ بفاعلية القيادة من خلال أبعاد الذكاء الوجداني بالنسبة للقطاع الاقتصادي والإدارة العمومية بمدينة مسكرة بالجزائر، ودراسة Hébert (٢٠١٩): حيث تم فيها استخدام المنهج الوصفي (الدراسة الطولية) لمدة ١٥ سنة؛ بهدف الكشف عن العوامل المحددة لوجود الموهبة القيادية للحالة موضع البحث، ومن بين العوامل التي أدت إلى وجود هذه الموهبة هو الذكاء الوجداني والذي تمتعت به الحالة منذ الطفولة والمراهقة والبلوغ، وكذلك دراسة Shannob, Limberg, Tuazon and Romagnolo (٢٠١٩) حيث أظهرت أنه يوجد ارتباط موجب بين الذكاء العاطفي والكفاءة الذاتية للقيادة، وكذلك دراسة Tabors (٢٠١٩) حيث أسفرت الدراسة عن وجود ارتباط موجب بين الذكاء الوجداني والقيادة الفعالة لدى عمداء الكليات بالولايات المتحدة الأمريكية، وكذلك دراسة الغافري (٢٠٢١) حيث توصلت الدراسة أنه يمكن التنبؤ بأبعاد مهارة القيادة التربوية (الموضوعية، استخدام السلطة، والمرونة، وفهم الآخرين، ومعرفة مبادئ التصالح) من خلال أبعاد الذكاء الوجداني (الحساسية الوجدانية، النضج الوجداني، والكفاءة الوجدانية) لدى مديري المدارس في سلطنة عمان، وكذلك دراسة المبروك (٢٠٢١) حيث توصلت الدراسة أن الذكاء الوجداني أحد المنبئات للقيادة، ودراسة Akin Kösterelioglu (٢٠٢١) حيث توصلت الدراسة إلى أن التدريب على تنمية الذكاء الوجداني والوعي بالقيادة الذاتية يساهم بشكل غير مباشر في مهارات المرونة المعرفية.

وتتبعاً للدراسات السابقة التي ارتبط فيها إحصائياً التوافق النفسي بالذكاء الوجداني دراسة عبدالمجيد (٢٠١٠) حيث أسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط موجب دال بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى طلاب المرحلتين الإعدادية والثانوية، وفي كذلك دراسة هبرى (٢٠١٧) حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى المعلمين، ووجود فروق بين الجنسين في الدرجات الكلية للذكاء الوجداني والتوافق النفسي، وفي كل الأبعاد الفرعية لصالح الذكور. وكذلك دراسة (قزيم، ٢٠١٢؛ القفاص ٢٠٢١؛ سليم، ٢٠١٢) حيث أسفرت نتائج هذه الدراسات عن وجود ارتباط موجب دال بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي ودراسة Cobos-Sánchez , Fluja-Contreras and Gómez-Becerra (٢٠١٧) حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود ارتباط موجب دال بين التوافق النفسي والذكاء الوجداني وكذلك

وجود أثر دال لكل من المزاج العام والعلاقة الوالدية على التوافق النفسي والذكاء الوجداني لدى الطلاب المراهقين بإسبانيا، وكذلك دراسة غالي (٢٠١٨) حيث أسفرت النتائج عن وجود ارتباط موجب دال بين مهارات الذكاء الوجداني (إدارة الانفعالات، التعاطف، المعرفة الوجدانية، التعاطف والتواصل الاجتماعي) والتوافق الدراسي (أحد مكونات التوافق النفسي).

وتتبعاً للدراسات السابقة التي ربطت التوافق النفسي بالموهبة القيادية دراسة القداح (٢٠١٦) حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود ارتباط موجب دال بين التوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلاب الموهوبين بالباحة في السعودية.

وتأسيساً على ماتقدم فإن البحث الحالي يسير في نفس اتجاه الدراسات السابقة إذ يسعى إلى التحقق من إمكانية التنبؤ بالموهبة القيادية من خلال متغيرين هامين هما الذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى طالبات جامعة السويس.

مشكلة البحث:

تنطلق بواعث الشعور بمشكلة البحث الحالي من خلال الإطلاع على التراث النفسي لمتغير الموهبة القيادية كما في (ستراك، ٢٠١٤؛ سليمان والبيلاوي وعبد الحميد، ٢٠١٦؛ القريطي، ٢٠١٤؛ المناعي، ٢٠١٠) و (Tomas, 2019) بالإضافة إلى الخبرة الشخصية للباحث؛ إذ لاحظ — من خلال الاحتكاك المباشر — أن نسبة من معلمين المدارس بجميع مستوياتها يفتقرون إلى مهارات موهبة القيادة في المواقف التعليمية لتلاميذهم أو طلابهم ، وهذا الأمر ينعكس سلباً على أولئك التلاميذ أو الطلاب في اكتساب سلوكيات غير سوية تضر أنفسهم قبل أن تضر مجتمعهم، وذلك حينما ينخرطون في الحياة بعد تخرجهم؛ وربما يرجع كل هذه العوامل إلى عدم رعاية هؤلاء المعلمين في كليات التربية إبان فترة دراستهم فيها من حيث الكشف عن مواهبهم القيادية، ومعرفة المتغيرات التي تؤثر في مواهبهم هذه، وتنمية كل ماسبق فيما بعد من خلال برامج تنمية تعقد بالكليات التربوية ليصبح هذا الطالب (أو معلم المستقبل) مؤهلاً لقيادة أجيال من التلاميذ أو الطلاب قيادة فعالة، وإن الطالب الجامعي بحاجة ماسة؛ ليتعرف على مستوى موهبته القيادية؛ حتى يستطيع قيادة تلاميذه بمدرسته قيادة فعالة مثمرة؛ وهذا ما دعا الباحث الحالي للقيام بالدراسة الحالية لنتبين العلاقة بين الموهبة القيادية والذكاء الوجداني والتوافق النفسي (كدراسة تنبؤية)، وفي ضوء ماتقدم فإن التساؤل الرئيس لهذا البحث الحالي : هل يمكن التنبؤ بالموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى طالبات كلية التربية بجامعة السويس؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالى إلى تحقيق الأهداف الثلاثة التالية:

- (١) تقديم إطار نظرى يصف متغيرات الدراسة الثلاثة (الموهبة القيادية، الذكاء الوجداني والتوافق النفسى)، مع تقديم النظريات المفسرة للمتغيرات الثلاثة السابقة.
- (٢) الكشف عن العلاقة بين الموهبة القيادية والذكاء الوجداني والتوافق النفسى لدى طالبات كلية التربية بجامعة السويس.
- (٣) الكشف عن إمكانية التنبؤ بالموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني والتوافق النفسى لدى طالبات كلية التربية بجامعة السويس.

أهمية البحث:

تتضح أهمية هذا البحث فى الفوائد التى سوف يجنيها المجتمع من جراء القيام بهذا البحث وذلك متمثلاً فى كون هذا البحث إضافة علمية فى أدبيات التربية الخاصة لفئة الموهوبين قيادياً وذلك فى ضوء مايلى:

(١) الأهمية النظرية:

(١) لا يوجد فى حدود علم الباحث دراسات نفسية عربية قد تناولت العلاقة بين الثلاث متغيرات: الموهبة القيادية، الذكاء الوجداني والتوافق النفسى جملة واحدة.

(٢) يتناول البحث الحالى مصطلحاً هاماً (الموهبة القيادية) إذ يعد مفهوماً هاماً فى مجال التربية الخاصة وهذا ماؤكدته دراسات عديدة من الدراسات السابقة سألقة الذكر.

(٣) يقدم البحث الحالى النظريات المفسرة للموهبة القيادية والخصائص العامة لذوى الموهبة القيادية بالإضافة إلى إظهار علاقة متغير الموهبة القيادية ببعض المتغيرات (الذكاء الوجداني والتوافق النفسى) والنظريات المفسرة لهما أيضاً.

(٤) تعد عينة الدراسة وهن طالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية على درجة كبيرة من الأهمية؛ حيث تعد شريحة مهمة من شرائح المجتمع المصرى، يقتضى الكشف عن مواهبهم القيادة وتنميتها فيما بعد وتفعيلها فى المجتمع المدرسى مع تلاميذهم حينما يلتحقون بالعمل فى هذه المدارس.

(٢) الأهمية التطبيقية:

(١) إعداد مقياس الموهبة القيادية لطالب جامعة السويس وهى إضافة علمية فى ميدان التربية الخاصة.

(٢) يعد هذا البحث بمثابة دليل إرشادى لأساتذة الجامعة يهدف إلى تعزيز مكون الموهبة القيادية لدى طلابهم.

(٣) يمكن وضع البرامج النفسية الإرشادية لتنمية الذكاء الوجداني والتوافق النفسى وأثر ذلك على الموهبة القيادية لدى طالبات كلية التربية.

٤) يمكن الكشف من خلال مقياس الموهبة القيادية عن منخفضى الموهبة القيادية وتنمية هذه المهارات لديهم.

محددات البحث:

- (١) المحددات المنهجية: يستخدم الباحث الحالى المنهج الوصفى؛ لملائمته لمتغير البحث.
- (٢) المحددات البشرية: يقتصر البحث الحالى على مجتمع الدراسة المتمثل فى الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة السويس.
- (٣) المحددات الزمانية: تم تطبيق أدوات البحث فى العام الجامعى ٢٢/١٢ / ٢٠٢١ م.
- (٤) الأساليب الإحصائية: الانحدار المتعدد ومعامل ارتباط بيرسون.

المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث:

- (١) الموهبة القيادية Leadership Talent: مجموعة مهارات يتميز بها طالبات كلية التربية جامعة السويس متمثلة فى إدارة الوقت، التودد (العلاقات البينشخصية)، حل المشكلات، اتخاذ القرار والقُدوة. وتعرف إجرائياً كذلك بمجموع الدرجات التى تحصل عليها الطالبة الموهوب قيادياً على (الأبعاد والدرجة الكلية) لمقياس الموهبة القيادية لطالبات جامعة السويس.
- (٢) الذكاء الوجدانى: يعرفه عبدالنبي (٢٠١١) بأنه: قدرة الفرد على إدراك مشاعره، وانفعالاته، وفهمها، والتعبير عنها وإدراكها، وقدرته على النفاذ إلى مشاعر الآخرين؛ مما يتيح التواصل والتفاعل وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين. ويتكون هذا المقياس من (٥) أبعاد هى:

- (١) الوعى بالذات: ويشير إلى قدرة الفرد على إدراك مشاعره وأحاسيسه وقت حدوثها والتعبير عنها والتقييم الحقيقى لقدراته.
- (٢) تنظيم الذات: ويشير إلى قدرة الفرد على معرفه كيفية التعامل والتحكم فى المشاعر والانفعالات السالبة إما بالتخلص منها أو تحويلها إلى مشاعر موجبة.
- (٣) الدافعية (التحفيز): ويشير إلى قدرة الفرد على توجيه انفعالاته نحو تحقيق أهدافه وطموحاته وآماله ومواجهة الصعاب والتحديات.
- (٤) الإيمائية (التعاطف): ويشير إلى قدرة الفرد على الإحساس بما يشعر به الآخرون من خلال تعبيرات الوجه ونبرة الصوت.
- (٥) المهارات الاجتماعية (إدارة وتطويع انفعالات الآخرين): ويشير إلى قدرة الفرد على استخدام الانفعالات فى إقامة العلاقات الايجابية وتكوين الصداقات.
- (٣) التوافق النفسى Psychological Adjustment : تعرفه شقير (٢٠٠٣) بأنه: هى عملية ديناميكة وظيفية تهدف إلى تحقيق التوازن والتلاؤم بين جوانب السلوك الداخلية والخارجية للفرد بمايساعد الفرد على حل الصراعات بين القوى المختلفة داخله وكذلك بين القوى الذاتية

للفرد والقوى البيئية الخارجية مما يحقق خفض التوتر، بل يتخطى ذلك إلى الجوانب الإيجابية لتحقيق الذات والرضا عنها، وتحقيق الثقة بالنفس والالتزان الانفعالي للفرد مع الإيجابية والمرونة في التعامل مع المجتمع من حوله. ويتكون هذا المقياس من أربع أبعاد:

(١) التوافق الشخصي والانفعالي: ويقصد به قدرة الفرد على تقبله لذاته والرضا عنه، وقدرته على تحقيق احتياجاته ببذل الجهد والعمل المتواصل بجانب شعوره بالقوة والشجاعة وإحساسه بقيمته الذاتية وأنه ذو قيمة في الحياة، وخلوه من الاضطرابات العصابية وتمتعته باتزان انفعالي وهدوء نفسي.

(٢) التوافق الصحي (الجسمي): هو تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية، مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه، وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة، وشعوره بالارتياح النفسي تجاه قدراته وإمكاناته وتمتعته بحواس سليمة وميله إلى النشاط والحيوية معظم الوقت، وقدرته على الحركة والالتزان وسلامة في التركيز مع الاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضعف لاهتمامه ونشاطه.

(٣) التوافق الأسري: تمتع الفرد بحياة سعيدة داخل أسرة تقدره وتحبه وتحنو عليه مع شعوره بدوره الحيوي داخل الأسرة واحترامها له، وتمتعته بدور فعال داخل الأسرة، وأن يكون أسلوب التفاهم هو الأسلوب السائد في أسرته، وما توفره له أسرته من إشباع لحاجاته وحل مشكلاته الخاصة، وتساعدته في تحقيق أكبر قدر من الثقة بالنفس وفهم ذاته، وأن تحسن الظن به وتتقبله وتساعدته في إقامة علاقة التواد والمحبة.

(٤) التوافق الاجتماعي: هو قدره الفرد على المشاركة الاجتماعية الفعالة، وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية، وامتناله لقيم المجتمع الذي يعيش فيه، وشعوره بقيمته ودوره الفعال في تنمية مجتمعه، وقدرته على تحقيق الانتماء والولاء للجماعة من حوله، والدخول في منافسات اجتماعية بناءة مع الآخرين، والقدرة على إقامة علاقات طيبة إيجابية مع أفراد المجتمع بما يحرص على حقوق الآخرين في جو من الثقة والاحترام المتبادل معهم، وشعور بالسعادة والامتنان لانتمائه للجماعة واحتلاله مكانة متميزة من خلال ما يؤديه من عمل اجتماعي تعاوني.

(٤) طالبات جامعة السويس: طالبات الفرقة الرابعة (الأربعة عشر شعبة) في كلية التربية بجامعة السويس.

الإطار النظري

المحور الأول: الموهبة القيادية:

(١) تعريف الموهبة القيادية:

تُعرف (الموهبة) بأنها: الاستعداد الفطري لدى المرء للبراعة في فنٍ أو نحوه. و(قائد) الدابة قودًا وقيادًا وقيادة: مشى أمامها آخذًا بمقودها، و(قائد) الجيش قيادة: رأسه ودبر أمره(المعجم الوسيط، ٢٠٠٤). وتُعرف الموهبة كذلك: العطية(الفيرز وآبادي، ٢٠٠٨ ص ١٧٨٣).

ويعرف القائد بأنه: " فرد يلعب دوراً قيادياً يختلف حسب تكوين الجماعة، ويكون مرتبطاً بما هو متوقع منه كقيامه بدور الموجه والمسيطر والمعدل لأنشطة الجماعة؛ من أجل تحقيق أهدافها(طه وأبوالنيل وقنديل ومحمد وعبدالفتاح، ١٩٨٩ ص ٣٥٩).

ويُعرف الموهوب قيادياً أيضاً بأنه: ذلك الفرد الذي يظهر آداءً مرموقاً بشكل مستمر وتحصيلاً مرتفعاً في القدرة القيادية (غانم، ٢٠١٥). أو هو ذلك الشخص الذي يستطيع الحصول على درجة عالية في المهارات الاجتماعية كالقيادة(سليمان، ٢٠١٤). وتعرف كذلك بأنها: القدرة على حل المشكلات، والمهارة في الاتصال بالآخرين وإقامة علاقات معهم والتأثير فيهم، والمهارة في القيادة والتبعية، والمهارة في تفويض الآخرين(أحمد، ٢٠١٣).

▪ تعقيب على تعريف الموهبة القيادية: يمكن أن نستخلص من هذه التعريفات بأن الموهوب قيادياً: هو شخص يسيطر على جماعته ويؤثر فيهم بآرائه وتربطه بأفراد جماعته مشاعر الود والمحبة محققاً أهداف وطموحات هذه الجماعة.

(٢) خصائص الموهوبين قيادياً

يشير الكيلاني(٢٠٠٩) إلى الخصائص العامة التي يتسم بها الشخص الموهوب قيادياً، إذ يتسم هذا الشخص بأنه: ذو كفاءة ودقة في الإنجاز، يتمتع بثقة كبيرة في نفسه، محبوب من الجميع، لديه القدرة على التعبير عن رأيه بوضوح، ذو مرونة في التفكير، شخص اجتماعي، يقود الأنشطة التي يشارك فيها.

وبالإضافة إلى ماسبق يضيف (المغربي، ٢٠١٥) مجموعة خصائص أخرى للموهوبين قيادياً إذ يشير إلى أنهم يمتلكون قدرات متنوعة منها : القدرة على التعبير عن أنفسهم، القدرة على حل المشكلات، النظرة الثاقبة البعيدة للأمور، الشعور بالمسؤولية والاستقلالية وكذلك يمتلكون قدرة التأثير على الآخرين وإقناعهم وتوجيههم.

(٣) مؤشرات الموهبة بشكل عام:

يشير السويديان والغيث (٢٠٢١) بأنه: ثمة علامات لأي موهبة مهما كان نوعها: (علمية، فنية، رياضية، أدبية أوقيادية)، إذ يمكن ملاحظتها في الصغار أو الكبار، حيث كلما انتبهنا إليها في وقت مبكر تمكنا من تنميتها وصقلها ودعمها بالمهارات وهي على النحو التالي:

(١) الشغف: الذى لديه موهبة ما يشعر بمتعة قوية أثناء ممارستها، ويشعر بشوق شديد للعودة لها كلما ابتعد أو انقطع عنها .

(٢) كثرة الذكر: إن الذى يعشق أمرًا ما، فإنه يكثر من ذكره والحديث عنه فى كل مجلس، وكما يقولون يزداد الذكر، كلما زاد الحب.

(٣) الاستغراق فى الوقت: عندما يمارس الموهب موهبته المفضلة لديه، يمر الزمن بسرعة.

(٤) مصطلحات ذات صلة بالموهبة القيادية:

١. المدير والقائد

يشير (هام وتشامبان، ٢٠١٠؛ الفقى، ٢٠١٠) و Bertocci (٢٠٠٩) بأن هناك تبايناً جوهرياً بين المدير والقائد كما هو مبين بجدول (١):

جدول (١): الفروق بين سمات المدير وسمات القائد

المدير	القائد
يدير العمل المسند إليه	يجدد ويتميز فى أى عمل يقوم به
يعمل على استمرارية عجلة العمل	يطور ويبحث دوماً عما يفيد بيئة العمل
يدير فريقه فى العمل اعتماداً على قوته وسيطرته الوظيفية	عند إدارة فريقه فإنه يعتمد على ثقته بنفسه وبقدارته
يؤدى ما هو مفروض عليه بالطريقة الصواب	يعمل الأشياء الصحيحة
يكفى بتطبيق التعليمات والاقتراحات الواردة من الإدارة العليا	ينظر إلى المستقبل متنبأً بالحاجات والمشاكل والقضايا قبل وقوعها
يتقبل المخاطر فى حدها الأدنى	يتقبل مخاطر أكبر عندما يكون لها مقومات تؤدى إلى تقدم كبير يحقق مصالح بعيدة المدى
لا يمتلك بالضرورة روح المبادرة	يتمتع بروح المبادرة
الميل لقبول مهام مريحة	البحث عن فرص فيها تحد؛ لإظهار قدراته القيادية
ينظر لمن يعمل تحت يده كموظفين	ينظر للعاملين معه كفريق عمل أو تابعين
يكفى كثير منهم بوضع أهداف متواضعة وتهئية العاملين وتوفير بيئة عمل مريحة مع استخدام القوة بحذر	يسعى إلى تحديد الأهداف التى فيها تحد وتوليد بيئة عمل حركية.
شخص يقرر	شخص يوصى
لديه نظرة شمولية	لديه نظرة جزئية
يلهم الآخرين	يوجه الآخرين
شخص وقور	شخص كادح
موجه للنتائج	موجه للعمل
يجذب المواهب	يجند المواهب
يعمل فى المستقبل	يعمل فى الحاضر
يركز على المفاهيم	يركز على التفاصيل

يلاحظ من الجدول السابق وجود تباينات شديدة بين سمات المدير وسمات القائد، حيث يمكن القول أن سمات المدير تعتمد على الالتزام بالقواعد والتعليمات وإدارة المؤسسة بينما القائد يميل إلى التفاؤل والإبداعية في إدارة مؤسسته مع التحلى بروح المرونة واحترام الرأي والرأى الآخر.

(٥) النظريات المفسرة للقيادة:

تتعدد النظريات المفسرة للقيادة (السلوك القيادي) وذلك بتعدد الأبحاث التربوية فى سلوك القيادة ، وفيما يلى عرض لأهم نظريات القيادة:

(١)

(٢) النظريات التقليدية فى القيادة Classical theories in leadership وتتضمن مايلي:

١. نظرية الرجل العظيم The great man theory :

وهى تشير إلى هذا الشخص الذى تأتى عظمتة عن طريق موهبة وقدرات فردية وراثية بالإضافة إلى تمتعه بشخصية كاريزمية، وعليه فالقائد فى ضوء تلك النظرية هو شخص عظيم يتمتع بشخصية كاريزمية ساحرة والتي تحظى بولاء كم كبير من الناس ينقادون طواعية له ويقدمون التضحيات بناءً على رغباتهم لتحقيق إنجازات عظيمة (الجنابى، ٢٠١٩).

وتعد هذه النظرية من أقدم النظريات التى حاولت تفسير القيادة وتحديد ما إذا كانت هذه القيادة قائمة على علم له قواعد وأصول أم فناً يرتبط بالإبداع والخبرة أو ربما مزيج بينهما، وعليه فإن هذه النظرية تعتمد فى الأساس على وجود أشخاص يولدون عظماء؛ ومن ثم فهم أحق بالقيادة عن غيرهم؛ إذ يمتلكون مواهب وصفات وراثية وخصائص فطرية صيرتهم (حولتهم) لأن يكونوا قادرين على القيادة الفعالة والتي بدونها لن يكونوا قادرين على هذا (آل قماش، ٢٠٢٠).

وقد تعرضت هذه النظرية لعديد من النقد منها:

(أ) العنصرية: استغل العلماء تلك النظرية؛ لتبرير القهر والاضهاد الذى كان يمارسه هذا (الرجل العظيم) على مرؤسيه علاوة على ذلك أنه كانت تدفع إلى عبادة الذات والاستئثار بالسلطة.

(ب) تجاهل قيمة التدريب: أهملت هذه النظرية جانب التدريب للقائد والقدرة على تأهيله واكتسابه القدرات والمهارات؛ حيث اقتصر على الأشخاص أصحاب الصفات الوراثية فحسب.

(ت) تجاهل العوامل البيئية: تجاهلت هذه النظرية عوامل أخرى تتعلق بظروف المجتمع وبطبيعة التنظيم، فقد اصطدمت بحالات قلصت من صدقها مثل وجود الرجال الذين نجحوا فى تحقيق

قيادة ناجحة مع جماعتهم وفشلهم فى تحقيق ذلك مع جماعات أخرى وذلك فى اهتمام هذه

النظرية بالعوامل الوراثية فحسب (آل قماش، مرجع سابق).

٢. نظرية السمات Traits theory :

إن الفكرة الرئيسية فى هذه النظرية أن للقادة سمات شخصية متميزة تؤهلهم أن يكونوا قادة، ويعد "كارليل" من علماء التاريخ الذين أرهصوا فى علم الدراسة دراسة سمات عظماء القادة والأبطال التاريخيين ، حيث إن البطولة لديه بمثابة العروة المقدسة التى تعقد بين الرجل العظيم وسائر الناس،

وفى كتابه عن الأبطال اتخذ من النبي محمد صلى الله عليه وسلم رمزاً للبطولة الفذة وعلى قمة الأبطال التاريخيين أجمعين. ومن هذه السمات المشتركة لدى القادة: التكوين الجسمي، الثقة بالنفس، القدرة على التحكم الذاتى والاتزان الانفعالى، وهذا يعنى أن سمات القيادة نسبية وليست مطلقة؛ حيث إن القيادة الحققة هى التى تنبثق من إرادة الجماهير، وتكون استجابة لها ومحركاً لها كذلك وتنشأ بسبب التفاعل الدينامى بين القائد والجماهير (عيد، ٢٠٠٥).

٣. النظرية السلوكية Behavioral Theory:

من الممكن تعريف القيادة فى ضوء هذه النظرية على أساس السلوك الذى يقوم به الشخص القائد، ومضمونه أن الشخص القائد هو الذى يكون تأثيره على أعضاء جماعته أكبر من تأثير أى واحد منهم، وذلك من حيث تحديد هدف جماعته ومن حيث تنفيذ هذا الهدف؛ ومن ثم فدور المراكز العالية فى المؤسسة لا يمكن اعتبارهم قادة لمجرد مراكزهم، فى حين أن غيرهم من الأفراد لا يشغلون هذه المراكز الرسمية قد يكونون قادة بالفعل (رشوان، ٢٠١٠). وتنقسم هذه النظرية إلى:

أ) دراسة ميشيجان (Michigan Study): بعد فترة وجيزة من الحرب العالمية الثانية ، أطلق الباحثون فى جامعة ميشيجان مصطلح لاكتشاف ممارسات القيادة التى ساهمت فى الأداء الجماعي الفعال؛ وذلك لتحديد خصائص القادة الفعالين. وقد نظر هؤلاء الباحثون فى كل من الفروق عالية الأداء ومنخفضة الأداء داخل مؤسستين، حيث تمت دراسة (٢٤) مجموعة من العمال الكتابيين فى شركة تأمين على الحياة و (٧٢) مجموعة من عمال السكك الحديدية؛ فى محاولة لتحديد العوامل التى تساهم فى قيادة المجموعة الراغبة فى هذا القائد، وذلك من خلال ملاحظاتهم على مجموعات العمل المختلفة، ولقد لاحظ هؤلاء الباحثون وجود فروق بين ما أطلقوا عليه (موجه نحو الإنتاج) و(موجهة نحو الموظف) كنمطين من أنماط القيادة، وفى هذا الشأن يركز نمط القيادة (موجه نحو الإنتاج) على إنجاز المهام من خلال التأكيد على الإجراءات الفنية والتخطيط، بينما القائد (الموجه نحو الإنتاج) مهياً بشكل أساسى بإنجاز العمل وبخاصة تحفيز التابعين (مرؤوسيه من الموظفين) وتدريبهم، والقائد يستطيع أن يختار أسلوب موجه للإنتاج أو أسلوب موجه للموظفين أو أسلوب القائد المحايد (Hakman and Johnson, 2018).

ب) دراسات أوهايو The Ohio State Studies :

اعتقد مجموعة من الباحثين فى ولاية أوهايو أن نتائج دراسة القيادة كصورة شخصية بدت عقيمة وقرروا تحليل كيفية تصرف الأفراد عندما كانوا يقودون مجموعة أو منظمة، وقد تم إجراء هذا التحليل من خلال تطبيق أداة استبانة يقوم بالاستجابة المرؤوسون عليها وذلك فيما يتعلق بخصائص قادتهم، حيث كان على المرؤوسين تحديد عدد المرات المشاركة فى أنواع معينة من السلوك (Northouse, 2010).

وفي ضوء هذه الدراسات أطلق الباحثون بجامعة أوهايو نمطين سلوكيين للقائد: أولهما (الاهتمام بهيكلية العمل وإجراءاته)، حيث يتضمن هذا النمط السلوكي تركيز القائد على تنظيم الأشياء وآلية إنجاز العمل، وثانيهما يسمى: الاهتمام باعتبارات الحساسية والشعور بالعاملين ودفع العلاقة مع المرؤوسين (الجنابي، مرجع سابق).

٤. النظريات الموقفية: Situational Theories:

لقد أدى عدم اتفاق النتائج فيما يتعلق بنظرية السمات إلى قيام بعض الباحثين إلى البحث عن تأثير العوامل التي تؤيد أن القيادة تعتمد على الموقف، ولقد تدعمت وجهة النظر الموقفية إبان الحرب العالمية الثانية بخبرة مكتب المخابرات المركزية الأمريكية؛ حيث تم استخدام الطريقة الموقفية على الأفراد الذين تم اختيارهم للقيام بمهام محددة إلى جانب وضعهم في مشكلات موقفية يتم فيها ملاحظة أسلوبهم في حلها (أبوالنيل، ٢٠١٣).

وتعد نظرية فدلر في القيادة من النظريات الموقفية؛ حيث اعتبر فدلر أن الموقف القيادي له تأثير كبير على قرار القائد، وتسمى بنظرية الموقف؛ إذ الموقف الذي يتواجد فيه الفرد هو الذي يحدد إمكانيات القياديين، والدليل على هذا نجاح القادة في مواقف معينة نجاحاً مبهراً وفشلهم في مواقف أخرى، حيث يعتبر أصحاب هذه النظرية القيادة موقفاً يتفاعل فيه القائد وجماعته والظروف؛ ومن ثم فهي لا تعتبر القيادة موهبة؛ فالقائد الناجح هو الذي بمقدوره تغيير سلوكه وتكيفه بما يتلائم ويناسب الجماعة خلال وقت معين لمعالجة موقف محدد، والموقف يتأثر بزملة العوامل الآتية:

أ) قوة مركز القائد: حيث تقاس هذه القوة بمساندة رؤسائه له وما يمتلك من صلاحيات لمحاسبة المرؤوسين.

ب) طبيعة العمل: إذ أن الأعمال والأعباء الروتينية تعمل على تسهيل عملية قيادة القائد.

ت) العلاقة بين القائد ومرؤسيه: تعني العلاقة الشخصية التي تؤدي به كقائد وتسهيل عملية القيادة.

إن جوهر هذه النظرية يشير إلى أن القائد الذي يهتم بمهام عمله والذي يميل إلى المركزية والتسلط يكون فعالاً من أجل تحقيق إنتاجية عالية للمرؤوسين وذلك في الحالات المتطرفة وتعني الحالات السهلة أو العسير للغاية، بينما القائد الذي يهتم بالعلاقات والنواحي الإنسانية فيحقق إنتاجية مرتفعة للمرؤوسين في المواقف المعتدلة ومتوسطة الصعوبة؛ حيث يرى فدلر ليس ثمة أسلوب قيادي واحد ناجح في كل المواقف؛ حيث ينبغي على القائد أن يتسم بالمرونة عند استخدام أساليب القيادة المتنوعة؛ وهذا من أجل ضمان نجاح وفعالية القيادة (العدل، ٢٠١٨).

■ تعقيب على النظريات المفسرة للقيادة: يتبنى الباحث الحالي النظرية الموقفية للقيادة، حيث إنه بالفعل لا يتشكل السلوك القيادي إلا بالموقف، وهذا لا يعني أن يكون القائد ليس فيه مهارات الموهبة كما تزعم النظرية، ولكن يتشكل القائد الموهوب من خلال مهارات قيادية قد تعدل أو تنمو وفق مقتضيات الموقف القيادي.

المحور الثاني: الذكاء الوجداني Emotional Intelligence

(١) تعريف الذكاء الوجداني:

يعرف الوجدان في اللغة بأنه: حالة نفسية تجعل الإنسان متأثراً بعواطفه أكثر من تأثر بفكره. وقواه الباطنية، وما يتأثر به من لذه أو ألم (Download:4-3-2022). الوجدان/ <https://www.almaany.com/ar/dict/ar>.

ويعرف كذلك الذكاء الوجداني بشكل عام بأنه القدرة على إدراك وتحكم وتقييم العواطف سواء كانت عواطفك أو عواطف الآخرين (Jogovich, 2022). ويوجد ثلاث اتجاهات لدى علماء النفس بشأن تعريف مصطلح الذكاء الوجداني وذلك على النحو التالي:

(١) الاتجاه الأول حيث يعرف الذكاء الوجداني كقدرة: حيث يعرفه سالوفى بعد أن أعطى الوجدان صبغة الذكاء إلى خمس مجالات (فئات) من القدرات على النحو التالي: ١. أن يعرف الفرد عواطفه أو مشاعره ٢. أن يتدبر الفرد أمر هذه المشاعر أو العواطف ٣. أن يدفع هذا الفرد نفسه بنفسه ٥. أن يتعرف على مشاعر الآخرين ٥. أن يتدبر هذا الشخص أمر علاقاته بالآخرين (الأعسر و كفاي، ٢٠٠٠)، وكذلك يعرفه الأنصارى والفيل (٢٠١٢) بأنه مجموعة من القدرات التي تقود الشخص إلى الوعي الوجداني (العاطفي) بالذات والوعي الوجداني بالآخر، وتحفيز الذات وإدارة الوجدانات بما يحقق له التوافق النفسي والتوافق الاجتماعي. ويعرفه كذلك جاب الله (٢٠١٢) بأنه القدرة على فهم الانفعالات الذاتية والتحكم فيها وتنظيمها بناءً على فهم انفعالات الآخرين والتعامل مع المواقف الحياتية في ضوء ذلك. ويعرفه أيضاً حافظ (٢٠١٩) بأنه قدرة الفرد على معرفة مشاعره وضبطها والقدرة على التعاطف مع الآخرين والإحساس بهم وتحفيز أو تشجيع ذاته من أجل صنع قرارات ذكية.

(٢) الاتجاه الثاني حيث يعرف الذكاء الوجداني بأنه سمة أو خاصية: ويعرف كذلك بأنه مصطلح يشتمل على وصف الخصائص العاطفية التي تظهر أهميتها في تحقيق النجاح منها: التقمص العاطفي، ضبط النزعات أو المزاج، تحقيق محبة الآخرين، المثابرة أو الإصرار، التعاطف أو الشفقة، التعبير عن المشاعر وفهمها، المودة والاحترام (شابيرو، ٢٠٠١).

(٣) الاتجاه الثالث حيث يعرف الذكاء الوجداني بأنه سمة وقدرة معاً: يعرفه جولمان (١٩٩٥) بأنه قدرة الفرد على إدراك المشاعر واستخدام هذه المشاعر في اتخاذ القرارات الصائبة في الحياة والقدرة على التعامل مع الضغوط والتحكم في الدوافع والانفعالات وإثارة الحماس في النفس والمحافظة على روح الأمل والتفاؤل والتعاطف مع الآخرين وفهمهم وتكوين علاقات اجتماعية تتصف بالقدرة على التعامل مع مشاعر الآخرين وإقناعهم وقيادتهم (سالم، ٢٠١٢).

▪ تعقيب: يتفق الباحث الحالي مع الاتجاه الثانى والذي يقر بأن الذكاء الوجداني بمثابة قدرة وليس سمة، والدليل على صدق هذا الاتجاه ما يراه الباحث الحالي فى كون الذكاء الوجداني لا يستطيع أن يتحقق إلا من قدرة تجعله شيئاً ملموساً على أرض الواقع .

(٢) أهمية الذكاء الوجداني:

(١) يعتبر الذكاء الوجداني جزءاً أساسياً من تكوين العلاقات الشخصية مع الآخرين وتطويرها والحفاظ عليها وتقويتها؛ حيث إن من الواضح أن الأشخاص الذين يعرفون كيفية إنشاء علاقات جيدة مع الآخرين الذين يعملون معهم فى وظائف ما، سيكونون أكثر فاعلية عن الأفراد الذين لديهم ذكاء عاطفى ضعيف؛ حيث سيواجهون تحدياً فى طريق النجاح.

(٢) يتطلب الذكاء الوجداني منك فى حالة كونك تتسم بالخجل، أن يكون لديك الشجاعة فى التعامل مع الملاحظات النقدية حول هذا الخجل الذى يعتريك، وتذكر كيف ستؤثر أفعالك على الآخرين، وعليه فإن الدرجة المرتفعة من الذكاء الوجداني تساعدك فى استغلالك هذه الانتقادات كحافز لتحسين نتائجك.

(٣) قد يتأثر كل شخص بدوافع ذاتية، فإذا كان لدى الفرد دوافع ذاتية، فإن من حوله يحددون أيضاً مستوى الدافع لديهم، إن التحفيز معدى فيمكن لعائلة أو وظيفة أو مجتمع متحمس للغاية أن يتفوق فى ذكائه على الأفراد غير المتحمسين.

(٣) تأثير الذكاء الوجداني فى القيادة:

إن الذكاء الوجداني بمثابة مجموعة من المهارات التى يعزى إليها الدقة فى تقدير مشاعر الذات ومعرفة الملامح الوجدانية للآخرين؛ واستخدامها من أجل الدافعية والإنجاز فى حياة الفرد، ويمكن تلخيص أهمية الذكاء الوجداني فى تفعيل القيادة وجعله واقعاً ملموساً من خلال النقاط التالية:

(١) سحر الشخصية: فإشاعة البشاشة والحب لدى بعض القياديين يكون له أثر عظيم فى تقبل الآخرين لهذه الشخصية.

(٢) الريادة: وتتمثل فى صلاحية الأفراد للقيادة، من حيث التمتع بالموهب القيادية ويكونون متبوعين لا تابعين؛ وذلك بفضل شخصيتهم القيادية التى طبعها المولى تعالى فيهم.

(٣) أصالة التفكير: إن بعض الأفراد مستقلون ومبدعون فى تفكيرهم ويملكون آراءً خاصة فى معظم الأمور؛ فهم يتمتعون بالأفكار والاقتراحات الأصلية حول منهجية العمل وقدرتهم فى تذليل العقبات التى تواجههم.

(٤) التواصل مع الآخرين: إن لدى البعض من الأشخاص يملكون القدرة على التحدث بأسلوب يجذب اهتمام الآخرين، و نقل أفكارهم للآخرين بأسلوب شيق وجذاب؛ مما يكون له الأثر فى حيازته على إعجاب الآخرين به وبشخصيته القيادية.

(٥) الأمانة والاعتماد: يمتلك بعض الناس ثقة الآخرين فيهم، ويعدون أمانة فى جميع المواقف بما يعرف عنهم بذلك ويشتهرون به، ومن ثم يُعتمد عليهم (لرزق، مرجع سابق).

(٣) نظريات الذكاء الوجداني

تعددت النظريات التي تقوم على تفسير الذكاء الوجداني ومنها مايلي:

(١) نظرية بار – أون Bar on للذكاء الوجداني (١٩٨٨):

تعد هذه النظرية أولى النظريات التي قامت بتفسير الذكاء الوجداني وذلك عام (١٩٨٨) حينما قام "بار- أون" بصياغة النسبة الأنفع إليه [EQ] كنظير لمصطلح نسبة الذكاء العقلي [IQ]، وذلك في توقيت اهتم فيه الباحثون بأهمية الانفعال في الأداء الاجتماعي وجودة الحياة، حيث حدد "بار- أون" نموذج من خلال مجموعة من السمات والقدرات المرتبطة بالمعرفة الأنفع إليه والاجتماعية التي تؤثر في قدرتنا الكلية على المعالجة الفعالة للمتطلبات البيئية، وتشير هذه النظرية إلى وجود تداخل بين الذكاء الوجداني وسمات الشخصية حيث قد عرف الذكاء الوجداني بأنه مكون يتضمن مجموعة من الكفاءات غير المعرفية (إدريس، ٢٠١٦). وتتمثل هذه الكفاءات غير المعرفية في تلك المهارات التي تؤثر على قدرة الشخص إلى النجاح ومجابهة الضغوط وهذا النموذج يعرف بالنمط المختلط أي الذي يجمع بين السمة والقدرة (عويس، ٢٠٠٦).

(٢) نموذج القدرات العقلية لماير و سالوفي Mayer and Salovey (١٩٩٠):

يمثل هذا الاتجاه "ماير وسالوفي" إذ أوضح أن الذكاء الوجداني بمثابة التعبير عن الانفعالات الذاتية وتقييم انفعالات الآخرين على نحو دقيق، ويشمل التقييم الذاتي للانفعالات في القدرة على تحديد مشاعر الشخص من خلال الألفاظ أو تعبيرات الوجه من خلال تقدير مشاعر الآخرين والخبرة بها ومساعدتهم على التعامل معها (سالم، مرجع سابق).

ويرى ماير وسالوفي (١٩٩٧) أن أي دراسة تتعرض لقياس الذكاء الوجداني يجب مراعاة ثلاثة معايير مهمة هي:

١. جميع قدرات الذكاء الوجداني وقدراته الفرعية يجب قياسها.
٢. يجب الربط بين قدرات متعددة عند القياس مثل ربط قدرة بأخرى أو قدرة بقدرات أخرى.
٣. يجب ألا تترك الفرصة لتحديد ذكائهم الوجداني من خلال أساليب التقرير الذاتي (الأنصاري والفيل، ٢٠١٢).

المحور الثالث: التوافق النفسي Psychological Adjustment

(١) تعريف مصطلح التوافق النفسي:

تعرف كلمة التوافق في اللغة في مادة: " (وفق) الأمر يفق وفقاً أي كان صواباً موافقاً للمراد، و(التوافق) في الفلسفة أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك" (المعجم الوسيط، مرجع سابق، ص ١٠٤٧)، وكذلك يعرفه المعجم الوجيز حيث يشير إلى أن: " (وفق) الأمر يفق وفقاً أي كان صواباً موافقاً للمراد. (وافق) فلان بين الشئيين موافقة، ووفقاً: جانس ولائم (ص ٦٧٦).

ويعرف في معاجم علم النفس بأنه: تعديل المواقف والسلوك لتلبية متطلبات الحياة بشكل فعال، مثل الاستمرار في العلاقات الشخصية البناءة والتعامل مع المواقف الصعبة أو المشكلات، والتعامل مع المسؤوليات، وتلبية الاحتياجات والأهداف الشخصية (Corsini, 1999).

وكذلك يعرفه الحجازي (٢٠١٢) هي عملية دينامية مستمرة تتناول كل من السلوك والبيئة بالتغيير والتعديل؛ ليحدث توازن بين الشخص وبينته.

▪ تعقيب على تعريف التوافق النفسي: في ضوء التعريفات السابقة يمكننا القول بأن التوافق النفسي هو حالة من التعديل أو التغيير في المواقف الحياتية للشخص حتى يحدث التوازن بينه وبين المجتمع.

(٢) النظريات النفسية المفسرة للتوافق النفسي

ثمة مجموعة من النظريات التي قامت بتفسير التوافق النفسي وذلك على النحو التالي:

(١) المدخل الفسيولوجي:

يعتمد هذا المدخل على أن الصحة الجسمية تعني التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة مع القدرة على مواجهة الصعوبات العادية المحيطة بالإنسان مع الإحساس الإيجابي بالنشاط والقوة والحيوية ويقصد بالتوافق في ضوء هذا التفسير أن تكون الوظائف الجسمية متعاونة تعاوناً كاملاً لصالح الجسم كله، وإلا نشأت حالة مرضية، تختلف في شدتها ومدة بقائها باختلاف نوعها ووظيفتها، فإذا زاد أو قل نشاط غدة الفرد وما يتطلبه الجسم كله كوحدة أدى ذلك إلى حالة مرضية أو عدم توافق. ويلاحظ أن هذه الاتجاه يأخذ مسارين الأول: مسار لا شعوري تقوم به أجهزة الجسم بالعمل بشكل تلقائي لا دخل للفرد فيه، فمواجهة الجسم للبرد يؤدي إلى حدوث القشعريرة التي تؤدي بدورها إلى قيام الشخص بالبحث عن الدفء، والمسار الثاني: هو مسار شعوري يحاول فيه الإنسان إعادة التوافق إلى جسمه في حالة المرض عن طريق تناول الأدوية والعقاقير والفيتامينات، كما قد يعمل على قسط الراحة (أحمد، ٢٠١٤).

(٢) النظرية النفسية:

يرى فرويد أن عملية التوافق الشخصي - في الغالب - تكون لاشعورية؛ بمعنى أن الأفراد لا يعون الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم، فالفرد المتوافق هو من يتمكن من إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً، ويرى فرويد أن العصاب والذهان ماهما إلا صورتان من صور سوء التوافق، واعتبر أن الشخصية المتوافقة والمتمتع بالصحة النفسية تتميز بثلاث سمات هي: ١. قوة الأنا. ٢. القدرة على العمل ٣. القدرة على الحب. بينما يرى يونج أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرارية النمو النفسي دون توقف أو تعطل، ويؤكد كذلك على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة، وعن رأي آدلر في التوافق فهو يعتقد أن الطبيعة الإنسانية تتصف بالأنانية وعن طريق عمليات التربية فإن بعض الأشخاص

ينمون ولديهم اهتمام اجتماعي قوى ينتج عنه رؤية الآخرين مستجيبين لرغباتهم ومسيطرين على الدافع الأساسي للمنافسة دون مبرر ضد الآخرين من أجل طلب السلطة أو السيطرة(حولى، ٢٠١٢).

(٣) النظرية السلوكية:

يرى السلوكيون أن التوافق ما هو سوى استجابات مكتسبة من خلال الخبرة التي يتعرض لها الشخص التي تؤهله أن يتمكن من الحصول على توقعات تتصف بالمنطقية، بمعنى تكرار إثبات سلوك ما من شأنه أن يتحول إلى عادة، وأن عملية توافق الفرد عند واطسون وسكينر لا يمكن أن تنمو عن طريق ما يبذله الجهد الشعوري للفرد، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات أو إثباتات البيئة، ولكن استبعد "بندورا" و"ماهوني" أن التوافق يحدث بطريقة آلية تبعده عن الطبيعة البشرية، فقد اعتبر أن كثير من الوظائف البشرية تحدث والشخص على درجة عالية من الوعي والإدراك مصاحبة للأفكار والمفاهيم الأساسية(حياة، ٢٠١٣).

(٤) النظرية الانسانية:

يرى أصحاب الاتجاه الانساني إلى أن الانسان ككائن فاعل يتمكن من حل مشكلاته وتحقيق التوازن وأنه ليس عبداً للتحديات البيولوجية كالجنس والعدوان، ولكن التوافق يتمثل في كمال الفعالية وتحقيق الذات في حين أن سوء التوافق ينتج عن شعور الفرد بعدم القدرة وتكوين مفهوماً سلبياً عن ذاته ، وتربط نظريتا روجرز وماسلو(أهم نظريات النظرية الانسانية) التوافق بتحقيق الذات، ويرى روجرز أن الشخص المنتج الفعال هو الفرد الذي يعمل إلى أقصى مستوى في الصفات التالية:

١. الانفتاح على الخبرات: حيث يكون الفرد مدركاً وواعياً لكل خبراته.
٢. الانسانية: هؤلاء الأشخاص لديهم القدرة على العيش والسعادة والاستمتاع بكل لحظة من لحظات وجودهم؛ حيث كل خبرة بالنسبة لهم تعتبر جديدة فهم لا يحتاجون إلى تصورات مسبقة لكل فكرة أو موقف لتفسير ما يحدث.
٣. الثقة: هؤلاء الأفراد ربما يأخذون آراء الآخرين من البشر وموافقة مجتمعهم في الاعتبار، ولكنهم لا يتقيدون بها كما أن محور اتخاذ القرار موجودة في داخلهم؛ بسبب توفر الثقة في نفوسهم.
٤. الحرية: هؤلاء الأفراد يتصرفون بشكل سوى، فهم يوظفون طاقاتهم إلى أقصى حد ويشعرون ذاتياً بالحرية ويستجيبون للمثيرات في ضوء ذلك(الكلوت، ٢٠١١) .
- (٥) النظرية المعرفية:

يرى أصحاب النظرية المعرفية أن التوافق يأتي عبر معرفة الانسان لذاته وقدراته والتوافق معها، وفق الإمكانية المتاحة وأن كل فرد يمتلك القدرة على التوافق الذاتي، وبناءً على ماسبق أكد "ألبرت

أليس" على أهمية تعليم المرضى النفسيين كيف يغيرون من تفكيرهم في حل المشكلات، وأن لهذا المريض حديثه مع ذاته يعد مصدراً لاضطرابه الانفعالي، وأن يساعده على أن يستقيم تفكيره حتى يصبح الحديث الذاتي لديه أكثر منطقية وفعالية، وتعقيباً لهذه النظرية فنجد أن المعرفيين استبعدوا توافق الفرد أن يحدث بطريقة آلية تبعده عن الطبيعة البشرية، واعتبروا كثيراً من الوظائف البشرية تنمو لدى الفرد بدرجة عالية من الوعي والإدراك للأفكار والمفاهيم الأساسية (العايب و لعرج وبرماد، ٢٠٢٠).

■ تعقيب على النظريات المفسرة للتوافق النفسي:

باستعراض النظريات المفسرة للتوافق النفسي نجد أن النظرية الفسيولوجية ترى أن التوافق يتحقق عند انسجام أعضاء الجسم وعدم وجود أمراض تصيب الإنسان بينما ترى النظرية النفسية أن التوافق النفسي يتحقق عند إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً بينما ترى المدرسة السلوكية أن التوافق يتحقق من خلال الخبرة وتكرار السلوك حتى تصير في النهاية إلى عادة يثاب عليها من المجتمع، وترى النظرية الإنسانية أن التوافق يتحقق عن طريق تحقيق الذات، ونجد أن المدرسة المعرفية ترى أن التوافق يأتي عبر معرفة الإنسان لذاته وقدراته والتوافق معها، وفي ضوء ماتقدم فإن الباحث الحالي يرى أن أقوى النظريات تفسيراً للتوافق النفسي هي النظرية السلوكية حيث تؤكد على أهمية التفاعل بين الفرد ومجتمعه فكلما أثابه المجتمع على سلوك ما فإن هذا الفرد يكرره حتى لا يحرم نفسه من هذه الإثابات المعنوية أو المادية مع الأخذ في الاعتبار سلامة الأعضاء الجسمية وتوافقها معاً.

(٣) مؤشرات التوافق النفسي:

يشير الدهراوى (٢٠٠٨) إلى مجموعة من المؤشرات الدالة على التوافق النفسي وتتضمن مايلي:

- (١) أن تكون نظرة الشخص للحياة نظرة واقعية
- (٢) أن تكون طموحات الفرد بمستوى إمكاناته.
- (٣) الإحساس بإشباع الحاجات النفسية للفرد.
- (٤) توافر مجموعة من السمات الشخصية للفرد منها: الثبات الانفعالي، اتساق الأفق، التفكير العلمي، المسؤولية الاجتماعية، المرونة، تطابق مفهوم الفرد عن ذاته مع واقعه أو كما يدركه الآخرون.
- (٥) توافر مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الإيجابية التي تبني المجتمع مثل احترام العلم، أداء الواجب، احترام الزمن، تقدير التراث.

فروض البحث:

- تأسيساً على الإطار النظري والدراسات السابقة فإنه يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:
- (١) يوجد ارتباط موجب دال إحصائياً بين الموهبة القيادية (الدرجة الكلية) والذكاء الوجداني (الدرجة الكلية) والتوافق النفسي (الدرجة الكلية).
- (٢) يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني (الأبعاد - الدرجة الكلية) والتوافق النفسي (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى طالبات الشعب الأدبية.
- (٣) يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني (الأبعاد - الدرجة الكلية) والتوافق النفسي (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى طالبات الشعب العلمية.

إجراءات البحث:

- (١) منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي لملائمة متغيرات الدراسة الحالية.
- (٢) عينة البحث:
- تتكون عينة البحث من مجتمع الدراسة وعينة الدراسة على النحو التالي:
- (١) مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الحالية بجميع طالبات الفرقة الرابعة في كلية التربية ووعدهن (٥٩٥) طالبة خلال الفصل الدراسي الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢ م.
- (٢) عينة الدراسة: بلغ حجم عينة الدراسة الحالية (٣٩٤) طالبة بمتوسط عمر زمني (٢١,٤١) سنة بانحراف معياري قدره (٠,٧٣) موزعين على النحو التالي كما مبين بالجدول:
- جدول (٢): توزيع عينة الدراسة حسب الشعبة

الشعب (الأدبية)	ن	الشعب (الأدبية)	ن	الشعب (العلمية)	ن	الشعب (العلمية)	ن
لغة عربية	١٦	لغة انجليزية تعليم أساسي	١٩	رياضيات تعليم أساسي	١٠	علوم تعليم أساسي	٣٥
لغة عربية تعليم أساسي	٣٢	لغة فرنسية	٢٣	تكنولوجيا التعليم	١٥	تربية فنية	٣٠
لغة انجليزية	٣٨	رياضيات	٣٧	كيمياء	٢٩	-	-
رياض أطفال	٥٢	تربية خاصة	١٠	بيولوجي	٤٨	-	-

- (٣) عينة الخصائص السيكومترية لأدوات البحث: تم تقنين أدوات الدراسة على عينة حجمها (٢٠٠) طالبة من طالبات الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة السويس بمتوسط عمر زمني قدره (٢١,٤٢) سنة وانحراف معياري قدره (٠,٧٧).

أدوات البحث:

- تم تطبيق (٣) أدوات لهذا البحث وهم على النحو التالي:
- (١) مقياس الموهبة القيادية (إعداد: الباحث الحالي).

(١) وصف المقياس: تم إعداد هذا المقياس لطلاب الجامعة فقط، وذلك في ضوء إطلاع الباحث الحالي على العديد من المقاييس السابقة والتراث السيكلوجي المتعلق بالموهبة القيادية وتشمل هذه المصادر مايلي: (حمد وعبدالرازق، ٢٠١٤؛ شلبي، ٢٠١٥؛ صالح، ٢٠٠٤؛ العازمي، ٢٠١٣؛ الغراز، ٢٠٠٩؛ عويني، ٢٠١٨؛ فرماوي، ٢٠٠٧؛ مصطفى، ٢٠٢٠؛ المشيخي، ٢٠١٤؛ المنصوري، ٢٠١٨). ويتكون المقياس في شكله النهائي من (٤٣) عبارة — بعد حذف (١٧) عبارة أرقامها بالترتيب (٩، ١٤، ١٣، ١٩، ٢٩، ٣٤، ٣٩، ٤٠، ٤٤، ٤٥، ٤٧، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٣، ٥٧، ٥٨) — موزعة على خمس أبعاد جميعها في الاتجاه الإيجابي هي:

١. إدارة الوقت ويتكون من (٦) عبارات بعد الحذف أرقامها : (١، ٩، ١٦، ٢٥، ٤٢، ٤٣).
٢. التودد ويتكون من (٩) عبارات بعد الحذف أرقامها: (٢، ٣، ١٠، ١١، ١٧، ٣٨، ٣٧، ٤٠، ٤١).
٣. حل المشكلات ويتكون من (٧) عبارات بعد الحذف أرقامها: (٤، ١٣، ١٥، ٢٤، ٣٣، ٣٦).
٤. اتخاذ القرار ويتكون من (١١) عبارة بعد الحذف أرقامها: (٥، ٨، ١٢، ١٤، ١٨، ٢٠، ٢٣، ٢٦، ٢٨، ٣٠، ٣٤).
٥. القدوة ويتكون من (١٠) عبارات بعد الحذف أرقامها: (٦، ٧، ١٩، ٢١، ٢٢، ٢٧، ٢٩، ٣٢، ٣٥، ٣٩).

ويتكون المقياس من خمس بدائل للاستجابات هي: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، أرفض، أرفض بشدة) ودرجات هذه الاستجابات بالترتيب (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، حيث تمثل الدرجة المرتفعة عليه ارتفاع في الموهبة القيادية والعكس صحيح ، ودرجة سقف المقياس هي (٢١٥) درجة، ودرجة أرضية المقياس هي (٤٣) درجة. وجميع العبارات في الاتجاه الإيجابي.

(٢) الخصائص السيكمترية للمقياس: تم التحقق من الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) من خلال مايلي:

١. حساب الصدق: تم التحقق من صدق المقياس من خلال ثلاث طرق هي:
 - أ) الصدق الظاهري: تم التحقق من مدى مناسبة المقياس ومدى صلته بالهدف الذي يريده واضع هذا المقياس وهو تشخيص الموهبة القيادية لدى طالبات كلية التربية، حيث تم فحص العلاقة بين محتوى المقياس وما يتضمنه من فقرات (عبارات)، ومن ثم فالمقياس صادق.
 - ب) صدق المحتوى (صدق العينة): قام معد المقياس بالتحقق من أن الخاصية المقاسة (الموهبة القيادية) ممثلة في مجموعة من العبارات بصورة مناسبة (٤٣) عبارة ، وكذلك التحقق من هذه العبارات أنها ممثلة أبعاد المقياس الخمسة والتوازن بين هذه الأبعاد، ومن طرق تقدير صدق المحتوى التي اتبعها معد المقياس هي طريقة استشارة الخبراء بالنسبة للاختبارات النفسية، حيث تم عرض المقياس على (١٠) أساتذة من علماء الصحة النفسية والتربية الخاصة لمعرفة رأي

هؤلاء الخبراء حول وضوح وملائمة بنود الاختبار وقد تم الاتفاق بنسبة (٩٠%) على صحة البنود وسلامتها، وعليه فالمقياس صادق.

ت) صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي): للتحقق من صدق المقارنة الطرفية فقد تم استخدام طريقتين هما:

أ- اختبار "ت" للعينتين المستقلتين وقد تم الحصول على النتائج في ضوء الجدول التالي:
جدول (٣): حساب صدق المقارنة الطرفية للمجموعتين الدنيا والعليا باستخدام "ت" لعينتين مستقلتين

المجموعة	ن	م	ع	قيمة "ت"	د.ح	مستوى الدلالة
الدنيا	٥٤	١٤٨,٣٥	٧,٥٤	٢٥,٦٠-	١٠٦	٠,٠٠٠
العليا	٥٤	١٨٧,٢٦	٨,٢٣			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة احصائية حيث مستوى معنوية "ت" يساوي (٠,٠٠٠) وهو أقل من مستوى معنوية (٠,٠٥)؛ مما يعنى أن مقياس الموهبة القيادية لديه القدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين فى الموهبة القيادية وعليه فالمقياس إذن صادق والتوجه النظرى الذى يقول بوجود فروق كمية بين منخفضى الموهبة القيادية ومرتفعى الموهبة القيادية صادق كذلك.

ب- النسبة الحرجة: تم استخدام النسبة الحرجة للحصول على فروق ذات دلالة نفسية والتي يتم حساب قيمتها من خلال المعادلة التالية كما يشير الدريد (٢٠٠٦):

$$\text{النسبة الحرجة} = \frac{\text{الفرق بين المتوسطين}}{\text{الخطأ المعياري للفرق بين المتوسطين}}$$

وبتطبيق هذه المعادلة فقد تم الحصول على مقدار النسبة الحرجة وقيمتها (١,٩٧) وهى قيمة أكبر من قيمة (١,٩٦) وهذا يعنى وجود فروق بين العينتين (المجموعتين الدنيا والعليا) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)؛ مما يعنى أن مقياس الموهبة القيادية لديه القدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين فى الموهبة القيادية، ومن ثم فالمقياس إذن صادق والتوجه النظرى الذى يقول بوجود فروق كمية بين منخفضى الموهبة القيادية ومرتفعى الموهبة القيادية صادق كذلك.

٢. حساب الثبات:

أ) حساب الثبات الكلى: تم حساب الثبات الكلى باستخدام طريقتين : معامل ألفا والتجزئة النصفية:

ب) حساب معامل الفا: تم حساب معامل ألفا لجميع عبارات المقياس حيث كانت قيمة معامل

ألفا (٠,٩٠) وهى قيمة معامل ثبات مرتفع.

ت) حساب الثبات الكلى باستخدام التجزئة النصفية: وتشمل الآتى:

أ. ثبات البعد الأول (إدارة الوقت): تم حساب معامل ثبات البعد الأول (إدارة الوقت) باستخدام الطرق التالية:

○ طريقة التجزئة النصفية: : تم حساب ثبات التجزئة النصفية (الفردى - الزوجى) ، وهى موضحة بالجدول (٤)

جدول (٤): حساب ثبات البعد الاول: إدارة الوقت باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل تصحيح طول المقياس	معادلة سبيرمان - براون	معادلة جوتمان	ر	ع	ع ^٢	م	ن	نسفا الاختبار
٠,٦٠٦	٠,٦٠٨	٠,٤٥		٣,١١	٩,٦٩	٢٠,٣٥	٢٠٠	النصف الفردى
				٢,٨٤	٨,٠٨	١٩,٧٤	٢٠٠	النصف الزوجى

يتضح من جدول (٤) أن معامل الارتباط لبيرسون هي (٠,٤٥) و هو معامل ارتباط دال عند مستوى (٠,٠١). وباستخدام معادلتى (سبيرمان - براون، ١٩١٠) و (جوتمان، ١٩٤٥)؛ لتصحيح معامل طول ثبات التجزئة النصفية، قد أسفر معامل الثبات المصحح عن قيمة قدرها (٠,٦١) فى كلا المعادلتين، وهو معامل ثبات قوى؛ مما يعنى ثبات و استقرار الدرجة على المقياس وصلاحيه هذا المقياس للاستخدام.

○ حساب ثبات المفردات: وذلك من خلال الطرق التالية:

▪ حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد إدارة الوقت وذلك كما هو مبين فى الجدول التالى:

جدول (٥): حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد إدارة الوقت

رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	معامل ألفا الكلى للبعد
١	٠,٨٢٠	٣٠	٠,٧٧٠	٠,٨٢١
١٠	٠,٧٨٢	٥٩	٠,٨٠٦	
٢٠	٠,٧٩٦	٦٠	٠,٧٧٧	

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ثابتة أو تسهم فى رفع الثبات الكلى لبعد (إدارة الوقت)؛ حيث وجد أن معامل ألفا الكلى للبعد عند حذف كل عبارة على حدة أقل من أو يساوى معامل ألفا الكلى للبعد والذي يساوى (٠,٨٢١) وذلك بدون حذف أى عبارة أو (مفردة)، حيث امتدت معاملات ألفا عند حذف العبارات من (٠,٧٧٠) إلى (٠,٨٢٠) ، وهذا يعنى أن المفردات المستبقاة — بعد حذف العبارات الستة أرقام (٤٠، ٤٧، ٤٩، ٥١، ٥٧، ٥٨) — يؤدى إلى انخفاض معامل ألفا الكلى لبعد إدارة الوقت؛ مما يدل على ثبات عبارات هذا البعد.

- حساب الاتساق الداخلي: وذلك من خلال استخدام طريقتين هما:
- ✓ حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة ودرجة بعدها (إدارة الوقت): وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٦): حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعدها (إدارة الوقت)

رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**,٦٥	٣٠	**,٨٠
١٠	**,٧٦	٥٩	**,٦٨
٢٠	**,٧١	٦٠	**,٧٩

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٦٥) إلى (٠,٨٠) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهي معاملات ارتباط مرتفعة، مما يعنى قوة ثبات البعد.

- ✓ حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة (لبعد إدارة الوقت) والدرجة الكلية لمقياس الموهبة القيادية:

جدول (٧): حساب معامل الارتباط (معامل الثبات) بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**,٣٩	٣٠	**,٦١
١٠	**,٥٤	٥٩	**,٥١
٢٠	**,٥٧	٦٠	**,٥١

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط تتراوح بين (٠,٣٩) إلى (٠,٦١) وجميعها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهي معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قبول ثبات البعد.

ب. حساب معامل ثبات البعد الثانى (التودد) باستخدام طريقتين هما:

- باستخدام التجزئة النصفية: تم حساب معامل ثبات البعد الثانى باستخدام طريقة التجزئة النصفية والجدول التالى يوضح ذلك:

جدول (٨): حساب معامل ثبات مقياس البعد الثانى (التودد) باستخدام طريقة التجزئة النصفية

نصفا الاختبار	ن	م	ع ^٢	ع	ر	معامل تصحيح طول المقياس
						معادلة سبيرمان - معادلة جوتمان
النصف الفردى	٢٠٠	٢٣,٦٥	٨,٠٦	٢,٨٤	٠,٥٩	٠,٧٤
النصف الزوجى	٢٠٠	٢٢,٤٦	٦,٩٠	٢,٦٣		٠,٧٤

يتضح من جدول (٨) أن معامل الارتباط لبيرسون هي (٠,٤٥) و هو معامل ارتباط دال عند مستوى (٠,٠١). وباستخدام معادلتى (سبيرمان - براون، ١٩١٠) و(جوتمان، ١٩٤٥)؛ لتصحيح معامل طول ثبات التجزئة النصفية، قد أسفر معامل الثبات المصحح عن قيمة قدرها (٠,٧٤) فى كلا المعادلتين، وهو معامل ثبات قوى؛ مما يعنى ثبات و استقرار الدرجة على المقياس وصلاحيه هذا المقياس للاستخدام.

○ حساب ثبات المفردة: وذلك باستخدام الطرق التالية:

▪ حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد (التودد): وذلك كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول(٩): حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد التودد

رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	معامل ألفا الكلى للبعد
٢	٠,٦٩٥	١٢	٠,٦٤٠	٥٢	٠,٦٧٤	٠,٦٩٥
٣	٠,٦٧٧	٢١	٠,٦٨٦	٥٥	٠,٦٧٤	
١١	٠,٦٣١	٤٨	٠,٦٨٢	٥٦	٠,٦٩٠	

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ثابتة أو تسهم فى رفع الثبات الكلى لبعد(التودد)؛ حيث وجد أن معامل ألفا الكلى للبعد عند حذف كل عبارة على حدة أقل من أو يساوى معامل ألفا الكلى للبعد والذى يساوى (٠,٦٩٥) وذلك بدون حذف أى عبارة أو (مفردة)، حيث امتدت معاملات ألفا عند حذف العبارات من (٠,٦٣١) إلى (٠,٦٩٠) ، وهذا يعنى أن استبعاد المفردات المستبقاة — بعد حذف العبارات الثلاثة ذات الأرقام (٢٩ ، ٣٩ ، ٤٥) — يؤدى إلى انخفاض معامل ألفا الكلى لبعد إدارة الوقت؛ مما يدل على ثبات عبارات هذا البعد.

▪ حساب الاتساق الداخلى: وذلك من خلال استخدام طريقتين هما:

✓ حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد(التودد): وهذا كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول(١٠): حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعدها (التودد)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٢	٠,٥٨	١٢	٠,٦٦	٥٢	٠,٥١
٣	٠,٤٩	٢١	٠,٤٢	٥٥	٠,٥١
١١	٠,٦٩	٤٨	٠,٥٢	٥٦	٠,٥٢

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط(معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٤٢) إلى (٠,٦٩) وكلها دالة عند مستوى معنوية(٠,٠١) وهى معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قوة ثبات البعد.

✓ حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمقياس الموهبة القيادية: وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (١١): حساب معامل الارتباط (معامل الثبات) بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون
٢	*,٢٠	١٢	*,٣٧	٥٢	*,٢١
٣	*,٢٨	٢١	*,٣٩	٥٥	*,٤٧
١١	*,٤١	٤٨	*,٤٠	٥٦	*,٤٢

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٢٠) إلى (٠,٤٧) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهي معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قوة ثبات البعد.

ث) حساب ثبات البعد الثالث (حل المشكلات): وذلك باستخدام الطرق التالية:

○ حساب معامل ثبات بعد (حل المشكلات) باستخدام التجزئة النصفية:

جدول (١٢): حساب ثبات مقياس البعد الثانى: حل المشكلات باستخدام طريقة التجزئة النصفية

نصفا الاختبار	ن	م	ع ^٢	ع	ر	معامل تصحيح طول المقياس	
						معادلة سبيرمان - براون	معادلة جوتمان
النصف الفردى	٢٠٠	٢٢,٣١	٦,٦٦	٢,٥٨	٠,٤٩	٠,٦٦	٠,٦٦
النصف الزوجى	٢٠٠	٢١,٤٣	٦,٣٧	٢,٥٢			

يتضح من جدول (١٢) أن معامل الارتباط لبيرسون هي (٠,٤٥) و هو معامل ارتباط دال عند مستوى (٠,٠١). وباستخدام معادلتى (سبيرمان - براون، ١٩١٠) و (جوتمان، ١٩٤٥)؛ لتصحيح معامل طول ثبات التجزئة النصفية، قد أسفر معامل الثبات المصحح عن قيمة قدرها (٠,٦٦) فى كلا المعادلتين، وهو معامل ثبات قوى؛ مما يعنى ثبات و استقرار الدرجة على المقياس وصلاحيه هذا المقياس للاستخدام.

○ حساب ثبات المفردات: وذلك من خلال الطرق التالية:

▪ حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد (حل المشكلات) وذلك كما هو مبين بالجدول التالى:

جدول (١٣) حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد حل المشكلات

رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	معامل ألفا الكلى للبعد
٤	٠,٧٠٥	٢٨	٠,٧٠٣	٤٦	٠,٧٠٣	٠,٧٣٩
١٦	٠,٦٩٦	٣٧	٠,٧٣٣	—	—	
١٨	٠,٦٩٦	٤١	٠,٧٢٠	—	—	

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ثابتة أو تسهم فى رفع الثبات الكلى لبعد (التودد)؛

حيث وجد أن معامل ألفا الكلى للبعد عند حذف كل عبارة على حدة أقل من أو يساوى معامل ألفا الكلى للبعد والذي يساوى (٠,٧٣٩) وذلك بدون حذف أى عبارة أو (مفردة)، حيث امتدت معاملات ألفا عند حذف العبارات من (٠,٦٩٦) إلى (٠,٧٣٣) ، وهذا يعنى أن استبعاد هذه المفردات المستبقاة — بعد حذف العبارات الخمسة ذات الأرقام (٩ ، ١٩ ، ٤٤ ، ٥٠ ، ٥٣) — يؤدى إلى انخفاض معامل ألفا الكلى لبعد إدارة التودد؛ مما يدل على ثبات عبارات هذا البعد.

■ حساب الاتساق الداخلى: وذلك من خلال استخدام طريقتين هما:

✓ حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد (حل المشكلات):

جدول (١٤): حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعد (حل المشكلات)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٤	٠,٦٥	٢٨	٠,٦٤	٤٦	٠,٦٥
١٦	٠,٦٦	٣٧	٠,٥٤	—	—
١٨	٠,٦٦	٤١	٠,٥٧	—	—

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٥٤) إلى (٠,٦٦) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهى معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قوة ثبات البعد.

✓ حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمقياس الموهبة القيادية: وذلك كما هو مبين بالجدول التالى:

جدول (١٥): حساب معامل الارتباط (معامل الثبات) بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٤	٠,٥٥	٢٨	٠,٤٥	٤٦	٠,٥٤
١٦	٠,٥٧	٣٧	٠,٣٩	—	—
١٨	٠,٥٩	٤١	٠,٥٠	—	—

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٣٩) إلى (٠,٥٩) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهي معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قوة ثبات البعد.

ج) حساب معامل ثبات البعد الرابع (اتخاذ القرار): وذلك باستخدام الطرق التالية:

○ حساب الثبات (بعد اتخاذ القرار) باستخدام التجزئة النصفية: وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٦): حساب ثبات مقياس البعد الثانى: اتخاذ القرار باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل تصحيح طول المقياس		ر	ع	ع ^٢	م	ن	نصفا الاختبار
معادلة سبيرمان - براون	معادلة جوتمان						
٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٥٢	٢,٦٣	٦,٩٣	٢١,٩١	٢٠٠	النصف الفردى
			٣,٢١	١٠,٣٢	٢٢,٨٦	٢٠٠	النصف الزوجى

يتضح من جدول (١٦) أن معامل الارتباط لبيرسون هي (٠,٥٢) و هو معامل ارتباط دال عند مستوى (٠,٠١). وباستخدام معادلتى (سبيرمان - براون، ١٩١٠) و (جوتمان، ١٩٤٥)؛ لتصحيح معامل طول ثبات التجزئة النصفية، قد أسفر معامل الثبات المصحح عن قيمة قدرها (٠,٦٩)، (٠,٦٨) على الترتيب ، وهو معامل ثبات قوى؛ مما يعنى ثبات و استقرار الدرجة على المقياس وصلاحيه هذا المقياس للاستخدام.

○ حساب ثبات المفردات: وذلك من خلال الطرق التالية:

▪ حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد (اتخاذ القرار): وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (١٧) حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعد اتخاذ القرار

رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	معامل ألفا الكلى للبعد
٥	٠,٧٩٥	١٧	٠,٧٨٦	٢٧	٠,٧٨٨	٣٦	٠,٧٨٧	٠,٨٠٣
٨	٠,٧٨٠	٢٢	٠,٧٨٧	٣١	٠,٧٩٦	٤٢	٠,٧٩١	
١٥	٠,٧٩٠	٢٤	٠,٧٧٩	٣٣	٠,٧٨٢	-	-	

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ثابتة أو تسهم فى رفع الثبات الكلى لبعد (اتخاذ القرار)؛ حيث وجد أن معامل ألفا الكلى للبعد عند حذف كل عبارة على حدة أقل من أو يساوى معامل ألفا الكلى للبعد والذى يساوى (٠,٨٠٣) وذلك بدون حذف أى عبارة أو (مفردة)، حيث امتدت معاملات ألفا عند

حذف العبارات من (٠,٧٧٩) إلى (٠,٧٩١) ، وهذا يعنى أن استبعاد هذه المفردات المستبقاة — بعد حذف عبارة واحدة ذات الرقم (١٣) — يؤدى إلى انخفاض معامل ألفا الكلى لبعده إدارة الوقت؛ مما يدل على ثبات عبارات هذا البعد.

▪ حساب الاتساق الداخلى: وذلك من خلال استخدام طريقتين هما:

✓ حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد (اتخاذ القرار): وذلك كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول (١٨): حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعدها (اتخاذ القرار)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٥	**٠,٥١	١٧	**٠,٥٩	٢٧	**٠,٥٩	٣٦	**٠,٥٨
٨	**٠,٦٤	٢٢	**٠,٦٢	٣١	**٠,٥٠	٤٢	**٠,٥٦
١٥	**٠,٥٥	٢٤	**٠,٦٥	٣٣	**٠,٦٣	—	—

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٥٠) إلى (٠,٦٥) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهى معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قبول ثبات البعد.

✓ حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس: وذلك كما هو مبين بالجدول التالى:

جدول (١٩): حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعدها (اتخاذ القرار)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٥	**٠,٣٧	١٧	**٠,٥٤	٢٧	**٠,٥٤	٣٦	**٠,٤٨
٨	**٠,٦٠	٢٢	**٠,٤٨	٣١	**٠,٤٤	٤٢	**٠,٥٢
١٥	**٠,٤٧	٢٤	**٠,٥٦	٣٣	**٠,٥٧	—	—

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٣٧) إلى (٠,٦٠) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهى معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قبول ثبات البعد.

ح) حساب معامل ثبات البعد الخامس (القدوة):

○ باستخدام التجزئة النصفية: وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢٠): حساب معامل ثبات البعد الخامس (القدوة) باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل تصحيح طول المقياس	معادلة سبيرمان - براون	ر	ع	ع ^٢	م	ن	نصفا الاختبار
معادلة جوتمان	٠,٦٤	٠,٤٧	٢,٣٣	٥,٤٣	٢٥,٥١	٢٠٠	النصف الفردي
			٢,٤٢	٥,٨٤	٢٥,١٧	٢٠٠	النصف الزوجي

يتضح من جدول (٢٠) أن معامل الارتباط لبيرسون هي (٠,٤٧) و هو معامل ارتباط دال عند

مستوى (٠.٠١). وباستخدام معادلتى (سبيرمان - براون، ١٩١٠) و (جوتمان، ١٩٤٥)؛ لتصحيح

معامل طول ثبات التجزئة النصفية، قد أسفر معامل الثبات المصحح عن قيمة قدرها (٠,٦٤)،

(٠,٦٤) على الترتيب ، وهو معامل ثبات قوى؛ مما يعنى ثبات و استقرار الدرجة على المقياس

وصلاحية هذا المقياس للاستخدام.

○ حساب ثبات المفردات: وذلك من خلال الطرق التالية:

▪ حساب معامل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعـد (القدوة): وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢١) حساب مع امل ثبات ألفا الكلى بعد حذف المفردة لبعـد القدوة

رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	رقم المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	معامل ألفا الكلى للبعد
٦	٠,٦١٦	٢٥	٠,٦١١	٣٥	٠,٥٩٨	٥٤	٠,٥٨٥	٠,٦٨٢
٧	٠,٥٩٥	٢٦	٠,٦٢٨	٣٨	٠,٦٢٣			
٢٣	٠,٥٨٣	٣٢	٠,٦٠١	٤٣	٠,٥٨٦			

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ثابتة أو تسهم فى رفع الثبات الكلى لبعـد (القدوة)؛ حيث

وجد أن معامل ألفا الكلى للبعد عند حذف كل عبارة على حدة أقل من أو يساوى معامل ألفا الكلى للبعد

والذى يساوى (٠,٦٢٨) وذلك بدون حذف أى عبارة أو (مفردة)، حيث امتدت معاملات ألفا عند حذف

العبارات من (٠,٥٨٥) إلى (٠,٦٢٨) ، وهذا يعنى أن استبعاد هذه المفردات المستبقاة — بعد حذف

العبارتين ذات الأرقام (١٤ ، ٣٤) — يؤدى إلى انخفاض معامل ألفا الكلى لبعـد إدارة الوقت؛ مما يدل

على ثبات عبارات هذا البعد.

▪ حساب الاتساق الداخلي: وذلك من خلال الطريقتين التاليتين:

✓ حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد (القدوة):

جدول (٢٢): حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعدها (القدوة)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٦	**٠,٤٣	٢٥	**٠,٤١	٣٥	**٠,٥٠	٥٤	**٠,٥٥
٧	**٠,٥١	٢٦	**٠,٢٦	٣٨	**٠,٤٢	—	—
٢٣	**٠,٥٩	٣٢	**٠,٤٩	٤٣	**٠,٥٨	—	—

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٤٢) إلى (٠,٥٩) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وهي معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قبول ثبات البعد.

✓ حساب معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس: وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٢٣): حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لبعدها (اتخاذ القرار)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٦	**٠,٣٣	٢٥	**٠,٢١	٣٥	**٠,٣٦	٥٤	**٠,٣٠
٧	**٠,٤٣	٢٦	٠,١١	٣٨	**٠,١٩	—	—
٢٣	**٠,٤٩	٣٢	**٠,٣٣	٤٣	**٠,٤٣	—	—

** دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط (معاملات الثبات) تتراوح بين (٠,٢١) إلى (٠,٤٩) وكلها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) — عدا العبارة ٢٥ — وهي معاملات ارتباط مقبولة، مما يعنى قبول ثبات البعد.

(٢) مقياس الذكاء الوجداني (إعداد: عبد النبي، ٢٠١١).

(١) الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى تشخيص الذكاء الوجداني في ضوء الدرجة الكلية وأبعاده الخمسة.

(٢) وصف المقياس: يتكون المقياس من بُعدين رئيسيين هما: الأول أبعاد تتعلق بذات الفرد وتتضمن ثلاثة أبعاد فرعية هي: البعد الأول (الوعي بالذات)، والبعد الثاني (تنظيم الذات/ إدارة الانفعالات/ التحكم في الانفعالات) والبعد الثالث: (الدافعية وتحفيز الذات). الثاني أبعاد تتعلق بالآخرين وتتضمن بعدين فرعيين هما: البعد الرابع (الإمباتية أو التعاطفية) والبعد الخامس: (المهارات الاجتماعية أو إدارة وتطويع انفعالات الآخرين).

(٣) حساب الخصائص السيكمترية عن طريق معد المقياس: قام معد المقياس بحساب الخصائص السيكمترية لمقياس الذكاء الوجداني من خلال: أولاً حساب الصدق وذلك من خلال طرقه التالية: (١) صدق المحكمين: حيث تم عرض المقياس في صورته الأولى على ثمانية محكمين من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية وقد تم تعديل بعض العبارات وحذف أخرى بناءً على توجيهات هؤلاء السادة المحكمين (٢) صدق الاتساق الداخلي: حيث تم تقنين هذا المقياس على عينة حجمها (٥٠) طالباً وطالبة من كليتي التربية والآداب بينها وتتضمن هذا الصدق أ. صدق مفردات المقياس: حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجات عينة التقنين السابقة على مفردات أبعاد المقياس المختلفة والدرجة الكلية للبعد وذلك بعد حذف درجة المفردة، وقد انحصرت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٤٩) و (٠,٨٩) وجميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لمفردات المقياس ب. صدق أبعاد المقياس: تم حساب معاملات بين مجموع درجات كل بعد والدرجة للمقياس وذلك بعد حذف درجة البعد، وقد انحصرت قيم معاملات الارتباط والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٤٧) إلى (٠,٧٧) وجميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ مما يدل على صدق أبعاد المقياس. ثانياً: حساب الثبات من خلال طرقه التالية (١) تم حساب قيم معاملات الثبات للمقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ وقد انحصرت قيم معامل كرونباخ بين (٢,١٢) إلى (٠,٢,٨٦) وكانت قيمتها مرتفعة لكل من أبعاد والدرجة الكلية للمقياس ؛ مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

(٤) حساب معامل الثبات باستخدام الباحث الحالي: تم استخدام طريقتين لحساب معامل الثبات لهذا المقياس وهما:

١. طريقة التجزئة النصفية: : تم حساب ثبات التجزئة النصفية (الفردى - الزوجى) ، وهى موضحة بالجدول (٢٤):

جدول (٢٤): حساب ثبات مقياس الذكاء الوجداني باستخدام طريقة التجزئة النصفية

معامل تصحيح طول المقياس	معادلة سبيرمان - براون	معادلة جوتمان	ر	ع	ع ^٢	م	ن	نصفا الاختبار
٠,٦٤	٠,٦٤	٠,٤٧	١,٩٤	٣,٧٧	٢١,١٠	٢٠٠	٢٠٠	النصف الفردى
								النصف الزوجى

يتضح من جدول (٢٤) أن معامل الارتباط لبيرسون هي (٠,٤٧) و هو معامل ارتباط دال عند مستوى (٠,٠١). وباستخدام معادلتى (سبيرمان - براون، ١٩١٠) و(جوتمان، ١٩٤٥)؛ لتصحيح معامل طول ثبات التجزئة النصفية، قد أسفر معامل الثبات المصحح عن قيمة قدرها (٠,٦٤) فى كلا

المعادلتين، وهو معامل ثبات قوى؛ مما يعنى ثبات و استقرار الدرجة على المقياس وصلاحيه هذا المقياس للاستخدام.

٢. حساب الثبات الكلى باستخدام معامل ألفا: تم حساب الثبات الكلى من حساب معامل الفاكرونباخ وأسفرت النتائج عما هو مبين بالجدول (٢٥):

جدول (٢٥): حساب الثبات الكلى باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد مفردات المقياس
٠,٦٤	١٥

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات ألفا الكلى لمقياس الذكاء الوجداني يساوى (٠,٦٤) وهو معامل ثبات مرتفع.

٣. حساب معامل ألفا للمفردة عند حذف المفردة: وذلك كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول (٢٦): حساب معامل ألفا الكلى للمجموع الكلى لعبارات المقياس عند حذف المفردة

المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة
١	٠,٦٢	٤	٠,٦٣	٧	٠,٦٢	١٠	٠,٦١	١٣	٠,٦٢
٢	٠,٦٠	٥	٠,٦٤	٨	٠,٦٠	١١	٠,٦٢	١٤	٠,٦٢
٣	٠,٦١	٦	٠,٦٤	٩	٠,٦٣	١٢	٠,٦١	١٥	٠,٦٢

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ثابتة أو تسهم فى رفع الثبات الكلى للمقياس؛ حيث وجد أن معامل ألفا الكلى للمقياس بدون حذف أى عبارة، حيث امتدت معاملات ألفا عند حذف العبارات من (٠,٦٠) إلى (٠,٦٤) وجميعها أقل من أو يساوى معامل ألفا الكلى للمقياس بدون حذف والذي يساوى (٠,٦٤)، وهذا يعنى أن تدخل جميع مفردات المقياس لا يؤدى إلى انخفاض معامل الثبات الكلى للمقياس، وأن استبعاد المفردات يؤدى إلى خفض معامل ألفا الكلى للمقياس؛ مما يدل على ثبات جميع مفردات المقياس؛ ومن ثم فالمقياس صالح للاستخدام.

(٣) مقياس التوافق النفسى (شقيير، ٢٠٠٣)

(١) حساب الخصائص السيكمترية عن طريق معد المقياس: قام شقيير (٢٠٠٣) بحساب الخصائص السيكمترية لمقياس التوافق النفسى من خلال مايلى: أولاً حساب الصدق من خلال الطرق التالية: (١) صدق التكوين: تم حساب معاملات الارتباطات بين أبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية وترواحت معاملات الارتباطات بين (٠,٦٤) إلى (٠,٩٣) وجميعها دالة بين الأبعاد والدرجة الكلية، وكذلك تم حساب صديق التكوين من خلال حساب معاملات الارتباطات بين درجة الفقرة والدرجة الكلية، وترواحت هذه المعاملات الارتباطية بين (٠,٣٤) إلى (٠,٩٧) وجميعها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وكذلك تم استخدام صدق التمييز ويهدف للكشف عن الفروق فى

الجنسين على أبعاد المقياس ودرجته الكلية وكانت قيم(ت) جميعها دالة عند مستوى(٠,٠١)؛ مما يطمئن على صلاحية استخدام المقياس، وكذلك تم استخدام صدق المحك، حيث تم تطبيق مقياس الشخصية المرحلة الإحصائية والثانوية(كاليفورنيا) — الذى أعده إلى البيئة العربية عطية مهنا— على عينة(١٠٠) فرداً من الذكور و(١٠٠) فرداً من الإناث تم اختيارها عشوائياً من بين عينة التقنين الكلية التطبيق عليها مقياس التوافق النفسى الحالى، وأسفرت معاملات الارتباط عن وجود معامل ارتباط موجب عند مستوى معنوية(٠,٠١) بين مجموعتين التقنين على المقياس ما بين (٠,٨٢) إلى (٠,٩٣) لعينتى الذكور والإناث على التوالى؛ مما يؤكد صدق المقياس الحالى. ثانياً حساب الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام ١. طريقة إعادة التطبيق على عينة حجمها ٢٠٠ فرداً من الجنسين مرتين متتاليتين بفواصل زمنى أسبوعين وأسفرت معاملات الثبات بين القياسين على أبعاد المقياس الأربعة: التوافق الشخصى، التوافق الصحى، التوافق الأسرى، التوافق الاجتماعى والدرجة الكلية على التوالى: (٠,٦٧ ، ٠,٧٩ ، ٠,٧٣ ، ٠,٨٣ و ٠,٧٥) وجميعها دالة عند مستوى معنوية(٠,٠١) وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة. ٢. طريقة التجزئة النصفية: تم استخدام معادلة سبيرمان — براون للتجزئة النصفية بين الفقرات الزوجية والفردية لعينة حجمها (٢٠٠) فرداً مناصفة بين الجنسين، وقد أسفرت معاملات الارتباط عن القيم التالية: (٠,٥٨ ، ٠,٦٥ ، ٠,٧٣ ، ٠,٧٨ و ٠,٨٧) لكل من على التوالى: التوافق الشخصى، التوافق الصحى، التوافق الأسرى، التوافق الاجتماعى والدرجة الكلية لمقياس التوافق، وجميع هذه المعاملات مرتفعة ودالة عند مستوى معنوية(٠,٠١)؛ مما يؤكد قوة ثبات المقياس ٢. طريقة معامل ألفا: تم حساب معامل ألفا كرونباخ على عينة عشوائية حجمها(٢٠٠) فرداً مناصفة بين الجنسين، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائى عن معاملات ثبات موجبة باستخدام طريقة ألفا: (٠,٧٢ ، ٠,٥٣ ، ٠,٦١ ، ٠,٥٩ ، ٠,٦٤) وجميعها دالة عند مستوى معنوية(٠,٠١) ؛ وهذا يدل على مدى قوة ثبات المقياس وصلاحيته للاستخدام.

(٢) حساب معامل الثبات باستخدام الباحث الحالى: تم حساب معامل الثبات لمقياس التوافق النفسى من خلال طريقتين هما:

١. باستخدام طريقة التجزئة النصفية: تم حساب ثبات التجزئة النصفية (الفردى - الزوجى) ، وهى موضحة بالجدول(٢٧)

جدول (٢٧): حساب ثبات مقياس التوافق النفسى باستخدام طريقة التجزئة النصفية

نصفا الاختبار	ن	م	ع ^٢	ع	ر	معامل تصحيح طول المقياس	
						معادلة سبيرمان-براون	معادلة جوتمان
النصف الفردى	٢٠٠	٥٢,٢٢	٣٩,١٤	٦,٢٦	٠,٦٩	٠,٨٢	٠,٨٢
النصف الزوجى	٢٠٠	٥٢,١٠	٤٠,٠٠	٦,٣٢			

يتضح من جدول (٢٧) أن معامل الارتباط لبيرسون هي (٠.٦٩) و هو معامل ارتباط دال عند مستوى (٠.٠١). وباستخدام معادلتى (سبيرمان- براون، ١٩١٠) و(جوتمان، ١٩٤٥)؛ لتصحيح معامل طول ثبات التجزئة النصفية، فقد أسفر معامل الثبات المصحح عن قيمة قدرها (٠.٨٢) فى كلا المعادلتين، وهو معامل ثبات قوى؛ ممايعنى ثبات و استقرار الدرجة على المقياس وصلاحيه هذا المقياس للاستخدام.

٢. حساب الثبات الكلى باستخدام معامل ألفا عند حذف المفردة: تم حساب الثبات الكلى من حساب معامل الفاكرونباخ وأسفرت النتائج عما هو مبين بالجدول (٢٨):

جدول(٢٨): حساب الثبات الكلى باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد مفردات المقياس
٠,٧٧	٨٠

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات ألفا الكلى لمقياس التوافق النفسى يساوى (٠,٧٧) وهو معامل ثبات مرتفع.

جدول(٢٩): حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للمجموع الكلى لمفردات المقياس

المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة	المفردة	معامل ألفا عند حذف المفردة
١	٠,٧٧	١٧	٠,٧٧	٣٣	٠,٧٦	٤٩	٠,٧٧	٦٥	٠,٧٧
٢	٠,٧٧	١٨	٠,٧٧	٣٤	٠,٧٧	٥٠	٠,٧٦	٦٦	٠,٧٧
٣	٠,٧٧	١٩	٠,٧٧	٣٥	٠,٧٧	٥١	٠,٧٧	٦٧	٠,٧٧
٤	٠,٧٧	٢٠	٠,٧٧	٣٦	٠,٧٧	٥٢	٠,٧٧	٦٨	٠,٧٦
٥	٠,٧٦	٢١	٠,٧٦	٣٧	٠,٧٧	٥٣	٠,٧٦	٦٩	٠,٧٦
٦	٠,٧٧	٢٢	٠,٧٧	٣٨	٠,٧٧	٥٤	٠,٧٦	٧٠	٠,٧٦
٧	٠,٧٦	٢٣	٠,٧٦	٣٩	٠,٧٧	٥٥	٠,٧٦	٧١	٠,٧٦
٨	٠,٧٦	٢٤	٠,٧٧	٤٠	٠,٧٧	٥٦	٠,٧٧	٧٢	٠,٧٦
٩	٠,٧٧	٢٥	٠,٧٦	٤١	٠,٧٦	٥٧	٠,٧٧	٧٣	٠,٧٦
١٠	٠,٧٧	٢٦	٠,٧٦	٤٢	٠,٧٦	٥٨	٠,٧٧	٧٤	٠,٧٦
١١	٠,٧٧	٢٧	٠,٧٦	٤٣	٠,٧٧	٥٩	٠,٧٧	٧٥	٠,٧٦
١٢	٠,٧٦	٢٨	٠,٧٦	٤٤	٠,٧٦	٦٠	٠,٧٧	٧٦	٠,٧٧
١٣	٠,٧٧	٢٩	٠,٧٧	٤٥	٠,٧٧	٦١	٠,٧٦	٧٧	٠,٧٨
١٤	٠,٧٧	٣٠	٠,٧٧	٤٦	٠,٧٦	٦٢	٠,٧٦	٧٨	٠,٧٧
١٥	٠,٧٧	٣١	٠,٧٧	٤٧	٠,٧٧	٦٣	٠,٧٧	٧٩	٠,٧٧
١٦	٠,٧٧	٣٢	٠,٧٧	٤٨	٠,٧٧	٦٤	٠,٧٦	٨٠	٠,٧٧

يتضح من جدول(٢٩) أن جميع العبارات ثابتة أو تسهم فى رفع الثبات الكلى للمقياس؛ حيث وجد أن معامل ألفا الكلى للمقياس بدون حذف أى عبارة، حيث امتدت معاملات ألفا عند حذف العبارات من (٠,٧٦) إلى(٠,٧٧) وجميعها أقل من أو يساوى معامل ألفا الكلى للمقياس بدون حذف والذي يساوى(٠,٧٧) باستثناء المفردة رقم (٧٦) فكانت قيمتها أعلى من (٠,٧٧) ولكن هذا لا يؤثر فى ثبات

المقياس، وهذا يعنى أن تدخل جميع مفردات المقياس لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلى للمقياس، وأن استبعاد المفردات يؤدي إلى خفض معامل ألفا الكلى للمقياس؛ مما يدل على ثبات جميع مفردات المقياس؛ ومن ثم فالمقياس صالح للاستخدام.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيره:

(١) التحقق من قبول أو رفض الفرض الأول الذى ينص على: يوجد ارتباط موجب دال إحصائياً بين الموهبة القيادية (الدرجة الكلية) والذكاء الوجداني (الدرجة الكلية) والتوافق النفسي (الدرجة الكلية).
جدول (٣٠): معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل من الذكاء الوجداني والتوافق النفسي والموهبة القيادية

الموهبة القيادية	الذكاء الوجداني	التوافق النفسي	الموهبة القيادية
الذكاء الوجداني	١	**٠,٦٥	**٠,٦٧
التوافق النفسي	**٠,٦٥	١	**٠,٥٦
الموهبة القيادية	**٠,٦٧	**٠,٥٦	١

**دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين كل من الموهبة القيادية والذكاء الوجداني قيمته (٠,٦٧) وهو معامل ارتباط ذو حجم تأثير كبير جداً، وكذلك وجود ارتباط دال إحصائياً بين الموهبة القيادية والتوافق النفسي قيمته (٠,٥٦) وهو معامل ارتباط ذو حجم تأثير كبير جداً، وكذلك وجود ارتباط دال إحصائياً بين التوافق النفسي والذكاء الوجداني قيمته (٠,٦٥) وهو معامل ارتباط ذو حجم تأثير كبير جداً.

(٢) التحقق من قبول أو رفض الفرض الثانى الذى ينص على: يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني (الابعاد - الدرجة الكلية) والتوافق النفسي (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى طالبات الشعب الأدبية.

جدول (٣١): تحليل الانحدار المتعدد للذكاء الوجداني (درجة كلية وأبعاد) والتوافق النفسي (درجة كلية وأبعاد) والدرجة الكلية للموهبة القيادية لدى طالبات الشعب الأدبية

النموذج	المعاملات غير المعيارية			المعاملات المعيارية	قيمة ت	الدلالة	الارتباط معامل	معامل التحديد	المعدل التحديد معامل	قيمة ف	الدالة
	بيتا	الخطأ المعيارى	بيتا								
الثابت ذكاء وجدانى التوافق الاجتماعى	٦٥,١٢	١٢,٥٥		٥,١٩	٠,٠٠٠	٠,٥	٠,٣٥	٠,٣٤	٦٨,٦	٠,٠٠٠	
	٢,٧٧	٠,٣٣٤	٠,٥٩٢	٨,٢٥	٠,٠٠٠	٠,٩					
	٠,٦١٤	٠,٢٦١	٠,٢٠٤	٢,٣٥	٠,٠٢٠						

يتضح من الجدول (٣١) أن معامل التحديد المعدل يساوى (٣٤%)، وهذا معناه أن المتغير المستقل (الدرجة الكلية للذكاء الوجداني و التوافق الاجتماعى) يفسر (٣٤%) من التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع وأن ٦٦% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائى. (وهذا ما يعرف بالقدرة التفسيرية لنموذج الانحدار). وكذلك يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى

دلالة (٠,٠٠) حيث كانت قيمة الدلالة هي (٠,٠٠٠) وهى أقل من (٠,٠٥) مما يدل على تحقق المعنوية الكلية لنموذج الانحدار، وكذلك يتضح من الجدول السابق أن ثابت الانحدار معنوى؛ حيث كانت الدلالة لقيمة "ت" تساوى (٠,٠٠٠) وهى قيمة أصغر من (٠,٠٥) بينما كانت قيمة "ت" للدرجة الكلية للذكاء الوجداني دالة إحصائياً (٨,٢٥)؛ حيث كانت مستوى الدلالة تساوى (٠,٠٠٠) وهى قيمة أصغر من (٠,٠٥) مما يعنى تحقق المعنوية الجزئية لنموذج الانحدار وبالمثل لقيمة "ت" للتوافق الاجتماعى، حيث كانت قيمة "ت" لآخر تساوى (٢,٣٥) بمستوى معنوية (٠,٠٢٠) وهى قيمة أقل من (٠,٠٥). وإجمالاً لما سبق فإن الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والتوافق الاجتماعى لهما تأثير دال على المتغير التابع (الدرجة الكلية للموهبة القيادية)، ومن ثم فإنه يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التى تعين على التنبؤ بالدرجة الكلية للموهبة القيادية بمعلومية الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والتوافق الاجتماعى ، وذلك فى الصورة التالية:

$$\text{الدرجة الكلية للموهبة القيادية} = ٦٥,١٢ + ٢,٧٧ \times \text{الدرجة الكلية للذكاء الوجداني} + ٦,١٤ \times \text{التوافق الاجتماعى}$$

وبالتالى فقد تحقق صحة الفرض المصاغ بشكل كلى على النحو التالى: "يمكن التنبؤ بالموهبة القيادية لدى طالبات كلية التربية من خلال درجاتهن الكلية على مقياس الذكاء الوجداني والتوافق الاجتماعى.

(٣) التحقق من قبول أو رفض الفرض الثالث الذى ينص على: يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني (الأبعاد - الدرجة الكلية) والتوافق النفسى (الأبعاد - الدرجة الكلية) لدى طالبات الشعب العلمية.

جدول (٣٢): تحليل الانحدار المتعدد للذكاء الوجداني (درجة كلية وأبعاد) والتوافق النفسى (درجة كلية وأبعاد) والدرجة الكلية للموهبة القيادية لدى طالبات الشعب العلمية

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة ت	الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد	قيمة ف	الدلالة
	بيتا	الخطأ المعيارى								
الثابت	٤٥,٢٠	٧,٥٠		٦,٠٢	٠,٠٠٠	٠,٧٤	٠,٥٤	٠,٥٣	٢٥٧,٢٩	٠,٠٠٠
ذكاء وجداني	٣,٢٤	٠,٢٠٢	٠,٧٠٣	٦,٠٤	٠,٠٠٠					
ذكاء توافق نفسى	٠,٢٠٨	٠,٠٥٠	٠,٢٣١	٤,١٧	٠,٠٢٠					
الدافعية	٣,٠٨	٠,٩٥٦	٠,٢٠٧	٣,٢٢	٠,٠٠١					

يتضح من الجدول (٣٢) أن معامل التحديد المعدل يساوى (٥٣%)، وهذا معناه أن المتغير المستقل (الدرجة الكلية للذكاء الوجداني و الدرجة الكلية للموهبة القيادية) يفسر (٥٣%) من التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع (الدرجة الكلية للموهبة القيادية) وأن (٤٧%) يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائى. (وهذا ما يعرف بالقدرة التفسيرية لنموذج الانحدار). وكذلك يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) حيث كانت قيمة الدلالة هي (٠,٠٠٠) وهى أقل من (٠,٠٥)؛ مما يدل على تحقق المعنوية الكلية

لنموذج الانحدار، وكذلك يتضح من الجدول السابق أن ثابت الانحدار معنوي؛ حيث كانت الدلالة لقيمة "ت" تساوي (٠,٠٠٠) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) بينما كانت قيمة "ت" للدرجة الكلية للذكاء الوجداني (٦,٠٢)؛ بمستوى دلالة يساوي (٠,٠٠٠) وهي قيمة أصغر من (٠,٠٥) مما يعني تحقق المعنوية الجزئية لنموذج الانحدار وبالمثل لقيمة "ت" الدرجة الكلية للتوافق النفسي، حيث كانت قيمة "ت" تساوي (٤,١٧) بمستوى معنوية (٠,٠٢٠) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)؛ مما يعني تحقق المعنوية الجزئية لنموذج الانحدار، وكذلك قيمة "ت" للدافعية التي كانت قيمتها (٣,٢٢) بمستوى معنوية (٠,٠١) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥)؛ مما يعني تحقق المعنوية الجزئية لنموذج الانحدار، وإجمالاً لمسبق فإن الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والدرجة الكلية للتوافق والدافعية لهم تأثير دال على المتغير التابع (الدرجة الكلية للموهبة القيادية)، ومن ثم فإنه يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بالدرجة الكلية للموهبة القيادية بمعلومية الدرجة الكلية للذكاء الوجداني و الدرجة الكلية للتوافق النفسي والدافعية، وذلك في المعادلة التالية:

$$\text{الدرجة الكلية للموهبة القيادية} = ٤٥,٢٠ + (٣,٢٤ \times \text{الدرجة الكلية للذكاء الوجداني}) + (٠,٢٠٨ \times \text{الدرجة الكلية للتوافق النفسي}) + (٣,٠٨ \times \text{الدافعية})$$

وبالتالي فقد تحقق صحة الفرض المصاغ بشكل كلي على النحو التالي: "يمكن التنبؤ بالموهبة القيادية لدى طالبات كلية التربية من خلال درجتيهما الكلية على مقياس الذكاء الوجداني والتوافق النفسي والدافعية".

تفسير نتائج فروض الدراسة:

(١) تفسير نتيجة الفرض الأول:

تتفق نتيجة الفرض الأول مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة عن وجود علاقة بين المتغيرات الثلاثة (الموهبة القيادية والذكاء الوجداني والتوافق النفسي) وذلك في دراسة Shaughnessy, Moore and Maree (2013) ودراسة إدريس (٢٠١٦) ودراسة غبون وأبوخيران وشعيبات (٢٠٢٠) حيث توصلت نتائج هذه الدراسات إلى وجود علاقة بين المهارات القيادية والذكاء الوجداني. وفي دراسة كل من عبدالمجيد (٢٠١٠) وهبري (٢٠١٧) توصلتا إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي، وفي دراسة القداح (٢٠١٦) حيث أسفرت عن وجود علاقة بين التوافق النفسي لدى الطلاب الموهوبين.

كذلك يتفق نتيجة الفرض الأول مع الإطار النظري للدراسة الحالية حيث يعد من سمات الشخص الموهوب قيادياً كما يشير الكيلاني (٢٠٠٩) هو أنه شخصية اجتماعية يقود الأنشطة التي يشارك فيها وهذه الخصيصة من أبعاد الذكاء الوجداني وهي (المهارات الاجتماعية) والتي تتضمن إدارة وتطوير انفعالات الآخرين كما يشير (عبدالنبى، ٢٠١١) وكذلك يعد (التوافق الاجتماعي) أحد أبعاد (التوافق

النفسى) كما تشير شقير (٢٠٠٣) والتمثلة فى القدرة على المشاركة الاجتماعية الفعالة والتي هى ركن أصيل من خصائص الموهبين قيادياً.

وهذا يتفق مع النظرية الموقفية فى تفسير القيادة حيث يرى "فدلر" أنه ليس هناك أسلوب قيادى واحد ناجح فى كل المواقف؛ حيث ينبغى على القائد أن يتسم بالمرونة عند استخدام أساليب القيادة المتنوعة؛ وهذا من أجل ضمان نجاح وفعالية القيادة (العدل، ٢٠١٨)، ومن المعلوم أن المرونة هى أحد مكونات تعريف التوافق النفسى كما يشير شقير (٢٠٠٣)، ومن ثم فإن وجود علاقة موجبة دالة بين الموهبة القيادية والذكاء الوجداني والتوافق يعد من المسلمات البديهية؛ حيث إن القائد الموهوب لابد أن يتضمن داخل خصائص موهبته القيادية كلاً من الذكاء الوجداني والتوافق النفسى، أو بمعنى آخر فإن وجود علاقة موجبة بين المتغيرات الثلاثة (الموهبة القيادية والذكاء الوجداني والتوافق النفسى) فهذا معناه أن المتغيرات الثلاثة تملك فى طبيعتها خصائص مشتركة جعلت بينهما علاقة دالة، ومن ثم فهذه النتيجة تحمل رسالة تربوية مهمة للقائمين بالعملية التعليمية (أساتذة كلية التربية) حيث يجب عليهم غرس مفاهيم المتغيرات الثلاثة فى نفوس طالباتهم وتوجيههم (أى طالباتهن) إلى ترجمة مفاهيم هذه المتغيرات الثلاثة إلى سلوكيات إجرائية فى واقع حياتهم؛ مما يؤثر فى تكوين شخصياتهم القيادية بصورة إيجابية.

(٢) تفسير نتيجة الفرض الثانى: تتفق جزئياً نتائج الفرض الثانى مع دراسة سعادة (٢٠١٤) التى أسفرت بإمكانية التنبؤ بالقيادة التحويلية من خلال الذكاء الوجداني، وبالمثل دراسة الذبحاوى (٢٠١٤) التى أسفرت عن تأثير الذكاء الوجداني فى القيادة التحويلية ودراسة القداح (٢٠١٦) التى أسفرت عن وجود علاقة بين التوافق النفسى والاجتماعى ومهارات القيادة لدى الموهوبين، وهذا الفرض أيضاً يتفق مع النظرية السلوكية التى ترى أن التوافق النفسى بمثابة اكتساب استجابات سلوكية خلال الخبرة التى يتعرض لها الفرد (حياة، ٢٠١٣) ومن ثم فإن الطالبة الموهوبة قيادياً تتصف بهذه الاستجابات السلوكية (التوافق النفسى والاجتماعى) حيث يعد من مؤشرات التوافق النفسى (المسئولية الاجتماعية) كما يشير الدهراوى (٢٠٠٨)، وتعد المسئولية الاجتماعية بالتبعية أحد مكونات الموهبة القيادية، كذلك فإن من منبئات الموهبة القيادية الذكاء الوجداني؛ حيث يعرف عبد النبى (٢٠١١) الذكاء الوجداني بأنه قدرة الفرد على النفاذ إلى مشاعر الآخرين؛ مما يتيح التواصل والتفاعل وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين. ويعد النفاذ إلى مشاعر الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية معهم من مؤشرات الموهبة القيادية. كذلك من أهمية الذكاء فى تفعيل دور القيادة هو سحر الشخصية والريادة وأصالة التفكير والتواصل مع الآخرين والأمانة والاعتماد (لرزق، مرجع سابقة). ومن ثم فإن نموذج التنبؤ الذى تم التوصل إليه يشير إلى أنه إذا علمنا الدرجة فى الذكاء الوجداني (الدرجة الكلية) وكذلك الدرجة فى التوافق الاجتماعى فإنه يمكننى أن أتنبأ بالموهبة القيادية لطالبات كلية التربية، ومن ثم فإنه يمكن إعداد

برامج إرشادية تنمي الذكاء الوجداني والتوافق الاجتماعي مما ينعكس بالأثر الموجب على تنمية الموهبة القيادية لطالبات كلية التربية.

(٣) تفسير نتيجة الفرض الثالث: وإضافة لماسبق من تفسير في التحقق من صحة الفرض الثاني، فإننا نزيد على ما سبق علاقة الدافعية بالموهبة القيادية، فنلاحظ أن هناك دراسات أسفرت نتائجها عن وجود علاقة بين دافعية الإنجاز وأنماط القيادة كما في دراسة الناشري (٢٠٢٠) وكذلك دراسة العليان (٢٠٢٠) حيث أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة بين دافعية الإنجاز والقيادة الديمقراطية لدى أعضاء هيئة التدريس. وهذا أيضاً ينطبق على ما أشار إليه (عبدالنبي، مرجع سابق) حيث تعد الدافعية هي توجيه الفرد لانفعالاته نحو تحقيق أهدافه وطموحاته وآماله ومواجه الصعاب، وكذلك ما يشير إليه (الأنصاري والفيل، مرجع سابق) أن من مجالات الذكاء الوجداني هو أن يدفع الفرد نفسه بنفسه، وهذا ما ينطبق على الطالب الموهوب قيادياً حيث إنها شخصية دقيقة في الإنجاز كما يشير الكيلاني (٢٠٠٩)، كما أنها شخصية كادحة تتميز بروح المبادرة والتجديد والتميز في أي عمل يقوم به كما يشير (هام، وتشامبان، مرجع سابق) و(الفقي، مرجع)، ومن ثم فإن نموذج التنبؤ الذي تم التوصل إليه يشير إلى أنه إذا علمنا الدرجة في الذكاء الوجداني (الدرجة الكلية) وكذلك الدرجة في التوافق النفسي (الدرجة الكلية) والدرجة في الدافعية فإنه يمكننا أن أتنبأ بالموهبة القيادية لطالبات كلية التربية، ومن ثم فإنه يمكن إعداد برامج إرشادية تنمي الذكاء الوجداني والتوافق الاجتماعي والدافعية مما يكون له الأثر الإيجابي في تنمية الموهبة القيادية لطالبات كلية التربية

وإجمالاً لما سبق من تفسير لنتائج فروض البحث الثلاثة فمن الممكن الإجابة على تساؤل البحث الحالي وهو: هل يمكن التنبؤ بالموهبة القيادية من خلال الذكاء الوجداني (الدرجة الكلية والأبعاد) والتوافق النفسي (الدرجة الكلية والأبعاد)؟. ومن ثم تكون الإجابة بالإثبات ولكن بشكل جزئي؛ حيث إنه من الممكن التنبؤ بالموهبة القيادية (الدرجة الكلية) وذلك من خلال الدرجة الكلية لكل من الذكاء الوجداني والتوافق النفسي دون أبعادهما للطالبات الموهوبات قيادياً ذوات الشعب الأدبية، وكذلك يمكن التنبؤ بالموهبة القيادية (الدرجة الكلية) من خلال الدرجة الكلية لكل من الذكاء الوجداني والتوافق النفسي وبعدها (الدافعية) للطالبات الموهوبات قيادياً ذوات الشعب العلمية. ومن ثم نستطيع أن نستنتج أن الطالبات الموهوبات قيادياً ذوات الشعب العلمية يفوقن الطالبات الموهوبات قيادياً ذوات الشعب الأدبية في بعد (الدافعية) من إمكانية التنبؤ من خلاله لموهبتهن القيادية وذلك ربما يرجع إلى طبيعة المقررات العلمية التي تتطلب مجهوداً مضاعفاً من حيث الاستذكار النظري والعمل والشفوى مما يتطلب مزيد من الدافعية والتحفيز؛ من أجل تحقيق أهدافهن وطموحاتهن في المستقبل كما يشير عبدالنبي (مرجع سابق). ومن ثم ينبغي على القائمين بالعملية التعليمية

(أساتذة الجامعة) تنمية الوعي بالذكاء الوجداني والتوافق النفسي والدافعية لدى طالباتهن من خلال عقد ندوات علمية إرشادية للطالبات؛ من أجل زيادة الموهبة القيادية لديهن فيما بعد.

التوصيات:

- يستخلص الباحث الحالي مجموعة من التوصيات تأسيساً على نتائج البحث وتتضمن الآتي:
- (١) إقامة ندوات علمية للطالبات الموهوبات قيادياً (طالبات الفرقة الرابعة) هدفها التعريف بمفهوم الموهبة القيادية وكيف تفعل على أرض الواقع.
- (٢) يخصص مقرر ثقافى يدرس على طلاب الفرقة الرابعة تحت مسمى (الموهبة القيادية بين التنظير والتطبيق).
- (٣) يخصص دورات تمنحها الجامعة كمطلب للتخرج لطلاب الفرق النهائية هدفها (التدريب على ممارسة الموهبة القيادية الفعالة).
- (٤) إقامة ندوات من قبل أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الخاصة لطلاب الفرق النهائية (الطالبات الموهوبات قيادياً) حول تعميق مفهوم الذكاء الوجداني وأبعاده وخاصة بعد الدافعية (من التنظير إلى التطبيق).
- (٥) إقامة ندوات من قبل أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الخاصة لطلاب الفرق النهائية (الطالبات الموهوبات) قيادياً حول تعميق مفهوم التوافق النفسي وأبعاده.
- (٦) عقد ورش عمل من خلال أساتذة التربية الخاصة لطلاب الفرق النهائية (الطالبات الموهوبات قيادياً) حول العلاقة بين الموهبة القيادية وكل من الذكاء الوجداني والتوافق النفسي وتوضيح أثر الأخيرين فى التنبؤ بالموهبة القيادية.
- (٧) عقد ورش عمل من خلال اساتذة التربية الخاصة للسادة اعضاء هيئة التدريس هدفها الكشف عن الموهوبين قيادياً من الطلبة من الفرق النهائية.
- (٨) إقامة بروتوكول تعاون بين أساتذة قسم التربية الخاصة ومديرية التربية والتعليم بهدف عقد مجموعة ندوات توعوية لتنمية المعلمين فى الجانب القيادى داخل فصول مدارسهم.

البحوث المستقبلية:

- (١) البروفيل النفسى للطالبات الموهوبات قيادياً فى جامعة السويس.
- (٢) فعالية برنامج معرفى سلوكى لتنمية الذكاء الوجدانى لدى طالبات كلية التربية الموهوبات قيادياً (دراسة تجريبية - كLINيكية).
- (٣) فعالية برنامج متعدد المداخل لتنمية التوافق النفسى لدى طالبات كلية التربية الموهوبات قيادياً (دراسة تجريبية — كLINيكية).
- (٤) الفروق فى الذكاء الوجدانى والتوافق النفسى بين الطالبات (الموهوبات — غير الموهوبات) قيادياً فى كليات التربية.

- (٥) نموذج سببي للعلاقة بين الموهبة القيادية والذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى طالبات كلية التربية.
- (٦) نموذج بنائي للعلاقة بين الموهبة القيادية والذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى طالبات كلية التربية.
- (٧) البنية العاملية لمقياس الموهبة القيادية لدى طالبات كلية التربية.
- (٨) أثر التفاعل بين الذكاء الوجداني والتوافق النفسي على الموهبة القيادية لدى طالبات كلية التربية.

المراجع

- الأنصارى، سامية والفيل، حلمى (٢٠١٢). مقياس الذكاء الوجداني لطلاب الجامعة: كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو النيل، محمود السيد (٢٠١٣). علم النفس الاجتماعى: عربياً وعالمياً. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أحمد، أنور إبراهيم (٢٠١٤). التوافق النفسى والاجتماعى لأبناء النبوة وكوم أمبو. القاهرة: المكتب العربى للمعارف.
- أحمد، محمد سيد (٢٠١٣). الإسهام النسبي للحكمة في القيادة التحويلية والموهبة القيادية لدى القادة التربويين من الجنسين بمدارس المرحلة الثانوية فى الريف والحضر. القاهرة: المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٢ (٧٨)، ٤٢٣ - ٤٨٩.
- إدريس، عثمان النور (٢٠١٦). سمة القيادة وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى الطلاب الموهوبين بمدارس الموهبة والتميز الثانوية بولاية الخرطوم. ماجستير. السودان: جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا.
- الأعسر، صفاء وكفافي، علاء الدين (٢٠٠٠). فى التربية السيكلوجية: الذكاء الوجداني. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- آل قماش، عبير حسين (٢٠٢٠). نظريات القيادة واتخاذ القرارات: نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية ونظرية اتخاذ القرار. جامعة أسيوط: مجلة كلية التربية، ٣٦ (١٢)، ٣٩٤ : ٤٢٩.
- البشرى، ضيف الله بن على و الهرش، جهاد محمد (٢٠٢٠، مارس). السمات القيادية وعلاقتها بالتكيف الاجتماعى لدى الطلبة الموهوبين فى مدينة الرياض. جامعة أسيوط: مجلة كلية التربية، ٣٦ (٣)، ٢٦٥ - ٢٨٤.
- جاب الله، منال عبد الخالق (٢٠١٢). سيكلوجية الذكاء الانفعالى: أسس وتطبيقات. دسوق: مكتبة العلم والإيمان.
- الجناى، صاحب عبد مرزوك (٢٠١٩). إستراتيجيات القيادة والإشراف. عمان: دار اليازورى العلمية.
- ماكسويل، جون (٢٠٠٩). أساسيات القيادة: ما يحتاجه كل قائد إلى معرفته. الكويت: مكتبة جرير.
- رشوان، حسين عبد الحميد (٢٠١٠). القيادة: دراسة فى الاجتماع النفسى والإدارى والتنظيمى. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

- حافظ، نسرين بنت هارون (٢٠١٩). كيف تنمي ذكاء ابنك العاطفي؟. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الحجازي، مدحت عبدالرازق (٢٠١٢). معجم مصطلحات علم النفس: عربي، إنكليزي وفرنسي. بيروت: دار الكتب العلمية.
- الحداء، نبيلة على (٢٠١٤). الذكاء الوجداني وعلاقته بأنماط السلوك القيادي لدى مديري القطاع العام بمدينة ذمار. ماجستير. اليمن: كلية الآداب، جامعة ذمار.
- حسين، فاطمة أحمد (٢٠١٩). دور الذكاء الوجداني في فاعلية القيادة في المنظمات الحكومية: دراسة حالة، جهاز المغتربين. ماجستير، الخرطوم، السودان: كلية العلوم الإدارية، جامعة إفريقيا العالمية.
- حمد، ليث كريم و عبدالرازق، هيثم قاسم (٢٠١٤). بناء مقياس اتخاذ القرار لدى طلاب المرحلة الإعدادية. جامعة ديالى: مجلة كلية التربية الأساسية، ٢٣-٤٤.
- حولي، فاطمة (٢٠١٢). التوافق النفسي للوالدين وانعكاسه على تكيف الأبناء في المدرسة. ماجستير. الجزائر: جامعة وهران.
- حياة، معاش (٢٠١٣). الاتجاهات نحو المدرسة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي: دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ بعض الثانويات بمدينة بسكرة. الجزائر: جامعة محمد خيضر.
- الدردير، عبدالمنعم أحمد (٢٠٠٦). الإحصاء البارامترى واللابارامترى في اختبار فروض البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: عالم الكتب.
- الدعى، أحمد عبدالله (٢٠٠٤). مدى فعالية برنامج كارنز وشوفن في تنمية المهارات القيادية: دراسة تجريبية على طلاب المرحلة الثانوية بدولة الكويت. ماجستير. البحرين: جامعة الخليج العربي.
- الدهراوى، صالح حسن (٢٠٠٨). أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية: الأسس والنظريات. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الذبحاوى، عانر عبدالكريم (٢٠١٤). دور الذكاء العاطفي في تعزيز سلوكيات القيادة التحويلية: بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين في المديرية العامة لتربية النجف الأشرف. العراق: مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٦ (٣)، ١٣٦-١٥٣.
- سالم، مروة محمود (٢٠١٢). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتعايش الاجتماعي لدى عينة من المراهقين المتفوقين عقلياً. ماجستير. كلية التربية، جامعة بنها.
- ستراك، رياض بدرى والسويدى، محمد على (٢٠١٤). اتخاذ القرار وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مديري المدارس في محافظة واسط من وجهة نظر معاونين و المدرسين. الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، (١٠٤)، ١-٦.

- سعادة، سامح أحمد (٢٠١٤). الذكاء الروح كمنبىء بأبعاد القيادة التحويلية لدى عينة من العاملين بالمعاهد الأزهرية: تصور مقترح. القاهرة: مجلة دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، (٥٥)، ٢٣٣-٢٩٤.
- طه، فرج عبدالقادر وأبوالنيل، محمود السيد وقنديل، شاكى عطية ومحمد، حسين عبدالقادر وعبدالفتاح، مصطفى كامل (١٩٨٩). معجم علم النفس والتحليل النفسى. بيروت: دار النهضة العربية.
- شقير، زينب محمود (٢٠٠٣). مقياس التوافق النفسى: كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- العازمى، مريم سعود (٢٠١٣). تقنين مقياس المهارات القيادية للراشدين. القاهرة: مجلة عالم التربية، (٤٣)، ٢٩٩-٣٢٩.
- عامر، طارق عبدالرؤف (٢٠٠٩). الاتجاهات الحديثة للموهوبين والمتفوقين: اكتشافهم ورعايتهم. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- عبدالنبي، سامية محمد (٢٠١١). الذكاء الانفعالى وعلاقته بجودة الصداقة لدى عينة من طلاب وطالبات الجامعة. جامعة طنطا: مجلة كلية التربية، (٤٣)، ١٩٩-٢٥٨.
- العايب، مريم ولعرج، نسيبة وبرماد، إلهام (٢٠٢٠). التوافق النفسى وعلاقته بالتحصيل الدراسى لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة. مذكرة لنيل شهادة الليسانس فى علوم التربية تخصص علم النفس التربوى. الجزائر: جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- عبدالمجيد، فايزة يوسف (٢٠١٠). الذكاء الوجدانى وعلاقته بالتوافق النفسى والاجتماعى لدى عينة من أطفال (١٢ - ١٦) سنة. كلية الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس: مجلة دراسات الطفولة، ١٣ (٤٩)، ٢٠١-٢٢٠.
- العدل، عادل محمد (٢٠١٨). علم النفس الاجتماعى: منظور تربوى. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- العليان، عبدالرحمن بريك (٢٠٢٠). أساليب القيادة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة العلوم الانسانية، ٢١ (٣)، ٨٣-١١٠.
- عويس، عفاف أحمد (٢٠٠٦). مقياس الذكاء الوجدانى للأطفال ٤-١٠ سنوات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عوينى، مريم (٢٠١٨). مهارة إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة: دراسة استكشافية على عينة من طلاب جامعة قاصدى مرباح ورقلة. ماجستير. الجزائر: جامعة قاصدى مرباح ورقلة.
- عيد، محمد إبراهيم (٢٠٠٥). مدخل إلى علم النفس الاجتماعى. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

- الغافري، حمد بن سليمان (٢٠٢١). تأثير الذكاء الوجداني في القدرة على القيادة التربوية لدى مديري المدارس بسلطنة عمان. مركز رفاد للدراسات والأبحاث، سلطنة عمان: المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ١٠ (٢)، ٢٧٥-٢٩٨.
- غالى، كوثر (٢٠١٨). مهارات الذكاء الوجداني وعلاقتها بالتوافق الدراسي لدى تلاميذ الطور النهائي: دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة الوادي. دكتوراه. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- غانم، محمد حسن (٢٠١٥). المتفوقون عقلياً. القاهرة الأنجلو المصرية.
- غبون، رولا يوسف وأبوخيران، أشرف محمد وشعيبات، محمد عوض (٢٠٢٠). الذكاء العاطفي وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري المدارس في محافظة بيت لحم. فلسطين: مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤ (٢٥)، ١٧٤-٢٠١.
- الغراز، أشرف إبراهيم (٢٠٠٩). فاعلية برنامج تدريبي في إدارة الوقت في تنمية مهارات إدارة الوقت لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية ببورسعيد، ٦، ١٦٦-٢٠٥.
- سليمان، عبدالرحمن والبلالوي، الببالوي وعبدالحاميد، أشرف (٢٠١٦). التقييم والتشخيص في التربية الخاصة، ط ٥. الرياض: دار الزهراء.
- سليمان، سناء محمد (٢٠١٤). أبنائنا الموهوبون بين الرعاية والحماية. القاهرة: عالم الكتب.
- شابيرو، لورانس (٢٠٠١). كيف تنشئ طفلاً يتمتع بذكاء عاطفي؟. (ترجمة: مكتبة جرير). الرياض: مكتبة جرير للنشر والتوزيع.
- الشريف، عبدالفتاح عبدالمجيد (٢٠١١). التربية الخاصة وبرامجها العلاجية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- شلبي، أشرف محمد (٢٠١٥). التفاؤل والتشاؤم وكفاءة إدارة الوقت كمنبئات بالصحة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين. جامعة الفيوم: مجلة كلية الآداب، ١١، ١٨٥-٢٧٠.
- الفرّج، يعقوب فريد و السراج، عبدالمحسن شلش (٢٠٠٨). العلاقة بين السمات القيادية وفقاً لمقياس رينزولي والمشكلات الانفعالية والصحية لدى الطلبة الموهوبين من الصف التاسع. جامعة المنصورة: مجلة كلية التربية النوعية، ١٢ (١)، ١٦٦-١٨٢.
- فرماوي، مصطفى عبد العظيم (٢٠٠٧). اكتشاف الموهوبين والمتفوقين في مجال القيادة الاجتماعية. جامعة حلوان: مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ٤ (٢٣)، ١٧٥١-١٧٥٦.
- الفقي، إبراهيم (٢٠٠٨). سحر القيادة: كيف تصبح قائداً فعالاً. المنصورة: دار اليقين للنشر والتوزيع.
- الفيروآبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (٢٠٠٨). مختار الصحاح. القاهرة: دار الحديث.

- القداح، محمد إبراهيم (٢٠١٦). المهارات القيادية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة الموهوبين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية. جامعة آل البيت، الأردن: مجلة المنارة للبحوث والدراسات، ٢٢(٤)، ١٢٧-١٥٧.
- القريطي، عبدالمطلب (٢٠١٤). الموهوبون والمتفوقون: خصائصهم واكتشافهم ورعايتهم. القاهرة: عالم الكتب.
- الكحلوت، أمانى حمدي (٢٠١١). دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة. ماجستير. فلسطين: الجامعة الإسلامية بغزة.
- الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى تلاميذ الثالثة ثانوى الممارسين للتربية البدنية. المؤسسة العلمية للعلوم التربوية والتكنولوجية التربية الخاصة، الجزائر: المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، ٣(٣)، ١١١-١٣٥.
- القفاص، وليد عفيفي و سليم، سحر حسين (٢٠١٢). الذكاء الوجداني الاجتماعي لدى الطلاب المتفوقين عقلياً وعلاقته بالتوافق النفسي لديهم. المؤتمر العلمي السنوى العربى الرابع: إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكرى فى مؤسسات التعليم العالى فى مصر والوطن العربى، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة: مج ١، ١٦٩-٢١٨.
- الكيلانى، حسين عبدالحفيظ (٢٠٠٩). الموهبة والتفكير الإبداعي فى التعليم. الأردن: دار دجلة.
- لرزق، نوال (٢٠١٩). دور الذكاء العاطفى فى فعالية القيادة: دراسة بالقطاع الاقتصادى والإدارة العمومية بمسكرة. الجزائر: مجلة البشائر الاقتصادية، ٥(٣)، ٧٣٧-٧٤٩.
- المبروك، محى الدين على (٢٠٢١). الذكاء الوجداني كمنبئ للقيادة الناجحة. جامعة المرقب، ليبيا: مجلة التربوى، ١٨(١)، ٤٢٣-٤٤٨.
- المشيخي، غالب محمد (٢٠١٢). اتخاذ القرار المهني وعلاقته بالثقة بالنفس لدى طلاب الصف الثالث الثانوى فى محافظة الطائف. جامعة الطائف، السعودية: مجلة جامعة الطائف، ٢(٧)، ١٣٣-١٧٥.
- مصطفى، سارة حسام الدين (٢٠٢٠). القدوة كمتدركها عينة من المراهقين وعلاقتها بكل من الانتماء واللياقة النفسية لديهم. مجلة العلوم التربوية، ٣، ٣١١-٣٨٩.
- المعجم الوجيز (١٩٩٤). القاهرة: وزارة التربية والتعليم.
- المعجم الوسيط (٢٠٠٤). ط٤. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- المغربي، أحمد عدنان (٢٠١٥). الموهبة والإبداع والتفوق: الكشف عن الموهوبين والمبدعين. الأردن: دار أمجد للنشر والتوزيع.

- المناعي، شمسان عبدالله (٢٠١٠). دراسة أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدرة الإبداعية لدى مهارات الطلبة المتفوقين بمملكة البحرين. القاهرة: رابطة الإخصائيين النفسيين المصرية (رانم). ٢٠ (٤)، ٦٤٥-٦٦٤.
- المنصوري، أمل عبدالرازق (٢٠١٨). بناء مقياس مهارة حل المشكلات لدى طلبة الإرشاد النفسي. جامعة البصرة، العراق: مجلة أبحاث البصرة للعلوم الأساسية، ٤٣ (٤)، ٨٦-١٠٤.
- الناشرى، حسين الحسن (٢٠٢٠). الأنماط القيادية لمديرى مدارس المرحلة الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين بمحافظة القنفذة. القاهرة: الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ٣٠٩-٣٣٨.
- هام، بات وتشامبان، إلود (٢٠١٠). تعلم القيادة (ترجمة: مفيد ناجى ويوسف عودة). لبنان: مؤسسة الريان.
- هبرى، منال (٢٠١٧). الذكاء الوجداني والتوافق النفسي لدى المعلم: دراسة إحصائية لعينة من المعلمين فى الأطوار الثلاثة (ابتدائى - متوسط - ثانوى): دراسة ميدانية بولاية تيارت. الجزائر: مجلة دراسات ، ٥٤ (٤)، ٦٤-٧٨.
- Akin Kösterelioglu, Meltem (2021). Self-Leadership Perception and Emotional Intelligence as the Predictors of Cognitive Flexibility. *Problems of Education in the 21st Century*, 79 (5), 700-715.
- American Psychological Association Dictionary of Psychology (2007) American Psychological Association, Washington D. C. USA. - Ano, G. G.
- Bertocci, David I. (2009). *Leadership in Organizations: There is a Difference between Leaders and Managers*. USA: University Press of America.
- Cobos-Sánchez, L., Fluja-Contreras, J., & Gómez-Becerra, I. (2017). The role of emotional intelligence in psychological adjustment among adolescents. *Anales De Psicología*, 33(1), 66-73.
- Corsini, Raymond (1999). *The Dictionary of Psychology*. USA: Brunner/Mazel amember of the taylor& francis group.
- Hackman, Michael Z and Johnson, Craig E (2018). *Leadership: A Communication Perspective*, 7ed. USA: Waveland Press.
- Hébert, Thomas P. (2019). A Longitudinal Case Study of Exceptional Leadership Talent. *Gifted Child Quarterly*, 63 (1), 22-35.
- Jogovich, Myrna (2022). *Emotional Intelligence*. USA: Editora Bibliomundi.
- Maqbool, Rashed; Sudong, Ye; Manzoor Naser and Rashid, Yahya (2017). The Impact of Emotional Intelligence, Project Managers' Competencies, and Transformational Leadership on Project Success: *An Empirical Perspective*. *Project Management Journal* 48 (3), 58-75.

- Jones, James (2021). **Emotional Intelligence: An Easy to Follow Guide to Becoming a High-Eq Person and Developing Your People Skills, Empathy and Relationships, Leading to Success and Self-Esteem.**
- Mullen, Patrick R.; Limberg, Dodie; Tuazon, Victor; Romagnolo, Shannon M (2019). Emotional Intelligence and Leadership Attributes of School Counselor Trainees. *Counselor Education and Supervision*, 58 (2), 112-126.
- Northouse, Peter G. (2010). **Leadership: theory and practice. 5th Ed. Los Angeles: Sage publications, Inc.**
- Samantara, R; Sharma, N. (2014). Talent Management at Tesco HSC— A: Case Study. *Management and Labour Studies*. 39(4), 477-485.
- Saul, Marie L. (2016). A Case Study of Self-Identified Leaders: Implications for High-Potential Development Programs and Practices.
- Shaughnessy, MF; Moore, TL; Maree, K. (2013). A reflective conversation with Kobus Maree, Faculty of Education, University of Pretoria, South Africa. *Gifted Education International*. 29(1), 43-53.
- Tabors, Christy M. (2019). Academic Deans' Emotional Intelligence: A Quantitative Study Exploring the Relationship between Academic Deans' Emotional Intelligence and Their Leadership Effectiveness. PhD. USA: Hardin-Simmons University.
- Thomas P. Hébert (2019). A Longitudinal Case Study of Exceptional Leadership Talent. *Gifted Child Quarterly*. 63 (1), 22-35.
- Yildizbas, Füsün (2017). The Relationship between Teacher Candidates' Emotional Intelligence Level, Leadership Styles and Their Academic Success. *Eurasian Journal of Educational Research*, (67), 215-231.