
The Degree to which Jordanian Youth Possess Leadership Skills and its Relationship to their Level of Emotional Intelligence from their Point of View

Rania Ismail Abo Raqeeq*
Prof. Adel Gorege Tannus**

Received 16/8/2021

Accepted 2/10/2021

Abstract:

This study aimed to identify the correlation between leadership skills and the level of emotional intelligence among a sample of Jordanian youth, and used the descriptive correlational methodology. The sample was chosen intentionally consisted of (270) individuals, the leadership skills scale and emotional intelligence scale were developed, and their validity and reliability were confirmed. The results concluded that leadership skills came at a medium level and emotional intelligence came at a high level, and there was a positive statistically significant correlation between leadership skills and the level of emotional intelligence. The researchers recommend conducting more studies on the relationship between leadership skills and emotional intelligence for age groups in different jobs to discover talents, leadership tendencies and emotional intelligence among these groups.

Keywords: leadership skills, emotional intelligence, Jordanian youth.

Jordan\ raniareena@yahoo.com *

The College of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ a.tannous@ju.edu.jo **

درجة امتلاك الشباب الأردني للمهارات القيادية وعلاقتها بمستوى ذكائهم الانفعالي من وجهة نظرهم

رانيا إسماعيل أبو رقيق*

أ.د. عادل جورج طنوس**

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين مهارات القيادة ومستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من الشباب الأردني، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي. وتم اختيار العينة بشكل قصدي من (270) فرداً، وخضع مقياس مهارات القيادة ومقياس الذكاء الانفعالي للتطوير، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما. وتوصلت النتائج إلى أن مهارات القيادة جاءت بمستوى متوسط، وجاء مستوى الذكاء الانفعالي مرتفعاً، كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة ومستوى الذكاء الانفعالي. ويوصي الباحثان بإجراء مزيد من الدراسات حول العلاقة بين مهارات القيادة والذكاء الانفعالي لفئات عمرية محددة، وفي وظائف مختلفة؛ لاكتشاف المواهب والميول القيادية والذكاء الانفعالي لديها.

الكلمات المفتاحية: مهارات القيادة، الذكاء الانفعالي، الشباب الأردني.

*الأردن/ raniareena@yahoo.com

**كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ a.tannous@ju.edu.jo

المقدمة:

تعد مرحلة الشباب من أهم المراحل العمرية التي يمر بها الفرد في حياته، والتي تشكل نمط حياته لاحقاً، ويكتسب فيها الفرد كثيراً من مهارات الحياة، وهذه المرحلة تصقل شخصيته بشكل كبير، ويمتلك الشباب في هذه المرحلة المهارات التي تحتاج إلى تطوير وتنمية، لتوفير فرص العمل المناسبة لهم، واستثمار هذه المهارات والمقدرات بشكل أفضل.

والشباب الأردني يشكل اللبنة الأساسية في تركيبة المجتمع الأردني، من حيث العدد وإشغال المراحل الدراسية المختلفة من مدارس وجامعات، ويشغلون حيزاً كبيراً من سوق العمل الأردني. إذ يشكلون - من حيث العدد - ثلث سكان الأردن، إذ بلغ عددهم (3.74) مليون في نهاية عام 2018م، ويُعدون المحرك الرئيس للتغيير، وأحد عناصر قوة الدولة، وعنصر رئيس لنهضة المجتمع، والشباب الأردني في هذه المرحلة يتعرض لتحديات كبيرة، على المستويات الاقتصادية والاجتماعية، والسياسة، كالبطالة والعزوف عن الزواج، وغيرها، فضلاً عن ضعف وعيهم وإدراكهم لمتطلبات المرحلة العمرية التي يمرون بها؛ فقد يكون لديهم مواهب ومقدرات وكفاءات تحتاج للرعاية والاكتشاف التي تساعدهم في تخطي بعض المشكلات في حياتهم، وتشكل جزءاً هاماً من مكونات شخصيتهم، ولذلك يحتاجون إلى كثير من البرامج والمبادرات التي ترعاها وتحاول الكشف عن طاقاتهم، ودعمها وتحفيزها وصقلها (Al-Zaghilat , 2020).

ويرتبط مفهوم القيادة ارتباطاً وثيقاً بالنجاح والمقدرة على التحمل للظروف الصعبة واحتواء الآخرين، وتتضمن مقدرات القائد التأثير في مشاعر الأشخاص العاملين معه وتحريكهم بإيجابية نحو أهداف المؤسسة، وغرس القناعة لديهم لتبني تلك الأهداف، وزيادة ولائهم للمؤسسة وتأكيد حرصهم عليها. وحتى يتمكن القائد من تحقيق ذلك الأثر لا بد أن يكون قادراً على إدراك الظروف المحيطة، ويمتلك المقدرة على التحكم في مزاجه، فضلاً عن ضرورة تمكنه من فهم طبيعة من يتعامل معهم وإدراكها، لتحديد نقاط قوتهم أو ضعفهم، وينبغي أن يمتلك المقدرة على إحسان التعامل مع الأنماط المختلفة لشخصياتهم، وتحقيق ذلك يتطلب من القادة عقلاً ناضجاً ومنضبطاً، وحكمة بالغة، وتحكماً بالعواطف الذاتية وفهماً لعواطف الآخرين (Sukkar,2019).

ويُعد الذكاء الانفعالي عاملاً مهماً، له دوره في السيطرة على الانفعالات وتوجيهها بشكل إيجابي، لا سيما في عصرنا الحالي المليء بالصراعات والتناقضات وضغوط العمل المتعددة، والمشكلات المتنوعة، وفي هذا السياق يشار إلى أن الذكاء الانفعالي يكتسب أهمية بالغة في حياة

الفرد، وأنه ملازم للتفكير لزوم الشيء لظله، بل إن الوجدان والتفكير عمليتان متداخلتان ومتكاملتان، وإنَّ غالبية العلماء والعباقرة والقادة العظام والأبطال المشهورين لم يكن نجاحهم لكونهم أنكياء فقط، وإنما لأنهم يتصفون بذكاء انفعالي وجداني عميق، ذلك الذكاء المتجسد في المثابرة والصبر وقوة التحمل والتقاؤل والحماسة وعلو الهمة. (Gobon, Abu Khairan, and Shuaibat, 2020)

ومن تلك المهارات المهمة التي يمكن أن تكتشف لدى الشباب مهارات القيادة ومهارات الذكاء الانفعالي، وأما مهارات القيادة -فإذا ما تم توظيفها بشكل فعال - فمن المؤمل أن تساعد الشباب على تنمية الشخصية والثقة بالذات، وتمكين الهوية الذاتية. وكذلك مهارات الذكاء الانفعالي؛ فهي تساعدهم في فهم الذات وفهم الآخرين، والتواصل الفعال مع من حولهم (Ramchander and Martins,2014). وفي حال تمكّن الشباب من امتلاك هاتين المهارتين، فسوف تتوافر لديهم فرص لاكتشاف مواهبهم ومقدراتهم العديدة، وتتعكس ثمراتها في تطوير ذواتهم، ومن جهة أخرى تتولد عند المعنيين بقضايا الشباب الرغبة في استثمار مواهبهم وتنمية طاقاتهم وتحفيزها وصقلها، حتى يكون الشباب عنصراً منتجاً في مجتمعهم، للحدّ من مشكلة البطالة والفراغ، ويعطيهم فرصاً للدخول في مهن وأعمال قد لا تكون ضمن نطاق تفكيرهم سابقاً. (Sukkar,2019)

وذكر غبون وأبو خيران وشعيبات (Gobon, Abu Khairan, Shuaibat,2020) أن القيادة الفعالة والحديثة هي التي تعتمد على مقدرة القائد على قراءة أفكار الآخرين وتمييز نقاط القوة والضعف لديهم، كما تعتمد على مقدرة القائد في إثارة الحماس بينهم وتشجيعهم وتحفيزهم، وحتى يتحقق ذلك، لا بدّ أن يتمتع القائد بمهارات الذكاء الانفعالي التي تكمل مهارات القيادة التي يمتلكها.

وأشار بالمر، وولز، وبورجس وستوج (Palmer, Walls, Burgess and Stough,) (2001) إلى أن القيادة تعني حثّ الآخرين على اتباع القائد من أجل العمل لتحقيق أهداف محددة، تمثل القيم والدوافع والرغبات والتطلعات والتوقعات للآخرين، وهذا يأتي من خلال مقدرة على التأثير في الآخرين وتحفيزهم نحو العمل الذي يجعله مرجعية للآخرين، ويتضح من خلال ذلك أن القائد الذي يحمل هذه الصفات يمتلك بالفعل الذكاء الانفعالي الذي يتمثل في الوعي بالذات والتحفيز الذاتي، وامتلاك المهارات الاجتماعية، والثقة التي تمكّنه من تحقيق أهداف العمل وأهدافه وأهداف الآخرين التي تجعله ملهماً لثقة الآخرين.

ورأى الشايح والمطيري (Al-Shayea and Al-Mutairi, 2019) أن القائد الناجح يحمل صفات تحمّل التعب والإجهاد والنزاهة والمثابرة والثقة بالذات، وهي صفات الشخص المتمتع بالذكاء الانفعالي بشكل عام، مما يعني وجود ارتباط كبير بين مهارات القيادة ومهارات الذكاء الانفعالي، ويحمل كذلك مقدرة أكبر على التأثير بالظروف المحيطة وبالآخرين، وهذا ما يجعل الذكاء الانفعالي عنصراً مهماً يجب التركيز عليه في إعداد القادة واكتشاف النزعات القيادية لدى فئات عمرية مبكرة.

وذكر واجلاي وبيكر وبليسز (Waglay , Becker and Plessis, 2020) أن القيادة ترتبط ارتباطاً مباشراً مع الذكاء الانفعالي من خلال امتلاك القائد تواصلًا انفعاليًا وعاطفيًا متطورًا وفعالاً، فضلاً عن مهارة التعبير الانفعالي والحساسية الانفعالية التي تمكنه من فك رموز مشاعر الآخرين بدقة، وقراءة إشاراتهم غير اللفظية، وتوظيف مهارة التحكم بالانفعالات الداخلية والخارجية مع الآخرين، وهذا يشير إلى وجود علاقة قوية بين الذكاء الانفعالي والشخص القائد.

وذكر كومار (Kumar,2014) أن القائد الناجح هو الذي يتمتع بالذكاء الانفعالي والتأثير الفردي في مجموعته، بحيث يوليهم اهتماماً فردياً، ويكون أكثر تعاطفاً معهم وفهماً لأهدافهم وتطلعاتهم.

وأشارت سكرزپنسكا (Skrzypcznska , 2018) إلى أن هناك علاقة بين الذكاء الانفعالي وامتلاك مهارات القيادة من خلال امتلاك المهارات القيادية الآتية وربطها بالذكاء الانفعالي؛ فسمه الهدوء لدى القائد تأتي من تمتعه بالذكاء الانفعالي الناتج عن إدراكه وفهمه لانفعالاته ومقدرته على التحكم بها، وسمه الذكاء تأتي من مقدرة القائد على استثمار وقته بفاعلية، وتبني أنماط سلوكية مناسبة في مواقف محددة، وحل المشكلات بشكل فعال، وهي ترتبط كثيراً بسمه معرفة الذات ضمن مهارات الذكاء الانفعالي، وسمه الضمير الحي التي تشكل جزءاً من مهارات متشابكة مع مهارات الذكاء الانفعالي، والتي يعبر عنها القائد في أنشطة توجيه الأهداف والعزيمة في تطبيق أهدافه، ووضع أهدافاً طموحة تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة، مما يتفق مع سمه الدافعية ضمن مهارات الذكاء الانفعالي. وفي سمه السلطة يتمكن القائد من تطويرها من خلال امتلاك مهارات الذكاء الانفعالي التي تمكنه من التحكم بانفعالاته بشكل أفضل، والتعامل بفاعلية مع المواقف الحاسمة والطائرة. وسمه الودّ لدى القائد تتفق مع مهارات الذكاء الانفعالي التي يعمل فيها القائد على أن يكون أكثر تعاطفاً ولطفاً وتعاوناً مع الآخرين، لتجنب الصراعات وبناء علاقات

شخصية إيجابية.

ولا بدّ أن تتوفر في القائد صفات مهمة تعزز من دوره، نحو طبيعة عمله مع الآخرين لتحديد التغيير المطلوب، وأن يكون قادرًا على إنشاء رؤية لتوجيه التغيير من خلال الإلهام، وتنفيذ التغيير جنبًا إلى جنب مع أعضاء الفريق، ويشجع أتباعه على تجاوز مصالحهم الشخصية لخدمة أهداف العمل، والعمل على بناء الثقة والاحترام والولاء (Gobon, Abu Khairan, and Shuaibat,2020).

المهارات الأساسية للقيادة

تتكون القيادة بشكل أساسي من امتلاك الفرد المهارات الأساسية الآتية:

– أسلوب حل المشكلات

وهو أحد مهارات القيادة، ومن أبرز الأساليب المعرفية السلوكية لحلّ المشكلات الانفعالية ومعالجتها، ويعتمد منهجية منظمة في الحل، تقوم على خطوات متسلسلة، تتمثل في الوعي بالمشكلة والاعتراف بوجودها، وتعريف المشكلة وجمع البيانات، أي تحديد مسمى المشكلة بشكل دقيق. وجمع البيانات حول المشكلة التي تساعد في حلّها وتسارع فيه. ووضع الأهداف للتخلص من المشكلة، ووضع أهداف سريعة الإنجاز، وأهداف لاحقة لحل المشكلة، ووضع البدائل والحلول الممكنة، وترتيب البدائل حسب أهميتها وسرعة الوصول إلى الحل، وموازنة البدائل وتقييمها، واختيار الأفضل والأسرع في إعطاء نتائج إيجابية ومناسبة، واستثناء البديل غير الفعال، واتخاذ القرار حول الحل وكيفية تنفيذه، واتخاذ الإجراءات العملية لتطبيق الحل ووضع الاستراتيجيات المناسبة لذلك، وتقييم فاعلية الحل، وبيان مدى الوصول إلى النسبة المرغوبة في الحل وإلى المستوى المطلوب أو يجب تجربة حلول أخرى وطرق أخرى (Gohar , 2020).

– إدارة الوقت

وتتضمن هذه المهارة مراجعة الأهداف والأولويات، وتحديد الأهداف وتنظيمها، والاحتفاظ بخطة زمنية أو برنامج عمل زمني توضّح فيها الأعمال والمهام والمسؤوليات، وتواريخ بداية إنجازها ونهايتها، والابتعاد عن التردد والتأجيل والترويج الزائد عن النفس، وعدم الاستسلام للأمور العاجلة غير الضرورية، وتخطيط الوقت، ووضع خطة لكل أسبوع، وتنظيم ما يتوجب أدائه، وهنا ينبغي عدم الإفراط والتفريط في جدولة الوقت، والتعامل مع الضغوط من خلال تحديد آثارها (Seylani and Dagli , 2017).

– اتخاذ القرارات

وتتضمن هذه المهارة عدة خطوات؛ تبدأ من تحديد المشكلة وتسميتها، وتعريف المشكلة بشكل محدد، وتحديد الاستراتيجيات لتطبيق القرار، وتحديد البدائل للقرار وتحديد الأولويات، وتطبيق القرار ضمن مدة زمنية محددة ومعينة، وتقييم تطبيق القرار، وبيان مدى صحة التطبيق، والاستفسار عن صحة القرار، وعن مدى تحقيق الأهداف من القرار. (Rahis, 2019).

– مهارة التفاوض

تتكون مهارة التفاوض من عدة خطوات، منها: امتلاك بدائل عديدة لحل المشكلة، ومهارة توكيد الذات، والاستماع للرأي الآخر (مهارات الاستماع)، وعدم التسرع في إطلاق الأحكام، وتوفير الدافعية والرغبة الداخلية للوصول إلى حل مشترك مقبول للجميع. (Al-Jabali, 2018).

– مهارة التكيف مع التغيير

يتميز الأشخاص القادرون على التكيف بالمقدرة على التعلّم والمثابرة، وحب المغامرة والتطور الشخصي، والتعاؤل بالمستقبل. (Al-Amrat, 2014).

– الذكاء الانفعالي

يعد الذكاء الانفعالي مفهوماً حديث العهد، شائكاً ومعقداً، وقد عرفه جولمان (Golman 1995) بأنه مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يمتلكها الفرد، والتي تساعد على النجاح في عمله وحياته، ويتضمن الوعي الذاتي والتحكم في الانفعالات والمثابرة والطموح والدافعية الذاتية والتعاطف، وهي تمثل مقدرات غير تقليدية، تشتمل على الوعي بالمشاعر والعواطف وعلاقة الفرد بالآخرين، والتي يبني عليها نجاح الفرد أو فشله، كون الإنسان كائنًا اجتماعيًا، وعلى مستوى الفرد الواحد يشتمل الذكاء الانفعالي على مدى مقدرة الشخص في التعرف إلى مشاعره وعواطفه وانفعالاته، والتّمييز بينهما، وكيفية التعامل مع المشاعر السيئة. وعلى الصعيد الاجتماعي، فإن الذكاء الانفعالي يشتمل على مقدرة الفرد في فهم مشاعر الآخرين، وتوقع ردود أفعالهم، وبناء علاقات صحية معهم (Ashkanasy , Dasborough and 2008)، (Antonakis).

وافترض جولمان أن الأبعاد الخمسة للذكاء العاطفي هي:

الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، والتفاعل مع الآخرين (Goleman, 2019). ويمكن تفسير ذلك من خلال:

1. **الوعي بالذات:** أي معرفة ماهية انفعالات الذات، ومقدرة الشخص في إدراك انفعالاته، فيعرف العوامل السلبية والإيجابية المهمة التي تؤثر فيها.
2. **إدارة الانفعالات:** أي الشعور بالانفعالات الإيجابية والتخلص من الانفعالات السلبية، إذ يتميز الأشخاص الذين يمتلكون مقدرات عالية في مجال إدارة الانفعالات-بالقابلية على مواجهة المشكلات والتحديات.
3. **تحفيز الذات:** وتشتمل على مقدرة الشخص على الجد والمثابرة في العمل، ليصل إلى الأهداف التي رسمها لنفسه، والتي لا تخضع إلى الشهوات والرغبات غير العقلانية، ومن لديهم المقدرة على تحفيز الذات يفضلون العمل والنجاح على حساب الراحة والاستجمام، فهم منسجمون لأبعد الحدود في عملهم.
4. **التعاطف:** وهي المقدرة على استشعار انفعالات الآخرين، والتعامل مع المحيطين، وإدراك انفعالاتهم، وتبادل المشاعر الإنسانية معهم، والمقدرة على تعرف الحاجات العاطفية والنفسية التي تطرأ عليهم (Goleman، 2019).
5. **المهارات الاجتماعية أو التفاعل مع الآخرين:** وتتضمن مقدرة الشخص على التعامل مع أصدقائه والمجموعة المقربة إليه، وقيادتها بشكل سهل وسلس، إذ يبدو الشخص محبوباً من الجميع، ولديه مقدرة في إدارة العلاقات والتعامل معها بشكل جيد، واستخدام هذه المهارات للإقناع والقيادة والتفاوض وتسوية النزاعات والخلافات، والمبادرة بالإصلاح (2020، Goleman).

الدراسات السابقة ذات الصلة

يتناول هذا الجزء الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، مرتبة تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم.

أجرى واجلاي وبيكر وبليسز (Waglay, Becker and Plessis,2020) دراسة هدفت إلى التحقق من دور الذكاء الانفعالي والاستقلالية في القيادة الفعالة داخل المؤسسات في جنوب إفريقيا. تكونت العينة من (220) مدير مؤسسة، وتم استخدام استبانة المعلومات الديمغرافية ومقياس(Gones) النسخة المختصرة للذكاء الانفعالي، والإستبانة متعددة العوامل للقيادة، واستبانة لقياس القيادة التحولية ومقياس الاستقلالية في الوظيفة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحولية والذكاء الانفعالي، وأن الذكاء الانفعالي توسط العلاقة بين

القيادة التحويلية وأداء الوظيفة بشكل فعال.

وأشار سكر (Sukkar, 2019) في دراسته التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس الحكومية في غزة ودرجة النجاح في ممارساتهم القيادية. وتكونت العينة من (736) معلما ومعلمة. وتم استخدام استبانة لقياس مستوى الذكاء الانفعالي واستبانة للممارسات القيادية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الانفعالي ودرجة النجاح في الممارسات القيادية لدى المديرين.

أما دراسة دابكي (Dabke, 2019) فقد هدفت إلى التحقق من العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من المديرين في مومباي في الهند. وتكونت العينة من (200) مدير. وتم استخدام مقياس Mayer ومقياس Salovey، ومقياس Caruso للذكاء الانفعالي، والاستبانة المتعددة العوامل للقيادة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الأداء المبني على الذكاء الانفعالي ومهارات القيادة التحويلية.

في حين هدفت دراسة كل من الشايع والمطيري (Al-Shayea and Al-Mutairi, 2019) إلى الكشف عن وجود علاقة ما بين الذكاء الانفعالي ومهارات القيادة لدى قائدات المدارس في السعودية من وجهة نظر المعلمات. وتكونت العينة من (264) معلمة، وتم استخدام استبانة من إعداد الباحثين لغايات الدراسة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الانفعالي ومهارات القيادة لدى المديرات.

في حين هدفت دراسة رامشاندر ومارتينز (Ramchander and Martins, 2014) إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية والقيادة الفعالة، وتكونت العينة من (107) رجال من رجال الشرطة في جنوب إفريقيا. وتم استخدام مقياس تقييم الانفعالات ومقياس الكفاءة الذاتية، والاستبانة متعددة العوامل للقيادة. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية ومهارات القيادة.

أما دراسة العمرات (Al-Amrat, 2014) فقد هدفت إلى تعرف مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد لدى مديري مدارس تربية البنات وتربية وادي السير في الأردن. وتكونت العينة من (102) مديرين ومديرات، وتم استخدام استبانة لقياس مستوى الذكاء الانفعالي ودرجة فاعلية القائد. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الانفعالي ودرجة فاعلية القائد لدى مديري المدارس ومديراتها.

أما دراسة ألويسوس (Aloysius,2010) فقد هدفت إلى التحقق من دور الذكاء الانفعالي في فعالية مهارات القيادة في سيريلانكا، وتكونت العينة من(50) مدرسة مختلفة في منطقة جفنا بسيريلانكا، وأُجريت مقابلات فردية ووُزعت استبانات لجمع المعلومات، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي وفاعلية مهارات القيادة.

وأشار بالمر، وولز، بورجس وستوج (Palmer, Walls, Burgess and Stough, 2001) في دراستهم التي هدفت إلى التحقق من العلاقة بين الذكاء الانفعالي والقيادة الفعالة. وتكونت العينة من(143) موظفًا من موظفي الإدارة في مدينة هاورتون في أستراليا. وتم استخدام مقياس مزاج السمات، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير الذكاء الانفعالي وامتلاك مهارات القيادة الفعالة.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتبين من استعراض الدراسات السابقة أن هناك عددًا قليلًا من الدراسات التي تناولت موضوع مهارات القيادة والذكاء الانفعالي عند الشباب الأردني، وأشارت تلك الدراسات إلى العلاقة بين الذكاء الانفعالي ومهارات القيادة بشكل عام، كما في دراسات الشايح والمطيري (Al-Waglay, Becker and Shaya, and Al-Mutairi , 2019) ووجلاي وبيكر وبليسز (Waglay, Becker and Al-Mutairi , 2019) ودراسة سكر (Sukkar,2019) ودراسة ألويسوس (Aloysius, 2010) وبالمر (Plessis, 2020) وآخرون (Palmer et al,2001) التي تناولت العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، وأُجريت جميعها على المديرين في مناصب قيادية في أماكن عملهم، ولكن لا توجد أية دراسة تتناول مهارات القيادة والذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني، وهذا ما يميز الدراسة الحالية. واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء مقاييس الدراسة.

مشكلة الدراسة

تتناول هذه الدراسة المشكلة والمبررات التي دفعت الباحثين لإجراء الدراسة الحالية، إذ إنّ الشباب يشكلون مكونًا أساسيًا لأي نهضة وتطور في كل المجتمعات، فهم الفئة العمرية التي يستثمر فيها الأهل كل الطموحات والآمال التي يرجون تحقيقها، وتسعى الدول إلى استثمار طاقاتهم بشكل إيجابي لتحقيق التنمية في كل المجالات، ومن أجل هذا تضع الدول المخططات والفعاليات لاكتشاف مقدرات هؤلاء الشباب وطاقاتهم. وقد يكون من ضمن هذه المقدرات الموجودة لدى الشباب مهارات القيادة، ولكنها غير مكتشفة بشكل صحيح. ويرى كثير من المهتمين في

مجال القيادة أن مهارات القيادة تكون فقط في السلطة وقوة الشخصية والرأي المنطقي في الحديث وامتلاك صفات جسمية مميزة ومهارات الذكاء، ولكن هذا غير كافٍ للحكم على الفرد بأنه قائد ناجح وفعال، فالقيادة تحتاج أيضاً إلى امتلاك مقدرات في التفاعل والتعامل مع الآخرين. ولكي يتم إعداد القادة الشباب بشكل جيد ومساعدتهم في اكتشاف مواهب القيادة لديهم فينبغي التوضيح فيما إذا كانت هناك علاقة بين مهارات القيادة ومهارات الذكاء الانفعالي. والشباب القادة بحاجة إلى التدريب على مهارات القيادة وربطها بمهارات الذكاء الانفعالي، حتى يمتلك الشاب تلك المهارات بشكل جيد. وبحكم عمل الباحثين في مجالات اكتشاف مواهب الشباب وتنميتها من خلال إعداد المبادرات الوطنية لمساعدة الشباب على حل مشكلاتهم، فقد وجدنا أن الشباب الذين لديهم ميول قيادية هم بحاجة كذلك لتطوير مهارات الذكاء الانفعالي، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية إثباته من خلال التحقق من وجود علاقة بين هذين المكونين.

وأشارت بعض الدراسات مثل دراسة سكر (Sukkar,2019) ودراسة دابكي (Dabke,2019) إلى علاقة الذكاء الانفعالي بمهارات القيادة لدى المديرين ومتخذي القرار، لكن الدراسة الحالية تتناول اكتشاف هذه المهارات لدى الشباب الأردني على وجه الخصوص.

أسئلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما درجة امتلاك الشباب الأردني للمهارات القيادية وعلاقتها بمستوى ذكائهم الانفعالي من وجهة نظرهم، وتتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة امتلاك الشباب الأردني للمهارات القيادية من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى مهارات الذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية ومهارات الذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى الذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني من وجهة نظرهم؟
2. التعرف إلى درجة امتلاك الشباب الأردني مهارات القيادة من وجهة نظرهم.
3. التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية ومهارات الذكاء الانفعالي لدى الشباب

الأردني.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تناولها موضوع العلاقة بين امتلاك المهارات القيادية والذكاء الانفعالي لدى فئة من الشباب الأردني.

الأهمية النظرية

تكمن الأهمية النظرية في تناولها موضوع ارتباط مهارات القيادة مع الذكاء الانفعالي لدى الشباب، وبيان أثر هذا الارتباط على نمط حياة الشباب في تحفيزهم للبحث واكتشاف مقدراتهم وميولهم. كما يؤمل أن تساعد هذه الدراسة في اكتشاف مهارات القيادة لدى الشباب؛ لأن أغلب الدراسات تشير إلى ارتباط مهارات القيادة بمرحلة النضج، كما ستعمل هذه الدراسة على توضيح الجوانب الأخرى المرتبطة بمهارات القيادة والذكاء الانفعالي، نحو الثقة بالذات، والكفاءة في الأداء ومهارات التواصل. وكذلك ستضيف هذه الدراسة للمكتبات ومصادر المعرفة معلومات وإطارًا نظريًا يمكن الرجوع إليه والاستفادة منه.

الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية في مساعدة المهتمين والمختصين بقضايا الشباب على اكتشاف مهارات القيادة ومقدرات الشباب ومستويات الذكاء الانفعالي لديهم، وعلى تحديد العوامل التي تسهم في تطوير مهارات القيادة والمهارات الواجب توافرها لدى الشباب، وكذلك على تحديد أبعاد الذكاء الانفعالي التي ترفع من مستوى مهارات القيادة لدى الشباب، كما تكمن الأهمية العملية في معرفة العلاقة بشكل دقيق بين مهارات القيادة والذكاء الانفعالي، وذلك للمساعدة في البحث عن وجود هذه العلاقة لدى فئات أخرى غير الشباب، وتبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية أيضا في إيجاد الفروق بين مهارات القيادة الإيجابية وبين صفات الشخصية التي توصف بالقوة والعدوانية والتمتر، وارتباط ذلك بمستوى الذكاء الانفعالي

مصطلحات الدراسة

فيما يأتي أبرز المصطلحات والمفاهيم التي تناولتها هذه الدراسة، ومنها:

1. مهارات القيادة:

وهي إجراءات يؤثر بمقتضاها شخص في الآخرين لتحقيق أهداف محددة، وتنفيذ قرارات معينة. (Mimar, 2018:271) وتعرف إجرائيًا: بأنها مقدار الدرجة الكلية التي حصل بموجبها

الفرد على مقياس المهارات القيادية.

2. الذكاء الانفعالي

عرّف جولمان الذكاء الانفعالي بأنه مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد، وتساعد في التعامل مع الانفعالات واستيعابها وإدارتها وتأجيل الإشباع والتغلب على الإحباط، والمقدرة على إدراك المشاعر عبر التفكير وفهم المعرفة والخبرات الانفعالية وتنظيم المشاعر، بحيث يستطيع الفرد أن يكون مؤثراً في مشاعر الآخرين، التي تتكون من خمسة أبعاد، هي: الوعي الذاتي الانفعالي، وإدارة الانفعالات، والدافعية والتحفيز الذاتي، والمقدرة على التعاطف، وامتلاك المهارات الاجتماعية (Smaili and Benamara, 2018).

ويعرف إجرائياً: بأنه مقدار الدرجة الكلية التي حصل عليها المفحوص في مقياس الذكاء الانفعالي، الذي طوّره الباحثان في الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الجزء وصفاً لمنهج الدراسة والطريقة والإجراءات المتبعة لتحقيق أهداف الدراسة، كما تضمن وصفاً لمجتمع الدراسة وعينها وأداة الدراسة وطرق التحقق من الصدق والثبات، ومتغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي؛ وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة وغاياتها.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من فئة الشباب الأردني من مختلف محافظات المملكة الأردنية الهاشمية، والذين يُقدر عددهم بـ (3.74) مليون شاب وشابة، حسب إحصائيات التعداد السكاني لدائرة الإحصاءات العامة (Al-Zaghlal, 2020).

أفراد الدراسة

بلغ عدد أفراد الدراسة (270) فرداً من الشباب الأردني من الذكور والإناث، ما بين عمر (16-30) وقد تم ترشيحهم من قبل مراكز وزارة الثقافة ووزارة الشباب وأقسام النشاط الطلابي في مديريات التربية والتعليم والهيئات الشبابية والمجموعات التطوعية في تلك المحافظات، وأبدوا رغبة في المشاركة في الدراسة، ولديهم مشاركات في مبادرات وأنشطة مختلفة في تلك المراكز والهيئات،

والجدول (1) يوضح خصائص و أفراد الدراسة وتوزعهم.

الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة

متغيرات الدراسة	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	نكر	81	30.0%
	أنثى	189	70.0%
	المجموع	270	100.0%
العمر	18 . 16	71	26.3%
	24 . 19	150	55.6%
	30 . 25	49	18.1%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	221	81.9%
	دراسات عليا	49	18.1%
	المجموع	270	100%

أداتا الدّراسة

لتحقيق أهداف الدّراسة، تم استخدام الأداتين الآتيتين:

أولاً: مقياس مهارات القيادة

طوّرت الدراسة نسخة مقياس مهارات القيادة بناء على الخطوات الآتية، بعد الرجوع إلى دراسة راحيس (Rahis,2019) ودراسة جوهار (Gohar,2020) ودراسة سيلاني وداجلي (Seylani and Dagli,2017). وتكون المقياس بصورته الأولى من (55) فقرة، توزعت على خمسة أبعاد، هي: مهارة إدارة الوقت، ومهارة التفاوض، ومهارة اتخاذ القرار، ومهارة التكيف مع التغيير، ومهارة حل المشكلات. بعد ذلك تم عرض المقياس على المحكمين، وأخذ الباحثان بملاحظاتهم وتعديلاتهم، وجاءت التعديلات في عدد الفقرات التي عُذلت من 55 فقرة إلى 50 فقرة، وتم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي، وجميع الفقرات أخذت الاتجاه الإيجابي. وتمت مراجعة المقياس لغويًا وتدقيقه ليكون جاهزاً لتطبيقه على أفراد الدراسة.

ثانياً: مقياس الذكاء الانفعالي

طوّرت الدراسة نسخة لمقياس الذكاء الانفعالي بناء على الخطوات الآتية، بعد الرجوع إلى كتاب جولمان (Goleman, 1995) ودراسة تشانج وليو ويانج (Chang, Liu, Yang, 2019) ودراسة بامز (Barnes,2014). وتكون المقياس بصورته الأولى من (46) فقرة، توزعت على خمسة أبعاد، هي: الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات، وتحفيز الذات، والتعاطف، المهارات الاجتماعية، والتفاعل مع الآخرين، بعد ذلك تم عرض المقياس على المحكمين، وأخذ الباحثان بملاحظاتهم وتعديلاتهم، وجاءت التعديلات في عدد الفقرات التي عُذلت من 46 فقرة إلى 50

فقرة، كما تم اعتماد تدريج ليكرت الخماسي، وأخذت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي. وتمت مراجعة المقياس لغوياً وتدقيقه ليكون جاهزاً لتطبيقه على أفراد الدراسة.

صدق أدوات الدراسة

أ. صدق المحتوى لأداتي الدراسة

للتحقق من صدق المحتوى الظاهري لأداتي الدراسة قام الباحثان بعرضهما على مجموعة من محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك) من المتخصصين في الإرشاد النفسي، وعلم النفس، والتربية الخاصة، في الكليات التربوية، وذلك بهدف التعرف إلى مدى ملاءمة الفقرات، والسلامة اللغوية، ووضوح معانيها، وتم اعتماد نسبة الاتفاق (80%) بين المحكمين وتعديل صياغة بعض الفقرات وحذف فقرات أخرى في أداتي الدراسة.

ب. الصدق التمييزي بدلالة الفقرة لأداتي الدراسة

وللتحقق من الصدق التمييزي تم تطبيق أداتي الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) شاباً وشابة، من خارج عينة الدراسة، للتعرف إلى مدى صدق الاتساق الداخلي للأداة، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لفقرات أداتي الدراسة بالدرجة الكلية للبعد المنتمي إليه في كل مقياس، والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2) ارتباط أبعاد المقياس بالمقياس لكل الأبعاد

المقياس	البعد	ارتباط البعد بالمقياس ككل
مهارات القيادة	اتخاذ القرارات	**0.80
	حل المشكلات	**0.80
	إدارة الوقت	**0.80
	التفاوض	**0.81
الذكاء الانفعالي	التكيف مع التغيير	**0.81
	الوعي بالذات	**0.79
	التعاطف	**0.79
	ضبط الانفعالات	**0.80
	التحفيز الداخلي	**0.80
	المهارات الاجتماعية	**0.85

يلاحظ من الجدول (2) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند ($\alpha = 0.05$) بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة حيث تراوحت بين (0.798 - 0.814) وهذا يعني وجود درجة من صدق الاتساق بين الأبعاد والدرجة الكلية على المقياس.

يلاحظ من الجدول (2) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.05)$ بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي، إذ تراوحت بين $(0.788 - 0.852)$ وهذا يعني وجود درجة من صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية على المقياس.
ثبات أدوات الدراسة:

للتحقق من ثبات أدوات الدراسة تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، إذ تم تطبيقها على عينة مكونة من (30) شاباً وشابة، من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) معاملات ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

الأداة	الأبعاد	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
مهارات القيادة	1 اتخاذ القرارات	0.85	8
	2 حل المشكلات	0.80	8
	3 إدارة الوقت	0.80	8
	4 التفاوض	0.81	8
	5 التكيف مع التغيير	0.89	8
الذكاء الانفعالي	1 الوعي بالذات	0.81	10
	2 التعاطف	0.82	10
	3 ضبط الانفعالات	0.86	10
	4 التحفيز الداخلي	0.82	10
	5 المهارات الاجتماعية	0.83	10

يلاحظ من الجدول (3) أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا على أبعاد أداة مهارات القيادة تراوحت ما بين $(0.80-0.89)$ ، كما يلاحظ من الجدول أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا على أبعاد أداة الذكاء الانفعالي تراوحت ما بين $(0.81-0.86)$ ، وتعد هذه القيم مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

تصحيح المقاييس

اعتمدت الدراسة تدريب ليكرت الخماسي، لقياس مستوى مهارات القيادة والذكاء الانفعالي، بهدف تصحيح المقاييس، حيث تم إعطاء الإجابة (أوافق بشدة) (5 درجات)، و(أوافق) (4 درجات)، و(أحياناً) (3 درجات)، و(لا أوافق) (درجتين)، و(لا أوافق بشدة) (درجة واحدة)، كما تم الحكم على متوسطات مهارات القيادة والذكاء الانفعالي على النحو الآتي:

- مستوى منخفض: $(1.00 - 2.33)$
- مستوى متوسط: $(2.34 - 3.67)$

- مستوى مرتفع: (3.68 - 5.00)

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها تم اتباع الإجراءات الآتية:

1. الحصول على الموافقات الرسمية من كلية الدراسات العليا والمراكز المتعاونة ومن وزارتي الشباب والثقافة والهيئات الشبابية.
2. تطوير الأدوات، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري الخاص والدراسات السابقة ذات الصلة، وإعدادها بصورة أولية.
3. عرض المقاييس على عشرة محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية من داخل الجامعة ومن خارجها، لإبداء رأيهم العلمي حول المقاييس المتبعة في الدراسة.
4. التحقق من صدق فقرات المقاييس وثباتها من خلال تطبيقها على عينة من خارج أفراد الدراسة.
5. اختيار أفراد الدراسة من الشباب الأردني من الجنسين، بعد الرجوع إلى المعلومات الخاصة بهم ممن تنطبق عليهم شروط الدراسة.
6. إنشاء مجموعة خاصة تضم فئة الشباب الخاضعين للدراسة، للتواصل معهم إلكترونياً عبر تطبيق الواتس أب، إذ تم شرح أهداف الدراسة، وتوضيح كيفية الإجابة عن المقاييس، والتأكيد على أن البيانات ستستخدم لغايات البحث العلمي فقط، ويتم التعامل معها بسرية تامة، ولا يطلع عليها إلا الباحثة والمعنيون بالتحليل الإحصائي لاستخراج النتائج.
7. إعطاء أفراد الدراسة الوقت الكافي لتعبئة المقاييس والإجابة عن أية استفسارات لديهم حولها.
8. تطبيق مقاييس الدراسة واستلام الإجابات وتفرغها في جداول إلكترونية، لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة لها.
9. تطبيق برمجية SPSS لتحليل البيانات إحصائياً، وتطبيق معاملات الارتباط واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
10. تفسير النتائج بناءً على المعطيات والأرقام الإحصائية، ومن ثم إجراء مناقشة لكل سؤال، ومقارنة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة من حيث الاتفاق والاختلاف معها.
11. وضع التوصيات المستقبلية بناءً على نتائج الدراسة، وإمكانية إجراء دراسات أخرى والتوسع في ذلك مستقبلاً.

نتائج الدراسة

يتناول هذا الجزء نتائج الدراسة والإجابة عن أسئلتها بشكل إحصائي، للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين متغيرات الدراسة.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصّ على: "ما درجة امتلاك الشباب الأردني للمهارات القيادية من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن السؤال الأول، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة امتلاك الشباب الأردني للمهارات القيادية من وجهة نظرهم بشكل عام ولكل بُعد، الجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة امتلاك الشباب الأردني لمهارات القيادة مرتبة

تتالياً

#	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	اتخاذ القرارات	3.70	0.69	1	مرتفع
2	التكيف مع التغيير	3.65	0.77	2	متوسط
3	إدارة الوقت	3.52	0.87	3	متوسط
4	التفاوض	3.51	0.99	4	متوسط
5	حل المشكلات	3.49	0.63	5	متوسط
	الدرجة الكلية	3.57	0.87		متوسط

يُبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لدرجة امتلاك الشباب الأردني للمهارات القيادية ككل جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.87)، فقد جاء في الرتبة الأولى بُعد "إتخاذ القرارات" بمتوسط حسابي (3.70) ووانحراف معياري (0.69) بدرجة مرتفعة، وجاء في الرتبة الثانية بُعد "التكيف مع التغيير" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الثالثة بُعد "إدارة الوقت" بمتوسط حسابي (3.52) ووانحراف معياري (0.87) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الرابعة جاء بُعد "التفاوض" بمتوسط حسابي (3.51) ووانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الخامسة بُعد "حل المشكلات" بمتوسط حسابي (3.49) ووانحراف معياري (0.63) وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصّ على: "ما مستوى مهارات النكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن السؤال الثاني، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني بشكل عام ولكل بُعد من الأبعاد، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني مرتبة تنازلياً

#	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	ضبط الانفعالات	3.78	0.87	1	مرتفع
2	التحفيز الداخلي	3.77	0.81	2	مرتفع
3	المهارات الاجتماعية	3.74	0.69	3	مرتفع
4	التعاطف	3.65	0.59	4	متوسط
1	الوعي بالذات	3.59	0.69	5	متوسط
	الدرجة الكلية	3.71	0.62		مرتفع

يلاحظ من نتائج الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لمستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من الشباب الأردني ككل جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.62)، وقد جاء في الرتبة الأولى بُعد "ضبط الانفعالات" بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.87) وبمستوى مرتفع، وجاء في الرتبة الثانية بُعد "التحفيز الداخلي" بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.81) وبمستوى مرتفع، وجاء في الرتبة الثالثة بُعد "المهارات الاجتماعية" بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.69) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الرابعة جاء بُعد "التعاطف" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.59) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الخامسة بُعد "الوعي بالذات" بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.69) وبمستوى متوسط.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نصّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية ومهارات الذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني؟"

للإجابة عن السؤال الثالث تم استخراج معاملات تحليل الانحدار الخطي البسيط بأسلوب إدخال المتغيرات المُتنبئة الى معادلة الانحدار، وذلك للكشف عن المقدرة التنبؤية لمستوى الذكاء الانفعالي بمهارات القيادة لدى عينة من الشباب الأردني عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). وبناءً عليه، تم استخراج معاملات الانحدار الخطية ومربعاتها ومقدار تفسير التغير وذلك من خلال حساب قيم (R) و(R^2) المعدلة وقيم التغير في تلك المعاملات، والجدول (6) يوضح نتائج ذلك:

الجدول (6) معاملات تحليل الانحدار الخطي للمقدرة التنبؤية لمستوى الذكاء الانفعالي بالمهارات القيادية لدى الشباب الاردني

النموذج	R	R ²	R ² المعدل	الخطأ المعياري في التقدير	إحصائيات التغير				
					التغير في R ²	التغير في F المحسوبة	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام	
1	.805 ^a	.648	.646	.417	.648	452.573	1	268	.000

a. المتنبئات: الذكاء الانفعالي

b. المتغير التابع: القيادة

يلاحظ من الجدول (6) أن قيمة معامل الارتبط بين المتغيرات قد بلغت (0.805)، في حين بلغت قيمة نسبة التباين المفسر ($R^2=0.648$)، وهذا يعني أن 64.8 % من التباين في مهارات القيادة لدى الشباب الأردني يمكن تفسيره من خلال الذكاء الانفعالي. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة لأنموذج التأثير والتي بلغت (452.573) بمستوى دلالة احصائية (0.000) وتعد هذه القيمة دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

فضلاً عن ما تقدم، تم حساب معاملات الانحدار المعيارية، ومعاملات الانحدار اللامعيارية للمتغيرات المتنبئة، وقيم الاختبار (t)، والدلالة الإحصائية والجدول (7) يوضح ذلك:

الجدول (7) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية

الدلالة الإحصائية	قيمة t	معاملات اللامعيارية		النموذج	
		معاملات المعيارية Beta	الخطأ المعياري B	(Constant)	الذكاء الانفعالي
.000	4.651		.130	.603	1
.000	8.104	.805	.054	.439	

المتغير التابع: مهارات القيادة

يتبين من الجدول (7) أن متغير (الذكاء الانفعالي) له تأثير إيجابي دال إحصائياً في مهارات القيادة لدى الشباب الاردني عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إذ بلغت قيمة بيتا ($\beta=0.805$)، وبلغت قيمة الاختبار التائي ($t=8.104$) وبدلالة إحصائية (0.000)، مما يشير إلى أن زيادة أو تغيير بمقدار وحدة معيارية واحدة في الذكاء الانفعالي يقابله زيادة أو تغيير بمقدار (0.805) وحدة معيارية في مهارات القيادة. وكانت معادلة الانحدار الخطي على النحو

$$Y(\text{الذكاء الانفعالي}) = 0.603 + 0.439 \times X1 (\text{مهارات القيادة})$$

المناقشة

يتناول هذا الجزء مناقشة النتائج الخاصة بأسئلة الدراسة والتحقق من مدى اتقاق نتائجها

وإختلافها مع نتائج الدراسات السابقة وتقديم التحليلات المناسبة لذلك.

وأما النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: "ما درجة امتلاك الشباب الأردني للمهارات القيادية من وجهة نظرهم؟" فقد أشارت النتائج إلى أن امتلاك الشباب لمهارات القيادة جاء بمستوى متوسط، أي أن لديهم مهارات قيادية، وهذه المهارات موجودة لديهم منذ المراحل المبكرة من عمرهم، وقد تم تشجيعهم على تطويرها، وكان هناك سعي من قبل هؤلاء الشباب لأن يكونوا قادة بين أصدقائهم في الأنشطة المختلفة التي يشاركون فيها، وقد يعزى ذلك إلى قناعة الشباب في أن امتلاك مهارات القيادة هو عنصر مهم للنجاح في حياتهم، ونتيجة لتجاربهم في بعض الظروف والمواقف فقد امتلكوا مهارات اتخاذ القرار في بعض المواقف الحاسمة. ومن خلال النتائج تبين أنهم استطاعوا حل مشكلاتهم من خلال التفاوض ووضع بعض الحلول والبدائل، وتنظيم عملهم ضمن أوقات محددة، وقد يعزى ذلك إلى مستواهم التعليمي الذي من الممكن أن يكون قد ساعدهم في امتلاك هذه المهارات، فضلاً عن بعض مهارات التواصل والذكاء الانفعالي؛ فالشباب أو الفتاة في مرحلة الدراسات العليا أو البكالوريوس يستطيع تنظيم وقته واتخاذ القرارات الخاصة به وحل بعض المشكلات والتكيف مع أي تغيير في ظروفه. وتشير النتائج كذلك إلى أن مشاركة الشباب في أنشطة تطوعية وعلمية وثقافية واجتماعية مكنتهم من امتلاك مهارات القيادة، فضلاً عن تشجيع أسرهم والهيئات الشبابية لهم، وتكليفهم ببعض المسؤوليات التي عملت على تنمية حس القيادة لديهم، ولكن بالطبع مازالوا بحاجة إلى تعلم مزيد من أبعاد مهارات القيادة، حتى يتعرفوا على كيفية التصرف في بعض المواقف غير التقليدية، وإكسابهم مزيداً من الثقة بالذات والاعتماد عليها وتزويدهم بالمهارات القيادية التي تساعدهم أن يكونوا قادة. وتشير النتائج كذلك إلى أن امتلاك الشباب لهذا المستوى من المهارات القيادية يعني أنهم يمتلكون الصفات الإيجابية للقيادة الناجحة، وليست الصفات التي تكون متشابهة في بعض الصفات مع الشخصية المتسلطة والعدوانية، وهذا يشير إلى أن البيئة التي نشأ فيها هؤلاء الشباب كان لها دور بارز في اكتسابهم الصفات القيادية الإيجابية، وهو ما يتفق مع نتائج دراسات الشايع والمطيري (Al- Shayea and Al-mutairi, 2019) ودراسة سكر (Sukkar, 2019) التي أشارت إلى التأثير الإيجابي لامتلاك مهارات القيادة فضلاً عن امتلاك مهارات مساندة، مثل مهارات الذكاء الانفعالي.

وأما النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: "ما مستوى مهارات الذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني من وجهة نظرهم؟" فقد أشارت النتائج إلى أن الشباب الأردني يمتلك بعض

مهارات الذكاء الانفعالي بمستوى مرتفع، والتي تبلورت بالمقدرة على التفاعل مع المحيطين ومع الظروف المحيطة بهم بإيجابية، وكما أشارت إلى أنهم يمتلكون هذه المهارات منذ مرحلة مبكرة من أعمارهم، وقد تم تعزيزها من قبل الأسرة والأصدقاء، وتشير النتائج أيضاً إلى أن الشباب الأردني استطاع من خلال التفاعل الإيجابي مع الآخرين معرفة الذات والآخرين بشكل أفضل، بعد تنمية مهارة التعاطف وضبط الانفعالات، نتيجة قوة الدافعية والتحفيز الذاتي لديهم، كما تم دمج تلك المهارات مع مهارات أخرى مثل مهارات القيادة ومهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي. وتشير النتائج كذلك إلى أن المستوى التعليمي للشباب ربما ساعدهم في امتلاك مهارات الذكاء الانفعالي. ولكن يبقى الشباب بحاجة إلى تعلم مزيد من هذه المهارات، وإلى تعلم كيفية تطبيقها في مواقف وظروف مختلفة مع أناس مختلفين وطرق تفكير مختلفة. وتشير النتائج أيضاً إلى أن امتلاك الشباب لهذا المستوى من الذكاء الانفعالي جاء بفضل اكتساب الشباب خبرات سابقة، وبفضل الدعم والتحفيز الذي تلقوه من قبل الأسرة أو المؤسسة التعليمية التي التحقوا بها، إذ امتلكوا الذكاء الانفعالي الإيجابي، وليس الذكاء العدوانى الذي يُستغل في اتجاهات سلبية ومسارات هدامة، مع الإشارة إلى أنّ الذكاء الانفعالي الإيجابي والذكاء الانفعالي العدوانى قد يتشابهاً في بعض الصفات كالتحفيز الذاتي والوعي بالذات. وهذا يتفق مع نتائج دراستي دابكي (Dabke,2019) ورامتشاندر ومارتينز (Ramchander and Martins,2019) اللتين أشارتا إلى تأثير مهارات الذكاء الانفعالي في زيادة الكفاءة الذاتية لدى القادة .

وبالنسبة للنتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات القيادية ومهارات الذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني، فقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة والذكاء الانفعالي، أي أنه كلما زادت مهارات الذكاء الانفعالي زادت مهارات القيادة، وكلما انخفضت مهارات الذكاء الانفعالي انخفضت مهارات القيادة، وهذا يعزى إلى أن مهارات الذكاء الانفعالي تتداخل مع مهارات القيادة. كما أن امتلاك هذه المهارات يزيد من مقدرة الشباب في التحكم بأمورهم وإدارة شؤونهم وقيادة الآخرين بشكل إيجابي.

وتشير النتائج إلى أن القيادة الناجحة لا تتمثل فقط في امتلاك السلطة وامتلاك اتخاذ القرار والمقدرة على التفاوض وحل المشكلات، بل تكون القيادة ناجحة إذا امتلك القائد معرفة ووعياً بذاته بشكل أكبر، وامتلك مهارات التعاطف، واستطاع ضبط انفعالاته في مختلف المواقف، وكانت لديه

دافعية داخلية ذاتية لتحقيق أهدافه وأهداف المجموعة التي يقودها، وامتلك المهارات الاجتماعية المناسبة في التفاعل مع الآخرين، واستطاع التكيف مع التغيير. وتشير النتائج أيضاً إلى أن وجود علاقة ارتباطية بين مهارات القيادة والذكاء الانفعالي في مرحلة المراهقة وبداية مرحلة الشباب والبلوغ يعطي مؤشراً قوياً على تمتعهم بمهارات القيادة والذكاء الانفعالي، لا سيما في مرحلة ما قبل النضوج، والتي يمكن استثمارها في تكوين جيل جديد من القادة صغار السن نوعاً ما، إذ يتم تدريبهم وصقل مهاراتهم مع الذكاء الانفعالي لديهم، مما يؤهلهم في فترة لاحقة لاستلام مهمات قد تكون مسؤولياتها كبيرة ولا تناسب غالبية الشباب في هذه المرحلة العمرية. وهذا ما تتفق فيه هذه الدراسة مع نتائج دراسات واجلاي وبيكر وبليسز (Waglay, Becker and Plessis,2014)، وبالمر وآخرون (Balmer et al,2001) والعمرات (Al-Amrat, 2014) ودراسة ألويسوس (Aloysius,2010) التي أشارت إلى العلاقة الارتباطية الإيجابية بين مهارات القيادة ومهارات الذكاء الانفعالي.

التوصيات

بعد عرض نتائج الدراسة توصل الباحثان إلى عدد من التوصيات، من أهمها:

1. تبني مبادرات في وزارة التربية والتعليم ووزارة الشباب ووزارة الثقافة لتنمية وتطوير مهارات القيادة والذكاء الانفعالي لدى الشباب الأردني.
2. إجراء مزيد من الدراسات حول العلاقة بين مهارات القيادة والذكاء الانفعالي لفئات عمرية في وظائف مختلفة، لاكتشاف المواهب والميول القيادية والذكاء الانفعالي لدى هذه الفئات.
3. تضمين مناهج وزارة التربية والتعليم فصولاً وأساليب لاكتشاف المهارات القيادية والذكاء الانفعالي لدى طلبة المدارس.

References:

- Al-Amrat, Muhammad (2014). The level of emotional intelligence and its relationship to the effectiveness of the leader among school male principals and female principals in Jordan, **The Jordanian Journal of Educational Sciences**, 10(2), 177-190.
- Al-Jabali, Ghaida (2018). The effectiveness of a proposed program for developing some leadership behavior skills among kindergarten children, **The Arab Journal for Media and Child Culture** (3), 77 - 128.
- Aloysius, Shanthakumary (2010). The role of emotional intelligence in leadership effectiveness, **University of Jaffna**, Arc, 148, 1-8

- Al-Shayea, Ali, Al-Mutairi, Awatef (2019). Emotional intelligence and its relationship to servant leadership among school leaders in Al-Mathnab Governorate from the perspective of female teachers, **International Journal of Educational and Psychological Studies**. 5 (2): 97-116.
- Al-Zaghilat, Abdullah (2020). **Jordanian youth and their position in the political development process: An exploratory study**, Unpublished Master Thesis, University of Jordan, Amman.
- Antonakis, J., Ashkanasy, N. M., & Dasborough, M. T (2009). Does leadership need emotional intelligence? **The Leadership Quarterly** ,20 : 247-261.
- Awad, zaynab (2018). The degree of participatory leadership among the leaders female of Al Kharj province schools and their relationship from the teachers perspectives, **Islamic University Journal** Vol 27, No 5: 319 -341.
- Barnes, Jonathan (2014). Drama to promote social and personal well-being in six and seven-year-olds with communication difficulties: The Speech Bubbles project, **journal of Perspectives in Public Health**, 134(2), 101 – 109.
- Chang, Wen-Lung, Liu, Yu-Shiuan, Yang, Cheng-Fu (2019). Drama therapy counseling as mental health care of college students, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 16, 3560, 1 – 11
- Dabke, Deepika (2016). Impact of leader's emotional intelligence and transformational behavior on perceived leadership effectiveness: A multiple source view, **Business Perspectives and Research**, 4(1): 27–40.
- Gobon, Rola, Abu Khairan, Ashraf, Shuaibat, Muhammad (2020). Emotional intelligence and its relationship to leadership skills among school principals in Bethlehem Governorate, **Journal of Educational and Psychological Sciences**. 4 (25): 174-201.
- Gohar, Seyedi (2020), Psychodrama as an interactive method to improve teacher candidates' problem-solving skill, **3rd International Conference on Advanced Research in Education, Teaching and Learning**: 1 – 11.
- Goleman, Daniel (1995). **Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ**. New York: Bantam Books.
- Goleman, Daniel (2000). Emotional intelligence, translated by Laila Al-Jabali, **World of Knowledge Journal**, (262): 25-30.
- Goleman, Daniel (2019). **The emotionally intelligent leader**, Brington, MA: Harvard Business Review Press. ISBN 978-1-63369-733-1

- Goleman, Daniel (2020). **On the importance of ecological intelligence. Forbes** .Retrieved, 16.
- Kumar, S. (2014) "Establishing linkages between emotional intelligence and transformational leadership". **Ind Psychiatry Journal**, 23(1):1 – 3.
- Mimar, Salah S. (2018). Explore the relationship between thinking skills and the performance of school leaders. **International Journal of Educational Research**, 42, (2): 266-288.
- Palmer, Benjamin, Walls, Melissa, Burgess, Zena, Stough, Con (2001). Emotional intelligence and effective leadership, **Leadership & Organization Development Journal**, 22 (1):5-10.
- Rahis, Ibrahim (2019). **The role of group psychotherapy in modifying aggressive behavior among juvenile delinquents, an experimental study in some re-education centers**, Unpublished Doctoral Dissertation, Oran University, Algeria.
- Ramchunder1, Yvette, Martins1, Nico (2014). The role of self-efficacy, emotional intelligence and leadership style as attributes of leadership effectiveness, **SA Journal of Industrial Psychology**, 40(1), Art, 1100: 1 – 11.
- Seylani, Izel, Daglı, Gokmen (2017). The role of storytelling, drama and the impact of technology on team spirit in rural schools, **EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education**, 13(8):4481-4489.
- Skrzypczyńska, Kamila (2018). Significance of emotional intelligence in leadership, **Journal of Positive Management**, vol, 9 (4): 66 – 78.
- Smaili, Mahmoud, Benamara, Saida (2018). Emotional intelligence: its concept, models, and applications in the school area, **Journal of Research Unit in Human Resource Development**, 9(3): 282-306.
- Sukkar, Nagy (2019). The level of emotional intelligence among public school principals in Gaza City and its relationship to the degree of success in their leadership practices from the point of view of teachers, **Educational Sciences Studies**, 46 (2): 601-623.
- Waglay, Maryam, Becker, Jurgen R, Plessis, Marieta du (2020). The role of emotional intelligence and autonomy in transformational leadership: A leader member exchange perspective, **SA Journal of Industrial Psychology**, 46(3): 1 – 12.