

الخصائص السيكومترية لقياس مهارات الشخصية القيادية *

أ . ميادة محمد إبراهيم الشاوى

طالبة ماجستير

مقدمة:

يمر العالم المعاصر اليوم بتطورات وثورات تكنولوجية واتصالية ومعلوماتية ، جعلت العالم قرية كونية صغيرة ، إذ أصبحت المعارف تتضاعف والاختراعات والاكتشافات فى تسارع كبير وأصبحت سمة القرن الحادى والعشرين ، عصر التقنيات الإلكترونية المتطورة . ولم يعد مقبولاً من التربية فى الحاضر والمستقبل التعامل مع الحاضر ومشكلاته فقط . بل لابد من تربية متطورة متجددة تعد الأجيال للمستقبل.

ويرى عبد الرحمن محمد عيسوى (١٩٩٠:٣٦٧) أن القيادة ظاهرة اجتماعية هامة حيث تتأثر بظروف المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية ، كما أنها تؤثر تأثيراً فعالاً فى حياة المجتمع فالقادة هم الذين يقودون جماعاتهم إلى الإصلاح والتقدم والمجتمع بدوره هو الذى يخلق قاداته بما يوفره لهم من فرص النمو والنجاح والواقع أن علاقة المجتمع بقاداته هى علاقة قائمة على التفاعل ونظراً لهذا التفاعل فإن لكل مجتمع نوع القيادة التى تلائمه.

ويؤكد سلامة عبد العظيم حسين & طه عبد العظيم حسين(٢٠٠٦: ٧٦) على أن القائد هو عضو من أعضاء الجماعة يتبعه الآخرون ويكون تأثيره فى أعضاء الجماعة أكبر من تأثير أى عضو آخر فيها ، ذلك من حيث تحديد هدف الجماعة وتنفيذ هذا الهدف وتغيير سلوكهم وتوجيهه وضبطه ذلك بحكم مركزه فى الجماعة أو خبرته أو خصائصه الشخصية. ومن المهم أن نذكر أن قدرة الفرد على القيادة الفعالة هى تدريجية وتزداد خطوة بخطوة مع مضى الوقت وأن أفضل الطرق لأن تصبح قائداً بارزاً هو تنمية وتطوير مهاراتك القيادية.

الخصائص السيكومترية لقياس مهارات الشخصية القيادية

الإطار النظري:

القيادة التربوية:

إن القيادة التربوية تقوم بصدد تحقيق أهداف تعليمية وتربوية محددة وتتضح القيادة بهذا المعنى بامتلاك أشخاص معينة القدرات والمهارات الشخصية التي يفرد بها عن غيره في داخل حجرة الفصل الدراسي بقدره معلم المستقبل في التأثير على نشأ جديد من خلال فترة التدريب العملي لتدريس المناهج التربوية المختلفة.

- " ملخص لدراسة بعنوان " الذكاء الاجتماعي والانفعالي وعلاقتها بمهارات الشخصية القيادية لدى معلمى المستقبل .
- ١- أبعاد القيادة التربوية

وتوصل Roger (311: 2003) إلى أن أبعاد القيادة التربوية تتمثل فيما يلي:

- * البعد العقلي: تتطلب القيادة الفعالة قدرات عقلية ومعرفية متميزة تساعد على تصور الاحتمالات ووضع الأحكام والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات .
- * البعد الروحي: يتطلب من القائد الشعور بالقيم والمبادئ التي تحكم العمل والتي تساعد في تحديد رؤيته ، كما تساعد رؤسيه على إنجاز المهام والأدوار المطلوبة منهم.
- * البعد السلوكي: يتطلب اكتساب القائد للمهارات السلوكية التي تساعد في بناء جسر للتواصل بينه وبين رؤسيه، كما تعطيه القدرة على التحدث والاستماع وتكوين علاقات إيجابية في العمل.

٢- أهداف القيادة التربوية الفعالة:

- * الهدف الأول: فردى متعلق بنمو الطلبة ويأتى من داخل الفرد - الطالب نفسه حيث يسعى نحو تطوير معارفه وقدراته .
- * الهدف الثانى: اجتماعى متعلق بالمؤسسة التربوية فمن المنتظر أن تخدم المؤسسة التربوية مجتمعها من أجل تحقيق نموه وإزدهاره.
- وتعد القيادة التربوية مسؤولة أكثر من أنها سلطة: لها غاية وهدف ولا يجب فصلها عن قيم المجتمع وغاياته.

(Richard , 2007 : 8-9)

مشكلة الدراسة:

يتضح لنا أن مهارات الشخصية القيادية تلعب دورا هاما في حياة الإنسان ، فعلى أساسه يبني الإنسان مستقبله وآماله ولا تكمن الأهمية في وجود مستوى مهارات الشخصية القيادية فقط ولكن في كيفية استغلالها والاستفادة منها في حياة الإنسان العملية . كما يؤثر امتلاك هذه المهارات الشخصية على مستوى تفكير وشخصية المعلم التربوي .

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على طبيعة خصائص ومهارات الشخصية القيادية والتي يجب أن يتمتع بها معلم المستقبل.
- 2- الكشف عن طبيعة الفروق بين الذكور والإناث لدى عينة من معلمي المستقبل.
- 3- الكشف عن طبيعة الفروق بين التخصصات العلمية والأدبية لدى عينة من معلمي المستقبل.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة النظرية في النقاط التالية :

من الملاحظ أن الدراسات التي تناولت القائد التربوي هي دراسات قليلة على الرغم من أهمية دوره، وذلك من خلال بناءه وتكوينه وتركيبه الشخصي بطريقة سليمة وفقا لمعايير إجتماعية ونفسية تؤهله كمعلم للمستقبل، وبذاء على ذلك فإن مهارات الشخصية القيادية والتي تتمثل في الرؤية المشتركة والتعاون وإنجاز وتحقيق الأهداف المنشودة التي يتطلع إليها معلم المستقبل، والذي يزال يتعلم من هيئة تدريسية قوية تثبت الروح والشخصية لدى هذه الفئة من مستقبل التعليم .

مصطلحات الدراسة:

- مهارات الشخصية القيادية SKILLS OF LEADERSHIP PERSONALITY

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الشخصية القيادية

تعرف القيادة في القاموس الدولي للتربية بأنها عملية إنجاز عمل ما عن طريق التأكد من أن أفراد الجماعة يعملون معا بطريقة طيبة ، وأن كل فرد منهم يؤدي دوره بكفاءة عالية . ويعرف القائد بأنه كل من يوكل إليه عمل إدارى تروى داخل المؤسسة التعليمية ، كما تعرف القيادة بأنها فن استمالة الأفراد للتعاون فى تحقيق هدف مشترك.

ويرى كينكى Kinki أن القيادة الإدارية هى عملية اجتماعية يسعى من خلالها القائد للحصول على مشاركة طوعية من الأفراد العاملين فى محاولة لتحقيق أهداف المؤسسة.

(سلامة عبدالعظيم حسين، طه عبدالعظيم حسين، ٢٠٠٦: ٧٨-٧٩)

ويرى كل من حسن شحاتة وزينب النجار (٢٠٠٣ : ٢٤٢) أن القيادة هى درجة قوة التأثير التى يمارسها القائد لإحداث تغيير هادف فى سلوك الأفراد والتى تعتبر مؤشراً مهما للحكم على قيادته بالفاعلية.

ويعرف وارن وآخرون Warrn (١٩٩٧ : ١٥) القيادة بأنها الركيزة التى يتم عليها التوازن بين حاجات كل من الفرد والمنظمة التى يعمل بها.

أداة الدراسة:

مقياس مهارات الشخصية القيادية: (إعداد الباحثة).

١- قامت الباحثة بمجموعة من الخطوات كى تصل للشكل النهائى للمقياس.

٢- مسح للتراث النظرى والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة.

٣- صياغة للمفاهيم الخاصة بالمقاييس .

٤- الإطلاع على مقاييس أعدت فى موضوع المقياس وهى (مقياس تقويم القدرة على القيادة لـ راسل وإدوارد Edward & Russel , 1982 ترجمة وإعداد أبو العزائم عبد المنعم مصطفى الجمال ، ١٩٩٠)، (مقياس السلوك القيادى لـ كوزيس وبوسنر , ouzes & Posner ، 2003)، (بطارية تقدير كفاءة المعلم إعداد أحمد الرفاعى، ١٩٨٥) ، (مقياس السلوك القيادى للمعلم إعداد فاروق السعيد جبريل، ١٩٩٠).

٥- القيام بتقسيم المقياس إلى أربعة أبعاد وهى:

- البعد الأول: الرؤية المشتركة. - البعد الثانى: تشجيع الآخرين.

- البعد الثالث: المهارات الشخصية لمعلم المستقبل.

- البعد الرابع: الكفاءة المهنية لمعلم المستقبل.

أ. ميادة محمد إبراهيم

- ٦- تم وضع استجابات ثلاثية الأبعاد (غالباً، أحياناً، نادراً).
- ٧- وضع المقياس في صورته المبدئية للعرض على السادة المحكمين * .
- ٨- تم تعديل العبارات التي لم تبلغ الإتفاق عليها ٨٠% .
- ٩- صياغة المقياس في صورته النهائية.
- * د. أحمد إبراهيم شلبي أستاذ المناهج وطرق التدريس كلية التربية جامعة عين شمس،
أسامة عبد السلام على مدرس الإدارة التربوية كلية التربية جامعة عين شمس ، ، إيهاب
السيد محمد إمام أستاذ أصول التربية كلية التربية جامعة عين شمس، حسام الدين محمود
عزب أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسى كلية التربية جامعة عين شمس، سميرة محمد
شند أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسى كلية التربية جامعة عين شمس، سهير أنور
محفوظ أستاذ علم النفس التربوى كلية التربية جامعة عين شمس، صفاء على عفيفى أستاذ
علم النفس التربوى المساعد كلية التربية جامعة عين شمس، فاطمة الزهراء سالم أستاذ أصول
كلية التربية جامعة عين شمس، محمد إبراهيم عيد أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسى
كلية التربية جامعة عين شمس، نبيل عبد الفتاح حافظ أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسى
المساعد كلية التربية جامعة عين شمس.

الصورة النهائية لمقياس مهارات الشخصية القيادية

عزى الطالب / عزىتي الطالبة:

- الاسم : النوع (ذكر/ أنثى):
- السن:..... لفرقة الدراسية:
- التخصص :

لقد صمم هذا المقياس بغرض المساعدة للتعرف أكثر على النفس، وذلك فيما يخص
أبعاد مهارات الشخصية القيادية لدى معلمى المستقبل.

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تعطيك الفرصة حتى تصف نفسك عن طريق تحديد
درجة إتقان كل عبارة مع أسلوبك وتفكيرك وتصرفك فى معظم المواقف وأغلب الأوقات.
أرجو قراءة كل عبارة من العبارات الآتية قراءة جيدة ووضع علامة (√) فى الخانة
المناسبة والتي تعبر عنك أصدق تعبير.

الخصائص السيكومترية لقياس مهارات الشخصية القيادية

علما أنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة وليس هناك إجابة أفضل من غيرها أجب بصراحة طبقاً لما تفعله، وليس ما يجب أن تفعله، أو ما تحب أن تعتقد أن الناس أنك تفعله. مع مراعاة أن لا تترك أى عبارة من عبارات المقياس دون الإجابة عليها.

م	العبارات	غالباً	أحياناً	نادراً
١	أتناقش مع زملائي للتوصل إلى تحقيق أهداف مشتركة .			
٢	أنتنى على زملائي عند قيامهم بالأعمال النافعة .			
٣	أساعد فى بث روح التعاون بين الطلاب فى الفصل .			
٤	أهدافى واضحة ومحددة أمامى .			
٥	أشارك زملائي الرؤية فى كيفية تحسين أعمالنا مستقبلا .			
٦	أتعامل مع زملائي بود واحترام .			
٧	أتيح الفرصة لتنمية علاقات متبادلة قوية ووثيقة بين الطلاب .			
٨	أعرف المسئوليات المطلوبة منى .			
٩	أصف لزملائي ما يمكننا إنجازه فى المستقبل .			
١٠	أدعم زملائي تقديرا لإسهاماتهم فى النشاطات المختلفة .			
١١	أتيح الفرصة للطلاب كى يتخذ قراره بنفسه .			
١٢	أعرف ما الذى يتوقع منى .			
١٣	لدى نظرة مستقبلية للمواقف التى قد تؤثر فى أدائى وعملى .			
١٤	أجد الطرق المناسبة للاحتفال بالأنشطة التى تم تحقيقها .			
١٥	أهتم وأحترم آراء الطلاب .			
١٦	أحاول الابتكار عند قيامى بأداء العمل.			
١٧	أناكد من أن زملائي يقدمون مشاركات وأعمال متميزة .			
١٨	أرحب بالأفكار والآراء حول الأمور المنققة عليها مع زملائي .			
١٩	أجد أن الطاعة والالتزام المفروض داخل الفصل نظاما جيدا .			
٢٠	أبحث عن فرص مناسبة من اجل تنمية قدراتى ومهاراتى .			
٢١	ألتزم بالوعد الذى قطعته على نفسى تجاه زملائي .			
٢٢	أشجع العلاقات التعاونية بين زملائي فى تنفيذ أى نشاط مستقبلى .			
٢٣	أعدل عن رأيى استجابة لرد فعل الطلاب .			
٢٤	أبحث عن وسائل تمكنى وزملائي من إبداع أفكار لحل أى مشكلة قد تواجهنا فى العمل ومع الطلاب .			
٢٥	أبدى الاهتمام بزملائي الأكثر التزاما بالأهداف المتفق عليها.			
٢٦	أشجع زملائي الذين يعملون بالأنشطة والبرامج المفيدة للجميع .			
٢٧	أساند الطلاب لجوئهم إلى فى مناقشة عامة أو النصيحة أو التوجيه .			

أ. ميادة محمد إبراهيم

٢٨	أحرص على متابعة الأحداث والمواقف التي قد تؤثر على أنا وزملائي .
٢٩	أتحدث مع زملائي عن المبادئ التي تدعم أى نشاط نقوم به.
٣٠	أستمع بعناية لأراء زملائي فى أى موقف أو قضية .
٣١	أحاول أن تكون ملامح وجهى عادية حتى مع الإجابات الخاطئة للطلاب.
٣٢	أحاول التعلم من المواقف والأحداث التي تحدث بشكل مخالف لتوقعاتي.
٣٣	أجد الطرق المناسبة لمعرفة مدى تأثير أعمالي بأداء زملائي .
٣٤	أدعم المبادرات الذاتية (الفردية) لزملائي والتي تعود بالمنفعة للجميع.
٣٥	أمنع أى سلوك غير عادى من الطلاب فى الحال .
٣٦	أؤكد من ملائمة الخطط التي أضعها من أجل تحقيق الأنشطة التي أريد إنجازها.
٣٧	أؤكد من أن زملائي ينفذون بالأهداف والخطط المتفق عليها .
٣٨	أتيح الفرصة لزملائي لتولى القيادة .
٣٩	أشيع جوا من المرح والسرور داخل الفصل .
٤٠	أبادر فى تنفيذ الواجبات والمهام التي تجنبني وزملائي الفشل .
٤١	استخدم كلمات الإستحسان والإستماع الجيد للطلاب .
٤٢	أهتم بالموضوعية فى مدحى ونقدى للطلاب .
٤٣	أهتم بمتابعة المشكلات الدراسية للطلاب .
٤٤	أشارك مع الطلاب فى الأنشطة الرياضية والحفلات والرحلات .
٤٥	أحرص على فرض النظام داخل الفصل عن طريق الشدة والتهديد.
٤٦	أنظم وأسهل تبادل المعلومات داخل الفصل بين الطلاب.
٤٧	أنفهم مشاعر الطلاب نحوى .
٤٨	أهتم بشرح المنهج مع متابعة مستوى تحصيل الطلاب .
٤٩	أنتقد الطلاب بدافع خبرتي السابقة بهم .
٥٠	أحرص على إيجاد تنافس داخل الفصل بين الطلاب .
٥١	أعى ما يدور من تعليقات وإيماءات بين الطلاب .
٥٢	أهتم بمستوى تحصيل الطلاب أكثر من العلاقات الإنسانية معهم .
٥٣	أعمل على التوفيق والتآلف بين الطلاب .
٥٤	انفرد بإتخاذ القرار داخل الفصل .
٥٥	أحمل الطلاب على تنفيذ الأوامر غير مهتما بأراء الطلاب .
٥٦	أقوم بتقديم الإقتراحات وأشجع الطلاب على الإختيار .

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الشخصية القيادية

كما تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الشخصية القيادية لدى معلمى المستقبل على عينة قوامها ٣٢٧ طالباً وطالبة من الدارسين فى الفرقة الثالثة والرابعة من التخصصات العلمية والأدبية فى كلية التربية جامعة عين شمس والذين تتراوح أعمارهم من ٢٠- ٢٤ سنة تم اختيارهم من فئة الطلاب والطالبات الذين يتاح لهم التعامل مع طلاب المدارس من خلال التربية العملية، وتوضح الباحثة ما توصلت إليه النتائج فى هذا الصدد. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

قامت الباحثة بتحكيم الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة بعمل الصدق والثبات كما يلى:
 أولاً: صدق أداة الدراسة: تم حساب الصدق بالطرق الآتية:
 أ- صدق المحكمين:

جدول (١)

صدق المحكمين

البيد الرابع الكفاءة المهنية لمعلم المستقبل	البيد الثالث المهارات الشخصية لمعلم المستقبل	البيد الثانى تشجيع الآخرين	البيد الأول الرؤية المشتركة	الأبعاد رقم العبارة
%٩٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	١
%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	٢
%١٠٠	%٩٠	%١٠٠	%١٠٠	٣
%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	٤
%١٠٠	%٩٠	%١٠٠	%٩٠	٥
%٨٠	%٩٠	%١٠٠	%٩٠	٦
%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩٠	٧
%١٠٠	%١٠٠	%٩٠	%١٠٠	٨
%٩٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	٩
%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	١٠
%١٠٠	%١٠٠	%٩٠		١١
%٩٠	%١٠٠	%٩٠		١٢
%١٠٠	%١٠٠			١٣
%١٠٠	%١٠٠			١٤
%١٠٠	%١٠٠			١٥
%١٠٠	%١٠٠			١٦
%٩٠				١٧
%١٠٠				١٨

أ. ميادة محمد إبراهيم

ب- صدق البناء التكويني

تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس مهارات الشخصية القيادية (ن = ٣٠٠)

الكفاءة المهنية لمعلم المستقبل		المهارات الشخصية لمعلم المستقبل		تشجيع الآخرين		الرؤية المشتركة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٤٦٧	١	**٠.٤٤٦	١	**٠.٤٦٠	١	**٠.٥٢٨	١
**٠.٤٦٩	٢	**٠.٤١٧	٢	**٠.٥٧٩	٢	**٠.٥٦٧	٢
**٠.٥٠٢	٣	**٠.٤٧٩	٣	**٠.٥٢٢	٣	**٠.٦١٨	٣
**٠.٣١٨	٤	**٠.٣٥٣	٤	**٠.٤٢٤	٤	**٠.٤٩٥	٤
**٠.٣٧١	٥	**٠.٥١٠	٥	**٠.٤٧٠	٥	**٠.٥١٩	٥
**٠.٤٢٩	٦	**٠.٤٠٦	٦	**٠.٤٩٢	٦	**٠.٥٣٨	٦
**٠.٤٠١	٧	**٠.٣٧٥	٧	**٠.٤٨٠	٧	**٠.٤٥٠	٧
**٠.٢٨١	٨	**٠.٥٠٧	٨	**٠.٥٣٥	٨	**٠.٥٨٠	٨
**٠.٣٥٤	٩	**٠.٤٠٢	٩	**٠.٤٨١	٩	**٠.٥٠٣	٩
**٠.٤٣٧	١٠	**٠.٣٨٠	١٠	**٠.٤٨١	١٠	**٠.٥٥٢	١٠
**٠.٣٧٩	١١	**٠.٤٩٥	١١	**٠.٥١٣	١١		
**٠.٣٠٩	١٢	**٠.٣٨٨	١٢	**٠.٤٢٠	١٢		
**٠.٤٣٦	١٣	**٠.٣٥٢	١٣				
**٠.٤٢٤	١٤	**٠.٤٧٣	١٤				
**٠.٣٦٠	١٥	**٠.٤٤١	١٥				
**٠.٣٧٩	١٦	**٠.٤٤٦	١٦				
**٠.٢٨٦	١٧						
٠.٠٦٦	١٨						

(*) دال عند $(\alpha \geq 0.05)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0.01)$

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

(٠,٠١) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، وسيتم حذف العبارات التي ارتباطها غير دال.

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الشخصية القيادية

ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس مهارات الشخصية القيادية

(ن = ٣٠٠)

معامل الارتباط	الأبعاد
**٠.٨٢٦	الرؤية المشتركة
**٠.٨٤٢	تشجيع الآخرين
**٠.٨٥٨	المهارات الشخصية لمعلم المستقبل
**٠.٧٩٠	الكفاءة المهنية لمعلم المستقبل

(*) دال عند $(\alpha \geq ٠.٠٥)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq ٠.٠١)$

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس.

ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد. أما في طريقة التجزئة النصفية فتحاول الباحثة قياس معامل الارتباط لكل بُعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون

أ. ميادة محمد إبراهيم

جدول (٤)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية

(ن = ٣٠٠)

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الرؤية المشتركة	١٠	٠.٧٢١	٠.٧٠٧
تشجيع الآخرين	١٢	٠.٧٠٨	٠.٦٥٤
المهارات الشخصية لمعلم المستقبل	١٦	٠.٥٨٠	٠.٥٨٥
الكفاءة المهنية لمعلم المستقبل	١٨	٠.٦١٦	٠.٤٦٦
الدرجة الكلية	٥٦	٠.٨١٥	٠.٨٣٣

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أبو العزايم عبد المنعم مصطفى الجمال (١٩٩٠). مقياس تقويم القدرة على القيادة ، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية .
- ٢- أحمد الرفاعي محمد غنيم مصطفى (١٩٨٥). بطارية تقدير كفاءة المعلم، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق.
- ٣- حسن شحاتة، زينب النجار (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- ٤- سلامة عبد العظيم حسين، طه عبد العظيم حسين (٢٠٠٦). الذكاء الوجداني للقيادة التربوية. عمان: دار الفكر.
- ٥ - عبدالرحمن محمد عيسوى (١٩٩٠) دراسات فى علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ٦- فاروق السعيد جبريل (١٩٩٠). السلوك القيادى للمعلم وعلاقته بمستوى تحصيل التلاميذ ورضاهم عن الفصل الدراسى من خلال وضوح الدور كمتغير وسيط. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع ١٤ سبتمبر، ١٣٠ - ١٦٨.
- 7- Kouzes,J&Posner,B(2003)*The leadership challenge workbook* 1 edition , San Francisco ,CA : Jossy-Bass .
- 8- Richard Bloden (2007). "Trends and Perspectives in and Management Leadership Development "*Business Leadership Review* ,Vol .IV, No,II, April,Pp 7-17
- 9- Roger Gill,(2003)."Change Management or Change Leadership" ,*Journal of Change Management*,Vol.3, No,4,Pp311.
- 10-4- Warrn , Bennis , Joan , Goldsmith (1997) . *Learning to lead , A workbook on becoming a leader* ,London ,Nicholas Breal.

ملخص الدراسة:

تمتد جذور الذكاء الاجتماعي الى مايقرب من قرن ماضى، حيث يوجد العديد من أنواع الذكاء، بينما يشمل الانفعالي العديد من العناصر منها المعرفة والتحكم، وكذلك التحفيز الذاتي، ويتضح أن القائد يعد يقوم بدور عظيم والذي يؤثر ويتأثر به الآخرين فى الجماعة وهذه تعد من الثروات العظيمة التى يتمتع بها القائد وفقاً لتحديد الرؤية والأهداف وإنجاز المهام.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

- ١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والذكاء الانفعالي لدى معلمى المستقبل.
 - ٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الشخصية القيادية لدى معلمى المستقبل.
 - ٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي ومهارات الشخصية القيادية لدى معلمى المستقبل .
 - ٤- تصميم بعض الأدوات والمقاييس السيكومترية المناسبة لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاجتماعي، الذكاء الانفعالي ، مهارات الشخصية القيادية) .
- منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة الكلية من (٣٢٨) وانقسمت الى (٤٢) طالبا و(٢٨٦) طالبة من معلمى المستقبل فى التخصصات العلمية والأدبية .
- أدوات الدراسة:

- مقياس الذكاء الاجتماعي . (إعداد : الباحثة)

- مقياس الذكاء الانفعالي . (إعداد : الباحثة)

- مقياس مهارات الشخصية القيادية . (إعداد : الباحثة)

فروض الدراسة :

- ١- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين درجات معلمى المستقبل على مقياس الذكاء الاجتماعي ودرجاتهم على مقياس الذكاء الانفعالي .

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الشخصية القيادية

- ٢- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين درجات معلمى المستقبل على مقياس الذكاء الاجتماعى ودرجاتهم على مقياس مهارات الشخصية القيادية .
- ٣- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين درجات معلمى المستقبل على مقياس الذكاء الانفعالى ودرجاتهم على مقياس مهارات الشخصية القيادية .
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث من معلمى المستقبل على مقياس الذكاء الاجتماعى بالنسبة للتخصص العلمى والأدبى.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث من معلمى المستقبل على مقياس الذكاء الانفعالى بالنسبة للتخصص العلمى والأدبى.
- ٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث من معلمى المستقبل على مقياس مهارات الشخصية القيادية بالنسبة للتخصص العلمى والأدبى .
- ٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث من معلمى المستقبل على مقياس الذكاء الاجتماعى .
- ٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث من معلمى المستقبل على مقياس الذكاء الانفعالى .
- ٩- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث من معلمى المستقبل على مقياس مهارات الشخصية القيادية .
- نتائج الدراسة :

- ١- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعى وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الإنفعالى.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعى وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس مهارات الشخصية القيادية.

أ. ميادة محمد إبراهيم

- ٣- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الإنفعالي وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس مهارات الشخصية القيادية.
- ٤- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الذكاء الإجتماعي وفقاً للتخصص (ذكور - إناث).
- ٥- لا توجد فروق دالة إحصائياً احصائياً بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الأبعاد على مقياس مهارات الشخصية.
- ٦- لا توجد فروق دالة إحصائياً احصائياً بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الأبعاد على مقياس الذكاء الإنفعالي.
- ٧- لا يوجد فروق دالة إحصائياً احصائياً بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس الذكاء الإجتماعي.
- ٨- لا يوجد فروق دالة إحصائياً احصائياً بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في الأبعاد على مقياس مهارات الشخصية القيادية.
- ٩- لا يوجد فروق دالة إحصائياً احصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠١ بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في الأبعاد على مقياس الذكاء الإنفعالي.

Summary of the Study

Social and Emotional Intelligence and their Relationship with Leadership Personality Skills among Future Teachers

:Introduction

The roots of social intelligence concept return to nearly a century , but the share of this type of intelligence was negligible . While emotional intelligence includes self - control ,enthusiasm , persistence , and the ability to self – motivation .

The leader is a member of the group followed by the others , and his effect on the members of the griup is greater than the impact of any other member.

It is worth mentioning that the ability of the individual to best way to become a leader is to develop leadership skills.

Human being can learn leadership, and the art of performance

Study Objective:

The current study aims to identify the social and emotional intelligence and their relationship with leadership personality.

The method used

In this study, the researcher follows a descriptive approach

The sample of the study:

The sample of the present study consisted of (327) female and male Students in the third and fourth years at Faculty of Education , Ain Shams University , Their age ranged between (20 - 24) years . were selected from students who are dealing and communication effectively with male and female students at schools.

Study tools:

1-Personal information form .(Prepared by the researcher).

2 -Social Intelligence Scale . (Prepared by the researcher).

3-Emotional Intelligence Scale . (Prepared by the researcher

4- Leadership Personality Skills Scale . (Prepared by the researcher)

Hypotheses of the study:

1-There is a positive significant correlation between scores of future teachers on social intelligence scale and their scores on emotional intelligence scale.

2-There is a positive significant correlation between scores of future teachers on social intelligence scale and their scores on leadership personality skills scale.

3-There is a positive significant correlation between scores of future teachers on emotional intelligence scale and their scores on leadership personality skills Scale.

4-There are significant differences between the average scores of male and female future teachers on social intelligence scale.

5-There are significant differences between the average scores of male and female future teachers on emotional intelligence scale.

6-There are significant differences between the average scores of male and female future teachers on leadership personality skills scale.

7-There are significant differences between the average scores of scientific and literature future teachers on social intelligence scale

8-There are significant differences between the average scores of scientific and literature future teachers on emotional intelligence scale

9-There are significant differences between the average scores of scientific and literature future teachers on leadership personality skills scale.

:The results of the study

The Hypotheses were verifiable.