

[٥]

فاعلية بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة  
للطلبة الموهوبين والمتفوقين في عينة أردنية

إعداد

د. نعمات عدنان عاطف حرارة



## فاعلية بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين في عينة أردنية د. نعمات عدنان عاطف حرارة \*

### ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين في الأردن، وذلك بالتوصل الى دلالات عن صدق المقياس وثباته، وفاعلية فقراته. وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) طالباً وطالبة، منهم (٢٤٠) من الطلبة الموهوبين والمتفوقين، و(١٢٠) من الطلبة العاديين، وقد تراوحت أعمارهم من (١٤ - ١٦) سنة. وتكون المقياس من سبعة أبعاد رئيسة يندرج منها (٨٠) فقرة وهي: أساسيات القيادة، مهارات الإتصال، حل المشكلات، إدارة الوقت، اتخاذ القرار، التخطيط، العمل الجماعي. وقد تم التحقق من دلالات صدق بناء المقياس من خلال صدق المحتوى، وصدق البناء باستخدام أسلوب التحليل العاملي لتحديد العوامل الرئيسية المفسرة للنتائج في الاداء على فقرات المقياس، ومعاملات الارتباط لكل فقرة وارتباطها بالبعد، والارتباط بين ابعاد المقياس. وقد تم التحقق من دلالات الثبات عن طريق معامل الاتساق الداخلي (باستخدام معادلة كرونباخ الفا) وذلك من خلال إيجاد قيم الثبات للمقياس ككل بطريقة الاتساق الداخلي، وقد تم تطبيق المقياس بصورته النهائية في عام (٢٠١٥). وتوصلت نتائج الدراسة إلى قيمة ت البالغة (١٣.٨٢٣) وهي دالة احصائيا عند مستوى

\* الأردن: miss\_hararah@hotmail.com

الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) حيث كانت الفروق في جميع المجالات لصالح الطلاب الموهوبين والمتفوقين، مما اثبت قدرة المقياس في التمييز في مهارات القيادة بين الطلاب العاديين والطلاب الموهوبين والمتفوقين. الكلمات المفتاحية: خصائص سلوكية، قيادة، الطلبة الموهوبين والمتفوقين.

## Abstract:

The main purpose of this study is to construct a scale for leader behavioral characteristics for the gifted and talented students in a Jordanian sample, That was done through using indicators that indicate the degree of the scale's reliability and validity and the effectiveness of its statements.

The sample of the current study consisted (360) female and male students; (240) of them were chosen from gifted students and (120) of them were chosen from ordinary students. Those gifted students were chosen from Jubilee School and King Abdullah II of Excellence School. As for the ordinary ones, they were chosen from the students whose level of academic achievement was considered to be average. Those were chosen from the Islamic Educational College School (IEC). Students' ages were between (14 – 16) years old. The scale consisted of seven (7) primary dimensions. Those dimensions are :basics of leadership, communication skills, problem solving, time management, decision making, planning, and group work. In order to make sure that the scale would have a high degree of content validity, the scale was initially constructed of (120) statements which covered the (7) dimensions that were mentioned earlier. After reviewing the scale by a panel of experts – 10 experts -, the researcher set his final form of the scale. The scale in -its final form - consisted of eighty (80) statements. The results indicated that the “t” value was (13.823). This value is statistically significant at the significance level of ( $\alpha = 0.05$ ). That means that the differences in all the areas was for the benefit of the talented and gifted students. Thus, that proved the scale's

effectiveness and ability in differentiating between the constructing a Leadership characteristics of ordinary students and the corresponding ones of gifted and talented students.

**Keywords:** behavioral characteristics, leadership, gifted and excellent students.

## مقدمة:

تمثل فئة الموهوبين مورداً بشرياً مهماً ونادراً يفوق قيمة الموارد الأخرى، سواء أكانت مادية أم بشرية، فإذا ما اتاحت لهم فرصة تنمية مواهبهم وقدراتهم وتقديرها بشكل إيجابي فإنه سيكون لهم الدور والأثر الكبيرين في خدمة وتنمية المجتمع إلى الأفضل، والعكس في حال إهمالهم وعدم تلبية حاجاتهم فقد يكون ذا تأثير سلبي عليهم وعلى المجتمع ككل لذلك يجب الاهتمام بهم، وتوفير الفرص والبرامج التربوية المتخصصة التي تساعدهم في الوصول إلى تحقيق أقصى طاقاتهم. ولكن على الرغم من أهميتهم، إلا أنه يوجد نقص واضح في الخدمات، والبرامج المتخصصة المقدمة لهم بشكل خاص في الأردن، وبشكل عام في العالم العربي، مما يمهد ويفتح المجال لظهور اتجاه جديد يدعو لتنشيط الاهتمام بالموهوبين والمبدعين.

ومن أهم المجالات التي يجب الاهتمام بها، القياس والتقييم، حيث ان هناك القليل الاختبارات، والمقاييس المعدة للاستخدام في الكشف عنهم وتقييمهم في سن مبكرة وبشكل خاص المقاييس المعدة في مجال القيادة، ويجب تقديم البرامج المتنوعة لهم، وتدريبهم على مهارات مختلفة، مثل المهارات القيادية والتفكير الناقد، ومهارات حل المشكلة، ومهارات التواصل، ومهارات الذكاء الانفعالي، وغيرها من الخصائص اللازمة لهم للتعبير عن موهبتهم وتفوقهم. هذا وتعد الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين في غاية الأهمية في عصرنا الحالي، حيث تعرّف الخصائص القيادية بمهارات استخدام السلطة والتأثير لتوجيه نشاطات التابعين نحو تحقيق أهداف منظمة، لذا كان من

الأهمية بناء مقاييس يهتم بكشف الخصائص السلوكية في القيادة  
(Colquitt, & Wesson, 2009).

### الإطار النظري للدراسة:

#### أولاً: الموهوبين والمتفوقين:

شهدت بدايات القرن الحادي والعشرين تنافساً عالمياً في مجال  
رعاية الموهوبين والمتفوقين، من منطلق أنهم ثروات، وطاقات بشرية  
ينبغي الاهتمام بها بشكل كبير، لذا ازدادت الأبحاث في ميدان الموهبة  
والتفوق في السنوات الأخيرة، بحيث أصبحت جزء من الأجندة الوطنية  
لبعض الدول (ابوزيتون، ٢٠١١).

لذلك تعد هذه الفئة الكنز الذي ما زالت تراهن عليه الامم  
والشعوب في تقدمها، لذلك أطلق عليهم مصطلحات الأذكىء، أو العباقرة  
أو النوابغ أو المبتكرين (Gargiulo, 2015)، وإذا كانت المصطلحات  
السابقة تعبر عن المدح والثناء، إلا ان وصفهم بصفات إيجابية سوية، لا  
ينفي أنهم يندرجون ضمن فئات ذوي الإحتياجات التربوية الخاصة، بل  
أن هناك من يصفهم، ويصورهم، بصورة خاطئة فيرى بأنهم شاذون،  
وغريبو الأطوار، وأنهم من ذوي الإضطرابات العصبية وغير المستقرين  
نفسياً (حبيب، ٢٠٠٠).

ومن هذا المنطلق، يعد الموهوبون والمتفوقون القادة الذين  
يصنعون مستقبل أي حضارة، لذلك فالإهتمام بهم، ليس ترفاً إنما هو  
حاجة ملحة، وضرورة لأي أمة تريد التقدم والتطور. ومن أهم تعريفات  
الموهبة والتفوق ما يلي:



## تعريف مكتب التربية الأمريكي للموهبة والتفوق:

والذي ينص على ان الموهوبين والمتفوقين هم: الأطفال والشباب الذين يظهرون أداء متميزاً ومتفوقاً، أو يظهرون القدرة الكامنة على الأداء بمستويات مرتفعة وملحوظة من الانجاز عند مقارنتهم بالعاديين من حيث العمر والخبرات والبيئة، بحيث يظهر هذا الأداء المتميز لديهم في مجالات القدرة العقلية، والإبداع، والأداء الفني، والقدرة القيادية غير العادية، والتفوق في التحصيل في مجالات محددة، والذين يحتاجون الى خدمات أو نشاطات غير عادية (متميزة) تقدم لهم من قبل المدارس، ويمكن ان توجد الموهبة البارزة لدى جميع الأطفال، والشباب من جميع الثقافات والظروف الاقتصادية، وفي جميع مجالات الحياة الإنسانية (Gargiulo, 2015).

وبنظرة تحليلية متعمقة، نجد أن التعريف السابق استخدم مصطلح القدرة القيادية غير العادية على اعتبار انها من اهم عناصر التعريف، ولعل الاشارة اليها هنا للتدليل على أهمية القيادة لدى الموهوبين والمتفوقين.

وبنظرة تحليلية متعمقة لتعريفات الموهبة والتفوق، يلاحظ أن القيادة من القدرات والمجالات المهمة في تعريفات الموهبة والتفوق، مما يدل على اهمية الخصائص السلوكية في القيادة لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين والتي تركز عليها هذه الدراسة.

ولعل من المفيد جداً، اذا أردنا التعمق في فهم الخصائص السلوكية في القيادة أن ندرس خصائص الطلبة الموهوبين والمتفوقين، وفي ما يلي عرض لهذه الخصائص.

## الخصائص القيادية للطلبة الموهوبين والمتفوقين:

- يتميز الموهوبون بمجموعة من الصفات، تجعلهم قادرين على القيادة، والمبادرة في أوجه النشاط الاجتماعي، فهم قادرون على تقديم المساعدة للمجموعة، للوصول الى اهدافها، فيتزعمون المجموعات التي ينضمون إليها، ولديهم القدره على التأثير على الآخرين (البطائية والجراح والغوانمة، ٢٠٠٩)، وفي ما يلي عرض لأهم الخصائص القيادية لديهم:
- يتفاعلون بسهولة مع الآخرين، ولديهم لباقة شديدة في التعامل مع الآخرين.
  - يستمعون للآخرين بإهتمام ولديهم قدرة فائقة في استخدام مهارات التواصل المختلفة مع الصغار والكبار (Hallahan, Kauffman & Pullen, 2015).
  - ولديهم قدرة عالية على التنظيم والتخطيط.
  - قدرة جيدة على إصدار الأحكام، وصناعة القرارات.
  - قدرة جيدة على إقامة علاقات اجتماعية، وتفاوض دائم.
  - التحلي بالثقة بالنفس وتحمل المسؤولية.
  - يتميزون بقدرة عالية على التفاوض (باناجيه، ٢٠٠٧).
  - القدرة على التفكير، وحل المشكلات.
  - العمل باستقلالية.
  - أن يتمتع بقوة الشخصية، والطموح لتسلم زمام قيادة الآخرين (حسن، ٢٠٠٤).

• أن يتميز بالصبر والمثابرة في حل المشكلات التي يواجهها فلا ييأس ولا يمل عندما تواجهه مشكلات معينة (محمد وقطناني، ٢٠١٠).

كما أظهرت نتائج دراسة لكارنز وبينز (karens, & Beans, 1990) أن من خصائص الطالب الموهوب القيادية امتلاك الطلاب التفكير الحرج، والإحساس بالثقة، أو الكفاءة، ورؤية الأهداف، والعلاقات الجيدة مع الآخرين، والانفتاح والوصول إلى الخيارات المختلفة. ولقد تعددت القيادة، واختلف علماء النفس باختلاف مدارسهم الفكرية في تعريف القائد وسلوكيات القائد، وطبيعة القيادة، والفترة التاريخية التي ظهر فيها التعريف.

تعريف القيادة حسب تعريف مكتب التربية الامريكي للموهبة والتفوق: تعرف القيادة حسب هذا التعريف بأنها: "الثقة بالنفس والمعرفة، والقدرة على التأثير بالآخرين بشكل فعال، وامتلاك مهارات حل المشكلات، ومهارات اتخاذ القرارات، والقدرة على التواصل من خلال التعبير عن الافكار بشكل لفظي او مكتوب بوضوح، والقدرة على اظهار الاحساس بالاهداف، والتعليمات والقواعد" (Los Angeles Unified School District, 2016). وفي ما يلي عرض لأهم الخصائص والمهارات، التي لابد ان تتوافر في القادة الموهوبين، والمتفوقين، والتي ظهرت في الدراسات، والأدب النظري السابق، ومقاييس القيادة التي صممت للموهوبين والمتفوقين: حل المشكلات (Problem-Solving)، اتخاذ القرار (Decision-Making)، العمل الجماعي (Teamwork)، إدارة الوقت (Time management)، التواصل (Communication)، اساسيات القيادة (Basics of leadership)، وأخيراً التخطيط (Planning).

## الدراسات السابقة:

### أولاً: الدراسات العربية:

أجريت القليل من الدراسات التي تتعلق ببناء او تطوير مقاييس للخصائص السلوكية والمهارات القيادية لدى الموهوبين، والمتفوقين بشكل مباشر، حيث تناولت بعض الدراسات تطوير او تعريف بعض مقاييس المهارات القيادية للموهوبين والمتفوقين، وفي ما يلي عرض للدراسات التي توصلت اليها الباحثة .

أجرت البوعينين (٢٠١٥)، دراسة هدفت إلى التحقق من مدى فاعلية برنامج إثرائي في تنمية المهارات القيادية الإبداعية لدى الطالبات الموهوبات الملتحقات ببرنامج التفوق العقلي والموهبة في المرحلة الابتدائية بمملكة البحرين. وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) طالبة موهوبة من الصف السادس الابتدائي، وتم تشكيل مجموعتين تجريبية، وضابطة بواقع (٣٠) طالبة لكل منهما. حيث تم اختيارهن من مدرستين متشابهتين في معظم الخصائص، وتم تطبيق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الإبداعية (من إعداد الباحثة) والذي تضمن قياس مهارات (الرؤية، التحفيز، الاتصال، بناء الفريق، حل الخلافات، اتخاذ القرار، التخطيط، الإدارة، العلاقات العامة، التواصل الاجتماعي، حل المشكلات). كما تم تقييم دلالات الصدق والثبات له على البيئة البحرينية. وبعد إجراء تحليل التباين المشترك، أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً في درجات التطبيق البعدي لمهارات القيادة الإبداعية بين المجموعتين التجريبية، والضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

كذلك أجرى فروانة (٢٠١٤)، دراسة في غزة هدفت الى الكشف عن مستوى المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية، كما هدفت ايضاً الى التعرف على الفروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الخصائص السلوكية في القيادة، والذي حددها الباحث بمهارات (مهارة التواصل، مهارة العمل الجماعي، مهارة إدارة الوقت، مهارة حل المشكلات، مهارة اتخاذ القرار) بعد تطبيق البرنامج التدريبي المقترح. تكونت عينة الدراسة من (١٥) طالباً في الصف الحادي عشر ممن حصلوا على متوسط الدرجات على مقياس سمة القيادة، واستخدم الباحث مقياس الخصائص السلوكية في القيادة، والبرنامج التدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى الطلبة في المرحلة الثانوية وكان عددهم (٢١٠) طالباً. وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الخصائص السلوكية في القيادة لدى طلاب المرحلة الثانوية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بعد تطبيق البرنامج التدريبي. كما بينت النتائج، أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي، والتتبعي على مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بعد مرور شهرين من تطبيق البرنامج التدريبي.

كما أجرى كل من الزعبي ويوسف (٢٠١٤)، دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين، وشملت العينة (٣٨٥) طالباً وطالبة موهوبة من طلبة الصفوف الثامن والتاسع والعاشر في مدارس الملك عبدالله الثاني

للتميز، وقد طبقت الدراسة مقياسين هما مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي اشتمل على (٣٥) فقرة. ويشتمل المقياس على أربع مهارات قيادية (المبادأة، التكاملية، السيطرة، الإعراف). ومقياس تقدير الذات الذي يقيس تقييم الطالب لنفسه، وأشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقات ارتباطية إيجابية بين درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ودرجاتهم على الخصائص السلوكية في القيادة الأربع (المبادأة، التكاملية، السيطرة، الإعراف)، بالإضافة إلى الدرجات الكلية على مقياس الخصائص السلوكية في القيادة، كما توصلت الدراسة إلى تفوق الإناث على الذكور في الدرجة الكلية للخصائص السلوكية في القيادة، وأظهرت النتائج تفوق طلبة الصف الثامن في الخصائص السلوكية في القيادة مقارنة مع طلبة الصفين التاسع والعاشر، في حين لم تظهر النتائج فروقا دالة إحصائيا تعزى للجنس والصف في تقدير الذات لدى عينة الدراسة.

وهدفت دراسة البراك (٢٠٠٨)، إلى الكشف عن العلاقة بين الإبداع، والمهارات القيادية لدى الموهوبين والعاديين في المرحلة الثانوية بدولة الكويت. وقد تكونت عينة الدراسة من طلاب الصف الحادي عشر علمي بنين في محافظتي الفروانية والعاصمة بدولة الكويت ٢٠٠٧/٢٠٠٨، وقد بلغ عددهم ٩٠ طالبا تم تقسيمهم إلى مجموعتين (مجموعة موهوبين، ومجموعة عاديين). وقد استخدمت الأدوات التالية: إختبار تورانس الشكلي ب، ومقياس رينزولي لتقييم السمات السلوكية للطلاب الموهوبين في مجال الإبداع، وإختبار رافن، ومقياس الخصائص السلوكية في القيادة من إعداد الحمد (٢٠٠١). وقد بينت الدراسة وجود علاقة دالة إحصائيا بين القدرات الإبداعية (الطلاقة، والمرونة،

والأصالة) والخصائص السلوكية في القيادة لدى الموهوبين والعاديين، حيث وجد أن الموهوبين أعلى من العاديين في القدرات الإبداعية المتمثلة في الطلاقة، والمرونة والأصالة، كذلك أشارت نتائج الدراسة الى وجود فروق دالة إحصائية بين الموهوبين والعاديين في الخصائص السلوكية في القيادة لصالح الموهوبين. كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائية بين الموهوبين والعاديين في القدرات الإبداعية لصالح الموهوبين.

### الدراسات الأجنبية:

أجرى وجورلو وايمر (Ogurlu & Emir, 2014)، دراسة هدفت للتحقق من الآثار المترتبة على بناء مقياس للقيادة لتنمية المهارات القيادية لدى الطلاب الموهوبين وغير الموهوبين في المستوى الثاني الإبتدائي في مدرسة في مدينة اسطنبول، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢١) طالبا منهم (٧) طلاب موهوبين في المجموعة التجريبية، و(٢٠) طالبا منهم (٦) موهوبين في المجموعة الضابطة. وتكون المقياس من (٤٠) فقرة موزعة على (١٠) ابعاد: هي حل المشكلات، إدارة الغضب، وروح العمل الجماعي، والخجل، وتحديد الأهداف، معرفة الغير، القيادة، المثابرة، الإبداع، مهارات الإتصال. وأشارت النتائج أن البرنامج له آثار إيجابية على الخصائص السلوكية في القيادة للطلاب الموهوبين والغير موهوبين.

كما أجرى كل من جورلو وايمر (Ogurlu & Emir, 2013)، دراسة هدفت الى تطوير مقياس المهارات القيادية للطلبة في الصفوف من الصف السادس الى الثامن في اسطنبول، وقد تضمنت عينة الدراسة

(٥٧١) طالبا، وللتحقق من صدق المحتوى للمقياس تم عرضه على الخبراء المتخصصين في القيادة، كما تم استخراج التحليل العاملي. تكون المقياس من (٤٠) فقرة موزعة على (١٠) ابعاد: هي حل المشكلات، إدارة الغضب، وروح العمل الجماعي، والخجل، وتحديد الأهداف، معرفة الغير، القيادة، المثابرة، الإبداع، مهارات الإتصال. وأشارت نتائج الدراسة بعد التأكد من الصدق الداخلي للمقياس، انه مقياس ملائم نظريا وإحصائيا للفئة المستهدفة، كما ان خصائصه السيكومترية مقبولة ومناسبة.

ومن الدراسات الأخرى، دراسة ميجلان وجولي ( Milligan, & Juli, 2004)، والتي هدفت إلى إعداد برنامج المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في البيئة الريفية: وذلك عن طريق استخدام الخصائص القيادية مميزة لتحديد الموهبة، إذ تم إعداد البرنامج بحيث تكون الخصائص السلوكية في القيادة جزءا لا يتجزأ من خدمات برنامج تور الطلاب الموهوبين. تكونت عينة الدراسة من الطلاب الموهوبين في الصفوف (١٠-١٢) في المدرسة الريفية وقد تمت مشاركة الطلبة في البرنامج لمدة سنة. تم تطبيق مقياس للمهارات بالاعتماد على مقياس (كارنز وشوفان، ٢٠٠٠) قبل بدء البرنامج باعتباره التقييم المسبق لخصائصهم السلوكية في القيادة. وتكون البرنامج من تسعة محاور قيادية (أساسيات القيادة والاتصال الكتابي، الاتصال الغوي، بناء الشخصية، اتخاذ القرار، وديناميات الجماعة، وحل المشكلات، والخصائص الشخصية، والتخطيط). وأشارت النتائج الى أن القيادة مرتبطة بالموهبة وهي الطريق للاستدلال على الموهبة، توصلت الدراسة إلى نتائج اخرى وهي: وجود دلالات إحصائية على فاعلية البرنامج في



تتمية الخصائص السلوكية في القيادة التسع، وهي: أساسيات القيادة، والتواصل الكتابي، والتواصل الخطابي، بناء الشخصية، واتخاذ القرار، وديناميات الجماعة، وحل المشكلات، والخصائص الشخصية، والتخطيط.

كذلك أجرى تشان (Chan, 2003)، دراسة هدفت لتقييم فاعلية برنامج للتدريب على القيادة لطلبة المرحلة الثانوية في هونج كونج على عينة قوامها (١١٦) من الطلبة، (٥٦) طالباً في المجموعة الضابطة، من الموهوبين، (٦٠) في المجموعة التجريبية، حيث أن المجموعتين لم يتعرضوا من قبل لبرامج قيادية، وتكون البرنامج من أبعاد تعتمد على المهارات القيادية ومهارات الاتصال بين الأشخاص، والتحدث أمام الجمهور، وحل المشكلات الاجتماعية قبل وبعد التدريب على القيادة. وأشارت النتائج أن المشاركين في البرنامج القيادي اكتسبوا ثقة كقادة، وخاصة في الاتصال والخطابة، وتنظيم العواطف وتوليد البدائل في حل المشكلات الاجتماعية. وتم مناقشة البنود التي لم يتم فيها تطور والحاجة إلى تطوير مكونات البرنامج لتعزيز مرونة القيادة والتوجه نحو الهدف.

كما أجرى تشان (Chan, 2000)، دراسة هدفت إلى قياس القيادة لدى مجموعة من الطلاب في المراحل الثانوية في هونج كونج باستخدام مقياس (Rotes Rating Scale For Leadership) للقيادة وهدفت لإثبات أن القيادة كسلسلة من القدرات والخصائص يمكن أن تقاس باستخدام التقدير الذاتي. تكونت عينة الدراسة من (٧٥) طالباً وطالبة من الصف السابع وحتى الثاني عشر (المرحلة الثانوية)، واستخدمت الدراسة مقياس (RRSL) للقيادة وملاحظة الوالدين والمعلمين، وأظهرت الدراسة إمكانية الاعتماد على المقياس، كمقياس

ذاتي للسلوك القيادي، ومعرفة فعالية برامج تطوير الخصائص السلوكية في القيادة.

ومن الدراسات الأخرى، سميث وروس ( Smyth, & Ross, 1999)، والتي هدفت إلى تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين داخل الصفوف الدراسية، من خلال التعامل مع مجموعات صغيرة من الطلبة، والتي أجريت على عينة قوامها (٥٨) طالبا من الموهوبين في الصفوف الدراسية من الرابع وحتى السادس الابتدائي. واستخدم مقياس الخصائص السلوكية في القيادة، وتم تقديم برنامج يتمثل في معلومات عن القيادة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج مؤداها ان السلوك القيادي قد تطور لدى الموهوبين بعد التجربة، كما تبين أن القيادة تظهر بوضوح أكثر لدى الطلبة الموهوبين، إذا كانت المجموعة الصغيرة التي يعملون ضمنها تضم طلبة غير موهوبين.

كذلك أجرى كارينتر (Carpenter, 1996)، دراسة هدفت إلى تقييم المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين والغير موهوبين في المرحلة الثانوية، ولتحديد خصائص القيادة النسبة للطلاب والمعلم، وتكونت العينة من (٣٤٤) طالبا منهم (٢٥٢) موهوب و(٩٢) غير موهوب وتم استخدام مقياس (Leadership Skills Inventory)-(LSI) للطلبة وتم استخدام مقياس (Gifted and Talent Evaluation scales- (GATES) لمعلمي الطلبة الموهوبين، وكانت نتائج الدراسة تدل على وجود إختلاف بين الطلاب الموهوبين والطلاب الغير موهوبين في الخصائص السلوكية في القيادة لديهم، وهناك إختلاف من ناحية حل المشكلات وطريقة الكتابة، وإختلاف في نظرة المعلمين للطلبة الموهوبين والغير موهوبين، وهناك إختلاف من ناحية العلاقة بين المعلم والطلاب.

## التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة نجد أن الدراسات التي إهتمت بالمهارات القيادية (خصائص السلوكية في القيادة) لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين والتي أجريت في الأردن والوطن العربي قليلة جداً. كما نلاحظ أن أغلب الدراسات سواء المحليه أو على مستوى الوطن العربي أو العالمي كانت تقوم على إعداد برامج للطلبة الموهوبين والعاديين ولم يقوم الا القليل من تطوير وبناء أداة لقياس المهارات القيادية والخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين، وكذلك عدم توافر دراسات حول بناء أو تطوير مقياس للمهارات والخصائص القيادي وعدم توافر هذه الادوات في الاردن. فقد بقيت الحاجة قائمة لبناء أداة قياس يمكن الوقوف بها لقياس الخصائص السلوكية في القيادة لدى الطلبة الموهوبين في الأردن وهذا ما سعت الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

## مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

"ما هي فاعلية الخصائص السيكومترية لمقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين الذي سيتم بناءه في هذه الدراسة لدى عينة أردنية؟"

## أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما دلالات صدق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي تم بناءه لدى عينة أردنية؟

٢- ما دلالات ثبات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي تم بناءه لدى عينة أردنية؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

- ١- بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين لدى عينة أردنية.
- ٢- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الخصائص السلوكية في القيادة في صورته الأردنية.

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال الجانبين النظري والتطبيقي كآلاتي:

### الجانب النظري:

- ١- تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت عملية بناء مقياس للخصائص السلوكية في القيادة لدى الموهوبين، والمتفوقين على مستوى البيئة الأردنية بشكل خاص، وعلى مستوى الوطن العربي بشكل عام- على حد علم الباحثة.
- ٢- إثارة الإهتمام بموضوع الخصائص والمهارات القيادية للطلبة الموهوبين في الأردن.
- ٣- توفير قاعدة بيانات حول الخصائص السلوكية في القيادة لدى الموهوبين والمتفوقين مما يساعد المعلمون والباحثون والعاملون

فيدان الموهبة والتفوق في التعرف على هذه الخصائص والعمل على تنميتها.

٤- إثارة الإهتمام بمناهج ومقاييس الطلبة الموهوبين والمتفوقين في المدارس، ووضع البرامج المناسبة لهم وتنمية قدراتهم، مما يزيد من قيمة الإهتمام بهذه المشكلة ويرفع من أهمية البحث العلمي فيها.

### الجانب التطبيقي:

- ١- التوصل إلى مقياس للخصائص السلوكية في القيادة لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين، بحيث تتوافر في هذا المقياس دلالات صدق، وثبات في البيئة الأردنية بحيث يمكن تطبيقه على البيئة الأردنية.
- ٢- تزويد الباحثين والمختصين في الكليات والجامعات بأداة قياس موثوق بها لاستخدامها في البحوث والدراسات ذات العلاقة.
- ٣- يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في فهم، وتفسير مستويات الخصائص السلوكية في القيادة، لدى الموهوبين والمتفوقين.

### حدود الدراسة ومحدداتها:

تتمثل حدود الدراسة الحالية بما يلي:

- **حدود بشرية:** تتمثل في الطلبة الموهوبين والمتفوقين في مدارس الملك عبد الله للتميز، ومدرسة اليوبيل، ومدرسة الكلية العلمية الإسلامية.
- **حدود زمانية:** تتمثل في العام الدراسي (٢٠١٥).
- **حدود مكانية:** تتمثل في مدارس الملك عبدالله للتميز في محافظة السلط ومدرسة اليوبيل ومدرسة الكلية العلمية الإسلامية في محافظة العاصمة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية.

## محددات الدراسة:

- تتحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة بما يلي:
- مدى توفر دلالات الصدق والثبات لأداة الدراسة.
- إمكانية تعميم النتائج.

## منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يهدف من خلاله إلى التوصل إلى دلالات صدق وثبات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين.

## مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الموهوبين والمتفوقين في مدارس الملك عبدالله للتميز للصفوف (تاسع، عاشر، اول ثانوي) للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ والبالغ عددهم (٦٠٩)، والطلبة الموهوبين والمتفوقين في مدرسة اليوبيل من نفس الفئة والبالغ عددهم (٨١٢)، والطلبة الموهوبين والمتفوقين في مدارس الكلية العلمية الاسلامية وعددهم (١١٠٠).

## أفراد الدراسة:

تألفت عينة الدراسة من (٣٦٠) طالباً وطالبة، من الصفوف التاسع، والعاشر، والحادي عشر، منهم (١٨٠) ذكراً، و(١٨٠) أنثى مقسمين على ثلاث مجموعات، مجموعة من الطلبة الموهوبين والمتفوقين في مدارس اليوبيل ومن الطلبة الموهوبين والمتفوقين في مدرسة الملك عبدالله للتميز ومن الطلبة العاديين في مدرسة الكلية العلمية

الإسلامية. ويوضح الجدول (١) توزيع العينة حسب المدرسة والصف والجنس كالآتي:

### جدول (١)

#### توزيع عينة الدراسة حسب المدرسة والصف والجنس

المجموع	الحادي عشر		العاشر		التاسع		الصف، الجنس المدرسة
	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	
١٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	اليوبيل
١٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	الملك عبدالله الثاني للتميز
١٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	الكلية العلمية الإسلامية
٣٦٠	٦٠	٦٠	٦٠	٦٠	٦٠	٦٠	المجموع

**أداة الدراسة:** مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للموهوبين والمتفوقين:

أعدت الباحثة لأغراض الدراسة الحالية مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للموهوبين والمتفوقين من سن (١٥-١٧).

#### خطوات بناء مقياس الخصائص القيادية للموهوبين والمتفوقين:

أولاً: تعريف الخصائص السلوكية في القيادة تعريفاً إجرائياً، وتحديد الخصائص الأكثر استخداماً مع الطلبة الموهوبين، وبالإستناد إلى الأدب السابق، والتعريف الاجرائي الخصائص السلوكية في القيادة تم اختيار مجموعة من الابعاد وهي: أساسيات القيادة، الإتصال، حل المشكلات، إتخاذ القرار، التخطيط، إدارة الوقت، والعمل الجماعي، لأنها كانت الأكثر أهمية والأكثر استخداماً في مجال الخصائص السلوكية في القيادة.

ثانياً: تمت مراجعة الأدب السابق لخصائص الموهوبين ولمقاييس الخصائص السلوكية في القيادة كما هو موضح بالإطار

النظري، واستتباط الأبعاد الرئيسية لتصميم المقياس. وتم إجراء مسحاً شاملاً للقوائم والمقاييس التي تم بناءها مسبقاً لقياس المهارات القيادية والتي تم عرضها في مبحث الدراسات السابقة، ومراجعتها من أجل تحديد وصياغة فقرات مقياس الدراسة مثل ( Carpenter, 1996, Roets, )، (Online Leader Assessment)، (1997, LPI, 2013)، (Leadership Skills Assessment Question)، (العبويني، ٢٠٠٨، فروانة، ٢٠١٤). وقد تم تحليل فقرات هذه المقاييس للإستفادة منها في صياغة فقرات المقياس الحالي.

ثالثاً: بناء الصورة الأولية من مقياس الخصائص السلوكية في القيادة وقد تمت صياغة الفقرات بناءً على مجموعة من المهارات والخصائص الدالة على القيادة، وتمثلت هذه الخصائص بالتواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، إتخاذ القرار، العمل الجماعي، التخطيط، وأساسيات القيادة، وبذلك تكونت الأبعاد الفرعية المقترحة (٧) أبعاد أدرجت ضمن فقرات المقياس بالصورة الأولية (١٢٦) فقرة موزعة على الخصائص الرئيسية .

رابعاً: عرض أداة الدراسة بصورتها الاولية على مجموعة من المحكمين (١٠ محكمين) متخصصين في مجالات التربية الخاصة، والموهبة والابداع، والقياس والتقويم، وقد أوصى المحكمون بالتقليل من عدد العبارات وحذف البعض منها، مثل (أبتعد عن الكلمات التي تحمل أكثر من معنى، عندما تواجهني مشكلة أوّجل حلها، أستطيع أن أقيم توجهي للمشكلة (سليبي أو ايجابي)، لدي مهارات تنظيمية)، وتعديل صياغة بعضها بناءً على دلالة العبارات على كل بعد، وارتباطها به، مثل (استطيع تطوير طرق مختلفة لحل المشكلات، أستطيع أن أتحكم



بمدى تأثير السياسة التي أتبعها في حل المشكلات، أستطيع تحليل الحقائق قبل صنع القرار، أحرص على الإعتماد على نفسي في إتخاذ معظم القرارات المناسبة)، وعدم تكرار بعض العبارات، والدلالات اللغوية وصحتها، مثل (الذي القدرة على فهم وتحديد جوانب المشكلات التي تواجهني بمهارة ودقة، أحرص على الإعتماد على نفسي في إتخاذ معظم القرارات المناسبة، يصفني زملائي بأني إنسان منظم في حياتي وعملي)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين.

خامسا: تم اعتماد المقياس بصورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة.

### أولاً: دلالات الصدق:

١- **صدق المحتوى:** عرضت الباحثة المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (١٠) محكمين وتم التأكد من صحة صياغة الفقرات وملائمتها، وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وتعديلات المحكمين بعين الاعتبار، وقد كانت نسبة الإتفاق على المقياس (٨٠%)، وبذلك خرج المقياس بصورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة.

٢- **صدق البناء:** حيث تم استخدام أسلوب التحليل العاملي وذلك لتحديد العوامل الرئيسية المفسرة للتباين في الاداء على فقرات المقياس، ومعاملات الارتباط لكل فقرة وارتباطها بالبعد، والارتباط بين ابعاد المقياس.

٣- **الصدق العاملي:** للتحقق من الصدق العاملي للمقياس تم اجراء التحليل العاملي لفقرات المقياس بطريقة المكونات الأساسية، كما تم

تدوير المحاور بالطرية العامودية من أجل تحديد معاملات تشبع فقرات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بالعوامل.

### ثانياً: دلالات الثبات:

تم التحقق من ثبات الأداة عن طريق:

- معامل الاتساق الداخلي (باستخدام معادلة كرونباخ الفا) وذلك من خلال إيجاد قيم الثبات للمقياس ككل بطريقة الاتساق الداخلي حيث بلغ (٠.٩٤)، أما فيما يتعلق بالمجالات الفرعية التي يتألف منها المقياس فقد تراوحت معاملات الثبات لها بين (٠.٦٩-٠.٨٣).
- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار: تم تطبيق الإختبار على عينة مكونة من (٣٠) طالب وطالبة تمت إعادة تطبيق المقياس على نفس العينة بعد مرور أسبوعين وحساب معامل الارتباط بين مرتي التطبيق للمقياس ككل وللمجالات الفرعية المكونة له.

### إجراءات تطبيق الدراسة:

- تم بناء المقياس من قبل الباحثة بعد الرجوع إلى الدراسات والأبحاث السابقة التي استخدمت مقاييس الخصائص السلوكية في القيادة لدى المهويين.
- تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من الطلبة المهويين متمثلة ب (٣٠) طالبا وطالبة وبعد مرور اسبوعين تم إعادة تطبيق المقياس على نفس العينة وذلك لحساب الخصائص السيكومترية.
- تم تفرغ بيانات تطبيق المقياس على العينة الإستطلاعية، واستخراج الخصائص السيكومترية.

- تمت مخاطبة وزارة التربية والتعليم لتسهيل تطبيق المقياس في المدارس في الفصل الدراسي الأول من عام ٢٠١٤/٢٠١٥.
- تواصلت الباحثة مع المدارس المتعاونة وشرحت تعليمات تطبيق المقياس.
- تم تطبيق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة على (١٢٠) طالبا وطالبة من الموهوبين والمتفوقين في مدرسة اليوبيل، و(١٢٠) طالبا وطالبة من الموهوبين والمتفوقين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز، و(١٢٠) طالبا وطالبة من العاديين في مدرسة الكلية العلمية الإسلامية، حيث قاموا بتعبئته حسب التعليمات.
- استغرق زمن الإجابة على فقرات المقياس من (٣٠-٤٠) دقيقة.
- تم إدخال البيانات واستخراج النتائج وتحليلها والخروج بالتوصيات.

### الصورة النهائية للمقياس:

يتكون المقياس من (٨٠) فقرة تقيس سبعة مجالات رئيسة تمثل مجالات المقياس وهي: أساسيات القيادة، الاتصال، حل المشكلات، اتخاذ القرار، التخطيط، ادارة الوقت، العمل الجماعي، وجدول (٢) يوضح توزيع فقرات المقياس على أبعاده الرئيسية:

#### جدول (٢)

#### توزيع فقرات المقياس على أبعاده الرئيسية

النسبة المئوية لفقرات المجال إلى المقياس ككل	درجات كل مجال	عدد الفقرات	فقرات المجال	الابعاد
%١١.٢٥	الدنيا ٩ العليا ٣٦	٩	١٠,٢٠٧١,٧٠٠,٦٦,٤ ٩,٣٤,٢٥,٢٣	أساسيات القيادة

١٨.٧٥%	الدنيا ١٥ العليا ٦٠	١٥	٧٨٠٦٨٠٦٧٠٦٥٠٥ ٤١٠٧٠٥٤٠٤٦٠٤٥ ٣٥٠٣٢٠٢٦٠٢٤٠٤٠ ٣	الاتصال
١٦.٢٥%	الدنيا ١٣ العليا ٥٢	١٣	٨٠٠٧٦٠٦٩٠٦٠٠٥ ٢٠٤٣٠٤٢٠٣٦٠٢٨٠ ٢٧٠٢٢٠٨٠٧	حل المشكلات
١٨.٧٥%	الدنيا ١٥ العليا ٦٠	١٥	٧٧٠٧٣٠٧٢٠٦٣٠٥ ٨٠٥٣٠٤٧٠٤٤٠٣٧٠ ٣٠٠٢٩٠٢١٠٢٠٠٦٠ ٥	اتخاذ القرار
١٣.٧٥%	الدنيا ١١ العليا ٤٤	١١	٤٠٠٣٨٠٣٣٠٣١٠١ ١٠٠٩٠١٤٠١٣ ٩٠٥١٠٥٠	التخطيط
١٠٠%	الدنيا ٨ العليا ٣٢	٨	٣٩٠٧٤٠٥٥٠٤٨ ١٨٠١٥٠١٢٠١١	ادارة الوقت
١١.٢٥%	الدنيا ٩ العليا ٣٦	٩	٧٩٠٧٥٠٦٤٠٦٢٠٦ ١٦٠١٧٠١٠٥٩٠٥٦	العمل الجماعي
١٠٠%	الدنيا ٨٠ العليا ٣٢٠	٨٠	جميع الفقرات	المقياس الكلّي

### تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على أفراد الدراسة وذلك في مدارس الملك عبدالله للتميز، ومدارس اليوبيل ومدارس الكلية العلمية الإسلامية، وقد استغرق زمن الاجابة (٣٠-٤٠) دقيقة، وذلك خلال الدوام الرسمي في الفصل الاول للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤.

## تصحيح المقياس:

يتكون سلم الإجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس من مقياس ليكرت أربعة مستويات هي (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً)، حيث أن كل مستوى يأخذ علامة وهي على التوالي (٤، ٣، ٢، ١)، حيث تحسب الدرجة الكلية للطالب الموهوب على المقياس بجميع الدرجات التي حصل عليها على كل فقرة من فقرات المقياس. ومن الناحية النظرية فإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب على المقياس (٣٢٠) وأدنى درجة (٨٠). وتحسب درجة الطالب الموهوب على المجال بجمع الدرجات التي حصل عليها عن كل فقرة من الفقرات المكونة له.

## المعالجة الإحصائية:

١- بالنسبة لسؤال الدراسة الأول: ما دلالات صدق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي سيتم بناءه للبيئة الأردنية؟ تم استخراج دلالات صدق المقياس والتحقق منها بالطرق التالية:

### أولاً: صدق المحتوى:

عرضت الباحثة المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (١٠) محكمين وتم التأكد من صحة صياغة الفقرات وملائمتها، وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وتعديلات المحكمين بعين الاعتبار، وقد كانت نسبة الإتفاق على المقياس (٨٠%)، وبذلك خرج المقياس بصورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة.

## ثانياً: صدق البناء: وذلك من خلال استخراج:

### • معاملات التمييز لل فقرات:

تم التحقق من القدرة التمييزية لل فقرات من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجات على الفقرات والدرجة على البعد الذي تنتمي إليه.

### • الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس:

للتحقق من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض وكذلك بينها وبين الدرجة الكلية.

### • الصدق العاملي:

للتحقق من الصدق العاملي للمقياس تم اجراء التحليل العاملي لفقرات المقياس بطريقة المكونات الأساسية، كما تم تدوير المحاور بالطريقة العامودية من أجل تحديد معاملات تشعب فقرات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بالعوامل، وقد جرى التدوير بأحد العوامل التي كانت قيمة الجذر الكامن لها أكبر من واحد. ولتحديد انتماء الفقرة للعامل، اتبع محك الوزن الأكبر، اذ تم اخذ فقرات التي تشبعتها في عامل معين أعلى ما يمكن وتم اعتبارها منتمية لذلك العامل وكأنها تكون اختبار فرعي يقيس ذلك العامل ومؤلف من الفقرات التي تشبعتها أعلى ما يمكن فيه، ويمكن اعتبار قيم التشعب معاملات تمييز تعبر عن درجة إرتباط الفقرة بالعامل، بحيث يتكون لدينا مجموعة من الإختبارات او الادوات الفرعية ولكل فرد علامة على كل عامل بحيث يتم حساب العلامة الخام وعلى العلامة الكلية المكونة لهذا العامل.

### ثالثاً: الصدق التمييزي:

من أجل التحقق من الصدق التمييزي للمقياس تم تطبيق المقياس على عينة من الطلاب العاديين إضافة إلى الطلاب الموهوبين والمتفوقين، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلا المجموعتين، واستخدام اختبار (t) في الدرجة والمجالات الفرعية للحكم على دلالة الفروق بين الطلاب العاديين والموهوبين وقد كانت الفروق في جميع المجالات لصالح الطلاب الموهوبين والمتفوقين، مما يدل على قدرة المقياس في التمييز في الخصائص السلوكية في القيادة بين الطلاب العاديين والطلاب الموهوبين والمتفوقين.

٢- بالنسبة لسؤال الدراسة الثاني: ما دلالات ثبات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي سيتم بناءه للبيئة الأردنية؟ تم استخراج دلالات صدق المقياس والتحقق منها بالطرق التالية:

#### أولاً: الثبات بطريقة الاعادة:

وتم التحقق منه خلال تطبيق المقياس مرتين على عينة مكونة من ثلاثون فرد وبفاصل زمني مقداره اسبوعين بين مرتي التطبيق، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مرتي التطبيق وذلك للدرجة الكلية وللأبعاد الفرعية.

#### ثانياً: الثبات بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا حيث استخدمت المعادلة لحساب الثبات للاختبار ككل وللمجالات الفرعية التي يتألف منها الاختبار والجدول التالي يبين معاملات الثبات التي تم الحصول عليها.

## نتائج الدراسة:

استهدفت الدراسة الحالية بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين، والمتفوقين في الأردن، واستخراج الخصائص السايكومترية (دلالات الصدق، ودلالات الثبات) لهذا المقياس للبيئة الأردنية.

**نتائج السؤال الاول:** للإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي نصه: "ما دلالات صدق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي سيتم بناءه للبيئة الأردنية؟" فقد تمت دراسة مؤشرات الصدق التالية الخصائص السلوكية في القيادة:

١- **صدق المحتوى:** تم بناء هذا المقياس اعتماداً على خطوات إجرائية محددة، واستناداً إلى تحليل الأدب السابق ومحتوى المقاييس المتوفرة، وقد اعتبرت الباحثة هذه الإجراءات دليلاً على صدق المحتوى. ثم تم عرض أداة المقياس على (١٠) محكمين متخصصين في مجال التربية الخاصة، والموهبة والابداع، والقياس والتقويم، وذلك للحكم على مدى ملائمة فقراته ولمستوى عينة الدراسة ومدى وضوح لغتها، ومدى تمثيلها لأبعاد المقياس. وكانت نسبة اتفاق المحكمون (٨٠%) وقد أوصى المحكمون بالتقليل من عدد الفقرات، وحذف البعض منها، وتعديل صياغة بعضها بناءً على دلالة العبارات على كل بعد وارتباطها به، وعدم تكرار بعض العبارات، والدلالات اللغوية وصحتها، حيث كانت الأبعاد الفرعية المقترحة (٧) أبعاد أدرجت ضمن فقرات المقياس بالصورة الأولية (١٢٠) فقرة موزعة على الخصائص الرئيسية وبعد استجابة الباحثة



لتعديلات المحكمين أصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (٧) أبعاد أدرجت ضمن (٨٠) فقرة.

٢- صدق البناء: وقد تم التحقق من صدق البناء من خلال استخراج المؤشرات التالية:

أ- معاملات ارتباط الفقرات مع الأبعاد التي تنتمي إليها: تم التحقق من القدرة التمييزية للفقرات، من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجات على الفقرات، والدرجة على البعد الذي تنتمي إليه، والجدول (٣) يبين معاملات التمييز لفقرات المقياس.

### جدول (٣)

معاملات ارتباط فقرات مقياس الخصائص السلوكية مع الأبعاد التي تنتمي إليها (معاملات التمييز)

معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة
٠.٦٢	٦١	٠.٥٨	٤١	٠.٣١	٢١	٠.٤٦	١
٠.٦٨	٦٢	٠.٥٨	٤٢	٠.٣٧	٢٢	٠.٤٤	٢
٠.٦٠	٦٣	٠.٦١	٤٣	٠.٦١	٢٣	٠.٢٩	٣
٠.٦٤	٦٤	٠.٤٦	٤٤	٠.٣٥	٢٤	٠.٣٠	٤
٠.٥٨	٦٥	٠.٦٦	٤٥	٠.٤٧	٢٥	٠.٣٣	٥
٠.٦٥	٦٦	٠.٦٨	٤٦	٠.٤٢	٢٦	٠.٢٤	٦
٠.٦٢	٦٧	٠.٥٧	٤٧	٠.٣٣	٢٧	٠.٢٧	٧
٠.٦١	٦٨	٠.٦٧	٤٨	٠.٥٣	٢٨	٠.٣٠	٨
٠.٤٧	٦٩	٠.٦٧	٤٩	٠.٥٢	٢٩	٠.٣٨	٩
٠.٧١	٧٠	٠.٦١	٥٠	٠.٥٢	٣٠	٠.٤٢	١٠
٠.٥٧	٧١	٠.٦٠	٥١	٠.٥٠	٣١	٠.٢٦	١١
٠.٤٤	٧٢	٠.٥٣	٥٢	٠.٥٤	٣٢	٠.٥٠	١٢
٠.٥٥	٧٣	٠.٤٨	٥٣	٠.٥٥	٣٣	٠.٤١	١٣
٠.٢٨	٧٤	٠.٧٠	٥٤	٠.٦٥	٣٤	٠.٤٥	١٤
٠.٦٩	٧٥	٠.٦٩	٥٥	٠.٥٤	٣٥	٠.٥٠	١٥
٠.٤٩	٧٦	٠.٦٧	٥٦	٠.٥١	٣٦	٠.٤٥	١٦
٠.٤١	٧٧	٠.٧٤	٥٧	٠.٥٢	٣٧	٠.٥١	١٧
٠.٦٠	٧٨	٠.٦١	٥٨	٠.٥٥	٣٨	٠.٥٤	١٨
٠.٦٧	٧٩	٠.٦٨	٥٩	٠.٥٦	٣٩	٠.٤٦	١٩
٠.٥٢	٨٠	٠.٥٥	٦٠	٠.٥٦	٤٠	٠.٣٧	٢٠

يتضح من جدول (٣)، أن قيم معاملات التمييز لجميع فقرات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة كانت أعلى من (٠.٢٠) حيث تراوحت قيمها بين (٠.٢٤-٠.٧٤)، وقد كان قيم (٥) فقرات منها بين (٠.٢٠-٠.٢٩)، وقيم (٩) فقرات منها بين (٠.٣٠-٠.٣٩)، وقيم (١٥) فقرة بين (٠.٤٠-٠.٤٩)، وقيم (٢٥) فقرة منها بين (٠.٥٠-٠.٥٩)، وقيم (٢٣) فقرة منها بين (٠.٦٠-٠.٦٩)، وقيم (٣) فقرات منها بين (٠.٧٠-٠.٧٩)، مما يدل على ان فقرات المقياس تتمتع بشكل عام بمعاملات تمييز جيدة (عودة، ٢٠١٤).

ب-الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس: للتحقق من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض، وكذلك بينها، وبين الدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (٤) يعرض هذه النتائج:

#### جدول (٤)

معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض والدرجة الكلية

#### للمقياس

المهارة	أساسيات القيادة	الاتصال	حل المشكلات	اتخاذ القرار	التخطيط	ادارة الوقت	العمل الجماعي
الاتصال	٠.٦٩						
حل المشكلات	٠.٥٥	٠.٦٣					
اتخاذ القرار	٠.٥٨	٠.٦٦	٠.٨١				
التخطيط	٠.٦٨	٠.٧٥	٠.٦٤	٠.٦٦			
ادارة الوقت	٠.٥٧	٠.٥٩	٠.٥٩	٠.٥٩	٠.٦٩		
العمل الجماعي	٠.٦٤	٠.٧٩	٠.٦٠	٠.٦٥	٠.٧١	٠.٦٠	
الكلية	٠.٨٠	٠.٨٩	٠.٨٣	٠.٨٦	٠.٨٧	٠.٧٧	٠.٨٥

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية تراوحت بين (٠.٧٧-٠.٨٩)، وقد جميعا كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha = ٠.٠٥$ )، وقد كان اعلى ارتباط بين الدرجة الكلية، والاتصال وأدنى ارتباط بين الدرجة الكلية إدارة الوقت، أما فيما يتعلق

بارتباط الأبعاد مع بعضها البعض فقد تراوحت معاملات الارتباط لها بين (٠.٥٥-٠.٨١) وجميعها كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، وقد كان أعلى ارتباط بين بعدي اتخاذ القرار وحل المشكلات، وأدنى معامل ارتباط بين بعدي أساسيات القيادة وحل المشكلات.

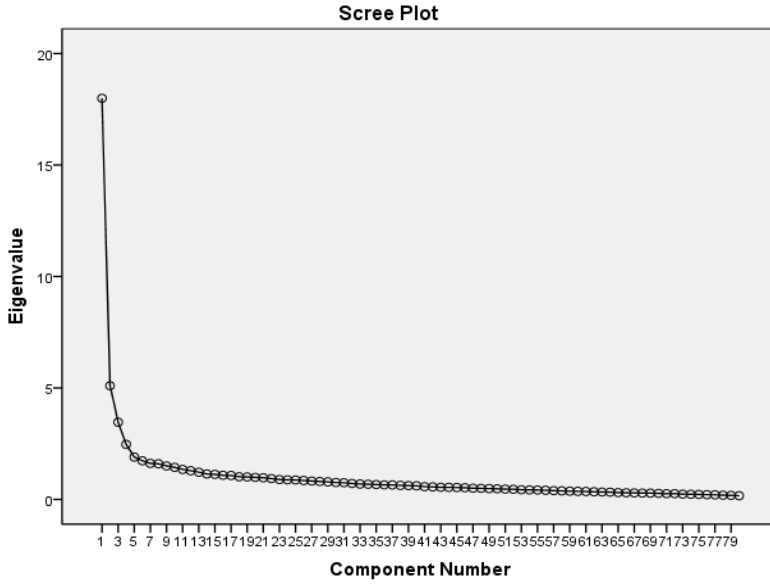
ج- **الصدق العاملي:** للتحقق من الصدق العاملي للمقياس تم إجراء التحليل العاملي لفقرات المقياس بطريقة المكونات الأساسية، كما تم تدوير المحاور بالطريقة العامودية (varimax) من أجل تحديد معاملات تشبع فقرات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بالعوامل، وفيما يلي عرض لهذه النتائج.

### جدول (٥)

#### نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بطريقة المكونات الأساسية

العوامل	قيم الجذر الكامن	التباين المفسر	التباين المفسر التراكمي
١	١٧.٩٩	٢٢.٤٩	٢٢.٤٩
٢	٥.١٠	٦.٣٧	٢٨.٨٧
٣	٣.٤٦	٤.٣٣	٣٣.٢٠
٤	٢.٤٧	٣.٠٩	٣٦.٢٨
٥	١.٩٠	٢.٣٧	٣٨.٦٦
٦	١.٧٤	٢.١٧	٤٠.٨٣
٧	١.٦٢	٢.٠٢	٤٢.٨٤
٨	١.٦٠	٢.٠٠	٤٤.٨٥
٩	١.٥٠	١.٨٨	٤٦.٧٢
١٠	١.٤٤	١.٨٠	٤٨.٥٢
١١	١.٣٥	١.٦٨	٥٠.٢١
١٢	١.٢٩	١.٦١	٥١.٨١
١٣	١.٢٢	١.٥٣	٥٣.٣٤
١٤	١.١٤	١.٤٣	٥٤.٧٧
١٥	١.١٣	١.٤١	٥٦.١٨
١٦	١.٠٨	١.٣٥	٥٧.٥٣
١٧	١.٠٧	١.٣٤	٥٨.٨٧
١٨	١.٠٢	١.٢٧	٦٠.١٥
١٩	١.٠١	١.٢٦	٦١.٤١

يتضح من الجدول (٥) وجود (١٩) عامل قيم الجذور الكامنة لها كانت أعلى من واحد وقد كانت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول فيها أكثر من ثلاثة أضعاف قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني، مما يدل على وجود عامل واحد يفسر معظم التباين على فقرات المقياس، وفيما يلي رسم بياني لقيم الجذور الكامنة للعوامل التي تفسر الأداء على المقياس.



شكل (١)

رسم بياني لقيم الجذور الكامنة للعوامل التي تفسر الأداء

على مقياس الخصائص السلوكية في القيادة

ويوضح الجدول (٦)، معاملات تشبع فقرات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بالعوامل العشرة ذات القيم الأعلى، والتي تفسر الأداء على مقياس الخصائص السلوكية في القيادة، بعد تدوير المحاور بطريقة (varmix) التدوير العمودي.

## جدول (٦)

تشبع فقرات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بالعوامل التي تفسر الأداء على المقياس

العوامل										أرقام الفقرات
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
						٠.٧٣				١
						٠.٧٤				٢
			٠.٣١			٠.٤٣				٣
										٤
						٠.٣٩				٥
										٦
						٠.٣٥				٧
						٠.٤٨	٠.٤٠			٨
										٩
										١٠
							٠.٥١			١١
										١٢
					٠.٤٢					١٣
							٠.٤٢			١٤
										١٥
										١٦
							٠.٦٦			١٧
							٠.٥٣			١٨
					٠.٣٩		٠.٣٢			١٩
			٠.٥٧							٢٠
			٠.٦٨							٢١
		٠.٣٠			٠.٣٩					٢٢
					٠.٥٦					٢٣
					٠.٥٩					٢٤
					٠.٧٣					٢٥
			٠.٦٤							٢٦
										٢٧
٠.٤٧				٠.٤٢				٠.٣٢		٢٨
				٠.٥٤				٠.٤٣		٢٩
				٠.٦٣						٣٠
				٠.٦٠				٠.٣١		٣١
				٠.٤٨				٠.٣٨		٣٢
		٠.٥٨						٠.٣٦		٣٣
		٠.٦٦								٣٤
		٠.٦٦						٠.٣٢		٣٥
								٠.٥٤		٣٦
	٠.٥٦							٠.٤٨		٣٧
٠.٣٨	٠.٣٢							٠.٤٩		٣٨
								٠.٥٨		٣٩
								٠.٦٢		٤٠
								٠.٥٨		٤١

العوامل										أرقام الفقرات
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
	٠.٣٢								٠.٥٦	٤٢
	٠.٥١								٠.٥٢	٤٣
٠.٣٨								٠.٣٧		٤٤
									٠.٦٠	٤٥
									٠.٦٠	٤٦
	٠.٣٣								٠.٤٨	٤٧
				٠.٣١			٠.٤٠		٠.٣٨	٤٨
									٠.٥١	٤٩
	٠.٤٧								٠.٤٥	٥٠
٠.٤٧									٠.٥٠	٥١
٠.٣٨										٥٢
									٠.٤٤	٥٣
									٠.٦٤	٥٤
							٠.٥٠		٠.٣٨	٥٥
									٠.٥٤	٥٦
									٠.٦٨	٥٧
	٠.٤٠								٠.٤٩	٥٨
									٠.٦٠	٥٩
									٠.٥٠	٦٠
٠.٥٣									٠.٤٣	٦١
									٠.٥٨	٦٢
	٠.٣٤								٠.٥٥	٦٣
									٠.٦٣	٦٤
									٠.٥٤	٦٥
									٠.٥٥	٦٦
									٠.٥٦	٦٧
									٠.٧٠	٦٨
								٠.٧١		٦٩
									٠.٥٥	٧٠
									٠.٦٩	٧١
								٠.٧٤		٧٢
									٠.٦٩	٧٣
						٠.٣٩	٠.٤٩			٧٤
									٠.٦٦	٧٥
								٠.٧٣		٧٦
								٠.٧٥		٧٧
									٠.٦١	٧٨
									٠.٦٣	٧٩
									٠.٦٥	٨٠

ويتضح من الجدول (٦) أن معظم فقرات المقياس تشبعت بالعامل الأول، حيث بلغ عدد الفقرات التي يزيد معامل تشبعها بالعامل الأول عن (٠.٣٠) أربع وأربعون فقرة، مما يؤكد ما تم التوصل إليه سابقاً، من وجود عامل عام واحد يفسر التباين في الأداء على المقياس.

٣- الصدق التمييزي: من أجل التحقق من الصدق التمييزي للمقياس تم تطبيق المقياس على عينة من الطلاب العاديين إضافة إلى الطلاب الموهوبين والمتفوقين، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكلا المجموعتين، واستخدام اختبار ت للحكم على دلالة الفروق بين الطلاب العاديين والموهوبين في الدرجة والمجالات الفرعية، والجدول (٧) يعرض هذه النتائج.

### جدول (٧)

نتائج اختبار ت لدلالة الفروق بين الطلاب العاديين والطلاب الموهوبين والمتفوقين في الدرجات على مقياس الخصائص السلوكية في القيادة

المهارة	الطلاب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجات لحرية	مستوى الدلالة
أساسيات القيادة	عاديين	١٢٠	٢.٧١٩٤	٠.٤٣٥٧١	١٢.٢٨٣	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٣٢٩٥	٠.٤٥٥٦٩			
الاتصال	عاديين	١٢٠	٢.٧٩٣٣	٠.٤٠١٧١	١٢.٤٤٢	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٣٧٨٣	٠.٤٣٦٠٥			
حل المشكلات	عاديين	١٢٠	٢.٥٨٣٤	٠.٣٢٩٨٦	١٠.٤٠٥	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٠٢١٢	٠.٤٠٢١٩			
اتخاذ القرار	عاديين	١٢٠	٢.٦١٣٣	٠.٣٦٨٣٧	١١.٠٦١	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٠٨٦٠	٠.٣٩٥٠٢			
التخطيط	عاديين	١٢٠	٢.٦٦٥٢	٠.٣٨٦٢٣	١٤.٥١٥	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٣٠٢٠	٠.٤٠١٩٦			
ادارة الوقت	عاديين	١٢٠	٢.٥٨٥٤	٠.٤٠٠٢٣	١٠.٨٨٦	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٠٧٩٩	٠.٤١٦٠٨			
العمل الجماعي	عاديين	١٢٠	٢.٨٢٨٧	٠.٤٩٢٦٩	٩.٦٤٩	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٣٦٢٦	٠.٥٠٤٤٩			
الكلي	عاديين	١٢٠	٢.٦٨٢٧	٠.٣٢٨٠٠	١٣.٨٢٣	٣٧٦	٠.٠٠٠
	موهوبين	٢٥٨	٣.٢١٧٩	٠.٣٦٠٢٨			

يتضح من الجدول (٧) وجود فروق بين الطلاب العاديين والطلاب الموهوبين في الدرجة الكلية لمقياس الخصائص السلوكية في القيادة وفي جميع المجالات الفرعية للمقياس وهي :

- أساسيات القيادة، حيث كانت قيمة ت (١٢.٢٨٣) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- الاتصال، حيث كانت قيمة ت (١٢.٤٤٢) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- حل المشكلات، حيث كانت قيمة ت (١٠.٤٠٥) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- اتخاذ القرار، حيث كانت قيمة ت (١١.٠٦١) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- التخطيط، حيث كانت قيمة ت (١٤.٥١٥) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- ادارة الوقت، حيث كانت قيمة ت (١٠.٨٨٦) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- العمل الجماعي، حيث كانت قيمة ت (٩.٦٤٩) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- الكلي، حيث كانت قيمة ت (١٣.٨٢٣) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).



وكانت الفروق في جميع المجالات لصالح الطلاب الموهوبين والمتفوقين، مما دل على قدرة المقياس في التمييز في الخصائص السلوكية في القيادة بين الطلاب العاديين والطلاب الموهوبين والمتفوقين.

### نتائج السؤال الثاني: للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي

نصه: "ما دلالات ثبات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي سيتم بناءه للبيئة الأردنية؟" فقد تم التحقق من الثبات بطريقتين طريقة الاعادة وطريقة الاتساق الداخلي، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

### أولاً: الثبات بطريقة الاعادة: وتم التحقق منه خلال تطبيق

المقياس مرتين، على عينة مكونة من ثلاثون فرداً وبفاصل زمني مقداره اسبوعين بين مرتي التطبيق، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين وذلك للدرجة الكلية، ولأبعاد الفرعية، حيث كانت معاملات الارتباط (الثبات)، كما هو موضح في الجدول (٨) كآآتي:

### جدول (٨)

معاملات الثبات لمقياس بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين المحسوبة بطريقة الاعادة

$$(n=30)$$

المهارة	الثبات بالاعادة
أساسيات القيادة	٠.٨٦
الاتصال	٠.٩٣
حل المشكلات	٠.٨٦
اتخاذ القرار	٠.٩٢
التخطيط	٠.٩١
ادارة الوقت	٠.٨٩
العمل الجماعي	٠.٧٦
الكلي	٠.٩٤

يتضح من الجدول (٨) أن معامل الثبات للمقياس ككل بلغ (٠.٩٤) وهو معامل ثبات مرتفع، كما يتضح أيضاً أن معاملات الثبات للمجالات الفرعية تراوحت بين (٠.٧٦ - ٠.٩٣) وهي معاملات ثبات مقبولة وتدل على ان المقياس يتمتع بثبات جيد.

**ثانياً: الثبات بطريقة الاتساق الداخلي:** تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا حيث استخدمت المعادلة لحساب الثبات للاختبار ككل وللمجالات الفرعية التي يتألف منها الاختبار والجدول (٩) يبين معاملات الثبات التي تم الحصول عليها.

#### جدول (٩)

معاملات الثبات لمقياس بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين المحسوبة بطريقة الاتساق الداخلي

(ن=٣٠)

المهارة	الثبات بالاتساق الداخلي
أساسيات القيادة	٠.٧٣
الاتصال	٠.٨٣
حل المشكلات	٠.٦٩
اتخاذ القرار	٠.٧٣
التخطيط	٠.٦٩
ادارة الوقت	٠.٧٤
العمل الجماعي	٠.٧٩
الكلية	٠.٩٥

يتضح من الجدول (٩) أن معامل الثبات للمقياس ككل بطريقة الاتساق الداخلي بلغ (٠.٩٥) وهو معامل ثبات مرتفع، كما يتضح أيضاً أن معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للمجالات الفرعية تراوحت

بين (٠.٦٩-٠.٧٩)، وهي معاملات ثبات مقبولة وتدل على ان المقياس يتمتع بثبات جيد.

### مناقشة النتائج:

تم بناء مقياس للخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين في الأردن في الدراسة الحالية، واستخراج دلالات الصدق، ودلالات الثبات لهذا المقياس للبيئة الأردنية، وفي ما يلي مناقشة النتائج:

**مناقشة نتائج السؤال الأول:** والذي يدور حول دلالات صدق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي تم بناءه للبيئة الأردنية، فلقد تبين من خلال تحليل نتائج السؤال الأول تحقق دلالات الصدق لهذا المقياس، وقد تحققت دلالات صدق المحتوى من خلال بناء هذا المقياس اعتمادا على خطوات إجرائية محددة، واستنادا إلى تحليل الأدب السابق ومحتوى المقاييس المتوفرة، كذلك من خلال عرض أداة المقياس على محكمين متخصصين في مجال التربية الخاصة، والموهبة والابداع، والقياس والتقويم، وذلك للحكم على مدى ملائمة فقراته ولمستوى عينة الدراسة ومدى وضوح لغتها، ومدى تمثيلها لأبعاد المقياس، والذين اجروا التعديلات المناسبة على المقياس، مما دلل على تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس.

وفي ما يخص انواع الصدق الاخرى للمقياس فقد تحققت دلالات صدق البناء من خلال معاملات التمييز للفقرات من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجات على الفقرات والدرجة على البعد الذي تنتمي إليه، كذلك تحققت دلالات صدق البناء من خلال الاتساق

الداخلي لابعاد المقياس تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض، وكذلك بينها وبين الدرجة الكلية، كما تحقق الصدق العاملي بطريقة المكونات الأساسية.

كذلك تحققت دلالات صدق البناء من خلال الصدق التمييزي من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلا المجموعتين، واستخدام اختبار (ت) في الدرجة والمجالات الفرعية للحكم على دلالة الفروق بين الطلاب العاديين والموهوبين، وقد كانت الفروق في جميع المجالات لصالح الطلاب الموهوبين والمتفوقين، مما يدل على قدرة المقياس في التمييز في الخصائص السلوكية في القيادة بين الطلاب العاديين والطلاب الموهوبين والمتفوقين. وهذا يعني أن مقياس الخصائص السلوكية في القيادة المصمم للطلبة الموهوبين والمتفوقين المطبق في هذه الدراسة قد تحققت دلالات صدق ملائمة لتطبيقه مع هذه الفئة.

ويمكن تفسير نتائج السؤال الاول، بالخطوات الاجرائية المنظمة التي تم بها بناء المقياس عبر خطوات بناءه المختلفة، والتي ركزت على ان يقيس المقياس الخصائص السلوكية في القيادة لدى الموهوبين، والمتفوقين من خلال الحرص على دراسة الادب النظري، لمقياس الخصائص السلوكية في القيادة الخاصة بالموهوبين والمتفوقين، والاستفادة منها في صياغة الفقرات، مما ساهم بتحقيق دلالات صدق ومحتوى مناسب للبيئة الأردنية.

ويمكن تفسير القدرة التمييزية للفقرات في مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بالمهارت التي يمتلكها الطلبة الموهوبين والقدرات العقلية والتي تتعلق بالذكاء المرتفع، عدا عن القدرة غير العادية على

التفكير الناقد والتقييمي، وسهولة التعلم والإسترجاع، والقدرة العالية على التركيز وطول مدى الإنتباه، دقة الملاحظة والحذر الشديد، الإنجاز فوق المتوسط، تفضيل الإستقلالية في التعليم، التطلع إلى مشكلات وقضايا البالغين، والقدرة على القراءة مبكراً، والمواظبة والإلتزام بالمهمة ( Joan , 2007).

كما يمكن تفسير نتائج السؤال الأول، بالخصائص القيادية التي يتمتع بها الطلبة الموهوبين والمتفوقين والتي أشار إليها الأدب السابق، والتي تم الاعتماد عليها في صياغة فقرات المقياس، مما يشير إلى أن أبعاد المقياس متناسقة وأن فقراته متماسكة.

وقد انسجمت نتائج الدراسة الحالية، مع ما أكد عليه الأدب السابق للموضوع حول أهمية الخصائص القيادية للطلبة الموهوبين والمتفوقين، والتي تلعب دوراً مهماً في تطور ونمو الخصائص السلوكية في القيادة لديهم. كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة فروانة (٢٠١٤)، من حيث الطرق التي استخرج بها صدق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة عن طريق عرضه على محكمين، وعن طريق صدق الإتساق الداخلي للمقياس، والصدق البنائي لمحور الدراسة. وكذلك دعمت نتائج هذه الدراسة نتائج دراسة كل من الزعبي ويوسف (٢٠١٤)، والتي استخرجت صدق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة من خلال صدق المحكمين، بالإضافة إلى إحتساب ارتباطات كل فقرة من فقرات المقياس. وكذلك اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة كارينتر (Carpenter, 1996)، حيث ميز مقياس الخصائص السلوكية في القيادة بين الطلاب الموهوبين، والطلاب الغير موهوبين في خصائص الخصائص السلوكية في القيادة.

وفي الخلاصة يمكن اعتبار دلالات صدق مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين والتي تم استخراجها مناسبة للبيئة الأردنية، مما يساهم في اعطاء المقياس المصدقية الملائمة لتطبيقه في البيئة الأردنية.

**مناقشة نتائج السؤال الثاني:** والمتعلق بدلالات ثبات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة. فقد تم التحقق من الثبات بطريقتين طريقة الاعداد، وطريقة الاتساق الداخلي، حيث أظهرت النتائج بالطريقتين أن معامل الثبات على مستوى الدرجة الكلية والابعاد مرتفعة، وهي بذلك معاملات ثبات مقبولة وتدل على ان المقياس يتمتع بثبات مقبول. وهذا يعني أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة الطلبة الموهبين على درجة عالية من الثقة والثبات في أدائهم على المقياس بسبب أصالة سمة القيادة التي يمتلكونها، فلا يوجد تذبذب في استجاباتهم على مرتي التطبيق، فالاستجابة كانت بشكل دقيق ومنتز وواثق، فمعامل الثبات يتأثر بالأخطاء العشوائية التي يمكن أن يقع فيها الطالب، فدقة هذه الفئة في الاستجابة قللت من تأثير الأخطاء العشوائية والمنظمة على قيمة معامل الثبات، وبالتالي تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

ويمكن تفسير نتائج السؤال الثاني بالخطوات الاجرائية المنظمة التي تم بها بناء المقياس عبر خطوات بناءه المختلفة، والدقة في بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة من حيث صياغة الفقرات، مما ساهم بتحقيق دلالات صدق ومحتوى مناسب للبيئة الأردنية، وبالتالي اسهم بتحقيق دلالات ثبات مناسبة.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة فروانة (٢٠١٤)، والتي قدرت ثبات المقياس عن طريق استخدام طريقة ألفا كرونباخ.

كذلك اتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة الزعبي ويوسف (٢٠١٤)، والتي استخرجت معاملات ثبات المقياس بطريقة الإعادة، وبطريقة معادلة كرونباخ ألفا.

وطريقة الاتساق الداخلي كرونباخ الفا مما يدل على فاعليتهما بالتأكد من الثبات، وهذا ما تم التحقق منه في هذه الدراسة، وفي الخلاصة يمكن اعتبار دلالات ثبات مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين والتي تم استخراجها مناسبة للبيئة الأردنية، مما يساهم في اعطاء المقياس الثبات المناسب لتطبيقه في البيئة الأردنية.

### التوصيات:

#### توصيات تربوية:

- توضيح مفهوم الخصائص السلوكية والمهارات القيادية للمعلمين وتدريبهم على بناء برامج تنمي مهارات القيادة لدى الطلبة الموهوبين والعاديين.
- عرض موضوع القيادة من ضمن المنهاج، اذ لا بد وان يكون للمنهاج دور مهم في تنمية الخصائص السلوكية في القيادة لدى الطلاب الموهوبين.

#### توصيات بحثية:

- استخدام مقياس الخصائص السلوكية في القيادة الذي تم بناؤه بجانب المقاييس الأخرى المستخدمة مع الموهوبين بهدف الكشف عن القيادات الشابة بين فئات الطلبة.

- تدريب الطلبة من مختلف الفئات العمرية على المهارات والخصائص القيادية من قبل المعلمين والقائمين على المؤسسات التربوية لتحسين السمات والخصائص السلوكية في القيادة لديهم.
- إعداد برامج تدريبية في الخصائص والمهارات القيادية وتدريبها للطلبة في المراحل الدراسية المختلفة وخاصة المرحلة الأساسية العليا.



## المراجع:

- أحمد أبو أسعد (٢٠١١). إرشاد الموهوبين والمتفوقين. عمان - الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أحمد الزعبي، رمزي يوسف (٢٠١٤). العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز. مجلة الطفولة العربية. ٦٠، جامعة الكويت.
- أحمد عودة (٢٠١٤). مبادئ القياس والتقويم في العملية التدريسية. ط (٦). عمان - الأردن: دار الأمل للنشر.
- اسامه البطاينه، عبد الناصر الجراح، مأمون الغوانمه (٢٠٠٩). علم نفس الطفل غير العادي. ط (٢). عمان - الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- جمال أبو زيتون (٢٠١١). المشكلات الإرشادية لدى الطلبة الموهوبين والمتفوقين الملتحقين في المدارس الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم النفسية والتربوية. ٣ (٢). ٢٩٩-٣٥٣.
- سوزان باناجيه (٢٠٠٧). كيف نكسب قادة المستقبل؟، الملتقى الإداري الخامس للجمعية السعودية للإدارة. ٢٦-٢٨ فبراير.
- عائشة البوعيين، فاطمة الجاسم، موسى النبهان (٢٠١٥). أثر برنامج اثري في تنمية مهارات القيادة الابداعية لدى الطالبات الموهوبات بالصف السادس الابتدائي في مملكة البحرين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخليج العربي. المنامة. البحرين.
- عامر فروانة (٢٠١٤). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.

- عايدة محمد، محمد قطناني (٢٠١٠). الانتماء والشخصية لدى الأطفال الموهوبين والعاديين. عمان. الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.
- ماهر حسن (٢٠٠٤). القيادة اساسيات ونظريات ومفاهيم. إريد: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- مجدي حبيب (٢٠٠٠). تنمية الإبداع في مراحل الطفولة المختلف. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمد وهبه (٢٠٠٧). الموهوبون والمتفوقون، أساليب اكتشافهم ورعايتهم- خبرات عالميه. الاسكندريه- مصر: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- نايفه قطامي (٢٠١٠). تعليم التفكير للاطفال. عمان- الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- هادي البراك (٢٠٠٨). الإبداع وعلاقته بالمهارات القيادية لدى الطلاب الموهوبين والعاديين في المرحلة الثانوية في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخليج العربي، المنامة، البحرين.
- Carpenter, O. (1996). A study of leadership characteristics and skills of Gifted and talented secondary students. University of texas.
- Chan, D. (2000). Assessing Leadership Among Chinese Secondary Student in Hong Kong. Use of the Rating Scale for Leadership Gifted Child Quarterly.
- Chan, D.W. (2003). Leadership Skills training for Chinese Secondary Students in Hong Kong: Does Training Make a Difference?. The Journal of Secondary Gifted Education. 24 (3). 166-176
- Christophre, Marlen .(2007). Gifted creating a virtual learning environment for gifted and

- talented learners. *Journal gifted child today*, 6: 4.
- Colquitt, J.A, Lepin, J.A, & Wesson, M.J. (2009). **Organizational behavior :Improving performance and comment in the workplace.** New York: MCGRAW-Hill / Irwin.
  - Davies, L. (2000). **Addressing Emotional intelligence through the teaching of thinking skill,** San Francisco: Jossey Bass INC.
  - Gargiulo, R. (2015). **Special Education In Contemporary Society:An Introduction To Exceptionality.** (2 ed.), Thomson Wadsworth, Canada.
  - Gearheart, B., Weishan , M., & Gearheart, C. (2001) .**The exceptional student in the regular classroom .** (5 ed.), New York : Merrill, Imprint of Macmillan Publishing Company .
  - Hallahan, D. P., Kauffman, J. M. & Pullen,P. P. (2015). **Exceptional Learners: An Introduction to Special Education .**(13 ed.), USA : Allyn & Bacon.
  - Harrison, S. and Lemke, J. C. (2000). **Two Persevere Teachers with Special Needs and Their Rights: What If Their Teacher Education Experiences Had Gone Awry.** *Journal of Lifelong Education.* 19 (4). 312-322.
  - Joan, Patrecia. (2007). **Impact of two elementary school principals' leadership on education in their buildings.** *Journal gifted child today*, 5:7 .
  - karnnes, A. & Beans Suzanne (1990). **leadership development and gifted students.** *College Student Journal.* 40 (5). 348-401.

- Kouzes,J.M, & Posner, B.Z. (2012). Leadership Practices Inventory: LPI. Amanda Lopez.
- Los Angeles Unified School District. (2016). Creative/ Leadership Ability Referral Information for GATE Coordinators. (Nude.). Retrieved on November 24,2016. from <http://achieve.lausd.net/Page/11150/>.
- Milligan,Julie.(2004). Leadership Skills of Gifted Students in a Rural Setting: Promising Programs for Leadership Development. Rural Special Education Quarterly.
- Ogurlu, U., & Emir, S. (2013). Development of Leadership Skills Scale for students. International Online Journal of Education Science .
- Ogurlu, U., & Emir, S. (2014). Effect of a Leadership developmet Program on Gifted and non-Gifted Students leadership skills. Eurasian Journal of Educational Research.
- Online leader assessments .d)Retrievedfrom. [www.mindtools.com/pages/article/newLDR\\_01.htm](http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_01.htm).
- Rots, EL. F. (1997). Leadership skills of gifted student in a rural setting: promising programs for leadership development source: Rural Special Education Quarterly. Winter 2004 journal, 23 (1): 6-16.
- Smyth, E. & Ross, J. (1999). Developing Leadership Skills of PreAdolescent Gifted Learners in Small Group Settings. Gifted Child Quarterly. 43. 204.