

التوجهات المعاصرة لنتائج بعض الدراسات في مجال القيادة (دراسة تحليلية)

إعداد

عفاف عزت إبراهيم دسوقي

إشراف

أ.د/ محمد عبد السلام غنيم

أستاذ علم النفس التربوي كلية التربية

جامعة حلوان

عميد كلية التربية

جامعة حلوان الأسبق

أ.د/ محمد عبد القادر عبد الغفار

أستاذ علم النفس التربوي بكلية التربية

جامعة حلوان

العميد المؤسس لكلية التربية

جامعة 6 أكتوبر

ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت الدراسة إلى إجراء تحليل بعدي لنتائج (60) دراسة في مجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022)، بينت النتائج أن أكثر المتغيرات التابعة التي استهدفتها الدراسات السابقة تمثلت في الذكاء العاطفي حيث اشتملت على 5 دراسات بواقع 12.8%، كما أفادت النتائج أن كلا من المنهج (المنهج الوصفي، والمنهج الوصفي التحليلي) كانا أكثر منهجين تم الاعتماد عليهما، حيث جاءت نسبتهما 17.1%، في حين كان منهج التحليل البعدي، و المنهج المختلط هما أقل المناهج المستخدمة في الدراسة والبحث حيث تم الاعتماد على كل منهما بنسبة 2.1%، علاوة على ذلك أفادت النتائج أن أكثر العينات التي تم تناولها بالدراسة والتطبيق العملي كانت من فئة المديرين حيث بلغت نسبة الاعتماد عليها بعدد 17 دراسة، كما تفيد النتائج أن أكثر الأدوات المستخدمة تمثلت في الاستبيان بمعدل 21 دراسة بما يعادل نسبة 33.9%، وأن أقل الأدوات المستخدمة تمثلت في استطلاع الرأي، ومقياس سمة القيادة، واستمارة التقييم الذاتي حيث جاءت كل منها بدراسة واحدة بنسبة 1.6%.

الكلمات المفتاحية : المهارات القيادية - أبحاث القيادة.

Abstract

The study aimed at a Meta - Analysis of the results of (60) studies in the field of leadership in the years (2012 - 2022), The results showed that the most dependent variables in the previous studies were emotional intelligence, which included 5 studies with a rate of 12.8%, The results also indicated that (the descriptive approach, and the analytical descriptive approach) were the most reliable methodologies, and their percentage came to 17%, while the Meta - Analysis method, and the mixed method were the least used methods, where the percentage of each of them was 2.1%. And that most of the samples were from the directors, which amounted to 17 studies. The most used tools were the questionnaire, with an average of 21 studies, equivalent to 33.9%, and the least used tools were (opinion poll, leadership trait scale, and self - assessment form), each of which came with one study with a rate of 1.6%.

Key words : leadership Skills- field of leadership.

مقدمة :

تمثل النظرة الحديثة للذكاء الإنساني إحدى الاتجاهات الحديثة التي أحدثت تطوراً واختلافاً جذرياً في أساليب التعليم والتعلم، فقد غيرت نظرة التربويين في أساليب تعلم الطلاب وأكدت على ضرورة التعامل معهم وفق قدراتهم الذهنية، حيث كان يُنظر إلى الذكاء قديماً من حيث الطابع التجريدي المعتمد على القدرات العقلية.

لكن أكد المفهوم العلمي الحديث للذكاء على أن الذكاء لا يتألف من سمة عامة واحدة، بل يتكون من عدة قدرات يعمل كل واحد منها في جزء مختلف من الدماغ. وأكد العالم Howard Gardner على أنه لا يوجد نوع واحد من الذكاء يعتبر العامل الحاسم للنجاح في الحياة، بل يوجد أنواع مختلفة من الذكاء (Gardener, 2006).

ومن منطلق المهارات التي يسعى الذكاء الناجح إلى تميمتها، فإن للقيادة دور هام ورئيسي في حياة الأفراد، حيث تتطلب الجهود التنموية قيادات واعية لتحقيق التنمية الشاملة لذلك فقد زادت الحاجة إلى قادة متميزين - خاصة في المجتمعات النامية - لكي يمكنهم تنظيم وتطوير وإدارة المؤسسات للارتقاء بمستوى أدائها، ولذلك تبرز أهمية الدور القيادي لما للقيادة من دور فعال في التأثير وتطوير الجماعات. لذا تعتبر القيادة عملية تربوية لازمة لكل فرد يريد تحقيق النجاح في الجماعة التي ينتمي إليها. فلكل جماعة هدفها التي تسعى لتحقيقه، ولا بد للجماعة من وجود قائد لها يكون لديه القدرة على التصرف في زمام الأمور.

هذا وقد شهد الواقع التربوي منذ فترة التسعينات وحتى الوقت الحالي ظهور عدد هائل من رسائل الماجستير والدكتوراه وكذلك الأبحاث المنشورة سواء في مجلات علمية محكمة أو بحوث المؤتمرات سواء محلية أو أقليمية أو دولية في تناول مجال القيادة وذلك لإثراء المجال البحثي وتطوير الممارسات والإسهامات العلمية والميدانية المقدمة في هذا المجال، إلا أن تلك النظرة السطحية لنتائج الرسائل والأبحاث لم تُظهر

دلائل كافية تؤيد أفضلية مجال على آخر أو استراتيجية على أخرى أو منهج يتم عليه في الدراسة له الفاعلية أكثر من غيره.

وبذلك تتضح ضرورة الحاجة إلى عمل تحليلات منظمة وأكثر تفصيلا لنتائج هذه الرسائل والابحاث بهدف معرفة التأثير الحقيقي بما يضمن التحسن في هذا المجال، لأنه على الرغم من أن معظم الإنتائج العلمي يُعني بدراسة مجال القيادة بزوايا ورؤى واتجاهات مختلفة، إلا أن بنظرة تحليلية يتضح أن أغلب المحتوى العلمي الذي تم إجراؤه محليا وعلى نطاق الوطن العربي كان يهتم بالمنهج الوصفي دون تقديم حلول واضحة جذرية لتحسين مجال القيادة، وأن أغلب الأعمال البحثية التي تناولت برامج تدريبية اعتمدت على اختبار ” ت ” أو تحليل التباين، والمتعارف عليه أن نتائج هذه الأعمال تكون عرضة للخطأ الناتج عن القرارات الإحصائية وهي ظاهرة شائعة يتم التعرض لها في البحوث التربوية إلا أن ذلك يُوجد تضارباً في نتائج تلك البحوث والدراسات بل وأنه مع زيادة الدراسات حول موضوع معين تزيد احتمالات الوصول إلى تلك النتائج المتضاربة (حسين عبد الحمي د, 1987)

والجدير بالذكر أن الباحثة استشعرت ضرورة الحاجة إلى تحليل نتائج بعض الدراسات والبحوث في مجال القيادة لعدد من الأسباب، منها ندرة دراسات التحليل البعدي في مجال القيادة حيث لم يتوافر لدى الباحثة في الفترة التي تم تحديدها (2012 - 2022) سوى دراسة واحدة اعتمدت على التحليل البعدي من بين (60) دراسة يتم تحليلها تحليل بعدي، وكذلك فإن إجراء هذه النوعية من البحوث يساعد على التعرف على الاستراتيجيات والمناهج وكذلك البرامج والأدوات في مجال القيادة بوجه عام مما يساعد الباحثين على التعمق أكثر ودراسة أفضل تثري الميدان العلمي والتربوي. وبذلك فإن الدراسة الحالية تهدف إلى تحليل النتائج العلمي المرتبط بمجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022).

مشكلة الدراسة:

توجد العديد من رسائل الماجستير والدكتوراه وبالبحوث العلمية المنشورة في المجلات المحكمة او المؤتمرات العلمية في مجال القيادة، مما نتج عنه كم معرفي

لا يستهان به في الميدان التربوي ويحتاج هذا النتاج العلمي إلى إجراء عملية فحص ومراجعة له من حين إلى آخر للتعرف على خصائصه وتحليله وتوجيهه لتحقيق أفضل استفادة علمية منه، كما أن - في حدود علم الباحثة - ترى افتقار إلى وجود دراسات التحليل البعدي في مجال القيادة، ولكي يصل الانتاج العلمي المُقدم من قبل الباحثين في الفترة المعنية بالبحث (2012 - 2022) إلى تحقيق أقصى استفادة منه فإن الأمر يتطلب وجود فحص وتحليل لذلك النتاج العلمي للتعرف على جودته وتوجهاته وتقويم مساره ومجالات دراساته، ومما سبق فإن مشكلة الدراسة الحالية تتلخص في التساؤل الالتيالي: ما التوجهات المعاصرة التي تناولت القيادة في الفترة من (2012 - 2022)؟.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى :

1. دراسة الإنتاج العلمي للدراسات السابقة ومعرفة إمكانية الاستفادة من واقع الدراسات السابقة في ضوء مؤشرات التحليل البعدي للنتائج التي تم الحصول عليها
2. إحداث تكامل بين نتائج البحوث المنشورة في مجلات وبحوث المؤتمرات ورسائل الماجستير والدكتوراه في مجال القيادة
3. تعريف الباحث القارئ في مجال القيادة بأسلوب التحليل البعدي كأسلوب إحصائي لتجميع وتحليل نتائج البحوث والدراسات السابقة
4. وصف خصائص الإنتاج العلمي في مجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022).

أهمية الدراسة:

أ - الأهمية النظرية:

1. تتمثل أهمية الدراسة النظرية في تبنيها لمنهج التحليل البعدي وهو منهج يندر استخدامه في الدراسات المتعلقة بمجال القيادة - في حدود علم الباحثة -
2. تقوم الدراسة الحالية بمحاولة لجمع وتوثيق وتحليل ما تم من البحث العلمي في مجال القيادة، والذي بذلك يمثل دليل مختصر للدراسات التي تناولت الابحاث في مجال القيادة خلال الفترة من (2012 - 2022).

3. إثراء المعرفة العلمية من خلال توضيح نتائج الدراسات السابقة في مجال المهارات القيادية، حيث تعتبر خطوة لتدعيم البحوث في مجال المهارات القيادية لتقديم تحليلات وتفسيرات أكثر وضوحًا للباحث القارئ في هذا المجال.

ب - الأهمية التطبيقية :

1. تسهم الدراسة الحالية في تطوير البحث العلمي في مجال المهارات القيادية من خلال تحديد أوجه القوة والقصور في الدراسات السابقة.
2. توضيح الموضوعات التي تكرر بحثها والمجالات التي تحتاج مزيد من البحث، مما قد يساهم في تبني موضوعات جديدة تثري الميدان النفسي التربوي
3. الخروج من نتائج الدراسة الحالية بتعميمات لتسليط الضوء على مجال المهارات القيادية في جوانب ومجالات أخرى.

محددات الدراسة:

أ - الحدود الموضوعية: وتتلخص في تغطية الدراسة للموضوعات والبرامج التي تتعلق بمجال القيادة في رسائل الماجستير والدكتوراه وكذلك الأبحاث المنشورة في مجلات علمية محكمة والابحاث المنشورة في المؤتمرات العلمية

ب - الحدود الزمنية: تمثلت في الفترة من (2012 - 2022) وتلخص الباحثة المعايير التي اتبعتها الدراسة الحالية في اختيار الرسائل والبحوث والتي تم إخضاعها للتحليل : المتغير التابع المستهدف في كل رسالة وبحث تم إخضاعه للتحليل - نوع المنهج المستخدم - العينة التي قامت عليها الدراسة والمرحلة العمرية المستهدفة في كل دراسة سابقة - الأدوات المستخدمة

مصطلحات الدراسة:

القيادة Leadership : هي تلك العملية التي يحدد فيها شخص واحد الغرض أو الاتجاه لشخص أو أكثر من الأشخاص الآخرين ويجعلهم يتحركون جنبًا إلى جنب معه ومع بعضهم البعض في هذا الاتجاه بكفاءة والتزام كامل، لذا فعملية القيادة علاقة هادفة،

تحدث بشكل عرضي بين المشاركين الذين يستخدمون مهاراتهم الفردية في التأثير والدفاع عن التغيير (Young, Edmonson and Slate, 2010)

الإطار النظري والدراسات السابقة :

يعتبر موضوع القيادة من الموضوعات التي زاد الاهتمام بها في الفترة السابقة سواء كان هذا الاهتمام متعلق بمفهوم القيادة أو الأسباب التي تجعل من أحد أفراد الجماعة قائداً دون غيره من الأفراد، وذلك لكون نجاح المؤسسات بكاملها يتوقف على نوع وشكل القيادة التي يتبعونها لتحقيق أهداف تلك الجماعة، لذلك يلزم وجود القيادات الفعالة والمؤثرة في المحيطين بهم ممن يمكنهم قيادة باقي أفراد الجماعات لتحقيق الغايات المنشودة، لأن مما لا شك فيه أن القادة مسؤولون عن مدى النجاح الذي يحققه المجتمع، فالقائد المتميز هو من يعتمد على شخصيته وقدراته على الإلهام والتحفيز، ومدى قدرته على تحمل المخاطر المحيطة به تلك التي تكون محسوبة وتم الترتيب لكيفية مواجهتها، وكذلك قدرته على التواصل الفعال لامتلاكه مهارات وفنون الاتصال بكفاءة ودقة.

يرى حامد زهران (1977) أن القيادة دور اجتماعي رئيس يقوم به القائد أثناء تفاعله مع غيره من الأفراد، ويتم هذا الدور بأن من يقوم به يكون له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في بلوغ الهدف العام للجماعة، والقيادة شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد والأتباع يقوم به القائد للمساعدة على بلوغ الأهداف وتحريك المرؤسين نحو الهدف المنشود، وتحسين التفاعلات الاجتماعية بين الأعضاء والحفاظ على تماسك المجموعة، لذا فيمكن النظر إلى القيادة على أنها دور اجتماعي وسمة شخصية وتفاعل اجتماعي مؤثر وموجه وليست مركز سلطة ومكانة للفرد.

ويشمل التفاعل الاجتماعي عملية التأثير والتفاعل داخل المجموعة، وتأتي نتائج عملية التأثير على المعلمين وأصحاب المصلحة الآخرين ولا تقتصر بالضرورة على شخص واحد. حيث تؤدي بشكل مثالي إلى مناخ تعليمي فعال يختبره جميع أصحاب المصلحة (مثل التلاميذ والمعلمين والآباء والمجتمع) (Daniëls, Hondeghem and Dochy (2019).

تري الباحثة أن القيادة تأتي أهميتها في أنها تعمل على تحويل الأهداف إلى نتائج من خلال تحفيز الأفراد على التخطيط الجيد والتعامل مع المتغيرات التي تؤثر على كيفية تحقيق الأهداف، وكذلك تمثل أهمية القيادة في تحديد مصادر قوة تأثير القادة على الآخرين وتأثير القيادة على عامل الخبرة والكفاءة، وكيفية وجود تحقيق الأهداف المُنجزة؛ للوصول إلى غاية أساسية عامة وهي تطوير المجتمعات.

كما أن القيادة من الأدوار الهامة التي يقوم بها الأفراد أثناء تفاعلهم مع الآخرين داخل جماعتهم، حيث تعبر عن دور اجتماعي لا يمكن انكاره أو تجاهله، كما أنها نمط من أنماط التفاعل الاجتماعي، وقد أصبحت القيادة الآن تمثل مجموعة الخصائص الاجتماعية التي يتحلى بها القائد وتؤدي في محصلتها النهائية إلى توجيه الآخرين الوجهة الصحيحة (Huber, 2004)

في ضوء تعريفات القيادة، تبين أن عملية القيادة تستلزم عناصر جوهرية لازمة، هي:

1 - القائد: يتمتع بصفات وخصائص معينة، ويحوز مهارات لبلوغ هدف أو أهداف

محددة

2 - الأتباع: مجموعة من الناس لديهم قدرات وأفكار تمكنهم من بلوغ الهدف

وتمثل صفاتهم

3 - شخصية الأتباع واتجاهاتهم واحتياجاتهم تكون محوراً رئيسياً لتحقيق هذا الهدف

4 - موقف يتم فيه التفاعل بين القائد والتابعين للاتفاق حول هدف مشترك

5 - عملية التأثير التي يمارسها القائد على موظفيه ووسائله في ذلك

6 - الأهداف المراد تحقيقها

7 - توزيع مسؤوليات واضحة ومحددة على أعضاء الجماعة (حسين رشوان, 2010).

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات المتناولة لباحث القيادة واختيار التوجهات الحديثة في دراسات هذه الدراسات أي التي تقع في الفترة بين (2012 - 2022)، وبذلك

فقد قامت الباحثة على مراجعة وتحليل (60) دراسة علمية، تم ترتيبها على النحو التالي عرضه، وذلك من أصل (350) دراسة، تم استبعادها لعدم ملائمتها لأهداف الدراسة الحالية سواء كانت تلك الدراسات رسائل ماجستير، أو رسائل دكتوراه، أو أبحاث علمية، وذلك على النحو التالي:

محمد عبدالقادر عابدين (2012). هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة السلوك القياديّ لمديري مدارس، تمّ اختيارُ عيّنةٍ من 362 فرداً. وإعدادُ استبانةٍ تضمُّ ٥٢ فقرةً. أشارت النتائجُ أنّ درجةَ السلوكِ القياديّ للمديرين متوسطةً، وأنّ هناك فروقاً ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بحسبِ الخبرة، لصالح ذوي الخبرة القليلة، بينما لم تُكنْ الفروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بحسبِ المؤهل العلميّ، والتخصّص.

قامت عائشة البوعيين، فاطمة الجاسم، موسى النبهان (2015) بدراسة هدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج إثرائي في تنمية مهارات القيادة الإبداعية لدى الطالبات الموهوبات الملتحقات ببرنامج التفوق العقلي والموهبة، تكونت العينة من (60) طالبة موهوبة من الصف السادس الابتدائي، تم تشكيل مجموعتين تجريبية وضابطة بواقع (30) طالبة لكل منهما، تم استخدام المنهج التجريبي، وتمثلت الأدوات في برنامج إثرائي في تنمية مهارات القيادة، مقياس مهارات القيادة الإبداعية (إعداد الباحثة). وتوصلت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائية في درجات التطبيق البعدي لمهارات القيادة الإبداعية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

أجرى (2015) Tyczkowski, Vandenhouten, Reilly&Kubsch دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي والنمط القيادي لمجموعة من مدرّاء التمريض، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين القيادة التحويلية وبين الذكاء العاطفي، وعدم وجود علاقة بين الذكاء العاطفي ونمطي القيادة التبادلية وعدم التدخل.

أجرى (2016) Donia, Raja, Panaccio, and Wang دراسة هدفت إلى التعرف على الأثر الرئيسي للقيادة الخادمة على المناخ المدرسي كما يراه المعلمون في مدارس

التعليم العام، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (260) معلم. تكونت الادوات من استطلاع رأي إعداد (Page and Wong, 1998)، وتوصلت النتائج الى وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة والمناخ المدرسي، ووجود أثر إيجابي لخصائص القيادة الخادمة على المناخ الدراسي، حيث جاءت خاصية القائد كخبير أكثر تأثيرا في جميع أبعاد المناخ المدرسي.

أجرى (Oparinde, Agbede, and Bariki (2017) دراسة هدفت إلى تنمية مهارات القيادة لدى المراهقين وصغار الشباب، تكونت العينة من (30 مراهق)، (15 ذكور، 15 إناث). تم استخدام المنهج التجريبي، والادوات تكونت من برنامج تدريبي، مقياس المهارات القيادية. وتوصلت النتائج الى فعالية البرنامج التدريبي في تنمية المهارات القيادية لدى المراهقين.

أجرى (Saglam and Alpaydin (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين سلوكيات القيادة الخادمة وسمات شخصيات مديري المدارس، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من (327) معلم، تكونت الادوات من استبانة (Reed, Vidaver – Cohen and Colwell, 2011). وتوصلت النتائج الى وجود علاقة إيجابية بين سلوكيات القيادة الخادمة ونمط شخصيات مديري المدارس.

قامت إخلاص عشرية (2017) بدراسة هدفت إلى معرفة أساليب التعلم بنموذج كولب وعلاقتها بمهارة حل المشكلات لتنمية الموهبة القيادية، تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (100) معلم ومعلمة. وتوصلت النتائج الى توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أساليب التعلم بنموذج كولب ومهارة حل المشكلات لتنمية الموهبة القيادية، كما توجد فروق دالة إحصائية في استجابة المعلمين تعزى لمتغير التدريب المتخصص لرعاية الموهوبين والتأهيل التربوي، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى للنوع.

أجرى خالد البهي (2017) دراسة هدفت إلى المقارنة بين كل من طلاب الجامعة الموهوبين وغير الموهوبين في السلوك القيادي والأنشطة السلوكية للأبن الدالة على

السلوك القيادي. تكونت العينة من (150) طالب وطالبة، وتكونت الادوات من مقياس السلوك القيادي لطلاب الجامعة، بطاقة ملاحظة الوالدين لتقييم الأنشطة السلوكية للأبن الموهوب قياديا. وتوصلت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطي درجات المجموعتين الموهوبين وغير الموهوبين في السوك القيادي وكذلك في الأنشطة السلوكية للأبن الموهوب قياديا لصالح متوسط درجات مجموعة غير الموهوبين.

أجرى (2017) (Al - Daihani) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى انتشار الأنماط القيادية بين مدرء المدراس، ودور القيادة الخادمة في التخطيط الاستراتيجي في مدارس الكويت، وتوصلت النتائج الى الأنماط القيادية الأكثر انتشارا هما القيادة التحويلية والقيادة الخادمة

أجرى (2017) (Moll and Kretzschmar) دراسة هدفت إلى التحقق من مدى ملاءمة نظرية القيادة الخادمة لقيادات المجموعة الأكاديمية في الجامعات الألمانية، تم استخدام المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج الى القيادة الخادمة تعد النموذج المناسب لقادة المجموعات الأكاديمية في الجامعات الألمانية كون لديها درجة توجه إنساني كبير، وتعمل القيادة الخادمة على تعزيز التمييز الأكاديمي والقضاء على الوظائف الأكاديمية والتوازن بين عدد من الأبعاد مثل (رعاية الأفراد، الرؤية، الخدمة، المعاملة العادلة، التنمية المهنية، والمسئولية).

قامت سعدية الشرقاوي، محمد عبد الحميد، أروى معوض (2017) بدراسة هدفت إلى تنمية بعض مهارات القيادة لدى طفل الروضة، تكونت العينة من (60) طفل وطفلة، والادوات المستخدمة: بطاقة ملاحظة المعلمة لبعض مهارات القيادة، مقياس مهارات القيادة المصور، البرنامج القائم على طريقة المشروع. وتوصلت النتائج الى إمكانية تنمية مهارات القيادة لمرحلة رياض الأطفال من خلال توفير بيئة التعلم الفعال مع مراعاة خصائص الأطفال في هذه المرحلة والفروق الفردية بينهم.

أجرى مخلد بركات، هناء الرقاد (2018) دراسة هدفت إلى بحث أثر برنامج تدريبي قائم على السيكدوراما في تنمية السلوك القيادي، تم استخدام المنهج شبه التجريبي،

وتكونت العينة من (32) طالب وطالبة تم تقسيمهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة تضمنت كل مجموعة (16) طالب وطالبة. تكونت الادوات من مقياس السلوك القيادي، والبرنامج التدريبي القائم على السيكدوراما، وتوصلت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائيا في السلوك القيادي تعزى للبرنامج التدريبي لصالح المجموعة التجريبية، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى السلوك القيادي تبعا لفئات متغير النوع، ووجود فروق دالة إحصائيا تعزى للتفاعل بين البرنامج التدريبي والنوع.

أجرى بسام الذيابات (2018) دراسة هدفت إلى تحديد أثر الذكاء العاطفي في النمط القيادي للعاملين في البنوك الأردنية، وإلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي وعلى الأنماط القيادية السائدة، تكونت العينة من (390) موظف إداري، وتوصلت النتائج الى المتوسطات الحسابية للذكاء العاطفي والأنماط القيادية متوسطة، واطهرت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر دال إحصائيا للذكاء العاطفي في الأنماط القيادية، وأن أكثر أبعاد الذكاء العاطفي تأثيرا في النمط القيادي الوعي الاجتماعي، وأن أكثر الأنماط القيادية استخداما هو نمط القيادة التبادلية

أجرى راتب الداود (2018) دراسة هدفت إلى تعرف سلوك المدربين نحو لاعبي أندية المحترفين في كرة القدم في الأردن من وجهة نظر اللاعبين، تم استخدام المنهج المنهج الوصفي المسحي، تكونت العينة من (173) لاعب من المنتسبين لأندية المحترفين. وتوصلت النتائج الى وجود مستوى متوسط لسلوك المدربين نحو لاعبي أندية كرة القدم، وكان أبرز سلوك قيادي لدى المدربين هو (السلوك التدريبي)، يليه (السلوك الاجتماعي المساعد) وبدرجة مرتفعة لكليهما، ووجود فروق في سلوك المدربين ككل تبعا لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (أقل من 18 سنة).

قامت حنان العناني (2018) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الذكاء القيادي والفروق الدالة في درجات الذكاء القيادي التي تعزى للخبرة والمستوى التعليمي وذلك لدى مديرات رياض الأطفال، تكونت العينة من (106) مديرة. تكونت الادوات من

مقياس الذكاء القيادي، وتوصلت النتائج الى أن مستوى الذكاء القيادي لدى المديرين مرتفعا، وجدت فروق دالة في الذكاء القيادي تعزى للخبرة والمستوى التعليمي.

أجرى أحمد العبادي، عدنان الإبراهيم (2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (317) معلم ومعلمة. تكونت الأدوات من استبانة، وتوصلت النتائج الى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت متوسطة، وبينت النتائج عدم وجود فرق دال إحصائيا بين الوسطين الحسابيين للقيادة الأخلاقية يعزى للنوع والتخصص، ووجود فروق دالة إحصائيا للقيادة الأخلاقية تعزى للخبرة، لصالح (من 10 سنوات فأكثر).

قامت أزهار جبارين (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى المهارات القيادية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالإبداع الإداري، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكونت العينة من (803) معلمين ومعلمات. وتوصلت النتائج الى درجة ممارسة مديري المدارس العربية للمهارات القيادية كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على درجة ممارسة المهارات القيادية تعزى إلى متغير النوع، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

أجرى (Hijazeen 2020) دراسة هدفت إلى معرفة أثر القيادة الخادمة على التكاسل الاجتماعي بوجود السعادة التنظيمية، وتوصلت النتائج الى وجود تأثير سلبي للقيادة الخادمة على التكاسل الاجتماعي، وأن السعادة التنظيمية تزيد من سلبية هذا التأثير.

أجرى (Herman 2020) دراسة هدفت إلى استكشاف المهارات القيادية التي يحتاجها قادة النظام في المجتمع والحفاظ على ثقافة مدرسية ومناخ مدرسي فعال، تم استخدام المنهج النوعي، وتكونت العينة من 2 مشرف، و 12 مدير. تم استخدام المقابلة، وتوصلت النتائج الى سمات القيادة الرئيسية لصنع وتنظيم الثقافة والمناخ المدرسي وتشمل المرونة والرؤية والصبر والصدق، بالإضافة لذلك يمكن للقادة التعرف إلى سمات القيادة اللازمة للحفاظ على ثقافة المدرسة والاستراتيجيات التي يجب استخدامها لمعالجة العقبات عند إنشاء الثقافة المدرسية.

أجرى (Adams, Mooi and Muniandy) (2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن فاعلية برنامج الإعداد المهني للقادة التربويين المتبع في خطة وزارة التربية والتعليم في ماليزيا، وكفاءته في إعدادهم تبعاً لمعايير المهنة، تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (102) مدير ومديرة. تكونت الأدوات من الاستبيان، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع معايير إعداد قادة المدرسة وأداء متميز لهم، والتوافق بين المنهج ومعايير الكفاءة، ومساهمة البرنامج التدريبي في تطوير مهارات قادة المدرسة لأدوارهم القيادية. كما كانت آراء المديرين إيجابية تجاه تأهيل البرنامج للمديرين وفقاً للمهارات القيادية ونظرياتها، وتوفير الدعم والإرشاد.

أجرى (Arya, Arshad, Ahmed, and Farooqi) (2021) دراسة هدفت إلى توضيح العلاقة بين القيادة وسمات الشخصية، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكونت العينة من 245 موظف إداري. تكونت الأدوات من استبيان، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الأمل والقيادة وكان الارتباط أقوى بالنسبة للموظفين الذين يتمتعون بشخصية إيجابية أعلى من الموظفين ذوي الشخصية السلبية.

قامت عبير بيومي، هدى محمد (2021) بدراسة هدفت إلى قياس فاعلية بعض الألعاب الإلكترونية في تنمية المهارات القيادية اللازمة لطفل الروضة في ظل الثورة الصناعية الرابعة، تكونت العينة من (34) طفل. تم استخدام المنهج شبه التجريبي. تكونت الأدوات من بطاقة ملاحظة المهارات القيادية للطفل، البرنامج التدريبي. توصلت البحث إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الأطفال في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة المهارات القيادية لطفل الروضة للدرجة الكلية لصالح التطبيق البعدي، ووجود فرق ذي دلالة إحصائية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة المهارات القيادية لطفل الروضة في كل من مهارة اتخاذ القرار، بناء العلاقات، حل المشكلات لصالح التطبيق البعدي.

قامت أسيل محمد، غسان العمري (2021) بدراسة هدفت إلى قياس أثر القوة وتكتيكات النفوذ في القيادة على المهارات القيادية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت العينة من (142) مدير ورئيس قسم. وتوصلت النتائج إلى وجود أثر

ذو دلالة إحصائية للقوة وتكتيكات النفوذ على المهارات الناعمة بأبعادها (الاتصال والتواصل والعمل بروح الفريق، والعمل تحت الضغط وإدارة التغيير واتخاذ القرار).

أجرى (Wu, and Shen (2021) دراسة هدفت إلى إجراء تحليل بعدي للمتغيرات ذات التأثير في العلاقة بين القيادة وإنجاز الطلاب، تكونت العينة من 12 دراسة سابقة. تم استخدام منهج التحليل البعدي، وأظهر التحليل الكمي أن القيادة لها علاقة إيجابية مع تحصيل الطلاب، وكشفت التحليلات النوعية أن مع تراكم المعرفة كان هناك اتجاه نحو تقديرات أكثر اتساقاً ودقة لتأثير القيادة على تحصيل الطلاب.

أجرى محمود عياد (2022) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر القيادة بالرضا الوظيفي، تكونت العينة من (240) من العاملين بوزارة الأوقاف، تم استخدام المنهج الوصفي. تكونت الأدوات من استبيان، وتوصلت النتائج الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة والرضا الوظيفي، ولا توجد فروق تبعا لمتغير النوع والمؤهل العلمي، بينما توجد فروق في متغير سنوات الخبرة لصالح الفئات (5- 10 سنوات).

قامت بدرية المطيري (2022) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع قيادة مجتمعات التعلم المهنية في ظل جائحة كورونا، تم استخدام المنهج النوعي، وتكونت العينة من (10) مديرات. تكونت الأدوات من المقابلة، وتوصلت النتائج الى وجود قصور في قيادة مجتمعات التعلم المهني بمدارس التعليم العام.

أجرى عبد الرحمن العبادلة (2022) دراسة هدفت إلى تحليل أثر القيادة الخادمة على تحسين الأداء الوظيفي في الدوائر الحكومية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 200 مدير، رئيس قسم. تكونت الأدوات من استبيان، وتوصلت النتائج الى أن مستوى ممارسة القيادة الخادمة جاء بمستوى مرتفع، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الأداء الوظيفي.

أجرى هاشم إبراهيم (2022) دراسة هدفت إلى تعميق وعي المديرين لمهارة القيادة والإبداع وذلك من خلال تعزيز القدرة لديهم على رسم صورة شاملة وكلية للأداء الاستراتيجي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 214 موظف.

تكونت الادوات من استبيان، وتوصلت النتائج الى وجود علاقة إيجابية بين القيادة والإبداع على الأداء الاستراتيجي.

سؤال الدراسة:

ما واقع الإنتاج العلمي في مجال المهارات القيادية في الفترة من (2012 - 2022)؟

منهج الدراسة وإجراءاتها :

منهج الدراسة: قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على تحليل نتائج (55) دراسة علمية تشمل (رسائل ماجستير، رسائل دكتوراه، أبحاث علمية منشورة في مجلة علمية محكمة، أبحاث منشورة في مؤتمر علمي).

الإجراءات: استغرق تنفيذ الدراسة ما يقارب من (3) أشهر، واشتمل تنفيذ الدراسة على العديد من الخطوات والمراحل الإجرائية تتمثل في: (اختيار عينة البحث، تصنيف البحوث، وأخيراً جدولة البيانات)، حيث قامت الباحثة بتعيين ما توافر من بيانات في كل دراسة، كما تم جدولة التصنيفات حتى يسهل على الباحث استنباط المعلومات منها بسهولة ووضوح.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

«ما واقع الإنتاج العلمي في مجال المهارات القيادية في الفترة من (2012) حتى (2022)؟»

قامت الباحثة بعمل عدة تصنيفات للبحوث والدراسات السابقة للإجابة على التساؤل السابق، والتي تم الاستعانة بها في الدراسة الحالية، ويوضح جدول (1) تصنيف الدراسات السابقة في مجال القيادة تبعا للمتغير التابع المستخدم في كل دراسة وذلك - حسب المعلومات التي تم ذكرها في ملخص كل دراسة سابقة تم تحليلها في البحث الحالي

جدول (1)

المتغير التابع المستهدف في كل دراسة

المتغير التابع المستهدف	التكرار	النسبة	المتغير التابع المستهدف	التكرار	النسبة
النمو المهني	1	2.6%	الإبداع	4	10.3%
الذكاء الثقافي	1	2.6%	التكاسل الاجتماعي	1	2.6%
أنماط التفكير	1	2.6%	سمات الشخصية	4	10.3%
الثقافة المدرسية	1	2.6%	مستوى الروح المعنوية	1	2.6%
الرضا الوظيفي	2	5.1%	الأنشطة السلوكية	1	2.6%
الذكاء العاطفي	5	12.8%	مهارة حل المشكلات	1	2.6%
المناخ المدرسي	2	5.1%	الأداء الوظيفي	3	7.6%
التمكين النفسي	1	2.6%	وجهة الضبط	1	2.6%
مركزية العمل بالمؤسسات	1	2.6%	التخطيط الاستراتيجي	2	5.1%
مهارات التواصل	1	2.6%	التحصيل الأكاديمي	3	7.6%
العدالة التنظيمية	2	5.1%	المجموع	39	100%

يتضح من الجدول السابق أن أكثر المتغيرات التابعة التي استهدفتها الدراسات السابقة تمثلت في الذكاء العاطفي حيث اشتملت على 5 دراسات بواقع 12.8%، وكانت المتغيرات الأقل في عدد الدراسات المتناولة هي النمو المهني، الذكاء الثقافي، أنماط التفكير، الثقافة المدرسية، التمكين النفسي، مركزية العمل داخل المؤسسات، مهارات التواصل الاجتماعي، التكاسل الاجتماعي، مستوى الروح المعنوية، الأنشطة السلوكية، مهارة حل المشكلات، ووجهة الضبط حيث أتت جميعا دراسة واحدة بمعدل 2.6%.

أما فيما يتعلق بنوع المنهج المستخدم، فقد قامت الباحثة بتصنيف أنواع المناهج التي اعتمد عليها الباحثون في دراسة الإنتاج العلمي في الفترة من (2012 - 2022) والذي تنوع بين المنهج التجريبي / شبه التجريبي، المنهج الوصفي (الوصفي التحليلي، الوصفي الارتباطي، الوصفي المسحي الارتباطي، الارتباطي المقارن)، وكذلك المنهج النوعي، والمنهج المختلط، ومنهج التحليل البعدي، ويوضح جدول (2) نوع المنهج المستخدم في الإنتاج العلمي المتعلق بأبحاث القيادة، وذلك على النحو التالي:

جدول (2)

نوع المنهج المستخدم في الإنتاج العلمي المتعلق بأبحاث القيادة

النسبة	التكرار	نوع المنهج المستخدم	النسبة	التكرار	نوع المنهج المستخدم
10.6%	5	الوصفي المسحي الارتباطي	10.6%	5	المنهج التجريبي
4.2%	2	الوصفي الارتباطي المقارن	14.9%	7	شبه التجريبي
2.1%	1	منهج التحليل البعدي	17%	8	المنهج الوصفي
2.1%	1	المنهج المختلط	17%	8	الوصفي التحليلي
100%	47	المجموع	12.8%	6	الوصفي الارتباطي
			6.3%	3	المنهج النوعي

ومن الجدول السابق يتضح أن كلا من المنهج (المنهج الوصفي، المنهج الوصفي التحليلي) كانا أكثر منهجين تم الاعتماد عليهما في دراسة أبحاث القيادة حيث جاءت نسبتها 17%، في حين كان منهج التحليل البعدي، و المنهج المختلط هما أقل المناهج المستخدمة في الدراسة والبحث حيث تم الاعتماد على كل منهما في دراسة واحدة فقط بنسبة 2.1%

واستكمالاً لفحص وتحليل البيانات المتعلقة بالعينة من حيث التصنيف والاختيار، وبالانتقال إلى طريقة اختيار العينة، والفئة العمرية لهذه الدراسات، فقد قامت الباحثة بتصنيف الفئة العمرية لعينة الدراسات والبحوث السابقة إلى (طلاب الجامعة، طلاب المرحلة الابتدائية، طلاب المرحلة الإعدادية، طلاب المرحلة الثانوية، مرحلة رياض الأطفال، المراهقين، الطلاب الموهوبين، معلم/معلمة، مدير/مديرة، عضو هيئة تدريس جامعي، موظف إداري، مشرف/ مشرفة، عمداء كليات، رئيس قسم)، ويوضح جدول (3) الفئة العمرية التي اشتملت عليها عينة أبحاث مجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022)، وذلك كما يلي:

جدول (3)

الفئة العمرية التي اشتملت عليها عينة أبحاث مجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022)

النسبة	التكرار	الفئة العمرية	النسبة	التكرار	الفئة العمرية
22.5%	16	معلم / معلمة	4.2%	3	طلاب الجامعة
23.9%	17	مدير / مديرة	2.9%	2	طلاب المرحلة الإعدادية
1.4%	1	عمداء كليات	1.4%	1	طلاب المرحلة الثانوية
5.7%	4	رئيس قسم	2.9%	2	طلاب المرحلة الابتدائية
5.7%	4	عضو هيئة تدريس جامعي	5.7%	4	مرحلة رياض الأطفال
2.9%	2	مشرف / مشرفة	5.7%	4	المراهقين
100%	71	المجموع	7%	5	الطلاب الموهوبين
			8.5%	6	موظف إداري

ومن الجدول السابق يتضح أن أكثر الفئات العمرية التي تم الاعتماد عليها في الدراسات السابقة كانت لصالح المديرين بعدد 17 دراسة، في حين أن أقل الفئات العمرية التي تم الاعتماد عليها كانت لدى طلاب المرحلة الثانوية، عمداء كليات، حيث اشتملت على دراسة واحدة فقط.

وختامًا بالأدوات المستخدمة في جمع المعلومات لدى الدراسات السابقة المتعلقة بمجال القيادة فقد قامت الباحثة بتصنيفها حسب ما ذكرته كل دراسة سابقة، مع التنويه بأنه يوجد العدد الأكبر من الدراسات والبحوث لم تستعرض للأدوات التي قامت باستخدامها في البحث قيد الدراسة، وهو ما تراه الباحثة قصور نوعي في هذه الدراسات، وأما ما توافر لدى الباحثة فيوضحه جدول (4) الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات في أبحاث مجال القيادة :

جدول (4)

الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات في أبحاث مجال القيادة

النسبة	التكرار	الأدوات المستخدمة	النسبة	التكرار	الأدوات المستخدمة
1.6%	1	مقياس سمة القيادة	14.5%	9	مقياس المهارات القيادية

6.5%	4	المقابلة	17.7%	11	البرنامج التدريبي
4.8%	3	الملاحظة	14.5%	9	مقياس السلوك القيادي
1.6%	1	استمارة تقييم ذاتي	3.2%	2	مقياس الذكاء القيادي
100%	62	المجموع	33.9%	21	استبيان
			1.6%	1	استطلاع رأي

ومن الجدول السابق يتضح أن أكثر الأدوات المستخدمة في الأبحاث المتعلقة بمجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022) تمثلت في الاستبيان بمعدل 21 دراسة بما يعادل نسبة 33.9%، وأن أقل الأدوات المستخدمة تمثلت في استطلاع الرأي، ومقياس سمة القيادة، واستمارة التقييم الذاتي حيث جاءت كل منها بدراسة واحدة بنسبة 1.6%.

تفسير النتائج ومناقشتها:

اشتملت هذه الدراسة على مراجعة وتحليل (60) دراسة علمية متعلقة بمجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022)، سواء رسائل ماجستير أو دكتوراه أو أبحاث منشورة في مجلة علمية أو بحوث مؤتمرات، تمثلت أهداف الدراسة في وصف خصائص الإنتاج العلمي في تلك الفترة.

ترى الباحثة قصور في الإنتاج العلمي المتعلق بمجال القيادة وهو ما يظهر في نتائج الدراسة من حيث: عدد رسائل الماجستير والدكتوراه التي حصلت عليها الباحثة كان أقل من عدد البحوث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، وهو ما تراه الباحثة قصور لأن الرسائل العلمية سواء ماجستير أو دكتوراه تمثل أحد أهم المصادر الرئيسية للبحث العلمي في العالم، وذلك لما تتمتع به من التزامية منهجية أكثر كما أن الباحثين الذين يقومون بإعداد الرسائل العلمية يكون إعدادهم وفق برامج دراسية متخصصة مواكبة لحركة وتطور البحث العلمي الدولي وتحت إشراف أساتذة متخصصين، وهو ما يجعلها تقدم إضافات على نطاق أوسع في مجال المعرفة بما يتيح الاستفادة الأفضل منه، وفيما يتعلق بارتفاع عدد الأبحاث المنشورة في مجلات علمية فتنفسه الباحثة على أن مجال القيادة أصبح من أكثر المجالات الحديثة انتشارا في العالم وأصبح التركيز عليه في ظل الأحداث والتوجهات العالمية الحديثة في زيادة مستمرة وهو ما دفع الكثير من

الباحثين في دراسة هذا المجال والبحث فيه بتوسع للخروج بنتائج يمكن الاستفادة منها في الواقع الميداني.

كما لاحظت الباحثة قصور في استخدام بعض الاستراتيجيات التي تثبت كفاءة وفاعلية في دراسة مجال القيادة أو مجالاته الفرعية بصورة تجريبية ولم يتم التطرق إليها بصورة كافية من قبل الباحثين، وكذلك القصور في التنوع بين البرامج التي من شأنها تنمية القيادة لدى عينات البحث والتي ترى الباحثة أنها أيضا بها قصور نوعي، حيث اقتصرت أغلب الدراسات التي تم الوصول إليها على الفئة العمرية مدير / مدير بصورة أكبر من غيرها، في حين لم تحظى باقي الفئات العمرية باهتمام بحثي موازي .

إن من أهداف هذه الدراسة هو تقييم واقع الإنتاج العلمي المتعلق بأبحاث مجال القيادة، ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحلية يجب التأكيد على ضرورة إعادة النظر في الخطط البحثية والدراسات المستقبلية التي يتم تقديمها في هذا المجال والوقوف على مدى جودتها وفعاليتها من أجل الابتعاد عن الموضوعات التقليدية النمطية التي قتلت بحثاً، بما يحقق إفادة حقيقية تهدف إلى إثراء العلم، وتكتمل فيها المعرفة من حيث انتهى الآخرون.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- توجيه الدراسات المستقبلية في مجال المهارات القيادية نحو جوانب أخرى، وألا تكون معظم الدراسات تتمركز حول بعض الجوانب فقط
- عقد دورات وبرامج تدريبية في مجال فاعلية المهارات القيادية
- العمل على تدريب وإعداد أجيال متلاحقة من الكفاءات البشرية
- التنسيق بين الوزارات المختلفة والجامعات والمراكز التربوية للاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية والدراسات المتعلقة بالمهارات القيادية، والاستعانة بالخبراء التربويين واستشارتهم فيما يتعلق بتنمية القيادة

المراجع:

- أحمد عبدالله العبادي، عدنان بدري رزق الإبراهيم (2019). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس، مجلة العلوم التربوية، 1 (1)، 392 - 433 .
- إخلاص حسن السيد عشرية (2017). أساليب التعلم بنموذج كولب وعلاقتها بمهارة حل المشكلات لتنمية الموهبة القيادية لعينة من معلمي الموهوبين بمرحلة تعليم الأساس - ولاية الخرطوم، مجلة كلية التربية، جامعة الخرطوم، 9 (10)، 305 - 350.
- أزهار عمر جبارين (2020). المهارات القيادية لدى مديري المدارس العربية داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر المعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- أسيل محمد، غسان عيسى العمري (2021). القوة وتكتيكات النفوذ وأثرها على المهارات الناعمة في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، 6 (1)، 67 - 83.
- بدرية فلاح المطيري (2022). قيادة مجتمعات التعلم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام في محافظة عنيزة، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مركز العطاء للاستشارات التربوية، 2 (4)، 260 - 284 .
- بسام الذيابات (2018). أثر الذكاء العاطفي في الأنماط القيادية من وجهة نظر العاملين في البنوك الأردنية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، مخبر المالية والمحاسبية، الجباية والتأمين، 10، 11 - 32.
- حامد عبد السلام زهران (1977). علم النفس الاجتماعي. القاهرة. عالم الكتب.

- حسين عبد الحميد أحمد رشوان (2010). القيادة: دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي. مؤسسة شباب الجامعة. اسكندرية.
- حنان عبد الحميد العناني (2018). الذكاء القيادي لدى مديرات رياض الأطفال في مدينة عمان، شؤون اجتماعية، جمعية الاجتماعيين، 35 (139)، 9 - 37.
- راتب محمد الداود (2018). دراسة مستوى السلوك القيادي لدى مدربي أندية المحترفين في كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين في الأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحري، 19 (2)، 47 - 72.
- سعدية يوسف الشرقاوي، محمد إبراهيم عبد الحميد، أروى سمير محمد على معوض (2017). تنمية بعض مهارات القيادة لدى طفل الروضة باستخدام برنامج قائم على طريقة المشروع، مجلة كلية رياض الأطفال، جامعة بور سعيد، كلية رياض الأطفال، 11، 461 - 486.
- عائشة حسن البوعينين، موسى محمد النبهان، وفاطمة أحمد الجاسم (2015). أثر برنامج إثرائي في تنمية المهارات القيادية الإبداعية لدى الطالبات الموهوبات بالصف السادس الابتدائي في مملكة البحرين. المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين - تحت شعار «نحو استراتيجية وطنية لرعاية المبتكرين» تنظيم قسم التربية الخاصة - كلية التربية - جامعة الإمارات العربية المتحدة - برعاية حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء المتميز. 19 - 21 مايو 2015. 228 - 253.
- عبد الرحمن فالح العبادلة (2022). أثر القيادة الخادمة على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 42 (2)، 149 - 168.
- عبير عبد الصمد بيومي، هدى إبراهيم على على محمد (2021). فاعلية بعض الألعاب الإلكترونية في تنمية المهارات القيادية لدى أطفال الروضة في ظل الثورة الصناعية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 90، 541 - 580.
- محمد عبدالقادر عابدين (2012). درجة السلوك القيادي للمديرين كما يقدرها المعلمون في محافظات وسط الضفة الغربية في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للعلوم الانسانية - فلسطيني، 26 (6)، 1429 - 1472.

- محمود محمد وفا عياد (2022). القيادة الابتكارية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين وأثرها على الرضا الوظيفي، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، 81 ، 186 - 201 .
- مخلد بركات عبد الرحمن البخيت، هناء خالد سالم الرقاد (2018). أثر برنامج تدريبي قائم على السيكدراما في تنمية السلوك القيادي لدى طلبة مركز الأميرة سلمى / محافظة الزرقاء، مجلة المشكاة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمادة البحث العلمي، 5 (2)، 441 - 486 .
- هاشم محمد هاشم حسن إبراهيم، محمد محمود عبد العليم (2022). أثر القيادة والإبداع على الأداء الاستراتيجي - دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة الطيران المدني المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، 13 (1)، 343 - 379 .

Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self - leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299 - 311

Adams, D., Mooi, A. N. Y., & Muniandy, V. (2020). Principal leadership preparation towards high - performing school leadership in Malaysia. *Asian Education and Development Studies*, 9 (4), 425 - 439 .

AL - Daihani, S. (2017). The Impact of Servant Leadership on Strategic Planning in Kuwait Schools: A Field Study, *The Educational Journal* , I. 123, p. 1, June

Daniëls, E., Honddeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational research review*, 27, 110 - 125.

Donia, M. B., Raja, U., Panaccio, A., & Wang, Z. (2016). Servant leadership and employee outcomes: The moderating role of subordinates' motives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 722 - 734.

Freitas, S., and Routledge, H., (2013). Designing Leadership and soft skills in educational games; the e - leadership and soft skills in educational games design model (ELESS). *British Journal of Educational Technology*, 44 (6), 951 – 968

Gardener, H. (2006). *Multiple intelligences: New horizons in theory and practice*. New York: Basic Books.

Herman, G., (2020). *The Role of System Leadership; Creating and Maintaining an Effective School Culture and Climate*, Sage Graduate School, Pro Quest Dissertations Publishing.

Hijazeen, A. F. (2020). *Servant Leadership and its Impact in Social Loafing: Test of the Moderating of Organizational Happiness: A Field Study on the Privet Hospitals in Amman*, Unpublished Master Thesis, Amman: Middel East University.

Huber, S. G. (2004). *Preparing school leaders for the 21st century*. CRC Press.

Moll, J., and Kretzschmar, L., (2017). An Investigation of the Suitability of a Servant Leadership Model for Academic Group Leaders at German University, *Journal of Leadership Education*, 16 (1), 96 – 114 .

Ogurlu, U., and Emir, S., (2014). Effects of a leadership development program on gifted and non - gifted student's leadership skills. *Eurasian Journal of Educational Research*, 55, 223 – 242

Oparinde, K. M., Agbede, G. T., & Bariki, M. E. M. (2017). Student/ youth leadership development in contemporary societies: A review attempt. *Journal of Social Sciences*, 53(1), 13 - 19.

Saglam, M. H., & Alpaydin, Y. (2017). The Relationship between School Administrators Personalities and Servant Leadership Behaviours. *Journal of Education and Training Studies*, 5(8), 106 - 113.

Tyczkowski, B., Vandenhouten, C., Reilly, J., Bansal, G., Kubsch, S. M., & Jakkola, R. (2015). Emotional intelligence (EI) and nursing leadership styles among nurse managers. *Nursing administration quarterly*, 39(2), 172 - 180.

Wu, H., & Shen, J. (2021). The association between principal leadership and student achievement: A multivariate meta - meta - analysis. *Educational Research Review*, 100423.

Young, J., Edmonson, S., & Slate, J. R. (2010). High school athletic directors and educational leadership traits: A conceptual analysis of the literature. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 5(2), 1 - 15.