

## مهارات القيادة وعلاقتها بمستوى الطموح

### لدى الشباب الجامعي

### (دراسة ميدانية على عينة من طلاب وطالبات جامعة حلوان)

إعداد

هناء عبدالوهاب أحمد بدر

تهدف الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى عينة من الشباب، وكذلك التعرف على الفروق بين الذكور والإناث من الشباب في مهارات القيادة ومستوى الطموح، الإجراءات: إشملت عينة الدراسة على (ن=١٤٠) شاباً منهم (٧٠ ذكور) (٧٠ إناث) تراوحت أعمارهم ما بين (٢٠-٢٢) عاماً، وقد تم الإستعانة بأدوات هي: مقياس مهارات القيادة للشباب (إعداد: الباحثة)، ومقياس مستوى الطموح (إعداد: الباحثة)، وقد أكدت نتائج الدراسة على: وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين درجات عينة الدراسة من الشباب على مقياس مهارات القيادة للشباب ومستوى الطموح وذلك عند مستوى دلالة (٠,٠١). ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة من الشباب الذكور والإناث على مقياس مهارات القيادة للشباب وذلك في إتجاه الذكور. وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة من الشباب الذكور والإناث على مقياس مستوى الطموح للشباب وذلك في اتجاه الشباب الذكور.

---

# LEADERSHIP SKILLS AND THEIR RELATION TO LEVEL OF AMBITION OF YOUTH (A FIELD STUDY ON A SAMPLE OF STUDENTS AND COEDS OF HELWAN UNIVERSITY)

## *Abstract*

The study aims to verify the relationship between leadership skills and the level of ambition among a sample of young people, as well as to identify the differences between male and female youth in leadership skills and level of ambition. Procedures: The study sample included (n = 140) young men, including (70 males) (70). Females) whose ages ranged between (20-22) years, and tools were used: Leadership skills scale for youth (prepared by: the researcher), and a scale of ambition level (prepared by: the researcher), and the study results confirmed that: There is a positive, statistically significant relationship between The scores of the study sample of young people on the leadership skills scale for youth and the level of ambition at the level of significance (0.01). And there are statistically significant differences between the mean scores of the study sample of male and female youth on the leadership skills scale for youth in the direction of males. As well as the presence of statistically significant differences between the mean scores of the study sample of male and female youth on the scale of youth ambition in the direction of male youth.

**Key words: leadership skills – Level Of Ambition - youth**

## مهارات القيادة وعلاقتها بمستوى الطموح

### لدى الشباب الجامعي

### (دراسة ميدانية على عينة من طلاب وطالبات جامعة حلوان)

إعداد

هناء عبدالوهاب أحمد بدر

مقدمة:

القيادة ظاهرة واكبت الإنسان منذ نشأة المجتمعات الأولى، حيث عرفت المجتمعات، أثناء مراحل تطورها، بل إن وجودها في حد ذاته سبباً أساسياً لتطور هذه المجتمعات، فكل أشكال المجتمعات الإنسانية عرفت القيادة إذ لا بد لكل منها من قائد ينظمها ويوزع الأدوار على أفرادها ويرشدها إلى الأهداف المطلوبة للوصول إليها، كما يقوم بتوجيه أعضائها ويسيطر عليهم ويؤثر في سلوكهم، ولقد شغلت القيادة الجنس البشري منذ القدم مما وجه الأنظار إلى أهمية دراستها وذلك لاختلاف وجهات النظر حولها، فظاهرة القيادة من أهم الظواهر في ميدان العلاقات الإنسانية، وتظهر الحاجة للقيادة في أخذ زمام الأمور، وتنظيم عمل الأفراد، إلى جانب القيام بعملية تنسيق الآراء والمقترحات المتعارضة التي يقدمها أفراد الجماعة التي ينتمي إليها، كما أنه تزداد درجة أهمية القائد عند ظهور عوامل تؤثر على استقرار عمل الجماعة وشكل العلاقة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض، فيعمل القائد على إيجاد الحلول الملائمة ويسارع في اتخاذ القرار الملائم في الوقت المناسب. كما ترجع أهمية دراسة مستوى الطموح الي أنها تلقي الضوء على أساليب الاضطراب النفسي الذي يعتري بعض الأفراد دون البعض الآخر، بحيث قد تصبح معرفة مستوى الطموح وسيلة تشخيصية تنبؤية، بما يمكن أن يكون عليه سلوك الفرد وصحته النفسية تبعاً لظروفه وإمكانياته، وبعبارة أخرى فإن دراسة مستوى الطموح في هذا الصدد قد تصبح دراسة للشخصية وكشفاً لديناميتها.

مشكلة البحث:

إن الشباب هم عماد المجتمعات، فهم من يتحملوا على عاتقهم مسئولية البناء والتعمير والتخطيط لمستقبلهم المهني والاجتماعي، فهم يواجهون تحديات كثيرة مثل التكيف الأكاديمي، والتكيف المهني من ناحية، مما لاشك فيه إن المرحلة الجامعية في حياة كل شاب هي مرحلة حاسمة ومصيرية، فهي طريقه نحو المستقبل وحياة ما بعد التخرج من الجامعة. (زاهر، ١٩٩٥، ص٧)

فقوة المجتمع وتماسكه وزيادة إنتاجيته تتطلب طاقات بشرية من الشباب القادرين على القيادة، وأتخاذ القرارات، وتحمل المسئوليات، والتخطيط، والتغيير للأفضل، ومن هنا كان لزاماً على الجامعات أن تراعي وتهتم بكيفية تنمية مهارات الشباب القيادية والوجدانية بكل السبل الممكنة حتى تعد طلابها وتوجههم نحو الغد المشرق والمأمول. (خريسان، ٢٠٠١، ص٩٤)

فالقيادة ظاهرة عرفتها المجتمعات منذ نشأتها، فوجودها في حد ذاتها سبباً أساسياً لتطور هذه المجتمعات، إذ لا بد لكل منها من قائد ينظمها ويوزع الأدوار على أفرادها ويرشدها إلى الأهداف المطلوبة للوصول إليها، كما يقوم بتوجيه أعضائها ويسيطر عليهم ويؤثر في سلوكهم، إذ يظهر القائد ويأخذ بيده زمام الأمور، وينظم عمل الأفراد، إلى جانب قيامه بعملية تنسيق الآراء والمقترحات المتعارضة التي يقدمها أفراد الجماعة التي ينتمي إليها، كما أنه تزداد درجة أهمية القائد عند ظهور عوامل تؤثر على استقرار عمل الجماعة وشكل العلاقة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض، فيعمل القائد على إيجاد الحلول الملائمة ويسارع في اتخاذ القرار الملائم في الوقت المناسب. (حسام الدين، ٢٠٠٥، ص٢٨)

وفي إطار ذلك هدفت دراسة Michael "2007" الي التعرف علي الفروق بين جميع الذكور والإناث في مهارات القيادة قبل وبعد خضوعهم لبرنامج لأحتراف القيادة بغض النظر عن نوع الفصل التعليمي الذي يتلقون قبه البرنامج، وقد أسفرت

النتائج إلي أن هناك علاقة إيجابية بين الخبرات القيادية السابقة للطلاب وبين مهاراتهم القيادية . أما دراسة Venkatraman "2009" فهدفت إلى الكشف عن مهارات القيادة لدي طلاب المدارس العادية التقليدية والمدارس غير التقليدية حيث توصلت الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب التعليم التقليدي وطلاب التعليم غير التقليدي في مهارات القيادة، فيما عدا مهاتي صناعة القرار وبناء الشخصية، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح طلاب التعليم غير التقليدي. وهدفت دراسة Claudia "2011" بالتعرف علي المهارات القيادية والصفات اللازمة لقيادة مجتمع الجامعات، وخلصت نتائجها في أن هنالك مهارات لا بد من توافرها لدي رئيس الجامعة وهي (مهارة التعاطف والذكاء الوجداني ، مهارة الاستماع والتواصل الفعال ، مهارة إدارة الوقت ، مهارات المرونة وتحمل الضغوط والمسئولية ، مهارة التوجيه والإرشاد ) . وفي دراسة Archard "2012" أستهدفت الكشف عن دور مهارات القيادة وتأثيرها علي الثقة بالنفس والشعور بالتنافس والفشل لدي الفتيات المراهقات، فقد أكدت على أنه كلما زادت المهارات القيادية لدى الفتيات كلما زاد شعورهن بالتنافس والإنجاز وتقدير الذات سواء في المجالات الأكاديمية أو الرياضية. كما هدفت دراسة شهاب "٢٠١٦" الى معرفة أثر البرنامج التطويري في رفع مستوى مهارات القيادة الإدارية والتربوية لمديري المدارس الابتدائية، وتوصلت الدراسة الى أداء المديرين في المهارات القيادية والتربوية كان مرتفع لصالح الأختبار البعدي. وأكدت دراسة كل من Karagianni & Montgomery "2017" الى فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مستوى مهارات القيادة لدى صغار الشباب.

فالقيادة تقتضى بضرورة الاهتمام بتنمية مستوى الطموح لدى الشباب ببذل المزيد من الجهود من أجل مواجه العديد من التحديات، حيث كانت هذه الجهود تتم في البداية على نحو منفرد، وكانت هناك استراتيجيات عديدة تدور حول رفع مستوى الطموح مثل التعليم والنمو الخلفي والتربية وخدمة المجتمع والاشتراك في القضايا

السياسية الإجتماعية وهي استراتيجيات اندمجت وتكاملت في برامج تجعل مستوى الطموح مكوناً أساسياً داخل منظومة المجتمع، أما الآن فإنه يتضمن عدة جوانب وأبعاد تعتبر بمثابة خصائص وصفات للشخص المسئول وهذه الجوانب والأبعاد تتمثل في أحساس الفرد أن له جذور داخل المنظومة الإجتماعية الأكبر وداخل المجتمعات المتداخلة والمتفاعلة والتي تتدرج من المحلية إلى العالمية، الوعي بالطرق التي يمكن للفرد أن يتأثر بها ويستطيع أن يؤثر فيها على عالمه، والشعور بخبرة الإحساس بالصلة والاعتماد المتبادل بينه وبين الآخرين والإقتناع والتسليم بأن حدود هويته لا تضيق حوله أي لا تقتصر عليه وحده كفرد بل تتسع لتصبح ذات هوامش وتخوم واسعة فالآخرون والعالم ككل جزء من الذات. (Berman,2003,p.16)

والنظر إلى الدراسات التي تناولت مستوى الطموح فقد هدفت دراسة رفعت "٢٠٠٠" إلى الكشف عن العلاقة بين مفهوم الذات ومستوي الطموح لدي الطلاب الممارسين للنشاط الرياضي، وأيضاً دراسة عبده "٢٠٠٢" التي هدفت لمعرفة علاقة الأغرئاب بمستوي الطموح لدي طلاب الثانوي العام والفني والصناعي والتي اكدت علي انه ليس هناك علاقة بينهم ، وقام حسيب "٢٠٠٤" بالتعرف علي القلق التنافسي بين طلاب الثانوية والفرق بين مستوياته (المرتفع ،المتوسط ،المنخفض) نتيجة لإختلاف الجنس ودافعية الإنجاز ومستوي الطموح والذي أكد علي وجود إختلاف وفروق بين الجنسين ودافعية الإنجاز ومستوي الطموح ، وفي هذه البحث تسعى الباحثة للتعرف على العلاقة بين مهارات القيادة ومستوي الطموح لدى عينة من شباب الجامعة.

ويرجع ذلك لكون الشباب حالة عمرية تخضع لنمو بيولوجي من جهة، ولثقافة المجتمع من جهة أخرى بدءاً من سن البلوغ، وانتهاء بدخول الفرد إلي عالم الراشدين الكبار، حيث تكون قد اكتملت عمليات التطبيع الاجتماعي، وهذا التعريف يحاول الدمج بين الاشرطات العمرية والثقافة المكتسبة من المجتمع (الثابت والمتغير) ، كما ينظر

للشباب باعتبارهم حقيقة اجتماعية وليس ظاهرة بيولوجية فقط، بمعنى أن هناك مجموعة من السمات والخصائص إذا توافرت في فئة من السكان كانت هذه الفئة شباباً ويجب فهم هذه الفئة ودراستها وعلاقتها بمتغيرات الدراسة ، والذي لم تتطرق إليه الدراسات السابقة بالبحث والدراسة "وذلك في حدود علم الباحثة".

ومن خلال ماسبق، يرجع الاهتمام بدراسة العلاقة بين القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب ناتج عن ظهور العديد من السلبيات الاجتماعية والسلوكية مثل التطرف وإدمان المخدرات والسلوك غير السوي، وضعف مستوي الطموح تجاه المجتمع التي يترتب عليهم البعد عن تبني قيم الإنشغال بقضايا وهموم الوطن الذي نحيا فيه جميعاً. ومن هنا أمكن تحديد مشكلة الدراسة التساؤل الرئيسي الآتي " ما العلاقة بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب؟"

- أهداف البحث:

- انطلاقاً من التساؤل الرئيسي للبحث يمكن تحديد أهدافه على النحو التالي: -
  - ١- تحديد طبيعة العلاقة بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب.
  - ٢- الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث من الشباب في مهارات القيادة.
  - ٣- الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث من الشباب في مستوى الطموح.
- أهمية البحث.

تتبع أهمية البحث من أهمية موضوعه، وترتبط أهمية هذا البحث بالهدف منه بالكشف عن العلاقة بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب، ويمكن إيضاح أهمية البحث في بعده النظري والتطبيقي على النحو التالي:

### أولاً: أهمية نظرية:

- ١ - تعد القيادة في حد ذاتها سبباً أساسياً لتطور المجتمعات، فظاهرة القيادة من أهم الظواهر في ميدان العلاقات الإنسانية.
- ٢- تزداد درجة أهمية عند ظهور عوامل تؤثر علي استقرار عمل الجماعة وشكل العلاقة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض، فيعمل القائد علي إيجاد الحلول الملائمة ويسارع في اتخاذ القرار الملائم في الوقت المناسب .
- ٤- أهتمام مجال الدراسة بفئة الشباب، من حيث أنهم الركيزة الأساسية، لأي مجتمع بما يمثله من قوة لا يستهان بها في المجتمع ، فهم فئة عمرية تعد نصف الحاضر وكل المستقبل.

- ٥- احتياجنا لمهارات القيادة في حياتنا كي تساعدنا في القيام بالمهام المطلوبة يومياً بكفاءة وفاعلية ومسئولية تجاه محيطنا الحيوي وهو بيتنا.
- ٦- أنه وفي حدود علم الباحثة هناك ندرة للبحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب في حدود علم الباحثة.

### ثانياً: أهمية تطبيقية:

- ١- إن هذا البحث وما يحويه من إطار نظري ودراسات سابقة ومقاييس تعد أسهاماً يمكن أن يستفيد منه الباحثون في أعداد المزيد من البحوث في مجالات القيادة ومستوى الطموح.
- ٢- الحاجة إلي بناء الشخصية القيادية الشابة من خلال تنمية القدرات القيادية بما يعزز ثقة الشباب القيايين بقدراتهم وتضعهم أمام الاختيار الجدي.
- ٣- قد تكشف للباحثين في مجال علم النفس عن واقع الشباب في مجتمعنا..



من خلال ما توصلت إليه نتائج الدراسات والبحوث السابقة والتي أكدت على وجود علاقة إيجابية بين الخبرات القيادية السابقة للطلاب وبين مهاراتهم القيادية، وأن هناك مهارات لا بد من توافرها لدى القائد من مهارة التعاطف والذكاء الوجداني، ومهارة الاستماع والتواصل الفعال، ومهارات المرونة وتحمل الضغوط والمسئولية . كما أكدت على أنه كلما زادت المهارات القيادية زاد الشعور بالتنافس والإنجاز وتقدير الذات سواء في المجالات الأكاديمية أو الرياضية. وكذلك ما كشفته عن وجود اختلاف وفروق بين الجنسين ودافعية الإنجاز ومستوي الطموح . فأمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

١- لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب.

٢- لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مهارات القيادة راجعة للنوع.

٣- لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح راجعة للنوع.

#### حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة المكانية في جامعة حلوان اما بالنسبة للحدود البشرية فتمثلت في عينة عمدية من طلاب بكليات الجامعة، وتمثلت الحدود الزمنية في فترة تطبيق المقياس وجمع البيانات والتي تمثلت في الفترة من ٢٠٢١/١٢/١٥ إلى ٢٠٢٢/١/٣٠.

#### مفاهيم البحث:

#### ١- مفهوم "مهارات القيادة":

تعرف المهارة بأنها " القدرة علي عمل هذا الشيء" أو هي " درجة الكفاءة والجودة في الأداء". (أبو حطب، صادق، ١٩٩٧، ص٣٣)

**وتعرف القيادة بأنها** "مجموعة من السلوكيات والأفعال والأهداف الموجهة التي تخلق الدافعية والتوافق وتدعم العمل الجماعي، وهي القدرة علي التأثير في الآخرين وإقناعهم من أجل إحداث تغيير أو اختلاف". (Dominguez,2008,p.63)  
أو **أنها** " عملية التأثير المتبادل بين أفراد وحدة اجتماعية تهدف إلي مساعدة أفراد تلك الوحدة لتحقيق هدفاً مشترك يُهم أكثر من شخص واحد". (Lewis,2008,p.175)

أو **أنها** " عملية التأثير في الآخرين من أجل فهم ما هو مطلوب تنفيذه، والاتفاق علي كيفية أدائه بفعالية، وهي العملية التي يتم من خلالها توجيه الأفراد والجهود الجماعية لتحقيق الأهداف المشتركة"، أو "مجموعة من العلاقات التي تجمعها المقاصد والأهداف المشتركة". (cutbirth,2010,p.40)

**كما تعرف بأنها** " تأثير يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد من خلال عملية التواصل لتحقيق أهدافه المنظمة". في حين يرى Jordan وآخرون بأنها عملية دينامية تقوم علي التفاعل بين اثنين أو أكثر من أعضاء الجماعة، حيث يتضمن هذا التفاعل القبول والاعتراف بأدوار كلاً من القائد والتابعين من قبل أعضاء الجماعة، ويتضمن هذا التفاعل أيضاً قيام القائد والتابعين بالأنشطة التي تدفع الجماعة نحو تحقيق أهدافها. (Alvarado,2010,p.38)

- **وتعرف مهارات القيادة إجرائياً في هذا البحث:**

مجموعة من المهارات الحياتية اللازمة والهامة لأداء أدوار قيادية وهي مهارة حل المشكلات و اتخاذ القرار و إدارة الوقت و التواصل والعمل الحماعي، وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس مهارات القيادة للشباب.

## ٢- مفهوم "مستوى الطموح":

وقد عرفه ( قاموس علم الأتباع ١٩٧٩ ) : بأنه مستوى الإنجاز الذي يحدده شخص معين لنفسه ويتوقع تحقيقه ويمكن أن يستخدم هذا المصطلح ليشير إلى أي شيء يتوقعه الفرد من حيث أسلوب أدائه سواء تعلق ذلك باختيار مستوى الطموح ذاته، أو بموقف الفرد في حياته عموماً.

تعريف (ذخيرة علم النفس ١٩٨٩) : مستوى الطموح هو المعيار الذي يحكم به الشخص ما علي أدائه الخارجي كنجاح أو فشل أو علي بلوغ ما يتوقعه هو نفسه في تمايز عن التحليل وعن التطلع.

تعريف (علم النفس والتحليل النفسي ١٩٩٤) : مستوى الطموح هو إطار مرجعي يتضمن احترام الذات وتعاون بين الفرد وأدائه والحكم عليه.

### ويعرف مستوى الطموح إجرائياً:

بأنه التي تفرق بين الأفراد في درجة التوقع للوصول إلى مستوى معين من الأهداف.

## ٣- مفهوم "الشباب":

يعرف مفهوم الشباب بأنهم "عادة الأفراد في مرحلة المراهقة، أي الأفراد بين مرحلة البلوغ الجنسي والنضج، وأحياناً يستعمله بعض العلماء مثل، "جازل" ليشمل المرحلة من سن (العاشرة حتى السادسة عشر) غير أن الفترة التي تنتهي فيها مرحلة الشباب غير محددة. أما مرحلة الشباب من الناحية العمرية يري البعض أن مفهوم الشباب يطلق على الفترة التي تبدأ من (الخامسة عشر أو السادسة عشر) تكون فترة النهاية حتى سن الثلاثين. (مذكور، ١٩٧٥، ص٤٠). أو أنهم عبارة عن " مرحلة زمنية تبدأ من (السادسة عشر حتى الخامسة والعشرين)، حيث تمثل هذه الفترة النمو الجسمي

والعقلي على نحو يجعل الفرد قادراً على أداء وظائفه الاجتماعية المختلفة. (السيسي، ١٩٨٩، ص ١٨). أو إنها" المرحلة التي يبدأ الفرد فيها بأن يحتل مكانه في البناء الاجتماعي، ويمارس أدواراً اجتماعية معينة للإسهام في بناء المجتمع. (ليلة، ١٩٧٥، ص ٦٤٤) الإطار النظري للبحث.

- التوجهات النظرية للبحث

### ١- النظرية "السلوكية":

ركزت هذه النظرية علي تحليل السلوكيات التي يتبعها القادة في إرشادهم وتوجيههم للآخرين، ولقد قام كل من Katz and Kahn بإجراء مقابلات مع عدد من العاملين بهدف التعرف علي الأنماط والسلوكيات الرئيسية التي يتبعها معهم القائد داخل منظمة العمل، ووجدوا نمطين رئيسيين من السلوك هما: القادة الذين يهتمون بالإنتاج فقط والقادة الذين يهتمون بالعاملين والنواحي الإنسانية الخاصة بهم، فالقادة الذين نمط سلوكهم يهتم فقط بالإنتاج يركزون علي مهام محددة مثل التخطيط والتوجيه، والإنتاجية، على عكس القادة الذين يهتمون بالعاملين فهم يهتمون بالنواحي الإنسانية في التعامل معهم وتحقيق الرفاهية لهم، وتعد النظرية السلوكية من النظريات البارزة و الفارقة في مجال القيادة، فهي تقوم على أن سلوكيات القائد الفعال من الممكن تعلمها وتنميتها مع مرور الوقت، وبالتالي فعلي الرغم من أن هناك فروق فردية تجعل بعض القادة أكثر فعالية من الآخرين. (Lewis, 2010,p.15)

وقد أستفاد البحث من هذه النظرية فإنها تركز على أهمية مهارات القيادة، فالفروق بين القادة الأكثر فعالية وبين القادة غير الكفاء يرجع إلي الإهتمام والتركيز علي تنمية المهارات الخاصة بالقيادة فالنظرية السلوكية تؤكد على إمكانية تنمية مهارات القيادة وإكتسابها وتعلمها، وبالتالي تؤكد أن القادة يصنعون ولا يولدون.

## ٢- النظرية "التفاعلية".

تستخدم التفاعلية هنا لتشير إلي وجهات النظر المختلفة في دراسة القيادة والتي تؤكد علي الصلة بين تأثير العوامل المتعددة والتي ترتبط بظهور القيادة وبسلوك الجماعة وابتنتاجها، ووفقاً لهذا الرأي العام فإن القيادة في الظاهرة التي تنشأ عندما تتكون الجماعة خلال عمليات التفاعل، وظهور أدوار أعضاء الجماعة، وتكوين المعايير ومكانة الأعضاء، وهناك كثير من نماذج القيادة والتي تعكس تفاعل الجماعة لعل أهمها وجهة النظر العملية، حيث يؤكد Hollander أن القيادة عملية ذات تأثير في اتجاهين والتي تتضمن علاقة التبادل الإجتماعي بين القائد وأتباعه، أي أن القائد وأتباعه يقومون بعملية تبادل إجتماعي، حيث يعطي أو يأخذ كلا الإثنين مكافآت عن ذلك، مثلاً يعطي القائد توجيهات الحصول علي هدف ناجح، كما يدافع ضد الصراعات ويقلل من الغموض فيزيد من معارف أعضاء الجماعة عن كافة ما يواجههم من مشاكل، ومن ناحية أخرى فإن القائد يثيبه أعضاء الجماعة بمكافأاتهم وفي المقابل فإن الأتباع يمنحون القائد كثير من الإحترام والتقدير والدعم والتأييد وتتضمن وجهة النظر العملية من القيادة ثلاثة عناصر: القائد والأتباع والموقف، والمكان الذي تتداخل فيه العناصر الثلاثة يمثل موقع القيادة والذي وصفه Hollander بأنه المكان الذي يوجد فيه القائد والأتباع مرتبطين في علاقة داخل الموقف، وأهم جانب في هذه النظرية هو أن القائد والأتباع لا يختلفون كثيراً إذ يفترض أن كل أعضاء الجماعة قادة إلي حد ما ولا يوجد حد فاصل بين دور القائد والأتباع (أبو النيل، ٢٠٠٥، ص١٢٩).

يتحدد الإطار النظري للبحث فيما يلي:

### - مهارات القيادة:

- يعد مصطلح المهارة من المصطلحات الغامضة والمعقدة، وأتجاه المهارات في القيادة شأنه شأن أتجاه السمات في القيادة يركز علي مهارات القائد نفسه أكثر من

خصائص المهنة نفسها، ووفقاً " لجمعية إدارة الموارد البشرية " تعرف المهارات بأنها القدرة علي أداء نشاط حركي أو عقلي يساهم في القيام بالمهام المطلوبة للعمل بكفاءة وفعالية، فالمهارة ليست فقط القدرة علي القيام بالعمل ولكن تأديته بدقة وإتقان، كما أن المهارات هي قدرات قابلة للتعلم والتنمية علي عكس السمات التي تكون فطرية وكامنة ومن الممكن أن يولد بها الفرد أو لا يولد بها، ولقد درس الباحثون القيادة من منظور المهارات لعدة سنوات وكان أول من درس القيادة من منظور المهارات هو " Robert Kate " حيث نشر مقالة له عام (١٩٥٥) بأسم مهارات القائد الفعال في مجلة "Harvard" لإدارة الأعمال، حيث ذكر أن الأداء يعتمد علي، مهارات أساسية وليس سمات شخصية، ووفقاً لكاتز " Katz" فالمهارة تتضمن قدرة من الممكن تطويرها، وقام "Katz" بدوره من خلال ملاحظاته للقادة التنفيذيين في مجال العمل الإداري لمعرفة أهم المهارات المطلوبة للقائد الفعال وتوصل في البداية إلي ثلاثة مهارات ، وهي المهارات الفنية، والمهارات الإنسانية ، ومهارات المفاهيم . (Kalargyrou,2009)

- عرفها (أبو النيل، ٢٠٠٥، ص١٣٥ ) بأنها تعني أفعال معينه يقوم بها القائد من توجيه وأرشاد وتأزر ، لما يجب على أعضاء الجماعة القيام بها .
- عرفها دومنجيوز (Dominguez,2008) بأنها مجموعه السلوكيات والأفعال والأهداف الموجهه نحو هدف معين والتي بدورها تخلق الدافعية والتوافق ، كما تسهم بشكل كبير في تدعيم العمل الجماعي والتأثير على أفراد الجماعة لإحداث تغيير أو اختلاف معين .

- وعرفها ليويس (Lewis,2008) بأنها تعني عملية التأثير المتبادل بين أفراد وحدة اجتماعية تهدف الى مساعدة أفراد تلك الوحدة لتحقيق هدف مشترك بين أفراد الوحدة .

- تعرف مهارات القيادة بأنها: الأدوات والسلوكيات التي يحتاجها الفرد لكي يكون ناجحاً في توجيه الآخرين, كذلك تعرف بأنها القدرة علي مساعدة الأفراد في تطوير قدراتهم الخاصة. (محمد، ٢٠١٥، ص٥٤)

- كما أن القيادة مهارة متعددة الأوجه تتطلب الموائمة بين الجسد والروح والعقل، وعلاوة علي ذلك فهي مزيج من السلوك والإجراءات والتفاعل بين القادة والتابعين، كما أنها تتميز بمدي قدرة قرارات القادة علي التأثير في إنجاز مهام التابعين من خلال علاقتهم، و التفاهم بينهم ، و القدرة علي إدارة إنفعال التابعين.(Harati,2013)

أجمع العديد من الباحثين علي كل من ( مهارات التواصل، وأتخاذ القرار، وإدارة الوقت، والعمل الجماعي، وحل المشكلات ) كمهارات أساسية للقيادة، ومن هنا فقد وقع أختيار الباحثة علي مهارات التواصل وإتخاذ القرار وإدارة الوقت وحل المشكلات والعمل الجماعي، وهي كالاتي:

#### ١- مهارة حل المشكلات:

عرف بارون (Baron, 1989) مهارة حل المشكلات بأنها هي الأسلوب العلمي المستخدم في توظيف عدد من الاستراتيجيات والمهارات المختلفة بأستخدام مبدأ المحاولة والخطأ بهدف الوصول إلي حلول ممكنة من خلال اختيار أحد البدائل أو الحلول المناسبة.

## ٢- مهارة اتخاذ القرار:

عرف (مصطفى شاويش، ١٩٩٣) اتخاذ القرار علي أساس أن كلمة قرار Decision تعني: البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول بوضع معين إلي نتيجة محددة ونهائية.

## ٣- مهارة إدارة الوقت:

عرف فيرانر (Ferner, 1995) مهارة إدارة الوقت بأنها عملية مستمرة من التخطيط والتنظيم والتقييم المستمر لكل تلك النشاطات التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية تهدف إلي توظيف الوقت المتاح واستخدامه للوصول لتحقيق الأهداف بفاعلية.

## ٤- مهارة التواصل:

عرفه أحميده والعمري وآل دبابنه (Ihmeideh, Al-omari, Al-Dababne, 2010)

بأنه عملية التفاعل القائمة بين مرسل ومستقبل مع رسالة معينة في سياق اجتماعي معين وعبر وسيط معين بهدف تحقيق غاية معينة.

وعرفه إيكسان وكريش (Iksan, Krish, Zakaria & Meeran, 2012) بأنه القدرة علي نقل المعلومات إلي الآخرين بفعالية وكفاءة، بما يضمن للمصدر الناقل والمستقبل إقامة علاقة تبادلية إيجابية.

## ٥- مهارة العمل الجماعي:

عرفه كوزلوسكي وبييل (Kozlowski & Bell, 2003) بأنه عملية يتعاون فيها مجموعة من الأشخاص بهدف تحقيق غاية معينة يصبو إليها كل فرد من أفراد المجموعة.



كما عرفه (محمد صلاح، ٢٠٠٨) بأنه تجميع لعدد معقول من الأفراد يتراوح عددهم ما بين اثنين وخمسة وعشرون فرداً يتوفر بينهم نوع من التلاحم و والتناسق في أوجه الأنشطة التي يقومون بها، وتبدو مظاهر الانتظام والتصرف في إطار من المبادئ والأهداف المشتركة.

فالمهارات القيادية هي الأدوات و السلوكيات التي يحتاجها الفرد لكي يوجه الآخرين فمما لا شك فيه ان مهارات القيادة لها تأثير كبير علي المسؤولية الاجتماعية وهي التي تحرك الفرد نحو مجتمعة وبيئته ولما كانت القيادة غير مقتصرة فقط علي من يشغلون مناصب قيادية، أي أننا جميعاً نمارسها تلقائياً في حياتنا اليومية حتي وأن لم نكن نشغل أية مناصب قيادية، فنحن نحتاج مهارات قيادية تساعدنا في القيام بالمهام المطلوبة يومياً بكفاءة و فاعلية ومسؤولية تجاه محيطنا الحيوي وهو بيئتنا .

- مفاهيم مستوى الطموح ونوعية الطموح :

- مستوى الطموح :

يرى (فرج طه وآخرون، ٢٠٠٥، ص ٧٦) أن مستوى الطموح هو المستوي الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه سواء في تحصيله الدراسي أو في إنجازه العلمي أو في إنتاجه أو في مهنته ويجتهد لتحقيقه ويعتمد في ذلك علي مدي كفاءته وقدراته وعلي ملائمة الظروف الخاصة به وبالبيئة من حوله ، لا شك أن مستوي طموح الفرد يعتبر دافعاً لكل فرد حتي ينجح في تحقيق هدفه ، هكذا تؤثر ظروف الفرد واستعداداته وخبراته في رفع أو خفض مستوي الطموح ، وكذلك يعتمد هذا المستوي علي تقدير الفرد لذاته وإمكاناته ولظروفه، وكلما صادف الفرد نجاحاً كان ذلك تدعياً وأدي إلي رفع مستوي طموحه فإن كان سيء التقدير لنفسه ولظروفه كان يتوهم امتلاك إمكانيات ليست عنده، ويعتبر مستوي الطموح نسبي لدي الأفراد (Level of Aspivation) من حيث الأهداف التي يطمح الفرد في

تحقيقها ووصولها إلي الحد المناسب له شخصياً ومحاولة تحدي العقبات والضغوط والوصول إلي مستوي طموح واقعي يتناسب مع قدرات الفرد والجوانب الاقتصادية الإيجابية في شخصيته أو محاولة تعويض الجوانب السلبية في الشخصية أو الحد من هذه الجوانب.

### - مفهوم نوعية الطموح :-

لقد دخل مفهوم نوعية الطموح - كنوع من الإضافة التنظيرية لمصطلح مستوي الطموح، وكحل منهجي لمشكلة تطبيق الاختبارات السابقة التي تستطيع التمييز بين مستويات مرتفعة أو منخفضة من الطموح ولكنها تقف عاجزة أمام تفسير هذا الارتفاع أو الانخفاض وذلك لأن نتائج التطبيق قد تساوي بين شخصيات متباينة جداً من حيث (النجاح- الفشل)، (الواقع- الخيال)، (السواء- اللاسواء).

ويري (محمد، ٢٠٠٢، ص ٣٠) أن قياس مستوي الطموح لا يعطي انطباعاً علمياً دقيقاً عن شخصية المفحوص بدون تناول ما نسميه بنوعية الطموح وهو الحل المنهجي الذي يمكن الاعتماد عليه كأداة سيكولوجية قابلة للقياس تفيد في تفسير سمة الطموح من خلال التطرق إلي عوامل وسمات رئيسية في الشخصية وتفسير الاستجابات الخاصة بعينات السلوك المراد قياسها، وتعميق مفهومها في التفسير عن طريق تنظيم عدة عوامل مؤسدة لهذا المفهوم حيث تنتظم نوعية الطموح في ثلاث فئات هي:

- ١- الفئة الأولى: تعني التمسك بالتوقعات حتي في حالة الفشل في تحقيق الأهداف.
- ٢- الفئة الثانية: وهي تعني التعديل من التوقعات بما يتناسب مع تغيير الأهداف.
- ٣- الفئة الثالثة: وهي تعني التخلي عن التوقعات لعدم القدرة علي تحقيق الأهداف.

- ١- نوع البحث: ينتمي هذا البحث إلى نمط البحوث الوصفية التحليلية لكونه أنسب أنواع البحوث ملائمة لطبيعة موضوعه.
- ٢- منهج البحث: ينتهج البحث الحالي منهج المسح الإجتماعي بالعينة للشباب الجامعي بجامعة حلوان.
- ٣- أدوات البحث: أعتمد البحث الراهن على أداتان لجمع البيانات وهما مقياس عن مهارات القيادة لدى الشباب ومقياس مستوى الطموح.
- ٤- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة السيكمترية بعدد (٦٠) من الشباب بواقع (٣٠) ذكور (٣٠) إناث بغرض حساب الكفاءة السيكمترية لأدوات الدراسة، وقد اشتملت هذه العينة على : طلاب من جامعة حلوان من كليات ( آداب/حقوق/صيدلة/تجارة) والذين تراوحت أعمارهم من (٢١-٢٢) عاماً.
- أ- العينة الأساسية (عينة التطبيق): اشتملت عينة الدراسة الأساسية على (١٤٠) شاباً من طلاب جامعة حلوان من كليات ( آداب / حقوق / صيدلة / تجارة ) حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢١-٢٢) عاماً مقسمين إلى (٧٠) ذكور و(٧٠) إناث. وقد أُختيرت العينة بطريقة العينة العمدية من داخل حرم جامعة حلوان، مع مراعاة الشروط التالية في اختيار العينة:
  - أن يتراوح أعمار الشباب بين ٢١-٢٢ عاماً.
  - روعى أن تكون العينة من الفرق الدراسية النهائية.
  - ألا يكون لديهم إعاقات أو أمراض مزمنة.
  - أن يكونوا متجانسين من حيث المستوى الإقتصادي والاجتماعي.

#### ٤- تصميم أدوات الدراسة:

##### أ- تصميم مقياس مهارات القيادة لدى الشباب الجامعي.

**المرحلة الأولى:** تحديد موضوع المقياس ومؤشراته: يتكون المقياس من (٦٠) عبارة، تقيس مهارات القيادة لدى الشباب الجامعي ويتضمن الأبعاد التالية (اتخاذ القرار- إدارة الوقت- التواصل- حل المشكلات- العمل الجماعي)

**المرحلة الثانية:** تحديد أوزان المقياس: أعتد المقياس على التدرج الثلاثي، بحيث يقوم المفحوص بإعطاء إجابة لكل عبارة من عبارات المقياس (أوافق / إلى حد ما / لأوافق) حيث تأخذ العبارات الموجبة الإستجابات والأوزان التالية: نعم (ثلاث درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة). والعبارات السالبة تأخذ فيها الإستجابات الأوزان التالية: نعم (درجة واحدة)، إلى حد ما (درجتين)، لا (ثلاث درجات). ثم قسم المقياس إلى فئات حتى يمكن التوصل إلى نتائج الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، وتم قسمته على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٢ / ٣ = ٠,٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

##### جدول (١) يوضح مستويات مقياس المهارات القيادية لدى الشباب

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - أقل من ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١,٦٧ - أقل من ٢,٣٥
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٢,٣٥ - ٣

##### **المرحلة الثالثة:** اختبار الخصائص السيكومترية للمقياس.

في هذه المرحلة تم عرض فكرة المقياس في صورته الأولية على عدد (١٠) محكمين من المتخصصين في مجال الدراسة، وذلك بغرض تحكيم المقياس من حيث.

- مدى ارتباط الأسئلة بالموضوع والأهداف وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.
  - مدى ارتباط العبارة بالبعد الذي تقيسه.
  - صياغة العبارات من حيث السهولة والوضوح.
  - إضافة عبارات أخرى إذا رأى ذلك ضرورياً.
  - الملاحظات والتعديلات المطلوب إجرائها لكل عبارة من العبارات.
- هذا وقد تم إعداد الصورة المبدئية للتحكيم متضمنة أهداف البحث، وفي ضوء ملاحظاتهم تم إعادة الترتيب والصياغة لبعض المؤشرات كذلك تم إستبعاد بعض العبارات غير المرتبطة وقد تم الإعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية.

**المرحلة الرابعة: قياس ثبات المقياس.** يقصد به أن أداة جمع البيانات تعطى نفس النتائج أو نتائج متقاربة جداً عندما تستخدم عدة مرات في جمع البيانات عن مفهوم واحد يفترض ثباته ، أيضاً تم إيجاد صدق وثبات المقياس عن طريق (معامل الارتباط) وهو عبارة عن إرتباط بين مجموعتين من الدرجات التي تم الحصول عليها عن طريق اختبار واحد أو صورتين متكافئتين للاختبار، ويمكن تحديد أهم الوسائل الإحصائية لثبات المقياس من خلال الطرق التالية: -

- أ- طريقة إعادة الاختبار.
- ب- طريقة الإختبارات المتكافئة.
- ج- طريقة التجزئة النصفية.
- د- طريقة تحليل التباين.

أعتمدت الباحثة في التأكد من ثبات المقياس على طريقة (إعادة الاختبار) حيث تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع الدراسة وعددهم (٣٠) مفردة، ثم إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ التطبيق الأول، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني للتحقق من مدى ثبات المقياس، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون حيث جاءت قيمته (٠,٧٤٤) وهي دالة عند مستويات الدلالة المتعارف عليها ومن ثم

يمكن القول إن درجات العبارات تحقق الحد الذي يمكن معه قبول هذه الدرجات ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.  
ب- تصميم مقياس مستوى الطموح لدى الشباب.

**المرحلة الأولى:** تحديد موضوع المقياس ومؤشراته: يتكون المقياس من (٤٥) عبارة، تقيس مستوى الطموح لدى الشباب الجامعي.

**المرحلة الثانية:** تحديد أوزان وفقرات المقياس: أعتمد المقياس على التدرج الثلاثي، بحيث يقوم المفحوص بإعطاء إجابة لكل عبارة من عبارات المقياس (أوافق /نوعا ما/ لاأوافق) حيث تأخذ العبارات الموجبة الاستجابات والأوزان التالية: نعم (ثلاث درجات)، إلى حد ما(درجتين)، لا (درجة واحدة). والعبارات السالبة تأخذ فيها الاستجابات الأوزان التالية: نعم (درجة واحدة)، إلى حد ما(درجتين)، لا (ثلاث درجات). ثم قسم المقياس إلى فئات حتى يمكن التوصل إلى نتائج الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، وتم قسمته على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٢ / ٣ = ٠,٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

**جدول (٢) يوضح مستويات مقياس مستوى الطموح لدى الشباب**

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - أقل من ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١,٦٧ - أقل من ٢,٣٥
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٢,٣٥ - ٣

**المرحلة الثالثة:** اختبار الصدق الظاهري للاستبيان.

في هذه المرحلة تم عرض فكرة المقياس في صورته الأولية على عدد (١٠) محكمين من المتخصصين في مجال الدراسة، وذلك بغرض تحكيم المقياس من حيث.

- مدى ارتباط الأسئلة بالموضوع والأهداف وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.
  - مدى ارتباط العبارة بالبعد الذي تقيسه.
  - صياغة العبارات من حيث السهولة والوضوح.
  - إضافة عبارات أخرى إذا رأى ذلك ضرورياً.
  - الملاحظات والتعديلات المطلوب إجرائها لكل عبارة من العبارات.
- هذا وقد تم إعداد الصورة المبدئية للتحكيم متضمنة أهداف وفروض البحث، وفي ضوء ملاحظاتهم تم إعادة الترتيب والصياغة لبعض المؤشرات كذلك تم استبعاد بعض العبارات غير المرتبطة وقد تم الإعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية.

**المرحلة الرابعة: ثبات المقياس.** أتمتت الباحثة على طريقة (إعادة الاختبار) حيث تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع الدراسة وعددهم (٣٠) مفردة، ثم إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ التطبيق الأول، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني للتحقق من مدى ثبات المقياس حيث جاءت قيمة معامل الارتباط البسيط بيرسون (٠,٨٠٥)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، ومن ثم يمكن القول إن درجات العبارات تحقق الحد الذي يمكن معه قبول هذه الدرجات ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

#### عرض جداول البحث ونتائجه

الفرض الأول: لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة ومستوى الطموح. وأمكن اختبار صحة الفرض من خلال الجدول التالي:  
جدول (٣) يوضح العلاقة بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب باستخدام معامل بيرسون .

الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	مستوى الطموح
		مهارات القيادة
٠,٠٠٥	*٠,٨٩٢	الدرجة الكلية

\* دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ ) \*\* دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ )

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود علاقة إرتباطية قوية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين مهارات القيادة ومستوى الطموح لدى الشباب الجامعي ومن هنا يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل. حيث تبين أنه كلما زادت درجة مهارات القيادة لدى الشباب كلما أرتفع مستوى مستوى الطموح لدى الشباب الجامعي.

مما سبق يتضح أن مهارات القيادة لدى الشباب تلعب دوراً كبيراً في تكوين إتجاهاتهم و تشكيل سلوكياتهم تجاه مستوى طموحهم حيث أنه كلما كانت مهارات القيادة مرتفعة لدى الشباب أدى ذلك إلى تشكيل سلوكيات إيجابية تتمثل في سلوك الفرد نحو تحقيق مستوى طموحه وعلى العكس نجد أنه كلما كانت درجة مهارات القيادة منخفضة لدى الشباب أدى ذلك إلى مستويات سلوكية سلبية سواء على مستوى طموح الفرد.

ويمكن تفسير علاقة مهارات القيادة بمستوى الطموح في إطار النظرية التفاعلية في القيادة حيث يؤكد Hollander أن القيادة عملية ذات تأثير في إتجاهين و التي تتضمن علاقة التضامن الاجتماعي ومسئولية عن الجماعة، كما يدافع ضد الصراعات ويقلل من الغموض ويزيد من وعي ومعارف أعضاء الجماعة عن كافة ما يواجههم من مشكلات، ومن هنا يتضح أن السلوك هو نتاج للتفاعل بين البيئة والإنسان وقد أكد LEWIN من خلال مفهومه المسمى بحيز الحياة (Life) Space على التفاعل المستمر بين القوى الداخلية للإنسان مثل المهارات الشخصية وبين الظروف الخارجية المتعلقة بكافة الظروف البيئية.

وفيما يلي تستعرض الباحثه تفسير العلاقة الإرتباطية بين درجات عينة الدراسة من الشباب على مقاييس مهارات القيادة ومستوى الطموح.

فسوف نستعرض بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة :



بمقارنة نتائج هذا الفرض مع نتائج الدراسات السابقة التي تمكنت الباحثة من الأطلاع عليها والتي أتصفت بالندرة فقد توصلت نتائج دراسة ( Michael Ecaudde 2007)- دراسة مدني أحمد بديوي (٢٠١٢)- (Archard, 2012)- دراسة مريم عثمان (٢٠١٥)- دراسة (Karagianni&Montgomery,2017) إلى أن الارتفاع أو الإنخفاض في مستوى مهارات القيادة لدى الفرد بشكل عام و الشباب بوجه خاص يؤثر بالإيجاب أو السلب على تقبلهم لأدوارهم في المجتمع من حولهم. فالقيادة هي نشاط إيجابي وعملية ابتكار للأهداف وصياغتها ووضع الاستراتيجية المناسبة التي تخدم أهداف المجموعة و تحقق التعاون فيما بينهم، وتعود أهمية القيادة على العنصر البشرى أى القائد وسلوكه ومدى تأثيره الإيجابي. وقد تناولت العديد من الدراسات مستوى الطموح وعلاقته بمتغيرات أخرى فقد توصلت دراسة هالة محمد ، ٢٠٠٠ - شريف مهني ، ٢٠٠١- دراسة Bartel, D.et al , 2001 - دراسة Wieslow , 2002- دراسة Maquised , m,2003 إلى أن مستوى الطموح تلعب دوراً هاماً في استقرار الحياة والمجتمعات حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الإعتداء ويقوم كل فرد بواجبه ومسئولياته نحو نفسه ونحو مجتمعه وبيئته ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاه على عاتقه حيث أن الفرد بالنسبة للمجتمع كالخلية بالنسبة للبدن فكما ان البدن لا يكون سليماً إلا إذا سلمت جميع خلاياه وقامت بأداء وظائفها المنوطة بها فكذلك المجتمع لا يكون سليماً إلا إذا سلم جميع أفراده وقاموا بأداء جميع مسئولياتهم وواجباتهم. بينما نجد أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت مهارات القيادة وعلاقتها بمتغير مستوى الطموح فيمكن القول أن هذه الدراسة تعتبر من المحاولات الأولى لطرق هذه القضية الحيوية في مجال علم النفس الاجتماعي.

الفرض الثاني : لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مهارات القيادة راجعة للنوع

جدول (٤) يوضح الفروق بين الذكور والإناث على مقياس مهارات القيادة بأستخدام

**Independent Sample (T) test**

المتغير	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) الجدولية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مهارات القيادة	ذكور	٧٠	١٧٣,٢٥	٢٢,٣٤٥	٦٧	١,٧٢٩	١٣,٦٥٩	*٠,٠٥
	إناث	٧٠	١٥٢,١٢٥	٧,٤٥٨				

\* دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ ) \*\* دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ )

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين الذكور والإناث من الشباب في مهارات القيادة.

حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة تساوى (١٣,٦٥٩) وهى أكبر من قيمة (ت)

الجدولية والتي تساوى (١,٧٢٩) عند درجة حرية (٦٧).

وتشير نتائج الجدول إلى أن الفروق جاءت لصالح الذكور، فبمقارنة متوسطات

الذكور بمتوسطات الإناث نجد أن الذكور جاءوا بمتوسط حسابي (١٧٣,٢٥)، وهو أكبر

من المتوسط الحسابي للإناث والذي بلغ قيمته (١٥٢,١٢٥) ومن هنا يمكن رفض

الفرض الصفري وقبول الفرض البديل

و بمقارنة نتيجة هذا الفرض مع نتائج الدراسات السابقة نجد أنه يتفق مع

دراسات (Archard) 2012 – عصام عبدالله ٢٠١٣ – مريم عثمان ٢٠١٥ – شهرزاد

محمد ٢٠١٦ – (Montgomery & karagianni 2017) والتي إتفقت على أن هناك

فروق بين الذكور والإناث في مهارات القيادة لصالح الذكور وإنخفاضها لصالح الإناث.

حيث ترجع الباحثة تفسير وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الذكور على

مقياس مهارات القيادة إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية و الجو الأسري التي يتلقاها كل

منهم و أيضاً سمات الشخصية فالطبيعة الفطرية للذكور من حب المغامرة والرغبة في

السفر والترحال إضافة إلى طبيعتهم الفطرية والتي تتصف بالجدية والعصبية والميل إلى

## هناء عبدالوهاب أحمد بدر

ممارسة أعمال و نشاطات القوة والعنف والنزعة الداخلية لتنمية المهارات القيادية لديهم و ذلك ليصبح في المستقبل رجل قادراً على تحمل المسؤولية وتولى المناصب العليا بالمقارنة بالإناث وطبيعتها التي تتصف بالهدوء والتسامح والخجل والحنان وسهولة السيطرة عليهن.

كما ترى الباحثة أن الفروق بين الذكور والإناث في المهارات القيادية لصالح الذكور ترجع إلى طبيعة تلك المرحلة العمرية التي تتميز ببعض الخصائص النفسية والاجتماعية والسلوكية والتي تختلف بشكل كبير على الإناث في مرحلة الشباب يحاول الشباب من الذكور فرض شخصيتهم ووجودهم من خلال إتخاذ القرارات الخاصة بهم وطبقاً لأسلوب تفكيرهم مما يشعرهم بالراحة والإستقلال النفسي، كذا اللجوء إلى العمل الجماعي مما يسهم بشكل كبير في إستفادتهم من التواصل الإجتماعي والتفاعل مع البيئة الخارجية والتي بدورها تعمل على تنمية المهارات القيادية لديهم مما يساعدهم على إدارة أوقاتهم والتعامل مع الضغوطات المختلفة التي يتعرضون لها بفاعلية وبنوع من الوعي والأدراك على عكس طبيعة تلك المرحلة بالنسبة للإناث والتي يسعون إلي الأهتمام بمظهرهن الخارجي بالإضافة إلي العادات والتقاليد المجتمعية التي لا تسمح لهن التصرف بإستقلالية وحرية كما هي للذكور.

**الفرض الثالث : لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح راجعة للنوع.**

جدول (٥) يوضح الفروق بين الذكور والاناث على مقياس مستوى الطموح بأستخدام

### Independent Sample (T) test

المتغير	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) الجدولية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مستوى الطموح	ذكور	٧٠	٤٥,٨٩٥	٥,٣٢١	٦٧	٢,٧٤٥	٨,٤٥٨	*٠,٠٥
	إناث	٧٠	٤١,٦٢٥	٦,١٢٥				

\* دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ ) \*\* دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ )

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

معنوية ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين الذكور والإناث من الشباب في مستوى الطموح.

حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة تساوى (٨,٤٥٨) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية والتي تساوى (٢,٧٤٥) عند درجة حرية (٦٧).

وتشير نتائج الجدول إلى أن الفروق جاءت لصالح الذكور، فبمقارنة متوسطات الذكور بمتوسطات الإناث نجد أن الذكور جاءوا بمتوسط حسابي (٤٥,٨٩٥)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي للإناث والذي بلغ قيمته (٤١,٦٢٥). ومن هنا يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل

ترجع الباحثة تفسير تلك النتيجة إلى طبيعة التنشئة الإجتماعية والتي تفرض قيوداً إجتماعية كبيرة نحو الإلتزام بعادات وتقاليد وأعراف المجتمع وقيمة و أخلاقه عند الإناث مقارنة بأقرانهم من الذكور مما يجعل الإلتزام من قبلهن أكثر بالمقارنة من أقرانهم من الذكور.

#### التوصيات:

فى ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها توصى الباحثة بالأتى:

١. إهتمام الأسرة والمدرسة ومنظمات المجتمع المدني بتنمية المهارات القيادية لدى الشباب من الذكور والإناث.
٢. دعوة المجتمع المدنى و مؤسسات الدولة للقيام بدورهم من خلال عمل برامج تزيد الوعى بجدوى الشعور بمستوى الطموح.
٣. العمل على تشجيع الإناث على الإشتراك فى الأنشطة والبرامج التي تنمي المهارات القيادية لديهن.
٤. تدعيم القيم الإيجابية فى مجتمعنا لغرس العادات الإيجابية للوصول لمستوى أفضل إجتماعياً ونفسياً وتربوياً لأبنائنا.
٥. العمل على تبنى توجه إعلامى استراتيجى للدولة لإبراز أهمية الدور الإيجابي للمهارات القيادية وأهمية مستوى الطموح من خلال بث وتقديم أفلام وثائقية وبرامج حوارية تجذب الشباب.
٦. عقد إختبارات قدرات في بعض الكليات التي تتطلب القدرة على ممارسة العمل القيادي لكي يتم التأكد من توفر مهارات القيادة لدى الطلاب المتقدمين.

٧. زيادة الإهتمام بالبرامج الإرشادية والتوجيهية المتخصصة في ( مهارات القيادة – مستوى الطموح).
  ٨. ضرورة تواصل الجامعات مع المجتمع المحلى وقياداته من أجل القيام بحملات توعوية لتعريف المجتمع بواجبات المسؤولية الاجتماعية تجاه تنمية المهارات القيادية للشباب.
  ٩. إنشاء موقع إلكترونى لكل جامعة تشير فيه لجهودها فى تعظيم الشعور بمستوى الطموح للطلاب.
  ١٠. ضرورة إتاحة الفرص للشباب للمشاركة فى المنتديات الثقافية والسياسية للدولة.
  ١١. ضرورة عقد ندوات وحلقات عمل وبرامج تدريبية لتنمية مهارات القيادة.
  ١٢. ضرورة الإهتمام بالإحتياجات الأساسية من مسكن وخدمات صحية وتعليمية لأفراد المجتمع لما له من أثر إيجابي فى تدعيم الشعور بمستوى الطموح.
  ١٣. ضرورة تطوير المناهج المدرسية من المراحل الأولى للتعليم الأساسى لإكساب التلاميذ المهارات القيادية وتنميتها لديهم وتدعيمها.
- مقترحات ببحوث أخرى :**

- تقترح الباحثة لإثراء الناحية البحثية إجراء الدراسات و البحوث التالية:-
- ١- القيام بمزيد من الدراسات التى تتناول علاقة مهارات القيادة بمتغيرات نفسية وإجتماعية أخرى كالتمكن النفسي والاجتماعي والتوافق النفسي.
  - ٢- القيام بمزيد من الدراسات لإلقاء الضوء على مهارات القيادة وأهميتها وتطبيقاتها وبرامجها وإستراتيجيتها.
  - ٣- تصميم و بناء برامج تربوية تعمل على إكساب المهارات القيادية لتلاميذ مراحل التعليم المختلفة وبخاصة التعليم الأساسى والشباب الجامعي.
  - ٤- فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مستوى الطموح لدى الشباب.

## المراجع

- أبو النيل، محمود (٢٠٠٥)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، دار الفكر العربي.
- أبو حطب، فؤاد & صادق، أمال (١٩٩٧): علم النفس التربوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- بديوي، مدني أحمد (٢٠١٢): فاعلية برنامج إرشادي في تنمية المهارات الاجتماعية لتطوير مهارات القيادة لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
- حسام الدين، إيناس (٢٠٠٥): القيادة وطبيعة الدور الأنثوي وسمات الشخصية لدى عينة من الكوادر الإدارية العليا لعضوات هيئة التدريس بالجامعات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس .
- حسيب ، محمد حسيب (٢٠٠٤) : القلق التنافسي كدالة تفاعلية بين الجنس ودافعية الأنجاز ومستوى الطموح لدى طلاب المرحلة الثانوية ، المؤتمر الثانوي الحادي عشر لمركز الإرشاد النفسي ،جامعة عين شمس .
- خريسان، باسم علي (٢٠٠١): العولمة والتحدي الثقافي، بيروت، دار الفكر العربي.
- رفعت ، هالة محمد (٢٠٠٠) : أبعاد مفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلاب جامعه المنصورة وغير الممارسين للنشاط الرياضي ، ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الزقازيق .
- زاهر، ضياء الدين زاهر (١٩٩٥): القيم والمستقبل (دعوة للتأمل)، القاهرة، المركز العربي للتعليم والتنمية، مجلة المستقبل، التربية العربية، المجلد ١، العدد ٢.
- السيسي، فتحي (١٩٨٩): دراسة وصفية لدور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الآثار النفسية والاجتماعية المترتبة علي تدخين السجائر، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة فرع الفيوم.
- شهاب، شهرزاد محمد (٢٠١٦): أثر برنامج تطويري لرفع مستوى مهارات القيادة الأدارية والتربوية لمديري المدارس الأبتدائية فى مركز محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب التربوية العليا، جامعة الأردن، الأردن.
- شاويش، مصطفى (١٩٩٣) الإدارة (مفاهيم - وظائف - تطبيقات).

طه وآخرون ، فرج عبد القادر (٢٠٠٥): موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، ط٣، أسبوط  
الوفاء للطباعة والنشر ، دار سعاد الصباح .

عبده ، شريف مهني (٢٠٠٢): الإغتراب وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب الثانوي العام  
والفنى الصناعي - دراسة مقارنة ، ماجستير ، معهد الدراسات العليا للطفولة ، جامعة  
عين شمس .

ليله، على (١٩٧٥): العالم الثالث "قضاياها ومشكلاته"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.  
محمد، محمد صبري (٢٠٠٢) : مستوى ونوعية الطموح وأسلوب حل المشكلات كمنبئات تشخيصية  
في اضطرابات الشخصية البارانونية ، دكتوراة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .  
محمد، مريم عثمان (٢٠١٥) الذكاء الوجداني و علاقته بمهارات القيادة لدى عينة من طلبة  
جامعة عين شمس رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب جامعة عين شمس.  
محمد، سيد (٢٠٠٨)، كيف تكون قائداً ناجحاً وفعالاً، مائة سؤال وجواب في القيادة الإدارية،  
المنصورة، المكتبة العصرية.

مذكور، إبراهيم (١٩٧٥): معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.  
نافع، محمد صلاح : ديناميات العمل كفريق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم  
السياسية، جامعة القاهرة (٢٠٠٨م).

Alvarado, H. (2010). Encouraging preadolescent emotional intelligence through leadership activity doctorate in education, California state University- Fresno.

Berman, Sheldon H. (2003):The Development of Social, Ph.D. Dissertation .Michigan .U.M.I. Dissertation Service.

Bocoum A (2010):Correlational between leadership styles, emotional intelligence projects nature and funds in a nonprofit organization doctorate of management in organizational leadership, University of Phoenix

Baran L: psychology the Essential science. Boston (1989).

Cutbirth, S. (2010): On examination of the relationship of emotional intelligence levels to balanced leadership press sibilates and leadership effectiveness in high school principals. Doctorate of education, University of Missouri. Columbia

Dominguez, P. R. (2008): the relationship between emotional intelligence and leadership on organizational excellence.

- doctorate of education, Texox A&M University – Kingsville
- Iksm,z;zakaria,e;heeran,s&krish,(2012): p.(242),commnicatiom skills among university students. Procedia-social and behavioral sciences.59,71-76.
- Ihdmeideh,f;Al-omari,A&Al- Dobabansnh,k(2010):attitudes toward communication skills among student,s-teacher,s in Jordanian public universities.Australian journal of teacher education .35 (4),1-10.
- Karagianni, D& Montgomery, A. (2017): Developing leadership skills among adolscents and young adults: areview of leadership programmers. International Journal of Adolescence and Youth,23(1).
- Kalorgyrou, V. (2009). Leadership skills and challenges in hospitality management education. doctorate of philosophy in hospitality administration, University of Nevada, Las Vegas
- Kozolowski,s&bell,b(2003).work groups and teams in organizations.in borman we, Ilgend klimoski r (eds), hand book of psycology:industrial and organizational psycology,12(2),333-376.
- Lewis, P. P. (2008): Developing leadership skills in schools of public policy and administration. Journal of Public Affairs Education, 14 (2).
- Lina Wagih Harati, M. A. (2013). Relationship between emotional intelligence and ethical decisions making in educational leaders. doctorate of education. Saint Louis University.
- Venkatraman, G. (2009):Student leadership skills in alternative education and mainstream schools in Indio. doctorate of education,Seattle University
- Wood's, B. R. (2010):The relationship between o manager's emotional intelligence and perceived leadership style doctorate of philosophy, Capella University