



**الفروق في القيادة الاخلاقية بين الطلبة العاديين والطلبة
الموهوبين في المرحلة الثانوية في دولة الكويت**
**Differences in ethical leadership between ordinary and gifted
students in secondary school in Kuwait**

إعداد

د. زهراء حبيب عبد الحسين بيرايش

Dr. Zahraa H. A . Birayesh

دكتوراة في التربية الخاصة (تربية موهوبين)

Doi: 10.21608/jasht.2023.330650

استلام البحث: ١٩ / ٧ / ٢٠٢٣

قبول النشر: ٦ / ٨ / ٢٠٢٣

بيرايش، زهراء حبيب عبد الحسين (٢٠٢٣). الفروق في القيادة الاخلاقية بين الطلبة العاديين والطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية في دولة الكويت. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٧ (٢٨) أكتوبر، ٢٤٥ – ٢٧٤.

<http://jasht.journals.ekb.eg>

الفروق في القيادة الأخلاقية بين الطلبة العاديين والطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية في دولة الكويت

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن الفروق في القيادة الأخلاقية بين الطلبة العاديين والطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية في دولة الكويت. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. تكونت العينة من ٢٤٩ طالب في المرحلة الثانوية من مدارس التعليم العام، مقسمين إلى ١٦٦ من الطلبة العاديين (٨٠ طالب، ٨٦ طالبة)، و٨٣ من الموهوبين في أكاديمية صباح الأحمد للإبداع والموهبة (٣٦ طالب، ٤٧ طالبة). وتم اختيارهم من طلبة ٦ مدارس للمرحلة الثانوية من محافظة العاصمة في دولة الكويت. تم استخدام مقياس القيادة الأخلاقية من إعداد الباحثة. أشارت نتائج البحث وجود فروق لصالح الموهوبين في كل من النزاهة، التوجيه الأخلاقي، الاهتمام، الاحترام، الثقة، وفي الدرجة الكلية للمقياس، ولصالح الطلبة العاديين في بعد القوة، بينما لم توجد فروق بين المجموعتين في كل من خدمة الآخرين والمشاركة والعدالة. كما أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث من الطلبة العاديين لصالح الذكور في كل من النزاهة، التوجيه الأخلاقي، الاهتمام، الاحترام، الثقة، وفي الدرجة الكلية للمقياس، ولصالح الإناث العاديين في بعد القوة، بينما لم توجد فروق بين المجموعتين في كل من خدمة الآخرين والمشاركة والعدالة. وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث الموهوبين في كل من النزاهة والتوجيه الأخلاقي، والاهتمام، المشاركة، الاحترام، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك لصالح الطلبة الإناث الموهوبين، في حين لم تظهر فروق بين الجنسين في خدمة الآخرين، العدالة، القوة والثقة.

الكلمات الدالة: القيادة الأخلاقية، الموهوبين، المرحلة الثانوية، الكويت.

Abstract:

The current research aimed to reveal the differences in ethical leadership between regular students and gifted students in secondary stage in Kuwait. The descriptive method was used. The sample consisted of 249 secondary stage students from public schools, divided into 166 regular students (80 male students, 86 female students), and 83 gifted students from Sabah

Al-Ahmad Academy for Creativity and Giftedness (36 male students, 47 female students). They were chosen from 6 secondary schools in Kuwait Capital Governorate. The researcher developed an Ethical Leadership Scale. The results of the research indicated differences in favor of gifted students in honesty, ethical guidance, care, respect and trust, and in the total score of the scale. Differences were in favor of regular male students in the strength dimension. While there were no differences between the two groups in serving others, participation and justice. The results also showed differences between male and female regular students in favor of males in honesty, ethical guidance, care, respect, trust and total score of the scale. Differences were in favor of regular female students in the strength dimension. While there were no differences between the groups in serving others, participation and justice. The results also showed statistically significant differences between gifted male and female students in honesty, ethical guidance, care, participation, respect and total score of the scale, in favor of gifted female students. While there were no differences between the sexes in serving others, justice, strength and trust.

Keywords: ethical leadership, gifted, secondary stage, Kuwait.

المقدمة:

يشار إلى الموهوبين على أنهم هم الأفراد الذين يتمتعون بقدرات ومهارات استثنائية في مجالات محددة، سواء كانت في المجالات الأكاديمية، أو الفنية، أو الرياضية، أو غيرها. يتفوق الموهوبون عادةً عن أقرانهم في هذه المجالات ويظهرون إبداعًا وتميزًا ملحوظين (المرهان، ٢٠١٦)، فالأشخاص الموهوبين يمثلون مجموعة متنوعة وفريدة، حيث يتميزون بقدراتهم الفريدة والمتنوعة. إلا أن قيمتهم لا تقتصر فقط على مستوى قدراتهم الشخصية، بل تتجاوز ذلك إلى ما يسهمون به في خدمة المجتمع والمساهمة في التقدم والابتكار. يعتبرون لا فقط مصدر إلهام للآخرين، بل وعوامل حيوية في بناء مجتمع أكثر تقدمًا. إن استخدامهم الفعال لمواهبهم يسهم في تحقيق التقدم والابتكار، وبالتالي يسهمون في تطوير المجتمع وتحسين جودة الحياة للجميع. في هذا السياق، يظهر أن قيمتهم الحقيقية تتجاوز الحدود الضيقة للقدرات الفردية لتشمل إسهاماتهم الإيجابية والمستدامة في خدمة الناس وتعزيز التنمية والابتكار في جميع الميادين (البحيري وإمام، ٢٠١٨).

الموهبة ليست مجرد نتيجة للوراثة أو هبة من الطبيعة، بل هي نتاج لتفاعل معقد بين العوامل الوراثية والبيئية. يتأثر تطوير الموهبة بشكل كبير بالتحفيز والتشجيع في المراحل المبكرة من الحياة، وأيضًا بجودة التعليم المتاح، والتحديات التي يواجهها الفرد. لذلك، يلعب الدعم والتوجيه الملائمون من الأسرة، والمجتمع، والمعلمين دورًا حيويًا في تنمية قدرات الموهوبين. يتعين على البيئة المحيطة أن تقدم بيئة تحفيزية وتشجيعية تساهم في توجيه الطاقات الإبداعية لديهم. وبفضل الدعم الفعال، يمكن للموهوبين أن يستفيدوا بشكل أفضل من إمكانياتهم ويحققوا التميز في مجالات متعددة. إن فهم الجوانب البيئية والتفاعلات الاجتماعية التي تسهم في تطور الموهبة يعزز الجهود المبذولة لاكتشاف وتطوير مواهب الأفراد، ويسهم في بناء مجتمع يشجع على التميز والإبداع (الجغيمان، ٢٠١٨).

يعد مفهوم القيادة مفهومًا ليس حديثًا، بل هو معروف منذ العصور القديمة. حيث كانت كلمة "القائد" تستخدم لوصف الشخص الذي يقود الجيش في المعارك، ولذلك كان لهذه الكلمة أهمية كبيرة، حيث كان المسؤول الأول عن النصر أو الهزيمة. لا يمكن لأي مجموعة أو مؤسسة تحقيق أهدافها بدون وجود قائد يقودها ويرشدها نحو النجاح والاستقرار. فالقائد هو الذي يوجه الجماعة ويساعدها على الوصول إلى

أهدافها ويقودها إلى النجاح. فعندما تكون هناك أنشطة جماعية بدون توجيه من قائد، فإن النتائج ستكون عشوائية وغير منظمة (الأكليبي، ٢٠١٨)

نظراً لأن مفهوم القيادة يتضمن العلاقة بين كل من القائد والاتباع والموقف المشترك بينهما، فقد تم تناول القيادة بمعاني مختلفة، ومن عدة جهات نظر، حيث تم دراسة القيادة باعتبارها ظاهرة معقدة تربط بين كل من القائد والاتباع والموقف. كما تم دراستها من خلال التعرف على شخصية القائد أو من خلال سلوكياته، أو من خلال صفاته الجسدية، إضافة إلى دراستها من خلال تأثير المواقف على تصرفات القائد (Karens & Bean, 2015).

يقوم القادة بأدوار مؤثرة وهامة مع الأفراد، مما يتطلب تحليلهم بقدر مرتفع من العديد من المهارات القيادية حتى يتمكنوا من إنجاز تلك المهام على الوجه الأكمل ويصبحوا قادرين على التأثير في سلوك الاتباع، هذه المهارات القيادية التي تعبر عما يمتلكه الفرد من قدرات وأدوات تعينه على إنجاز الاهداف المرجوة (Northouse, 2007)

يمثل مجال القيادة والسلوك القيادي أحد المجالات المهمة التي تناولها العديد من الباحثين والمختصين، وعليه أصبح هذا المجال في مقدمة المجالات في العصر الحديث (الأكليبي، ٢٠١٨).

فمنذ أن ظهر علم القيادة تعددت المفاهيم واختلفت باختلاف الاتجاهات والأطر النظرية، وهناك العديد من المجالات التي ظهرت وهي مرتبطة بصورة أو آخر بالقيادة ويمكن الإشارة إلى القيادة الإبداعية والقيادة التحويلية والقيادة الأخلاقية. وجد ستيرنبرغ (Sternberg, 2005) أن هناك علاقة بين القيادة والإبداع، فعندما يتم البحث عن أفراد موهوبين فإنه في الغالب يتم إهمال النوع الأكثر أهمية منهم وهم الموهوبون القادة. ولكن يجب أن توضع الأولوية لمن يقومون بأدوار قيادية لأنهم يتميزون بثلاثة عناصر أساسية: الإبداع، الذكاء، والحكمة. حيث تلعب هذه العناصر دوراً مهماً في توليد الأفكار وتحليلها وإقناع الآخرين بها، وحكمة تستعمل لموازنة تأثير هذه الأفكار وتطبيقها عملياً وهذا ما يتميز به الموهوب القائد.

تعتبر تحديد مفهوم القيادة أمراً غاية في الصعوبة نظراً لتنوع وتعدد وجهات النظر حول هذا الموضوع. يشهد المجال على تفاوت التعاريف والفهم حسب السياق والتطبيق، وهو ما يسهم في غياب تعريف شامل ومتفق عليه للقيادة. إضافة إلى ذلك، يُعَدُّ الأمر أكثر بسبب الصعوبة في تمييز بين القيادة الفعالة والعوامل التي تؤدي إلى

ظهور قادة من أنواع معينة. تتمثل إحدى التحديات الرئيسية في صعوبة فصل مكونات القيادة عن العوامل الأخرى التي تلعب دورًا في تطوير القادة الناجحين. ومن الصعب أيضًا فصل بين العوامل المؤثرة في كفاءة الجماعة والأسس التي يجب أن تستند عليها القيادة. تعقيد هذه العلاقات يجعل من التحدي أكبر في تطوير تعاريف دقيقة وشاملة لمفهوم القيادة. يظهر هذا التعقيد كذلك في التوازن الدقيق بين الفهم الفردي للقيادة والدور الجماعي الذي يلعبه القائد في تحفيز وتوجيه الجماعة نحو أهدافها بفعالية (أبوجادو، ٢٠١٤؛ الزيد، ٢٠٢٣).

على الرغم من وجود عددا كبيرا من التعريفات للقيادة، إلا أنه من المهم أن نفهم أنه يمكن لهذه التعريفات المختلفة أن تساعد في إدراك العديد من العوامل التي تؤثر على القيادة، فضلاً عن وجهات النظر المختلفة للباحثين. فعلى سبيل المثال، تعرف القيادة على أنها القدرة على خلق رؤية إيجابية للتغيير الإيجابي، وتوجيه الموارد للحلول الصحيحة، وتمثل مصدر إلهام وتحفيز الآخرين، وتوفر فرص للتنمية والتعلم (Vidgor & Sosk, 2013).

وقد تم تصنيف القيادة لعدة أنواع، منها مايلي (العجمي، ٢٠٠٨): القيادة التوجيهية: تركز على تحديد الأهداف والتوجيه وإعطاء التوجيه الواضح للأعضاء في الفريق. يتميز القائد التوجيهي بالتحكم الوثيق والإشراف المباشر للمهام والنشاطات.

القيادة التحفيزية: تركز على تحفيز وتشجيع الأفراد لتحقيق أعلى مستوياتهم الممكنة. يستخدم القائد التحفيزي المكافآت والتقدير والتشجيع لتعزيز الأداء والتفوق. القيادة الاستشارية: تتضمن استشارة الأعضاء والاستفادة من آرائهم ومساهماتهم في عملية صنع القرار. يقوم القائد الاستشاري بتشجيع التعاون والمشاركة الواسعة في صنع القرارات.

القيادة الديمقراطية: تشمل إشراك الأعضاء في عملية صنع القرارات والتشاور معهم. يُعتبر القائد الديمقراطي مُشجعًا للتعاون والمشاركة ويعتبر آراء الأعضاء ذات أهمية كبيرة.

القيادة الشخصية: تعتمد على شخصية القائد وقدراته الشخصية في التأثير على الآخرين. يتميز القائد الشخصي بالثقة والاستقلالية والرؤية الفريدة.

القيادة الوضعية: تتكيف مع المواقف والظروف المحيطة وتستخدم أساليب قيادة مختلفة حسب الحاجة. يقوم القائد الوضعي بتقييم الموقف واتخاذ الإجراءات المناسبة بناءً على ذلك.

القيادة التحويلية: تركز على تحويل وتغيير المنظمة من خلال إلهام الأعضاء وتطوير رؤية ملهمة. يهدف القائد التحويلي إلى تحقيق التغيير الإيجابي وتعزيز الابتكار والتطوير.

ويتمتع الأشخاص الموهوبين بعدد من السمات والمهارات، منها المهارات القيادية، وتعد المهارات القيادية من بين المهارات الهامة التي يمكن أن تتطور لدى الموهوبين. وعلى الرغم من أن لديهم مجموعة متنوعة من المواهب والقدرات، إلا أن القدرة على القيادة يمكن أن تكون لها تأثير كبير على قدرتهم على تحقيق النجاح والتأثير في المجتمع.

وتتضح المهارات القيادية التي قد يتمتع بها الموهوبون في المظاهر التالية (حرارة، ٢٠١٨):

الرؤية والرؤية الاستراتيجية: الموهوبون غالباً ما يكونون قادرين على التفكير الاستراتيجي والابتكار. يمكنهم رؤية الصورة الكبيرة وتحديد الأهداف الجديدة والمبتكرة وتطبيق خطط لتحقيقها.

قيادة الفريق: يمكن للموهوبين أن يكونوا قادة فعالين للفرق والمجموعات. يمتلكون مهارات التواصل الجيدة والقدرة على تحفيز وتوجيه الآخرين. يمكنهم بناء فرق متكاملة تعمل بكفاءة نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

التحفيز والإلهام: يمتلك الموهوبون القدرة على تحفيز الآخرين وإلهامهم. قد يكونون قدوة للآخرين ويعززون الثقة بالنفس والإيجابية والتفاؤل في المحيط من حولهم.

اتخاذ القرارات: الموهوبون غالباً ما يتمتعون بالقدرة على اتخاذ القرارات الصعبة والمعقدة. يمكنهم تقييم الخيارات المتاحة وتحليل البيانات والمعلومات بشكل سريع ودقيق، واتخاذ القرارات القوية والمناسبة.

الإبداع والابتكار: يمتلك الموهوبون قدرة على التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة ومبتكرة. يمكنهم الخروج عن المألوف وتقديم حلول جديدة وطرق تفكير غير تقليدية.

التواصل الفعال: الموهوبون يجيدون التواصل والتعبير عن أفكارهم ورؤاهم بوضوح وفعالية. يمتلكون مهارات الاستماع الجيدة والتعاطف والتفاعل مع الآخرين بشكل فعال.

التحمل والمرونة: الموهوبون غالبًا ما يواجهون تحديات ومواقف صعبة في مسار تطويرهم. ويحتاجون إلى التحمل والقدرة على التكيف والمرونة للتعامل مع التغيرات والعقبات. قد يواجهون ضغوطًا إضافية نتيجة لتوقعات المجتمع منهم، ولذلك يحتاجون إلى قدرة على التحمل العالية والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل والتحديات الشخصية.

التعلم المستمر: الموهوبون القادة يدركون أهمية التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم. يسعون لزيادة معرفتهم وتوسيع آفاقهم وتطوير مهارات جديدة. يكونون مستعدين للتحسين المستمر والنمو الشخصي والمهني.

ومن أنماط القيادة التي تم التركيز في الأونة الأخيرة، ما يعرف بالقيادة الأخلاقية، وهي تشكل نهجًا مهمًا في مجال الإدارة والقيادة الحديثة، حيث يُعتبر الأخلاق قلب القيادة ومرجعها الأساسي. تركز هذه القيادة على تكامل المبادئ الأخلاقية والقيم في سلوك القادة، مع التركيز على تنمية الحس الأخلاقي، وتركز القيادة الأخلاقية على كيف يُمكن دمج الأخلاق في سلوك القادة وكيف يمكن للقيادة الأخلاقية أن تسهم في تحقيق النجاح المستدام وبناء الثقة والتفاعل الإيجابي في البيئة العملية، لذا تعتبر القيادة الأخلاقية أساسية لبناء منظمات ناجحة ومستدامة وتحقيق النجاح المستدام على المدى الطويل. فهي تعزز الثقة والروح الجماعية وتعزز الأخلاق والقيم في العمل، مما يؤدي إلى تحقيق النتائج الإيجابية والتنمية الشاملة للفريق والمجتمع (Den Hartog, 2015)

ويقصد بالقيادة الأخلاقية أنها منهج قيادي يركز على ممارسة القيادة بطرق تتسم بالأخلاق والقيم الأخلاقية العالية. تتميز القيادة الأخلاقية بتوجيه القادة لاتخاذ القرارات الصائبة والأخلاقية والتصرف بنزاهة ومسؤولية تجاه المجتمع والفريق الذين يقودونهم. وتهدف القيادة الأخلاقية إلى خلق بيئة عمل تتميز بالنزاهة والاحترام والعدالة والشفافية. يُعتبر القائد الأخلاقي مثالًا يحتذى به ومصدر إلهام للآخرين. يتبنى القادة الأخلاقيون مبادئ وقيم أخلاقية مثل النزاهة، الصدق، الثقة، الاحترام، العدالة، والتسامح. وتتضمن صفات القيادة الأخلاقية قدرة القائد على اتخاذ القرارات الصائبة وفقًا للمبادئ الأخلاقية والقيم، والاهتمام بالصالح العام والمصلحة العامة للمجتمع، والتصرف بنزاهة وشفافية في التعامل مع الآخرين، وتعزيز الثقة وبناء

علاقات قائمة على الاحترام، وتحفيز وتطوير الآخرين للوصول إلى أقصى إمكاناتهم (Saha et al., 2020).

مفهوم القيادة الأخلاقية

القيادة الأخلاقية هي: "إظهار سلوك قيادي ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص، وترويج ذلك السلوك بين الأتباع والمرؤوسين" (عابدين وآخرون، ٢٠١٢)، كما تعرف بأنها "مجموعة من السلوكيات والأفعال يقوم بها القائد تجاه الأتباع، مستخدماً في ذلك الوسائل والسبل الملائمة والتي يمكن من خلالها إكساب الفرد الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعا لمجتمعه ووطنه (عثمان، ٢٠١٧)، كما يشار إلى القيادة الأخلاقية بأنها: "تتمثل في أولئك الأفراد القادة الذين قاموا بوضع مجموعة من القيم والمعايير الجيدة لتكون دليلاً لنشاط يقومون به مع تقديم العون الدائم واطهار الالتزام الكلي، والمطالبة به، وخلق جو من الثقة تسوده الحرية في الحوار والاقتراح" (خدير، ٢٠١٥، ١٤٧).

وترى الروسان (٢٠١٨) أن القيادة الأخلاقية هي نهج للقيادة يركز على المبادئ والقيم الأخلاقية في توجيهه وتأثير الآخرين. تعتبر القيادة الأخلاقية أكثر من مجرد اتباع القوانين واللوائح؛ بل تشمل أيضاً المسؤولية الأخلاقية واتخاذ القرارات الصائبة والتصرف بنزاهة وأمانة.

تتميز القيادة الأخلاقية بعدة سمات وممارسات، بما في ذلك ما يلي (غنيم، ٢٠٢٠):
١. النزاهة: يتمتع القائد الأخلاقي بالنزاهة والشفافية في تعامله مع الآخرين. يلتزم بالصدق والأمانة ويتجنب الغش والتلاعب.

٢. المسؤولية: يتحمل القائد الأخلاقي المسؤولية عن أفعاله وتأثيره على الفريق والمؤسسة. يدرك أن قراراته وأفعاله لها تأثير على الآخرين ويتحمل المسؤولية الأخلاقية لتلك التأثيرات.

٣. التعاطف والعدالة: يتعامل القائد الأخلاقي بتعاطف وعدل مع الآخرين. يستمع إلى وجهات نظرهم ويعاملهم بعدل ومساواة. يتجنب التحيز والتمييز غير المبرر.

٤. بناء الثقة: يقوم القائد الأخلاقي ببناء ثقة الآخرين من خلال التصرف بنزاهة وصدق والوفاء بالتزاماته. يكون قدوة أخلاقية للفريق ويحترم وجهات نظر الآخرين.

٥. اتخاذ القرارات الأخلاقية: يتخذ القائد الأخلاقي القرارات بناءً على المبادئ الأخلاقية والقيم. يضع المصلحة العامة والقضايا الأخلاقية قبل المصالح الشخصية.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة يمكن صياغة تعريف للقيادة الأخلاقية على النحو التالي: القدرة على توجيه الآخرين نحو الهدف المنشود ضمن إطار أخلاقي محدد يحفز القائد كنموذج يحتذى به ويحفز الأتباع للاقتداء بقائدهم بما يصنع مناخاً يساعد على جودة حياة العمل ومخرجاته.

أهمية القيادة الأخلاقية

تبرز أهمية القيادة الأخلاقية عندما لا يكون هناك قوانين وأنظمة وتعليمات، ويكون القائد هنا بحاجة إلى الاجتهاد، وتحكيم الضمير في أي قرار قد يصدر عن الإدارة، ومعرفة أن هذا القرار قد يعمل على المساعدة في تفاني العاملين بالعمل، والحصول منهم على أفضل إنجاز ممكن، وهذا من خلال معاملة العاملين معاملة حسنة، والعمل على فهم مشاعرهم، وفهم مشاكلهم، والعمل على المساهمة في حلها، والعمل على تحقيق الألفة بين فريق العمل، وهذا كله يحتاج بقوة إلى قيادة أخلاقية. إن مظاهر تأثير القيادة الأخلاقية على المنظمات لا يمكن حصرها أو عدها، لذلك من الأهمية بمكان الاهتمام بوجوده، وذلك لضمان استمرارية المنظمة في عملها وسلامتها من المظاهر السلبية، وإعاقة مسيرتها ومنعها من بلوغ أهدافها، فالقيادة الأخلاقية تعد محورا أساسيا في تنظيم العلاقات بين المنظمة والعاملين فيها (الشاعر، ٢٠١٧) ويتناول الباحثان هنا أهم مذكره الباحثون في أهمية القيادة الأخلاقية من خلال ما يلي:

أنه من الضروري أن يوجد ميثاق أخلاقي يلتزم به الإداريون يعتمد على عدة أسس منها: الحق المنطق العادلة العقل. وهذا الميثاق يحكم القرارات الإدارية في جميع المستويات، حيث يعمل الالتزام بهذا الميثاق على الحد من الصراع والتوتر بداخل المنظمة، وينعكس ذلك على تحويل المناخ التنظيمي إلى مناخ يسوده التعاون والرغبة في الإنتاج" (الطروانة، ٢٠١٢، ١٠٩).

كما أن الأفراد يحتاجون إلى بوصلة لتقوم بتوجيههم إلى السلوك الصحيح عند مواجهتهم المواقف لم يتعرضوا لها من قبل، وتتمثل هذه البوصلة في الأخلاق، فعملية المواجهة مع المواقف الجديدة ليست سهلة، لأن القيم تتنافس مع بعضها البعض، وتعد المداخل التي تعتمد على العناصر من أهم المداخل المنطقية التي تعمل على تنظيم السلوك الأخلاقي، وعلى توجيه صانعي القرار، وارشادهم ومساعدتهم في عملية التفكير" (أبو زينة، ٢٠١٩)

كما أكد بأن "مفعول التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية السامية يصعب وصفه، فهي تعمل على تقديم الدعم للمرؤوسين للالتزام بالسلوكيات الأخلاقية، حيث لا يكون ذلك عفويا أو تلقائيا. بل يكون مخططا له ومدروسا، مما يساعد في بناء الثقافة التنظيمية الجيدة، التي تهدف لبناء أخلاقي للمؤسسة يكون قائما على تبادل الثقة بين كل الاطراف ذات العلاقة، لذلك تعد القيادة بالأخلاق أحد أسم القوة المستقبلية في علم الإدارة" (الشتوي، ٢٠١٩).

وفي المجال المدرسي، فإن القيادة الأخلاقية تعني أن يكون لدى القادة التربويين قدرة على توجيه المدرسة بطرق تتسم بالأخلاق والقيم الأخلاقية السامية. يتعين على القادة التربويين أن يكونوا قدوة حية للطلاب والمعلمين وأعضاء الهيئة التعليمية الأخرى، وأن يمثلوا مثالا يحتذى به في تصرفاتهم وسلوكهم. فالقادة التربويون الأخلاقيون يعملون على بناء ثقافة تربوية تركز على القيم والأخلاق والمسؤولية الاجتماعية، ويشجعون الطلاب على التفكير النقدي واتخاذ القرارات الأخلاقية الصائبة في حياتهم اليومية وفي التعامل مع الآخرين. لذا تعتبر القيادة الأخلاقية في المجال المدرسي أساسية لتحقيق بيئة تعليمية صحية ومحفزة ومساهمة في تنمية الشخصية الأخلاقية للطلاب وتحقيق التفوق الأكاديمي والتنمية الشاملة. كما تساهم في بناء ثقافة تربوية تعزز القيم الإنسانية وتشجع الطلاب على أن يصبحوا مواطنين أخلاقيين ومسؤولين في المجتمع (Işik, 2020).

وتتضمن مفاهيم القيادة الأخلاقية في المجال المدرسي القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة وفقاً للمبادئ الأخلاقية والقيم التربوية، وتعزيز النزاهة والشفافية في إدارة المدرسة، والتعامل بعدل ومساواة مع الطلاب وأعضاء الهيئة التعليمية، وتشجيع الاحترام والتعاون بين الجميع، وتعزيز الوعي الأخلاقي لدى الطلاب وتنمية مهاراتهم الأخلاقية (Easley, 2008).

وفي الميدان التربوي أشار أيضاً دفرسن وماكينزي (Dufresne & Mckenzie, 2009) من خلال حديثهما عن ثقافة القيادة الأخلاقية في المدرسة، أن القائد الاخلاقي يبني لنفسه نظاماً قيمياً شخصياً ورؤية واضحة، ويتمتع بالاستقامة والالتزام العلني بالصالح العام، وتتوافق اتجاهاته ومعتقداته وسلوكه. وتستوجب القيادة الأخلاقية أن يعمل الفرد على تعزيز اتخاذ القرارات بالتشارك من قبل أطراف المجتمع المدرسي كله وأن توفر الفرص المناسبة لهم للعمل معاً، وإيذاء آرائهم، بحيث تقدر ويستمتع لها بعناية.

وفي دراسة مرتبطة بالمناخ الأخلاقي في المدرسة (Sagnak, 2012)، تبين أن ثمة علاقة بين المناخ الأخلاقي والقيادة التحويلية، إذ إن القيادة التحويلية تتضمن إظهار الدقة والاهتمام واحترام القانون والنظام، وهي أبعاد أخلاقية في الإدارة المدرسية ويمكن اعتبار القيادة التحويلية قيادة خلقية نظراً لما تتضمنه من رؤية واضحة، وقبول لأهداف الجماعة، ودعم للأفراد، وإظهار للتوقعات العالية، وأخذ بالعزائم.

ويرى الجغيمان وآخرون (٢٠١٣) أنه إذا توافرت الرعاية الملائمة لجميع جوانب الشخصية في كل من البيت والمدرسة فإن موهبتهم بشكل عام ومهاراتهم القيادية بشكل خاص لا بد وأن تتطور بتطور مايقدم لهم لرعايتها وتنميتها، إضافة إلى ان المجتمع بذلك يكسب قادة متميزين في المستقبل.

وعند النظر إلى ما يقدم في هذا المجال من خدمات لرعاية هذا الجانب بالغ الأهمية من الشخصية لدى الطلبة الموهوبين فإنه يتضح بأن عدداً من الباحثين قد كرسوا دراساتهم لإيجاد المقاييس التي تكشف عن القدرات القيادية، وتوفير البرامج المخصصة لتنمية الجوانب القيادية لدى الموهوبين ولعل من أبرزها، مقياس المهارات القيادية، ومقياس روتس للقيادة، ونموذج القيادة الابداعية التفاعلية (ورد في السمدوني ٢٠٠٩)

ومن خلال استعراض الدراسات التي بحثت في موضوع البحث تبين أن موضوع القيادة الأخلاقية لاقى اهتماماً كبيراً من الباحثين؛ فقد هدفت دراسة عابدين وآخرون (٢٠١٢) إلى تعرف تقديرات المعلمين درجة ممارسة مديريهم القيادة الأخلاقية، وقد أجريت في المدارس الحكومية في محافظة القدس، وبلغت العينة ٣٣٩ معلماً باستخدام استبانة مكونة من ٥٢ بنداً. وأشارت النتائج إلى أن ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يقدرها المعلمون جاءت بدرجة مرتفعة، وأيضاً أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المعلمين بحسب المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة الدراسية، والمديرية التي يتبع لها المعلم فلم تكن ذات دلالة إحصائية.

وأشارت دراسة الشمالان (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة سلوكيات القيادة الأخلاقية ببعديها: السمات الأخلاقية للقائد، وتشجيع القائد للسلوكيات الأخلاقية، في تعزيز فعالية الإرشاد الأكاديمي، وكانت عينة الدراسة مكونة من ٧٥

طالباً من برامج الماجستير في جامعة الملك سعود، واعتمدت الدراسة على مقياس سلوكيات القيادة الأخلاقية *EIS* لبروان ٢٠٠٥ بعد اختبار ملائمته للبيئة المحلية، وأظهرت النتائج الأهمية الشديدة للقيادة الأخلاقية في تعزيز فاعلية الإرشاد الأكاديمي.

هدفت دراسة الطريف (٢٠١٨) إلى التعرف على فعالية برنامج قيادة المستقبل في تنمية سلوك القيادة التحويلية لدى الطالبات الصف السابع الموهوبات في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من ١٦ طالبة موهوبة في مدينة الرياض وتم اتباع المنهج التجريبي وخضع أفراد العينة إلى مقياس القيادة متعددة العوامل (*MLQ5x*) لتحديد مستوى مهارات القيادة التحويلية لدى أفراد مجموعة الدراسة. وأظهرت النتائج أن متوسط الرتب المئينية لدرجات الطالبات في المجموعة التجريبية على مستوى الدرجة الكلية لمقياس القيادة وأبعاده كان أعلى وبدلالة إحصائية من متوسط درجات طالبات المجموعة الضابطة، حيث أظهرت طالبات المجموعة التجريبية تفوقاً أعلى في ممارسة مهارات القيادة التحويلية مقارنة بطالبات المجموع الضابطة.

وأجرى نوفل ولطفي (٢٠١٦) بهدف وضع تعريف للقيادة الأخلاقية يوضح الصفات المميزة للإنسان الأخلاقي والمدير الأخلاقي، مع محاولة قياس مستوى ممارسة هذه القيادة من وجهة نظر المعلمات، وذلك على عينة مكونة من (٦٧) معلمة بفصول رياض الأطفال، وتم استخدام مقياس للقيادة الأخلاقية مكون من ستة أبعاد، وأظهرت النتائج أن مستوى الممارسة متوسط في أبعاد النزاهة، والتوجيه الأخلاقي، والاهتمام بالمعلمات، ويميل مستوى الممارسة في بعدي العدالة وتوصيف الدور إلى الانخفاض النسبي، ويرى أفراد العينة أن مستوى الممارسة يبعد المشاركة منخفض إلى حد كبير.

كما قام كل من ولي وعمر (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى الكشف عن دور القيادة الأخلاقية في إدارة المواهب، وذلك على عينة للبحث مكونة من (٧٥) من مدراء المستشفيات الأهلية في مدينة أربيل، واستخدمت الدراسة استبيان للكشف عن دور القيادة الأخلاقية في إدارة المواهب. وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجيبين تجاه أبعاد القيادة الأخلاقية وأبعاد إدارة المواهب وفق الخصائص الشخصية للمستجيبين، أي أن لديها نظرة متساوية أو متقاربة اتجاه كل من القيادة الأخلاقية وإدارة المواهب.

وأجرى العتيبي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على معوقات ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلما ومعلمة في محافظة الفروانية بدولة الكويت، وتم تطوير استبانة تكونت من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (المعوقات المتعلقة بالعمل، والمعوقات الاجتماعية، والمعوقات المتعلقة بالمعلمين)، وأشارت النتائج إلى أن معوقات ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة مرتفعة، حيث جاء مجال المعوقات المتعلقة بالعمل في المرتبة الأولى، ثم مجال المعوقات المتعلقة بالمعلمين، تلاه مجال المعوقات الاجتماعية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن معوقات ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في دولة الكويت تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة باستثناء مجال المعوقات المتعلقة بالمعلمين وجاءت الفروق لصالح أقل من عشر سنوات.

أما عبد العظيم (٢٠١٩) فقام بدراسة للكشف عن علاقة القيادة الأخلاقية بالإبداع الإداري. لدى عينة من العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بمحافظة البحيرة بمصر، وكذلك بحث أثر كل من الجنس- المستوى التعليمي- الخبرة، على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبداع الإداري لدى عينة قوامها (١٤٥) فرد من (أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة- الموظفين والعاملين الإداريين) وتشكلت أدوات الدراسة من قائمة لمقياسي القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس القيادة الأخلاقية، ودرجاتهم على مقياس الإبداع الإداري، وكذلك وجود علاقة دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس القيادة الأخلاقية ودرجاتهم على مقياس الإبداع الإداري ترجع لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - الخبرة).

وقامت دعكيك (٢٠٢٠) بدراسة للكشف عن درجة التزام مديري المدارس بمعايير القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى الوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٤٤٣) معلما ومعلمة، كما استخدمت استبانتين لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس بمعايير القيادة الأخلاقية جاءت مرتفعة، وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغير الجنس في

تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديريهم بمعايير القيادة الأخلاقية في جميع مجالات المقياس باستثناء مجال العلاقة المهنية، وجاءت الفروق لصالح الإناث، ووجود فروق لأثر نوع المدرسة في جميع المجالات، ولصالح المدارس الحكومية، وعدم وجود فروق لأثر متغير المرحلة التعليمية في جميع مجالات مقياس الالتزام بمعايير القيادة الأخلاقية باستثناء مجال العلاقة مع أولياء الأمور، وجاءت الفروق لصالح المرحلة الثانوية، وعدم وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة في درجة الالتزام الكلية وعلى جميع مجالات المقياس، وأن مستوى الوعي لدى الطلبة جاء مرتفعاً ككل، وأن تقديرات عينة الدراسة لجميع مجالات استبانة مقياس الوعي لدى الطلبة جاء مرتفعاً باستثناء الوعي السياسي والفكري جاء متوسطاً. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر المتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة) في تقديرات أفراد العينة لمستوى الوعي لدى الطلبة، باستثناء مجال الوعي الصحي، حيث جاءت الفروق فيه لصالح المرحلة الثانوية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة التزام المديرين بمعايير القيادة الأخلاقية ومستوى الوعي لدى الطلبة.

مشكلة البحث

تعد القيادة الأخلاقية من المفاهيم الجديدة التي أخذت في الظهور في مجال القيادة مؤخراً، فالقائد يعد قدوة لزملائه في أقواله وأفعاله، فعليه أن يتصف بحسن الخلق، حتى يستطيع كسب احترام ومودة من يتعامل معهم، وقيادتهم، حيث أن القيادة الناجحة تتطلب مراعاة الجانب الأخلاقي. وكل المنظمات تحتاج لهذا النوع من القادة الذين يتصرفون بطريقة أخلاقية ويعملون على تنمية السلوك الأخلاقي (الشملان، ٢٠١٦). وقد لاحظت الباحثة (في حدود علمها) أن أغلب الدراسات والبحوث في القيادة الأخلاقية تمت في مجال الإدارة ودراسة العلاقة بين المدراء والموظفين والتابعين لهم، ولا توجد دراسات أو مقياس خاص للقيادة الأخلاقية في مجال التربية أو التعليم سواء للطلبة العاديين أو للطلبة الموهوبين. فعادة الطلاب في مرحلة الدراسة يمارسون السلوك القيادي لكنهم يفتقدون للمهارات الأخلاقية المناسبة للشخصية القيادية الناجحة والتي يجب على المؤسسات التعليمية بنائها وتطويرها لديهم حتى ينقلونها لاحقاً كممارسات سلوكية في مراحل لاحقة من حياتهم الدراسية والمهنية. ومن هذا المنطلق يعد البحث الحالي بمثابة إضافة جديدة للدراسات التي تناولت موضوع القيادة الأخلاقية، وبناء مقياس يساعد في معرفة السلوك القيادي الأخلاقي

لدى الطلبة ومدى ممارساتهم لهذا السلوك بهدف تعزيزه وتنميته من خلال برامج تدريبية ارشادية مختلفة لاحقة.

أسئلة الدراسة

بالتحديد سعى البحث إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوى القيادة الأخلاقية لدى الطلبة الموهوبين والعاديين؟
- ٢- ما الفروق بين الذكور والإناث من الطلبة العاديين في القيادة الأخلاقية؟
- ٣- ما الفروق بين الذكور والإناث من الطلبة الموهوبين في القيادة الأخلاقية؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق الاهداف الآتية:

- بناء مقياس للتعرف على مستوى امتلاك طلبة الثانوية في مدارس التعليم العام وأكاديمية صباح الاحمد للموهبة والابداع، في دولة الكويت لسلوك القيادة الأخلاقية.
- التعرف على دلالة الفروق بين الذكور والإناث من الطلبة العاديين في مدارس التعليم العام لمستوى امتلاكهم لمهارات السلوكيات القيادة الأخلاقية
- التعرف على دلالة الفروق بين الذكور والإناث بين الطلبة الموهوبين في اكاديمية صباح الأحمد للموهبة والابداع لمستوى امتلاكهم لمهارات السلوكيات القيادة الاخلاقية.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من أمرين هما:

- ١-الأهمية النظرية وتوضح من خلال اهمية الموضوع الذي نتناوله، وهو معرفة الفروق الفردية في القيادة الاخلاقية بين الطلبة العاديين والطلبة الموهوبين في دولة الكويت.
- ٢- الأهمية التطبيقية والميدانية إذ يمكن توجيه أنظار المهتمين والمسؤولين إلى أهمية القيادة الأخلاقية، وضرورة تطويره وتنميته لدى الطلبة وأهمية وجود قيادات ذات سمات وسلوكيات أخلاقية عالية، ويعد هذا البحث مساهمة في بناء أداة تكون معياراً يتم اعتماده كأداة تعرف على القيادة الأخلاقية لدى الطلبة.

محددات البحث

يحدد البحث بالمحددات الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على معرفة الفروق الفردية في القيادة الأخلاقية بين الطلبة العاديين والطلبة الموهوبين.

الحدود المكانية: طبق البحث على مدارس التعليم العام في دولة الكويت.
الحدود الزمنية: طبق البحث خلال الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠.
الحدود البشرية: طبق البحث على عينة من طلبة المرحلة الثانوية في مدارس التعليم العام في دولة الكويت.

مصطلحات البحث

يتضمن البحث المصطلحات الآتية:

-القيادة (*Leadership*):

القيادة هي القدرة على خلق رؤية إيجابية للتغيير الإيجابي، وتوجيه الموارد للحلول الصحيحة، وتمثل مصدر إلهام وتحفيز الآخرين، وتوفر فرص للتنمية والتعلم (Vidergor & Sisk, 2013).

-القيادة الأخلاقية (*Ethical Leadership*):

القيادة الأخلاقية هي "سمات وقدرات فائقة تمكن القائد من التأثير في الآخرين، لتحقيق أهداف مشتركة، وفق رؤية ملهمة في إطار موقفي محدد، بمراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية والمصالح المختلفة" (الكبير، ٢٠١٦، ٨٥).
طريقة البحث وإجراءاته

منهج البحث:

اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي، باعتباره الأنسب للإجابة على أسئلة البحث، وقد استخدم من المنهج الوصفي الشكل التحليلي للكشف عن مستوى القيادة الأخلاقية لدى الطلبة الموهوبين والعاديين، كما تم استخدام الشكل المقارن للتعرف على الفروق بين الذكور والإناث لدى كل من الطلبة العاديين والموهوبين في القيادة الأخلاقية.

مجتمع البحث وعينه

تكون مجتمع البحث من الطلبة في المرحلة الثانوية من محافظة العاصمة في دولة الكويت وعددها ٢٠ مدرسة (١٠ بنين، ١٠ بنات) ومحافظة حولي. واختيرت ٦ مدارس عشوائية من المدارس، وتكونت العينة من ٢٤٩ طالب في المرحلة الثانوية من مدارس التعليم العام، مقسمين إلى ١٦٦ من الطلبة العاديين (٨٠ طالب، ٨٦ طالبة)، و ٨٣ من الموهوبين في أكاديمية صباح الأحمد للإبداع والموهبة (٣٦ طالب، ٤٧ طالبة).

جدول ١ توزيع عينة الدراسة وفقاً لنوع الطلبة والجنس العاديين الموهوبين

الموهوبين		العاديين		
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
43.4	36	48.2	80	ذكور
56.6	47	51.8	86	إناث
١٠٠	٨٣	١٠٠	١٦٦	المجموع

أداة البحث

تحقيقاً لأهداف البحث، فقد صممت أدواتها في صورة استبانة، لتطبيقها على الطلبة في مدارس التعليم العام في الكويت. وقد اعتمد في بنائها على الأدبيات السابقة والكتب وعدد من الاستبانات المحكمة المطبقة في رسائل وبحوث علمية سابقة. وقد بلغ عدد عبارات الاستبانة في صورتها الأولية (٥٥) عبارة، موزعة على تسع أبعاد، وهي: (النزاهة، التوجيه الأخلاقي، الاهتمام، خدمة الآخرين، المشاركة، العدالة، الاحترام، القوة، الثقة). ويتم الإجابة على عبارات المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين، للحكم على عبارات المقياس والتعرف على صلاحية العبارات ومدى انتماءها للبعد الذي تدرج تحته، وقد أبدى المحكمين بعض الملاحظات على عبارات المقياس، وتم تعديل صياغات بعض الفقرات، كما تم تقسيم عبارة إلى عبارتين.

حساب صدق وثبات المقياس

أولاً حساب الصدق:

تم حساب الصدق عن طريق حساب صدق المحكمين وصدق الفقرات،

أولاً صدق المحكمين:

وذلك بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين للحكم على عبارات المقياس، وأبدى المحكمون موافقتهم على كل عبارات المقياس، لكنهم أبدوا بعض الملاحظات على صياغة العبارات، وتم الأخذ بهذه الملاحظات.

حساب الصدق (صدق البناء):

تم حساب صدق مقياس القيادة الأخلاقية للطلبة العاديين والموهوبين، على عينة مكونة من (١٠٠) من الطلبة العاديين والموهوبين الذكور والإناث، بواقع (٥٠) طالب لكل فئة، وقد تم حساب الصدق لأبعاد الدرجة الكلية للمقياس، وذلك عن طريق صدق البناء، وذلك على حساب معامل الارتباط بين العبارة وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له العبارة، وذلك كما يوضحه جدول ١

جدول ٢ معاملات الارتباط بين عبارات مقياس القيادة الأخلاقية للطلبة العاديين

والموهوبين وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

النزاهة	التوجه الأخلاقي	الاهتمام	خدمة الآخرين	المشاركة	العدالة	الاحترام	القوة	الثقة
١	٨	١٤	٢٠	٢٦	٣٢	٣٨	٤٤	٥٠
٢	٩	١٥	٢١	٢٧	٣٣	٣٩	٤٥	٥١
٣	١٠	١٦	٢٢	٢٨	٣٤	٤٠	٤٦	٥٢
٤	١١	١٧	٢٣	٢٩	٣٥	٤١	٤٧	٥٣
٥	١٢	١٨	٢٤	٣٠	٣٦	٤٢	٤٨	٥٤
٦	١٣	١٩	٢٥	٣١	٣٧	٤٣	٤٩	٥٥
٧								

** دال عند ٠.٠١ * دال عند ٠.٠٥

من خلال الجدول السابق يتضح صدق فقرات المقياس، ما عدا رقم ٤، من بعد النزاهة، والعبارة ٢٧ من بعد المشاركة، والعبارة ٤٧ من بعد القوة، والعبارة ٥٥ من بعد الثقة.

حساب الثبات:

كما تم حساب الثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد حذف الفقرات غير الدالة في معامل صدق الفقرات، ويوضح الجدول التالي معامل ثبات ألفا لأبعاد المقياس وللمقياس ككل

جدول ٣ معامل الثبات لمقياس القيادة الأخلاقية للطلبة العاديين والموهوبين بطريقة

ألفا كرونباخ

معامل ألفا	البعد
٠.٥٨٤	النزاهة
٠.٦٦٦	التوجيه الأخلاقي
٠.٦٦٤	الاهتمام
٠.٦٣٧	خدمة الآخرين
٠.٧١٠	المشاركة
٠.٦٨٩	العدالة
٠.٧٥٤	الاحترام
٠.٧٦٤	القوة
٠.٦٩٨	الثقة
٠.٦٩٣	المقياس ككل

تشير النتائج المبينة في جدول ٢ إلى أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس القيادة الأخلاقية للطلبة العاديين والموهوبين، جاءت ما بين ٠.٥٨٤، ٠.٧٦٤، وهي معاملات ثبات مقبولة، مما يشير ذلك إلى تمتع المقياس بمعاملات ثبات جيدة.

نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول

كان السؤال الأول ينص على: "هل توجد فروق في القيادة الأخلاقية بين كل من الطلبة الموهوبين والعاديين؟"

لحساب الفروق بين الطلبة العاديين والموهوبين على أبعاد والدرجة الكلية لمقياس القيادة الأخلاقية، تم حساب اختبارات للدلالة الفروق بين العينات المستقلة، وذلك كما يوضحه الجدول التالي

جدول ٤ نتائج اختبارات لحساب الفروق بين الطلبة العاديين والموهوبين على مقياس القيادة الأخلاقية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الموهوبين ن=٨٣		العاديين ن=١٦٦		
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
.000	247	-3.95	2.21	26.54	3.31	24.95	النزاهة
.022	247	-2.30	3.33	25.33	3.63	24.24	التوجيه الأخلاقي
.005	247	-2.84	2.71	26.48	3.90	25.12	الاهتمام
.416	247	.814	3.46	21.97	4.11	22.40	خدمة الآخرين
.806	247	-.24	2.17	20.16	5.12	20.02	المشاركة
.051	247	-1.95	2.50	22.18	3.43	21.34	العدالة
.022	247	-2.31	2.93	26.44	3.56	25.39	الاحترام
.016	247	2.42	2.32	16.65	2.98	17.56	القوة
.003	247	-2.98	2.20	19.18	2.98	18.07	الثقة
.028	247	-2.20	16.23	204.96	21.18	199.12	الدرجة الكلية

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق وجود فروق لصالح الموهوبين في كل من النزاهة، التوجيه الأخلاقي، الاهتمام، الاحترام، الثقة، وفي الدرجة الكلية للمقياس، ولصالح الطلبة العاديين في بعد القوة، بينما لم توجد فروق بين المجموعتين في كل من خدمة الآخرين والمشاركة والعدالة. يمكن تفسير النتائج على أن الطلبة الموهوبين يظهرون مستويات أعلى من القيادة الأخلاقية في معظم جوانب المقياس. قد يكون ذلك بسبب القدرات والمهارات الاستثنائية التي يمتلكونها، والتي تساعدهم على توجيه وإلهام الآخرين بالجوانب الأخلاقية وبالاهتمام بالآخرين. ومن جهة أخرى فإن خصائص الطلبة الموهوبين تجعلهم أكثر امتلاكاً للقيادة الأخلاقية عن أقرانهم العاديين، وذلك من حيث النقاط التالية:

نظرا لأنهم يمتلكون وعي أخلاقي متقدم وقدرة عالية على توجيه الآخرين بأخلاقية عالية. كما أنهم يتمتعون بقدرة فريدة على إدراك وتقييم القضايا الأخلاقية المعقدة واتخاذ القرارات الأخلاقية الصحيحة في الأوقات الصعبة (البطائنة وآخرون، ٢٠٠٩).

إن القدرة على الرؤية والتوجيه يجعلهم ذوي قدرة أفضل على وضع رؤية أخلاقية، وأكثر قدرة على توجيه الفريق نحو تحقيقها. كما يمكنهم من رسم خريطة طريق أخلاقية وتحفيز الآخرين على اتباعها وتحقيق الأهداف بأخلاقية عالية (حرارة، ٢٠١٨).

يتمتع الطلبة الموهوبين بمهارات اجتماعية متقدمة وقدرة على التواصل والتفاعل بفاعلية مع الآخرين، وذو قدرة أعلى على التفاعل الاجتماعي معهم، ويمكنهم ذلك من بناء علاقات ثقة وتعاونية مع أعضاء الفريق وتوجيههم بأخلاقية عالية لتحقيق النجاح المشترك (Lee et al., 2021).

يرتفع التفاني والشغف لدى الطلبة الموهوبين، ويكون لديهم رغبة قوية في خدمة الآخرين والعمل على تعزيز العدالة والقيم الأخلاقية في المجتمع، ويساعد ذلك على ارتفاع مستوى القيادة الأخلاقية لديهم وعلى العمل على تحسين العالم من حولهم (Lee, & Olszewski-Kubilius, 2006)

يملك الكلية الموهوبين مستوى مرتفع من التفكير النقدي عن أقرانهم العاديين، ويساعد ذلك على تحليل القضايا من منظور أخلاقي، كما يمكنهم من التفكير بشكل أعمق في تداعيات قراراتهم وأثرها على الآخرين، مما يؤدي إلى مستوى أعلى من النزاهة في القيادة، وبالتالي مستوى مرتفع من القيادة الأخلاقية (أبو أسعد، ٢٠١١).

نتائج السؤال الثاني

كان السؤال الأول ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من الطلبة العاديين في القيادة الأخلاقية؟"

لحساب الفروق بين الذكور والإناث من الطلبة العاديين على أبعاد والدرجة الكلية لمقياس القيادة الأخلاقية، تم حساب اختبارات للدلالة الفروق بين العينات المستقلة، وذلك كما يوضحه الجدول التالي

جدول ٥ نتائج اختبارات لحساب الفروق بين الذكور والإناث من الطلبة العاديين على مقياس القيادة الأخلاقية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الذكور ن=٨٠		الإناث ن=٨٦		
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
.024	164	-2.27	3.08	25.55	3.43	24.39	النزاهة
.002	164	-3.10	3.270	25.12	3.78	23.41	التوجيه الأخلاقي
.000	164	-4.13	3.65	26.36	3.80	23.96	الاهتمام
.381	164	.87	4.17	22.11	4.06	22.67	خدمة الآخرين
.163	164	-1.40	6.62	20.60	3.09	19.48	المشاركة
.820	164	-.22	3.59	21.41	3.30	21.29	العدالة
.001	164	-3.37	3.34	26.33	3.56	24.52	الاحترام
.001	164	3.47	3.29	16.75	2.46	18.31	القوة
.003	164	-3.02	3.18	18.78	2.62	17.41	الثقة
.021	164	-2.32	22.12	203.03	19.69	195.48	الدرجة الكلية

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق وجود فروق بين الذكور والإناث من الطلبة العاديين لصالح الذكور في كل من النزاهة، التوجيه الأخلاقي، الاهتمام، الاحترام، الثقة، وفي الدرجة الكلية للمقياس، ولصالح الإناث العاديين في بعد القوة، بينما لم توجد فروق بين المجموعتين في كل من خدمة الآخرين والمشاركة والعدالة. ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال الأدوار الاجتماعية المتوقعة من كلا الجنسين، فقد يكون هناك تأثير للأدوار الاجتماعية المتوقعة على القيادة الأخلاقية، حيث يتوقع من الذكور أن يكونوا أكثر توجيهًا وثقة في القيادة، إذ تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً كبيراً هذا الشأن، حيث يشجع الآباء الذكور على اتخاذ القرارات الصعبة وحل المشكلات بشكل مبكر، في حين لا تحظى الإناث بنفس التشجيع، ويساعد ذلك على أن تتمتع الذكور بثقة أعلى بقدراتهم، بسبب دعم المجتمع لهم منذ الصغر. لذا تتمتع الذكور بثقة بالنفس أعلى نتيجة الدعم المجتمعي لهم منذ الصغر لتولي قيادة الأمور (Gartzia, & Van Engen, 2012)

كما أن الاختلافات البيولوجية بين الذكور والإناث مثل الحجم والقوة الجسدية تمنح الذكور ميزة في المناصب القيادية، حيث تساعدهم هذه الخصائص على أن يكونوا أكثر ميلاً إلى المخاطرة وتحملاً للمسئولية (Pullen, & Vachhani, 2018).

أضافة لما سبق فإن التركيب الثقافي يلعب دوراً رئيساً في ذلك، حيث يعكس الفارق في القيم والتوقعات الثقافية بين الذكور والإناث بعض الفروق في اتخاذ القرارات الأخلاقية. ففي معظم الثقافات العربية يتم التشجيع على مظهر معين من القيادة الذي يمكن أن يُرى بشكل أكثر شمولاً مع الذكور عنه لدى الإناث (Faizan et al., 2018)

نتائج السؤال الثالث

كان السؤال الأول ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من الطلبة المهوبين في القيادة الأخلاقية؟" لحساب الفروق بين الذكور والإناث من الطلبة المهوبين على أبعاد والدرجة الكلية لمقياس القيادة الأخلاقية، تم حساب اختبارات للدلالة الفروق بين العينات المستقلة، وذلك كما يوضحه الجدول التالي

جدول ٦ نتائج اختبار ت لحساب الفروق بين الذكور والإناث من الطلبة المهوبين على مقياس القيادة الأخلاقية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الذكور ن=٣٦		الإناث ن=٤٧		
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
.050	81	1.986	2.097	26.00	2.23	26.95	النزاهة
.006	81	2.851	3.69	24.19	2.75	26.21	التوجيه الأخلاقي
.020	81	2.381	2.95	25.69	2.36	27.08	الاهتمام
.906	81	-.119	3.59	22.02	3.39	21.93	خدمة الآخرين
.001	81	3.597	2.45	19.25	1.64	20.87	المشاركة
.145	81	1.470	2.81	21.72	2.20	22.53	العدالة
.000	81	3.639	3.12	25.19	2.41	27.40	الاحترام
.665	81	-.434	2.02	16.77	2.54	16.55	القوة
.454	81	.752	2.33	18.97	2.10	19.34	الثقة
.011	81	2.608	16.83	199.83	14.746	208.89	الدرجة الكلية

أظهرت نتائج السؤال الثالث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث المهوبين في كل من النزاهة والتوجيه الأخلاقي، والاهتمام، المشاركة، الاحترام، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك لصالح الطلبة الإناث المهوبين، في حين لم تظهر فروق بين الجنسين في خدمة الآخرين، العدالة، القوة والثقة.

وتشير هذه النتائج إلى أن الإناث هن الأكثر ارتفاعاً في مقياس القيادة الأخلاقية عنه لدى الذكور، ويعني ذلك أن الإناث المشاركات في الدراسة أظهرن مستويات عالية من القيم الأخلاقية والقدرات القيادية المرتبطة بها. وتفسر هذه النتيجة فب ضوء

ما يتمتعن به الإناث بمستويات عالية من الحساسية الأخلاقية والوعي بالقضايا الأخلاقية والاجتماعية، حيث يكون لديهن مزيج من التفكير الأخلاقي وحساسية أكبر للقيم والمعايير الأخلاقية والقدرة على تحليل وتقييم التحديات الأخلاقية بشكل أفضل. و يترجم هذا الوعي والحساسية إلى تفوقهن في القيادة الأخلاقية بشكل عام (Silverman & Miller, 2009)

كما يتميزن الإناث الموهوبات بتوجه اجتماعي أقوى، ورغبة في خدمة الآخرين والعمل من أجل المصلحة العامة. هذا التوجه الاجتماعي قد يؤثر على مستوى القيادة الأخلاقية الذي يظهره (Kerr & Huffman, 2018)

ومن ناحية أخرى، فإن الإناث يميلن بشكل عام إلى استخدام أساليب التأثير الأخلاقية في القيادة. تتميز الإناث بمهارات تواصل قوية وقدرة على التعاطف وفهم احتياجات الآخرين، مما يساعدهن على بناء علاقات إيجابية مع فريق العمل وتحقيق التعاون. كما تمتلك الإناث قدرة على حل المشكلات بشكل إبداعي وتوجيه التحديات نحو حلول تراعي مصالح الجميع. بالإضافة إلى ذلك، يعزز قوة الدافعية لدى الإناث رغبتهن في إثبات الذات وتحقيق النجاح دون المس بكرامة الآخرين. يمكن أن يكون لهذا التوجه الأخلاقي تأثير إيجابي على القيادة، حيث يتسم بالصبر والحنكة والاحترام الذاتي واحترام الآخرين ((Krasovskaia, 2021)).

توصيات البحث

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن اقتراح التوصيات التالية:
١. تعزيز الوعي بالقيادة الأخلاقية، وتوجيه الجهود لتعزيز الوعي بأهمية القيادة الأخلاقية بين الطلبة في المدارس، بما يشمل ورش عمل وبرامج تثقيفية.
 ٢. تطوير وتصميم برامج تدريب خاصة للطلبة الموهوبين تركز على تطوير مهارات القيادة الأخلاقية الخاصة بهم.
 ٣. تحفيز وتشجيع مشاركة الطلبة الموهوبين على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والمبادرات الأخلاقية لتنمية مهارات القيادة والتفاعل الاجتماعي.
 ٤. تقديم دورات تعليمية متقدمة حول القيادة الأخلاقية للطلبة الموهوبين بهدف تحفيز تفكيرهم وتوجيه قدراتهم نحو الريادة والمسؤولية.

٥. توفير دعم نفسي واجتماعي، من خلال إقامة برامج دعم نفسي واجتماعي للطلبة الموهوبين للتعامل مع ضغوط القيادة وتعزيز قدراتهم على اتخاذ القرارات الأخلاقية.

البحوث المقترحة:

١. اختلاف القيادة الأخلاقية باختلاف أسلوب القيادة توجيهياً أو تحفيزياً لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الكويتية.
٢. دور الدعم الأسري والبيئة المنزلية في تطوير القيادة الأخلاقية للطلبة الموهوبين في الكويت.
٣. أثر وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير مهارات القيادة الأخلاقية لدى الطلبة بالمرحلة الجامعية بدولة الكويت.
٤. مقارنة بين القيادة الأخلاقية للطلبة في كل من المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية بدولة الكويت.
٥. دور التحفيز والرغبة الشخصية في تنمية مهارات القيادة الأخلاقية لدى الطلبة الموهوبين والعاديين.
٦. الفروق في العوامل المؤثرة في تطوير مهارات القيادة الأخلاقية بين الطلبة الموهوبين والعاديين في المدارس الكويتية.

المراجع

أولا المراجع العربية:

- أبو أسعد، أحمد. (٢٠١٨). إرشاد الموهوبين والمتفوقين. (ط٣). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو جادو، صالح. (٢٠١٤). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الأكلبي، عايض شافى. (٢٠١٨). دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ١٩ (١)، ٢١٣-٢٥٦.
- البحيري، عبد الرقيب و إمام، محمود محمد. (٢٠١٨). تربية الموهوبين في مرحلة رياض الأطفال. مكتبة الأنجلو المصرية.
- البطباينة، أسامة و الجراح، عبد الناصر و الغوانمة، مأمون. (٢٠٠٩). علم نفس الطفل غير العادي. (ط٢). دار المسيرة.
- الجغيمان، عبد الله. (٢٠١٨). الدليل الشامل في تصميم وتنفيذ برامج تربية ذوي الموهبة. العبيكان للنشر.
- الجغيمان، عبدالله و جروان، فتحى ومعاجيني، أسامة. (٢٠١٣). أكاديمية الموهوبين. وزارة التربية والتعليم.
- حرارة، نعمات. (٢٠١٨). فاعلية بناء مقياس الخصائص السلوكية في القيادة للطلبة الموهوبين والمتفوقين في عينة أردنية. مجلة الطفولة والتربية (جامعة الإسكندرية)، ٣٦ (١)، ١٧٥-٢٢٥.
- دعكيك، إيمان محمد. (٢٠٢٢). درجة التزام مديري المدارس في لواء بني عبید بمعايير القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى الوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- الروسان، هدى محمد. (٢٠١٨). درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٩ (٣)، ١١٩ - ١٤١.
- الزید، طييه عبد الكريم عثمان. (٢٠٢٣). دور القيادة الأبوية في تحسين مستوى الإبداع. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، ٣٩ (٣٩)، ٤٥٧ - ٥٣٨.
- السمادونى، السيد ابراهيم. (٢٠٠٩). تربية الموهوبين والمتفوقين. دار الفكر.

الشاعر، عماد سعيد محمد. (٢٠١٧). ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
الشتوي، سليمان بن عبد الله والحبیب، عبد الرحمن. (٢٠١٧). القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٦(٤)، ١٢٠ - ١٣٤.

الشملان، خالد. (٢٠١٦). دور سلوكيات القيادة الأخلاقية في تعزيز فعالية الإرشاد الأكاديمي: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، ٢٧(١٠٦)، ١-٣٤.
الطراونة، تحسين. (٢٠١٠). الأخلاق والقيادة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
الطريف، منى حمد. (٢٠١٨). فاعلية برنامج قيادة المستقبل في تنمية سلوك القيادة التحويلية لدى الطالبات الموهوبات في الصف الأول متوسط بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.

عابدين، محمد عبد القادر وشعبيات، محمد عوض و حليبة، بنان محمد. (٢٠١٢). درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يُقدِّرها معلّمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية. ٢(٢٨)، ١٢٣ - ١٤٣.

عبد العظيم، هاني عبد الحفيظ. (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. ٣٩(١)، ٧٠٧ - ٧٥٤.

العتيبي، سالم فايز. (٢٠١٩). معوقات ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في دولة الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

عثمان، منى شعبان. (٢٠١٧). نموذج مقترح لتحقيق الميزة التنافسية للمدرسة الابتدائية في مصر عمى ضوء مدخل القيادة الأخلاقية. مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٤(١٣)، ١٣٣، ١٩٩.
العجمي، محمد حسنين. (٢٠٠٨). القيادة الإدارية والتنمية البشرية. دار المسيرة للتوزيع.

غنيم، صلاح الدين عبد العزيز. (٢٠٢٠). القيادة الأخلاقية في الإدارات التعليمية. دراسة حالة. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ٧٧(٧٧)، ٢١٩٣ - ٢٢٢٩.

الكبير، أحمد بن عبد الله. (٢٠١٧). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة. الألوكة للنشر والتوزيع.

المرهان، حمد. (٢٠١٦). الموهبة والتفوق العقلي: مدخل إلى تربية الموهوبين والمتفوقين. (ط٢). مكتبة الدار الأكاديمية للنشر والتوزيع.

نوفل، نهلة محمد لطفي. (٢٠١٦). مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية برياض الأطفال في مصر. مجلة كلية التربية، ٢٦(٢)، ٢٣٧ - ٢٩٢.

ولي، أحلام إبراهيم وعمر، زالة حيدر. (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية ودورها في إدارة المواهب: دراسة تحليلية لأراء عينة من مديري في عينة من المستشفيات

الخاصة في مدينة أربيل. مجلة زانكو، ٢٣(٥)، ٢٧٤ - ٢٩٣.

ثانيا المراجع الأجنبية:

Den Hartog, D. N. (2015). Ethical leadership. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2(1), 409-434.

Dufresne, P., & McKenzie, A. S. (2009). A culture of ethical leadership. Principal Leadership, 10(2), 36-39.

Easley, J. (2008). Moral school building leadership: Investigating a praxis for alternative route teacher retention. Journal of Educational Administration, 46(1), 25-38.

Faizan, R., Nair, S. L. S., & Haque, A. U. (2018). The effectiveness of feminine and masculine leadership styles in relation to contrasting gender's performances. Polish Journal of Management Studies, 17(1), 78-92.

Gartzia, L., & Van Engen, M. (2012). Are (male) leaders "feminine" enough? Gendered traits of identity as mediators of sex differences in leadership styles. Gender in Management: An International Journal, 27(5), 296-314.

- Işik, A. N. (2020). Ethical leadership and school effectiveness: The mediating roles of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 60-87.
- Karens, F., & Beans. S. (2015). *Methods and Materials for Teaching* (4th ed). Waco, Texas: Prufrock Press Inc.
- Kerr, B. A., & Huffman, J. M. (2018). Gender and talent development of gifted students. *Handbook of giftedness in children: Psychoeducational theory, research, and best practices*, 115-128.
- Krasovskaia, N. R. (2021). Influence of Gender Characteristic on Transformation of The Adult Identity. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* | Vol, 27(3), 516.
- Lee, S. Y., & Olszewski-Kubilius, P. (2006). The emotional intelligence, moral judgment, and leadership of academically gifted adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 30(1), 29-67.
- Lee, S. Y., Matthews, M., Boo, E., & Kim, Y. K. (2021). Gifted students' perceptions about leadership and leadership development. *High Ability Studies*, 32(2), 219-259.
- Mendez, L. M. R., & Crawford, K. M. (2002). Gender-role stereotyping and career aspirations: A comparison of gifted early adolescent boys and girls. *Journal of secondary gifted education*, 13(3), 96-107.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership Theory and Practice*. California: Sage Publications.
- Pullen, A., & Vachhani, S. J. (2018). Examining the politics of gendered difference in feminine leadership: The absence of

- 'female masculinity'. Inclusive leadership: Negotiating gendered spaces, 125-149.
- Sagnak, M. (2012). The empowering leadership and teachers' innovative behavior: The mediating role of innovation climate. African journal of business management, 6(4), 1635.
- Saha, R., Shashi, Cerchione, R., Singh, R., & Dahiya, R. (2020). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27(2), 409-429.
- Silverman, L. K., & Miller, N. B. (2009). A feminine perspective of giftedness. International handbook on giftedness, 99-128.
- Sternberg, R. J. (2005). WICS: A Model of Giftedness in Leadership: Wisdom, Intelligence, and creativity synthesized. Roeper review, ٢٨, ٣٧-٤٤.
- Vidergor, H. E. & Sosk, D. A. (2013). Enhancing the gift of leadership: Innovative programs for all grade levels. ICIE: Germany.