

دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم

د. تركي بن منور بن سمير المخلفي

قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة القصيم

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف إلى دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم. تكونت عينة الدراسة من (٦٣٤) طالباً، استخدمت الدراسة المهج الوصفي المسحي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة، تم التحقق من صدقها وثباتها تكونت من (٤٠) فقرة موزعة على أربع مجالات هي: مهارات القيادة من أجل المستقبل، ومهارات القيادة الشخصية، ومهارات العلاقات الإنسانية، ومهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات. أظهرت نتائج الدراسة حصول مجال مهارات العلاقات الإنسانية على المرتبة الأولى، وجاء مجال مهارات القيادة الشخصية في المرتبة الأخيرة، وبلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة ككل (٣,١٨) بانحراف معياري (٠,٦٦)، وهو يقابل درجة تقدير دور متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات ككل، تعزى لمتغيرات: المستوى الدراسي، والقسم الدراسي، وعدد الدورات التدريبية في مجال القيادة. أوصت الدراسة توجيه اهتمام القيادات الأكاديمية إلى تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية من خلال التفكير بتصميم أنشطة وبرامج تدريبية متعددة ومتنوعة مناسبة لهم.

الكلمات المفتاحية: التعليم الجامعي، القيادة التعليمية، المهارات القيادية.

The academic leaders' role in developing Leadership skills for educational faculty students at Qaseem University

Dr. Turki bin Munwar bin Samir Al-Mekhlafi

Department of Auxiliary Education Origins, Qassim University

Abstract: This study aimed at inquiring the role of academic leaders in developing Leadership skills for educational faculty students at Qaseem University. A descriptive survey method was used in this study. A sample of (634) students were selected randomly. To achieve the study aim, and questionnaire consisted of (40) items distributed on four domains. They are: the leadership skills for future, the personal leadership skills domain, the human relations skills domain and the solving problems and decision making domain. The study results revealed that the human relations skills domain ranked firstly, and the personal leadership skills domain ranked finally. The mean of the sample subjects responses on the whole questionnaire was (3.18) with standard deviation (0.66), and that meets medium role degree. Also the results revealed that there weren't any statistical significant differences between the sample subjects' responses due to the academic level, academic section or the leadership training courses. Finally, the study recommended drawing the academic leaders' attention to develop the Leadership skills for the students through conducting training programs and various activities for them.

Key words: University Education, Educational leadership, Leadership skills.

مقدمة

يعد الاستثمار بالعنصر البشري من أهم مرتكزات التنمية الشاملة في دول العالم التي تنظر إلى الإنسان بأنه من أهم عناصر الإنتاج، حرصاً منها على استثمار طاقاته وقدراته ومواهبه وتنميتها وتوجيهها نحو خدمة المجتمع وتقديمه وازدهاره، في ظل التحولات المعرفية والثقافية والتقنية والاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العالم المعاصر في وقتنا الحالي. ويحظى التعليم الجامعي اليوم بمكانة مرموقة في أي مجتمع باعتباره أداة مهمة للتنمية، إذ تعتبر الجهة المسؤولة الأولى عن إعداد الكوادر البشرية الفنية والأكاديمية والمهنية ذات المهارات العلمية العالية والمؤهلة لتسخير المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية، والضرورية لإحداث التنمية والتقدم العلمي والاجتماعي، وهي التي تمد المجتمع بقياداته الثقافية والسياسية، ومنها يتخرج المبدعون، والمخترعون، وهي صمام الأمان والأمن للمجتمع بمقدار ما تعد أبناءها من الدارسين، وبمقدار ما تدفع بالحركة العلمية والبحثية نحو حل مشكلات المجتمع في جميع جوانبه الثقافية والتربوية والاقتصادية والاجتماعية (قارور وعموش، ٢٠١٣).

وتسعى المجتمعات الإنسانية إلى إيجاد قيادات تتصف بسمات تمكنها من الإسهام الفعال في النهوض بالأمة نحو التقدم والرقي وتحمل المسؤوليات والأعباء والإيمان الأخلاقي الأصيل والإخلاص في ممارسة أدوارهم القيادية (Leithwood and Riehl, 2003).

وأشار أبو سمرة وقدمي وعلاونة (٢٠١٤) إلى ضرورة القيادة وأهميتها للمؤسسات ومنها الجامعات التي ترفد المجتمع بالكفاءات والقيادات، وأدوات نهضته وتقدمه في مختلف المجالات، بوجود أعضاء هيئة تدريس ذات كفاءة عالية فيها، فعلى عاتقهم تقع العديد من المسؤوليات والمهام الجامعية. وهذا كله يتطلب أستاذاً جامعياً قائداً، يمتلك سمات القائد، ومهارات القيادة؛ حتى تتمكن الجامعة من الاطمئنان إلى مخرجاتها من قيادات المستقبل. ونتيجة لظهور نظريات القيادة الحديثة اتجهت الأبحاث نحو دراسة مدى امتلاك القادة الأكاديميين أو المرشحين لتولي المراكز القيادية لمهارات السلوك القيادي لما لها من نتائج إيجابية على تطوير المؤسسات التعليمية وتنمية الإبداع (العمرى، ٢٠١٢). وتعتبر القيادات الأكاديمية في بيئة التعلم الجامعية من العناصر المهمة التي تساهم بفاعلية في جودة التعليم وتقدمه؛ فسلوكيات وممارسات القيادات الأكاديمية من قيم واتجاهات وأنماط تفكير ومهارات مختلفة تنعكس على المنظومة الإدارية والتي بدورها تعكس الرسالة الجامعية من خلال حجم الخدمات الجامعية وجودتها ومدى انسجامها مع متطلبات روح العصر وجامعة المستقبل (أبو كريم وطناش، ٢٠٠٨).

ويرتبط نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها البعيدة والقريبة بقدرتها القيادات الأكاديمية فيها على تحسين إنجازات الطلاب، إذ يعد الخريج الجامعي من أهم مخرجات المنظومة الجامعية وبقدر جودته وكفاءته تتحدد جودة النظام

التعليمي، ولقد فرضت التحولات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم ضرورة إعداد خريجين متميزين وقادرين على المنافسة الدولية ولديهم القدرة على تطوير مهاراتهم وكفائاتهم للتكيف مع التغيرات المتسارعة في ضوء طبيعة المهن واحتياجات سوق العمل (ضاحي، ٢٠٠٩). وتكتسب شخصية الطالب القيادية أهمية كبيرة في الدراسات التربوية، ولا تكاد تخلو رؤية ورسالة أي جامعة في العالم من إعداد الطالب الجامعي وتنمية شخصيته بشكل شامل ومتكامل، وإعداده ليكون قادراً على بناء وطنه وأمته (السورطي، ٢٠٠٩).

وتسعى الجامعة إلى تكوين شخصية الطالب المعرفية، وتنمية مواهبه العلمية والثقافية بدرجة كبيرة ومؤثرة، لأن الطالب يتأثر كثيراً بشخصية أستاذه الذي ينهل منه المعلومات العلمية، وبذلك قد يجعله قدوه حسنة يقتدي بها ويهتم بما يقوله له ويزوده به من معلومات أثناء المحاضرة. فالطالب ينظر إلى الأستاذ الجامعي كأحد مصادر المعلومات التي ينبغي الاستفادة منها، واستثمارها بأفضل صورة بما يسهم في بناء شخصيته في الجانب المعرفي (الشاماني، ٢٠١٤). ومن الأهداف المهمة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها تنمية قدرة الطالب على التعلم والتقييم الذاتي، وتوظيف التعلم وممارسته في المجتمع، والانفتاح والتجديد ومهارات التفكير الناقد، وتنمية مهارات التفكير العلمي وأساليبه والقدرة على استخدامها، وتنمية مقومات الاستقلالية والابتكارية والإبداعية وقدراتها لدى الطلاب (الناقدة، ٢٠٠٥). ويرى ترلنج وفادل (Trilling and Fadel, 2009) ضرورة تهيئة الطلاب لمواجهة التغيرات والتحديات الكبيرة التي يمر بها العالم في القرن الحادي والعشرين في مجالات التقنية والاتصالات، والتطورات الاقتصادية، وزيادة التنافس من خلال إعداد الطلاب وإكسابهم المهارات المطلوبة وتمكينهم من استخدام معرفتهم في فهم المشكلات وحلها، وتنمية مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات، والابتكار والإبداع، التعاون والعمل الفريقي، والقيادة، وفهم الثقافات المتعددة، وثقافة الاتصالات والمعلومات والإعلام، وثقافة الحوسبة وتقنية المعلومات والاتصال، والمهنة والتعلم المعتمد على الذات.

في هذا السياق أشار بركات وحسين (٢٠٠٩) إلى مجموعة من احتياجات التنمية المستقبلية الأكثر أهمية للطلاب منها: القدرة على التعامل مع الأزمات ومشكلات الحياة الاجتماعية، ومعرفة حدود الحرية المتاحة والمسموح التعامل خلالها مع الغير، معرفة الوصول للمعلومات الخاصة بدراسته، وبناء علاقات طيبة مع الآخرين، ومعرفة حقوقه وواجباته.

ويرى الباحث أن من أهم الأدوار للقيادات الأكاديمية هو إعداد الطالب القائد، الذي يفكر تفكيراً استراتيجياً، ويؤمن بفلسفة ومبادئ القيادة التي تحترم قدرات الآخرين وتعمل على استثمارها نحو تحقيق الأهداف المنشودة، وتمثل السلوك القيادي من خلال تمثل القيم الأخلاقية والمهارات القيادية كتحمل المسؤولية، والقدرة على العمل الجماعي و بناء العلاقات الاجتماعية، والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات بكفاءة.

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

وتعد القيادة من أكثر الموضوعات أهمية في علم الإدارة، حيث يرتبط نجاح أي مؤسسة بقدرة قيادتها على التأثير في أعضائها والتفاعل معهم من أجل الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية من أجل تحقيق الأهداف، ويعزى أي إخفاق في المؤسسة لقيادتها (صيام، ٢٠١٧). وتعد القيادة عملية يقدم فيها الأفراد أفضل ما لديهم من خبرات ومهارات ومواهب لتحقيق النتائج المنشودة، وتتعلق بتوجيه جهود الأفراد في الاتجاه الصحيح، والحصول على التزامهم، وتحفيزهم على تحقيق أهدافهم (Mart and Semrud, 2004)، وقد تعددت تعريفات القيادة مع تطور علم الإدارة. ويعرف السكارنة (٢٠١٠، ص ١٨) مفهوم القيادة بأنها " قدرة الفرد على التأثير في سلوك الفرد أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لكسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة". ويعرفها سبيلان (Spillane,2003,P:344) بأنها "توظيف التأثير الطوعي بهدف توجيه وتنظيم أنشطة أعضاء المجموعة نحو إنجاز الأهداف". ويعرف الباحث القيادة بأنها قدرة الفرد على استثمار قدرات واهتمامات ومهارات الآخرين لتحقيق الأهداف المرجوة برضاهم. وقد أشار المعشني (٢٠٠٦) إلى مجموعة من المهارات القيادية التي تمثل جودة الشخصية والمهنية للشباب منها تحمل المسؤولية، ومهارات الاتصال، والتخطيط ومهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات، وإدارة المشروعات، وإدارة الفريق، وإدارة الوقت، والقدرة على الإبداع.

وقد صنفت المهارات القيادية إلى مهارات عقلية عليا مثل: (التفكير، والإبداع، والقدرة على التصور)، ومهارات إنسانية اجتماعية مثل: (العلاقات، والاتصال والتواصل، والتحفيز)، ومهارات فنية تخصصية مثل: حل المشكلات واتخاذ القرارات بالإضافة إلى المهارات الشخصية التفاعلية مثل التكامل، والسيطرة، والاعتراف، والمبادأة والمبادرة وقد أشار طافش (٢٠٠٤) إلى مجموعة من المهارات القيادية، منها: امتلاك مهارات التفكير الناقد، ومهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، ومهارات التقييم الذاتي.

وتكسب مهارات القيادة من أجل المستقبل الفرد القدرة على مهارات التفكير الاستراتيجي، والقائد الذي يتصف بهذه المهارات لا بد أن تتوفر فيه صفات قيادية أهمها الشجاعة في تحمل المسؤولية والاعتراف بالخطأ، والنظر إلى الأمام، والاعتماد المتبادل بما يمثله من دقة في العمل، ومتابعة، والتزام، ومواظبة، إضافة إلى تجسيده لأخلاقيات العمل المتمثلة في العدل، والمساواة، والموضوعية، والصدق، والأمانة، والحرص على المصلحة العامة واحترام الآخرين. وهو قائد يتصف بالذكاء وما يتضمنه من سعة أفق، وتفكير سليم، ومنطق مقنع، وقدرة على الاستنتاج والإبداع. كما يتصف بالمرونة، وتقدير المواقف، والتفاؤل الذي لا بد منه للسير قدماً نحو المستقبل (عقيلي، ٢٠٠١).

ويرى الباحث أن تنمية المهارات القيادية الشخصية للطالب تعد متطلبات النجاح في الحياة المعاصرة، من خلال تنمية مفهوم الثقة بالنفس والكفاءة الذاتية وتحمل المسؤولية، والاستقلالية، والمبادرة، والإصرار في تحقيق

الأهداف، وتنمية القدرات الذاتية لإنجاز المهام والواجبات؛ الأمر الذي يحفز الطلاب على التفكير الدائم لقيادة التغيير الإيجابي الريادي في خدمة المجتمع.

ولضمان بناء علاقات ايجابية مع الآخرين؛ تأتي مهارات العلاقات الإنسانية والتي ينبغي تنميتها لدى الطالب الجامعي، إذ تعد تنمية شخصية الطالب الاجتماعية من عناصر النجاح والتكيف الاجتماعي والمهني، وتمثل من خلال القدرة على التواصل والتفاعل والمشاركة، والقيادة الجماعية البناءة، التي تتسم بالمرونة في الأخذ والعطاء والتعاون، والعمل بروح جماعية تسمح بالانفتاح على الآخر، وعلى الثقافات الأخرى، وهذا ما تحتاجه الحياة الراهنة والمستقبلية (كتلو، ٢٠٠٥)، وأشار (الغشيان، ٢٠١٠) إلى المهارات الإنسانية بقدرة الفرد على إقامة العلاقات الحسنة مع الآخرين، وإدراك ميولهم واتجاهاتهم، وفهم مشاعرهم والثقة بقدرتهم، وتقديم الفرص المناسبة لهم لعرض ما لديهم من مقترحات وانتقادات، والكشف عن الإبداع لديهم ومعاونتهم للشعور بالأمن والراحة، وتلبية حاجاتهم وغيرها من الأمور الكفيلة بجعل الآخرين متعاونين في بذل الجهد وزيادة قدرتهم على العطاء والإنجاز والإبداع.

وتسهم مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات في اكتساب الفرد قدرات عقلية من خلال التفكير بحل المشكلة والأخذ بعين الاعتبار جميع أبعادها، حتى يكون على وعي تام بالمشكلة وتحديد بدلة ووضوح. وفي ضوء فهمه للمشكلة يضع فروضاً متنوعة للوصول إلى الحل معتمداً على العلاقات التي يجب أن يدركها بين المعلومات المتاحة من جهة، وخبراته السابقة، ثم يختبر هذه الفروض ليصل إلى الحل الصحيح (القداح، ٢٠١٥). وهذه المهارات تجعل من عملية اتخاذ القرارات عملية أكثر كفاءة، ومن أهمها القدرة على استنباط قرارات فعالة، والقدرة على حل المشكلات التي تعترض التنظيم، والقدرة على إدارة الوقت (جبران، ٢٠١٠). كما أنها تعد من أهم الأنشطة التي يستخدم فيها الفرد منهجاً علمياً في حل المشكلات من خلال تحديد المشكلة وتوصيفها، والبحث عن أسبابها، وعن الحلول البديلة واختيار الحل الأمثل ثم تطبيقه (Speigh,2004).

الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات استقصاء دور المؤسسات التعليمية في تنمية المهارات القيادية وغيرها لدى الطلبة، وفيما يلي عرضاً لبعضها:

أجرت التنيجي وخصاونه (٢٠٠٩) دراسة بهدف التعرف إلى دور المدرسة في تعزيز و تطوير المهارات القيادية لدى الطلبة، تكونت عينة الدراسة من (١٧) مشاركاً من أعضاء المجالس الطلابية في منطقة العين التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة. تم مقابلة جميع أعضاء عينة الدراسة والمشاركين فيها، (٨) طلاب و(٩) طالبات، أجمع المشاركون على أن المعلمين وزملاءهم من الطلبة بالإضافة إلى الإداريين في المدارس يقومون بدور مهم وفعال في

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

تحسين وتعزيز مهاراتهم القيادية، وأكدت نتائج الدراسة حاجة المدارس للمحافظة على تربية وتعزيز العلاقات الإيجابية وإيجاد بيئات ملائمة وعناية لتشجيع وتنمية المهارات القيادية لدى الطلبة. وأجرى أبو نعمة (٢٠١١) دراسة بهدف التعرف إلى دور عمادات شؤون الطلاب في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب البكالوريوس في ضوء متغيرات الجنس، والسلطة المشرفة على الجامعة، والمستوى الدراسي للطلاب. استخدمت استبانة تكونت من (٥٤) فقرة وزعت إلى ثلاثة مجالات: توفير الفرص القيادية، والبرامج القيادية، والدورات التدريبية، تم تطبيقها على عينة تكونت من (٧٧٢) طالباً، وأظهرت نتائج الدراسة أن دور عمادات شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب البكالوريوس في الجامعات الأردنية كان متوسطاً على الأداة ككل، ووجود فروق دالة إحصائياً في دور عمادات شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية باختلاف السلطة المشرفة على الجامعة، ولصالح الجامعات الحكومية، وملتغير الجنس ولصالح الإناث، وملتغير المستوى الدراسي ولصالح طلاب السنة الثالثة.

وهدفت دراسة التل (٢٠١٤) الكشف عن دور أنشطة جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى طلاب الجامعة وفقاً لتقديرات الطلاب أنفسهم. ولتحقيق هذه الأهداف تم تطبيق استبانة تكونت في صورتها النهائية من (٤١) فقرة توزعت إلى أربعة محاور وطُبقت على عينة تكونت من (٥٩٦) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أنشطة جامعة جازان أسهمت في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى طلاب الجامعة على مستوى المهارات الاجتماعية والوجدانية والمعرفية للقيادة بالترتيب ومهارات القيادة ككل بدرجة كبيرة، وعلى مستوى المهارات الشخصية للقيادة بدرجة متوسطة. كما كشفت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات الطلاب تعزى للجنس لصالح (الطلاب)، وتعزى لصفة الكلية لصالح (الكليات العلمية والإنسانية)، في حين بيّنت عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لتقدير المعدل التراكمي. وأجرى الشاماني (٢٠١٤) دراسة لاستقصاء دور الجامعة في بناء شخصية الطالب وفق آراء عينة من طلاب كلية التربية بجامعة طيبة، استخدمت استبانة تكونت من (١٦) فقرة موزعة إلى ثلاثة جوانب للشخصية هي المعرفية، والوجدانية، والمهارية. تكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) طالباً وطالبة من طلاب المستويين الأول والثامن في الكلية. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور الجامعة يقع في المستوى المتوسط في الجانب المعرفي، بينما يقع دورها في المستوى الضعيف في الجانب المهاري، أما بناء الجانب الوجداني فهو يقع في المستوى القوي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلاب لدور الجامعة في بناء شخصية الطالب، من الجوانب المذكورة تعزى لمتغير النوع، ووجود فروق دالة إحصائياً في هذا الدور من وجهة نظر الطلاب تبعاً لمتغير المعدل التراكمي لصالح المعدلات

الأعلى، ومستوى الطالب الدراسي لصالح المستوى الدراسي الثامن، وأوصت الدراسة الاهتمام ببعض الجوانب المهنية، مثل اللغة الإنجليزية، والحاسوب، والتواصل والحوار.

وفي دراسة أجراها القواسمة (٢٠١٦) بهدف التعرف إلى دور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية لدى الطلبة ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس والتخصص الأكاديمي، استخدمت استبانة تكونت من (٥٦) فقرة تم توزيعها إلى خمسة مجالات قيمية رئيسية هي (قيم الولاء والانتماء، قيم التعاون والمشاركة، قيم الاعتدال والتوسط، قيم حماية البيئة، قيم الجودة والتميز). تكونت عينة الدراسة من (٥٦٧) طالباً وطالبة. وبينت نتائج الدراسة أن دور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية لدى الطلبة جاءت برتبة متوسطة، كما جاءت قيم التعاون والمشاركة بالرتبة الأولى، ثم قيم الاعتدال والتوسط، ثم قيم الولاء والانتماء، بينما جاءت قيم الجودة والتميز بالرتبة الرابعة، وأخيراً جاءت قيم حماية البيئة بالرتبة الخامسة والأخيرة. وبينت وجود فروق دالة إحصائية لدور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في دور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية تعزى لمتغير التخصص.

وسعت دراسة العنزي والجدي (٢٠١٧) الكشف عن واقع برنامج ماجستير الدرجة الموحدة في التربية بجامعة الكويت ودوره في اكتساب المهارات القيادية (الذاتية، الفنية، الإنسانية، الإدراكية، الإدارية) للخريجين، والتعرف إلى الفروق بين آراء الخريجين نحو المهارات القيادية المكتسبة طبقاً لمتغيرات: النوع، والقسم الأكاديمي، والحصول على درجة الدكتوراه، والمركز الوظيفي، وسنوات الخبرة. تم تطبيق استبانة تكونت من (٦٠) فقرة، على عينة تكونت من (٢٤) خريجاً. وأظهرت نتائج الدراسة المستوى المرتفع لبرنامج ماجستير الدرجة الموحدة في التربية بجامعة الكويت ودوره في اكتساب المهارات القيادية للخريجين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع، والقسم الأكاديمي، والحصول على درجة الدكتوراه، والمركز الوظيفي، وسنوات الخبرة.

وهدفت دراسة بدرخان (٢٠١٧) استقصاء أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلاب جامعة عمان الأهلية في الأردن للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧. وتكوّن أفراد الدراسة من (٧٢) طالباً وطالبة، حيث تكونت المجموعة التجريبية التي خضعت لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية من (٣٧) طالباً وطالبة، بينما تألفت المجموعة الضابطة التي خضعت للبرنامج الاعتيادي من (٣٥) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد اختبار المهارات القيادية، وقد تم التحقق من صدقه وثباته. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجات الطلاب على اختبار المهارات القيادية يعزى لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الطلاب على اختبار المهارات القيادية يعزى للنوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

الطلاب على اختبار المهارات القيادية لصالح طلاب المجموعة التجريبية لذوي المستوى الدراسي (السنة الثالثة، والسنة الرابعة).

التعقيب على الدراسات السابقة

أكدت معظم الدراسات السابقة أهمية تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الجامعية لتمكينهم من مواجهة التحديات المختلفة ودخول سوق العمل بكل كفاءة واقتدار.

- اتبعت معظم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن درجة السمات الشخصية القيادية، وامتلاك الطلاب للمهارات القيادية والاجتماعية والحياتية مثل الدراسات التالية: (أبو نعمة، ٢٠١١؛ والتل، ٢٠١٤، الشاماني، ٢٠١٤؛ القواسمة، ٢٠١٦) في حين استخدمت دراسة التنجي وخصاونه (٢٠٠٩) المنهج النوعي، واتبعت دراسة بدرخان، ٢٠١٧ المنهج شبه التجريبي.

- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة أبو نعمة (٢٠١١) التي تناولت التعرف إلى دور عمادات شؤون الطلاب في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب البكالوريوس. واختلفت عنها في الكشف عن دور القيادات الأكاديمية، بالإضافة إلى اختلاف أداة الدراسة.

- تميزت الدراسة الحالية في أنها على حد علم الباحث من الدراسات القليلة التي تناولت التعرف إلى دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم، وشمول أداة الدراسة مهارات قيادية متعددة ومختلفة عن الدراسات السابقة الأخرى.

مشكلة الدراسة

تشكل المهارات القيادية مطلباً رئيساً لدى الطلاب لدخول سوق العمل بكفاءة، كما أن أرباب العمل يركزون على المهارات العامة كمهارات الاتصال، وحل المشكلات، والعمل ضمن فريق، باعتبارها مهارات تكتسب أهمية متزايدة للنجاح في مكان العمل (Quality Assurance Division, 2004). وترى العاني والحارثية (٢٠١٥) ضرورة امتلاك طلاب الجامعة مجموعة من المهارات القيادية، والمهارات الشخصية؛ ليكونوا رياديين في المجتمع. وأشار عبيدات وسعادة (٢٠١٠) إلى تظاهر الجهود المناسبة إلى إعداد الطالب الجامعي بما يتواءم ومتطلبات العصر الحالي وسوق العمل من خلال التمكين بمجموعة من القدرات والمهارات المتنوعة. وأظهرت دراسة صوالحه والعمري (٢٠١٣) إلى بعض أسباب التعثر الأكاديمي في الجامعة من وجهة نظر الطلاب ومنها ما يتعلق بشخصية الطالب وعلاقاته الاجتماعية، وأظهرت دراسة (Boyles, 2012) إلى افتقار طلاب التعليم الجامعي للعديد من المهارات منها المهارات القيادية، ومهارات التفكير والإبداع. وأوصت مجموعة من الدراسات مثل دراسة الوهبي (٢٠٠٥) ودراسة

أبو نعمه (٢٠١١) وضع برنامج لتأهيل الطلاب قيادياً وزيادة التركيز على البرامج التدريبية لتنمية مهاراتهم القيادية، ليكونوا قادرين على مواجهة متطلبات سوق العمل بعد التخرج، كما أشار العتيبي وعبد الله (٢٠١٦) إلى وجود مشكلات في البرامج التعليمية في الجامعات، وحاجتها إلى دراسة تحليلية لمعرفة وسائل الارتقاء بها حتى تسهم بشكل فعال في تنمية الموارد البشرية تسهم بشكل فعال في تنمية الموارد البشرية. حيث تعاني كليات التربية من ضعف في مخرجاتها. واستناداً إلى ما سبق ستحاول الدراسة الكشف عن واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم.

أسئلة الدراسة

١. ما دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد لدور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم تعزى لمتغيرات: (المستوى الدراسي، والقسم، وعدد الدورات التدريبية في مجال القيادة)؟

أهداف الدراسة

١. التعرف إلى واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظر طلاب كلية التربية في ضوء متغيرات (المستوى الدراسي، والقسم، وعدد الدورات التدريبية في مجال القيادة).
٢. تقديم توصيات من خلال نتائج الدراسة لتوجيه اهتمام القيادات الأكاديمية إلى بناء الشخصية القيادية للطلاب الجامعي في مختلف المهارات القيادية.

أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:
١. تحديد الاحتياجات التدريبية لطلاب كلية التربية بجامعة القصيم.
 ٢. توجيه اهتمام أعضاء هيئة التدريس إلى تطوير المهارات القيادية لدى الطلاب في المرحلة الجامعية قبل دخولهم سوق العمل.
 ٣. الكشف إن كان ثمة جوانب قصور في البرامج والأنشطة الموجهة نحو تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب.

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

٤. يمكن أن توفر هذه الدراسة خلفية نظرية وعملية للمعنيين بتصميم الأنشطة والبرامج في الجامعات، وخاصة فيما يخص المهارات القيادية.

حدود الدراسة: تحددت الدراسة بما يلي

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم من خلال الاستبانة التي تم تصميمها لأغراض جمع البيانات والتي اقتصرت على أربعة مجالات للمهارات القيادية (القيادة من أجل المستقبل، والقيادة الشخصية، والعلاقات الإنسانية وحل المشكلات واتخاذ القرارات).

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من طلاب كلية التربية بجامعة القصيم في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨هـ - ١٤٣٩م.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على كلية التربية بجامعة القصيم.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

القيادات الأكاديمية: ويقصد بها عمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية الذين يشغلون وظائف إدارية بالجامعة إلى جانب مهام تدريسهم كأعضاء هيئة تدريس لطلاب معظم أقسام كلية التربية بجامعة القصيم.

المهارات القيادية: تعرف القيادة بأنها "عملية التأثير في سلوك الآخرين للوصول إلى تحقيق الأهداف المشتركة والمرغوبة" (العلاق، ٢٠١٠، ص ١٤).

وتعرف إجرائياً بأنها: مجموعة من القدرات التي يرى الباحث أهمية تنميتها لدى طلاب كلية التربية من قبل القيادات الأكاديمية وتتمثل بالمهارات القيادية التالية: القيادة من أجل المستقبل، ومهارات القيادة الشخصية، مهارات العلاقات الإنسانية، ومهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، والتي تكسب الطالب مهارات التفكير الاستراتيجي، والقدرة القيادية، وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين، والقدرة على حل المشكلات واتخاذ قرارات في المواقف المختلفة.

طلاب كلية التربية: هم الطلاب المسجلين في كلية التربية بجامعة القصيم في الأقسام التالية: (علم النفس، والتربية الخاصة، والتعليم الأساسي) في مستوى السنة الدراسية الثانية والثالثة والرابعة خلال العام الدراسي ١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ.

منهج الدراسة

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة، وذلك من خلال جمع وتحليل بيانات هذه المشكلة البحثية باستخدام الاستبانة التي تم تطبيقها على طلاب كلية التربية بجامعة القصيم في المملكة العربية السعودية.

مجتمع الدراسة

شمل مجتمع الدراسة جميع طلاب كلية التربية بجامعة القصيم في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (٣٨٩٤) طالباً حسب إحصائيات عمادة القبول والتسجيل بالجامعة للعام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بطريقة العينة المتيسرة، تكونت العينة من (٦٣٤) طالباً، يشكلون ما نسبته (١٦,٢٨٪) من مجتمع الدراسة، والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها.

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

| المتغيرات | الفئات | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------------------------------|-----------------|---------|----------------|
| المستوى الدراسي | مستوى ثاني | 216 | 34.07% |
| | مستوى ثالث | 239 | 37.70% |
| | مستوى رابع | 179 | 28.23% |
| القسم | علم النفس | 137 | 21.61% |
| | التربية الخاصة | 86 | 13.56% |
| عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة | التعليم الأساسي | 411 | 64.83% |
| | لم التحق أبداً | 573 | 90.38% |
| | دورة واحدة | 49 | 7.73% |
| | دورتين فأكثر | 12 | 1.89% |
| المجموع | | 634 | 100.00% |

أداة الدراسة

استخدم الباحث "استبانة دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم"، تم إعدادها بعد الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة في مجال المهارات القيادية، وأهمها: عقيلي، ٢٠٠١؛ كتنلو، ٢٠٠٥؛ ترلنج وفادل (Trilling and Fadel, 2009)؛ بركات وحسين، ٢٠٠٩؛ التنيجي وخصاونه، ٢٠٠٩؛ أبو نعمة، ٢٠١١؛ دراسة التل، ٢٠١٤؛ العنزي والجدي، ٢٠١٧؛ بدرخان، ٢٠١٧)، وتكونت الاستبانة من (٤٠) فقرة تم توزيعها على أربع مجالات هي: مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل وتكون من (١٣) فقرة، ومجال مهارات القيادة الشخصية وتكون من (١١) فقرة، ومجال مهارات العلاقات الإنسانية وتكون من (٩) فقرات، ومجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات وتكون من (٧) فقرات.

صدق الاستبانة

للتحقق من صدق الاستبانة قام الباحث بعرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (١١) محكماً من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في أقسام علم النفس والمناهج وأصول التربية والإدارة التربوية من حيث درجة وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، ومدى مناسبتها لأهداف الدراسة، وكذلك إبداء أي تعديلات مقترحة وحذف الفقرات غير الضرورية. وبعد إعادة الاستبانة تم إجراء التعديلات المقترحة في ضوء توجيهات وملاحظات المحكمين، وفي ضوء ذلك خرجت الاستبانة بعد التحكيم مكونة من (٤٠) فقرة بعد تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات ودمج بعضها.

ثبات الاستبانة

للتحقق من ثبات الاستبانة، قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة وعددهم (٣٦) طالباً، حيث تم حساب معاملات الثبات لها، بطريقة كرونباخ ألفا للتعرف على اتساق الفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (٠,٨١ - ٠,٩٠)، و(٠,٩١) للاستبانة الكلية. وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة.

تصحيح الاستبانة

تم استخدام تدرج ليكرت الخماسي وفق التقدير درجة دور على النحو الآتي: (كبير جداً، وكبير، ومتوسط، وقليل، وقليل جداً)، وتم إعطاء التقديرات الرقمية الآتية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي. كما تم استخدام التدرج الإحصائي الآتي لتقديرات المتوسطات الحسابية:
أولاً: (١,٠٠ - ٢,٣٣) درجة دور قليل.
ثانياً: (٢,٣٤ - ٣,٦٦) درجة دور متوسط.
ثالثاً: (٣,٦٧ - ٥,٠٠) درجة دور مرتفع.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الوسيطة

المستوى الدراسي: وله ثلاث مستويات: (مستوى ثاني، مستوى ثالث، ومستوى رابع).

القسم: وله ثلاث فئات: (علم النفس، والتربية الخاصة، والتعليم الأساسي).

عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة: ولها ثلاث مستويات: (لم التحق أبداً، ودورة واحدة، ودورتين فأكثر).

ثانياً: المتغير التابع

تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية في المجالات الآتية (مهارات القيادة من أجل المستقبل، مهارات القيادة الشخصية، مهارات العلاقات الإنسانية، ومهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات) والتي يعبر عنها بتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقراتها المعدة لذلك.

المعالجات الإحصائية

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد، وتحليل التباين الثلاثي، واختبار شيفيه.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يلي عرضاً لنتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها، بعد أن قام الباحث بجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة "استبانة دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم"، وقام بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: "ما دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على مجالات استبانة دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (٢).

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات

القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| الرتبة | المجال | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|--------|---|------------------|-------------------|------------|
| 3 | مجال مهارات العلاقات الإنسانية | 3.22 | 0.75 | متوسط |
| 4 | مجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات | 3.19 | 0.79 | متوسط |
| 1 | مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل | 3.18 | 0.70 | متوسط |
| 2 | مجال مهارات القيادة الشخصية | 3.13 | 0.72 | متوسط |
| | مجالات الاستبانة ككل | 3.18 | .66 | متوسط |

* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول رقم (٢) أن مجال مهارات العلاقات الإنسانية قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٢٢) وانحراف معياري (٠,٧٥)، وجاء مجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

(٣,١٩) وانحراف معياري (٠,٧٩)، وجاء مجال مهارات القيادة الشخصية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,١٣) وانحراف معياري (٠,٧٢)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة ككل (٣,١٨) بانحراف معياري (٠,٦٦)، وهو يقابل درجة تقدير دور متوسط. ويعزو الباحث سبب ذلك تأثير الطلاب بالأسلوب الإنساني الذي تتمثله القيادات الأكاديمية

في تعاملهم مع الطلاب أثناء عمليات التدريس وتنفيذ الأنشطة المتعددة والواجبات المطلوبة منهم، وعمليات التوجيه والإرشاد الأكاديمي لهم، وربما أيضاً تأثرهم ببعض الصفات الشخصية للقيادات الأكاديمية من حسن التعاون والاهتمام بهم والتواصل الايجابي معهم، وإلى إدراكهم أيضاً إلى أهمية مهارات العلاقات الإنسانية في الحياة، وهذا ما أكدت عليه دراسة بركات وحسين (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أهمية بناء علاقات إنسانية طيبة مع الآخرين، ودراسة السمادوني (٢٠٠٧) والتي أشارت إلى تمتع الفرد بمجموعة من السمات والمهارات الذاتية والبنين شخصية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القواسمة (٢٠١٦) التي أشارت إلى دور جامعة طيبة في تعزيز قيم التعاون والمشاركة، و نتيجة دراسة التل (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن أنشطة جامعة جازان أسهمت في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى طلاب الجامعة بالمهارات الاجتماعية بدرجة كبيرة، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشاماني (٢٠١٤) الذي أوصت بتنمية مهارات التواصل والحوار لدى الطلاب.

وقد يعود تفسير حصول مجال مهارات القيادة الشخصية في المرتبة الأخيرة إلى إدراك الطلاب وإحساسهم بالحاجة إلى تنمية مهارات القيادة الشخصية لديهم، وربما إلى قلة تضمين المناهج الدراسية المهارات القيادية وتنميتها لدى الطلاب، وقلة الأنشطة والمبادرات القيادية على مستوى الكلية والتي تتيح للطلاب فرص متعددة ومتنوعة لتنمية شخصيته القيادية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة التل (٢٠١٤) والتي أظهرت أن أنشطة الجامعة أسهمت في استكشاف وتنمية المهارات الشخصية للقيادة بدرجة متوسطة، ودراسة صوالحه والعبوشي (٢٠١١) والتي أشارت أن مستوى السمات الشخصية الايجابية المقاسة كانت متوسطاً أيضاً.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالات الاستبانة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|--------|--|------------------|-------------------|------------|
| 10 | يطور وعيي بمهارات إدارة الوقت | 3.81 | 1.16 | مرتفع |
| 9 | يعزز قيم المواطنة الصالحة والاعتزاز بالوطن | 3.70 | 1.20 | مرتفع |

| الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|--------|---|------------------|-------------------|------------|
| 2 | يرشدني إلى إعداد خطط عمل لتنفيذ المهام المكلف بها | 3.39 | 1.13 | متوسط |
| 1 | يشجعني على توظيف مهارات التفكير الإستراتيجي (وضع رؤية ورسالة شخصية) | 3.37 | 1.00 | متوسط |
| 11 | يعزز ثقافة العطاء والانجاز | 3.28 | 1.17 | متوسط |
| 3 | يشجعني على توظيف مهارات التعلم في الحياة | 3.23 | 1.19 | متوسط |
| 4 | يطور قدراتي على إعداد التقارير والعروض التقديمية | 3.15 | 1.15 | متوسط |
| 6 | يزودني بمهارات إدارة المعرفة (إنتاج المعرفة وتوظيفها) | 3.10 | 0.95 | متوسط |
| 7 | يطور قدراتي على قيادة فرق العمل الطلابية | 3.06 | 1.17 | متوسط |
| 12 | يكسبني خبرة في إدارة المشاريع الناجحة | 3.05 | 1.26 | متوسط |
| 13 | يزودني بمهارات إدارة التغيير | 3.00 | 1.18 | متوسط |
| 8 | يشجعني على إطلاق مبادرات طلابية ومجتمعية مفيدة | 2.90 | 1.12 | متوسط |
| 5 | يحثني على استخدام مهارات التأمل والتقييم الذاتي (تأمل، تساؤل ذاتي، مراقبة، تقويم) | 2.25 | 1.01 | قليل |
| | المجال ككل | 3.18 | 0.70 | متوسط |

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (٣) أن الفقرة رقم (١٠) والتي نصت على "يطور وعبي بمهارات إدارة الوقت" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨١) وانحراف معياري (١,١٦)، وجاءت الفقرة رقم (٩) والتي كان نصها "يعزز قيم المواطنة الصالحة والاعتزاز بالوطن" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٠) وانحراف معياري (١,٢٠)، بينما احتلت الفقرة رقم (٥) والتي نصت على "يحثني على استخدام مهارات التأمل والتقييم الذاتي (تأمل، تساؤل ذاتي، مراقبة، تقويم)" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٢٥) وانحراف معياري (١,٠١)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,٨١) وانحراف معياري (٠,٧٠)، وهو يقابل تقدير دور بدرجة متوسطة.

وقد يعود تفسير الفقرة "يطور وعبي بمهارات إدارة الوقت" والفقرة "يعزز قيم المواطنة الصالحة والاعتزاز بالوطن" إلى إحساس الطلاب بعنصر الوقت وأهميته في هذه المرحلة، وتأكيد القيادات الأكاديمية على هذه المهارة من خلال المحاضرات والأنشطة، والتزامهم بها، والمطالبة بإنجاز المهام والواجبات المطلوبة منهم بوقتها دون تأخير، والتأكيد على قيم المواطنة الصالحة وتمثلها في المجتمع، وطاعة ولاة الأمر والاعتزاز بهم، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة القواسمة (٢٠١٦) بسعي الجامعات إلى إعداد وتكوين المواطن الصالح لكل زمان ومكان، وما أشار إليه العلي (٢٠٠١) في دراسته أن الجامعة تعد الطلاب لتحمل المسؤولية وتكوين المواطنة الصالحة، ودراسة عبيدات وسعادة (٢٠١٠) والتي أكدت على تمكين الطلاب بهذه المهارات حتى يتجسد في داخل كل طالب مفهوم المواطن الصالح والذي لا يتحقق تقدم النماء الوطني إلا به. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشقران (٢٠١٦) التي أوصت الدراسة إعادة التخطيط لبرامج الأنشطة وتوجيهها نحو تحقيق المواطنة الصالحة.

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

في حين يعود تفسير الفقرة " يحثني على استخدام مهارات التأمل والتقويم الذاتي (تأمل، تساؤل ذاتي، مراقبة، تقويم)" إلى قلة الأنشطة والممارسات ذات العلاقة بتنمية مهارات التقويم الذاتي، والاعتماد بالدرجة الأولى على الأساليب التقليدية في أدوات تقويم الطلاب في المرحلة الجامعية، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشار إليه الناقد (٢٠٠٥) إلى أهمية تنمية قدرة الطالب على التعلم والتقويم الذاتي.

المجال الثاني: مجال مهارات القيادة الشخصية

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال مهارات القيادة الشخصية مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|--------|--|------------------|-------------------|------------|
| 14 | يعزز مهارات المثابرة لتحقيق الأهداف المطلوبة | 3.83 | 1.02 | مرتفع |
| 24 | يعزز ثقافة الاعتماد على الذات (الاستقلال الذاتي) | 3.49 | 1.20 | متوسط |
| 15 | يطور مهارات البحث العلمي (جمع معلومات، استخدام المصادر، الكتابة العلمية، التوثيق العلمي) | 3.37 | 1.05 | متوسط |
| 18 | يعزز كفاءتي الشخصية لمواجهة التحديات التي تواجهني في الحياة | 3.24 | 1.15 | متوسط |
| 17 | يساعدني على توظيف استراتيجيات التفوق العلمي في الدراسة الجامعية | 3.09 | 1.14 | متوسط |
| 16 | يطور مهارات التفكير العليا كالتفكير الإبداعي والتفكير الناقد والتفكير فوق المعرفي | 3.07 | 1.20 | متوسط |
| 21 | يطور قدراتي بتوظيف أنواع التعلم الذاتي | 3.04 | 1.09 | متوسط |
| 20 | يطور قدراتي الكتابية وإعداد البرامج وخطط العمل | 3.01 | 1.18 | متوسط |
| 23 | يشجعني على توظيف التقنية في الحياة | 3.00 | 1.13 | متوسط |
| 22 | ينمي مواهبي بالمجالات الفكرية، والرياضية والفنية | 2.89 | 1.15 | متوسط |
| 19 | يزودني بمهارات دخول سوق العمل | 2.42 | 1.14 | متوسط |
| | المجال ككل | 3.13 | 0.72 | متوسط |

الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (٤) أن الفقرة رقم (١٤) والتي نصت على "يعزز مهارات المثابرة لتحقيق الأهداف المطلوبة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨٣) وانحراف معياري (١,٠٢)، وجاءت الفقرة رقم (٢٤) والتي كان نصها " يعزز ثقافة الاعتماد على الذات (الاستقلال الذاتي)" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٤٩) وانحراف معياري (١,٢٠)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٩) والتي كان نصها " يزودني بمهارات دخول سوق العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٤٢) وانحراف معياري (١,١٤)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,١٣) وانحراف معياري (٠,٧٢)، وهو يقابل دور بدرجة متوسطة.

وقد يعود تفسير نتيجة حصول الفقرة "يعزز مهارات المثابرة لتحقيق الأهداف المطلوبة" إلى دور القيادات الأكاديمية في تعزيز قيم النجاح والإنجاز لدى الطلاب من خلال حثهم وتوجيههم إلى إنجاز المهام والواجبات دون

تأخير، وتبصيرهم أيضاً بأهداف البرامج الدراسية ومتطلباتها بنجاح، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العاني والحارثية (٢٠١٥) التي أشارت أيضاً إلى ضرورة امتلاك طلاب الجامعة المهارات الشخصية ليكونوا رياديين في المجتمع، في حين يعود تفسير الفقرة "يزودني بمهارات دخول سوق العمل" إلى قلة البرامج والأنشطة التدريبية المنفذة من قبل القيادات الأكاديمية بهذا المجال على الرغم من أهميته في الوقت الحاضر، حيث أكدت دراسات عديدة على أهمية هذا المجال مثل دراسة الشرفاوي (٢٠٠٥) التي أشارت إلى وضع الطلاب على عتبات المستقبل، وإعادة النظر في مناهجها وأنشطتها التقليدية، ونتيجة دراسة أبو نعمة (٢٠١١) التي أوصت بضرورة قيام عمادات شؤون الطلاب في الجامعات بالتركيز على زيادة البرامج والدورات التدريبية التي تعمل على تنمية المهارات القيادية وصقلها ليكونوا قادرين على مواجهة متطلبات سوق العمل بعد التخرج.

المجال الثالث: مجال مهارات العلاقات الإنسانية:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال مهارات العلاقات الإنسانية مرتبة تنازلياً

| الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|--------|--|------------------|-------------------|------------|
| 25 | ينمي مهارات الاتصال والتواصل | 3.92 | 1.07 | مرتفع |
| 26 | يطور مهارات إدارة الحوار مع الآخرين | 3.74 | 1.13 | مرتفع |
| 30 | يعزز قيم التسامح والتعددية وتقبل الآخرين | 3.31 | 1.14 | متوسط |
| 29 | يعزز قيم التعاون والمساعدة للآخرين وقت الحاجة | 3.29 | 1.11 | متوسط |
| 31 | يكسبني مهارات التعامل الناجح مع أنماط السلوك الإنساني | 3.16 | 1.01 | متوسط |
| 33 | يزودني بمهارات التعامل مع ضغوطات الحياة والعمل | 3.13 | 1.21 | متوسط |
| 28 | يطور قدراتي على تقبل النقد البناء من الآخرين | 3.12 | 1.16 | متوسط |
| 32 | يزودني بأدوات التعامل الناجح مع وسائل التواصل الاجتماعي الجديد | 2.93 | 1.16 | متوسط |
| 27 | يشجعي على تنفيذ أنشطة تطوعية لخدمة المجتمع المحلي | 2.38 | 1.16 | متوسط |
| | المجال ككل | 3.22 | 0.75 | متوسط |

* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (٥) أن الفقرة رقم (٢٥) والتي نصت على " ينمي مهارات الاتصال والتواصل " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٢) وانحراف معياري (١,٠٧)، وجاءت الفقرة رقم (٢٦) والتي كان نصها " يطور مهارات إدارة الحوار مع الآخرين " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٤) وانحراف معياري (١,١٣)، بينما احتلت الفقرة رقم (٢٧) والتي نصت على " يشجعي على تنفيذ أنشطة تطوعية لخدمة المجتمع المحلي " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٣٨) وانحراف معياري (١,١٦)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,٢٢) وانحراف معياري (٠,٧٥)، وهو يقابل تقدير دور بدرجة متوسطة.

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى تمثل القيادات الأكاديمية لمهارات الاتصال والتواصل في تعاملهم مع الطلاب، والتأكيد على تمثل الطلاب لها في أثناء عمليات التدريس وتنفيذ الأنشطة والواجبات، والحرص على الالتزام بها كمهارة مهمة للشخصية الإيجابية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات أكدت على أهمية تنمية هذه المهارة مثل دراسة علي (٢٠١٢) التي أكدت على تنمية مهارات الاتصال باعتبارها أساسية في بناء الشخصية، وكذلك أهمية هذه المهارة لأرباب العمل باعتبارها مهارات تكتسب أهمية متزايدة للنجاح في مكان العمل (Quality 2004 Assurance Division)، وإلى دور الأستاذ الجامعي إلى تنمية الشخصية والقدرة على التواصل والتفاعل والمشاركة، وعلى القيادة الجماعية البناءة، التي تتسم بالمرونة في الأخذ والعطاء والتعاون (كتلو، ٢٠٠٥). واختلفت مع نتيجة الشاماني (٢٠١٤) التي أوصت الاهتمام ببعض الجوانب المهارية مثل التواصل والحوار.

في حين يعود تفسير الفقرة " يشجعي على تنفيذ أنشطة تطوعية لخدمة المجتمع المحلي " بحصولها على المرتبة الأخيرة إلى قلة الأنشطة والمبادرات التطوعية على مستوى الكلية، وربما يعود إلى اعتقاد القيادات الأكاديمية أن هذه الممارسة منوطة بعمادة خدمة المجتمع بالدرجة الأولى بصورة أكثر منهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القواسمة (٢٠١٦) التي أشارت إلى دور الجامعة في تعزيز قيم المشاركة، ودراسة الشقران (٢٠١٦) التي أوصت تنفيذ أنشطة تعزز المشاركة المجتمعية، وتحفيز الطلاب المشاركة فيها.

المجال الرابع: مجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات مرتبة

تنازلياً

| الرتبة | الفقرات | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | درجة الدور |
|--------|--|------------------|-------------------|------------|
| 34 | يرشديني إلى مواجهة المشكلات الدراسية والحياتية بطريقة علمية | 3.80 | 1.06 | مرتفع |
| 36 | يشجعي على اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف المختلفة | 3.79 | 1.11 | مرتفع |
| 40 | يشجعي على استخدام استراتيجيات مناسبة لحل المشكلات | 3.27 | 1.19 | متوسط |
| 35 | يطور قدراتي على توظيف التفكير التحليلي للمشكلات | 3.14 | 1.06 | متوسط |
| 37 | يطور قدراتي على توليد حلول لمشكلات المجتمع المختلفة | 3.11 | 1.14 | متوسط |
| 39 | يطور قدراتي على توظيف التفكير بحكمة مع المواقف الاجتماعية المفاجئة | 3.09 | 1.12 | متوسط |
| 38 | يطور مهارات التفاوض في حل المشكلات | 2.19 | 1.11 | قليل |
| | المجال ككل | 3.19 | 0.79 | متوسط |

الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (٦) أن الفقرة رقم (٣٤) والتي نصت على " يرشديني إلى مواجهة المشكلات الدراسية والحياتية بطريقة علمية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨٠) وانحراف معياري (١,٠٦)، وجاءت الفقرة رقم

(٣٦) والتي كان نصها " يشجعني على اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف المختلفة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٩) وانحراف معياري (١,١١)، بينما احتلت الفقرة رقم (٣٨) والتي نصت على " يطور مهارات التفاوض في حل المشكلات" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,١٩) وانحراف معياري (١,١١)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,١٩) وانحراف معياري (٠,٧٩)، وهو يقابل تقدير دور بدرجة متوسط.

وقد يعود السبب في ذلك إلى قيام القيادات الأكاديمية بدورهم في عملية إرشاد الطلاب وتوجيههم كجزء من مهام وأدوار التدريس الجامعي، وتتفق هذه مع نتيجة دراسة يونس وزملائه (Yunis et al, ٢٠٠٦)، ودراسة (Quality Assurance Division, 2004). التي أشارت إلى اهتمام كبير لدى أصحاب العمل وأساتذة الجامعات والجمهور بوجه عام بقدرات طلاب الجامعة على حل المشكلات، باعتبارها المهارات الرئيسة التي يحتاج إليها خريجو الجامعات لضمان النجاح في التعليم وفي مكان العمل. في حين جاءت الفقرة ونصها " يطور مهارات التفاوض في حل المشكلات" بالمرتبة الأخيرة وقد يعود تفسير هذه النتيجة إلى حاجة الطلاب إلى تدريب أفضل في مهارات التفاوض مما هو موجود.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد لدور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم تعزى لمتغيرات: (المستوى الدراسي، والقسم، عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة)؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة، حسب متغيرات الدراسة، على النحو التالي:

أ- حسب متغير المستوى الدراسي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير المستوى الدراسي

| سنة رابعة (ن = 1179) | | سنة ثالثة (ن = 239) | | مستوى ثاني (ن = 216) | | المجال |
|-------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------------------|
| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| .636 | 3.13 | .756 | 3.19 | .663 | 3.19 | مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل |
| .647 | 3.11 | .797 | 3.11 | .640 | 3.18 | مجال مهارات القيادة الشخصية |
| .725 | 3.18 | .804 | 3.22 | .677 | 3.27 | مجال مهارات العلاقات الإنسانية |

تركيزي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|---|
| 3.15 | 3.21 | .819 | 3.16 | .659 | مجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات |
| 3.20 | 3.18 | .715 | 3.15 | .605 | الاستبانة ككل |

ب- حسب متغير القسم:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير القسم

| التعليم الأساسي (ن = 411) | | التربية الخاصة (ن = 86) | | علم النفس (ن = 137) | | المجال |
|------------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|---|
| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| .636 | 3.17 | .706 | 3.09 | .896 | 3.29 | مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل |
| .659 | 3.15 | .778 | 3.03 | .870 | 3.18 | مجال مهارات القيادة الشخصية |
| .638 | 3.30 | .889 | 3.10 | .925 | 3.07 | مجال مهارات العلاقات الإنسانية |
| .654 | 3.23 | .920 | 3.15 | 1.065 | 3.08 | مجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات |
| .571 | 3.21 | .740 | 3.08 | .845 | 3.17 | الاستبانة ككل |

ج- حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة

| دورتين فأكثر (ن = 12) | | دورة واحدة (ن = 49) | | لم التحق أبداً (ن = 573) | | المجال |
|--------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|---|
| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| .623 | 3.49 | .740 | 3.27 | .694 | 3.11 | مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل |
| .563 | 3.45 | .811 | 3.04 | .716 | 3.13 | مجال مهارات القيادة الشخصية |
| .734 | 3.29 | .920 | 3.18 | .724 | 3.22 | مجال مهارات العلاقات الإنسانية |
| .650 | 3.30 | 1.034 | 3.20 | .762 | 3.15 | مجال مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات |
| .554 | 3.40 | .749 | 3.18 | .653 | 3.14 | الاستبانة ككل |

يتبين من الجداول أرقام (٧، ٨، ٩) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات استبانة دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم حسب متغيرات الدراسة (المستوى الدراسي، والقسم، عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة)، ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠) نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة دور القابات الأكاديمية في

تنمية المهارات القبادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم حسب متغيرات الدراسة

| الدلالة الإحصائية | قيمة ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | المجالات | مصدر التباين |
|-------------------|--------|----------------|--------------|----------------|------------------------------------|--|
| .886 | .121 | .060 | 2 | .119 | مهارات القيادة من أجل المستقبل | المستوى الدراسي قيمة ولكس = 0.965 ح = 0.811 |
| .807 | .215 | .113 | 2 | .226 | مهارات القيادة الشخصية | |
| .475 | .749 | .429 | 2 | .857 | مهارات العلاقات الإنسانية | |
| .942 | .060 | .039 | 2 | .078 | مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات | |
| .598 | .517 | .255 | 2 | .509 | مهارات القيادة من أجل المستقبل | القسم قيمة ولكس = 0.896 ح = 0.085 |
| .691 | .370 | .195 | 2 | .390 | مهارات القيادة الشخصية | |
| .170 | 1.795 | 1.028 | 2 | 2.055 | مهارات العلاقات الإنسانية | |
| .699 | .359 | .234 | 2 | .468 | مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات | |
| .002* | 6.006 | 2.961 | 2 | 5.921 | مهارات القيادة من أجل المستقبل | عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة قيمة ولكس = 0.603 ح = 0.046 |
| .217 | 1.546 | .813 | 2 | 1.627 | مهارات القيادة الشخصية | |
| .968 | .033 | .019 | 2 | .038 | مهارات العلاقات الإنسانية | |
| .841 | .173 | .113 | 2 | .226 | مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات | |
| | | .493 | 627 | 309.111 | مهارات القيادة من أجل المستقبل | الخطأ |
| | | .526 | 627 | 329.802 | مهارات القيادة الشخصية | |
| | | .572 | 627 | 358.644 | مهارات العلاقات الإنسانية | |
| | | .652 | 627 | 408.804 | مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات | |

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يبين الجدول رقم (١٠):

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات، تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغير القسم.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع مجالات الدراسة، تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة، باستثناء مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل.

ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول

(١١).

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

جدول (١١) نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجال مهارات القيادة من أجل المستقبل

حسب متغير عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة

| عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة | المتوسط الحسابي | لم التحق أبداً | دورة واحدة | دورتين فأكثر |
|---------------------------------------|-----------------|----------------|------------|--------------|
| لم التحق أبداً | 3.11 | | 3.27 | 3.49 |
| دورة واحدة | 3.27 | | | 0.22* |
| دورتين فأكثر | 3.49 | | | |

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يبين الجدول (١١) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات ذوي عدد الدورات التدريبية (لم التحق أبداً، دورة واحدة) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي عدد الدورات التدريبية (دورتين فأكثر) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوي عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة (دورتين فأكثر).

كما تم إجراء اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم ككل حسب متغيرات الدراسة (المستوى الدراسي، والقسم، وعدد الدورات التدريبية في مجال القيادة)، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٢).

جدول (١٢) اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات

القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة القصيم ككل حسب متغيرات الدراسة

| المتغيرات | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------------------|----------------|-------------|----------------|--------|-------------------|
| المستوى الدراسي | 0.192 | 2 | .096 | .216 | .806 |
| القسم | 0.386 | 2 | .193 | .434 | .649 |
| عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة | 0.776 | 2 | .388 | .873 | .420 |
| الخطأ | 278.388 | 627 | .444 | | |
| الكلية | 1408.972 | 633 | | | |

يبين الجدول (١٢):

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات ككل، تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى تعرض الطلاب لنفس الخبرات والأنشطة ذات العلاقة من قبل القيادات الأكاديمية، وإلى تقارب مستويات الطلاب في امتلاكهم للمهارات القيادية من وجهة نظرهم، وإلى إحساس الطلاب بحاجتهم للمهارات القيادية بغض النظر عن المستوى الدراسي، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو نعمة

(٢٠١١) التي أظهرت دور عمادات شؤون الطلاب في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب البكالوريوس في الجامعات الأردنية وفقاً لمتغير المستوى الدراسي ولصالح طلاب المستوى الثالث. ونتيجة دراسة الشاماني (٢٠١٤) التي بينت أن دور الجامعة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلاب لدور الجامعة في بناء شخصية الطالب، تبعاً لمتغير مستوى الطالب الدراسي لصالح المستوى الدراسي الثامن. ونتيجة دراسة بدرخان (٢٠١٧) التي توصلت إلى أثر برامج الملك عبدالله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لصالح طلاب المستوى الدراسي في الثالث والرابع. -عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع مجالات الدراسة ككل تعزى لمتغير القسم.

وربما يعود تفسير ذلك إلى تشابه الأنشطة والبرامج التي تنفذها القيادات الأكاديمية في الأقسام المختلفة في كلية التربية، وإلى اهتمام القيادات الأكاديمية بتنمية المهارات القيادية بنفس المستوى في الأقسام المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة التل (٢٠١٤) التي أظهرت أن أنشطة جامعة جازان أسهمت في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى طلاب الجامعة وفقاً لمتغير الكلية ولصالح (الكليات العلمية والإنسانية)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة صوالحه والعبوشي (٢٠١١) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في بعض السمات الشخصية القيادية لدى طلاب جامعة عمان الأهلية تبعاً لنوع الكلية ولصالح الكلية العلمية عن الكليات الأدبية. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القواسمة (٢٠١٦) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في دور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية تعزى لمتغير التخصص.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات ككل، تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في مجال القيادة.

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى قلة البرامج التدريبية وتنوعها في مجال المهارات القيادية التي التحق الطلاب بها في كلية التربية، والتعبير عن احتياجاتهم للتدريب على المهارات القيادية إدراكاً منهم بأهميتها في تطوير شخصيتهم وضرورتها لدخول سوق العمل بكفاءة عالية، وهذا ما أكدت عليه معظم الدراسات مثل السورطي (٢٠٠٩) إلى ضرورة تنمية شخصية الطالب القيادية بشكل شامل ومتكامل، وإعداده ليكون قادراً على بناء وطنه وأمتة، ودراسة الوهبي (٢٠٠٥) التي أوصت بتأهيل الطلاب قيادياً وتنمية مهاراتهم القيادية.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

١. تصميم أنشطة وبرامج تدريبية متعددة ومتنوعة لتنمية جميع المهارات القيادية لطلاب كلية التربية بجامعة القصيم وفق احتياجاتهم التدريبية.

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

٢. توظيف القيادات الأكاديمية استراتيجيات وأساليب مناسبة لتطوير المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية.
٣. تضمين المناهج الدراسية والخطط الدراسية المقررة بعض الأنشطة ذات العلاقة بتنمية المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية.
٤. تفعيل دور المراكز التدريبية في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة.
٥. إجراء دراسات تتناول درجة اكتساب طلاب كلية التربية للمهارات القيادية غير الواردة في الدراسة في ضوء متغيرات أخرى.

المراجع

- أبو سمرة، محمود أحمد وقدمي، حسام أحمد وعلاونة، مروان عادل. (٢٠١٤م). المهارات القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال كما يدركها الطلاب. *مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، ١٦ (٢)*، ٧١-٩٢.
- أبو كريم احمد فتحي وطناش، سلامة يوسف. (٢٠٠٨م). فاعلية الاتصال الإداري لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية. *دراسات، العلوم التربوية، 35 (1)*، ١٩٠-٢٠٨.
- أبو نعمة، باسم عبد الهادي. (٢٠١١م). دور عمادات شؤون الطلاب في الجامعات الأردنية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب البكالوريوس من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- بدرخان، سوسن سعد الدين. (٢٠١٧م). أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلاب جامعة عمان الأهلية في الأردن. *بحث مقبول للنشر في مجلة العلوم التربوية والنفسية.*
- بركات زياد و حسين كفاح. (٢٠٠٩م). احتياجات التنمية المستقبلية لدى طلاب الدراسات العليا في التربية ببعض الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلاب أنفسهم. *جامعة القدس المفتوحة، ورقة عمل قدمت إلى مؤتمر استشراف مستقبل الدراسات العليا في فلسطين، جامعة النجاح الوطنية،* <http://www.najah.edu/sites/default/files/Conference> استخرجت بتاريخ ٢٠١٨/٣/١٥.
- التل، وائل عبد الرحمن. (٢٠١٤م). دور أنشطة الجامعات في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى الطالب الجامعي. *مجلة عجمان للدراسات والبحوث، ١٣ (٢)*، ص ١-٢٣.
- التنيجي، شيخة وخصاونة، عمر. (٢٠٠٩م). دور المدرسة في تعزيز وتطوير المهارات القيادية لدى الطلبة. *دراسات - العلوم التربوية، ٣٦ (١)*، ٢٠٠-٢٠٧.

جبران، علي. (٢٠١٠م). القيادة التربوية ودورها في بناء البيئة الإيجابية لثقافة الإنجاز التربوي. منشورات جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

السكرانة، بلال خلف. (٢٠١٠م). القيادة الإدارية الفعالة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

السمادوني، السيد إبراهيم. (٢٠٠٧م). الذكاء الوجداني أسسه تطبيقاته تنمته. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن.

السورطي، يزيد عيسى. (٢٠٠٩م). السلطوية في التربية العربية. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والعلوم، مجلة عالم المعرفة، ع ٣٦٢.

الشاماني سند بن لافي بن لفاي. (٢٠١٤م). دور الجامعة في بناء شخصية الطالب (جامعة طيبة أنموذجًا). مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، ٩(٢)، ٢٤٧-٢٦٤.

الشرقاوي، موسى. (٢٠٠٥م). وعي طلاب الجامعة ببعض قيم المواطنة - دراسة ميدانية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ع (٩)، ص ١١٣.

الشفقران، رامي إبراهيم عبد الرحمن. (٢٠١٦م). إسهام برامج الأنشطة الطلابية في تعزيز المواطنة لدى طلاب جامعة أم القرى. مجلة العوم التربوية، ع (١) ج ١، ٤٧٦-٥١٩.

صوالحة عونية عطا والعبوشي، نوال عبد الرؤوف. (٢٠١١م). دراسة وصفية لمستوى بعض السمات الشخصية لطلاب جامعة عمان الأهلية وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم النفسية/مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية /جامعة بغداد، ٣٣ (١٩)، ١٦١-٢٠٢.

صوالحه، عونيه عطا والعمري، أسماء عبد المنعم. (٢٠١٣م). أسباب التعثر الأكاديمي في جامعة عمان الأهلية كما يراها الطلاب المتعثرون. مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، ١٦(١)، ١٢٣-١٦٧.

صيام، رسلان إبراهيم محمد. (٢٠١٧م). فاعلية برنامج القيادة من أجل المستقبل وعلاقته بقيادة التغيير لدى مديري المدارس بوكالة العوث الدولية في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

ضاحي، حاتم فرغلي. (٢٠٠٩م). مستقبل التعليم الجامعي في القرن الحادي والعشرين. القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

طافش، محمود. (٢٠٠٤م) الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسة. عمان: دار الفرقان.

العاني، وجيهة بنت ثابت والحارثية، عائشة بنت سالم. (٢٠١٤م). تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على درجة امتلاك طلاب جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية. مجلة العلوم التربوية، ٢٧(٢)، ٢٤٩-٢٧٣.

عبيدات، أسامه محمد وسعادة، سائدة تيسير. (٢٠١٠م). المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع ٥، ٧٤-٩٥.

تركبي المخلفي: دور القيادات الأكاديمية في تنمية المهارات القيادية ...

- العنبي، خالد بن عبد الله و عبد الله، أحمد سعيد رحمة. (٢٠١٦م). مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي كليات التربية. *المجلة الدولية المتخصصة*، ٥(١٠)، ١٦٦ - ١٨٢.
- عقيلي، عمر وصفي. (٢٠٠١م). *المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة: وجهة نظر*. عمان: دار وائل.
- علي، أماني عبد الفتاح. (٢٠١٢م). *مهارات الاتصال والتفاعل والعلاقات الإنسانية*. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- العمرى، بسام. (٢٠٠٢م). آليات صنع القرار من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، ٢٩(٢)، ٣٠٨ - ٣٣٣.
- العنزي، أحمد سلامة والجدي، عهود ياسر. (٢٠١٧م). درجة المهارات القيادية المكتسبة لخريجي برنامج ماجستير الدرجة الموحد في التربية بجامعة الكويت. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، ٤٣ (١٦٦).
- الغشيان، نادية. (٢٠١٠م). *مهارات القادة التربوية وواجباتها*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- قارور، نوره وعموش لينده. (٢٠١٣م). *دور الحاسوب في تنمية مهارات التفكير النقدي لدى الطالب الجامعي*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر.
- القداح، محمد. (٢٠١٥م). *مهارات الحياة*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- القلاب، بشير عباس. (٢٠١٠م). *القيادة الإدارية*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- القواسمة، أحمد حسن صالح. (٢٠١٦م). دور جامعة طيبة في تعزيز منظومة القيم الجامعية لدى الطلبة. *المجلة الدولية المتخصصة*، ٥(١٢)، ٢١٣ - ٢٢٨.
- كتلو، كامل حسن. (٢٠٠٥م). *الصفات المفضلة في الأستاذ الجامعي*. من وجهة نظر طلابه، *مجلة كلية التربية*، جامعة القاهرة: ١٤.
- المعشني، أحمد بن علي. (٢٠٠٦م). *حاجات الجودة الشخصية والمهنية للشباب العماني*. بحوث ندوة علم النفس *وجودة الحياة*، مسقط، عمان ٢١ - ٣٤.
- الناقعة، محمود. (٢٠٠٥م). *تجربة الجامعات المصرية في إعداد وتكوين المعلم الجامعي*. "ورقة علمية أعدت للمؤتمر القومي السنوي الثاني عشر الذي عقدته جامعة عين شمس في الفترة الواقعة من ١٨ - 2005/12/19م، مصر.
- الوهبي، خالد بن حمد. (٢٠٠٥م). *دور برامج التأهيل القيادي في تنمية المهارات القيادية الأمنية " دراسة تطبيقية على طلاب دبلوم العلوم الأمنية في كلية الملك فهد"*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

- Boyles, T. (2012). 21st Century Knowledge, Skills, and Abilities and Entrepreneurial Competencies: A Model for Undergraduate Entrepreneurship Education. **Journal of Entrepreneurship Education**, 15, 41-55.
- Campbell, C. M., Smith, M., Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2012). Mentors and college student leadership outcomes: The importance of position and process. **Review of Higher Education**, 35(4), 595-625.
- Leithwood, Kenneth, Riehl, Carolyn (2003)” **What We Knowabout Successful School Leadership**” A report by Division A of AERA.
- Mart, R. & Semrud, C. (2004). Emotional adjustment and school functioning of young adolescents with multiple versus single learning disabilities. **Journal of Learning Disabilities**, 37,411-420.
- Quality Assurance Division (2004). **Quality Assurance in Public Universities of Malaysia: Code of Practice.Kuala Lumpur**: Higher Education Department, Ministry of Education.
- Speigh, Karen. (٢٠٠٤). An Assessment of Educational Computing and technology of teacher Education Programs at NCATE Accredited Colleges and Universities. **Dissertation unpublished**. International ،55.
- Spillane, J. P. (2003). **Distributed leadership in practice: Leading instruction. Paper presented at the New Zealand Ministry of Education**. Wellington, New Zealand
- Trilling, Bernie, and Fadel, Charles. (2009). **21st Century Skills: Learning for Life in Our Times**. Jossey-Bass.
- Yunis, A., Ramallah, H., Tarmizi, R., Rosini, N., Habsah, I., Wanzah, A., and Abu Baker, K., (2006). Problem solving abilities of Malaysian University Students, **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**, 17(2), 86-96.