

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وعلاقته بمشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت

د. علي محمد الأنصاري
أستاذ مشارك في قسم الإدارة التربوية
كلية التربية - جامعة الكويت

نور مشاري النويجم
معلم في وزارة التربية بدولة الكويت

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية

وعلاقته بمشاركته الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٨/٥

تاريخ قبول البحث للنشر: ٢٠٢٥/١٠/٢٥

د.علي محمد الأنصاري*

نور مشاري النوييم*

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وأثره في المشاركة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق لدى عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، السنة الدراسية، الجنسية). ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، من خلال استبانة تم عرضها على محكمين والتي طبقت على عينة قوامها (٣٥٧) طالباً وطالبة من مختلف الكليات في جامعة الكويت، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى أن دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وأثره في المشاركة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة العينة تعزى لمتغير السنة الدراسية لصالح طلبة السنة الدراسية الأولى. ولم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، نوع الكلية، أو الجنسية، وأوصت الدراسة باعتماد سياسة شاملة لإدارة المواهب القيادية لتأهيل القيادات الطلابية وتنمية مهاراتهم في القيادة، وربطها بخطط الجامعة الإستراتيجية لدعم الابتكار والمشاركة المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الدور، التمكين، القيادات الطلابية، الإدارة الجامعية، المشاركة الانتخابية والتنظيمية

**The Role of University Administration in Empowering Student Leaders
and Its Relationship to Their Electoral and Organizational Participation
at Kuwait University**

Dr. Ali Al-Ansari Noor Al-Nuwaiem

Abstract

The aim of the current study is to identify the role of university administration in developing young student leadership to enhance their participation in union activities at Kuwait University, as well as to examine the differences in the sample's responses based on the variables (gender, college type, academic year, and nationality). To achieve the study's objectives, the researchers used the descriptive survey method through a questionnaire applied to a sample of (357) male and female students, selected using simple random sampling. The study found that the role of university administration in developing student leadership to enhance participation in union activities at Kuwait University was at a moderate level. The results also showed statistically significant differences in the sample's responses based on the academic year variable, favoring first-year students. However, no statistically significant differences were found based on the variables of gender, college type, or nationality. The study recommended the adoption of a comprehensive policy for managing student leadership talent that includes recruitment, training, and empowerment, while aligning it with the university's strategic plans to support innovation and sustainable participation.

Keywords: Role, Empowerment, Student Leadership, University Administration, Electoral Participation, Organizational Participation.



مقدمة

يُعد التعليم الركيزة الأساسية لتطور المجتمعات ونموها، فهو حجر الزاوية الذي يقوم عليه التقدم في مختلف مجالات الحياة العلمية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. ومن هذا المنطلق، تضطلع الجامعات بدور محوري في هذا التطوير، إذ يتطلب دورها الريادي أن تكون نموذجاً يُحتذى به في مجالات التحديث والتطوير المستمر. ولذلك تسعى الجامعات إلى توفير بيئة تعليمية وإدارية قادرة على تشجيع تنمية المهارات الأساسية للطلاب، وفي مقدمتها المهارات القيادية.

وتتجسد فعالية القيادة في مجموعة من الممارسات الجوهرية التي تعزز الأداء وتدعم تحقيق الأهداف التنظيمية؛ ومن أبرز هذه الممارسات أن يكون القائد قدوة لغيره من خلال التزامه بالسلوكيات التي يتوقعها من الآخرين، وتعبيره الواضح عن القيم المشتركة، إضافة إلى توافق أهدافه مع المبادئ الأخلاقية والأنظمة المؤسسية، وهو ما يرسخ الثقة والاحترام المتبادل. كما أن القادة الناجحين يتسمون بامتلاك رؤية مستقبلية واضحة يعملون على مشاركتها مع فريقهم، مما يساهم في خلق طموح جماعي مشترك يدفع الجميع نحو الإنجاز.

وفي هذا السياق، تعمل الإدارة الجامعية على إعداد أجيال من الطلاب يمتلكون التمكن الأكاديمي والثقافي والاجتماعي، وذلك من خلال إكسابهم خبرات عملية تُسهم في صقل شخصياتهم وتعزيز مهاراتهم القيادية. ويظهر ذلك جلياً في مشاركتهم الفاعلة في الأنشطة الجامعية المختلفة؛ فمثلاً، الانتخابات الطلابية تساهم في تنمية روح القيادة لدى الطالب، وتساعد على تطوير قدراته في الثبات الانفعالي والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، فضلاً عن تحفيزه على المثابرة في أداء مهامه (الزبيدي، ٢٠٢٢). بالإضافة إلى ذلك، فإن العمل النقابي يؤدي دوراً مهماً في تطوير مهارات الطالب الشخصية كالخطيطة والتفاوض والحديث أمام الجمهور، وهو ما يعزز انتماءه لجامعته ومجتمعه، ويؤثر بصورة إيجابية في تجربته الجامعية (الغبوصي وأحمد، ٢٠٢٠، ص. ٤٩١).

وعلاوة على ذلك، تساهم الأنشطة الطلابية الجامعية بدور رئيسي في تنمية قدرات الطلبة، إذ تكمن أهمية الأنشطة الطلابية في المرحلة الجامعية في كونها تساعد على إكساب الطلاب طرق التكيف مع الحياة الجامعية الجديدة، وتعويدهم على كيفية استغلال أوقاتهم بفاعلية، إضافة إلى غرس حب العمل والإيثار في نفوسهم، وتنمية هواياتهم الفنية والثقافية والاستكشافية، والعلمية، والأدبية، والإنسانية. ومن جهة أخرى، فإن لهذه الأنشطة دوراً بارزاً في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة الشرق، إذ تساهم في تعويدهم على تقبل الرأي والرأي الآخر، وغرس حب الاستكشاف والبحث العلمي في نفوسهم، وتعويدهم على تحمل المسؤولية والاعتماد على الذات، إلى جانب تعزيز القيم والعادات المجتمعية لديهم، وغرس قيم المواطنة، فضلاً عن إكسابهم مهارات علمية تتناسب مع متطلبات الحياة المعاصرة (الطحان، ٢٠٢٠، ص. ٤٧).

ومن هنا يتضح أن الأدوار التي تساهم في صياغة الشخصية القيادية متعددة، فالقيادة لا تقتصر على التعلم والتطبيق والتدريب فحسب، بل يبقى للمؤسسات التعليمية الدور الأبرز في إكساب الطلاب مهارات ومعارف وخبرات متجددة. وعليه، فإن نجاح الطالب في تنمية مهاراته الاجتماعية والقيادية يجعله أكثر قدرة على إقامة علاقات وتفاعلات سليمة (السبيعي، ٢٠١٩).

وتعد القيادة الركيزة الأساسية للعملية الإدارية وقلبها النابض، إذ تمثل المحور الرئيس الذي تستند إليه كافة الممارسات الإدارية. وتُعد القيادة الكفاءة من أبرز السمات الجوهرية التي يمكن الاستناد إليها في التمييز بين المنظمات الناجحة وتلك غير الناجحة. كما يمكن تشبيه القيادة في المنظمة بعقل الإنسان، لما لها من دور محوري في توجيه مختلف العمليات واتخاذ القرارات وتنسيق الأنشطة بما يتوافق مع الظروف البيئية المحيطة، الأمر الذي يجعلها في حالة تفاعل متبادل مع بيئتها؛ فهي تتأثر بها وتؤثر فيها (العياصرة والفاضل، ٢٠٠٦).

إضافةً إلى ما سبق، فإن التعليم الجامعي يهدف إلى تمكين الأفراد من تطوير قدراتهم لأعلى مستويات ممكنة من خلال النمو الفكري، والإعداد للحياة العملية، والمساهمة بفعالية في خدمة المجتمع، وزيادة الفهم والمعرفة للأفراد لتحقيق منافع شخصية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، وتلبية الاحتياجات الاقتصادية، وتشكيل مجتمع ديمقراطي متحضر يستوعب الجميع دون تمييز (عياد، ٢٠١٧). وكذلك أهمية المهارات القيادية في المنظمات من خلال دورها في تحويل الأهداف المنشودة إلى نتائج عملية، حيث يؤدي غيابها إلى ضعف فاعلية العناصر الإنتاجية. كما تسهم هذه المهارات في تمكين القائمين على المنظمة من استشراف المستقبل والتخطيط له بفاعلية، إلى جانب مساعدتهم في التعامل مع المتغيرات البيئية الخارجية التي قد تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على تحقيق أهداف المنظمة. وإضافةً إلى ذلك، تعمل المهارات القيادية على تحفيز الأفراد ودفعهم نحو الإنجاز، كما تساهم في تحسين مستوى الأداء من خلال تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين. فضلاً عن ذلك، فإنها تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (محمد، ٢٠٢٣، ص. ٢٠).

وأوجز الشهراني (٢٠٢٠، ص. ٢٥٠) أهمية الأنشطة الطلابية باعتبارها مجال خصب لتنمية الاتجاهات السلوكية السليمة للطلاب من خلال الحرية المنظمة أثناء ممارستهم للأنشطة المختلفة، مما ينمي فيهم الاعتماد على النفس ويكسبهم القدرة على الإبداع والابتكار. كما تتيح الأنشطة الطلابية المختلفة للطلاب المهووبين التعرف على مواهبهم وتنميتها وتوجيهها الوجهة السليمة، وتساهم في تعزيز المهارات الأكاديمية للطلاب مثل المهارات الأساسية من قراءة واستماع ومشاهدة وتفكير وتعين الأنشطة الطلابية الطالب على استثمار أوقات الفراغ بما يعود عليه بالنفع والفائدة. كما تساهم في تخلص الطالب من التوتر والضغوط الداخلية وتساعد على إشباع حاجاته وضبط انفعالاته بما يحقق له التكيف النفسي السليم، وتعمل على تحقيق الصحة الجسمية والمحافظة على اللياقة البدنية من خلال ممارسة الطالب للأنشطة الرياضية المختلفة، واكتسابه الأسس العلمية للصحة، كذلك تساهم الأنشطة الطلابية في تنمية العلاقات الاجتماعية وتحقيق النمو الاجتماعي للطلاب عن طريق إكسابهم العلاقات الإنسانية وخلق الصداقات والتعارف مما يساعدهم على التكيف الناجح مع مواقف الحياة، واكتساب الطالب المسؤولية الاجتماعية من خلال ما يتعلمه من خبرات تثريه للمنهج الكامل وتنمي فيه المسؤولية من خلال ممارسته الأنشطة مع زملائه كجماعة واحدة.

لذا تحرص جامعة الكويت على تعزيز الجانب القيادي الأكاديمي لدى طلبتها، بما يساهم في ترسيخ روح المحبة والمنافسة الشريفة بينهم، ويعزز من قدرتهم على تحمل المسؤولية والمشاركة الفاعلة في الحياة الجامعية. وانطلاقاً من هذا التوجه، أولت الجامعة عمادة شؤون الطلبة مهمة الإشراف على إدارة الأنشطة الانتخابية الطلابية، باعتبارها الجهة المعنية برعاية شؤون الطلبة، والمهتمة بكل ما يخدمهم اجتماعياً ونفسياً وثقافياً، بما يحقق التكامل في بناء شخصية الطالب الجامعي.

مشكلة الدراسة

شهدت جامعة الكويت خلال السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في بنيتها الأكاديمية وزيادة في أعداد الطلبة، الأمر الذي فرض تحديات نوعية تستدعي تعزيز دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وإكسابهم مهارات قيادية قادرة على مواكبة متطلبات المرحلة الجامعية. وتُعد الجمعيات والاتحادات الطلابية من أهم الأطر التنظيمية التي يُفترض أن تساهم في ترسيخ ثقافة القيادة، إلا أن نتائج عدد من الدراسات أشارت إلى أن تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي للطلبة ما يزال في مستوى متوسط (الديحاني والخالدي، ٢٠١٨، ص. ٢٨٠)، كما بينت دراسات أخرى وجود تفاوت في مستوى المشاركة الطلابية في عملية صناعة القرار داخل الكليات، وإن كانت بدرجات متفاوتة (القطان، ٢٠٢٣، ص. ١٩٠٨).

كما أظهرت دراسات عربية وخليجية أن الأنشطة الطلابية تسهم بدرجات متفاوتة في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة، إلا أن هذه المساهمة تتأثر بعدة متغيرات مثل النوع، والكلية، والمستوى الدراسي (الغنبوصي وأحمد، ٢٠٢١؛ الدسوقي، ٢٠٢١؛ الزبيدي، ٢٠٢٢؛ المطري وآخرون، ٢٠٢٤). ويكشف هذا التباين عن وجود قصور في تكامل الأدوار بين الإدارة الجامعية والقيادات الطلابية، الأمر الذي يضعف من فاعلية المشاركة النقابية والتنظيمية للطلبة.

ومن هنا، تتضح الحاجة إلى دراسة علمية متخصصة تعالج هذا القصور من خلال تحليل دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية، وبيان أثر ذلك على المشاركة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت، خصوصاً في ظل الندرة النسبية للدراسات المحلية المباشرة حول هذا الموضوع، وما تفرضه المرحلة الراهنة من تحديات تتطلب استراتيجيات جامعية أكثر تكاملاً لدعم الطلبة وقياداتهم. وتنبثق من هذه المشكلة الأسئلة الرئيسة للدراسة، التي تسعى إلى الكشف عن درجة ممارسة الإدارة الجامعية لدورها في تمكين القيادات الطلابية، ومستوى المشاركة الانتخابية والتنظيمية للطلبة، والفروق بين استجاباتهم وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والأكاديمية، فضلاً عن فحص العلاقة والأثر بين التمكين والمشاركة، وصولاً إلى الإجراءات المقترحة لتعزيز هذا الدور.

أسئلة الدراسة

- ١) ما درجة ممارسة الإدارة الجامعية لدورها في تمكين القيادات الطلابية في جامعة الكويت؟
- ٢) ما درجة المشاركة الانتخابية والتنظيمية للطلبة بجامعة الكويت؟
- ٣) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإدارة الجامعية لدورها في تمكين القيادات الطلابية تُعزى لمتغيرات (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية)؟
- ٤) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المشاركة الانتخابية والتنظيمية للطلبة بجامعة الكويت تُعزى لمتغيرات (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية)؟
- ٥) هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية ومشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت؟
- ٦) هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين القيادات الطلابية على مستوى مشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت؟
- ٧) ما الإجراءات المقترحة لتعزيز دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية في المشاركة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة، واستكشاف أثر ذلك في تعزيز مشاركتهم في العمل النقابي بجامعة الكويت، من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

١. تحديد دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية في جامعة الكويت.
٢. التعرف على مدى المشاركة الانتخابية والتنظيمية للطلبة داخل جامعة الكويت.
٣. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تمكين القيادات الطلابية، وفقاً لمتغيرات (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية).
٤. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في المشاركة الانتخابية والتنظيمية وفقاً للمتغيرات نفسها.

٥. استكشاف العلاقة الارتباطية بين تمكين مهارات القيادة الطلابية وتعزيز المشاركة الانتخابية والتنظيمية.
٦. تحديد الأثر الإحصائي لتمكين مهارات القيادة الطلابية على مستوى المشاركة الانتخابية والتنظيمية.
٧. التعرف على الإجراءات المقترحة لتعزيز دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية في المشاركة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت.

أهمية الدراسة

تم إعداد أداة هذه الدراسة لقياس دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة وأثره في تعزيز المشاركة النقابية بجامعة الكويت. وقد مرت الأداة بمراحل تطوير منهجية، بدأت بمراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، أعقبها بناء فقرات الاستبانة الأولية، ثم عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين لضمان صدق المحتوى ووضوح الصياغة، وتم تعديل الأداة وفقاً لملاحظاتهم. وتتكون الأداة من جزأين رئيسيين: الأول، يتعلق بالمتغيرات المستقلة وهي الخصائص الديموغرافية (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية). أما الجزء الثاني فيتضمن المتغيرات التابعة، ويمثلها محوران رئيسيان موزعان على أربعة أبعاد. ومن المؤمل أن تُفيد نتائج هذه الدراسة الفئات التالية:

- ١- قيادات جامعة الكويت:
تساعد الدراسة في تشخيص دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة، من خلال تحديد نقاط القوة التي يمكن تعزيزها، ومواقع القصور التي تستدعي تدخلاً إدارياً منظماً لتحسين ممارسات التمكين الطلابي.
- ٢- عمادة شؤون الطلبة:
تُمكن نتائج الدراسة العمادة من إعادة تصميم الأنشطة الطلابية، بما يتوافق مع أهداف العمل النقابي المنضبط، ووضع معايير واضحة لمتابعة الأداء النقابي، مما يسهم في ضبط جودة المشاركة الطلابية.
- ٣- الكليات والأقسام العلمية:
توفر الدراسة تصوراً واضحاً حول أنواع الأنشطة والأنشطة الطلابية المناسبة، وتسهم في تفعيل دور الكليات في دعم وتوجيه الطلبة نحو ممارسات نقابية إيجابية، ومتابعة تطور سلوكياتهم القيادية في السياق الأكاديمي.

مصطلحات الدراسة

تمكين القيادات الطلابية: قدرة الطلبة على ممارسة التأثير داخل المجتمع الجامعي، من خلال أدوار قيادية تدعم زملاءهم وتنمي الوعي الأكاديمي والاجتماعي (السويدي، ٢٠٢٣، ص. ١٧).

والتعريف الإجرائي: طلبة يتمتعون بسمات قيادية تمكنهم من تنظيم فعاليات تسهم في الانتماء الطلابي وتحسين البيئة الجامعية.

المشاركة الانتخابية والتنظيمية: "هي مجموعة من القيم والاتجاهات والمبادئ الأساسية التي تتيح للفرد أن يشارك مشاركة فعالة في أوضاع مجتمعه ومشكلاته وتحليلها، ويحكم عليها، ويحدد موقفه منها، ويدفعه إلى التحرك من أجل تطويرها وتغييرها" (أبو ساكور، ٢٠٠٩، ص. ٢٣٠).

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وعلاقته بمشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت د. علي الأنصاري نور النويم

والتعريف الإجرائي، يُقاس بمستوى المشاركة في الهيئات النقابية، ومدى الوعي بدورها، والمساهمة في المطالب الطلابية.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- ١- الحدود الموضوعية:
اقتصرت الدراسة على تحليل دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة، وعلاقته في تعزيز المشاركة الانتخابية والتنظيمية، إضافة إلى دراسة الفروق ذات العلاقة ببعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية).
- ٢- الحدود البشرية:
اقتصرت عينة الدراسة على مجموعة من طلبة مرحلة البكالوريوس في جامعة الكويت، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة.
- ٣- الحدود المكانية:
اقتصرت الدراسة على جامعة الكويت باعتبارها إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية في دولة الكويت، دون تعميم النتائج على باقي الجامعات أو الكليات خارج نطاقها.
- ٤- الحدود الزمانية:
أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥.

الإطار النظري

أولاً: أهمية الإدارة الجامعية

تتجلى أهمية دور الإدارة الجامعية في مسؤوليتها عن عمليات التخطيط والتطوير وتعزيز الإبداع، بهدف تحقيق أقصى استفادة من الطاقات والمواهب التي يمتلكها العاملون في الجامعة. كما تضطلع الإدارة الجامعية بدور محوري في توجيه السلوكيات المتوقعة من الأفراد بما يتماشى مع رؤية ورسالة الجامعة، فضلاً عن مسؤوليتها في تهيئة البيئة الملائمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة (غنيم، ٢٠٢٣، ص. ٥٧٧).

ولقد حاز موضوع المهارات القيادية على اهتمام واسع من الباحثين والمتخصصين خلال النصف الثاني من القرن العشرين، ويُعد فريدريك (Frederic, 1962) من أوائل من اهتموا بدراسة المهارات القيادية لدى طلاب الجامعات. وقد أشار إلى أن تنمية المهارات القيادية وتعزيزها تُعد من الأهداف الأساسية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي بوجه عام، لما لها من دور فاعل في مساعدة الطلاب على مواكبة التغيرات والتحديات المتسارعة في العصر الحديث. كما أن تطوير هذه المهارات يساهم في تحسين مستقبل الطلاب المهني، وزيادة مستوى التزامهم التنظيمي، وتعزيز قدرتهم على وضع رؤية واضحة للمستقبل واستثمار الموارد المتاحة بفعالية، بما ينعكس بصورة إيجابية على حياتهم الشخصية والمجتمع ككل (أحمد، ٢٠٢١، ص. ٢٧٣).

وتؤدي الإدارة الجامعية أدواراً متعددة ومحورية داخل الجامعات، حيث تساهم هذه الأدوار، رغم تنوعها، في تحقيق الهدف الأسمى المتمثل في تجسيد رؤية الجامعة ورسالتها. وقد تطورت مهام الإدارة الجامعية لتشمل المساهمة في صياغة الاستراتيجيات وتحديد التوجهات المستقبلية، والانتقال من دور واضع اللوائح إلى دور القائد المحفز للعاملين نحو الابتكار والاستعداد للتغيرات المستقبلية، ومن موقع إصدار التعليمات إلى دور الداعم والمشجع (عيد، ٢٠٢٣، ص. ٢٦١). كما تشمل هذه الأدوار غرس روح

الحماس لدى منتسبي الجامعة لتحقيق أهدافها، والعمل على بناء صورة ذهنية إيجابية عن الجامعة على المستويين المحلي والدولي (الشهري، ٢٠١٦).

ثانياً: تمكين القيادات الطلابية الشابة

تُعرّف القيادة الطلابية بأنها عملية ممارسة القيادة وممارسة التأثير على الآخرين داخل مجتمع أو منظمة طلابية، من خلال تولي أدوار ومسؤوليات تساهم في دعم نمو وتطور ورفاهية الزملاء وتعزيز البيئة التعليمية. وتمارس القيادة الطلابية بأشكال متعددة في السياقات الأكاديمية المختلفة، بما في ذلك المدارس، والكليات، والجامعات، فضلاً عن مشاركتها الفاعلة في الأنشطة اللامنهجية والمبادرات التي يقودها الطلبة بأنفسهم.

حيث تبرز أهمية تنمية القيادات الطلابية في كونها أحد المتغيرات الرئيسة التي تؤثر على مستوى دافعية الطلاب للانخراط في العملية التعليمية؛ إذ كلما ارتفع مستوى امتلاك الطلاب للمهارات القيادية، ازداد مستوى انخراطهم وتفاعلهم مع العملية التعليمية، مما ينعكس إيجاباً على جودة مخرجات المؤسسات التعليمية. وبالتالي، فإن ممارسة الطلاب للمهارات القيادية تساهم في تعزيز دافعيتهم نحو التعلم، بما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية (Wolfe-Mackiewicz, 2013). وتتضح أهمية تعزيز القيادات الطلابية في الجامعات في أنها تعتبر من الوسائل المهمة التي تساهم في بناء الكوادر البشرية التي تتمتع بدرجة عالية من القدرات والمهارات التي تؤهلهم للمنافسة في بيئات تتصف بوتيرة متسارعة من التغيرات والتطورات على مختلف الأصعدة، وعلى نحو يمكن الجامعات من الوصول إلى أعلى مستويات التميز في الأداء الذي يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، عالوه على كون الاهتمام بتنمية القيادات الطلابية يساعد على التنبؤ بمستوى جودة الخريجين (Mathis-Lawson, 2017).

ثالثاً: دور الجامعة في تعزيز المشاركة الانتخابية والتنظيمية

تُساهم الأنشطة الطلابية والقيادية، مثل الاتحادات والخدمات المجتمعية، في تنمية مهارات اتخاذ القرار وحل النزاعات (Dugan & Komives, 2011)، ويُعدّ السلوك القيادي انعكاساً لمجموعة من الخصائص القابلة للملاحظة والتحليل (بدح ومحمد، 2013، ص. 297). ويقوم تعليم القيادة الفاعل على قيم أخلاقية تُعزّز الالتزام والمسؤولية (Brooks et al., 2024). كما يُعدّ تمكين الفريق وبناء الثقة والامتنان من السمات الجوهرية للقيادة الناجحة. وتلعب الجامعات دوراً أساسياً في تعزيز هذه السلوكيات، من خلال البرامج التدريبية الهادفة للتغيير الاجتماعي (Soria et al., 2024)، وتنمية روح الجماعة (Haber-Curran, 2023)، مع أهمية تقييم فعالية نماذج القيادة المستخدمة (Irwin & Posselt, 2022). تشكل المشاركات الانتخابية داخل المنظمات التعليمية منصة مركزية لصقل المهارات القيادية، من خلال التفاعل مع القضايا الجامعية وتنظيم الأنشطة الذاتية، مما يُعزّز الحوار والمشاركة الديمقراطية (الطهاروي، ٢٠١٥). كما تتيح هذه البيئة فرصاً لاكتساب مهارات التفاوض، وتحمل المسؤولية، والعمل الجماعي، ضمن مواقف واقعية (Rosch, 2018). ويتكامل ذلك مع الخبرات القيادية التي يحملها بعض الطلبة من المرحلة الثانوية، والتي تُثري مناخ الجامعة، وتزيد من فعالية المشاركة (Hevel et al., 2018). وتؤدي هذه التجارب دوراً محورياً في بناء الشخصية المتكاملة وتعزيز السلوك القيادي المستقبلي (سعادة، ٢٠١١؛ López et al., 2024).

الدراسات السابقة

أشارت دراسة الديحاني والخالدي (٢٠١٨) بعنوان "تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي لطلبة جامعة الكويت من وجهة نظرهم" إلى أن درجة تأثير الإعداد الأكاديمي في جامعة الكويت على إكساب السلوك القيادي كانت متوسطة، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين متوسطات استجابة العينة، التي بلغ عدد أفرادها (٦٧٦) طالباً وطالبة، حول درجة تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي تبعاً لمتغير الكلية، حيث كانت الفروق لصالح الكليات المهنية والأدبية. كما تبين أن هناك فروقاً لصالح الطلاب ذوي المعدلات التراكمية (٣.٠١-٤)، في حين لم تكشف الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية مرتبطة بمتغيرات النوع أو الفرق الدراسية. وفي دراسة الغنوصي وأحمد (٢٠٢٠) بعنوان "دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس" أظهرت النتائج أن الأنشطة الطلابية الجامعية تساهم بدرجة كبيرة في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة المشاركين. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت الفروق لصالح الذكور على الأداة ككل، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية.

وقامت الدسوقي (٢٠٢١) بإجراء دراسة بعنوان "درجة ممارسة المهارات القيادية لدى الطالبات في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل"، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من ١٥٦ طالبة من طالبات كلية التربية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة المهارات القيادية تعزى إلى متغيرات مثل المستوى الدراسي، والمشاركة المجتمعية، والتدريب. ومع ذلك، لم تُظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة المهارات القيادية تعزى إلى متغير التخصص.

وأشارت دراسة سمينة (٢٠٢٢) بعنوان "دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات كلية الصيدلة في جامعة القصيم" إلى أن الأنشطة الطلابية في كلية الصيدلة بجامعة القصيم تساهم بدرجة كبيرة في تنمية المهارات القيادية من وجهة نظر الطالبات، خصوصاً فيما يتعلق بالمهارات القيادية الفنية والفكرية.

وجاءت دراسة القطان (٢٠٢٣) بعنوان "واقع مشاركة الطلاب في عملية صناعة القرار بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت: دراسة وصفية" والتي أجريت على عينة مكونة من ٣٠ طالباً من الأعضاء في اتحاد الطلبة بالكلية. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج، من أبرزها أن طلبة الاتحاد والجمعيات الطلابية في عينة الدراسة قد وافقوا على أن درجة مشاركتهم في عملية صناعة القرار داخل الكلية مرتفعة جداً. كما تبين أن من أول المؤشرات التي تؤكد مشاركتهم في صناعة القرار هو حرص الكلية على إجراء انتخابات اتحادات الطلاب.

وأظهرت نتائج دراسة المطري وآخرون (٢٠٢٤) التي جاءت بعنوان "دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة الشرقية سلطنة عمان" أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة بخصوص دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية وفقاً لمتغير الجنس، باستثناء مهارات القيادة الإنسانية التي كانت لصالح الطلبة الذكور. أما بالنسبة لبقية المتغيرات مثل السنة الدراسية والكلية، فلم تظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة حول المعوقات التي تحول دون تحقيق الأنشطة الطلابية لدورها في تنمية المهارات القيادية استناداً إلى متغيرات الجنس والسنة الدراسية والكلية.

منهجية وإجراءات الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة أهداف البحث وتساقلاته. يُعنى هذا المنهج بوصف الظواهر كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات القائمة بين متغيراتها دون تدخل الباحثان في ضبطها أو التأثير عليها. وفي ضوء ذلك، سعت الدراسة إلى وصف وتحليل دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة، واستكشاف أثر هذا الدور في تعزيز المشاركة في العمل

النقابي بجامعة الكويت، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرين، وتحليل الفروق ذات الصلة ببعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية). ويهدف استخدام هذا المنهج إلى جمع بيانات كمية دقيقة من أفراد العينة، وتحليلها إحصائياً، من أجل الوصول إلى استنتاجات علمية تسهم في فهم طبيعة الدور الإداري وتأثيره على واقع القيادة الطلابية والمشاركة النقابية.

مجتمع الدراسة وعينته

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة الكويت المنتظمين في مختلف الكليات والتخصصات والمستويات الدراسية، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي ٢٠٢٤/٢٠٢٥. وقد بلغ عددهم الإجمالي (٤٢،٦٩٧) طالباً وطالبة وذلك بحسب إحصائية جامعة الكويت ٢٠٢٤/٢٠٢٥. تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، مع إتاحة الفرصة التطوعية للمشاركة من الطلبة الراغبين. وقد بلغ حجم العينة (٣٥٧) طالباً وطالبة، وهو عدد يُعد مناسباً للتحليل الإحصائي وتحقيق درجة مقبولة من التعميم داخل حدود الجامعة. ويبيّن الجدول رقم (١) خصائص أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية المعتمدة في الدراسة (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية).

مجتمع الدراسة

جدول (١) أفراد مجتمع الدراسة المستجيبة طبقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	أوجه المقارنة	التكرارات	النسبة
المتغير الجنس	ذكر	62	% 17.4
	أنثى	295	% 82.6
السنة الدراسية	الأولى	77	% 21.6
	الثانية	121	% 33.9
	الثالثة	92	% 25.8
	الرابعة فما فوق	67	% 18.8
الكليات	كليات علمية (العلوم، الهندسة والبترو، علوم الحاسب الآلي، كلية الطب بفرعها "الطب المساعد" كلية العمارة)	69	% 19.3
	كليات نظرية (الأدب، العلوم الاجتماعية، الشريعة)	85	% 23.8
	كليات مهنية (التربية، العلوم الإدارية، الحقوق، العلوم الحياتية)	203	% 56.9
	كويتي	327	% 91.6
الجنسية	غير كويتي	30	% 8.4

تم إعداد أداة الدراسة لقياس دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية وأثره في المشاركة النقابية بجامعة الكويت، ومرت بعدة مراحل، بدأت بمراجعة الأدبيات وبناء فقرات أولية، ثم عرضها على محكمين متخصصين لضمان صدق المحتوى ووضوح الصياغة، وتم تعديلها بناءً على ملاحظاتهم. تتكون الأداة من جزأين رئيسيين: الأول يتعلق بالمتغيرات المستقلة (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية)، والثاني يتناول المتغيرات التابعة موزعة على محورين رئيسيين وأربعة أبعاد.

- المحور الأول: دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة، ويضم:
 - بعد "تحديد القيادات الطلابية" (٦ فقرات، من ٥ إلى ١٠).
 - بعد "تدريب وتأهيل القيادات الطلابية" (١٠ فقرات، من ١١ إلى ٢٠).
- المحور الثاني: تعزيز المشاركة في العمل النقابي، ويشمل:
 - بعد "أثر تطوير القيادة الطلابية في تعزيز العمل النقابي" (٦ فقرات، من ٢١ إلى ٢٦).
 - بعد "تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي" (١٠ فقرات، من ٢٧ إلى ٣٦).

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجات الموافقة على الفقرات، حيث تتدرج الإجابات من درجة "ضعيفة جداً" إلى درجة "كبيرة جداً" كما يلي:

- الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي بين ١.٠٠ - ١.٨٠ = (منخفض جداً)
 - الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي بين ١.٨١ - ٢.٦٠ = (منخفض)
 - الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي بين ٢.٦١ - ٣.٤٠ = (متوسط)
 - الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي بين ٣.٤١ - ٤.٢٠ = (مرتفع)
 - الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي بين ٤.٢١ - ٥.٠٠ = (مرتفع جداً)
- للتحقق من صدق الأداة، تم تطبيقها مبدئياً على عينة استطلاعية (٢٧ طالباً) من جامعة الكويت، وحُسبت معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية. أظهرت النتائج وجود ارتباطات موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، ما يدل على الصدق البنائي للأداة وقدرتها على قياس المفاهيم المستهدفة.
- جدول (٢) معاملات ارتباط المجالات بالدرجة الكلية (ن = ٢٧)

المحور	الأبعاد	الدرجة الكلية	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث
المحور الأول: دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة	البعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة	٠.٩١٥**			
المحور الثاني: تعزيز المشاركة في العمل النقابي	البعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	٠.٩٣٩**	٠.٩٦٣**		
	البعد الأول: تأثير تطوير القيادات الطلابية الشابة على تعزيز العمل النقابي	٠.٩٠٠**	٠.٧٣١**	٠.٧٤٧**	
	البعد الثاني: تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي	٠.٩١٤**	٠.٨٥٨**	٠.٨٩٩**	٠.٨٤٢**

**دالة عند مستوى 0.01

ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha-Cronbach) لقياس درجة الاتساق الداخلي بين بنود الاستبانة. وقد أظهرت النتائج أن قيم معامل الثبات للأبعاد المختلفة تراوحت بين (0.875 - 0.915)، وهي تشير إلى مستوى مرتفع من الثبات لكل بعد. كما بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (٠.٩٦٧)، وهي قيمة عالية جداً، مما يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق الداخلي، وتعد صالحة للتطبيق على عينة الدراسة بما يتوافق مع متطلبات البحث العلمي الدقيق (انظر جدول ٣).

جدول (٣) قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس الثبات الكلي لجميع أبعاد أداة الدراسة حول دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة لتعزيز المشاركة في العمل النقابي بجامعة الكويت

المحاور	الأبعاد	عدد البنود	ألفا كرونباخ
المحور الأول: دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة	البعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة	6	0.875
	البعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	10	0.904
المحور الثاني: تعزيز المشاركة في العمل النقابي	البعد الأول: تأثير تطوير القيادات الطلابية الشابة على تعزيز العمل النقابي	6	0.881
	البعد الثاني: تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي	10	0.915
	الاستبانة ككل	32	0.967

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار ٢٩. وقد تضمنت المعالجات الإحصائية الأساليب التالية:

- مقاييس النزعة المركزية (المتوسطات الحسابية، الوسيط، والمنوال).
- الإحصاء الاستدلالي، بما يشمل:
 - اختبار (ت) لقياس الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات.
 - معاملات الارتباط لتحليل العلاقات بين المتغيرات.
 - تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق بين المجموعات.
 - اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، بهدف تحديد الفروق الدالة إحصائياً بين المتغيرات المختلفة.

السؤال الأول: ما درجة ممارسة الإدارة الجامعية لدورها في تمكين القيادات الطلابية في جامعة الكويت؟

للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى الترتيب ودرجة التقدير لاستجابات عينة الدراسة حول محاور وأبعاد تطوير الإدارة الجامعية لمهارات القيادات الطلابية الشابة في جامعة الكويت، كما هو موضح في جدول (٤) وجدول (٥).
جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة التقدير
لاستجابات عينة الدراسة لأبعاد درجة تطوير الإدارة الجامعية لمهارات القيادات الطلابية الشابة في جامعة الكويت.

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة التقدير	درجة التقدير
المحور الأول: دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية	3.41	0.68	2	متوسطة
المحور الثاني: تعزيز المشاركة الانتخابية	3.48	0.74	1	متوسطة
الاستبانة ككل	3.44	0.68		متوسطة

ملاحظة: (١-٢.٣٣ قيم منخفضة، ٢.٣٤-٣.٦٦ قيم متوسطة، ٣.٦٧-٥ قيم عالية)

أظهرت نتائج الجدول أن استجابات العينة حول دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية لتعزيز المشاركة النقابية جاءت بمستوى تقدير متوسط، بمتوسط حسابي (٣.٤٤) وانحراف معياري (٠.٦٨)، مما يشير إلى وجود تباين نسبي في الآراء. وقد جاء محور "تعزيز المشاركة الانتخابية" أولاً بمتوسط (٣.٤٨)، يليه محور "تمكين القيادات الطلابية" بمتوسط (٣.٤١)، وكلاهما ضمن المستوى المتوسط. وتُظهر النتائج وعياً بأهمية دور الإدارة في دعم القيادة الطلابية والمشاركة النقابية، لكنه ما زال بحاجة إلى تعزيز وتكامل أكبر لرفع مستوى التمكين الطلابي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الديحاني والخالدي (٢٠٢٢)، التي بينت أن تأثير الإعداد الأكاديمي على السلوك القيادي لدى طلبة جامعة الكويت جاء بدرجة متوسطة.

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وعلاقته بمشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت د. علي الأنصاري نور النويم

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة التقدير لاستجابات عينة الدراسة لفقرات المحور الأول: دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة.

البعد	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
البعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة	تعتمد الإدارة الجامعية على معايير علمية لتحديد الطلاب ذوي المهارات القيادية المتميزة.	3.24	0.97	3	متوسطة
	تنشئ الجامعة لجاناً متخصصة لاختيار القيادات الطلابية الواعدة.	3.19	1.016	5	متوسطة
	تطبق الإدارة الجامعية اختبارات شخصية لقياس الكفاءات القيادية.	3.14	1.094	6	متوسطة
	تنشئ الإدارة الجامعية قاعدة بيانات شاملة عن الطلاب المحتملين لتولي مناصب قيادية.	3.23	1.004	4	متوسطة
	تستخدم الجامعة أساليب تقييم مستدامة للكشف عن إمكانيات القيادة لدى الطلاب.	3.29	0.939	2	متوسطة
	تشجع الإدارة الجامعية الطلاب على إبراز مهاراتهم القيادية من خلال الأنشطة الطلابية.	3.54	0.937	1	متوسطة
	البعد الأول ككل				
	تصمم الإدارة الجامعية برامج تدريبية مكثفة لتطوير المهارات القيادية والإدارية.	3.42	1.018	8	متوسطة
	تنظم الجامعة ورش عمل لبناء القدرات القيادية وتعزيز التفكير الاستراتيجي.	3.49	0.962	5	متوسطة
	تعتمد الإدارة الجامعية على تقنيات حديثة لتدريب الطلاب عن بُعد.	3.30	1.051	10	متوسطة
البعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	تدعم الجامعة تطوير مهارات الاتصال والتواصل لدى الطلاب.	3.66	0.975	1	متوسطة
	تشجع الإدارة الجامعية الطلاب على المشاركة في دورات تدريبية خارجية متخصصة.	3.41	0.963	9	متوسطة
	توفر الجامعة بيئات تعلم عملية تمكن الطلاب من تطبيق ما يتعلمونه في الواقع.	3.47	1.051	6	متوسطة
	تركز الإدارة الجامعية على تطوير سمات قيادية مثل الثقة بالنفس، العدالة، واتخاذ القرارات.	3.54	0.964	4	متوسطة
	تقدم الجامعة جلسات إرشادية لتعزيز الوعي الذاتي والقدرات القيادية.	3.55	0.995	3	متوسطة
	تعتمد الإدارة الجامعية على أسلوب تمثيل الدور لتدريب الطلاب على التعامل مع مواقف قيادية.	3.45	1.009	7	متوسطة
	توفر الجامعة فرص زيارات ميدانية للتعرف على أفضل الممارسات القيادية في المؤسسات النفاية.	3.60	0.991	2	متوسطة
	البعد الثاني ككل				
		3.49	0.73		متوسطة

ملاحظة: (١-٢.٣٣ قيم منخفضة، ٢.٣٤-٣.٦٦ قيم متوسطة، ٣.٦٧-٥ قيم عالية)

أظهرت نتائج الجدولين (٤) و(٥) أن دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية جاء بدرجة تقدير متوسطة، مع تفاوت بين فقرات المحاور. جاء بعد "تدريب وتأهيل القيادات" في المرتبة الأولى بمتوسط (٣.٤٩)، حيث سجلت فقرات مثل "دعم مهارات الاتصال" (٣.٦٦) و"الزيارات الميدانية" (٣.٦٠) تقييماً مرتفعاً

نسبياً، في حين سجلت "استخدام تقنيات التدريب عن بُعد" أدنى متوسط (٣.٣٠)، مما يشير إلى ضعف في توظيف التكنولوجيا. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة السهلي (٢٠٢٠) حول الأثر المتوسط للأنشطة الطلابية على تنمية المهارات القيادية.

أما بعد "تحديد القيادات الطلابية" فبلغ متوسطه (٣.٢٧)، حيث جاءت فقرة "تشجيع إبراز المهارات من خلال الأنشطة" الأعلى (٣.٥٤)، بينما حصلت فقرة "الاختبارات الشخصية لقياس الكفاءات" على أدنى متوسط (٣.١٤)، مما يعكس ضعفاً في أدوات التشخيص. تشير النتائج بشكل عام إلى إدراك متوسط لدى الطلبة لدور الإدارة الجامعية في تنميتهم قيادياً، مع ضرورة تعزيز الممارسات التقنية والتشخيصية لدعم برامج التأهيل القيادي.

السؤال الثاني: ما درجة مشاركة الطلبة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت؟

للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى الترتيب ودرجة التقدير لاستجابات عينة الدراسة حول درجة مشاركة الطلبة في العمل النقابي بجامعة الكويت.

كما هو موضح في جدول (٦).

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة التقدير لاستجابات عينة الدراسة حول درجة مشاركة الطلبة في العمل النقابي بجامعة الكويت.

البعد	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة التقدير
البُعد الأول: تأثير تطوير القيادات الطلابية الشابة على تعزيز العمل النقابي	تسهم برامج التطوير القيادي في زيادة وعي الطلاب بأهمية العمل النقابي.	3.51	1.004	4	متوسطة
	تُظهر القيادات الطلابية الشابة التي تم تدريبها استعداداً أكبر للمشاركة في الأنشطة النقابية.	3.51	0.944	3	متوسطة
	يساهم تدريب القيادات الطلابية في تعزيز مشاركتهم الفعالة في اللجان النقابية.	3.55	0.93	1	متوسطة
	تعمل المهارات المكتسبة على تحسين جودة التفاعل بين القيادات الطلابية وأعضاء النقابات.	3.51	0.985	2	متوسطة
	تُساهم البرامج الجامعية في تشجيع الطلاب على تبني أدوار قيادية داخل النقابات.	3.49	0.965	5	متوسطة
	تتيح الإدارة الجامعية فرصاً للطلاب لتطبيق مهاراتهم القيادية في إدارة الأنشطة النقابية.	3.45	0.96	6	متوسطة
البُعد الثاني: تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي	تُشرك الإدارة الجامعية الطلاب القياديين في وضع خطط استراتيجية للنقابات الطلابية.	3.38	0.963	10	متوسطة
	توفر الجامعة موارد مادية ولوجستية لدعم الأنشطة النقابية.	3.39	1.015	9	متوسطة
	تدعم الإدارة الجامعية تنظيم فعاليات تبرز أهمية القيادة والعمل النقابي.	3.48	0.996	5	متوسطة
	تشجع الجامعة القيادات الطلابية على	3.52	0.982	3	متوسطة

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وعلاقته بمشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت د. علي الأنصاري نور النويم

الدرجة التقدير	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	البعد
متوسطة	1	0.987	3.54	تنظيم مبادرات نقابية هادفة. تسهم الإدارة الجامعية في تعزيز التعاون بين القيادات الطلابية والإدارات الأكاديمية.	
متوسطة	6	1.012	3.47	تتابع الجامعة أداء القيادات الطلابية وتقدم التوجيه المستمر لتحسين أدائهم. تظهر الإدارة الجامعية التزاماً بإشراك القيادات الطلابية في اتخاذ القرارات النقابية.	
متوسطة	7	0.952	3.42	تعزيز الجامعة الروح الجماعية والعمل التعاوني بين أعضاء النقابات. تدعم الإدارة الجامعية تطوير مبادرات نقابية تخدم مصلحة الطلاب وتعزيز انتماءهم للجامعة.	
متوسطة	2	0.964	3.53	تعمل الجامعة على تعزيز قيم الشفافية والديمقراطية داخل النقابات الطلابية.	
متوسطة	4	0.988	3.51		
متوسطة	8	0.999	3.42		

ملاحظة: (١-٢.٣٣ قيم منخفضة، ٢.٣٤-٣.٦٦ قيم متوسطة، ٣.٦٧-٥ قيم عالية)

تشير نتائج الجدول (٦) إلى أنّ مشاركة الطلبة في العمل النقابي بجامعة الكويت جاءت بمستوى متوسط، حيث تصدر بعد "تأثير تطوير القيادات الطلابية" بمتوسط (٣.٥٠)، وبرزت فقرات مثل "تدريب القيادات" و"تحسين التفاعل مع النقابات" بقيم مرتفعة، في حين سجلت "إتاحة الفرص التطبيقية" أدنى تقدير (٣.٤٥)، ما يشير إلى ضعف في التطبيق العملي، على خلاف ما ورد في دراسة القطان (٢٠٢٣).
أما بعد "تمكين القيادات الطلابية" فجاء ثانياً بمتوسط (٣.٢٧)، مع ارتفاع نسبي لفقرات "تعزيز التعاون" و"الروح الجماعية"، في مقابل تدني تقييم "مشاركة الطلبة في التخطيط" (٣.٣٨). وتدل النتائج عموماً على أن التدريب والتعاون المؤسسي يعززان المشاركة، مع استمرار الحاجة لتفعيل الجوانب التطبيقية، كما أكدت ذلك أيضاً دراسة الديحاني والخالدي (٢٠١٨).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإدارة الجامعية لدورها في تمكين القيادات الطلابية، تُعزى لمتغيرات (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام أساليب الإحصاء الاستدلالي لتحليل الفروق بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الديموغرافية والأكاديمية.

أولاً: حسب متغير الجنس

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة حول تطوير القيادات الطلابية الشابة، وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير الجنس ن (٣٥٧).

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة
البعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة	ذكر	62	3.28	0.693	0.157	0.876	غير دالة
	أنثى	295	3.27	0.771			
البعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	ذكر	62	3.48	0.605	-0.122	0.903	غير دالة
	أنثى	295	3.49	0.752			
المحور ككل	ذكر	62	3.41	0.587	-0.016	0.987	غير دالة
	أنثى	295	3.41	0.703			

أظهرت نتائج الجدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة حول دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية تُعزى لمتغير الجنس، ما يدل على تقارب تصورات الذكور والإناث بشأن تقييم ممارسات الإدارة في تنمية المهارات القيادية. ويعكس ذلك درجة من تكافؤ الفرص التدريبية المقدمة للطلبة بغض النظر عن جنسهم. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الغنبوصي وأحمد (٢٠٢٠)، التي أظهرت فروقا لصالح الذكور عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$).

ثانياً: حسب متغير الجنسية:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة حول تطوير القيادات الطلابية الشابة، وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير الجنسية.

البعد	الجنسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة
البعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة	كويتي	327	3.27	0.763	-0.511	0.610	غير دالة
	غير كويتي	30	3.34	0.700			
البعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	كويتي	327	3.49	0.739	0.479	0.632	غير دالة
	غير كويتي	30	3.43	0.600			
المحور ككل	كويتي	327	3.41	0.693	0.107	0.915	غير دالة
	غير كويتي	30	3.39	0.581			

♦ دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05.

تشير نتائج الجدول (٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة تُعزى إلى متغير الجنسية. ويُفهم من ذلك أن تصورات الطلبة الكويتيين وغير الكويتيين كانت متقاربة بشأن فرص التطوير القيادي، ما يعكس وجود سياسات مؤسسية متوازنة في توفير التدريب والتأهيل القيادي لجميع الطلبة دون تمييز، ويُعزز من مبدأ العدالة والمساواة داخل الجامعة.

ثالثاً: حسب نوع الكليات:

جدول (٩) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة حول تطوير القيادات الطلابية الشابة، وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير نوع الكليات.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.364	2	0.182	0.316	0.729
داخل المجموعات	203.787	354	0.576		
المجموع الكلي	204.151	356			
بين المجموعات	0.336	2	0.168	0.316	0.730
داخل المجموعات	188.290	354	0.532		
المجموع الكلي	188.626	356			
بين المجموعات	0.337	2	0.169	0.359	0.698
داخل المجموعات	165.988	354	0.469		
المجموع الكلي	166.325	356			

♦ دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05.

أوضحت نتائج الجدول (٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أفراد العينة لدور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة، تُعزى إلى متغير نوع الكلية. ويشير ذلك إلى أن تصورات

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وعلاقته بمشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت د. علي الأنصاري نور النويم

الطلبة من مختلف التخصصات الأكاديمية جاءت متقاربة، ما يرجح وجود سياسات مؤسسية موحدة تنتهجها الجامعة في دعم المهارات القيادية، بغض النظر عن الاختلاف في طبيعة الكلية أو المجال الأكاديمي. حيث اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (المطري وآخرون، ٢٠٢٤) التي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة حول المعوقات التي تحول دون تحقيق الأنشطة الطلابية لدورها في تنمية المهارات القيادية استناداً إلى متغيرات الجنس والسنة الدراسية والكلية.

رابعاً: السنة الدراسية:

جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة حول تطوير القيادات الطلابية الشابة وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير السنة الدراسية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
البُعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة	بين المجموعات	6.983	3	2.328	4.168	0.006
	داخل المجموعات	197.168	353	0.559		
	المجموع الكلي	204.151	356			
البُعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	بين المجموعات	7.445	3	2.482	4.835	0.003
	داخل المجموعات	181.180	353	0.513		
	المجموع الكلي	188.626	356			
المحور ككل	بين المجموعات	7.257	3	2.419	5.369	0.001
	داخل المجموعات	159.068	353	0.451		
	المجموع الكلي	166.325	356			

♦دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05

أظهرت نتائج الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة تُعزى إلى متغير السنة الدراسية، وذلك في جميع أبعاد الدراسة. ويُشير ذلك إلى أن تصورات الطلبة تختلف باختلاف مراحلهم الدراسية، وهو ما قد يُعزى إلى تباين الخبرات الأكاديمية، ومدى الانخراط في الأنشطة القيادية خلال سنوات الدراسة. ولتحديد اتجاه هذه الفروق بدقة، تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، كما ورد تفصيله في الجدول (١١).

جدول (١١) نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لتحديد مصادر الفروق الإحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدراسة تصورات عينة حول تطوير القيادات الطلابية الشابة وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير السنة الدراسية

البُعد	فئة المقارنة	المتوسط الحسابي	فئة المقارنة	المتوسط الحسابي	الدلالة
البُعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة	الأولى	3.52	الثانية	3.24	0.010*
	الأولى	3.52	الثالثة	3.21	0.007*
	الأولى	3.52	الرابعة فما فوق	3.11	0.001*
البُعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	الأولى	3.74	الثانية	3.46	0.007*
	الأولى	3.74	الثالثة	3.44	0.007*
	الأولى	3.74	الرابعة فما فوق	3.31	<.001*
المحور ككل	الأولى	3.66	الثالثة	3.38	0.004*
	الأولى	3.66	الرابعة فما فوق	3.36	0.004*
	الأولى	3.66	الرابعة فما فوق	3.23	<.001*

♦دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05

كشفت نتائج اختبار (LSD) عن وجود فروق دالة إحصائية في تصورات الطلبة حول تطوير القيادات الطلابية تبعاً لمتغير السنة الدراسية، وتركزت هذه الفروق في المحور الأول، خصوصاً في بُعدي تحديد وتدريب القيادات. وجاءت الفروق لصالح طلبة السنة الأولى، الذين عبّروا عن تصورات أكثر إيجابية تجاه دور الإدارة الجامعية، ويرجح ذلك لحماهم الأولي مقارنةً بانخفاض التوقعات لدى الطلبة الأكبر سناً. وتخالف هذه النتيجة ما ورد في دراسة الديحاني والخالدي (٢٠١٨)، التي لم تُظهر فروقاً ذات دلالة مرتبطة بالفروق الدراسية.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مشاركة الطلبة الانتخابية والتنظيمية تُعزى لمتغيرات (الجنس، السنة الدراسية، نوع الكلية، الجنسية)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الاستدلالية لتحليل البيانات والتحقق من الفروق بين المجموعات المختلفة في عينة الدراسة.

أولاً: حسب متغير الجنس:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة حول تعزيز المشاركة في العمل النقابي وفقاً لمتغيرات الدراسة تُعزى لمتغير الجنس ن (٣٥٧).

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة
البُعد الأول: تأثير تطوير القيادات الطلابية الشابة على تعزيز العمل النقابي	ذكر	62	3.55	0.721	0.548	0.584	غير دالة
	أنثى	295	3.49	0.787			
البُعد الثاني: تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي	ذكر	62	3.64	0.671	1.937	0.053	غير دالة
	أنثى	295	3.43	0.791			
المحور الأول ككل	ذكر	62	3.61	0.665	1.473	0.142	غير دالة
	أنثى	295	3.45	0.758			

أظهرت نتائج الجدول (١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تعزيز المشاركة في العمل النقابي تُعزى إلى متغير الجنس. ويُشير ذلك إلى أن تصورات الذكور والإناث كانت متقاربة، مما يعكس على الأرجح وجود تكافؤ في الفرص والبرامج النقابية التي تقدمها الجامعة، دون تمييز بين الطلبة من حيث الجنس، فيما يتعلق بدعم مشاركتهم في العمل النقابي.

ثانياً: حسب متغير الجنسية:

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" ومستوى الدلالة لتصورات عينة الدراسة حول تعزيز المشاركة في العمل النقابي وفقاً لمتغيرات الدراسة تُعزى لمتغير الجنسية ن (٣٥٧).

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الدلالة
البُعد الأول: تأثير تطوير القيادات الطلابية الشابة على تعزيز العمل النقابي	كويتي	327	3.50	0.786	-0.129	0.897	غير دالة
	غير كويتي	30	3.52	0.661			
البُعد الثاني: تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي	كويتي	327	3.46	0.782	-0.324	0.746	غير دالة
	غير كويتي	30	3.51	0.695			
المحور ككل	كويتي	327	3.48	0.753	-0.261	0.794	غير دالة
	غير كويتي	30	3.51	0.644			

أوضحت نتائج الجدول (١٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة حول تعزيز المشاركة في العمل النقابي تُعزى إلى متغير الجنسية. ويُشير ذلك إلى أن الطلبة الكويتيين وغير الكويتيين

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وعلاقته بمشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت د. علي الأنصاري نور النوييم

يشتريكون في تقييمهم لفرص المشاركة النقابية، مما يعكس وجود برامج وسياسات جامعية متكافئة، تتيح المشاركة لجميع الطلبة دون تمييز على أساس الجنسية.

ثالثاً: حسب نوع الكليات:

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة حول تعزيز المشاركة في العمل النقابي وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير نوع الكليات.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
البعد الأول: تأثير تطوير القيادات الطلابية الشابة على تعزيز العمل النقابي	بين المجموعات	0.080	2	0.040	0.066	0.936 غير دالة
	داخل المجموعات	213.968	354	0.604		
	المجموع الكلي	214.048	356			
البعد الثاني: تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي	بين المجموعات	1.490	2	0.745	1.243	0.290 غير دالة
	داخل المجموعات	212.169	354	0.599		
	المجموع الكلي	213.660	356			
المحور ككل	بين المجموعات	0.699	2	0.349	0.630	0.533 غير دالة
	داخل المجموعات	196.248	354	0.554		
	المجموع الكلي	196.947	356			

♦دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05

أظهرت نتائج الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الطلبة حول المشاركة النقابية تعزى إلى متغير نوع الكلية، مما يشير إلى تقارب تقييم الطلبة لمستوى المشاركة بغض النظر عن التخصص. ويعكس ذلك اتساق البرامج النقابية على مستوى الجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الدسوقي (٢٠٢١)، التي لم تُظهر فروقاً دالة في المهارات القيادية تعزى للتخصص.

رابعاً: السنة الدراسية:

جدول (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ومستوى الدلالة المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات عينة الدراسة حول تعزيز المشاركة في العمل النقابي وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير السنة الدراسية.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
البعد الأول: تأثير تطوير القيادات الطلابية الشابة على تعزيز العمل النقابي	بين المجموعات	3.249	3	1.083	1.813	0.144 غير دالة
	داخل المجموعات	210.799	353	0.597		
	المجموع الكلي	214.048	356			
البعد الثاني: تمكين القيادات الطلابية وتعزيز العمل النقابي	بين المجموعات	5.595	3	1.865	3.164	0.025 دالة
	داخل المجموعات	208.065	353	0.589		
	المجموع الكلي	213.660	356			
المحور ككل	بين المجموعات	4.588	3	1.529	2.806	0.040 دالة
	داخل المجموعات	192.359	353	0.545		
	المجموع الكلي	196.947	356			

♦دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05

تشير نتائج الجدول (١٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الطلبة حول المشاركة النقابية تبعاً لمتغير السنة الدراسية، سواء على مستوى المحور ككل أو في البعد الثاني "تمكين القيادات الطلابية". في حين لم تُسجل فروق دالة في البعد الأول المتعلق بتأثير التدريب القيادي. وتُظهر النتائج أنّ المرحلة الدراسية تؤثر بشكل أوضح في تقييم مستوى التمكين والممارسة النقابية، دون تأثير يذكر على إدراك العلاقة بين التطوير القيادي والمشاركة. ولتحديد اتجاه هذه الفروق، تم استخدام اختبار (LSD) كما ورد في الجدول (١٦).

جدول (١٦) نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لتحديد مصادر الفروق الإحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدراسة تصورات عينة حول تعزيز المشاركة في العمل النقابي وفقاً لمتغيرات الدراسة تعزى لمتغير السنة الدراسية

البعد	فئة المقارنة	المتوسط الحسابي	فئة المقارنة	المتوسط الحسابي	الدلالة ♦
البعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	الأولى	3.70	الثانية	3.41	0.009*
	الأولى	3.70	الثالثة	3.40	0.012*
	الأولى	3.70	الرابعة فما فوق	3.38	0.012*
	الأولى	3.70	الثالثة	3.42	0.011*
	الأولى	3.70	الرابعة فما فوق	3.44	0.023*
المحور ككل /	الأولى	3.70	الرابعة فما فوق	3.40	0.017*

♦دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05،

أوضح اختبار (LSD) أنّ الفروق ذات الدلالة الإحصائية تركزت في المحور الأول، لا سيما في بعد "تدريب وتأهيل القيادات الطلابية"، وجاءت لصالح طلبة السنة الأولى مقارنة بزملائهم في السنوات الأعلى. وتشير هذه النتيجة إلى تصورات أكثر إيجابية لدى الطلبة المستجدين تجاه برامج التدريب، ربما نتيجة الانبهار الأولي أو التوقعات المرتفعة، في حين يميل الطلبة الأكبر إلى تقييم أكثر نقداً بفعل الخبرة، ما يؤكد أهمية استمرارية تطوير البرامج التدريبية عبر مختلف المراحل الدراسية.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية ومشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت؟

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين تطوير مهارات القيادات الطلابية وتعزيز المشاركة النقابية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية، مما يشير إلى أنّ ارتفاع إدراك الطلبة لدور الإدارة في تطويرهم قيادياً يرتبط بزيادة مشاركتهم النقابية. وتؤكد هذه النتيجة الترابط بين التمكين القيادي والمشاركة، وأهمية الاستثمار في برامج التدريب كوسيلة لتعزيز الحضور الطلابي داخل الحياة النقابية.

جدول (١٧) معامل الارتباط بين محور دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة، ومحور تعزيز المشاركة في العمل النقابي (ن = ٣٥٧)

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة
دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية الشابة	3.407	0.684	0.818**	0.669	<.001
تعزيز المشاركة في العمل النقابي	3.481	0.744			

♦دالة عند 0.01

دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وعلاقته بمشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت د. علي الأنصاري نور النويم

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين دور الإدارة الجامعية في تطوير القيادات الطلابية وتعزيز المشاركة النقابية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.818). وتشير هذه النتيجة إلى أن تحسّن ممارسات الإدارة في تأهيل الطلبة قيادياً يرتبط بزيادة مشاركتهم النقابية. كما بلغ معامل التحديد (R^2) نحو (0.669)، مما يعني أن 66.9% من التباين في المشاركة النقابية يُعزى لتطوير المهارات القيادية من قبل الإدارة، بينما 33.1% تعود لعوامل أخرى. ويُفسر ذلك بأن تعزيز المهارات القيادية يُسهم في بناء الثقة الذاتية، والقدرة على اتخاذ القرار، والتفاعل الاجتماعي، وهي خصائص تُعد من محددات السلوك النقابي الفعال كما تشير إليه الأدبيات (Dugan & Komives, 2011; Brooks et al., 2024).

السؤال السادس: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين القيادات الطلابية على مستوى مشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت؟

أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن تطوير مهارات القيادات الطلابية الشابة يمثل متغيراً ذا أثر إيجابي ودال إحصائياً في تفسير المشاركة النقابية، وفقاً لقيم معاملات الانحدار ومستوى الدلالة ($p < 0.01$). وبلغ معامل التحديد (R^2) قيمة مرتفعة، ما يشير إلى أن نسبة كبيرة من التباين في المشاركة النقابية يمكن تفسيرها بمدى فاعلية الإدارة الجامعية في تطوير تلك المهارات، بينما تعود النسبة المتبقية لعوامل أخرى خارج النموذج. وتدل هذه النتائج على أن تبني الإدارة الجامعية لبرامج قيادية ممنهجة يسهم بفاعلية في تعزيز انخراط الطلبة النقابي، وبناء ثقافة مشاركة طلابية مسؤولة داخل الجامعة.

جدول (١٨) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لتأثير تطوير مهارات القيادات الطلابية الشابة

على المشاركة في العمل النقابي بجامعة الكويت.

المتغير التابع	R	R^2	معامل الانحدار β	Beta	T المحسوبة	مستوى الدلالة
ثابت الانحدار		ثابت الانحدار	0.439		3.875	<.001
تعزيز المشاركة في العمل النقابي	0.663**	0.440	0.185	0.188	4.508	<.001
البعد الأول: تحديد القيادات الطلابية الشابة						
البعد الثاني: تدريب وتأهيل القيادات الطلابية الشابة	0.815**	0.664	0.699	0.684	16.398	<.001

*دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي 0.05.

أظهرت نتائج جدول (١٨) وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين أبعاد تطوير المهارات القيادية والمشاركة النقابية لدى طلبة جامعة الكويت. حيث سجّل بعد "تحديد القيادات الطلابية" معامل ارتباط (0.663)، موضحاً أن 44% من التباين في المشاركة يُفسّر بهذا البعد. بينما أظهر بعد "تدريب وتأهيل القيادات" تأثيراً أقوى بمعامل ارتباط (0.815) ومعامل تحديد (0.664)، مما يؤكد أن التدريب يمثل العامل الأبرز في دعم الانخراط النقابي. كما بيّنت النتائج أن بعد "جذب واستقطاب المواهب" له تأثير مباشر على الابتكار التنظيمي ($R = 0.831$)، وتدل هذه النتائج على أهمية الجمع بين التمكين القيادي واستثمار المواهب الطلابية في سياسات التطوير الجامعي.

السؤال السابع: ما الإجراءات المقترحة لتعزيز دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية في المشاركة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت؟

١) توفير برامج تدريبية وورش عمل لتأهيل القيادات الطلابية وتنمية مهاراتهم في القيادة، وإدارة الوقت، والعمل الجماعي، وحل المشكلات.

- ٢) تفعيل الشراكات المجتمعية بين الجامعة والمؤسسات المختلفة لإتاحة فرص عملية للطلاب في التطوع والمشاركة الاجتماعية والتطبيقية.
- ٣) دعم الأنشطة الطلابية مالياً ولوجستياً من خلال تخصيص ميزانيات مناسبة وتقديم التسهيلات لتنفيذ المبادرات والبرامج الطلابية.
- ٤) وضع آليات متابعة وتقييم مستمر لأداء القيادات الطلابية لتعزيز نقاط القوة ومعالجة جوانب القصور.
- ٥) تشجيع ثقافة الحوار والمشاركة في اتخاذ القرار داخل الجامعة عبر إشراك القيادات الطلابية في صياغة السياسات والبرامج الجامعية.

ملخص النتائج

أظهرت نتائج الدراسة أن دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وتعزيز المشاركة الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت جاء بمستوى متوسط (٣.٤٤). فقد تصدر محور تعزيز المشاركة الانتخابية بمتوسط (٣.٤٨)، يليه محور تمكين القيادات الطلابية بمتوسط (٣.٤١). كما كشفت النتائج أن بعد التدريب والتأهيل القيادي جاء الأكثر تأثيراً (٣.٤٩)، حيث حققت بنود مثل "دعم مهارات الاتصال" و"الزيارات الميدانية" تقديرات مرتفعة نسبياً، في حين برز ضعف واضح في بعد تحديد القيادات الطلابية (٣.٢٧)، خاصة فيما يتعلق بالاختبارات الشخصية وقواعد البيانات التشخيصية.

وعلى مستوى المشاركة النقابية، جاءت النتائج بدرجة متوسطة، مع تفوق التعاون المؤسسي والروح الجماعية، وضعف في إشراك الطلبة في التخطيط الاستراتيجي وإتاحة فرص تطبيقية فعلية. كما تبين غياب فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الجنس، الجنسية، أو نوع الكلية، وهو ما يعكس درجة من العدالة المؤسسية في السياسات الجامعية. في المقابل، ظهرت فروق دالة لصالح طلبة السنة الأولى، ما يشير إلى حماس أولي يتراجع تدريجياً مع التقدم الأكاديمي. وأكدت التحليلات الإحصائية وجود علاقة ارتباط قوية ($r = 0.818$) بين التمكين القيادي والمشاركة النقابية، حيث فسر التدريب نحو ٦٧٪ من التباين في المشاركة، مما يبرز دور البرامج التدريبية في رفع مستوى الانخراط الطلابي النقابي (الديحاني والخالدي، ٢٠١٨؛ الغنوصي وأحمد، ٢٠٢٠).

الاستنتاج

تشير النتائج إلى أن جامعة الكويت توفر إطاراً أولياً لدعم القيادات الطلابية، إلا أن هذا الدعم لا يرتقي بعد إلى مستوى التمكين الفعلي الذي يحول المعرفة إلى ممارسة مؤسسية مستدامة. فقد جاء التدريب والتأهيل كأبرز عناصر القوة، بينما بقيت جوانب التشخيص المبكر وإشراك الطلبة في التخطيط دون المستوى المطلوب. كما أوضحت النتائج أن الحماس القيادي يرتفع في السنة الأولى ثم يتراجع لاحقاً، ما يعكس قصوراً في البرامج التصاعديّة طويلة الأمد التي ترافق الطالب في مختلف مراحل دراسته (الدسوقي، ٢٠٢١).

إن العلاقة القوية بين التمكين والمشاركة النقابية تؤكد أن تطوير البرامج التدريبية لا بد أن يُرافقه إصلاح هيكلي في آليات التطبيق والتخطيط، بحيث تتحول المشاركة من مستوى شكلي إلى ممارسة فعلية وفاعلة. ويعني ذلك أن أي قصور في السياسات أو في الأدوات التنفيذية سيحد من أثر التدريب ويضعف المشاركة، بينما الاستثمار الجيد في التدريب والفرص التطبيقية سيؤدي بالضرورة إلى رفع مستوى القيادة الطلابية داخل الجامعة (القطان، ٢٠٢٣؛ المطري وآخرون، ٢٠٢٤).

التوصيات

تطوير أدوات التشخيص والاختيار

أظهرت النتائج ضعفاً واضحاً في بعد تحديد القيادات الطلابية (٣.٢٧). لذا توصي الدراسة بتطوير أدوات موضوعية للكشف عن الكفاءات القيادية في مرحلة مبكرة، مثل الاستبانات المقتننة، المقابلات المنظمة، واختبارات السمات القيادية. كما ينبغي إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية متكاملة تضم جميع الطلبة الذين يُظهرون مؤشرات قيادية، مع تحديثها دورياً وربطها بأنظمة المتابعة الجامعية. إن وجود مثل هذه الأدوات سيجعل عملية الاختيار أكثر عدالة وموضوعية، ويضمن وصول البرامج التدريبية إلى الفئة المستهدفة بدقة.

تعزيز التدريب والتأهيل المستمر

أكدت النتائج أن التدريب يمثل العامل الأبرز في رفع المشاركة النقابية ($r = 0.818$). لذلك توصي الدراسة بزيادة نطاق البرامج التدريبية وتطوير محتواها لتشمل مهارات متعددة، مثل مهارات التفكير الاستراتيجي، التفاوض، إدارة الأزمات، والقيادة الأخلاقية. كما ينبغي إدماج التدريب الرقمي القصير (Micro-learning) لمعالجة ضعف التدريب عن بُعد، مع تفعيل أسلوب التعلم بالممارسة عبر محاكاة المواقف القيادية. ولتحقيق الاستدامة، يُستحسن أن تُبنى هذه البرامج على نظام تصاعدي يرافق الطالب منذ السنة الأولى حتى التخرج، مع مؤشرات أداء تقيس فاعلية كل مرحلة (الديحاني والخالدي، ٢٠١٨).

إشراك الطلبة في التخطيط وصنع القرار

كشفت الدراسة عن ضعف مشاركة الطلبة في التخطيط الاستراتيجي (٣.٣٨). توصي الدراسة بإنشاء مجالس طلابية تشاركية تُسند إليها أدوار حقيقية في صياغة السياسات والأنشطة النقابية، مع ضمان تمثيل الطلبة في اللجان الجامعية الرئيسة ذات العلاقة بشؤونهم. كما يُقترح نشر تقارير دورية عن الخطط التي شارك الطلبة في صياغتها، بما يعزز الشفافية ويقوي الثقة بين الإدارة والطلبة. هذه الخطوات من شأنها تحويل المشاركة من مستوى رمزي إلى ممارسة قيادية حقيقية (الغنبوسي وأحمد، ٢٠٢٠).

زيادة الفرص التطبيقية للقيادة

أوضحت النتائج أن الطلبة يفتقرون إلى فرص عملية لتطبيق ما يتعلمونه من مهارات، إذ حصل بند "إتاحة الفرص التطبيقية" على متوسط منخفض (٣.٤٥). لذلك توصي الدراسة بإطلاق مبادرات عملية، مثل المحاكاة الانتخابية نصف السنوية، والمشروعات الخدمية القصيرة التي يقودها الطلبة، وإتاحة منصات جامعية رسمية لعرض المبادرات الطلابية. كما ينبغي إدراج ساعات خدمة قيادية معتمدة ضمن السجل الأكاديمي للطلاب، بحيث تصبح ممارسة القيادة جزءاً أصيلاً من خبرته الجامعية (الدسوقي، ٢٠٢١).

استدامة الحماس القيادي عبر السنوات الدراسية

أظهرت النتائج فروقاً لصالح طلبة السنة الأولى، مما يشير إلى تراجع الحماس مع التقدم الأكاديمي. لذلك توصي الدراسة بتصميم برامج قيادية تصاعدية، تبدأ ببرامج تمهيدية للمستجدين، تليها برامج تطبيقية للسنوات الوسطى، وتنتهي ببرامج استراتيجية لطلبة السنة النهائية. كما يُقترح تفعيل نظام "الزمالة القيادية"، بحيث يقوم الطلبة المتقدمون بإرشاد وتوجيه المستجدين، مما يعزز استمرارية الحافز وينقل الخبرات بين الأجيال الطلابية (القطان، ٢٠٢٣).

تعزيز الهوية المؤسسية والاتصال القيادي

أظهرت النتائج أن التعاون المؤسسي والروح الجماعية من نقاط القوة التي يمكن البناء عليها. لذا توصي الدراسة بإطلاق حملات إعلامية تبرز قصص نجاح الطلبة وتجاربهم النقابية، مع إنشاء بوابة إلكترونية موحدة تجمع جميع الفرص القيادية والدورات والأنشطة. هذه الإجراءات ستزيد من انتماء الطلبة للجامعة، وتعزز هويتهم المؤسسية، وتربطهم بشكل أوثق بالبرامج المقدمة لهم (المطري وآخرون، ٢٠٢٤).

آليات متابعة وتقويم مستمرة

لكي تتحول التوصيات إلى واقع، لا بد من وجود آليات متابعة دقيقة. توصي الدراسة باعتماد نظام تقويم فصلية يشمل قياس أثر البرامج قبل وبعد التطبيق، وإعداد تقارير دورية عن معدلات المشاركة، وتبادل الخبرات بين الكليات المختلفة. كما يقترح إشراك الطلبة في تقييم البرامج القيادية لضمان الشفافية وتبني مقترحاتهم. هذه الآليات ستعزز من استدامة البرامج وتحولها إلى جزء أصيل من الثقافة الجامعية (الغنبوسي وأحمد، ٢٠٢٠).

البحوث المستقبلية

١. دراسة طولية لتعقب مسارات الطلبة القياديين من السنة الأولى حتى التخرج لقياس استدامة المشاركة النقابية.
٢. تقييم أثر البرامج الرقمية القصيرة في رفع كفاءة التدريب النقابي وتنمية المهارات القيادية.
٣. دراسة نوعية معمقة لفهم أسباب تراجع الحماس القيادي مع التقدم الأكاديمي ووضع حلول عملية لمعالجته.
٤. مقارنة بين الكليات المختلفة لتحديد أثر البيئة الأكاديمية على تنمية القيادة الطلابية ومهارات المشاركة التنظيمية.
٥. اختبار فعالية برامج الزمالة والإرشاد في تعزيز استدامة المشاركة النقابية ونقل الخبرات بين الأجيال الطلابية.

الخاتمة

خلصت هذه الدراسة إلى أن دور الإدارة الجامعية في تمكين القيادات الطلابية وتعزيز مشاركتهم الانتخابية والتنظيمية بجامعة الكويت لا يزال عند مستوى متوسط، مع وجود جوانب قوة في التدريب والتأهيل، وقصور في أدوات التشخيص وإشراك الطلبة في التخطيط وإتاحة الفرص التطبيقية. كما أظهرت النتائج أن الحماس القيادي يرتفع في السنة الأولى ويتراجع لاحقاً، مما يستدعي تبني برامج مستمرة تحافظ على الزخم وتعززه. وأكدت التحليلات وجود علاقة قوية بين التمكين والمشاركة النقابية، حيث مثل التدريب العامل الأكثر تأثيراً في رفع مستوى المشاركة. وانطلاقاً من هذه النتائج، جاءت التوصيات في سبعة محاور رئيسة شملت التشخيص والاختيار، التدريب والتأهيل، الإشراك في التخطيط، الفرص التطبيقية، استدامة الحماس، الهوية المؤسسية، والمتابعة والتقويم. إن تبني هذه المحاور بشكل متكامل سيمنح الجامعة من معالجة أوجه القصور، وتحويل نقاط القوة إلى ممارسات راسخة، وبذلك تُسهم جامعة الكويت في إعداد جيل طلابي يمتلك مهارات قيادية متقدمة، ويشارك بفاعلية في العمل النقابي والتنظيمي، بما يعكس رسالتها في تعزيز الديمقراطية والانتماء والمسؤولية المجتمعية.

المراجع

المراجع العربية

- (١) أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي. (٢٠٢١). درجة ممارسة المهارات القيادية لدى الطالبات في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. *مجلة العلوم التربوية*، ٧(٢)، ٢٦٧-٣٠٠.
https://search.shamaa.org/PDF/Articles/SUJespsau/JespsauVol7No2Y2021/jespsau_2021-v7-n2_267-300.pdf
- (٢) بدح، أحمد، ومحمد، وليد. (٢٠١٣). السلوك القيادي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي الموهوبين بمدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والطلبة العاديين في المدارس الحكومية الأردنية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢١(٢)، ١٩١-٢١٧. مسترجع من
<http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/>
- (٣) الديحاني، سلطان غالب، الخالدي، عنود فهد. (٢٠١٨). تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي لطلبة جامعة الكويت من وجهة نظرهم. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ٤(٢)، ٢٧٧-٢٩٦.
https://search.shamaa.org/PDF/Articles/JOIjeps/IjepsVol4No2Y2018/ijeps_2018-v4-n2_277-296.pdf
- (٤) الزنيدى، سميرة عبد الله. (٢٠٢٢). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات كلية الصيدلة في جامعة القصيم. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٢(٢٧)، ٣٠٧-٣٥٦.
10.21608/JASEP.2022.230040
- (٥) سعادة، رشيد. (٢٠١١). مهارات وخصائص القائد التربوي الفعال. دراسات نفسية تربوية، (٦)، ٣٢٦-٣٣٩. Doi: 10.35156/1192-000-006-013. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/658028>
- (٦) السويدي، أمل محمد دهام فرج. (٢٠٢٣). أثر القيادة الجامعية في تعزيز القيادة الطلابية لدعم الأداء المؤسسي [أطروحة ماجستير غير منشورة] جامعة قطر.
<http://hdl.handle.net/10576/48502>
- (٧) الشهري، فوزية. (٢٠١٦). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشراك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد لرسالة ماجستير. جامعة الملك خالد.
- (٨) الطهاري، كمال. (٢٠١٥). *المهارات القيادية لدى أعضاء المجالس الطلابية وعلاقتها بمستوى الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية لرسالة ماجستير*. الجامعة الإسلامية بغزة.
- (٩) محمد، رضا. (٢٠٢٣). دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات الناعمة لدى الطلاب المعلمين بجامعة الأزهر في ضوء انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢٤(٨)، ١-٥٦.
- (١٠) الطحان، حسين، محمد، محمد علي، العلياني، طامي، الشربيني، نبيل وسحلول، السيد أحمد. (٢٠٢٠). اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو بعض التحديات والمخاطر التي تهدد الهوية الوطنية بالملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية*، ٣٦(٢)، ٢٤٤-٢٨٨.
- (١١) جامعة الكويت. (٢٠٢٥). *المجموعة الإحصائية للتعليم ٢٠٢٤/٢٠٢٥*. الكويت: جامعة الكويت.

المراجع الأجنبية

- 23) Brooks, E., Tse, S., Wright, J. Y., & Burdett, E. (2024). Educating Future Leaders to Engage the Challenges of a Changing World: A Blended-Learning Approach to Character and Leadership Education at the University of Hong Kong. *Tertiary Education and Management*, 30(11). <https://doi.org/10.1007/s11233-024-09138-1>
- 24) Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2011). Influences on College Students' Capacity for Socially Responsible Leadership. *Journal of College Student Development*, 51(5), 525–549. <https://doi.org/10.1353/csd.2010.0009>
- 25) Haber-Curran, P., & Pierre, D. E. (2023). Student involvement as a catalyst for leadership identity development. *New Directions for student Leadership*, 2023, No, 178, pp. 75-86. <https://doi.org/10.1002/yd.20556>
- 26) Hevel, M.S., Martin, G.L., Goodman, K.M., & Pascarella, E.T. (2018). An Exploratory study of Institutional Characteristics, Fraternity and Sorority Membership, and Socially Responsible Leadership. *College Student Affairs Journal*, Vol.36 No. 1, pp.155-170. <https://dx.doi.org/10.1353/csaj.2018.0022>.
- 27) Irwin, L., & Posselt, J. (2022). A critical discourse analysis of mainstream college student leadership development models. *The Journal of Leadership Education*, 21, Article R1. <https://doi.org/10.12806/V21/I4/R1>
- 28) Klein, R., & Rosch, D. (2024). Individual Capacity Growth Over Time in Leadership Courses: An Intra-Individual Multilevel Model Approach. *Journal of Leadership Education*. <https://doi.org/10.1108/JOLE-01-2024-0004>
- 29) Komives, S. R., & Wagner, W. (2017). *Leadership for a Better World: Understanding the Social Change Model of Leadership Development* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- 30) López González, J., Ortiz de Montellano, S., & Cortés, C. (2024). A virtue-based measurement of leadership education: The LID questionnaire. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(11). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i11.9066>

- 31) Mackiewicz-Wolfe, Z. (2013). *The relationships between teacher practice and teacher leadership skills in second stage teachers* (Publication No. AAI3562315) [Doctoral dissertation, University of Pennsylvania]. ProQuest Dissertations Publishing.
- 32) Mathis-Lawson, S. (2017). *Academic advising, servant leadership, and academic locus of control: A study of student success in an historically Black college and university population* (Doctoral dissertation, North Carolina Agricultural and Technical State University).
- 33) Owen, J. E. 2023. "Identity Development and Leadership: Emerging Intersections." *New Directions for Student Leadership* 2023, no. 179: 33–45. <https://doi.org/10.1002/yd.20556>.
- 34) Rosch, D. (2018). Examining the (Lack of) Effects Associated with Leadership Training Participation in Higher Education. *Journal of Leadership Education*, 17(4), 169–184. <https://doi.org/10.12806/V17/I4/R10>
- 35) Soria, K. M., Kokenge, E. M., & Dizor, C. (2024). Effects of Leadership Education on College Students' Prosocial Outcomes. *Journal of College and Character*, Vol. 25 No. 1, pp.20-41. <https://doi.org/10.1080/2194587X.2023.2294209>
- 36) Soria, K., Kaste, K., Diekemper, K., Blamo, M., Belrose, M., & Brazelton, G. (2019). Enriching College Students' Leadership Efficacy. *Journal of Leadership Education*, 19(4). <https://doi.org/10.12806/V19/I4/R7>