

دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

أ.د/ محمد حامد البحيري
أستاذ المناهج وطرق التدريس
كلية التربية - جامعة الملك خالد

أ. عبد الرحمن عواض القرشي
طالب دكتوراه بقسم المناهج وطرق التدريس
كلية التربية - جامعة الملك خالد

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تعرّف دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة؛ حيث تكونت من (٨٢) عضواً من أصل (١٠١) من أعضاء هيئة التدريس المقيدون في كلية التربية بجامعة الملك خالد للعام الدراسي ١٤٤٣هـ-٢٠٢٢م، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، حيث صُممت استبانة تكونت من (٣٠) عبارة، موزعة على (٤) مهارات رئيسة، وتم حساب صدقها وثباتها، وأسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: تحقق دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي (٣.٥٦) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت المهارات الذاتية أعلى المهارات بمتوسط حسابي (٣.٦٨) ودرجة تحقق مرتفعة، وفي المرتبة الثانية المهارات الفنية بمتوسط حسابي (٣.٦٤)، وفي المرتبة الثالثة المهارات الإنسانية بمتوسط حسابي (٣.٥٦) ودرجة تحقق مرتفعة، وفي المرتبة الأخيرة المهارات الفكرية بمتوسط حسابي (٣.٤١) ودرجة تحقق مرتفعة.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، جامعة الملك خالد، منطقة عسير.

مقدمة:

تعد القيادة ظاهرة اجتماعية عامة في جميع المجتمعات البشرية، حيث إن هناك شريحة كبيرة من البشر تخضع وتتبع ما يلقي إليها من أوامر صادرة عن قيادة تتميز بقدرتها على التأثير الفعال في سلوك التابعين والمرؤوسين، فالتجمعات البشرية لا تصلح ولا تنتظم دون قيادة حكيمة تسعى لتحقيق مصالح تابعيها ومرؤوسيها، حيث أدى التطور المتسارع الذي تمر به الأمم في العصر الحالي إلى زيادة حاجتها إلى قيادة مرنة قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات العالمية والإقليمية، وأصبحت المؤسسات والمنظمات الإدارية بحاجة إلى القيادة أكثر من كونها تُدار؛ حيث أصبحت القيادة معيارًا يحدد نجاح أو فشل المنظمات.

وقد ذكر سعد (٢٠٠٤) أن: "القيادة الهادفة والبناءة، لا تركز على جانب واحد للقيادة فقط، ولكنها تشمل الموقف المحيط من كل جوانبه، وهناك مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي تقع على عاتق القيادة البناءة لتحقيق أهداف الجماعة والمؤسسات التربوية" (ص، ٢٤٢).

ولا شك أن ما يشهده العالم اليوم من تغيرات متسارعة وما يواجهه من تحديات اقتصادية وسياسية وإدارية تفرض نوعًا من التأمل والترقب فيما يحدث حولنا؛ إذ جعلتنا نتساءل ماذا عن المستقبل القريب والبعيد؟ وكيف نستطيع أن نواجه هذه التغيرات، والتحديات؟ وهل نحن مؤهلين لذلك؟ ثم إذا أردنا أن نكون أكثر تحديدًا، هل قيادات مؤسساتنا على استعداد لمواكبة العصر وتحقيق الأهداف المنشودة والوصول بنا إلى مصاف الدول الكبرى، وإذا كان قادة اليوم يسعون في جدٍ واجتهادٍ إلى التقدم والتطور والنمو، فماذا عن قادة المستقبل؟ هل هم مستعدون؟ وهل يتم إعدادهم لمواجهة تحديات المستقبل واستكمال مسيرة قادة اليوم والأمس في ظل تحدياتٍ بالغة الصعوبة (حسني، ٢٠١٨).

ويعد العنصر البشري الثروة الحقيقية لبناء الأمم والدول -بمن فيهم الشباب- فهم عماد الدولة والركائز الأساسية التي يقع عليها العبء الأكبر في تطور المجتمع والنهوض به، وتحمل المسؤولية في تقدمه ورقيه والمحافظة عليه (زعير، ٢٠٠٩). فإن الغاية من تأهيل وإعداد قادة المستقبل تكمن في تنمية مهارات هذه القيادات وقدراتهم ومعارفهم بالشكل الذي يضمن استدامة المنظمات التي ترتبط باستقرار سياسات وتصرفات الإدارة العليا فيها، والتي تتعامل مع المنظمة كمنظمة وليس كأشخاص، وبالتالي فإن تعاقب الأجيال من القادة المؤهلين يعد مطلبًا أساسيًا لاستدامة المنظمات، كما أنه يسهم بفعالية في إيجاد رأس مال فكري يمتلك طاقات كامنة وقدرات هائلة تمكنه من قيادة المستقبل، كما أنه عملية شاملة لجميع الأفراد المرشحين لتولي المناصب القيادية في المستويات الإدارية المختلفة (أحمد، ٢٠١٨).

وجاءت هذه الأهداف متنسقة مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي دعت إلى تأهيل وإعداد صف جديد من القادة يؤمن بالتغيير ويستطيع وضع صياغة

واضحة للوضع المستقبلي (وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦)، كما تتفق مع أهداف أكاديمية تطوير القيادات الإدارية التي تم إنشاؤها بالتعاون بين وزارة الخدمة المدنية ومعهد الإدارة العامة بهدف اكتشاف القيادات الواعدة وإعداد القيادات المستقبلية وتطوير القيادات الحالية (معهد الإدارة العامة، ٢٠٢١).

لقد جاءت كل هذه الجهود نتيجة لضخامة حجم المشروعات والوحدات الإدارية، وما نتج عنها من مشكلات إدارية؛ كتعقيد العمليات الإدارية، واتساع خطوط الاتصال، وبطء تبادل المعلومات؛ مما أثر على عمل القيادات الإدارية الحالية، واستوجب الاهتمام بإعداد وبناء القيادات المستقبلية من ذوي الأفكار المتجددة، وزيادة الطلب على شاغلي الوظائف القيادية، والحاجة المتزايدة لهم؛ بدافع التغلب على العجز في إعداد قادة المستقبل، والذي يؤكد على ضرورة الإعداد المبكر لمواجهة النقص وتغطية العجز. كما أن استقالة القائد الفعّال الحالي، أو مرضه أو تقاعده، أو انتقاله إلى منظمة أخرى يُعدُّ من أخطر الأمور التي قد تواجهها أيُّ منظمة؛ نظراً لأنَّ الإنجازات التي تحقّقت والخطط المستقبلية لتلك المنظمة تعتمد - وبشكل كبير - على جهوده ورؤيته وقدراته واتجاهاته، وفي حال مغادرته موقعه الإداري فهذا إعلان خطر، وبداية مخيفة لمستقبل مظلم وشاق؛ وذلك لعدم وجود القائد المؤهل البديل (العثماني، ٢٠١٧).

إنَّ المنظمات الإدارية حالياً في أمس الحاجة لقادة يمتلكون سمات قادة المستقبل؛ كالفطرة على التحكُّم في التوتر الديناميكي بين الحاجة إلى إدارة الأداء الإداري، وعدم التأكد في الوقت نفسه، والقدرة على إدارة مشاعر الانزعاج والقلق عند الآخرين ونفورهم من المخاطرة؛ من خلال إشعارهم بالطمأنينة المستمرة في أوقات الاضطراب، والتغيير المنذر بالخطر، وتتضمن هذه القدرة أيضاً التحكُّم في شكل آخر من التوتر الإبداعي بين الرؤية المستقبلية والواقع الذي ينظر إليها، والقدرة على تعزيز تآزر الفريق، وإظهار ثقة بالذات، نابعة من مزيج من التجربة والخبرة، وتقديم المثل والقُدوة لها، كما يبدي هؤلاء القادة استعداداً واضحاً للتعلم المتواصل؛ من خلال قبول المخاطر المحسوبة، وتحمل مسؤولية الأخطار الناتجة عنها (عبيدي، ٢٠١٨).

هؤلاء القادة لديهم السمات التي تؤهلهم نفسياً لقيادة المستقبل، وعند تأهيلهم ميدانياً وفق خطوات إعداد وتأهيل قادة المستقبل، يكون ذلك أرجى لأن يتحقق الهدف من التأهيل على نحو يفوق المأمول وهذه الخطوات هي مرحلة التنقيب ثم ومرحلة التجريب ثم مرحلة التقييم ثم مرحلة التأهيل (الإعداد)، ثم مرحلة التكليف، وأخيراً مرحلة التمكين، وتطبيق هذه الخطوات يمكن الوصول إلى مجموعة من القادة الذين يمتلكون بناءً ذاتياً وفكرياً وقيادياً خلاقاً، يمكنهم من تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنظمة بشكلٍ فعّالٍ؛ وفقاً لمؤشرات النجاح المأمول تحقيقها على مستوى المبادرات التطويرية والغايات الاستراتيجية (غازي، ٢٠١٤).

إلاَّ أنَّه وبالرغم من كل الجهود المبذولة لتأهيل وإعداد قادة المستقبل، هناك العديد من المعوقات التي تواجه القطاعات الحكومية والخاصة عند إعداد وتأهيل قادة المستقبل، منها

غياب استراتيجية إعداد وتأهيل قادة المستقبل عن الخطة الاستراتيجية للمنظمة، وعدم الإلمام الكافي بأهمية ودور القيادة في استدامة المنظمات، ومحدودية الأدوات والمعايير الدقيقة، والاعتماد على معايير شخصية وغير موضوعية، وضعف الوعي بالتكاليف والآثار المترتبة عن سوء اختيار القيادات وسوء إعداد قادة المستقبل، والمحسوبية والفساد الإداري، خاصةً عندما يعتمد القائد الحالي على المقربين منه، وتعيين أقاربه؛ دون الاهتمام بالكفاءة والخبرة (الرشيدى والمفلح، ٢٠١٣؛ والهندي، ٢٠١٧).

ويمكن القول بأن المؤسسات الناجحة هي التي تسعى إلى تعزيز مشاركة المرؤوسين في صنع واتخاذ القرارات؛ مما يساعد عن نقل الخبرة من القيادة العليا إلى الأفراد، ويرتقي بمستواهم القيادي، ولعلّ في ملامح رؤية المملكة العربية السعودية ما يؤكد ضرورة استقطاب أعلى العقول؛ للحصول على قائدٍ قادرٍ على التأثير، ومؤمّنٍ بالتغيير، يمتلك قدرات احترافية تتواءم مع احتياجات الزمن القادم، وتسعى لبلوغ طموحات الرؤية؛ لتستطيع وضع صياغة واضحة للمستقبل، تسهم في دفع عجلة التنمية نحو آفاق التقدم والرفي.

كما أن الحديث عن تمكين شباب منطقة عسير يتواءم مع التوجه الوطني المستدام للتنمية في رؤية المملكة (٢٠٣٠) واستراتيجية تطوير منطقة عسير، وهذا يفرض على النظام الجامعي بالمنطقة، لاسيما جامعة الملك خالد ضرورة استغلال طاقات الشباب الواعد بشكل يواكب التطورات المحلية والإقليمية والدولية.

ومما سبق، تبرز الأهمية لدراسة دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

إن من التحديات التي تواجه الجامعات العالمية بشكل عام والسعودية بشكل خاص، تباين القدرة التنافسية في خريجها، وينضح هذا التباين في خريجي الجامعات الحكومية والخاصة، وكذلك الجامعات العريقة والناشئة، وسيطرة خريجي الجامعات المصنفة عالمياً على سوق العمل، وعلى معظم الوظائف القيادية فيه (الحسيني، ٢٠١٠).

وترتكز الجامعات العالمية على مبادئ هامة منها التفاعل مع المجتمع، وذلك بإعداد القيادات العلمية التي تتولى قيادة المجتمع، وإعداد الكوادر المؤهلة التي تسعى إلى تطوير المجتمع وحل مشكلاته (عواجي، ٢٠١٨).

وقد اهتمت دراسات عدة بالمهارات القيادية وضرورة إكسابها، ومن هذه الدراسات دراسة العمري (٢٠١٤)، حيث هدفت إلى الكشف عن دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب جامعة الباحة، وقد وجد أن الأنشطة الطلابية تسهم بدرجة كبيرة في تنمية المهارات القيادية، ودراسة زاهي (٢٠١٥) التي قدمت أداة لقياس المهارات القيادية للطلاب بجامعة ورقلة بالجزائر، وأسفرت النتائج عن وجود ست مهارات قيادية هي: (التخطيط، وإدارة الوقت، والمشاركة الوجدانية، واتخاذ القرار، وإدارة الصراع، وحل المشكلات). ودراسة فرج (٢٠١٩)، والتي هدفت إلى استكشاف دور جامعة الطائف في

تنمية المهارات القيادية لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة من حيث أبعاد المهارات القيادية التالية: التخطيط، واتخاذ القرار المصحوب بالثقة بالنفس، وحل المشكلات، إدارة الوقت، وإدارة الصراع، والمشاركة الوجدانية. وتعد المهارات القيادية عنصراً مهماً في تشكيل شخصية الشباب ليكون جزءاً فعالاً في المجتمع، ونظراً لأهمية تطوير برامج للمهارات القيادية في الجامعات توجه للمجتمع عامة وفئة الشباب على وجه الخصوص؛ كونهم عماد الأمة ومستقبلها، إضافة إلى إمكانية ممارسة الجامعة درواً محورياً في تكوين هذه المهارات وتطويرها لدى هؤلاء الشباب. ومن خلال الاطلاع على استراتيجية تطوير منطقة عسير، لوحظ وجود مبادرة تحت عنوان "برنامج لتطوير المهارات القيادية لشباب منطقة عسير"، وحيث إن جامعة الملك خالد تملك النصيب الأكبر لقبول شباب المنطقة من الجنسين من بين جميع المؤسسات، ولكثرة فروعها في أغلب محافظات المنطقة، حيث تعد إحدى الجهات الهامة التي يعول عليها في نجاح استراتيجية تطوير منطقة عسير. من هنا برزت مشكلة الدراسة في "دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

أسئلة الدراسة:

تجيب الدراسة عن السؤال الرئيس الآتي:

- ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:
- ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الذاتية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفنية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الإنسانية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفكرية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

١. تعرّف دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الذاتية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
٢. تعرّف دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفنية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
٣. تعرّف دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الإنسانية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٤. تعرّف دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفكرية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
أهمية الدراسة:

١. رصد الواقع الفعلي لدور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
٢. التخطيط للبرامج التطويرية التي ستقدم لشباب منطقة عسير من قبل جامعة الملك خالد في كيفية تنمية المهارات القيادية اللازمة لهم.
٣. تتسجم هذه الدراسة مع رؤية السعودية (٢٠٣٠)، وتلبية لأهداف استراتيجية تطوير منطقة عسير.

٤. قد تساعد في التغلب على بعض المشكلات التي تواجه شباب منطقة عسير في تنمية مهاراتهم القيادية.
حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك خالد في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٣هـ.
مصطلحات الدراسة:

المهارة: هي استعداد أو موهبة طبيعية أو مكتسبة تنمو بالمعرفة أو بالتعليم وتتصل بالتدريب، وتجعل الفرد قادرًا على الأداء جسميًا وذهنيًا، كما أنها تستخدم في التأثير على سلوك الآخرين؛ لتحقيق هدف معين (العمرى، ١٩٩٠).

المهارات القيادية: هي تلك القدرات المكتسبة من خلال المعارف والخبرات التي تميز الشخصية القيادية عبر برامج تدريبية متخصصة وتظهر تلك المهارات من خلال الأدوار التي يؤديها مستقبلاً (الوهيبي، ٢٠٠٥).

التعريف الإجرائي للمهارات القيادية: هي مجموعة من المهارات والقدرات التي ينبغي أن تقدمها جامعة الملك خالد لشباب منطقة عسير، وهذه المهارات تركز على المهارات الذاتية، والمهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفكرية.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، من خلال جمع البيانات وتحليلها بما يعين على معرفة دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لشباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أدبيات الدراسة:

القيادة بالغة الأهمية وتلك الأهمية ذات الخيال الواسع والطاقة والابتكار التي تستطيع أن تتخذ القرارات الجريئة والشجاعة وفي نفس الوقت ملتزمة بالنظم (العجمي، ٢٠١٣).

والقيادة كما عرّفها عريفج (٢٠٠١) استمالة أفراد الجماعة للتعاون لتحقيق هدف مشترك يتفقون عليه مع القائد، ويقتنعون بأهميته ويتفاعلون معا بطريقة تضمن تماسك الجماعة في علاقاتها. في حين ذكر الصيرفي (٢٠٠٦) أنها القدرة على التأثير في الأفراد

لتحقيق المطلوب منهم خلال عملية الإقناع، وأورد النعيمي (٢٠٠٨) أنها العملية التي تجعل الفرد يمارس تأثيره على الآخرين ويلهمهم ويحفزهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. كما ذكر السعود (٢٠١٣) أن المنظمات تشبه الكائن الحي، في نموها وتطورها ونضجها؛ فأما من يمدّها بهذه الحياة فهو القائد؛ فهو الذي يحدث الفرق؛ ولذا فقد تنبّهت المنظمات إلى أهمية القيادة الإدارية وعدتها المتغير الرئيس والأكثر أهمية، ووضعت لهذا الموقع القيادي شروطاً ومؤهلات، بل تجاوزت ذلك إلى العناية بهؤلاء القادة بعد تعيينهم، وتدريبهم، والسعي إلى تطوير كفاياتهم.

ويمكن أن نستخلص من مجمل التعريفات السابقة العناصر التالية للقيادة: إنها عملية تفاعل اجتماعي، وتعتمد على تكرار التفاعل الاجتماعي، وتتم فيها ممارسة سلطات واتخاذ قرارات، وتتطلب صفات شخصية معينة في القائد، وتهدف إلى تحقيق أهداف معينة، لها تأثير في مجموعات منظمة من الناس، وإنها عملية لتفجير طاقات الأفراد للبلوغ إلى الأهداف المشتركة.

وقد أشار العديد من الباحثين إلى العوامل التي تنبع منها أهمية القيادة حيث إنها المسؤولة عن تحقيق الأهداف والخطط المرسومة، وأنها المعنية بالسيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والتوفيق بين آراء العاملين بالمؤسسة، وأنها المسؤولة عن تدعيم القوى الإيجابية بالمؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان، والمسؤولة عن تنمية وتدريب ورعاية الأفراد وإشباع حاجاتهم، وأخيراً هي المسؤولة عن مواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة بأفضل صورة ممكنة (الحري وآخرون، ٢٠١٦).

ومن الأسباب التي تستمد منها القيادة قوتها، أن القيادات يشكلون هيكل المجتمع الأساسي، كما أنها تمارس دوراً أساسياً في النشاط المجتمعي من خلال التأثير في توجهات الأفراد وسلوكهم ومدى اهتمامهم بالمنظمة (الزكي، ٢٠١٢).

وهناك العديد من الخصائص التي تتسم بها المهارات القيادية، حيث ذكر عبد اللطيف وآخرون (٢٠٠٢) أن منها ما يمكن اكتسابه من خلال التعلم، وتقاس من خلال الأداء (التميز، الجودة، السرعة)، وترتبط بالمعارف والقدرات، ويحتاج اكتسابها ونموها إلى استعداد شخصي وقدرات عقلية وجسمية وسلامة الحواس، وتحتاج كل مهارة إلى اكتساب معارف محددة ترتبط بهذه المهارات وتؤدي إليها بشكل أو آخر. ومما سبق، يتضح أن اكتساب القائد للمعلومات والمعارف والخبرات السابقة، وامتلاكه للقدرات العقلية والجسمية، كل هذا يجعله يتسم بصفات ومهارات قيادية تميزه عن غيره.

وذكرت العتيبي (٢٠١٥) أن مصادر قوة القيادة وتأثيرها تنبع من جهتين الأولى: القوة الرسمية الناتجة عن العمل الرسمي الذي يحتله القائد، ومن مظاهرها (قوة الثواب- وقوة العقاب أو الخوف منه- والسلطة القانونية). والجهة الثانية: قوة التأثير، وترتبط بالشخص نفسه لا بالمنصب ومن مظاهرها: (القوة الفنية (التخصص)- وقوة الإعجاب).

ويختلف علماء الإدارة والممارسون لها في تحديد المهارات القيادية والصفات الواجب توافرها في القائد الإداري، حيث يشير سيد الهواري (١٩٩٦) إلى أن الإدارة مهنة تتطلب

ثلاث مهارات هي: مهارة فنية، ومهارة فكرية، ومهارة إنسانية. وأن المزيج الملائم من هذه المهارات مع ما حدده روبرت كاتز R.Katz للمهارات الرئيسية الثلاث الواجب توافرها للقائد في جميع المستويات، وهي: المهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الإدراكية. وأوضحت دراسة آل سيف (٢٠١٣) أن أبرز المهارات القيادية التي ينبغي إكسابها لطلاب الجامعات السعودية هي مهارة إدارة الوقت، وتعويد الطلاب على احترام الأنظمة والقوانين، وإكساب الطلاب مهارة اتخاذ القرار. وقدمت دراسة زاهي (٢٠١٥) أداة لقياس المهارات القيادية للطلاب بجامعة ورقلة بالجزائر، وأسفرت النتائج عن وجود ست مهارات قيادية هي: (التخطيط، وإدارة الوقت، والمشاركة الوجدانية، اتخاذ القرار، وإدارة الصراع، وحل المشكلات). في حين توصل كنعان (١٩٨٢) إلى أربع مهارات رئيسية للقيادة يتضمن كل منها عددًا من المهارات الفرعية وهي:

١. **المهارات الذاتية:** وتتضمن بعض السمات والقدرات اللازمة لبناء شخصية الأفراد ليصبحوا قادة، وتتبع عنها أربع مهارات فرعية، تتمثل في السمات الجسمية، والقدرات العقلية، والمبادأة، والابتكار وضبط النفس.
٢. **المهارات الفنية:** وترتبط بالمعرفة المتخصصة في مجال من مجالات العلم، والكفاءة في استخدام هذه المعرفة، وفي أداء العمل بالشكل الذي يحقق الهدف، وتتميز بعدد من السمات، منها: المعرفة العالية، والقدرة على التحليل وتبسيط الإجراءات، وتتبع عن المهارات الفنية أربع قدرات وسمات فرعية هي: القدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على الفهم العميق والشامل للأمور، وسمة الحزم، وسمة الإيمان بالهدف وإمكانية تحقيقه.
٣. **المهارات الإنسانية:** وتعني قدرة القائد على التعامل مع المرؤوسين من أجل تنسيق جهودهم وتكوين فرق العمل وتشجيع العمل الجماعي والتعاون بينهم، ويرى البعض أن اكتساب القائد للمهارات الإنسانية أكثر صعوبة من اكتساب المهارات الفنية؛ بسبب ما تتضمنه العلاقات الإنسانية من تعقيد وتباين وتنوع. وتتبع عن المهارات الإنسانية أربع مهارات هي: مهارة الاتصال، وتكوين العلاقات مع الآخرين، وبناء فرق العمل، وتقدير الآخرين.
٤. **المهارات الإدارية:** وتتمثل في قدرة القائد على فهم طبيعة عمله، وممارسته نشاط داخل التنظيم الذي يقوده، ويمكن التمييز بين أربع مهارات فرعية تتبع عن المهارات الإدارية للقادة، وهي: اتخاذ القرارات، وإدارة الوقت، وإدارة الاجتماعات واللجان، وإدارة التغيير.

في حين صنّف (سعد، ٢٠٠٤) المهارات إلى:

- ١- **المهارة الفنية:** وهي القدرة على استخدام المعلومات.
- ٢- **المهارة الإنسانية:** وتتجلى في فهم السلوك الإنساني واستغلاله في توجيه العاملين.
- ٣- **المهارة الإدارية:** وهنا تتضح قدرة القائد على استخدام وظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه، وإشراف، ومراقبة، وتقييم.

٤- **المهارات الفكرية:** وتتعلق بالتغيير وتقبل الجديد، والدراسة وإمعان النظر. ولا شك أن غياب مثل هذه المهارات لدى القيادة قد يؤدي إلى ضعف من ناحية شمولية القرارات والتأثير على العاملين ورسم الخطط وتنظيمها والإشراف عليها وتقييمها. وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بالتعرف على دور المؤسسات التعليمية في تنمية المهارات القيادية منها، دراسة الأبي (٢٠١٥) التي هدفت إلى تعرف دور أكاديمية فلسطين العسكرية في تنمية المهارات القيادية (مهارات التخطيط والرؤية المستقبلية، ومهارة العلاقات بين القائد والمرؤوسين، ومهارة التحليل وحل المشكلات، ومهارة القدرة على التأثير على الآخرين ومهارة الإبداع والابتكار)، وأسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط التقديرات لدور أكاديمية فلسطين العسكرية في تنمية المهارات القيادية تعزى لمتغيرات: (المستوى القيادي، وسنوات الخدمة، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل)، وإن دور أكاديمية فلسطين العسكرية في تنمية المهارات القيادية جاء بوزن نسبي (٨٠.٧%). كما جاءت دراسة فروانة (٢٠١٤) والتي كشفت عن مستوى المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية، وكان من أهم نتائجها أن متوسط الدرجة الكلية للمهارات القيادية لدى الطلاب كان بوزن نسبي (٧٢%) مما يشير إلى ارتفاع المهارات القيادية لدى الطلاب، كما أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس المهارات القيادية بعد تطبيق البرنامج التدريبي. ودراسة شاهين (٢٠١١)، التي هدفت إلى تعرف درجة ممارسة المديرين الجدد للمهارات القيادية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، وسبل تنميتها، والتي كان من أهم نتائجها أن الوزن النسبي لجميع المهارات القيادية (٨٧.٧٩%) وبدرجة توافق كبيرة. وكان فولي (Foly, 2005) قد أجرى دراسة في أمريكا هدفت إلى تحديد واقع المهارات القيادية المكتسبة قبل دخول الطلاب في السنة الأولى بالجامعة، ونتج عنها عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المشتركين بسبب الاختلاف في العرق بينما الاختلافات بسبب النوع وجدت في مقاييس وسائل التقنية. أما دراسة العمري (٢٠١٤) فكشفت عن دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب جامعة الباحة، ووجد الباحث أن الأنشطة الطلابية أسهمت بدرجة كبيرة في تنمية المهارات من وجهة نظر الطلاب. وهدفت دراسة الجرادات (٢٠١٧) إلى استكشاف دور عضو هيئة التدريس في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الهاشمية بالأردن، وتوصلت إلى أن هناك دور عالٍ لعضو هيئة التدريس في تنمية مهارات الطلاب القيادية في (الاتصال، وإدارة الوقت، وحل المشكلات، واتخاذ القرار، والعمل الجماعي). وهدفت دراسة فرج (٢٠١٩) إلى استكشاف دور جامعة الطائف في تنمية المهارات القيادية لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة من حيث المهارات القيادية التالية: التخطيط، واتخاذ القرار المصحوب بالثقة بالنفس، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، وإدارة الصراع، والمشاركة الوجدانية، وخلصت الدراسة إلى أن درجة ممارسة المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة كانت مرتفعة بشكل عام.

إجراءات الدراسة:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك خالد في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٤٣هـ، وقد بلغ عدد مجتمع الدراسة (١٠١) عضو.

عينة الدراسة:

اختيرت عينة ممثلة في العدد، بطريقة عشوائية بسيطة؛ حيث إن العينة الممثلة للمجتمع الذي يبلغ عدده (١٠١) عضو هيئة تدريس بلغت حوالي (٨٠) عضواً وفقاً للجدول الذي أعده كير جيسي ومورجان (Kerjece & Morgam)، الذي حدد فيه العدد الممثل لحجم المجتمع (الخليلي، ٢٠١٢).

وقد بلغت عينة الدراسة (٨٢) عضو هيئة تدريس، وهذه العينة أكبر من العدد المطلوب وفقاً لحجم المجتمع، وقد بلغت ما نسبته (٨١%) تقريباً من حجم مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة؛ تم إعداد قائمة بمؤشرات أبعاد المهارات القيادية، بالاستفادة من الأدب التربوي والدراسات السابقة كدراسات: (كنعان، ١٩٨٢؛ الهواري، ١٩٩٦؛ سعد، ٢٠٠٤؛ آل سيف، ٢٠١٣؛ زاهي، ٢٠١٥؛ الجرادات، ٢٠١٧؛ فرج، ٢٠١٩) حيث اشتملت على جزأين: الجزء الأول: البيانات الشخصية: المؤهل والرتبة العلمية. الجزء الثاني: (٣٠) عبارة مقسمة على أربعة أبعاد رئيسية: (المهارات الذاتية، والمهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفكرية)، كما في الجدول رقم (١).

جدول ١

توزيع العبارات على المهارات في صورتها الأولية

م	الأبعاد	عدد العبارات
١	المهارات الذاتية	٨
٢	المهارات الفنية	٨
٣	المهارات الإنسانية	٨
٤	المهارات الفكرية	٦
	مجموع العبارات	٣٠

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق الأداة من خلال عرض صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال المناهج وطرق التدريس وعددهم (٩) محكمين، لأخذ آرائهم حول صدقها الظاهري؛ لتعرف مدى مناسبة الأداة من عدمها، وصدق المفهوم؛ لتعرف مناسبة المفاهيم الواردة في عبارات الأداة، وصدقها العملي؛ لتعرف مدى ارتباط فقرات الأداة بمحاورها، بالإضافة إلى وضوح عباراتها، وسلامتها اللغوية، وقد طلب من أصحاب السعادة المحكمين الحذف أو الإضافة أو التعديل مع التبرير، وبعد أن قاموا مشكورين بالتحكيم تم

إجراء بعض التعديلات في ضوء آراء المحكمين وتصميم بطاقة التشخيص في صورتها النهائية، والجدول رقم (٢) يوضح عدد عبارات المقياس قبل التحكيم وبعده.

جدول ٢

عبارات أداة الاستبانة قبل التحكيم وبعده.

رقم البعد	عدد العبارات قبل التحكيم	عدد العبارات بعد التحكيم	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات المضافة	عدد العبارات التي تم تعديل صياغتها
١	٨	٨	١	١	٢
٢	٨	٨	٠	١	٢
٣	٧	٨	٠	١	٣
٤	٥	٦	٠	١	١
المجموع	٢٧	٣٠	٢	٤	٨

وفقاً للجدول رقم (٢) يلاحظ أن أداة الاستبانة بعد تحكيمها، في صورتها النهائية قد اشتملت على (٤) مهارات (أبعاد)، و(٣٠) عبارة. ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم قياس الثبات باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha (Cornbach)، حيث تميزت بدرجة ثبات كلية بلغت (٠.٨٩) وهي قيمة مقبولة إحصائياً. درجات تحقق المعايير في أداة الدراسة:

صممت الأداة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي: موافق بشدة، وموافق، ومحايد، وغير موافق، وغير موافق إطلاقاً. وقد حسب مدى الأداة وطول فترتها كما يأتي: المدى = (٥-١=٤)، وطول الفترة = (٥/٤ = ٠.٨)، وقد كانت المتوسطات الحسابية للاستبانة كما في الجدول رقم (٣).

جدول ٣

المتوسطات الحسابية لفترات الأداة

م	درجة التحقق	المدى	التقدير في تفسير النتائج
١	غير موافق إطلاقاً	من ١ إلى أقل من ١.٨٠	منخفضة جداً
٢	غير موافق	من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠	منخفضة
٣	محايد	من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤	متوسطة
٤	موافق	من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢٠	مرتفعة

نتائج الدراسة ومناقشتها:

الإجابة عن السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول الذي نصّه "ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الذاتية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والرتبة لكل عبارة من عبارات المجال، حيث رتبت العبارات حسب المتوسط الحسابي، وكانت النتائج وفق الجدول رقم (٤).

جدول ٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والرتبة لتشخيص أفراد العينة لدور الجامعة في تنمية المهارات القيادية الذاتية لدى شباب منطقة عسير.

الترتيب	درجة الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
١-١	مرتفع	0.78	3.56	١-١ تساعد على مواجهة الأزمات والمواقف بمرونة.
١-٢	مرتفع	0.79	3.69	١-٢ تؤكد على ضرورة الاهتمام بمظهرهم الخارجي.
١-٣	مرتفع	0.91	3.75	١-٣ تدفعهم لتقبل الأفكار الجديدة.
١-٤	مرتفع	0.85	3.74	١-٤ تنمي فيهم القدرة على الحوار.
١-٥	مرتفع	1.00	3.53	١-٥ تنمي فيهم الثقة بالنفس.
١-٦	مرتفع	0.80	3.67	١-٦ تعزز فيهم مهارات المثابرة لتحقيق الأهداف.
١-٧	مرتفع	0.89	3.76	١-٧ تعزز فيهم ثقافة الاعتماد على الذات.
١-٨	مرتفع	0.78	3.74	١-٨ تهيئ الفرص المناسبة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم ومواهبهم.
	مرتفعة	0.85	3.68	المتوسط العام

يتضح من نتائج جدول رقم (٤) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الأول بلغ (٣.٦٨) وبدرجة تحقق مرتفعة، وهي قيم تؤكد أن دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الذاتية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، وجاءت العبارة رقم (٧) (تعزز فيهم ثقافة الاعتماد على الذات) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٦)،

ودرجة تحقق مرتفعة، وجاءت العبارة رقم (٣) (تدفعهم لتقبل الأفكار الجديدة) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٧٥) ودرجة تحقق مرتفعة، وحلت في المرتبة الثالثة العبارتين رقم (٤) و(٨) (تنمي فيهم القدرة على الحوار)، (تهيئ الفرص المناسبة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم ومواهبهم) بمتوسط حسابي (٣.٧٤)، ثم تلا ذلك العبارة رقم (٢) (تؤكد على ضرورة الاهتمام بمظهرهم الخارجي) بدرجة تحقق مرتفعة ومتوسط حسابي (٣.٦٩)، وحل في المرتبة الخامسة العبارة رقم (٦) (تعزز فيهم مهارات المثابرة لتحقيق الأهداف) بدرجة تحقق مرتفعة ومتوسط حسابي (٣.٦٧)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت العبارة رقم (١) (تساعدهم على مواجهة الأزمات والمواقف بمرونة) بمتوسط (٣.٥٦) ودرجة تحقق مرتفعة، وحلت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٥) (تنمي فيهم الثقة بالنفس) بمتوسط (٣.٥٣) ودرجة تحقق مرتفعة.

الإجابة عن السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني الذي نصّه "ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفنية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والرتبة لكل عبارة من عبارات المجال، حيث رتبت العبارات حسب المتوسط الحسابي، وكانت النتائج وفق الجدول رقم (٥).

جدول ٥

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والرتبة لتشخيص أفراد العينة لدور الجامعة في تنمية المهارات القيادية الفنية لدى شباب منطقة عسير.

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
٢-١	مرتفعة الثالث	1.02	3.69	٢-١ تحفزهم على استخدام الأسلوب العلمي في التفكير.
٢-٢	مرتفعة الأول	0.79	3.84	٢-٢ تعزز فيهم الاهتمام بتنظيم وإدارة الوقت.
٢-٣	مرتفعة الثاني	0.96	3.73	٢-٣ تنمي قدراتهم على اتخاذ القرارات.
٢-٤	مرتفعة الثالث مكرر	0.91	3.69	٢-٤ تساعدهم على التخطيط وصنع القرار.
٢-٥	مرتفعة السابع	0.99	3.41	٢-٥ توفر لهم الاحتياجات العلمية.
٢-٦	مرتفعة الرابع	0.93	3.64	٢-٦ تساعدهم في القدرة على تقييم البدائل واختيار المناسب منها.
٢-٧	مرتفعة الخامس	1.01	3.58	٢-٧ تنمي مهاراتهم في المجالات المختلفة.
٢-٨	مرتفعة السادس	0.99	3.57	٢-٨ توجههم على التكيف مع متغيرات العصر.
	مرتفعة	0.96	3.64	المتوسط العام

يتضح من نتائج جدول رقم (٥) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني بلغ (٣.٦٤) وبدرجة تحقق مرتفعة، وهي قيم تؤكد أن دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفنية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، وجاءت العبارة رقم (٢) (تعزز فيهم الاهتمام بتنظيم وإدارة الوقت) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٤)، ودرجة تحقق مرتفعة، وجاءت العبارة رقم (٣) (تنمي قدراتهم على اتخاذ القرارات) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٧٣) ودرجة تحقق مرتفعة، وحلت في المرتبة الثالثة

العبارتين رقم (١) و(٤) (تحفزهم على استخدام الأسلوب العلمي في التفكير)، (تساعدهم على التخطيط وصنع القرار) بمتوسط حسابي (٣.٦٩) ودرجة تحقق مرتفعة، ثم تلي ذلك العبارة رقم (٦) (تساعدهم في القدرة على تقييم البدائل واختيار المناسب منها) بدرجة تحقق مرتفعة ومتوسط حسابي (٣.٦٤)، وحلت العبارة رقم (٥) (تنمي مهاراتهم في المجالات المختلفة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٥٨) ودرجة تحقق مرتفعة، وجاءت في المرتبة السادسة العبارة رقم (٨) (توجههم على التكيف مع متغيرات العصر) بمتوسط حسابي (٣.٥٧) ودرجة تحقق مرتفعة، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة رقم (٥) (توفر لهم الاحتياجات العلمية) بمتوسط حسابي (٣.٤١) ودرجة تحقق مرتفعة.

الإجابة عن السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث الذي نصّه "ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الإنسانية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والرتبة لكل عبارة من عبارات المجال، حيث رتبت العبارات حسب المتوسط الحسابي، وكانت النتائج وفق الجدول رقم (٦).

جدول ٦

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والرتبة لتشخيص أفراد العينة لدور الجامعة في تنمية المهارات القيادية الإنسانية لدى شباب منطقة عسير.

الترتيب	درجة التحق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
١-٣	مرتفعة	0.76	4	٣-١ تُكسبهم القيم الإيجابية.
٢-٣	مرتفعة	0.86	3.46	٣-٢ تسهم في تكوين شخصية مؤثرة لهم تجذب انتباه الآخرين.
٣-٣	مرتفعة	0.99	3.74	٣-٣ تشجعهم على العمل بروح الفريق.
٤-٣	مرتفعة	1.08	3.40	٣-٤ تعزز فيهم قيم التسامح والتعددية وتقبل الآخرين.
٥-٣	مرتفعة	0.72	3.70	٣-٥ تطور قدراتهم على تقبل النقد البناء من الآخرين.
٦-٣	متوس	1.01	3.35	٣-٦ تشجعهم على القيام بأنشطة تطوعية لخدمة المجتمع.
٧-٣	متوس	1.1	3.23	٣-٧ تُدرّبهم بأدوات التعامل الناجح مع وسائل التواصل الاجتماعي.
٨-٣	مرتفعة	0.87	3.59	٣-٨ تزودهم بمهارات التعامل مع ضغوطات الحياة والدراسة.
	مرتفعة	0.92	3.56	المتوسط العام

يتضح من نتائج جدول رقم (٦) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث بلغ (٣.٥٦) وبدرجة تحقق مرتفعة، وهي قيم تؤكد أن دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الإنسانية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، وجاءت العبارة رقم (١) (تُكسبهم القيم الإيجابية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤) ودرجة تحقق مرتفعة، ثم جاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (٣) (تشجعهم على العمل بروح الفريق) بمتوسط حسابي (٣.٧٤) ودرجة تحقق مرتفعة، وجاءت العبارة رقم (٥) (تطور قدراتهم على

تقبل النقد البناء من الآخرين) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٧٠) ودرجة تحقق مرتفعة، وحلت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (٨) (تزودهم بمهارات التعامل مع ضغوطات الحياة والدراسة) بمتوسط حسابي (٣.٥٩) ودرجة تحقق مرتفعة، ثم تلي ذلك العبارة رقم (٢) (تسهم في تكوين شخصية مؤثرة لهم تجذب انتباه الآخرين) بدرجة تحقق مرتفعة وبتوسط حسابي (٣.٤٦)، وحلت العبارة رقم (٤) (تعزز فيهم قيم التسامح والتعددية وتقبل الآخرين) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٤٠) ودرجة تحقق مرتفعة، وجاءت في المرتبة السابعة العبارة رقم (٦) (تشجعهم على القيام بأنشطة تطوعية لخدمة المجتمع) بمتوسط حسابي (٣.٣٥) ودرجة تحقق متوسطة، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة رقم (٧) (تُدربهم بأدوات التعامل الناجح مع وسائل التواصل الاجتماعي) بمتوسط حسابي (٣.٢٣) ودرجة تحقق متوسطة.

الإجابة عن السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع الذي نصّه "ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفكرية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والرتبة لكل عبارة من عبارات المجال، حيث رتبت العبارات حسب المتوسط الحسابي، وكانت النتائج وفق الجدول رقم (٧).

جدول ٧

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والرتبة لتشخيص أفراد العينة لدور الجامعة في تنمية المهارات القيادية الفكرية لدى شباب منطقة عسير.

الترتيب	درجة التحق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
١-٤	مرتفعة	0.96	3.42	٤-١ تستثمر الأفكار التي تصدر عنهم.
٢-٤	مرتفعة	0.78	3.79	٤-٢ تساعد على اتخاذ القرارات بطريقة منهجية تخضع للأسس العلمية.
٣-٤	متوسط	1.04	3.34	٤-٣ تشجعهم على ابتكار أفكار جديدة لتطوير الجامعة.
٤-٤	متوسط	1.04	3.12	٤-٤ تمي قدرتهم على تحديد المشكلات التي تواجههم.
٥-٤	مرتفعة	0.94	3.64	٤-٥ تمي لديهم مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
٦-٤	متوسط	1.1	3.18	٤-٦ تطور من قدراتهم على التحليل والاستنتاج.
	مرتفعة	0.98	3.41	المتوسط العام

يتضح من نتائج جدول رقم (٧) أن المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع بلغ (٣.٤١) وبدرجة تحقق مرتفعة، وهي قيم تؤكد أن دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية الفكرية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، وجاءت

العبارة رقم (٢) (تُساعدهم على اتخاذ القرارات بطريقة منهجية تخضع للأسس العلمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٩) ودرجة تحقق مرتفعة، ثم جاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (٥) (تُمنّي لديهم مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة) بمتوسط حسابي (٣.٦٤) ودرجة تحقق مرتفعة، وجاءت العبارة رقم (١) (تستثمر الأفكار التي تصدر عنهم) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٤٢) ودرجة تحقق مرتفعة، وحلت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (٣) (تشجعهم على ابتكار أفكار جديدة لتطوير الجامعة) بمتوسط حسابي (٣.٣٤) ودرجة تحقق متوسطة، ثم تلي ذلك العبارة رقم (٦) (تطور من قدراتهم على التحليل والاستنتاج) بدرجة تحقق متوسطة وبتوسط حسابي (٣.١٨)، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة رقم (٤) (تتمّي قدرتهم على تحديد المشكلات التي تواجههم) بمتوسط حسابي (٣.١٢) ودرجة تحقق متوسطة.

الإجابة عن السؤال الرئيس:

وفي إجابة عن الأسئلة الفرعية، تم التوصل إلى إجابة السؤال الرئيس الذي ينص على "ما دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟" وكانت نتائجه وفق الجدول رقم (٨).

جدول ٨

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق والرتبة لدور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير بناءً على استجابات أفراد العينة.

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المهارات القيادية
الأول	مرتفعة	0.85	3.68	١- المهارات الذاتية.
الثاني	مرتفعة	0.96	3.64	٢- المهارات الفنية.
الثالث	مرتفعة	0.92	3.56	٣- المهارات الانسانية
الرابع	مرتفعة	0.98	3.41	٤- المهارات الفكرية.
	مرتفعة	0.92	3.56	المتوسط العام

يتضح من الجدول رقم (٨) أن دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير تحقق بدرجة مرتفعة وبتوسط حسابي (٣.٥٦) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد حصلت جميع الأبعاد (المهارات القيادية الأربعة) على درجة تحقق مرتفعة، حيث كانت أعلى الأبعاد تحققاً البعد الأول؛ وهي المهارات الذاتية بمتوسط (٣.٦٨) وبدرجة تحقق مرتفعة، يليها البعد الثاني؛ وهي المهارات الفنية بمتوسط (٣.٦٤) ودرجة تحقق مرتفعة، أما البعد قبل الأخير؛ هي المهارات الانسانية بمتوسط (٣.٥٦) ودرجة تحقق مرتفعة، بينما كانت أقل الأبعاد تحققاً؛ هي المهارات الفكرية بمتوسط (٣.٤١) ودرجة تحقق مرتفعة.

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسات كل من: (شلدان، ٢٠١٧؛ اشتوي، ٢٠١٨؛ فرج، ٢٠١٩) من حيث أن المهارات القيادية تحقق بدرجة مرتفعة، ويمكن عزو ذلك إلى أن برامج جامعة

الملك خالد المختلفة تم إعدادها وتنفيذها بشكل علمي ومدروس ومواكب للمستجدات. بينما اختلفت مع دراسة كل من (الطهراوي، ٢٠٠٥؛ الشاعر، ٢٠١٦).

ملخص نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة في الآتي: تحقق دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي (٣.٥٦) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد ترتب دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً للمتوسط الحسابي الآتي: المرتبة الأولى، وهي المهارات الذاتية بمتوسط حسابي (٣.٦٨)، وفي المرتبة الثانية المهارات الفنية بمتوسط حسابي (٣.٦٤)، وفي المرتبة الثالثة المهارات الإنسانية بمتوسط حسابي (٣.٥٦)، وفي المرتبة الأخيرة المهارات الفكرية بمتوسط حسابي (٣.٤١).

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت لها الدراسة، حيث أظهرت الدراسة أن دور جامعة الملك خالد في تنمية المهارات القيادية لدى شباب منطقة عسير تحقق بدرجة مرتفعة، يمكن للجامعة بذل المزيد من الجهود في تنمية المهارات القيادية لشباب المنطقة للوصول إلى درجة تحقق مرتفعة جداً، وتوصي الدراسة كذلك بما يلي:

- زيادة إشراك شباب المنطقة في عمليات التخطيط وصنع القرار ورسم مستقبل برامج تطويرهم المهني والقيادي.
- العمل على تحديث البرامج بشكل مستمر، لمواكبة جميع المعايير الدولية، ومواصلة الاهتمام باستيفاء الممارسات والأدلة والشواهد في معايير ضمان الجودة في برامج الجامعة
- عقد المحاضرات وورش العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتبصيرهم بالآليات التي تنمي مهارات القيادة لدى طلابهم.

المقترحات:

- يمكن إجراء المزيد من البحوث المستقبلية ذات العلاقة بالموضوعات الآتية:
- إجراء دراسات مشابهة لعرف دور الجامعات الوطنية والعربية في تنمية المهارات القيادية لدى الشباب.
 - إجراء دراسات لتعرف دور مدارس التعليم العام في تعرف دور هذه المدارس في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المدارس .
 - إجراء دراسة لتعرف أثر الأنشطة الطلابية في الجامعات والمدارس في تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب.
 - إجراء دراسة لتعرف دور برامج الدراسات العليا في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب الدراسات العليا من وجهة نظرهم.

المراجع:

- أحمد، نجلاء (٢٠١٨). أثر إعداد قادة المستقبل في دعم التميز المؤسسي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات المصرية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ع (٣)، ١٦٣-٢٢٠.
- اشنوي، محمد (٢٠١٨). المهارات القيادية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظرة العاملين في كلية فلسطين التقنية. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، ٣(١)، ٦٣-١٠٦.
- الأبي، زياد محمود (٢٠١٥). دور أكاديمية فلسطين العسكرية في تنمية المهارات القيادية. رسالة ماجستير غير منشورة برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة.
- الحري، عبد الله بن مزعل، أحمد، عبد العاطي حلقان، فراج، حسن طنطاوي. (٢٠١٦). مقدمة في الإدارة التربوية. ط٢. الرياض: مكتبة الرشد.
- حسني، أحمد (٢٠١٨). استراتيجيات إعداد قادة المستقبل بين الرؤية والأمل. التنمية الإدارية، ٢٢(٨٩)، ٢٦-٣٠.
- حسين، سلامة (٢٠١٠). تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة: دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها. مجلة التربية المعاصرة، مج ٨(٢٧)، ٤٥-٣٢.
- الحسيني، عبد الحسن (٢٠١٠). على دروب النجاح من الجامعة إلى سوق العمل. الدار العربية للعلوم. لبنان.
- الجرادات، خالد (٢٠١٧). دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة في الجامعة الهاشمية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية ١٢(١٥٩)، ١-١٧٢.
- الخليلي، خليل يوسف (٢٠١٢). أساسيات البحث العلمي التربوي، دبي، دار القلم للنشر والتوزيع.
- الرشيدى، شقران، والمفلح، سوسن (٢٠١٣). إعداد القيادات البديلة على من تقع المسؤولية: ضرورة إدارية لتطوير المؤسسات وسد الفراغ الوظيفي المفاجئ. مجلة التنمية الإدارية، ع (١٠٤)، ٢٦-٣٠.
- زاهي، منصور (٢٠١٥). البناء العاملي لمقياس المهارات القيادية للطلاب الجامعي كأحد نواتج التعلم، دراسة على عينة من جامعة ورقلة- الجزائر. المؤتمر الدولي الثاني "قياس نواتج التعلم" المركز الوطني للقياس والتقويم، الرياض، ١-٣ ديسمبر.
- زعيتر، منير (٢٠٠٩). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
- الزكي، أحمد. (٢٠١٢). مقدمة في الإدارة التربوية. الرياض: دار الزهراء.
- سعد، عبد المنعم فهمي. (٢٠٠٤). الملامح الحديثة للإدارة التربوية. الدار الثقافية للنشر. القاهرة.
- السعود، راتب سلامة. (٢٠١٣). القيادة التربوية: مفاهيم وآفاق. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- آل سيف، مبارك سالم (٢٠١٣). تصور مقترح لبرنامج تطوير المهارات القيادية لطلاب الجامعات السعودية في ضوء الخبرات والتجارب الدولية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الصيرفي، محمد (٢٠٠٦). القيادة الإدارية الإبداعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
- شاهين، عبير مرشد محمد (٢٠١١). درجة ممارسة المديرين الجدد للمهارات القيادية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم وسبل تنميتها، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شلدان، فايز (٢٠١٨). دور كلية الشرطة الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية المهارات القيادية لدى طلبتها وسبل تطويره. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٦(٢٠)، ١١٦-١٣٢.

- عبيدي، محمد (٢٠١٤). دور التخطيط لإدارة المواهب في إعداد قادة المستقبل. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة*، ٩(١)، ٧٩٣-٨١١.
- العجمي، محمد حسنين. (٢٠١٣). *الإدارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق*. ط٣. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العتيبي، شريفة عوض. (٢٠١٥). *الإدارة التعليمية والتربوية والسياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة الرشد.
- العثماني، محمد (٢٠١٧). *الاتجاهات الحديثة في إعداد الصف الثاني من القيادات الأمنية وتأهيله: القيادة العامة لشرطة الشارقة، مركز بحوث الشرطة*، ٢٦(١٠٠)، ٥٣-١٠.
- عريفج، سامي سلطي (٢٠٠١). *الإدارة التربوية المعاصرة*. دار الفكر، عمان.
- العمرى، علي (١٩٩٠). *أثر البرامج التدريبية على اكتساب المهارات القيادية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية "دراسة تطبيقية على الدفاع المدني السعودي"*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض.
- العمرى، مشرف (٢٠١٤). *دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب جامعة الباحة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة.
- عواجي، سلطان (٢٠١٨). *تصور مقترح لتطبيق مبادئ الجامعات العالمية بجامعة أم القرى في ضوء رؤية الملكة "٢٠٣٠" ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي العاشر للمركز العربي للتعليم والتنمية في القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة في الفترة ١٠-١٢ فبراير ٢٠١٨ م*.
- غازي، علي (٢٠١٤). *المدخل الاستراتيجي لإعداد قادة المستقبل نحو قيادة الأداء المؤسسي مدخل تطبيقي مقترح*. جمعية إدارة الأعمال العربية، ع (١٤٧)، ٨-١٢.
- فرج، شدى (٢٠١٩). *دور جامعة الطائف في تنمية مهارات القيادة لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة*. *المجلة التربوية في جامعة سوهاج* ٢(٦٤).
- فروانة، عامر محمد (٢٠١٤). *فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- كنعان، نواف (١٩٨٢). *القيادة الإدارية، الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر*.
- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٦). *وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)*، السعودية. معهد الإدارة العامة (٢٠٢١). *أكاديمية تطوير القيادات الإدارية*. تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٦ من الرابط: <https://ipa.edu.sa/ar-sa/Centers/LeadersCenter/Pages/default.aspx>
- النعمي، صلاح عبد القادر (٢٠٠٨). *المدير القائد والمفكر الاستراتيجي فن ومهارة التفاعل مع الآخرين*. إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة.
- الهندي، أشرف (٢٠١٧). *واقع تطبيق الإدارة بالأهداف في المؤسسات الحكومية وأثرها في تأهيل قادة بديلة*. رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية. قاعدة بيانات دار المنظومة.
- الهوري، سيد (١٩٩٦). *الإدارة: الأصول العلمية، القاهرة، مكتبة عين شمس*.
- وزارة التعليم (٢٠٢١). *برنامج إعداد وتأهيل القادة*. تم الاسترجاع بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٦ من الرابط <https://eleaders.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
- الوهيبي، خالد (٢٠٠٥). *دور برامج التأهيل القيادي في تنمية المهارات القيادية الأمنية*. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، السعودية.

المراجع الأجنبية:

Foley, Adam (2005). *Leadership Skills of First-Year Students, Thesis submitted to the Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University In partial fulfillment of the requirements for the degree of MASTER OF ARTS IN*



عدد أبريل
الجزء الثالث ٢٠٢٢

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية



EDUCATION DEPARTMENT OF EDUCATIONAL LEADERSHIP AND POLICY STUDIES.