الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مجلة الجامعة الإسلامية

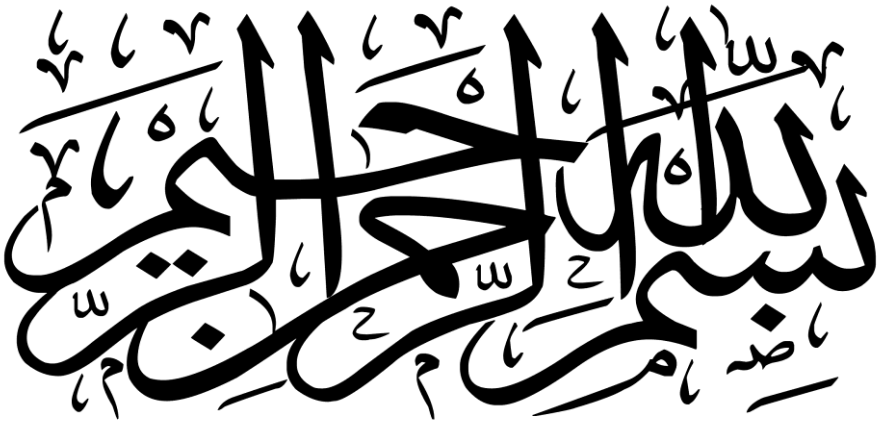
للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

العدد 3

صفر 1442هـ / أكتوبر 2020م

الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



معلومات الإيداع

في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية:

رقم الإيداع: 1441/7131 وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٨

رقم ردمد: 1658-8509

النسخة الإلكترونية

رقم الإيداع: 1441/7129 وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٨

رقم ردمد: 1658/8495

الموقع الإلكتروني للمجلة

https://journals.iu.edu.sa/ESS

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة إلى البريد الإلكتروني:

iujournal4@iu.edu.sa

البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن آراء الباحثين

ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطّبع محفوظة للجامعة الإسلامية

هيئة التحرير

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي
أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية
(رئيس التحرير)

أ.د. عبدالرحمن بن علي الجهني
أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية
(مدير التحرير)

***

معالي الأستاذ الدكتور/ راتب بن سلامة السعود
وزير التعليم العالي الأردني سابقًا أستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د. إبراهيم عبدالرافع السمدوني
أستاذ أصول التربية بجامعة الأزهر

أ.د. بندر بن عبدالله الشريف
أستاذ علم النفس بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبدالرحمن بن يوسف شاهين
أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبدالعزيز بن سليمان السلومي
أستاذ التاريخ الإسلامي بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبدالله بن علي التمام
أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ.د. محمد بن إبراهيم الدغيري
أستاذ الجغرافيا الاقتصادية جامعة القصيم

د. رجاء بن عتيق المعيلي الحربي
أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية

***

سكرتير التحرير: مجتبى الصادق المنا

الهيئة الاستشارية

معالي الأستاذ الدكتور/ محمد بن عبدالله آل ناجي
مدير جامعة حفر الباطن

معالي الأستاذ الدكتور/ سعيد بن عمر آل عمر
مدير جامعة الحدود الشمالية

معالي الدكتور/ حسام بن عبدالوهاب زمان
رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب

الأستاذ الدكتور/ سليمان بن محمد البلوشي
عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس

الأستاذ الدكتور/ خالد بن حامد الحازمي
أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية

الأستاذ الدكتور/ سعيد بن فالح المغامسي
أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

الأستاذ الدكتور/ عبدالله بن ناصر الوليعي
أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

قواعد وضوابط النشر في المجلة(*)

- أن يتّسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
- لم يسبق للباحث نشر بحثه.
- أن لا يكون مستلًّا من بحوثٍ سبق نشرها للباحث.
- أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
- أن يراعى فيه منهج البحث العلمي وقواعده.
- ألا يتجاوز مجموع كلمات البحث (١٢,٠٠٠) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي، وقائمة المراجع.
- لا يحقّ للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنّشر في المجلّة إلاّ بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
- أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السّادس، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.
- أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربيّة والإنجليزيّة، ومقدّمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمّن النّتائج والتّوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
- يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.
- يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونيًّا؛ بصيغة (word) وبصيغة (pdf)، ويرفق تعهّدًا خطّيًّا بأن البحث لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

(*) يرجع في تفصيل هذه القواعد العامة إلى الموقع الإلكتروني للمجلة https://journals.iu.edu.sa/ESS.

محتويات العدد

البحث	الصفحة
التفكك الأسري وعلاقته بتغير القيم التربوية عند الأولاد من وجهة نظر المرشدين الطلابيين بالمدينة المنورة د. عبداللطيف بن محسن العريني	٧
التوجيهات التربوية في رسالة الإمام مالك إلى محمد بن مطرّف د. عادل بن عيد الجهني	٦٧
المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة د. عبدالرحمن بن عوه البلادي	١١٩
إستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيًا وفق نموذج بوردي Purdie في ضوء التخصص الأكاديمي ومستوى التحصيل الدراسي لدى طلاب جامعة أم القرى تركي محمد عبد الوهاب معلم	١٧٧
فاعلية مقرر إلكتروني مفتوح واسع الانتشار (MOOCs) في تعزيز الهوية الوطنية، وتنمية الدافعية لدى طلبة المرحلة الجامعية د. جواهر بنت ظاهر محمد العنزي	٢٤٧
فاعلية إستراتيجية وودز في تنمية مهارات الفهم النحوي لدى طلاب المرحلة الثانوية د. علي بن أحمد بن عبد الله المنتشري	٣٠٥
إستراتيجية مقترحة لتنمية المهارات الناعمة لدى قادة المدارس الثانوية في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة د. هيلة منديل محمد التويجري	٣٧٩
المسؤولية التربوية للأسرة في وقاية الأولاد من آفات اللسان محمد مودود	٤٥٩
أثر شائعات وسائل التواصل الاجتماعي وكيفية علاجها (WhatsApp أنموذجًا) د. محمد بن حسن مشهور حمدي	٥٢٩

المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

Research Title: Leadership Skills of Islamic University Students in Medina

د. عبدالرحمن بن عوده البلادي

أستاذ الإدارة التربوية المساعد بالجامعة الإسلامية

المستخلص

هدفت الدراسة للتعرف على درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية للمهارات القيادية، وكيف تنمي الجامعة هذه المهارات لدى طلابها. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واشتملت عينة الدراسة على (585) طالبًا من طلاب الجامعة الإسلامية من جميع الكليات العشر، وجمعت البيانات من خلال استبانة مكونة من (36) فقرة، قسمت على (6) محاور، وخلصت الدراسة للنتائج التالية: إن درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية للمهارات القيادية الخمس، وهي: التخطيط، الاتصال، العمل الجماعي، حل المشكلات، اتخاذ القرار جاءت بدرجة عالية، حيث إن المتوسط العام هو (م=3.72 من ٥ درجات)، ومن حيث ترتيب الكليات جاءت كلية العلوم في المرتبة الأولى (م=3.93)، وطلاب السنة التحضيرية في المرتبة الأخيرة عند درجة (م= ٣,٥٥). أما من حيث امتلاك كل مهارة على مستوى طلاب الجامعة عمومًا فكانت النتيجة كالتالي: مهارة الاتصال بدرجة عالية عند (م= 3.88)، مهارة العمل الجماعي بدرجة عالية عند (م= 3.85)، مهارة التخطيط بدرجة عالية عند (م= ٣,٧٧)، مهارة حل المشكلات بدرجة عالية عند (م=3.62)، مهارة اتخاذ القرارات بدرجة عالية عند (م=3.49)، كذلك تبين أن إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية لطلابها جاءت بدرجة عالية عند متوسط حسابي (م= 3.41). وأخيرًا، فقد أكد الطلاب استفادتهم من جهود كرسي تنمية مهارات طلاب المنح، وكذلك ممارستهم للعمل القيادي تحت إشراف عمادة شؤون الطلاب.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، الجامعة الإسلامية، طلاب الجامعة.

Abstract

This study aims to identify the degree to which Islamic University students retain leadership skills, and how the university develops these skills among its students.

The researcher used the descriptive survey method, and the study sample included (585) students from all colleges of the Islamic University, and data was collected through a questionnaire consisting of (36) items, divided into (6) themes, and the study concluded the following results: the degrees to which students of the Islamic University possess five leadership skills which are: planning, communication, teamwork, problem solving and decision making were high degrees, as the general mean was (M = 3.72 out of 5 degrees), and in terms of the ranking of colleges, the College of Science came in first rank at (M = 3.93), and preparatory year students were in the last rank at (M = 3.55). As for possessing each skill, the results were as follows: the communication skill came with a highest degree at (M = 3.88), the decision-making skill came in lower level at (M = 3.49). As for the university's contribution to building leadership skills among its students, it came out that it has a high degree with the mean of (M = 3.41), and finally, the students confirmed that they had much benefited from the efforts of the leadership skills development program, provided by "Chair for Scholarship students", as well as their practice of leadership work under the supervision of the Deanship of Student Affairs.

Key words: leadership skills, Islamic University, university students,

مقدمة البحث:

تسعى الأمم للتطور والمنافسة في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، ويبرز دور الجامعات في إعداد الجيل لسوق العمل، وتجهيز الطلاب لقيادة مجتمعهم نحو مستقبل أفضل. وقد أكد قيصر وآخرون، أن القادة لهم دور بارز في مجتمعاتهم؛ لما لهم من تأثير واضح على منظماتهم من خلال قراراتهم والإستراتيجيات التي يتبعونها وتأثيرهم على الآخرين (Kaiser, at al 2008). ويتميز طلاب المرحلة الجامعية عن غيرهم من الطلاب بالعديد من المهارات والقدرات، والتي تحتاج إلى جهود منظمة للكشف عنها وصقلها، ويفترض زميرمان وبارخاردت (Zimmerman-Oster and Burkhardt,1999)، أن الطالب الجامعي لديه مهارات قيادية ويبقى دور الجامعة في صقل هذه المهارات من خلال البرامج والأنشطة الطلابية. لذا؛ فدور الجامعات لا يقتصر على الدور التعليمي، بل يمتد لغرس سلوكيات وبناء مهارات عديدة، ومن ذلك بناء شخصيات قيادية يحتاج لها المجتمع.

وتتميز الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة بوجود تنوع كبير في طلابها من حيث خلفياتهم العرقية والثقافية والمعرفية، حيث يتشكل طلاب الجامعة من105 دول، ومن هنا تبرز أهمية بناء المهارات القيادية لدى طلابها ليكونوا قادة في مجتمعاتهم عند عودتهم؛ مما يعود بنفعه على الطلاب أنفسهم في الحصول على فرص وظيفية، وعلى مجتمعاتهم، وكذلك في تحقيق رسالة الجامعة في خدمة الأمة الإسلامية. إن تعليم الطلاب وتدريبهم على القيادة وتطويرهم ليصبحوا قادة قد أصبح هدفًا أساسيًّا لكثير من الجامعات والكليات. زميرمان وبارخاردت (Zimmerman-Oster and Burkhardt,

1999)؛ لذا فيتوقع المستفيدون من خدمات الجامعات أن تسهم بإخراج قادة وطنيين وعالميين في الاقتصاد والسياسة والثقافة والتعليم، وغيرها من المجالات شيرتزر وآخرون (Shertzer at al. 2005).

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية للمهارات القيادية، وإسهام الجامعة في تطوير وتعزيز هذه المهارات، بحيث يمكن للقارئ معرفة ما تقدمه الجامعة الإسلامية من جهود لبناء وتنمية قدرات الطلاب القيادية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد المهارات القيادية عنصرًا مهمًّا في تشكيل شخصية الطالب ليكون جزءًا فاعلًا في المجتمع، ويمكن للجامعة أن تمارس دورًا محوريًّا في تكوين هذه المهارات وتطويرها لدى الطلاب. وحيث إن الجامعة الإسلامية بها تنوع كبير بين طلابها، حيث إن غالبية الطلاب من دول وثقافات مختلفة، وتقدم الجامعة العديد من الأنشطة والبرامج لصقل مهارات طلابها سواء المهارات القيادية أو غيرها؛ لذا فقد رأى الباحث أهمية استكشاف درجة المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة؛ لما لهذه المهارات من دور بارز على تكوين شخصية الطالب، وزيادة فرص توظيفه بعد التخرج. حيث أكد العمري وآخرون (Al-Omari, at al. ,2008)، أن الكثير من أرباب العمل يسعى – على وجه التحديد – إلى الحصول على خريجين ممن يمتلكون مهارات قيادية ليعملوا لديهم. وكذلك أكدت دراسة باكسا (Baxa, 2017)، أن ممارسة الطلاب للمهارات القيادية من خلال عملهم داخل الحرم الجامعي يسهم في زيادة قابلية التوظيف لهم، وزيادة في الثقة بالنفس التي تدعم فرص القيادة.

بالإضـــافة إلى ذلك، فقد أكدت العديد من الدراســـات أهمية العمل على تنمية المهارات القيادية واكتشافها، وضرورة تضمين المناهج الدراسية للثقافة القيادية (الذبياني، 2018).

وتتلخص مشكلة البحث في عدم وجود دراسات تستكشف درجة امتلاك المهارات القيادية لدى الطلاب في الجامعة الإسلامية، وبحسب علم الباحث فإنه لا توجد أي دراسة سابقة في هذا المجال طبقت على الطلاب في الجامعة الإسلامية؛ مما يجعلها مميزة في هذا الجانب؛ ولذلك فهذه الدراسة تسعى للإجابة عن هذه الأسئلة:

١. ما درجة امتلاك طلاب الجامعة الإســـلامية للمهارات القيادية: الاتصـــال، العمل الجماعي، التخطيط، حل المشـــكلات، اتخاذ القرار؟

٢. ما درجة إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية؟

٣. ما الأنشـــطة التي تقدمها الجامعة الإســـلامية لطلابها، ويرون أنها تنمي المهارات القيادية لديهم؟

أهمية الدراسة:

تأتي هذه الدراسة لتكون مساهمة علمية تفيد الباحثين وأصحاب القرار والمهتمين بتطوير المهارات القيادية لدى طلاب الجامعات بشكل عام، وتتلخص أهميتها في النقاط التالية:

- هذه الدراسة هي جزء يضاف للمعرفة الإنسانية، ويفيد الباحثين المهتمين بالدراسات حول طلاب الجامعات.
- تفيد هذه الدراسة المسؤولين في الجامعات لأهمية دراسة المهارات القيادية لدى طلابهم، وكيفية مساعدتهم في إتقانها ومقارنة ذلك بالطلاب في الجامعة الإسلامية.
- تفيد هذه الدراسة المسؤولين في الجامعة الإسلامية للتعرف على درجة تمكن طلابها من المهارات القيادية، وما يمكن أن يضيفوه لهم من خلال برامج تدريبية، أو تصميم مناهج مناسبة لدعم المهارات القيادية، أو إتاحة الفرصة في اتخاذ القرار من خلال مجالس طلابية أو غيرها من الأنشطة التي يشارك فيها الطلاب.
- قد تسهم الدراسة في توضيح أهمية البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة الإسلامية، وإمكانية الإفادة منها على مستوى أعم.

حدود الدراسة:

- الحد البشري: طبقت هذه الدارسة على طلاب الجامعة الإسلامية.

- الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة على طلاب الكليات العشر في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.

- الحد الموضوعي: تنحصر الدراسة في استكشاف درجة توافر بعض المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية من خلال التركيز على خمس مهارات، وهي كالتالي: التخطيط، الاتصال، حل المشكلات، اتخاذ القرارات، العمل الجماعي، ومحاولة التعرف على إسهام الجامعة في تنمية وتعزيز هذه المهارات.

- الحد الزماني: جمعت بيانات الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2019/2020

مصطلحات الدارسة:

المهارة:

يرى قطامي وقطامي (٢٠٠١) بأن المهارة هي: "القدرة على القيام بالأعمال الأدائية المعقدة بسهولة ودقة وإتقان، وفق سلسلة من الإجراءات التي يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والتي يقوم بها شخص معين أو عدد من الأشخاص في سعيهم لتحقيق هدف أو نتاج معين أو أداء مهمة ما". ويعرفها الباحث إجرائيًا بأنها: القدرات التي يمكن من خلالها إنجاز ما نرغب في إنجازه، وتكون إما قدرات حركية وإما ذهنية، ويمكن تطويرها.

القيادة:

لقد وجد روســـت (Rost, 1991)، أكثر من 221 تعريفًا عن القيادة باللغة الإنجليزية قد نشـــرت في الكتب والدراســـات العلمية التي تطرقت للقيادة؛ مما يدل على أن مفهوم القيادة واســـع، وينظر له من زوايا متعددة. ويعرفها نيزفيتش (Knezevich 1984) بأنها: عملية تحفيز، وتطوير، والعمل مع الأشـــخاص داخل المنظمة، وهي عملية ذات توجه إنســـاني تركز على تحفيز الأفراد أو العلاقات الإنسانية أو الاجتماعية أو التواصل الشخصي مع الآخرين، المناخ التنظيمي والصـــراعات الشـــخصـــية، والنمو المهني وتعزيز إنتاجية الإنسـان بشـكل عام". ويعرفها الباحث إجرائيًا بأنها: عملية يتفاعل فيهـا مجموعـة تتكون من قـائـد وتابعين للعمـل معًـا، وتحقيق أهـداف متفق عليها.

المهارات القيادية

تعد المهارات القيادية من المواضـــيع التي أخذت حيزًا من الدراســـات العلمية، حيث عرفها العلاقي (٢٠٠٠)، بأنها: قدرة القائد بإحداث المواءمة بين الفريق والبيئة الخارجية والداخلية المحيطة بهذا الفريق، بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف الفريق. ويعرفها الباحث إجرائيًا في هذه الدراسـة: بأنها القدرات التي يتمكن من خلالها الطالب مسـاعدة نفسـه أولًا ثم الفريق الذي يعمل معه وتوجيهه وتحفيزه نحو تحقيق الأهداف المشـــتركة، وهي: التخطيط، الاتصال، العمل الجماعي، حل المشكلات، اتخاذ القرار.

الإطار النظري:

يتميز موضـــوع القيادة بأهمية بالغة في الأوســـاط الأكاديمية، حيث تتشعب النظريات التي تحاول تفسير أو شرح الظواهر في القيادة، وقد حصر قيصـــر وآخرون أكثر من ٦٦ نظرية للقيادة تندرج تحت مجالات مختلفة، حيث تختلف نظرة كل باحث لموضـوع القيادة ونظرياتها والأسـس التي يمكن أن تنطلق منها (Kaiser, at al 2008). يرى أمانتشـــوكو (Amanchukwu, 2015)، أن الاهتمام الأكاديمي بالقيادة قد زاد بشـــكل كبير خلال الجزء الأول من القرن العشـرين، في حين ركزت النظريات قبل ذلك على الصـفات التي تميز القـادة عن التـابعين، بينمـا ركزت النظريات اللاحقـة في متغيرات أخرى بما في ذلك العوامل الظرفية والمهارات. على الرغم من ظهور نظريات جديدة طوال الوقت، إلا أنه يمكن تصـــنيف معظمها على أنها واحدة من هـذه الأنواع الرئيســـة: نظرية الرجل العظيم، نظرية الســـمات، نظريات الطوارئ، نظرية الموقف، النظرية الســـلوكية، نظرية المشـــاركة، نظرية القيادة التبادلية، نظرية القيادة التحويلية، نظرية المهارات.

ويلخص أمانتشـوكو (Amanchukwu, 2015)، نظرية المهارات، وهي التي ينطلق منها الأســـاس النظري لهذا البحث، حيث تنص هذه النظرية "Skills theory" (1) على أن المعرفة المستفادة والمهارات والقدرات المكتسبة هي عوامل مهمة في ممارســـة القيادة الفعالة. (2) لا ترفض نظرية المهارات بأي حال من الأحوال الاعتراف بالعلاقة بين الصـفات الموروثة والقدرة على القيادة بفعالية، لكنها تجادل بأن المهارات المكتســـبة والأســـلوب المتطور والمعرفة المكتســـبة هي المفاتيح الحقيقية لأداء القيادة. (3) للحصـــول على

أعلى النتائج من تطبيق نظرية المهارات يجب أن يكون هناك تخصيص جهد كبير وموارد لتدريب وتطوير القيادة. (4) تركز هذه النظرية على تغير تفكيرنا تجاه القيادة من حيث وجود سمات أو صفات معينة في القادة، والتي قد تعد أنها ثابتة، إلى التركيز على المهارات والقدرات التي يمكن تعليمها وتدريب الطلاب عليها. لذا؛ فمن هذا المنطلق تبرز أهمية فكرة المهارات القيادية لدى الطلاب، فيمكن أن يطرح السؤال: هل يولد القادة؟ أو يمكن أن يتم بناء شخصية القائد من خلال التدريب؟ ويرى الباحث أن بعض الصفات للقادة العظام من الصعب أن يتم تعليمها أو اكتسابها بنفس الدرجة، لكن الكثير من الصفات والمهارات القيادية يمكن تعليمها وتدريب الطلاب عليها وصقل مهاراتهم، حيث تأتي هذه الدراسة للتعرف على درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية للمهارات القيادية، ومعرفة إسهام الجامعة في تعزيز هذه المهارات وتدريب الطلاب عليها. حيث يؤكد باس وباس (Bass, and Bass, 2008)، أن القائد الجيد يمكن صنعه من خلال عملية لا نهائية من التعلم الذاتي، التعليم النظامي، التدريب، واكتساب الخبرة المناسبة.

ولأخذ نظرة أعمق يعرض الباحث أهم المهارات التي تركز عليها هذه الدراسة، وهي خمس مهارات: التخطيط، الاتصال، حل المشكلات، اتخاذ القرار، العمل الجماعي. وقد تم اختيارها لأهميتها في تكون شخصية الطالب، ولأنها وردت في عدد كبير من الدراسات التي ناقشت هذه المهارات، مثل (العمري، 2014)، (الطهراوي، 2015)، دراسة دالينا (Dalina, 2016)، دراسة باكسا (Baxa, 2017)، (القحطاني، 2018)، (بدرخان، 2018)، (فرج، 2019).

١. مهارة التخطيط:

يرى الحسن (2004)، أن التخطيط هو عملية فكرية يرسمها القائد ليحدد الطريق الذي سيسلكه عند اتخاذ أي قرارات، وكيفية التنفيذ بالتوازي مع عمليات إدارية أخرى، مثل: التنظيم، والتوجيه، والرقابة، وغيرها. ويعرف كوتوال (**Kotwal, 2016**)، مهارة التخطيط بأنها: مجموعة من الصفات البشرية اللازمة لفهم العلاقات المتبادلة، ومتطلبات الأنشطة المختلفة التي يتعين القيام بها لتحقيق الأهداف المرجوة. ويرى (فروانة، ٢٠١٤) أنه بمجرد أن يتم اتخاذ قرار من القائد فإنه من المهم البدء بعملية التخطيط للإجابة عن بعض الأسئلة، مثل: ما العمل المراد القيام به؟ من المسؤول عن تنفيذه؟ مكان التنفيذ؟ والمدة الزمنية للتنفيذ؟ وكيفية التنفيذ؟. لذا؛ فإن التخطيط يعد من المهارات المهمة للقائد؛ لكي يستطيع تنظيم العمل، وتحديد المسؤوليات، ومتابعة الأداء، ثم محاسبة الآخرين. ويرى الباحث أن هذه المهارة ترتبط في حياة الطالب الجامعي من حيث إنه يتخذ العديد من القرارات، وهو في حاجة للتخطيط لحياته، وللنجاح في المرحلة الجامعية التي يدرسها، ولتنفيذ الأعمال الجماعية التي تطلب منه في بعض المقررات، مثل: البحوث المشتركة، والمشاريع، بحيث ينظم الأولويات التي يعمل عليها لينجزها في الوقت المحدد وبكفاءة عالية.

٢. مهارة الاتصال:

يعد الاتصال من المجالات التي حظيت باهتمام كبير، ونشرت حولها العديد من الدراسات التي تحاول أن تفسر ماهية الاتصال، أو الاتصال الفعال، أو آثاره. ومع الانتشار الكبير للتقنية وسرعة التواصل بين الناس

وتعقد العلاقات الاجتماعية، وتعقد الأنظمة الإدارية، والحاجة إلى تقسيم العمل، والتواصل المستمر لإنجاز المهام؛ أصبحت عملية الاتصال من الأسس الرئيسة في علم القيادة (مريزيق، ٢٠٠٨). ويعرف باريت (Barrett, 2008)، الاتصال بأنه: نقل هادف للمعاني التي يؤثر بها القائد على فرد أو على مجموعة أو منظمة أو مجتمع، وتتطلب: التواصل بشكل إيجابي مع الجماهير، التغلب على التدخلات، التواصل بإيجابية معهم، صنع وتوصيل رسالة توجه وتقود الآخرين وتخلق لديهم الدافعية للقيام بعمل ما، وأن القيادة تعتمد على التواصل الفعال بين أفراد المجموعة. ويرى الباحث أن مهارة الاتصال مهمة لتكوين شخصية طالب جامعي مميز من حيث قدرته على إيصال ما يريد، وإجادة الإنصات لما يقال له، ومهارة الإلقاء وإقناع الآخرين بما لديه من أفكار، وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين؛ ليكون فردًا فاعلًا ومؤثرًا تأثيرًا إيجابيًّا في محيطه.

٣. مهارة حل المشكلات:

يعرف هيس وآخرون (Hesse, et al. 2015)، مهارة حل المشكلات بأنها: نشاط يدرك فيه الطالب وجود تباين بين الحالة الحالية وحالة الهدف المنشودة، ويدرك أن هذا التباين لا يحتوي على حل واضح أو روتيني، ويحاول التصرف بناءً على معطيات الوضع الحالي لتحقيق الهدف المنشود، يرافق ذلك عدد من العمليات العقلية والسلوكية التي قد لا تتم بالضرورة بترتيب تسلسلي، ولكن يمكن أن تعمل بالتوازي للخروج من الوضع الحالي. ويرى فان آكن وبيرندس (Van Aken and Berends, 2018)، أن دائرة حل المشكلات: هي عملية تمر بخمس مراحل تبدأ ب (١) تعريف المشكلة،

(٢) تحليل وتشخيص المشكلة، (٣) تصميم الحلول، (٤) تطبيق الحلول، (٥) التقييم والتعلم من التجربة. وتكمن أهمية مهارة حل المشكلات للقائد بأنها تزيد من قدرته على التعامل مع المواقف والصعوبات التي تواجهه وحلها بطريقة أفضل؛ لذا يرى الباحث أن أهمية هذه المهارة للطلاب تكمن في قدرة الطالب لتحديد المشاكل التي يمر بها، ويحللها تحليلاً علميًا ودراسة البدائل المتاحة له ثم اتخاذ القرار بناء على ذلك.

٤. مهارة اتخاذ القرار:

يعرفها (التمام، 2019) بأنها نشاط ذهني أو فكري يقوم به الفرد للمفاضلة بين البدائل المتاحة وفق منهجية علمية لاختيار أفضل هذه البدائل وأكثرها كفاءة وفاعلية في تحقيق الأهداف. وتتكون آلية اتخاذ القرار بحسب بوش (Bush, 2011)، من ست خطوات، وهي كالتالي: (١) فهم المشكلة (٢) تحليل المشكلة (٣) صياغة للحلول البديلة أو الاختيارات الممكنة (٤) اختيار الحل المناسب (٥) تطبيق الحل (٦) متابعة وتقييم الحل وأثره. ويعتقد الباحث بأن مهارة اتخاذ القرار مهمة من حيث قدرة الطالب على تحديد القرارات الصحيحة التي يجب أن يتخذها بعد تحليل للمشكلة، ودراسة الخيارات المتاحة له، وكذلك الاستماع للآخرين وإشراكهم في اتخاذ القرارات عندما يكون في موضع مسؤولية.

٥. مهارة العمل الجماعي

من المهارات الأساسية للقائد القدرة على العمل مع ومن خلال فريق، حيث إن المنظمات تشتمل على أفراد ولكل منهم مهام معينة يحسن بالقائد استغلالها لما يحقق مصلحة الجميع، ومن هنا فالعمل الجماعي مطلب مهم،

وتظهر مهارة القائد في كيفية توظيفه، ويرى (الأغا، 2008)، أهمية العمل على تكوين فريق يتسم بالكفاءة والمسؤولية والابتكار، ويعتمد نجاح العمل الجماعي عند تحديد المهام وتوزيعها بشكل دقيق، ورسم خطة لتنفيذها وفق أطر زمنية معينة، ومن فوائد دمج العاملين في العمل الجماعي تحسين الإنتاجية وجودتها، وانخفاض الرغبة في مقاومة التغيير حينما يصبح المرء جزءًا من عملية التغيير والتطوير. ويرى الباحث أهمية العمل الجماعي للطالب؛ لأنه يحتاج إلى أن ينجز الكثير من الأعمال والمتطلبات الجامعية من خلال مجموعات طلابية، وكذلك التعاون والعمل مع هذه المجموعات يحتم عليه أن يكون فردًا من المنفذين للمهام، وقدرته على حل الصراعات والخلافات داخل المجموعة، والتعامل بعدل مع الآخرين.

الدراسات السابقة:

بعد مراجعة الأدب البحثي المتعلق بهذا الموضوع وجد الباحث العديد من الدراسات التي تربط بين الأنشطة ودورها في تنمية المهارات القيادية، ولكن لم يجد الباحث أي دراسة درست المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية، او دور الأنشطة في تنميتها؛ لذلك فمن المهم التطرق لبعض الدراسات التي وجدت واستعراضها بشكل تاريخي من الأقدم إلى الأحدث.

دارسة بيركينهولز وشولوماكر (Birkenholz, and Schumacher, 1994)، التي هدفت للتعرف على المهارات القيادية لدى الطلاب، ومدى ارتباط الأنشطة الطلابية بالمهارات القيادية. استخدمت الدراسة المنهج

المسحي على طلاب كلية الزراعة بجامعة ميسوري الأمريكية، باستخدام استبانة شارك فيها (٢٩٣) طالبًا. أهم النتائج من هذه الدراسة كالتالي: (1) عبر أغلب الطلاب عن امتلاكهم لمهارات قيادية في المحاور الخمسة التي ركزت عليها الدارسة، وهي: القيادة، الإنجاز، المجتمع، العواطف، حل المشكلات، (2) كان المتوسط العام لاستجابات الطلاب بدرجة عالية عند (٤,٩٤ من 6) للمحاور الخمسة، وعلى وجه التحديد مهارة القيادة عند درجة عالية (م= 4.78 من 6)، ومهارة حل المشكلات بشكل مرتفع عند (م=٥,١٢ من ٦). (3) هناك ارتباط بشكل إيجابي بين الاشتراك في الأنشطة الطلابية وزيادة المهارات القيادية لدى الطلاب، (4) النشاط الأكثر أهمية، والذي عبر الطلاب أن له أثرًا كبيرًا على مهاراتهم القيادية هو الاشتراك في الجمعيات الطلابية.

دراسة نوعية قام بها كل من باليك ولويد، (Bialek and Lioyd, 1998)، لدراسة أثر الخبرات القيادية التي يكتسبها الطلاب من الأنشطة غير الصفية أثناء الدراسة الجامعية على حياتهم بعد التخرج من الجامعة بثلاث أو خمس سنوات، وعملوا مقابلات لعدد (26) طالبًا متخرجًا، وأكدت النتائج أن العمل على تعزيز مهارات الطلاب القيادية أثناء الدراسة الجامعية له دور بارز في تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وإثرائهم مهنيًّا، وتعزيز المهارات القيادية والإدارية والعمل الجماعي لديهم، وشعورهم بالفخر والانتماء للجامعة التي تخرجوا منها، وتزيد من مهارات الاتصال لديهم ليكونوا ناجحين في حياتهم العملية لاحقًا.

يرى شيرتزر وشو (Shertzer, and Schuh, 2004)، في دراستهما التي طبقت المنهج النوعي من خلال مقابلة الطلاب الذين شاركوا في مهام قيادية، والطلاب الذين لم يمارسوا أو يشاركوا في مهام قيادية، حيث أكدت النتائج بأن الطلاب المشاركين في المهام القيادية حصلوا على مزيد من التشجيع والفرص من الآخرين، وأما الطلاب الذي لم يشاركوا في مهام قيادية فقد أظهروا ضعفًا في الثقة، وعدم الاهتمام بالقيادة، والنقص الواضح في الصفات القيادية وفرصًا أقل لتقلد مهام قيادية.

هدفت دراسة الأشقر (٢٠٠٨)، للتعرف على مدى تحقق مهارة الاتصال لدى طلاب الجامعات الأردنية. وقد كان عدد المشاركين في الدراسة (532) طالبًا وطالبة، من ٤ جامعات أردنية. وجدت الدراسة أن طلاب الجامعات الأردنية يمتلكون مهارة الاتصال بدرجة متوسطة عند (م=2.21 من 3)، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الجامعة (حكومية أو أهلية) وكذلك المستوى الجامعي، لكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور.

أما دراسة (أبو كوش، ٢٠١٢)، فكان الهدف منها هو استكشاف العلاقة بين دور الأنشطة الطلابية والسمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة من (٨٤٠) طالبًا من مختلف محافظات قطاع غزة في المدارس الحكومية ووكالة الأونروا الإعدادية. حيث وجدت الدراسة أن السمات القيادية حصلت على وزن نسبي عالٍ (٧٨,٥%)، بالإضافة إلى السمات الشخصية والجسمية بوزن نسبي (٨٠,٨%)، ثم السمات الاجتماعية بوزن نسبي

(٧٨,٦%)، كذلك السمات العقلية والمعرفية بوزن نسبي (٧٨,٢%)، وأخيرًا السمات الانفعالية والسلوكية بوزن نسبي (٧٦,٢%) بمتوسط عام عند (٧٨,٤%)، والتي تصنف على أنها متوفرة بصفة عالية لدى الطلاب. وأكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة طردية بين السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية بين الطلاب الذين شاركوا في الأنشطة الطلابية حيث وجد الباحث أنه كلما زادت السمات القيادية ازدادت المسؤولية الاجتماعية والعكس صحيح. كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات القيادية عند الطلاب الذين يشاركون في الأنشطة الطلابية تبعًا لمتغير تعليم الوالدين لصالح التعليم الجامعي. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في السمات القيادية لدى الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية.

وقد ناقشت دراسة (آل سيف، ٢٠١٣)، تقديم تصور مقترح لبرنامج تطوير المهارات القيادية لدى الطلاب في الجامعات السعودية في ضوء الخبرات والتجارب الدولية، ومعرفة الجهود المبذولة من الجامعات في تطوير المهارات القيادية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي من خلال أداتين هما المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس وعددهم (36) وكذلك الاستبانة وعدد المشاركين فيها (102) من أعضاء هيئة التدريس موزعين على (6) جامعات. وقد خلصت الدراسة للنتائج التالية: إن من أهم الأنشطة التي يمكن أن تسهم في تطوير المهارات القيادية لدى الطلاب هي: البرامج الصيفية للمتميزين، والمؤتمرات الطلابية، والمجالس الاستشارية الطلابية، والانتخابات الطلابية، والسجل المهاري، وبرامج رواد الأعمال، وقادة المستقبل، وبرامج التطوع. وأما أبرز المهارات التي ينبغي التركيز عليها

وتطويرها فهي: تعزيز جانب القيم، إدارة الوقت، احترام الأنظمة والقوانين، اتخاذ القرار، وكذلك من حيث تطبيق التصـــور المقترح ينبغي العمل على التركيز على طرائق التدريس الجماعي، مثل: التعليم التعاوني، والتعليم القائم على حل المشكلات، ولعب الأدوار.

أما دراســة (العمري، (2014)، فقد كان الهدف منها الكشــف عن دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب جامعة الباحة، واستخدم المنهج الوصفي بصورته المسحية من خلال استبانة، حيث بلغ عدد المســتجيبين (349) طالبًا. وقد وجد الباحث أن الأنشــطة الطلابية تساهم بدرجة كبيرة في تنمية المهارات من وجهة نظر الطلاب. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصــائية في اســتجابات أفراد عينة الدراســة في خمســة مجالات شملتها الدراسة، وهي: (مهارة التخطيط ووضع الرؤى والتصورات، ومهارة إدارة الفريق والعمل الجماعي، ومهارة الإبداع والابتكار، ومهارة اتخاذ القرار، ومهارة إدارة الوقت)، وفقًا لمتغير المســتوى الدراســي، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة a=0.05 لمتغير التخصص (علمي – أدبي) لصــالح طلاب التخصــص الأدبي. بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة a=0.05 في درجة تقديرهم في مجالي (التحفيز والتأثير على الآخرين، والاتصــال والعلاقات الإنســانية) لصــالح طلاب السنة التحضيرية.

وتناولت دراسة التل (2014)، دور الأنشطة في استكشاف وتنمية المهارات القيادية لدى طلاب جامعة جازان من وجهة نظر الطلاب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي عبر توزيع استبانة مكونة من (41) فقرة،

وكانت عينة الدراسة من (596) طالبًا وطالبة، وكانت النتائج كالتالي: تميزت الأنشطة الطلابية في جامعة جازان بمساهمتها واستكشفاها في تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب في مجال المهارات الاجتماعية والوجدانية والمعرفية للقيادة بدرجة كبيرة، وعلى مستوى المهارات الشخصية بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لصالح الطلاب ولصالح الكليات العلمية والإنسانية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمعدل التراكمي.

تناولت دراسة الطهراوي (2015)، المهارات القيادية لدى أعضاء المجالس الطلابية وعلاقتها بمستوى الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية، واستخدم المنهج الوصفي بتوظيف استبانة شملت (543) طالبًا وطالبة، واستبانة أخرى وزعت على العاملين في أقسام شؤون الطلاب وعدد المشاركين (44) موظفًا وموظفة. وخلصت الدارسة إلى أن أعضاء المجالس الطلابية يمتلكون مهارات قيادية بنسب متفاوتة حسب ما يلي: المهارات الإنسانية (72٪)، مهارات العمل الجماعي (72٪)، المهارات الفنية (70٪)، مهارات التخطيط (69٪)، مهارات حل المشكلات (69٪). كما أكدت نتائج البحث وجود علاقة طردية إيجابية بين المهارات القيادية والأنشطة الطلابية. وينصح الباحث بالتركيز على مجالي التخطيط وحل المشكلات.

وفي دراسة دالينا (Dalina, 2016)، التي ناقشت تصورات الطلاب عن مهارات القيادة المكتسبة في كلية بوسط نيوجيرسي، أمريكا. واستخدمت هذه الدراسة المنهج النوعي حيث شارك (9) طلاب كعينة من (45) طالبًا شاركوا في برنامج تطوير القيادة المقدم في كلية المقاطعة. تم جمع

البيانات من خلال المقابلات الجماعية والفردية، تم نسخ المقابلات وترميزها للعثور على موضوعات. وقد انتهى البحث لوجود أربعة أنواع من المهارات القيادية التي كان يتعلمها الطلاب منها ١) التواصل، ٢) الثقة، ٣) التشجيع، و ٤) العمل الجماعي. وأكدت هذه الدراسة على أهمية مشاركة الطلاب في الحرم الجامعي إما من خلال العمل وإما من المشاركة في الأندية حتى يتمكنوا من تطوير مهارات القيادة.

وفي دراسة للوذيناني (2017)، عن الأنماط القيادية الطلابية الممارسة في الأنشطة الجامعية كما يتصورها الطلاب ومشرفوهم. والتي استخدمت فيها الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتمحورت حول ثمانية أنماط قيادية، وتم توزيعها على الطلاب والمشرفين في ثلاث جامعات سعودية: أم القرى، الطائف، والملك عبدالعزيز. حيث كان مجموع المشاركين (669) طالبًا، (145) مشرفًا. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي. وأظهرت النتائج أن ممارسة الطلاب للأنماط القيادية كانت بدرجة متوسطة، وأن الطلاب ذوي المعدلات العالية كانوا أكثر ممارسة من أولئك الأقل من حيث المعدل. وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة إدراك الطلاب لأهمية الأنشطة الطلابية لإكسابهم المهارات القيادية.

أما في دراسة باكسا (Baxa, 2017)، التي كانت تهدف إلى معرفة ما إذا كانت المهارات القيادة التي قد تعلمها الطلاب خلال وقت عملهم (كموظفين طلابًا في الأنشطة الترفيهية داخل الحرم الجامعي) يتم استخدامها بعد التخرج في الجامعة. استخدمت الدراسة المنهج المختلط حيث استخدمت المقابلة والملاحظة الميدانية بالإضافة إلى الاستبانة. اشتملت عينة

الدراسة على (٣٧) مشاركًا من الذين كانوا موظفين طلاب في هاواي – مانوا – الولايات المتحدة. ثم تم اختيار خمسة مشاركين بشكل عشوائي لإجراء المزيد من المقابلات وجمع البيانات المتعمقة. وجدت النتائج أربعة موضوعات رئيسة إلى جانب موضوعات فرعية. المواضيع الأربعة كانت: (١) انعكاس إيجابي على تجربة توظيف الطلاب؛ (٢) مهارات قابلة للتحويل تطورت لدى الطلاب خلال تجربتهم في العمل داخل الحرم الجامعي، وهذه المهارات مثل: ترتيب الأولويات، القدرة على التنظيم، الثقة في النفس، العمل مع الآخرين، إدارة الوقت، حل المشكلات، مهارات التواصل، (٣) القيمة في توظيف الطلاب الحرم الجامعي الترفيه حيث أكد الطلاب الآثار الإيجابية للعمل داخل الجامعة، وكذلك ساعدهم العمل على بناء علاقات جيدة مع أصدقاء جدد والمحافظة على هذه العلاقات؛ مما ساعدهم على تطوير مهارات الاجتماعية و (٤) العمل في الحرم الجامعي يسرع في تطوير المهارات القيادية؛ مما يدل على أهمية العمل على تنميته لدى الطلاب.

وفي دراسة (الجرادات، 2017)، هدف الباحث إلى استكشاف دور عضو هيئة التدريس في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الهاشمية بالأردن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي عبر تطبيق استبانة مكونة من (33) فقرة توزعت على خمس مهارات: الاتصال، إدارة الوقت، حل المشكلات، اتخاذ القرار، العمل الجماعي، وتم توزيعها على عينة مكونة من (937)، طالبًا وطالبة، وكانت أهم النتائج أن دور عضو هيئة التدريس كان بدرجة عالية في تعزيز وتنمية المهارات التالية: الاتصال (م=3.98)، العمل الجماعي (م=3.90)، واتخاذ القرار (م=3.54)، بينما كانت بدرجة متوسطة

للمهارات: حل المشكلات (م=3.40)، وإدارة الوقت (م=37)، وبشكل عام فقد كان دور عضـــو هيئة التدريس في تنمية مهارات الطلاب القيادية عاليًا عند (م=3.63)، وأوصت الدراسة بأهمية هذا الدور والعمل على تعزيزه لأهمية هذه المهارات في تكوين شـــخصـــية الطالب وانعكاســـها على حياته العامة والأكاديمية.

وقد تناولت دراسة (القحطاني، 2018ـ)، مسؤولية الجامعات السعودية في العمل على تنمية المهارات الحياتية لدى الطلاب، باســـتخدام المنهج الوصـــفي من خلال تطبيق اســـتبانة على خبراء في التربية عددهم (36) و (1501) طالب من (8) جامعات سعودية، بهدف التعرف على أهم المهارات الحياتية والتي بلغت (33) مهارة، بعضـــها تتداخل مع المهارات القيادية التي تركز عليها هذه الدراســـة، مثل: حل المشـــكلات، مهارة القيادة، وتحمل المســـؤولية، والعمل في فريق، مهارة التواصـــل، مهارة اتخاذ القرار، ومهارة التخطيط الشـخصـي. وقد كانت أهم النتائج: أن المشـاركين قد اتفقوا على أهمية تنمية المهارات الحياتية لدى الطلاب من خلال الجامعات والأنشـــطة التي تقدمها. كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـط إجابات الطلاب نحو أهم المهارات الحياتية، مثل: المجال العقلي، ومجال إدارة الذات تعزى لاختلاف الجنســـية، بينما هناك فروق في المهـارات الحياتية بشـكل عام في المجالات الاجتماعية والنفسية والمهنية والتقنية بشـكل خاص لصالح الطلاب السعوديين مقارنة بغير السعوديين. وقد وجدت الدراسة تميز جامعة الملك ســعود في تنمية المهارات الحياتية بمختلف مجالاتها لدى طلابها مقارنة بالجامعات الأخرى.

وقد هدفت دراسة (بدرخان، 2018)، لاستكشاف أثر برامج صندوق الملك عبدالله الثاني لتطوير المهارات القيادية لدى طلاب جامعة عمان الأهلية في الأردن، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي على عينة تكونت من 72 طالبًا وطالبة، وكانت المجموعة التجريبية مكونة من 37 طالبًا وطالبة، والمجموعة الضابطة من 35 طالبا وطالبة، باستخدام اختبار المهارات القيادية، والذي كان يركز على قياس خمس مهارات: العمل الفريقي، الاتصال، تحمل المسؤولية، حل المشكلات، اتخاذ القرار، وخلصت النتائج لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a< 0,05) لصالح طلاب المجموعة التجريبية، أي الذين خضعوا للبرنامج التدريبي، وعند حساب المتوسطات لكل مهارة خرجت الباحثة بالنتيجة التالية: العمل الفريقي (م=3.21)، الاتصال (م=3.06)، تحمل المسؤولية (م=2.98)، حل المشكلات (م=3.01)، اتخاذ القرار (م=2.95).

وهدفت دراسة (فرج، 2019)، لاستكشاف دور جامعة الطائف في تنمية المهارات القيادية لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة من حيث بعض المهارات القيادية التالية: التخطيط، اتخاذ القرار المصحوب بالثقة بالنفس، حل المشكلات، إدارة الوقت، إدارة الصراع، المشاركة الوجدانية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي عبر تطبيق استبانة مكونة من (51) فقرة على عينة مكونة من (4844) طالبًا وطالبة، وخلصت الدراسة للنتائج التالية: إن درجة ممارسة المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة كانت مرتفعة بشكل عام عند (م=3.66)، وعلى نحو مفصل التخطيط (م=3.46 مرتفعة)، اتخاذ القرار المصحوب بالثقة بالنفس (م=3.58

مرتفعة)، حل المشكلات (م=3.63 مرتفعة)، إدارة الوقت (م=3.69 مرتفعة)، إدارة الصراع (م=3.8 مرتفعة)، المشاركة الوجدانية (م=3.84 مرتفعة).

ومن الدراسات المتعلقة بمدى ممارسة طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة لمهارة اتخاذ القرار وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية، دراسة (التمام، ٢٠١٩)، حيث استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، ووجد الباحث: أن درجة ممارسة الطلاب لمهارة اتخاذ القرار كانت عالية وبمتوسط حسابي (٣,٨٢)، ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمي عالية بمتوسط (٣,٩٢). ووجد الباحث أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد مهارة اتخاذ القرار وسلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب الجامعة الإسلامية. كذلك هناك فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى دلالة (٠,٠٥) لدى المشاركين في البحث تجاه مهارة اتخاذ القرار بحسب الكلية التي يدرسون بها، لصالح كلية الشريعة، كلية الأنظمة والدراسات القضائية، والحديث.

التعليق على الدراسات السابقة:

من حيث الأهداف:

تنوعت الدراسات السابقة من حيث تناولها لدراسة المهارات القيادية، فتناولت دراسة (الجرادات، 2017)، لدور عضو هيئة التدريس في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الهاشمية بالأردن، ودراسة (بدرخان، 2018)، على أثر برنامج صندوق الملك عبدالله الثاني لتطوير المهارات القيادية لدى طلاب جامعة عمان الأهلية، وتختلف هاتان الدراستان عن الدراسة الحالية من حيث إن الأولى تركز على دور عضو هيئة التدريس،

والثانية لقياس أثر برنامج تدريبي متخصص، وهذه الدراسة تركز على معرفة درجة امتلاك المهارات بشكل عام لدى الطلاب. أما دراسة (فرج، 2019)، فكان الهدف منها استكشاف دور جامعة الطائف في تنمية المهارات القيادية لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة من حيث بعض المهارات القيادية التالية: التخطيط، اتخاذ القرار المصحوب بالثقة بالنفس، حل المشكلات، إدارة الوقت، إدارة الصراع، المشاركة الوجدانية. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المجالات الثلاثة: التخطيط، اتخاذ القرار، حل المشكلات.

وفي سياق آخر تناولت بعض الدراسات السابقة الأنشطة الطلابية أثناء الدراسة الجامعية كمؤثر وكمصدر لتنمية مهارات الطلاب القيادية مثل: (أبو كوش، 2012)، (التل، 2014)، (الوذيناني، 2017)، (Birkenholz, and Schumacher, 1994)، (العمري، 2014)، وتتميز هذه الدراسة بالبحث عن درجة امتلاك المهارات القيادية لدى الطلاب، وفي جزء منها تسعى لمعرفة دور الجامعة في تنمية هذه المهارات سواء من خلال الأنشطة الطلابية أو من غيرها. أما دراسة (الطهراوي، 2015)، فقد ركزت على الطلاب الذي لديهم تجربة قيادية، وهم الطلاب الذين في المجالس الطلابية ومعرفة ما لديهم من مهارات، بينما تتميز هذه الدراسة بمحاولة استكشاف المهارات لدى الطلاب عمومًا دون تخصيص. أما دراسة (Dalina، ٢٠١٦) و (Bialek and Lioyd, 1998)، فقد ركزت على كيفية اكتساب الطلاب لهذه المهارات بعد الانتهاء من برنامج تدريبي أو الدراسة الجامعية، و (Baxa, 2017) لدراسة أثر العمل داخل الحرم الجامعي على المهارات القيادية لدى الطلاب

بعد تخرجهم، على عكس هذه الدراسة التي لا تنحصر في الطلاب الذين شاركوا في البرامج التدريبية المقدمة في الجامعة أو العمل داخل الجامعة بل ستكون أشمل. وهدفت دراسة (القحطاني، 2018) لبحث مسؤولية الجامعات السعودية في العمل على تنمية المهارات الحياتية، وهذه الدارسة ستركز على المهارات القيادية الخمس في الجامعة الإسلامية فقط، ودراسة (التمام، 2019) لمدى ممارسة طلاب الجامعة الإسلامية لمهارة اتخاذ القرار وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية، وهي أقرب الدراسات لهذا البحث من حيث: مجتمع الدراسة، وكذلك تركيزه على واحدة من المهارات القيادية وهي اتخاذ القرار، بينما هذه الدراسة ستركز على خمس مهارات قيادية.

من حيث المنهج وأداة البحث:

استخدمت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي بمداخله المتعددة المسحي، التحليلي باستخدام أداة الاستبانة مثل: دراسة (أبو كوش، ٢٠١٢)، (آل سيف، ٢٠١٣)، (التل، 2014)، (الطهراوي، 2015)، (العمري، 2014)، (الوذيناني، 2017)، (الجرادات، 2017)، (القحطاني، 2018)، (فرج، 2019)، (التمام، 2019)، وهي ما تتفق معه هذه الدراسة من حيث استخدام نفس المنهج والأداة. بينما تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات التي استخدمت المنهج النوعي والأداة التي استخدمت، وهي المقابلة مثل (Dalina, 2016)، و (Shertzer, and Schuh, 2004)، و (Bialek and Lioyd, 1998)، والمنهج المختلط مثل دراسة (Baxa, 2017)، وكذلك تختلف مع دراسة (بدرخان، 2018)، التي استخدمت المنهج شبه التجريبي مقياسًا كأداة للدراسة.

من حيث مجتمع الدراسة:

معظم الدراسات السابقة مثل (آل سيف، ٢٠١٣)، (العمري، 2014)، (التل، 2014)، (الطهراوي، 2015)، (Dalina, 2016)، (الوذيناني، 2017)، (الجرادات، 2017)، (بدرخان، 2018)، (القحطاني، 2018)، (فرج، 2019)، (التمام، 2019)، ركزت على طلاب الجامعة أثناء الدارسة الجامعية وهي ما اتفقت معه هذه الدراسة، بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة (Bialek and Lioyd, 1998)، ودراسة (Baxa, 2017) التي ركزت على الطلاب بعد تخرجهم في الجامعة بسنوات. أما دراسة (أبو كوش، ٢٠١٢)، فقد ركزت على مجتمع طلاب المدارس الإعدادية، وهو ما تختلف عنه هذه الدراسة.

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

كانت استفادة الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الدراسة الحالية في عدة مجالات، أهمها:

- بناء الإطار النظري، وخصوصًا في المهارات القيادية الخمس التي ركزت عليها الدارسة: التخطيط، الاتصال، العمل الجماعي، حل المشكلات، اتخاذ القرار.
- اختيار منهج البحث المناسب لمثل هذا النوع من الدراسات.
- إعداد وتصميم أداة الدراسة ومجالاتها الخمس.
- تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة.
- مقارنة النتائج التي توصلت لها الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والذي يعرفه (ملحم، 43 :2000)، بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم: لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًّا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة".

أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة هذه الدراسة من خلال الإستفادة من بعض الدراسات السابقة، مثل: دراسة العمري (2014)، الطهراوي (2015)، أبو كوش (٢٠١٢)، كذلك تم تحكميها من قبل ١٢ خبيرًا تربويًّا، وقد تم التعديل بناء على مقترحاتهم. تعتمد الاستبانة بشكل أساسي على التقييم الذاتي للطالب، بحيث يرتب ممارسته، امتلاكه، أو تمكنه من مهارة ما تراتبيًا. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي: درجة امتلاك المهارة بدرجة (5 عالية جدًّا)، (4 عالية)، (3 متوسطة)، (2 متدنية)، (1 متدنية جدًّا). ويعد هذا النوع من التقييم شائعًا في تقييم التعليم بشكل عام كما يرى شيلينجس وهاوت ولترز (Schellings and Hout-Wolters, 2011)، ويرى إيويل (Ewell, 2007)، أن التقييم الذاتي هو الطريقة الوحيدة لجمع بيانات غير معرفية، مثل المواقف، التصورات، المعتقدات.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

١- صدق الأداة:

من أجل التحقق من مدى صدق أداة الدراسة تم استخدام الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، بعرضها على عدد ١٢ محكمًا من أصحاب التخصصات التربوية. ثم قام الباحث بعمل تعديلات بناء على ما ورد من المحكمين من ملاحظات، والتي كان أغلبها في تعديل صياغة بعض الفقرات، أو ترتيبها، أو حذف بعض الفقرات، وتم حذف 5 فقرات ليصبح إجمالي الفقرات 36 فقرة موزعة على 6 محاور بصورتها النهائية، ثم تطبيقها على عينة الدراسة.

جدول (١) نتائج الصدق الذاتي لمحاور أداة الدراسة

	المحاور	معامل الثبات (معامل الفا كرونباخ)	معامل الصدق الذاتي
1	مجال التخطيط.	٠.٨٥	0.92
2	مجال الاتصال والتواصل.	0.86	0.93
3	حل المشكلات.	0.86	0.92
4	محور اتخاذ القرارات.	0.73	0.85
5	مجال العمل الجماعي.	0.80	0.90
6	مساهمة الجامعة في بناء المهارات القيادية لدى الطلاب.	0.86	0.92
	الإجمالي	0.94	0.97

يتضح من جدول (1) أن جميع محاور الاستبانة قد حقق درجة مرتفعة من الصدق الذاتي، حيث تراوحت قيم معامل الصدق الذاتي بين (0.93 – 0.85) ؛ مما يدل على أن فقرات محاور الاستبانة تتمتع بالصدق الذاتي، كما

بلغ معامل الصـــدق الذاتي لإجمالي فقرات الاســـتبانة (0.97)، وهو معدل مرتفع، ويدل على أن جميع فقرات الاستبانة تتمتع بالصدق الذاتي.

٢- ثبات الأداة:

يقصد بالثبات قدرة الاستبانة على إعطاء نفس النتائج في حالة قياس نفس المحاور عدة مرات متتالية تحت نفس الظروف. تم اســـتخدام معامل ثبات الفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصـــفية، وهو المعامل الأكثر تحفظًا، حيث تم تطبيق المعادلة على عينة اســـتطلاعية مكونة من (30) اســـتبانة. ويمكن تلخيص نتائج تقدير معامل ثبات الفا كرونباخ ومعامل التجزئة التصفية من خلال الجدول التالي:

جدول (٢)

نتائج تقدير معامل ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

	المحاور	معامل الثبات	
		(معامل الفاكروباخ)	(التجزئة النصفية)
1	مهارة التخطيط.	0.85	0.76
2	مهارة الاتصال.	0.86	0.77
3	مهارة حل المشكلات.	0.86	0.82
4	مهارة اتخاذ القرارات.	0.73	0.74
5	مهارة العمل الجماعي.	0.80	0.72
6	مساهمة الجامعة في بناء المهارات القيادية لدى الطلاب.	0.86	0.74
الإجمالي		0.94	0.89

يتضـــح من نتائج الثبات، والتي تظهر في جدول (2) أن جميع فقرات الاســتبانات للعينة الاســتطلاعية حققت درجات عالية من الثبات، وظهر ذلك من خلال بلوغ معامل التجزئة النصــفية قيمة إجمالية 0.89، ووصــل معامل الفاكروباخ لإجمالي المحاور0.94 ؛ مما يدل على أن الاستبانة صالحة للتطبيق، ويوضـــح إمكانية ثبات النتائج التي تجمع من خلالها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

طريقة التحليل:

تم تحليل بيانات الدراســة عبر برنامج الحزم الإحصــائية SPSS، وقد اعتمد على التحليل الوصـفي مثل المتوسـط الحسـابي (Mean)، والانحراف المعياري (Standard Deviation) لتحليل نتائج أســئلة الاســتبانة. كذلك صـنفت البيانات (المتوسـط الحسـابي) الذي نسـتدل به على مدى امتلاك المهارة لدى الطلاب في كل محور من حيث إنها (عالية جدًّا، عالية، متوسـطة، متدنية، أو متدنية جدًّا)، بناء على طول الفئة للمتوسـط بحسـب الطريقة التالية:

- المدى = القيمة الأعلى – القيمة الأدنى = ٥ – ١ = ٤
- طول الفئة = ٤ / ٥ = ٠,٨٠
- لذا سيكون تصنيف المتوسط الحسابي وفقًا لهذه الطريقة كالتالي:
- عالية جدًا ستكون ما بين (٤,٢١ – ٥)
- عالية ستكون ما بين (٣,٤١ – ٤,٢٠)
- متوسطة ستكون ما بين (٢,٦١ – ٣,٤٠)
- متدنية ستكون ما بين (١,٨١ – ٢,٦٠)
- متدنية جدًّا ستكون ما بين (١ – ١,٨٠)

مجتمع الدارسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلاب السعوديين وغير السعوديين (طلاب المنح) في مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا (دبلوم – ماجستير – دكتوراه) في كليات الجامعة الإسلامية، وعددهم (14999)، ما عدا طلاب معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها، وعددهم (1855) طالبًا، لسببين: الأول: أن أغلب الدارسين فيه هم من الطلاب المستجدين في الجامعة، والذين لا يمتلكون لغة عربية جيدة تمكنهم من استيعاب فقرات الاستبانة، حيث إن الدراسة في المعهد مخصصة لمن لم يتقن اللغة العربية، ويتم تعليمهم في المعهد لمدة تتراوح ما بين سنة إلى سنتين. والسبب الثاني: أن تركيز المعهد على تعليم اللغة العربية، ولم يبدأ الطلاب البرامج الأكاديمية التي أتوا للدراسة من أجلها، مثل: مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا؛ لذا فإن عدد أفراد مجتمع الدراسة هو (13144) طالبًا من إجمالي عدد طلاب (14999)، ويمكن استعراض حجم المجتمع من خلال الجدول (3)، تم الحصول على هذه البيانات من تقرير الجامعة السنوي (2018).

عينة الدراسة:

تم توزيع الاستبانة على الطلاب في جميع الكليات، بغض النظر عن نوع الكلية، أو الجنسية، أو السنة الدراسية التي يدرس بها الطالب، أو تقديره العام، وذلك من أجل الوصول إلى أقصى درجة ممكنة من الحياد في اختيار العينة، ومحاولة الوصول إلى العشوائية التامة، وعدم التحيز في الاختيار، وقد كان العدد المستهدف ٥٧٤ طالبًا، بمستوى ثقة 95٪ وفترة الثقة 4٪، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة 585 استبانة بعد استبعاد عدد

استبانتين؛ لأنها من خارج مجتمع الدراسة الذي تم تحديده. وكان إجمالي عدد طلاب في مرحلة البكالوريوس ٤٥٠ طالبًا بنسبة ٧٦,٩% من إجمالي عدد العينة، وإجمالي عدد طلاب الماجستير ٩٥ طالبًا بنسبة ١٦,٣% من إجمالي عدد العينة، وعدد طلاب الدكتوراه ٣٨ طالبًا بنسبة ٦,٥% من إجمالي عدد العينة، وعدد طلاب الدبلوم ٢ بنسبة ٠,٣% من إجمالي عدد العينة.

ويمكن تلخيص حجم العينة على مستوى الكليات وفق الجدول التالي:

جدول (٣): حجم عينة الدراسة موزعة على الكليات (سعودي وغير سعودي)

	الكلية	عدد الطلاب المشاركين				إجمالي عدد العينة	إجمالي عدد طلاب الجامعة	نسبة التمثيل بالعينة %
		سعودي	النسبة%	غير سعودي	النسبة%			
١	كلية الشريعة	67	11.45%	97	16.58%	164	6793	28.03%
٢	كلية الدعوة وأصول الدين	18	3.07%	132	22.56%	150	2429	25.64%
٣	كلية الأنظمة والدراسات القضائية	84	14.35%	2	0.34%	86	٣٥٥	14.7%
٤	كلية الحديث الشريف والدراسات الاسلامية	2	0.34%	45	7.69%	47	1392	8.03%
٥	السنة التحضيرية	23	3.93%	12	2.05%	35	199	5.98%
٦	كلية العلوم	25	4.27%	7	1.19%	32	239	5.47%
٧	كلية اللغة العربية	19	3.24%	1	0.17%	20	701	3.41%
٨	كلية الهندسة	7	1.19%	11	1.88%	18	297	3.07%
٩	كلية الحاسب الآلي	6	1.02%	13	2.22%	19	229	3.24%
١٠	كلية القران الكريم والدراسات الاسلامية	1	0.17%	13	2.22%	14	510	2.39%
	الإجمالي	252	43.03%	333	56.90%	585	13144	100%

من جدول (3) يتضح ما يلي:

١. إجمالي حجم العينة ٥٨٥ طالب، وكان عدد الطلاب السعوديين 252 طالب، وبنسبة ٤٣% من إجمالي عدد العينة، وكان عدد

الطلاب غير السعوديين ٣٣٣ طالب، وبنسبة 56.9% من إجمالي عدد العينة.

٢. أكثر الكليات تمثيلًا في العينة كلية الشـــريعة، حيث بلغ عدد الطلاب الممثلين في العينة من طلابها 164 طالب، وبنســبة 28% من إجمالي عدد العينة.

٣. أمــا أقــل الكليــات تمثيلًا في العينــة فهي كليــة القران الكريم والدراسات الاسلامية، حيث بلغ عدد طلابها ١٤ طالبًا وبنسبة 2.39% من إجمالي عدد العينة.

اتفقت معظم الدراســـات على أهمية المهارات القيادية وتنميتها لدى الطلاب دراســـة (القحطاني، 2018)، دراســـة (Baxa, 2017)، (Dalina, 2016)، (Bialek and Lioyd, 1998)، (Shertzer, and Schuh, 2004)، وجاءت نتائج دراســـة (Birkenholz, and Schumacher, 1994)، (التل، 2014)، (الطهراوي، 2015)، و (العمري، 2014 هـ)، (بدرخان، 2018)، بأن الأنشطة الطلابية تساهم بشكل إيجابي في تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب. بينما أكدت دراسة (الوذيناني، 2017)، على أن ممارسة الطلاب ذوي المعدلات المرتفعة كانوا أكثر ممارســـة للمهارات القيادية مقارنة بغيرهم، وبشكل عام فإن ممارسة الطلاب كانت بدرجة متوسطة وهو ما يتفق مع نتائج هذه الدراسة. ووجدت دراسة (فرج، 2019)، (التمام، ٢٠١٩)، أن الطلاب يمارسون المهارات القيادية ومهارة اتخاذ القرار بشكل عالي، وهو ما يختلف مع نتائج هذه الدراسة حيث أن هذه الدراسة وجدت أن ممارستهم كانت بدرجة متوسطة.

عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها:

يعرض هذا الجزء النتائج التي توصلت لها الدراسة الحالية، وسيتم ترتيبها بناء على أسئلة الدراسة.

إجابة الســؤال الأول: ما المهارات القيادية التي يتمتع بها طلاب الجامعة الإسلامية؟

جدول (3):

درجة امتلاك المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية موزعة على الكليات العشر.

	اسم الكلية	مهارة التخطيط		مهارة الاتصال		مهارة حل المشكلات		مهارة اتخاذ القرارات		مهارة العمل الجماعي		مجموع المتوسطات لكل كلية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	الشريعة	٣,٧٥	1.058	٣,٨٢	0.992	٣,٦٨	0.919	٣,٤٨	0.999	٣,٩١	0.857	3.73
٢	الدعوة وأصول الدين	٣,٦٨	0.993	٣,٨٢	٠,٩١٢	٣,٦٣	0.864	٣,٥٦	٠,٩١٢	٣,٩٠	0.923	3.72
٣	الأنظمة والدراسات القضائية	٣,٨٨	0.982	٣,٨٨	1.065	٣,٦٤	1.006	٣,٤٥	1.140	٣,٩٧	1.081	3.76
٤	الحديث الشريف	٤,٠٢	0.989	٣,٩٠	١,٠٠	٣,٦١	0.999	٣,٤٩	١,٠٩١	٣,٨٠	1.105	3.76
٥	السنة التحضيرية	٣,٥٤	1.085	٣,٨٤	0.930	٣,٢٧	1.058	٣,٣٢	١,٢٥٦	٣,٧٩	٠,٩٣٨	3.55
٦	العلوم	٣,٩٢	0.897	٤,١٤	0.936	٣,٨٥	0.919	٣,٧١	١,٠٣٨	٤,٠٣	0.927	3.93
٧	اللغة العربية	٤,٠٥	0.999	٣,٩٤	0.993	٣,٥٧	0.987	٣,٤٩	1.070	٣,٨١	0.961	3.77
٨	الهندسة	٣,٧٤	0.902	٣,٩٣	0.992	٣,٦٧	0.961	٣,٥٣	1.004	٣,٨٧	0.890	3.75

	اسم الكلية	مهارة التخطيط		مهارة الاتصال		مهارة حل المشكلات		مهارة اتخاذ القرارات		مهارة العمل الجماعي		مجموع المتوسطات لكل كلية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
٩	الحاسب الآلي	٣,٤٥	1.123	٣,٧٧	1.190	٣,٥٥	1.025	٣,٣٦	1.043	٣,٧٣	1.109	3.57
١٠	القرآن الكريم	٣,٦٤	١,٢٣٥	٣,٧٤	١,٢٨٥	٣,٦٩	١,١٢٣	٣,٥٣	1.220	٣,٦٦	1.226	3.65
المتوسط العام		3.77	1.026	3.88	1.029	3.62	0.986	3.49	1.077	3.85	1.001	3.72
درجة امتلاك المهارة		عالية		عالية		عالية		عالية		عالية		عالية

يتضح من خلال الجدول رقم (4) أن طلاب الجامعة الإسلامية في جميع الكليات العشر التي تم اشتراك طلابها في إجابة استبانة هذه الدراسة، اعتقادهم أن درجة امتلاكهم للمهارات القيادية الخمس التي ركزت عليها هذه الدراسة، وهي: التخطيط، الاتصال، العمل الجماعي، حل المشكلات، اتخاذ القرار جاءت بدرجة عالية، حيث إن المتوسط العام هو (م=3.72 من ٥ درجات)، وهي نتيجة تتفق بشكل كبير مع النتيجة التي أكدتها دراسة (أبو كوش،2012)، بامتلاك طلاب محافظات قطاع غزة للسمات القيادية بدرجة عالية عند (م=3.9)، وكذلك دراسة (التل، 2014)، بامتلاك طلاب جامعة جازان للمهارات القيادية بدرجة كبيرة، وكذلك التي وجدتها الباحثة (فرج، 2019)، حيث أكدت امتلاك طلاب جامعة الطائف للمهارات القيادية بدرجة مرتفعة عند (م=3.66)، بينما يفسر الباحث اعتقاد طلاب الجامعة الإسلامية بامتلاكهم للمهارات القيادية بدرجة عالية بسبب وجود أنشطة متعددة تقدمها الجامعة في أغلب الكليات، ووجود كرسي متخصص

لتنمية المهارات وهو "كرسي تنمية مهارات طلاب المنح"، ويوضح تقرير (قيادي، 2019)، الخاص بنشر معلومات عن إسهامات الكرسي، عدة نتائج مهمة:

(1) تنص رؤيته على "الريادة في بناء قيادات مؤثرة في مجتمعاتهم بفاعلية"، وهذه الرؤية توضح تركيز الكرسي على بناء وصقل المهارات القيادية التي يسعى هذا البحث لاستكشاف درجة امتلاكها لدى طلاب الجامعة، (2) منذ تأسيس الكرسي عام (2011)، وعلى مدار ثماني سنوات قدم التالي: عدد (184) دورة تدريبية بعدد ساعات (3800)، واستفاد منها (10933) طالب من طلاب الجامعة الإسلامية من مختلف الجنسيات والكليات.

يتضح من خلال الجدول رقم (4)، ترتيب الكليات بحسب اعتقاد طلابها لامتلاكهم للمهارات القيادية، حيث جاءت كلية العلوم في المرتبة الأولى (م=3.93)، ثم كلية اللغة العربية (م= 3.77)، أما كلية الأنظمة والدراسات القضائية وكلية الحديث الشريف والدراسات الإسلامية فقد حصلت على درجة واحدة، وهي (م= 3.76)، ثم كلية الهندسة عند (م= 3.75)، وكلية الشريعة بدرجة (م= 3.73)، ومن ثم كلية الدعوة وأصول الدين بمتوسط (م= 3.72)، ثم كلية القرآن الكريم والدراسات الإسلامية (م= 3.65)، وكلية الحاسب الآلي عند درجة (م= 3.57) وأخيرًا طلاب السنة التحضيرية عند درجة (م= ٣,٥٥).

أما من حيث امتلاك المهارات لدى طلاب كل كلية فقد جاءت النتائج على النحو التالي:

- مهارة التخطيط الأعلى لدى طلاب كلية اللغة العربية من وجهة نظرهم (م= ٤,٠٥)، والأدنى في كلية الحاسب الآلي (م= 3.45).
- مهارة الاتصال الأعلى لدى طلاب كلية العلوم (م= ٤,١٤)، والأدنى لدى طلاب كلية القرآن الكريم (م= ٣,٧٤).
- مهارة حل المشكلات الأعلى لدى طلاب كلية العلوم (م= ٣,٨٥)، والأدنى لدى طلاب كلية السنة التحضيرية (م= ٣,٢٧).
- مهارة اتخاذ القرار الأعلى لدى طلاب كلية العلوم (م= 3.71)، والأدنى لدى طلاب السنة التحضيرية (م= ٣,٣٢).
- مهارة العمل الجماعي الأعلى لدى طلاب كلية العلوم (م= ٤,٠٣)، والأدنى لدى طلاب كلية القران الكريم (م= ٣,٦٦).

ويندرج تحت السؤال الأول خمسة أسئلة وهي كالتالي:

١. ما درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية لمهارة التخطيط؟
٢. ما درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية لمهارة الاتصال؟
٣. ما درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية لمهارة حل المشكلات؟
٤. ما درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية لمهارة اتخاذ القرارات؟
٥. ما درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية لمهارة العمل الجماعي؟

يعرض الباحث الجدول التالي (جدول 5)، وبه جميع فقرات الاستبانة مقسمة على المحاور الخمسة، وبيان المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لكل فقرة، ولكل محور على حدة لجميع طلاب الجامعة الإسلامية.

جدول (٤): درجة امتلاك المهارات القيادية لدى طلاب الجامعة الإسلامية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	محور مهارة التخطيط		
1	قبل القيام بأي عمل، أحدد أهدافي وأضع خطة.	3.87	1.021
2	قبل القيام بأي عمل، أحب أن أضع تصورًا وأرتب أفكاري	4.05	0.928
3	أحدد جدولًا زمنيًّا لتنفيذ أي خطة عمل.	3.57	1.099
4	أخطط للاستفادة من كل الطاقات والإمكانات المتاحة.	3.77	0.978
5	أعمل على تحديد إيجابيات وسلبيات خطة عملي.	3.61	1.105
المتوسط العام		3.77	1.026
	محور مهارة الاتصال		
6	أحرص على التواصل مع طلاب الجامعة بكفاءة.	3.54	1.118
7	أجيد الاستماع للآخرين.	4.15	0.905
8	أجيد مهارة الإلقاء.	3.45	1.114
9	لدي القدرة على إقناع الآخرين بما لدي من آراء وأفكار.	3.68	0.993
10	أمتلك القدرة على إدارة حوار فعال مع الطرف الآخر.	3.68	0.958
11	أشارك الآخرين بالمعلومات والبيانات المفيدة.	4.01	0.953
12	أحترم وأقدر آراء الآخرين.	4.33	0.825
13	أهتم بتكوين علاقات إيجابية مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	3.91	1.143
14	أهتم بتكوين علاقات إيجابية مع زملائي في الجامعة.	4.06	0.998
المتوسط العام		3.88	1.029
	محور مهارة حل المشكلات		
15	أمتلك القدرة على تحديد المشكلة وصياغتها بدقة.	3.74	0.915
16	أمتلك القدرة على التعامل مع المشكلات التي أواجهها.	3.80	0.907
17	أضع بدائل لمواجهة المشكلات المتوقعة.	3.58	0.947
18	لدي القدرة على تحليل المشكلة.	3.76	0.935
19	أقوم باتباع الأساليب العلمية لحل المشكلات.	3.32	1.117
المتوسط العام		3.62	0.986
	محور مهارة اتخاذ القرار		

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
20	لدي القدرة على اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.	3.68	0.980
21	اتبع الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات.	3.31	1.126
22	يتقبل الآخرين أن أكون قائدا لهم.	3.71	0.959
23	أندم على القرارات التي اتخذها.	2.65	1.073
24	أقيم البدائل المتاحة لدي قبل اتخاذ القرار.	3.47	0.992
25	استخدم مبدأ الشورى قبل اتخاذ القرارات.	3.91	1.069
26	أبادر ولا أتردد في اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلي.	3.84	1.043
المتوسط العام		3.49	1.034
محور مهارة العمل الجماعي			
27	أفضل العمل مع الفريق على العمل الفردي.	3.67	1.245
28	لدي القدرة على توزيع المهام بين أفراد المجموعة.	3.80	0.975
29	لدي القدرة على إدارة الصراع والخلاف بين أفراد المجموعة.	3.65	0.989
30	أتعامل بالعدل مع أفراد المجموعة التي أديرها.	4.23	0.895
31	أدرك قيمة حب العمل بروح الفريق الواحد.	4.13	0.982
المتوسط العام		3.85	1.017

من خلال جدول (5) يمكن استخلاص النتائج التالية:

١. هناك اعتقاد لدى طلاب الجامعة الإسلامية بامتلاك مهارة التخطيط بدرجة عالية، وكان المتوسط الحسابي عند (م= ٣,٧٧)، وحظيت الفقرة "قبل القيام بأي عمل، أحب أن أضع تصورًا وأرتب أفكاري" بأعلى درجة حيث بلغت (م= ٤,٠٥)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (فرج، 2019)، حيث وجدت الباحثة أن طلاب جامعة الطائف يمتلكون مهارة التخطيط بدرجة عالية عند (م=3.46 مرتفعة)، وكذلك (الطهراوي، 2015)، حيث بلغ امتلاك الطلاب في مجالس الطلاب في الجامعات الفلسطينية لمهارة

التخطيط درجة عالية عند (م=3.45)، –تم تحويل النسبة من مئوية إلى مقياس خماسي–.

٢. هناك اعتقاد لدى طلاب الجامعة الإسلامية بامتلاك مهارة الاتصال بدرجة عالية، وكان المتوسط الحسابي عند (م= 3.88)، وحظيت الفقرة "أجيد الاستماع للآخرين" بأعلى درجة حيث بلغت (م= ٤,١٤). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بدرخان، 2018)، التي وجدت امتلاك طلاب جامعة عمان الأهلية لمهارة الاتصال بدرجة متوسطة عند الاتصال (م=3.06) وكذلك دراسة (الأشقر، ٢٠٠٨)، التي وجد فيها أن امتلاك طلاب الجامعات الأردنية وهي جامعة إربد الأهلية، جامعة الإسراء، الجامعة الهاشمية، جامعة العلوم والتكنولوجيا لمهارة الاتصال جاءت بدرجة متوسطة عند (م=2.21 من 3).

٣. يرى طلاب الجامعة الإسلامية أنهم يمتلكون مهارة حل المشكلات بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (م=3.62)، وحظيت الفقرة "أمتلك القدرة على التعامل مع المشكلات التي أواجهها" بأعلى درجة عند (م= 3.80). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (فرج، 2019)، حيث وجدت الباحثة أن طلاب جامعة الطائف يمتلكون مهارة حل المشكلات بدرجة عالية عند (م=3.63)، بالإضافة إلى دراسة الطهراوي (2015)، حيث بلغ امتلاك الطلاب في مجالس الطلاب في الجامعات الفلسطينية لمهارة حل المشكلات عند (م=3.45) أي بدرجة عالية، ودارسة

بيركينهولز وشولوماكر (Birkenholz, and Schumacher, 1994)، التي وجدت أن الطلاب في جامعة ميسوري الأمريكية يتمتعون بمهارة حل المشكلات بشكل مرتفع عند (م=5.12 من 6)، بينما تختلف هذه النتيجة مع ما توصل له (بدرخان، 2018)، في دراسة امتلاك طلاب جامعة عمان الأهلية في الأردن، حيث أكد أن امتلاكهم لمهارة حل المشكلات كان بدرجة متوسطة عند (م=3.01).

٤. يعتقد طلاب الجامعة الإسلامية أنهم يمتلكون مهارة اتخاذ القرارات بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (م=3.49)، وقد حظيت الفقرة "أستخدم مبدأ الشورى قبل اتخاذ القرارات" بأعلى درجة عند (م=3.91)، وتقترب هذه النتيجة مما أكده (التمام، ٢٠١٩)، في دراسته عن امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية، بأن درجة ممارسة الطلاب لمهارة اتخاذ القرار كانت عالية وبمتوسط حسابي (٣,٨٢)، وتتفق مع دراسة (فرج، 2019)، حيث وجدت الباحثة أن طلاب جامعة الطائف يمتلكون مهارة اتخاذ القرار بدرجة عالية عند (م=3.58).

٥. يرى طلاب الجامعة الإسلامية أنهم يمتلكون مهارة العمل الجماعي بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (م=3.85)، وحظيت الفقرة "أتعامل بالعدل مع أفراد المجموعة التي أديرها" بدرجة عالية جداً عند (م=4.23). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الطهراوي (2015)، حيث بلغ امتلاك الطلاب في مجالس الطلاب

في الجامعات الفلسطينية لمهارة العمل الجماعي عند (م=3.60) بدرجة عالية، بينما تختلف مع ما توصلت له دراسة (بدرخان، 2018)، حيث وجد أن طلاب جامعة عمان الأهلية في الأردن يمتلكون مهارة العمل الفريقي بدرجة متوسطة عند (م=3.21).

إجابة السؤال الثاني من أسئلة البحث الرئيسة وهو: ما درجة إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية؟

بالنظر إلى جدول (6) يتضح أن هذا المحور قد تكون من خمس فقرات، وبينت النتائج أن إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية لدى طلابها جاءت بدرجة عالية عند متوسط حسابي (م= 3.46) كما يرى طلابها المشاركون في هذه الدراسة. وقد حصلت فقرة "أبحث عن أي فرصة للقيام بمهمة إدارية في الجامعة لتنمي مهاراتي القيادية" على أعلى درجة (م= 3.59)، وأقل درجة هي للفقرة " تقدم لي الجامعة فرصة الدراسة لمقررات تنمي المهارات القيادة" عند متوسط (م=3.27).

جدول (٥):

درجة إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية لدى طلابها

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محور إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية			
32	تشجعني الجامعة على المشاركة في المجالس الطلابية.	3.37	1.280
33	تشجعني الجامعة على المشاركة في الأنشطة الطلابية.	3.56	1.255
34	تشجعني الجامعة للالتحاق بدورات تدريبية تنمي المهارات القيادية لدي.	3.53	1.237

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
35	أبحث عن أي فرصة للقيام بمهمة إدارية في الجامعة لتنمي مهاراتي القيادية.	3.59	1.327
36	تقدم لي الجامعة فرصة الدراسة لمقررات تنمي المهارات القيادة.	3.27	1.308
	المتوسط العام	3.46	1.287

يتضـــح من خلال الجدول التالي رقم (7) النتائج التالية: يرى طلاب الجامعة الإسلامية أن إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية لديهم جاءت بدرجة عالية عند (م=3.42)، وهذا قد يتســـق مع تقييمهم لأنفســـهم بامتلاكهم للمهارات القيادية بدرجة عالية حسبما عرض في إجابة الأسئلة الســابقة، وانعكاسًــا لجهود الجامعة في تعزيز المهارات القيادية لدى طلابها، وخصوصًا ما يقدمه كرسي تنمية مهارات طلاب المنح، وتتفق هذه النتيجة مع دراســة (الجرادات، 2017)، التي وجد فيها أن دور عضــو هيئة التدريس في تعزيز وتنمية المهارات القيادية كان عاليًا عند (م=3.63)، بينما تختلف نتيجة هذا البحث عما أكده (القحطاني، 2018)، حيث إنه وجد أن جهود الجامعات في تنمية المهارات الحياتية (ومنها القيادية)، ســـواء عبر المقررات الدراسـية، الأنشـطة، وعضـو هيئة التدريس والأسـاليب التدريسـية، كانت بدرجة متوسطة عند (م=2.60)، وكانت كلية الحديث الشريف قد حصلت على أعلى درجة عند (م=3.93)، بينما كانت أقل كلية هي الحاســب الآلي عند (م=2.80)، وربما يفسـر ذلك حداثة كلية الحاسـب الآلي، وعدم وجود برامج متخصـصـة لتطوير مهارات الطلاب، بحسـب إفادة مسـؤولي الكلية، وتراوحت باقي الكليات بين هاتين الدرجتين.

جدول (6):

درجة إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية لطلابها موزعة على الكليات العشر

محور إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية			
م	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الشريعة	٣,٠٨	1.349
٢	الدعوة وأصول الدين	٣,١٦	1.341
٣	الانظمة والدراسات القضائية	٣,٥٣	١,٢٥١
٤	الحديث الشريف	٣,٩٣	١,١٩٣
٥	السنة التحضيرية	٣,٧٣	1.178
٦	العلوم	٣,٢٢	1.260
٧	اللغة العربية	٣,٦٧	1.280
٨	الهندسة	٣,٣٥	1.149
٩	الحاسب الآلي	٢,٨٠	1.407
١٠	القرآن الكريم	٣,٧١	١,٣٠١
	المتوسط العام	**3.42**	**1.287**

إجابة السؤال الثالث من أسئلة البحث الرئيسة، وهو: ما الأنشطة التي تقدمها الجامعة الإســـلامية لطلابها، ويرون أنها تنمي المهارات القيادية لديهم؟

وفي معرض اكتشـــاف ما تقدمه الجامعة الاســـلامية لطلابها من فرص ودورات لتطوير المهارات القيادية فقد كان هذا السؤال من أسئلة الاستبانة سؤالا اختياريًّا، مفتوح الإجابة؛ لترك الحرية للطالب بأن يجيب بحسب خبرته

الشخصية. وأجاب عن السؤال عدد 355 طالب، من جميع الكليات وهنا عرض مختصر لإجاباتهم. تباينت إجابات الطلاب عن هذا السؤال، فقد أجاب 182 طالبًا، أي قرابة نصف المشاركين بعدم وجود أنشطة في الكليات التي يدرسون بها. وكان عددهم كالتالي: 56 طالبًا من كلية الشريعة مرحلة البكالوريوس، 30 طالبًا من كلية الأنظمة، و16 طالبًا من كلية الدعوة، 16 من كلية العلوم، 10 من كلية الحديث، 7 من الهندسة، 9 من الحاسب، ومن اللغة العربية 4 طلاب، و2 من كلية القران الكريم، وفي السنة التحضيرية للكليات العلمية 13 طالبًا، وفي مرحلة الدراسات العليا 15 طالبًا من كلية الدعوة أجابوا بعدم وجود أنشطة تنمي المهارات القيادية لديهم. و3 طلاب من الحديث، وطالب واحد من الشريعة وطالب آخر من العلوم. أما الطلاب الذين أجابوا بأن الجامعة قد وفرت لهم بعض الأنشطة بهدف تطوير مهاراتهم القيادية فكان عددهم، 173 طالب. وتنوعت الإجابات في هذا الجانب، حيث كانت أغلب الاجابات أن الجامعة توفر دورات تدريبية لتطوير هذه المهارات القيادية، وأنهم شاركوا في برامج تنمية المهارات القيادية التي يقدمها كرسي تنمية مهارات طلاب المنح، سواء بالمسار العام للقيادة أو دورات أخرى مثل مهارات الاتصال.

وقد أجاب أكثر من طالب بأنهم استفادوا في تنمية مهاراتهم القيادية من خلال تكليف الجامعة لهم بالعمل كمندوبين للجنسيات، حيث يمثل كل جنسية أحد طلابها، ويكون حلقة وصل بين الكليات، وبين عمادة الأنشطة والطلاب من البلد الذي ينتمي إليه. وقد نص أحد الطلاب على التالي: "تطورت مهاراتي القيادية من خلال: عملي كمندوب لطلاب جنسيتي،

ومشاركتي في المهرجان واستقبال المسؤولين من ضيوف الجامعة، ومشاركتي في اليوم الوطني ودورات الحاسب الآلي وتنمية المهارات، وغيرها مثل: شاعر الجامعة، ومسابقة القرآن الكريم وغيرها" وكذلك أجاب طالب آخر بالاستفادة من عمله كمشرف للوحدة السكنية التي يسكن بها، وتعاونه مع المشرف الإداري في ذلك، وهذه المهام تتفق مع ما أكد عليه (آل سيف، ٢٠١٣) في مقترحات دراسته حول الأنشطة التي يمكن أن تسهم في تطوير المهارات القيادية. كذلك أجاب بعضهم أنه استفاد من الانضمام لعشائر الجوالة في تطوير المهارات القيادية، حيث يتولون بعض المهام، مثل: قيادة الفرق المشاركة، وتكليف بعض أعضاء هيئة التدريس لهم بالإلقاء في المحاضرات. ووضح بعضهم أنه يعمل كمعلم في حلقات المسجد النبوي سواء لتدريس القرآن الكريم او المتون أو غيرها مما يتميز به طلاب الجامعة الاسلامية من العلم الشرعي.

أهم النتائج والتوصيات:

١. اعتقاد طلاب الجامعة الإسلامية المشاركين في الدراسة، أن درجة امتلاكهم للمهارات القيادية الخمس التي ركزت عليها هذه الدراسة، وهي: التخطيط، الاتصال، العمل الجماعي، حل المشكلات، اتخاذ القرار جاءت بدرجة عالية، حيث إن المتوسط العام هو (م=3.72).

٢. ومن حيث ترتيب الكليات، فكانت كلية العلوم في المرتبة الأولى (م=3.93)، وفي المرتبة الأخيرة طلاب السنة التحضيرية عند درجة (م= ٣,٥٥).

٣. هناك اعتقاد لدى طلاب الجامعة الإسلامية بامتلاك مهارة التخطيط بدرجة عالية، وكان المتوسط الحسابي عند (م= ٣,٧٧)،

٤. هناك اعتقاد لدى طلاب الجامعة الإسلامية بامتلاك مهارة الاتصال بدرجة عالية، وكان المتوسط الحسابي عند (م= 3.88)،

٥. يرى طلاب الجامعة الإسلامية أنهم يمتلكون مهارة حل المشكلات بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (م=3.62)،

٦. يعتقد طلاب الجامعة الاسلامية أنهم يمتلكون مهارة اتخاذ القرارات بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (م=3.49)،

٧. يرى طلاب الجامعة الإسلامية أنهم يمتلكون مهارة العمل الجماعي بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (م=3.85)،

٨. ويعتقد طلاب الجامعة الإسلامية أن إسهام الجامعة في بناء المهارات القيادية كانت بدرجة عالية عند متوسط حسابي (م= 3.41). ويتضح ذلك من خلال المهارات المكتسبة من الدورات التي يقدمها كرسي تنمية مهارات طلاب المنح والأعمال التي توكل لهم من عمادة الأنشطة الطلابية.

التوصيات:

١. حث أعضاء هيئة التدريس على تفعيل إستراتيجية التعلم التعاوني بين الطلاب، لبناء بعض المهارات القيادية، مثل حل المشكلات، وتعزيز العمل الجماعي وغيرها، وقد أكد شامبر وماهوني (Schamber, and Mahoney, 2006)، على أن التعلم التعاوني يمكن

أن يسهم في تطوير التفكير الناقد بمستوى عالٍ، والقدرة على حل المشكلات لدى الطلاب بسبب تركيزه على مدخلات جماعية من أعضاء المجموعة.

٢. العمل على دراسة أثر برنامج تنمية المهارات القيادية الذي ينظمه كرسي تنمية مهارات طلاب المنح في الجامعة الإسلامية، حيث يرى إيتش (Eich, 2008)، أن هناك القليل من البحوث التجريبية أو الأدلة العلمية التي تقيم البرامج والأنشطة المختصة بالمهارات القيادية لدى الطلاب، وكيف تسهم في التطور القيادي لديهم وفي تعليمهم.

٣. جعل المهارات القيادية جزءًا أساسيًّا من خطة الأنشطة الطلابية في جميع الكليات.

٤. فتح المجال للطلاب لممارسة العمل داخل الجامعة؛ لما لذلك من صقل للمهارات القيادية بشكل فعال كما أكدت ذلك دراسة باكسا (Baxa, 2017).

٥. توسيع مشاركة الطلاب في المجالس الطلابية، وتسلم مناصب قيادية فيها.

مراجع الدراسة

أبو كوش، يوسف (٢٠١٢). *السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي*. (رسالة ماجستير). تم الاسترجاع من http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=71282 بتاريخ 20/10/2019.

الأشقر، وفاء (٢٠٠٨). مدى تحقق مهارة الاتصال لدى طلبة الجامعات الأردنية. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*. ع ٣٢، ج ٢.

الأغا، رائد (٢٠٠٨)، المهارات القيادية لدى المسؤولين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية (جوال) بين الواقع والمنظور المعياري. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

التقرير السنوي للجامعة الإسلامية، (2018). تقرير مطبوع من مركز الإحصاء والمعلومات، وكالة الجامعة للتطوير.

التل، وائل (٢٠١٤)، دور أنشطة الجامعات في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى الطالب الجامعي: حالة جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية. *مجلة عجمان للدراسات والبحوث*، مج١٣، ع٢.

التمام، عبدالله (٢٠١٩). مدى ممارسة طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة لمهارة اتخاذ القرار وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم. *مجلة البحث العلمي في التربية*، جامعة عين شمس. ع20.

الجرادات، خالد (٢٠١٧)، دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة في الجامعة الهاشمية. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*. مج١٢، ع١٥٩:١-١٧٢

الحسن ماهر، (٢٠٠٤)، القيادة نظريات وأساسيات ومفاهيم، دار الكندي للنشر والتوزيع، إربد، عمان.

الذبياني، أحمد (2018)، دور مدير المدرسة في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب المدارس الثانوية الحكومية للبنين بمدينة الرياض. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. م٢ ع١٢.

آل سيف، مبارك (2013)، *تصور مقترح لبرنامج تطوير المهارات القيادية لطلاب الجامعات السعودية في ضوء الخبرات والتجارب الدولية*. (رسالة دكتوراه). تم الاسترجاع من http://thesis.mandumah.com/Record/198232 بتاريخ 18/8/2019.

الطهراوي، كمال (2015)، *المهارات القيادية لدى أعضاء المجالس الطالبية وعلاقتها بمستوى الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية*. (رسالة ماجستير) تم الاسترجاع من http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=229035 بتاريخ 15/9/2019.

العلاقي، مدني. (2000) *الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية*. ط(9) جده، تهامة للطباعة والنشر.

العمري، مشرف (2014)، *دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طلاب جامعة الباحة*. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الباحة.

القحطاني، عوض (2018)، *مسؤولية الجامعات السعودية في تنمية المهارات الحياتية لدى طلابها من منظور التربية الإسلامية، مع تقديم تصور مقترح*. (رسالة دكتوراه غير منشورة). الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة.

الوذيناني، محمد (2017)، الأنماط القيادية الطلابية الممارسة في الأنشطة الجامعية كما يتصورها الطلاب ومشرفوهم. *المجلة التربوية*، م32، ج 125.

بدرخان، سوسن (٢٠١٨)، أثر برامج صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. مج١٩، ع٣:٥٧١-٦٠٠

علام، صـــلاح (٢٠١٢)، *البحث التربوي كفايات للتحليل والتطبيقات*، ط (١)، دار الفكر، عمـان الأردن، ترجمـة لكتـاب Gay, L. R., Mills, G. E.، & Airasian, P. W. (1996). *Educational research: Competencies for analysis and application*.

فرج، شدى (٢٠١٩). دور جامعة الطائف في تنمية مهارات القيادة لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لخريجي الجامعة. *المجلة التربوية في جامعة سوهاج*، ع64 جزء 2.

فروانة، عامر (٢٠١٤)، *فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

قطامي، يوسـف وقطامي، نايفة (2001)، *سـيكولوجية التدريس*، دار الشـروق للنشـر والتوزيع، عمان، الأردن.

قيادي (2019)، *نشـرة طلابية تصـدر عن كرسـي تنمية مهارات طلاب المنح بالجامعة الإسـلامية*، السـنة الأولى – العدد الأول فبراير 2019. تم الاسـترجاع من https://bit.ly/2qFIRmI بتاريخ 27/10/2019.

مريزيق، هشام (٢٠٠٨). *دراسات في الإدارة التربوية*. دار غيداء، عمان الأردن.

ملحم، سامي (٢٠٠٢)، *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، ط (٢) دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

References

Al-Omari, A. A., Tineh, A. M. A., & Khasawneh, S. M. (2008). Leadership skills of first-year students at public universities in Jordan. *Research in Post-Compulsory Education*, *13*(3), 251-266.

Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, *5*(1), 6-14.

Barrett, D. (2008). *Leadership communication*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Bass, B., Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research and managerial application*. New York: Simon & Schuster.

Baxa, G. V. C. (2017). *Putting skills into practice: The relationship between leadership development from the student employment experience and post-college profession* (unpublished doctoral dissertation) University of Hawai'i at Manoa, Honolulu, HI.

Bialek, S. C. & Lioyd, A. G. (1998). Post-graduation impact of student leadership. ED4/7669 American Coll. Personal Association, Alexandria VA.

Birkenholz, R. J., & Schumacher, L. G. (1994). Leadership skills of college of agriculture graduates. *Journal of Agricultural Education*, *35*(4), 1-8.

Bush, Tony (2011) *Theories of educational leadership and management.* Los Angeles, CA: Sage Publications.

Dalina, Kevin R (٢٠١٦). *Students' Perceptions Of Leadership Skills Gained At A County College*. University of New England, Australia (Unpublished doctoral dissertation).

Eich, D. (2008). A grounded theory of high-quality leadership programs: Perspectives from student leadership development programs in higher education. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *15*(2), 176-187.

Ewell, P. (2007). *Applying learning outcomes concepts to higher education: An overview.* A report prepared for the University of Hong Kong Grants Committee. Boulder, CO: National Center for Higher Education Management Systems (NCHEMS).

Hesse, F., Care, E., Buder, J., Sassenberg, K., & Griffin, P. (2015). A framework for teachable collaborative problem solving skills. In E. Care, P. Griffin, & M. Wilson (Eds.), *Assessment and teaching of 21st century skills* (pp. 37-56). Springer, Dordrecht.

Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, *63*, 96–110.

Knezevich, S.J. (1984) *Administration of public education*, New York, NY: Harper and Row. In D.M. Beach & J. Reinhartz (eds.), Supervisory Leadership, Needham Heights, Massachusetts: Allyn and Bacon, p.74

Kotwal, M. (2016). *Model and method for competency mapping and assessment.* SunRise Management Consulting Services. Retrieved from: http://www.authorstream.com/Presentation/mskmskmsk-2798580-sunrise-model-competency-mapping at 20/10/2019

Rost, J. C. (1991). *Leadership for the twenty-first century.* Greenwood Publishing Group.

Schamber, J. F., & Mahoney, S. L. (2006). Assessing and improving the quality of group critical thinking exhibited in the final projects of collaborative learning groups. *The Journal of General Education*, *55*(2), 103-137.

Schellings, G., & van Hout-Wolters, B. (2011). Measuring strategy use with self report instruments: Theoretical and empirical considerations. *Metacognition and Learning*, *6*, 83–90.

Shertzer, J. E., & Schuh, J. H. (2004). College student perceptions of leadership: Empowering and constraining beliefs. *National Association of Student Personnel Administrators Journal*, *42*(1), 111-131.

Van Aken, J. E., & Berends, H. (2018). *Problem solving in organizations.* Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Zimmerman-Oster, K., & Burkhardt, J.C. (1999*). Leadership in the making: Impacts and insights from leadership development programs in U.S. colleges and universities*. Battle Creek, MI: W. K. Kellogg Foundation.

Translation of Arabic References:

Abu Kush, Youssef (2012). *Leadership and social responsibility features of students participating and not participating in student activity groups.* (Master Thesis). Retrieved from http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=71282 at 20/10/2019

Al- Agha, Ra'ed (2008). *Leadership Skills of the officials in Palestinian Cellular Communications Company (Jawal) between reality and the normative perspective.* (Unpublished Master Thesis), Islamic University, Gaza.

Al- Alaqi, Madani. (2000*). Management An analytical study of jobs and administrative decisions.* T (9) Jeddah, Tuhama for printing and publishing.

Al- Ashqar, Wafa (2008) .The extent to which communication skill has been achieved by Jordanian university students. *Journal of the Faculty of Education*, Ain Shams University. No. 32, part 2.

Al-Hassan Maher, (2004).Leadership, the Theories, Fundamentals and Concepts, *Dar Al-Kindi for Publishing and Distribution,* Irbid, Amman.

Al-Jaradat, Khaled (2017). The role of faculty members in developing leadership skills among students at the Hashemite University. *Taibah University Journal for Educational Sciences.* Vol. 12, No. 1: 159-172

Allam, Salah (2012). *Educational Research as Competencies for Analysis and Applications*, T (1), Dar Al-Fikr, Amman Jordan, translation of the book entitled: 'Educational research: Competencies for analysis and application', by Lorrie R. Gay, Geoffrey E. Mills & Peter W. Airasian, (1996).

Al-Omari, Musharraf (2014). *The role of student activities in developing leadership skills among students of Al-Baha University.* (Unpublished Master Thesis) Al-Baha University.

Al-Qahtani, Awad (2018). *The responsibility of Saudi universities in developing the life skills of their students from the perspective of Islamic education, with a suggested proposal.* (Unpublished doctoral thesis). Islamic University, Medina.

A'l- Saif, Mubarak (2013). *A suggested perspective of a program for developing leadership skills for Saudi university students in the light of international experiences and expertise.* (Ph.D). Retrieved from http://thesis.mandumah.com/Record/198232 at 18/8/2019

Al-Tahrawi, Kamal (2015). *Leadership skills of student council members and their relationship with the level of student activities in Palestinian universities.* (Master Thesis) Retrieved from http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=229035 at 15/9/2019

Al-Tal, Wael (2014). The role of university activities in exploring and developing leadership skills of a university student: the case of Jazan University in the Kingdom of Saudi Arabia. *Ajman Journal of Studies and Research*, Vol. 13, No. 2.

Al-Tammam, Abdullah (2019). The extent of students of the Islamic University of Madinah practicing decision-making skill and its relationship to the behavior of organizational citizenship from their point of view. *Journal of Scientific Research in Education*, Ain Shams University. No. 20.

Al-Wethinani, Muhammad (2017). student leadership types practiced in university activities as perceived by students and their supervisors. *Educational Journal*, Vol. 32, part 125.

Al- Zobyani, Ahmed (2018). The role of the school principal in developing leadership skills among government secondary school students for boys in Riyadh. *Journal of Educational and Psychological Sciences*. Vol.2, No.12.

Badrakhan, Sawsan (2018). The impact of King Abdullah II Fund for Development programs on developing leadership skills among Al-Ahliyya Amman University students in Jordan. *Journal of Educational and Psychological Sciences.* Vol. 19, No. 3: 571-600

Faraj, Shada (2019). Taif University's role in developing leadership skills of its students in the light of improving the competitiveness of university graduates. *The educational journal of the University of Sohag*, No. 64, part 2.

Ferwana, Amer (2014). *The effectiveness of a training program to develop leadership skills among high school students.* (Unpublished Master Thesis), Islamic University, Gaza.

Melhem, Sami (2002). *Research Methods in Education and Psychology,* Ed. (2) Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Mraizeq, Hisham (2008). *Studies in educational administration.* Ghaida House, Amman, Jordan.

Qatami, Youssef and Qatami, Naifah (2001). *Psychology of Teaching,* Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Qyadi (2019), *Student bulletin issued by the Chair of Skills Development for Scholarship Students at the Islamic University*, first year - first issue February 2019. Retrieved from https://bit.ly/2qFIRmI at 27/10/2019

The annual report of the Islamic University, (2019). A printed report from the Statistics and Information Center, University Vice Presidency for Development.

الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Journal of
Educational and Social Sciences

Safar 1442 Hijri / October2020 No. 3