

مستوى توافر المهارات الإدارية والقيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم

عبد الرحمن بن سعد العجلان*

Doi: //10.47015/19.3.9

تاريخ قبوله: 2022/8/4

تاريخ تسلم البحث: 2022/3/2

The Availability Level of Management and Leadership Skills as a Requirement of the Labor Market among Master Students at the College of Education at Qassim University

Abd Al-Rahman Bin Sa'd Al-Ajlan, Al-Qassim University, Saudi Arabia.

Abstract: The aim of this study was to determine the level to which master's students at the College of Education at Qassim University possessed the management and leadership skills required by the labor market. The study also sought to determine whether there are distinctions in the availability of these skills based on the age, gender and employment status of the sample participants. The descriptive survey method to achieve the goal of the study and to answer its questions centered on identifying the level of availability of management and leadership skills among male and female graduate students at the master's level while revealing whether there are statistically significant differences due to the variable gender, functional status and age. The population of the study included 327 male and female students from Qassim University's College of Education across all fields. The basic research sample included 102 master's students from Qassim University's College of Education who were chosen at random using the cluster approach. The study's findings revealed that while graduate students had a high level of availability of leadership and management skills, male employees aged 35 and up had a slightly higher level of availability of management and leadership skills than other groups. This distinction is not statistically significant and it could be attributed to the level of statistical effect for each variable (statistical power) and to the small sample size necessary to achieve that statistical effect. The study recommends conducting a comparable study, but on a larger scale, for graduate students across the Kingdom of Saudi Arabia. The study also recommends that during the university stage, students' leadership and management skills be developed and that they be encouraged to volunteer so that they can apply what they have learned in the theoretical aspect of leadership and management skills.

(Keywords: Management Skills, Leadership Skills, Student Leadership, Labor Market Skills, Professional Development)

ملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى توافر المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم، والكشف عما إذا كان هناك فروق في مستوى توافر تلك المهارات تعزى إلى متغير العمر والجنس والحالة الوظيفية لأفراد العينة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق هدف الدراسة. تمثل مجتمع الدراسة من طلبة كلية التربية بجامعة القصيم والبالغ عددهم 327 طالبًا وطالبة في جميع التخصصات في كلية التربية، تكونت عينة البحث الأساسية من 102 من طلبة الماجستير بكلية التربية في جامعة القصيم، تم اختيارهم بالطريقة العنقودية العشوائية. كشفت نتائج الدراسة أن مستوى توافر المهارات القيادية والإدارية لدى طلبة الدراسات العليا أتى بدرجة مرتفعة لكن مستوى التوافر في المهارات الإدارية والقيادية كان أعلى قليلًا عند الذكور والموظفين، والفئة العمرية من 35 سنة فأعلى مقارنة بالفئات الأخرى، إلا أن هذا الفرق غير دالًا إحصائيًا، وقد يرجع ذلك إلى مستوى التأثير الإحصائي لكل متغير (Statistical Power) وعدد العينة المحدود الملبي لذلك التأثير الإحصائي. توصي الدراسة بإجراء دراسة مماثلة ولكن تكون على مستوى تمثيلي أكبر لطلبة الدراسات العليا في جميع مناطق المملكة العربية السعودية، وتوصي بضرورة الاهتمام بتطوير المهارات القيادية والإدارية لدى الطلبة أثناء المرحلة الجامعية وتشجيعهم على العمل التطوعي ليتمكنوا من تطبيق ما يتعلموه في الجانب النظري فيما يخص المهارات القيادية والإدارية.

(الكلمات المفتاحية: المهارات الإدارية، المهارات القيادية، القيادة الطلابية، مهارات سوق العمل، التدريب والتطوير)

مقدمة: يشهد التعليم العالي في المملكة العربية السعودية نموًا متسارعًا؛ إذ تضاعف عدد الجامعات في وقت قياسي من سبع جامعات حكومية في عام 2007 إلى 30 جامعة حكومية حتى عام 2015، ولم يقتصر النمو على زيادة عدد الجامعات فحسب، بل اتسعت رقعة النمو إلى استحداث برامج جديدة نوعية في كل قسم من الأقسام العلمية، ولا شك أن هذا التطور له تداعيات إيجابية على النمو المعرفي والثقافي للموارد البشرية السعودية، ولكن لا بد من النظر إلى الموازنة مع متطلبات سوق العمل وما يحتاج إليه من كفاءات ومهارات بجودة عالية، فقد ينعكس هذا النمو والتطور في التعليم العالي ليصبح عبئًا على سوق العمل بضخ عدد كبير من الخريجين؛ فيتسبب ذلك في إحداث خلل في التوازن بين مخرجات التعليم وما يحتاج إليه السوق من طاقة بشرية.

ولم يقتصر التطوير العلمي والبشري في المملكة العربية السعودية على إنشاء الجامعات فحسب، بل سعت وزارة العمل في المملكة العربية السعودية إلى توفير فرص تجارية ومجالات وظيفية في سوق العمل، وذلك بتوسيع رقعة التوظيف من خلال برنامج سعودة الوظائف الحكومية والأهلية كذلك، التي يقصد بها توظيف السعوديين وتقليل أعداد المتعاقدين من

* جامعة القصيم، السعودية.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2023.

الاتحاق بالتعليم العالي أظهرها أمنيتهم بالحصول على الشهادة الجامعية لو توفرت لهم الظروف، ويشعر 60% أن الذهاب إلى الجامعة كان سيحسن مستوى معيشتهم الحالي بشكل أفضل (The Importance of Higher Education in the 21st Century, 2019).

وعند النظر إلى طرق بناء خريجين ذوي كفاءات قيادية وإدارية، تبرز أهمية توفير برامج تدريبية قيادية موجهة للطلاب؛ بغرض التطوير والإعداد لمتطلبات سوق العمل، يذكر أوستين وكوبورن (Osteen & Coburn, 2012) أن برامج القيادة الناجحة هي التي تتميز بأربع خصال: أن تكون تلك البرامج مرتبطة بأهداف التعليم العالي، ورسالة المؤسسة، وتحظى بالدعم الإداري، وتقام في بيئة تعاونية؛ فكل هذه الخصال الأربع تركز على الهدف الأساس وهو تعليم القيادة الطلابية الحديثة والمؤثرة في حياة الطالب العلمية والعملية وتأصيلها.

ومن جانب آخر، فقد أشار نصيرات (Nusirat, 2017) إلى ركائز التميز في برامج الإعداد الأكاديمي القادرة على الرفع من جودة مخرجات التعلم، وبناء المهارات الطلابية؛ إذ ذكر سبع ركائز تمثلت في التالي:

- 1- الطالب، فهو المحور الأساس المراد التأثير فيه وبناءه، فمن المهم انتقاء الطلبة المتميزين أثناء القبول في برامج الدراسات العليا.
 - 2- عضو هيئة التدريس، وهو المنفذ لمعظم أهداف المؤسسة التعليمية، فجودته تتمثل في تميزه التدريسي والتدريبي والبحثي.
 - 3- المقررات الدراسية؛ إذ إنها أحد مصادر التعليمية الأولية للمعرفة والمعلومات الموثوقة والمهارات الأكاديمية.
 - 4- طرق التدريس، فهي الوسيلة التي من خلالها تترجم الكلمات إلى تطبيقات عملية ومعرفة دقيقة الفهم، ومن خلالها يُحفز الطالب على الفهم الأعمق للمقررات، وزرع روح التعلم المستمر فيه، وألا تقتصر طريقة التدريس على التلقين المجرد.
 - 5- الإمكانيات المادية من موارد مالية ولوجستية؛ كالمباني المجهزة وسهولة استخدامها.
 - 6- الإدارة العليا التشريعية، والمتمثلة في المشرعين لسياسات التعليم واتجاهاتها، ومدى وضوحها، ومرونة تطبيقها مع الالتزام بها.
 - 7- تقويم الأداء، وذلك يتطلب وجود مقاييس عادلة ومحكمة وملائمة لتقييم العناصر السابقة؛ لضمان عملية التطوير المستمر.
- وبالنظر إلى مهارات سوق العمل الأكثر شيوعاً وتقاطعاً مع الكثير من الوظائف، نجد أن أحد أهم المهارات بعد التخصص الدقيق هي المهارات القيادية والمهارات الإدارية كذلك أو الفنية، فنجد أن الطبيب والجندي والمعلم والمهندس والقاضي وغير ذلك

جنسيات أخرى. بالإضافة إلى ذلك، تتوجه المملكة العربية السعودية إلى سعودة القيادات في المؤسسات والشركات، فقد أوضحت العربية نت (Al-Arabia. Net, 2020) في تقرير لها أن مجلس الشورى السعودي يدرس تعديل الفقرة الثانية من المادة 26 في نظام العمل الخاص بنسبة توظيف السعوديين في الأماكن القيادات لتصل إلى 75%.

فبناءً على التطور الهائل والزيادة المتسارعة في أعداد الجامعات والفرص التي تسعى المملكة العربية السعودية إلى توفيرها وإتاحتها للشباب السعودي؛ يتعين على التعليم وخاصة التعليم العالي إعداد الطالب مهنيًا في مجال تخصصه، وكذلك بناء المهارات القيادية والإدارية اللازمة لمواءمة التحول السريع، وردم الفجوة التي قد تحدث في سوق العمل. وبالنظر إلى مخرجات التعليم، نجد أن التعليم العالي يقع عليه عبء كبير ليس فقط في الرفع من جودة التعليم، ولكن أيضًا في بناء أجيال منتجة وقادرة على تحمل المسؤوليات، وتمتتع بكفاءات قيادية وإدارية تمكنهم من خوض المنافسة في سوق العمل بجدارة، وإعدادهم ليكونوا ليس فقط منجزين للأعمال الوظيفية، ولكن مشاركين في صناعة التميز والتطوير والإبداع في وظائفهم (Al-Rubaie, 2008).

فمن جانب أهمية دور التعليم الجامعي، فقد أوضح بافل (Pavel, 2012) أن التعليم الجامعي يسعى إلى إتاحة الفرص وطرق التعلم التي تساعد الطلاب في تطوير ذاتهم وقدراتهم بشكل مستمر، وتمكينهم من النمو بقدراتهم لأعلى مستوى، وذلك من خلال النمو المعرفي والفكري، وإعدادهم لحياتهم العملية، وتعزيز دوره كمؤسسة تعليمية عليا في خدمة المجتمع، وهذا ما قد ينعكس على منافع الأفراد الشخصية والاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى تلبية الاحتياج الاقتصادي لسوق العمل.

فبالنظر إلى التعليم العالي في المملكة العربية السعودية نجد أن وزارة التعليم قد أوضحت بجلاء دور التعليم في بناء الإنسان والمجتمع وذلك بـ "إتاحة التعليم للجميع، ورفع جودة عملياته ومُخرجاته، وتطوير بيئة تعليمية مُحفزة على الإبداع والابتكار لتلبية مُتطلبات التنمية، وتحسين حوكمة نظام التعليم وتطوير مهارات وقدرات مَنسوبيه، وتزويد المُتعلمين بالقيم والمهارات اللازمة ليُصبحوا مُواطنين صالحين، مُدركين لمسؤولياتهم تجاه الأسرة والمجتمع والوطن (Ministry of Education, 2021). وعليه، فللتعليم العالي دور محوري في الإسهام برفقي المجتمع معرفيًا وحضاريًا واقتصاديًا من خلال تخريج كفاءات ذات مهارات قيادية وإدارية قادرة على الإسهام بفاعلية في المجتمع وسوق العمل.

وعلى صعيد متصل لأهمية التعليم العالي لمستقبل الطالب وحياته الوظيفية والمعيشية؛ فقد عرض موقع جامعة فيستا الأمريكية الرسمي جزءًا من نتائج دراسة أجراها المركز الوطني للسياسة العامة والتعليم العالي، حيث أظهرت أن 84% تقريبًا من الأمريكيين يعتقدون أهمية التعليم العالي للمضي قدمًا في الحياة، و 66% من بين هؤلاء الأمريكيين الذين لم تتح لهم فرصة

رؤية مشتركة ودعم نفسي لتحفيز الدافعية الذاتية لديهم. أما المهارات الإدارية أو الفنية، فهي المرتبطة بإنجاز المهام بالشكل المطلوب وفي الوقت المحدد، ومن هنا تأتي أهمية التعليم العالي في تنمية تلك المهارات لدى طلاب الدراسات العليا أثناء الدراسة، وقبل الانخراط في سوق العمل.

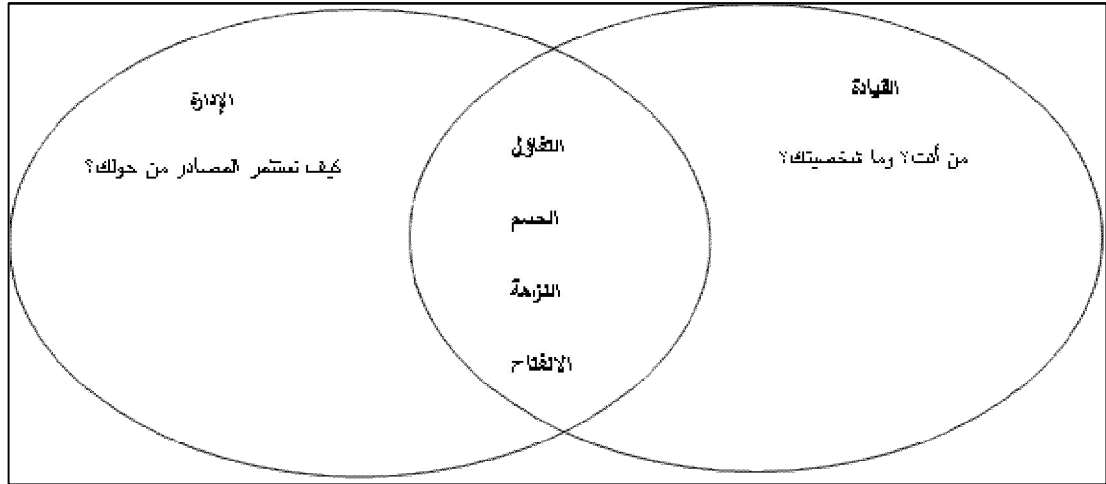
ومن جانب المهارات القيادية والإدارية فقد أشار أزيد وآخرون (Azad et al., 2017) إلى أن المهارات القيادية تتمثل في (من أنت؟). وتتمثل المهارات الإدارية أو الفنية في كيفية استخدامك وتوظيفك للموارد من حولك، فالقاسم المشترك بين هاتين المهارتين هو التفاؤل والحسم والنزاهة والانفتاح والتواصل كما يوضحه الشكل (1).

من أنواع المهن، مرشح لأن يتقلد منصبًا قياديًا، ؛ فعلى الرغم من أن التخصص فرقههم لكن القاسم المشترك بينهم هو امتلاك المهارات القيادية والإدارية التي تجعل منهم طاقة بشرية مطورة وساعية للتجديد بدل التنفيذ وتكرار الواقع دون تحسن، ومن هنا أتت أهمية التركيز على هاتين المهارتين وبنائهما في الطلبة أثناء دراستهم الجامعية، وأضاف إيساك (Isacke, 2013) وكذلك جول وجولنر (Golle & Gollner, 2018) أن المهارات القيادية هي مهارة قيمة تريدها الشركات المؤسسات الأكاديمية في الموظفين الذين يتطلعون إلى قبولهم للتوظيف.

يذكر القحطاني (Al-Gahtani, 2014) أن الشخص الفعال والمؤثر هو الذي يمتلك المهارات القيادية والإدارية على حد سواء، فتتمثل المهارات القيادية في التأثير في الأتباع من خلال

الشكل (1)

القيادة والإدارة ونقاط الالتقاء.



وأما السمات الإدارية، فإن المدير يدير ويضع أهدافًا محددة، ويوفر هيكل المهمة للفريق، ويضع الخطط المحددة، وينظم العمل، ويندب نفسه أو شخصًا لمتابعة العملية الفنية، ويعمل على تنفيذ الإستراتيجيات، ويحل المشكلات، ويضع الخطوات التفصيلية لإنجاز الأعمال. أما السمات المشتركة بين القائد والمدير، فتتمثل في التواصل المفتوح مع الأتباع، والأمانة، والعمل على التكامل، والحسم، وتعزيز الاحترام، والعطف، والإبداع، وزرع الثقة، والتفاؤل، والالتزام.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت المهارات القيادية، لكنها لم تتوحد على شرح محدد لطبيعة القيادة، يذكر كوزز وبوسنر (Kouzes & Posner, 2012) أن القيادة ليست فقط مقدرة أو سمات ينشأ عليها الشخص، بل هي علم يمكن اكتسابه؛ وهي قائمة على مجموعة من الأنماط التي يمكن ملاحظتها من ممارسات وسلوكيات ومجموعة من المهارات والقدرات التي يمكن ملاحظتها.

وأشار كوترمان (Kotterman, 2006) إلى أن القيادة والإدارة تتداخلان، لكنهما ليسا الشيء نفسه، وفي وقت مبكر أكد كاتز (Katz, 1955) أن القيادة هي علاقة تأثير متعددة الاتجاهات، في حين أن الإدارة هي علاقة سلطة أحادية الاتجاه، وأوضح القاردين (The Guardian, 2013) أن كلاً من القيادة والإدارة تهدفان إلى التأثير والعمل مع الناس والسعي لتحقيق أهداف مشتركة.

ومن جانب السمات المشتركة بين المهارات القيادية والإدارية؛ فقد عرضت جامعة غرب جوفيرنرز جملة من السمات القيادية والتي تمثلت في أن القائد هو الذي: يبتكر، ويحفز، ويلهم، ويفوض السلطة، ويركز على الأتباع، ويخلق رؤية مستقبلية، ويحدد القيم والفلسفات لثقافة جماعية رائعة، ويمتلك رؤية بعيدة المدى، ويعانق التغيير (Western Governors University, 2020).

الدراسات العليا، وهدفت تلك الدراسة إلى الكشف عن المهارات القيادية اللازمة في العمل الجماعي لطلبة المرحلة الأساسية العليا في مدارس الأونروا في الأردن، وبلغ عدد المشاركين الذي اختيروا بطريقة عشوائية 350 معلماً و150 مدير مدرسة. توصلت نتائج الدراسة الوصفية المسحية إلى أن هناك ضعفاً في مهارات العمل الجماعي لدى خريجي الدراسات العليا والمتمثلة في: روح المشاركة مع الآخرين، ويحترم رأي الجماعة، ويختار أعضاء الفريق وفقاً لتوجهاته التعاونية، وتبادل الخبرات مع الفريق، ويتابع زملاءه في إعداد النشاط، ويفضل العمل عبر مجموعات، ويشارك في إنجاز مهام الفريق، ويلبي دعوات الآخرين بكل محبة. في حين أن جميع هذه المهارات حصلت على درجة مرتفعة في أهمية وجود تلك المهارات لدى خريجي الدراسات العليا.

في حين أن دراسة الوديناني (Al-Wthaniani, 2017) هدفت إلى معرفة الأنماط القيادية الطلابية الممارسة في الأنشطة الجامعية من وجهة نظر الطلاب ومشرفيهم. ركزت الدراسة على ثمانية أنماط قيادية، هي: المبدع المبتكر، والوسيط، والمنتج، والموجه، والمنسق، والمراقب، والميسر، والمرشد. أجريت الدراسة في ثلاث جامعات سعودية (أم القرى، والطائف، والملك عبد العزيز)، وتكونت العينة العشوائية من 669 طالباً، و45 مشرفاً، واستخدم المنهج المسحي الوصفي. تناولت الدراسة عدداً من المتغيرات لدى الطلاب والمتمثلة في المعدل التراكمي، والمستوى الدراسي، والكلية، والجامعة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن جميع الأنماط القيادية الثمانية لدى الطلاب (المبدع المبتكر، والوسيط، والمنتج، والموجه، والمنسق، والمراقب، والميسر، والمرشد) أتت بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر الطلاب عن أنفسهم، ووجهة نظر مشرفيهم، علماً بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات النظر إلا في نمط قيادي واحد وهو المرشد؛ إذ قيم الطالب سلوكه القيادي بدرجة أقل من وجهة نظر مشرفه عنه، وكان ذا دلالة إحصائية. ومن جانب متغيرات الدراسة المستقلة لدى الطلاب (المعدل التراكمي، والمستوى الدراسي، والكلية، والجامعة)، فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة تعزى إلى المعدل التراكمي من صالح الطلبة ذوي التقديرات ممتاز، وجيد جداً؛ في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الكلية والمستوى الدراسي، وأكد الوديناني (Al-Wthaniani, 2017) ضرورة وجود التحفيز المناسب لطلبة الجامعات؛ للانخراط في الأنشطة الجامعية لتنمية مهاراتهم القيادية.

وتناولت دراسة السمول (Al-Samoul, 2019) الأنماط القيادية السائدة لدى الطلاب رؤساء الأندية الطلابية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، وذلك من وجهة نظر أعضاء الأندية الطلابية، مستخدماً المنهج الوصفي ومتغيرات ديموغرافية تمثلت في (الكلية، والسنة الدراسية، وصفة النادي)، واختيرت العينة بطريقة طبقية عشوائية تكونت من 180 عضواً في النادي الطلابي من بين 18 نادياً، وذلك بواقع 10 أعضاء من كل نادي طلابي. ركزت

قام كوزز وبوسنر (Kouzes and Posner, 2017) خلال 30 سنة بمقابلة أكثر من 40 ألف شخص، وكان السؤال الموجه لهم هو عن صفات القائد المؤثر في حياتهم، ونتج عن ذلك نموذج خماسية القائد المثالي والتي ركزت على أن كل قائد مؤثر يكون لديه خمس ممارسات، هي:

1- نمذجة الطريق: فيعمل على ترسيخ قيمه الشخصية، ويجعلها واضحة للفريق، ويجعل من نفسه قدوة للآخرين بحماسة وجده واجتهاده بما يتوافق مع الرؤية المشتركة المنظمة.

2- الإلهام من خلال الرؤية المشتركة: وذلك من خلال تصور المستقبل ورسم صورة واقعية لما ستكون عليه المنظمة بعد التطوير، وكذلك حشد الآخرين وجمعهم حول تلك الرؤية، وتشجيعهم على العمل على تحقيقها.

3- تحدي الواقع: وذلك من خلال البحث عن الفرص المتاحة واستثمارها والأخطاء لتحسينها وتقديم لتطويره والمغامرة في تجربة طرق جديدة ومبتكرة؛ لتحقيق انتصارات صغيرة وسريعة والتعلم من الأخطاء عند الفشل.

4- تمكين الآخرين: وذلك من خلال التشجيع على العمل المشترك، وتعزيز روح تحقيق الأهداف المشتركة، وزرع الثقة بين الأعضاء. بالإضافة إلى ذلك، يتعين تقوية الثقة مع الفريق بتعزيز إستراتيجية التفويض، مع تنمية روح المسؤولية بينهم.

5- تشجيع الآخرين: وذلك من خلال الاطلاع على إنجازات الأعضاء، وإظهار التقدير للتميز الفردي، وكذلك الاحتفال بالإنجازات مع الفريق، وتقديم الدعم النفسي والمادي لهم.

أشار كوك وولفرتون (Cook & Wolverton, 2002) إلى أن مؤسسات التعليم العالي مكلفة من حيث تخريج طلبة مستعدين للدخول في سوق العمل بمهارات عديدة؛ مثل: مهارات الاتصال، والقدرة على حل المشكلات، ومهارات التفكير الناقد، والمهارات القيادية والإدارية والفنية.

فبناءً على ما سبق، تتضح أهمية بناء المهارات القيادية والإدارية لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا وتطويرها؛ ليكونوا أكثر تأثيراً عند التحاقهم بسوق العمل، ويتعين على مؤسسات التعليم العالي العمل بفاعلية لتحسين مخرجات التعليم بشكل شمولي يغطي الاحتياج المعرفي للتخصص الدقيق، والمهارات الإدارية والقيادية المساندة للطلبة بعد التخرج. ومن هنا، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى توافر المهارات الإدارية والقيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم.

وأما فيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت موضوع المهارات القيادية والإدارية الطلابية، فقد تناولت دراسة محمد وآخرون (Mohammad, 2017) المهارات القيادية اللازمة لطلبة

مهاراتهم القيادية، في حين أوضح بعض الطلاب أن كلياتهم لم تقدم لهم أنشطة لتنمية مهاراتهم القيادية.

هدفت دراسة الديحاني والخالدي (Al-Daihani & Al-Khadi, 2018) إلى التعرف على درجة تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي لطلبة جامعة الكويت، وذلك من وجهة نظرهم. أجريت هذه الدراسة على 676 طالباً وطالبة اختيروا بطريقة عشوائية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق هدف الدراسة، واستخدمت الدراسة استبانة Kouzes & Posner لقياس السلوك القيادي المكونة من خمسة أبعاد (تشكيل القواعد، والرؤية، والتحدي، والتمكين، والتشجيع)، ومتغيرات ديموغرافية تمثلت في الجنس، والكلية، والمعدل التراكمي، والفرقة الدراسية.

خلصت نتائج الدراسة إلى أن الإعداد الأكاديمي لإكساب الطلبة السلوك القيادي في أربعة أبعاد (تشكيل القواعد، والرؤية، والتحدي، والتشجيع) جاء بدرجة متوسطة، باستثناء بعد (التمكين) الذي جاء بدرجة عالية. ومن جانب الفروق الإحصائية، كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، ولكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الكلية والمعدل التراكمي.

ومن جانب آخر؛ فقد هدفت دراسة جمعة (Gomaa, 2020) إلى استعراض واقع المهارات القيادية لدى طلاب كلية التربية بجامعة دمياط، وتحديد أهم المعوقات، والخروج بتصوير مقترح لتنمية القيادة الطلابية، وقد شملت عينة الدراسة 50 طالباً اختيروا بطريقة قصدية لتطبيق أداة البحوث وهي المقابلة المفتوحة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أهمية إعادة التخطيط وهيكله بعض خطط الجامعة، لتتضمن دعم المهارات القيادية الطلابية، وتفعيل الأنشطة الطلابية في الكليات، وتفعيل دور الطلاب في الشراكات التي تعقدتها الجامعة، والاستفادة من الجامعات الأخرى في مجال تنمية المهارات القيادية الطلابية، واستحداث آلية جديدة لتعزيز ثقافة الحوار بين الطلاب، وإقرار آلية لتقييم الأنشطة الداعمة للمهارات القيادية الطلابية.

وهدف دراسة فرج (Faraj, 2019) إلى التعرف على دور جامعة الطائف في تنمية مهارات القيادة لدى طلابها في ضوء تحسين القدرة التنافسية لدى الطلاب الخريجين؛ إذ اعتمد البحث على المنهج الوصفي مستخدماً استبانة تمثلت في ستة أبعاد، هي: التخطيط، واتخاذ القرار، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، وإدارة الصراع، والمشاكل الوجدانية) وبلغت عينة الدراسة التي اختيرت بطريقة عشوائية 4844 طالباً وطالبة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن المهارات القيادية لدى الطلاب والطالبات جاءت بدرجة مرتفعة، وكذلك وجدت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى إلى متغير الجنس لصالح الطالبات، وكذلك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى عدد الأنشطة التي انخرط فيها الطلاب، وذلك من صالح الفئة (10) أنشطة فأكثر.

الدراسة على قياس ستة أنماط قيادية عبر استبانة صممها الباحث، وهي: صاحب الرؤية، والمدرّب، والتواصل، والديمقراطي، والصابغ، والقسري.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن جميع الأنماط متحققة في رؤساء الأندية بدرجة عالية، ما عدا النمط القيادي المسيطر الذي أتى بدرجة متوسطة، أما من جانب المتغيرات المستقلة، فقد وجدت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الكلية، وذلك لصالح الكليات العلمية، وكذلك متغير السنة الدراسية لصالح السنة الثانية، ولمتغير صفة النادي لصالح الأندية التخصصية.

ولا تقتصر منفعة تطوير مهارات الطالب القيادية على إعداده ليكون قائداً ومديراً بعد التخرج، ولكن يمتد ذلك إلى منفعته على المستوى الشخصي والعلمي أثناء الدراسة، فقد هدفت دراسة أحمد (Ahmed, 2019) إلى الكشف عن العلاقة بين واقع مهارات الطلاب القيادية والانهمك لدى طلاب جامعة المنوفية في مصر، وأجري المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة العشوائية من طلاب كلية التربية وعددهم 409 من الطلاب والطالبات، مع الكشف عن الفروق التي تعزى إلى متغير التخصص والمرحلة الدراسية، والجنس.

خلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك انخفاضاً في واقع ممارسة الطلاب للمهارات القيادية (الاتصال، التخطيط، إدارة الوقت، حل المشكلات، العمل الجماعي، المهارات القيادية) وكذلك الانهمك الطلابي (الانهمك المعرفي، الانهمك السلوكي، الانهمك الوجداني)، كما كشفت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية، وأوضحت نتائج الدراسة كذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية حول المهارات القيادية بناء على متغير الجنس (الطلاب والطالبات) وذلك لصالح الطلاب (التخطيط، حل المشكلات، عمل جماعي، القيادة ككل) فيما عدا إدارة الوقت التي كانت من صالح الطالبات.

وعلى صعيد متصل، هدفت دراسة البلادي (Al-Biladi, 2020) إلى التعرف على درجة امتلاك طلاب الجامعة الإسلامية للمهارات القيادية (مهارات التخطيط، الاتصال، حل المشكلات، اتخاذ القرار، العمل الجماعي) وكيف سعت الجامعة إلى تنميتها لدى طلابها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكان عدد المشاركين الذي اختيروا بطريقة عشوائية 585 طالباً شملت الطلاب السعوديين وطلاب المنح في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا، وتوصلت نتائج تحليل الاستبانة إلى أن امتلاك الطلاب للمهارات القيادية (مهارات التخطيط، الاتصال، حل المشكلات، اتخاذ القرار، العمل الجماعي) في جميع الكليات جاء بدرجة عالية، وكذلك يرى الطلاب أن إسهامات الجامعة الإسلامية في تنمية مهاراتهم القيادية أتت بدرجة عالية، في حين ذكر عدد من الطلاب أن الدورات التدريبية وكروسي تنمية مهارات طلاب المنح، وكذلك تكليف الجامعة لطلاب المنح مندوبين للجنسيات أسهم في بناء

(ملتحق جديد بالبرنامج القيادية، والخريج من البرنامج القيادي). في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاث في اعتقادهم أهمية السلوك العاطفي للقائد وسمات القيادة التحويلية للقائد الناجح.

وهدف دراسة أوقورلو وإيمير (Ogurlu & Emir, 2014) إلى التحقيق في أثر برنامج تنمية المهارات القيادية في تنمية المهارات القيادية لدى الطلاب المتفوقين وغير المتفوقين في إحدى الجامعات التركية باستخدام منهج شبه تجريبي (الاختبار القبلي والبعدي)، وبلغ عدد المشاركين 41 طالباً وزعوا على مجموعتين: المجموعة الضابطة 20 طالباً، و6 منهم متفوقون. وأما المجموعة التجريبية فكانت 21 طالباً، 7 منهم متفوقون، وجمعت البيانات من خلال استبانة أنشأها الباحث شملت 13 محوراً تمثلت في التالي: المعرفة العامة عن القيادة، وحل المشكلات، وصنع القرار، والإبداع، والعمل مع الفريق، والتواصل والتفاعل، وتحديد الأهداف، والحماس، والثقة بالنفس، وصناعة الشخصية الجيدة، والمساندة، والثاني، والخجل.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الطلاب المتفوقين حصلوا على متوسط أعلى من الطلاب غير المتفوقين، ولكن هذا الفرق ليس له دلالة إحصائية، وأما من جانب الاختبار القبلي والبعدي، فقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الاختبار القبلي والبعدي لصالح الاختبار البعدي.

ولا تقتصر مهمة تطوير المهارات القيادية لدى الطلاب على الكليات وبرامجهم التي ينتمون إليها، فقد هدفت دراسة أجراها ميلتون وميد (Milton & Meade, 2018) إلى الكشف عن كيفية تطوير برنامج الاتصال بين الطلاب والمكتبات في مكتبات جامعة واشنطن الشرقية (EWU) عن فرصة تطوير مهارات الطلاب القيادية، واتبعت هذه الدراسة المنهج النوعي، واستخدم الباحثان المقابلة المقننة في جمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى أن برنامج المكتبة المقدم للطلاب العاملين في المكتبة أسهم في تنمية ثلاث قيم، هي القيم الشخصية، وقيم العمل الجماعي، وقيم الاتصال المجتمعي.

يتضح من عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية أهمية التعليم العالي في بناء المهارات القيادية الطلابية، وأن مهمة التدريب والتطوير لهم لا تقتصر على الكليات والبرامج الأكاديمية، ولكن هناك مسؤولية مشتركة بين الكليات والبرامج وجميع مرافق الجامعة التي تتيح للطلاب فرصة العمل أثناء الدراسة.

ويظهر بعد عرض الدراسات السابقة الفجوة البحثية التي تمثلت في أن الدراسات السابقة ركزت على تطوير مهارات الطلاب القيادية وقياسها، ولكن لم يجد الباحث دراسات تناولت المهارات الإدارية بجانب المهارات القيادية، فقد أشار كوترمان (Kotterman, 2006) إلى أن القيادة والإدارة تتداخلان، لكنهما ليسا الشيء نفسه. وعليه، فإن هذه الدراسة تميزت عن غيرها من

وأوصى الباحث بضرورة تحفيز الطلاب والطالبات على الانخراط في الأنشطة، وخصوصاً من هم في المستوى الأول، وإقامة أنشطة طلابية بشكل شهري ليتمكن الطلاب من المشاركة بشكل أكبر، وأكدت الباحثة ضرورة إعداد أعضاء هيئة التدريس، وعقد ورش العمل لهم لتبصيرهم بأهمية تلك الأنشطة وأليتها والمشاركة فيها.

وهدف دراسة قير وآخرين (Geyer et al., 2017) إلى التعرف على أثر التعلم الخارجي قصير المدى في مهارات الطلاب القيادية وتطلعاتهم المهنية؛ إذ يشرح الباحثون التعلم الخارجي قصير المدى بأنه أي برنامج خارجي تتراوح مدته من 1-6 أسابيع، وأما التعلم الخارجي طويل المدى فتتراوح مدته من فصل دراسي كامل إلى درجة علمية كاملة.

بلغ عدد المشاركين في الدراسة 970 طالباً في عدد من الكليات في جامعات أمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أثر البرامج الخارجية القصيرة على مهارات الطلاب القيادية وتطلعاتهم المهنية أعلى من أثر البرامج الخارجية طويلة المدى.

وهدف دراسة موسى (Musa, 2020) إلى الكشف عن الفروق بين مهارات الطلاب القيادية في المستويات الأولى من مرحلة البكالوريوس والطلاب في المستوى الأخير (الرابع)، واستخدمت الدراسة منهج البحث المختلط لتحقيق هدف الدراسة، وأجريت الدراسة في إحدى الجامعات التركية، وبلغت العينة التي اختيرت بطريقة عشوائية 175 طالباً وطالبة، وقاست استبانة الدراسة ستة محاور قيادية تمثلت في الثقة بالنفس، والعمل الجماعي، والمصادقية، والقدرة على الإقناع، وحل المشكلات، والمسؤولية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المهارات القيادية لدى الطلبة جاءت بدرجة عالية، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المستوى الدراسي.

وهدف دراسة كلفام (Clapham, 2021) إلى الكشف عن تصور الطلبة في مرحلة البكالوريوس في جامعة دريك الأهلية الأمريكية عن سمات القائد الناجح، والاختلافات بين تصوراتهم، والفروق الإحصائية بين تصوراتهم على ضوء متغير الالتحاق ببرنامج القيادة، فكان هناك ثلاث مجموعات طلاب حديثي الالتحاق ببرنامج القيادة، وطلاب تخرجوا من برنامج القيادة، وطلاب لم يلتحقوا ببرنامج القيادة من كلية علم النفس، وبلغ عدد الطلبة المشاركين الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبلغ عددهم 145 طالباً وطالبة، وكانت نسبة الإناث أكبر بواقع 62%.

كشفت نتائج الدراسة أن الطلاب غير الملتحقين ببرنامج قيادي يعتقدون أن القائد الناجح هو القائد الذي يركز على الإنتاجية فقط، ويعمل بصفته وكيلاً عن الكل، وأتى هذا الاعتقاد بدرجة عالية وذي دلالة إحصائية مقارنة بالمجموعتين الأخرى

أسئلة الدراسة

1- "ما مستوى المهارات الإدارية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم؟"

2- "ما مستوى المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم؟"

3- "هل تختلف المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الحالة الوظيفية)؟"

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى توافر المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم، والكشف عما إذا كان هناك فروقاً في مستوى التوافر تعزى إلى العمر والجنس والحالة الوظيفية لأفراد العينة، للتمكن من تحديد الاحتياج التدريبي والتطويري كل فئات بشكل أدق.

أهمية الدراسة

1. قد يساعد الكشف عن مستوى توافر المهارات القيادية والإدارية لدى طلاب وطالبات ماجستير في كلية التربية في تحديد الفئات الطلابية التي يتعين على قادة التعليم العالي التركيز عليهم في بناء تلك المهارات وتحديد الأولويات.
2. قد يساعد الكشف عن مستوى توافر المهارات القيادية والإدارية الكليات والأقسام العلمية في ترتيب أولويات التدريب والمهارات الإدارية والقيادية التي يفتقر إليها الطلاب والطالبات خدمة لمتطلبات سوق العمل، والرفع من فاعلية مخرجات التعلم.
3. قد تسهم هذه الدراسة في الإثراء المعرفي؛ وذلك لقللة الدراسات العربية التي تناولت بشكل مباشر المهارات القيادية والمهارات الإدارية لطلاب وطالبات الدراسات العليا في المملكة العربية السعودية.
4. قد تساعد نتائج هذه الدراسة صناع القرار في الكليات والأقسام العلمية في تحديد أولويات التدريب والتطوير القيادي لطلاب وطالبات الدراسات العليا.

الدراسات بتركيزها على المهارات الإدارية والقيادية على حد سواء، وقياس مستوى توافرها في طلبة الدراسات العليا، وتميزت كذلك بتنوع التخصصات لعينة الدراسة، حيث شملت ستة تخصصات علمية (علم النفس، وتقنيات التعليم، وأصول التربية، والقيادة التربوية، والتربية الخاصة، ومناهج وطرق التعليم).

مشكلة الدراسة

في ظل النمو المتسارع في أعداد الجامعات السعودية التي تضاعف عددها من 7 جامعات في عام 2007 إلى 30 جامعة في عام 2015، حدثت طفرة في الوظائف الأكاديمية في الجامعات السعودية، وهذا ما دعا وزارة التعليم إلى التعاقد مع عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لشغل تلك الوظائف التعليمية في التعليم العالي، وبالتزامن مع ذلك عملت المملكة العربية السعودية على عودة الوظائف الحكومية وخصوصاً التعليمية، وكذلك الأماكن القيادية في المؤسسات والشركات؛ لخلق فرص وظيفية أكبر للسعوديين (Al-ArabiaNet, 2020). فبناءً على ذلك، يتعين على الجامعات الرفع من كفاءة مخرجات التعلم، وتنمية المهارات القيادية والإدارية لدى طلابهم؛ لاستكمال عجلة التطور، وتجنب تكس الطلاب الخريجين المفتقرين إلى أهم المهارات التي يطلبها سوق العمل؛ كالمهارات القيادية والإدارية، فقد أكد كوك ولفرتون (Cook & Wolverton, 2002) أن مؤسسات التعليم العالي مكلفة بتخريج طلبة مستعدين وقادرين على الدخول إلى سوق العمل بمهارات إدارية وقيادية تساعدهم في الإسهام بنمو البيئة الوظيفية وازدهارها.

وعلى الرغم من الحاجة إلى دور الجامعات في تخريج طلبة يمتلكون ما يطلبه سوق العمل، وخصوصاً المهارات القيادية والإدارية؛ فقد كشفت دراسة الوديناني (Al-Wthani, 2017) المطبقة في ثلاث جامعات سعودية أن جميع الأنماط القيادية الثمانية لدى الطلاب (المبدع المبتكر، والوسيط، والمنتج، والموجه، والمنسق، والمراقب، والميسر، والمرشد) أتت بدرجة متوسطة؛ إذ أكد الوديناني ضرورة وجود التحفيز المناسب لطلبة الجامعات للانخراط في الأنشطة الجامعية لتنمية مهاراتهم القيادية، بالإضافة إلى ذلك كشفت دراسة أحمد (Ahmed, 2019) أن هناك انخفاضاً في واقع ممارسة الطلاب للمهارات القيادية (الاتصال، والتخطيط، وإدارة الوقت، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، والمهارات القيادية) وكذلك الانهماك الطلابي (الانهماك المعرفي، والانهماك السلوكي، والانهماك الوجداني)، وأوصى الباحث بضرورة الارتقاء بمستوى المهارات القيادية لدى الطلبة.

وبناءً على ما سبق، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كلية التربية في جامعة القصيم في تعزيز المهارات الإدارية والقيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في سبعة تخصصات: أصول التربية، والقيادة التربوية، ومناهج وطرق التدريس، والتربية الخاصة، وعلم النفس، وتقنيات التعليم.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهجية الدراسة

في البحث الحالي، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ تحقيقاً للهدف من الدراسة والمتمثل في التعرف على مستوى توافر المهارات القيادية والمهارات الإدارية لدى طلبة كلية التربية بجامعة القصيم، وللإجابة عن أسئلة الدراسة؛ فيساعد هذا المنهج على التعرف على الظاهرة تحت الدراسة، وتحديد معالم الوضع الراهن، وعلى جوانبها الإيجابية والسلبية؛ من أجل معرفة مدى صلاحية ذلك الوضع قبل الشروع في العمل على مقترحات لتحسين الوضع القائم، ويقوم هذا المنهج على استقصاء آراء عينة من المجتمع بطريقة مسحية وأسلوب إحصائي في طريقة اختيار العينة؛ لضمان التمثيل العادل للمجتمع.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة من البحث الحالي في جميع طلاب وطالبات الماجستير بكلية التربية بجامعة القصيم والبالغ عددهم (327) طالباً وطالبة كما هو موضح في الجدول (1).

الجدول (1)

مجتمع الدراسة موزع حسب الأقسام العلمية.

التخصصات	المجموع الكلي	المجموع		التخصصات
		طلاب	طالبات	
	43	8	35	أصول التربية*
	142	51	91	مناهج وطرق تدريس
327	40	11	29	تربية خاصة
	37	13	24	علم النفس
	65	19	46	تقنيات التعليم

* القسم يشمل تخصص الادارة التربوية وتخصص أصول التربية.

ثالثاً: المشاركون في الدراسة

1- المشاركون في العينة الاستطلاعية: تكونت العينة الاستطلاعية من 30 طالباً وطالبة من طلاب الماجستير بكلية التربية بجامعة القصيم، وتأكد الباحث من صدق المقياس المستخدم في البحث الحالي وثباته بالتطبيق عليها في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2020م.

2- المشاركون في العينة الأساسية

عينة الدراسة

لحساب عينة الدراسة، تم إجراء العينة العنقودية العشوائية اعتماداً على معادلة كسر التخصيص المتناسب (Proportionate Allocation Fraction) لعدم تساوي عدد الطلبة في قسم من الأقسام العلمية.

$$n = \frac{\sum_{i=1}^L N_i p_i q_i}{ND + \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L N_i p_i q_i}$$

تقدر بنسبة خطأ (Bound of Error) ب $BoE = 0.05$ ، وعليه؛ فإن معادلة كسر التخصيص المتناسب تشير إلى أن حجم العينة الممثل لطلاب وطالبات كلية التربية هو (85) طالباً وطالبة ولكن عدد الاستجابات التي تم تحصيلها هي 102 طالب وطالبة ماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم، تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2020م، والجدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات النوع والعمر والحالة الوظيفية:

الجدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات المختلفة.

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكور	21	20.6%
إناث	81	79.4%
العمر	العدد	النسبة المئوية
25 فأقل	19	18.6%
من 26 إلى أقل من 35	57	55.9%
من 35 فأكثر	26	25.5%
الحالة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
يعمل	42	41.2%
لا يعمل	60	58.8%

ضم المقياس قسامين: قسماً خاصاً بالبيانات الديموغرافية للمشاركين (العمر، الحالة الوظيفية، الجنس)، وقسماً ضم محورين، هما محور المهارات القيادية، ومحور المهارات الإدارية.

اشتمل محور المهارات القيادية على 17 مهارة قيادية، ومحور المهارات الإدارية على 18 مهارة إدارية. وأما من جانب مستويات التقييم لكل مهارة، فقد كان من خلال مستوى لكرت الخماسي، وتدرجت على النحو التالي (منخفضة جداً، منخفضة، متوسطة، عالية، عالية جداً).

صدق المقياس وثباته

أولاً: الصدق

للتحقق من صدق المقياس، تم الاعتماد على صدق المحتوى (صدق المحكمين)؛ إذ عرض المقياس على عدد من الزملاء المتخصصين في أصول التربية والإدارة التربوية والقياس والتقييم التربوي، وطلب منهم دراسة المقياس وإبداء آرائهم فيه من حيث مدى ارتباط كل عبارة من عباراته بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية، وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وأثرت المقياس، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة.

وتحقق الباحث أيضاً من صدق المقياس عن طريق صدق الاتساق، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه؛ وذلك للتأكد من مدى تماسك عبارات كل بعد فيما بينها وتجانسها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة في الجدول (3).

يتضح من الجدول (2) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث كانت من الإناث بنسبة بلغت 79.4% في حين بلغت نسبة الذكور في عينة البحث 20.6%. كذلك يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث كانت في الفئة العمرية من 26 سنة إلى أقل من 35 سنة بنسبة بلغت 55.9%، يليهم الفئة العمرية من 35 سنة فأكثر بنسبة بلغت 25.5%، ثم الفئة العمرية أقل من 25 سنة بنسبة بلغت 18.6%. أما الحالة الوظيفية فيتضح أن النسبة الأعلى من أفراد عينة البحث لا يعملون بنسبة بلغت 58.8%، وبلغت نسبة من يعملون 41.2%.

رابعاً: أداة الدراسة

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها، استخدم مقياس السمات الريادية لجونق في جمع البيانات (Mayers-Briggs) (MBTI) Type Indicator (C. G. Jung)، وفيما يلي توضيح للمقياس وكفاءته السيكومترية:

الجدول (3)

معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه.

المهارات الإدارية				المهارات القيادية			
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.724	10	**0.742	1	**0.434	10	**0.777	1
**0.630	11	**0.840	2	**0.491	11	**0.720	2
**0.704	12	**0.649	3	**0.795	12	**0.522	3
**0.681	13	**0.690	4	**0.554	13	**0.739	4
**0.685	14	**0.606	5	**0.614	14	**0.771	5
**0.799	15	**0.810	6	**0.725	15	**0.747	6
**0.501	16	**0.681	7	**0.560	16	**0.729	7
**0.456	17	**0.717	8	**0.527	17	**0.745	8
**0.759	18	**0.497	9			**0.553	9

** دالة عند مستوى (0.01).

التربية بجامعة القصيم بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارة والمتوسطات الوزنية للأبعاد كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6)

محكات تحديد مستوى المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم.

درجة التحقق	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للأبعاد
منعدمة	أقل من 1.8
ضعيفة	من 1.8 إلى أقل من 2.6
متوسطة	من 2.6 إلى أقل من 3.4
مرتفعة	من 3.4 إلى أقل من 4.2
مرتفعة جداً	من 4.2 فأكثر

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

استُخدمت في الدراسة الحالية العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS على النحو التالي:

أولاً: للتأكد من صدق الأدوات المستخدمة في البحث وثباتها، تم استخدام ما يلي:

1- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

2- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات المقياس.

ثانياً: للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام ما يلي:

1- التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent والمتوسطات Means والانحرافات المعيارية Std. Deviation في التعرف على مستوى المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم.

2- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن مدى اختلاف المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم باختلاف النوع والحالة الوظيفية.

3- اختبار "تحليل التباين أحادي الاتجاه" "One-way Anova" في الكشف عن مدى اختلاف المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم باختلاف العمر.

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01). وهو ما يؤكد اتساق عبارات كل بعد فيما بينها وتجانسها وتماسكها مع بعضها.

وتأكد الباحث أيضاً من تماسك أبعاد المقياس فيما بينها وتجانسها بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة في الجدول (4).

الجدول (4)

معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

المهارات القيادية	المهارات الإدارية
**0.938	**0.945

** دالة عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس جميعها معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01). وهو ما يؤكد اتساق أبعاد المقياس فيما بينها وتجانسها وتماسكها مع بعضها.

ثانياً: الثبات

تحقق الباحث من ثبات درجات المقياس وأبعاده الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة في الجدول (5).

الجدول (5)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمقياس وأبعاده الفرعية.

المهارات القيادية	المهارات الإدارية	المقياس ككل
0.907	0.927	0.951

يتضح من الجدول (5) أن للمقياس وأبعاده الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للمقياس مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) وتتأكد من ذلك صلاحية استخدامه في البحث الحالي.

ويجب ملاحظة أن الاستجابة لعبارة المقاييس المستخدمة في البحث الحالي تكون من خلال التدرج الخماسي، وتتمثل فيه الاستجابات في (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)؛ لتقابل فئات الاستجابة الدرجات (3، 2، 1، 4، 5) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد تعبر عن درجة عالية من التحقق، ويجب ملاحظة الاعتماد على المحكات التالية في التعرف على المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات البعد الأول لمقياس المهارات الإدارية والقيادية ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتلك الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (7).

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي نص على: "ما مستوى المهارات الإدارية كأحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم؟"

الجدول (7)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد المهارات الإدارية.

الترتيب	درجة التحقق	انحراف معياري	الاستجابة										العبارات	م		
			متوسط		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة				منخفضة جداً	
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			%	تكرار
2	مرتفعة	0.75	4.14	34.3	35	46.1	47	18.6	19	1.0	1	0.0	0.0	1	امتلك القدرة على تخطيط أعمال	1
3	مرتفعة	0.76	4.14	34.3	35	47.1	48	16.7	17	2.0	2	0.0	0.0	2	لدي القدرة على صياغة أهدافي المستقبلية	2
1	مرتفعة جداً	0.75	4.40	51.0	52	42.2	43	3.9	4	2.0	2	1.0	1	3	لدي القدرة على تحمل مسؤولية صنع قراراتي	3
4	مرتفعة	0.80	4.14	36.3	37	43.1	44	19.6	20	0.0	0.0	1.0	1	4	لدي القدرة على تنظيم أعمال	4
11	مرتفعة	0.91	3.82	25.5	26	38.2	39	30.4	31	4.9	5	1.0	1	5	امتلك مهارة إدارة الوقت	5
5	مرتفعة	0.82	4.08	32.4	33	48.0	49	14.7	15	4.9	5	0.0	0.0	6	أستغل الفرص من أجل انجاز ما أريد	6
8	مرتفعة	0.81	3.99	26.5	27	52.0	53	15.7	16	5.9	6	0.0	0.0	7	لدي القدرة على التنسيق لإنجاز الأعمال	7
9	مرتفعة	0.85	3.84	22.5	23	46.1	47	24.5	25	6.9	7	0.0	0.0	8	أحاول أن أجد بدائل لإنجاز عملي مهما كلفني	8
10	مرتفعة	0.82	3.83	18.6	19	52.9	54	22.5	23	4.9	5	1.0	1	9	لدي القدرة على مواجهة الأزمات / المخاطر	9
6	مرتفعة	0.85	4.08	34.3	35	45.1	46	14.7	15	5.9	6	0.0	0.0	10	أحرص على التعرف على لوائح العمل وأنظمتها قبل البدء بأي مشروع	10
14	مرتفعة	0.99	3.60	20.6	21	33.3	34	32.4	33	12.7	13	1.0	1	11	لدي القدرة على اتخاذ قرارات سريعة	11
7	مرتفعة	0.72	4.00	23.5	24	54.9	56	19.6	20	2.0	2	0.0	0.0	12	لدي القدرة على متابعة الأعمال	12
12	مرتفعة	0.80	3.76	15.7	16	51.0	52	28.4	29	3.9	4	1.0	1	13	امتلك القدرة على التغلب على الانتكاسات والإحباط	13
13	مرتفعة	0.83	3.61	14.7	15	39.2	40	38.2	39	7.8	8	0.0	0.0	14	أقوم بتجربة وسائل جديدة لإنجاز مشاريعي	14
15	مرتفعة	1.02	3.35	12.7	13	33.3	34	34.3	35	15.7	16	3.9	4	15	امتلك القدرة على تصميم برنامج تنفيذي لإنجاز المهام الموكلة إلي	15
16	متوسطة	0.97	3.16	4.9	5	36.3	37	33.3	34	20.6	21	4.9	5	16	امتلك القدرة على عمل المشاريع الإنتاجية	16
17	متوسطة	1.02	2.94	5.9	6	22.5	23	40.2	41	22.5	23	8.8	9	17	امتلك القدرة على إدارة الأعمال التجارية	17
	مرتفعة	0.85	3.82	المتوسط الوزني للمهارات الإدارية لدى طلاب وطالبات الماجستير بكلية التربية بجامعة القصيم												

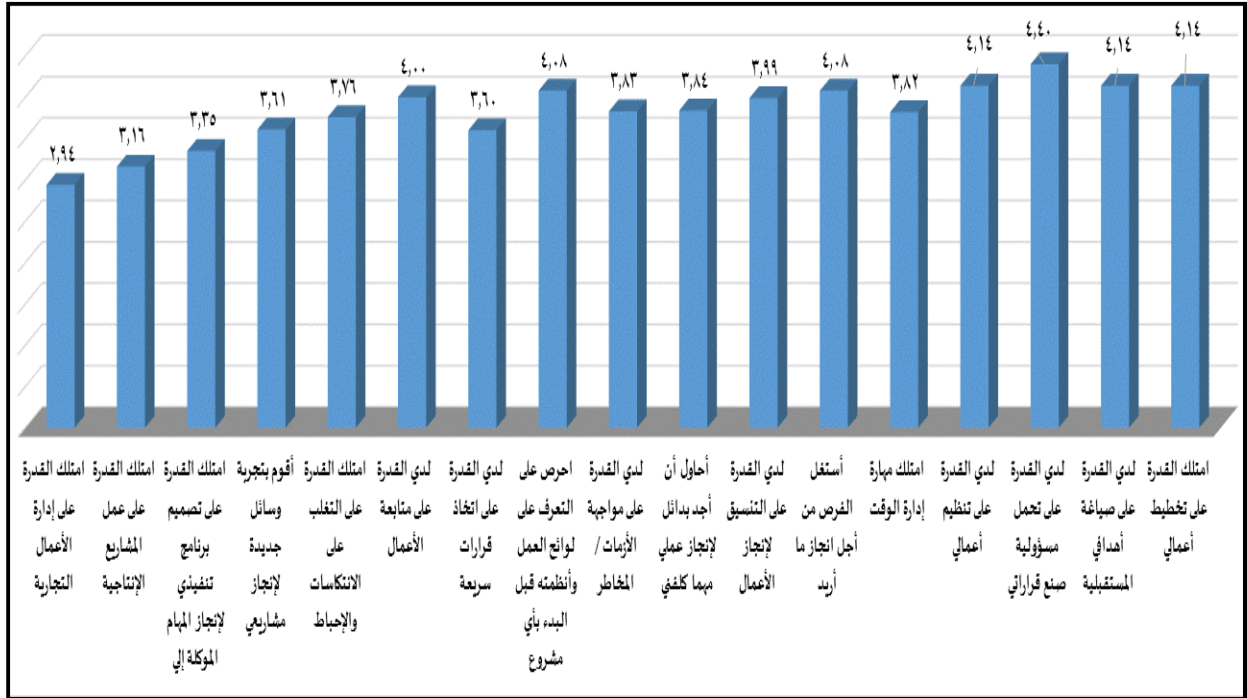
الأعمال"، يليها في الترتيب الثامن العبارة "لدي القدرة على التنسيق لإنجاز الأعمال"، ثم في الترتيب التاسع العبارة "أحاول أن أجد بدائل لإنجاز عملي مهما كلفني"، يليها في الترتيب العاشر العبارة "لدي القدرة على مواجهة الأزمات / المخاطر"، ثم في الترتيب الحادي عشر العبارة "امتلك مهارة إدارة الوقت"، ثم في الترتيب الثاني عشر العبارة "امتلك القدرة على التغلب على الانتكاسات والإحباط"، ثم في الترتيب الثالث عشر العبارة "أقوم بتجربة وسائل جديدة لإنجاز مشاريعي"، ثم في الترتيب الرابع عشر العبارة "لدي القدرة على اتخاذ قرارات سريعة"، وفي الترتيب الخامس عشر العبارة "امتلك القدرة على تصميم برنامج تنفيذي لإنجاز المهام الموكلة إلي".

وجاءت عبارتان فقط بمستوى متوسط ففي الترتيب السادس عشر جاءت العبارة "امتلك القدرة على عمل المشاريع الإنتاجية"، يليها في الترتيب السابع عشر والأخير العبارة "امتلك القدرة على إدارة الأعمال التجارية". ويمكن توضيح مستوى المهارات الإدارية كأحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم من خلال الشكل (1).

يتضح من الجدول (7) أن مستوى المهارات الإدارية كأحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم مستوى مرتفع، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات في هذا البعد 3.82 بانحراف معياري 0.85، وجاءت عبارة واحدة من عبارات هذا البعد متحققة بمستوى مرتفع جداً وهي "لدي القدرة على تحمل مسؤولية صنع قراراتي"، بينما جاءت 14 عبارة من عبارات هذا البعد متحققة بمستوى مرتفع، وتم ترتيب العبارات وفقاً للمستوى مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية في الترتيب للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل، والذي يدل على اتفاق وتجانس أعلى بين الاستجابات، فقد جاء في الترتيب الثاني العبارة "امتلك القدرة على تخطيط أعمالي"، يليها في الترتيب الثالث العبارة "لدي القدرة على صياغة أهدافي المستقبلية"، ثم في الترتيب الرابع العبارة "لدي القدرة على تنظيم أعمالي"، ثم في الترتيب الخامس العبارة "أستغل الفرص من أجل إنجاز ما أريد"، يليها في الترتيب السادس العبارة "أحرص على التعرف على لوائح العمل وأنظمتها قبل البدء بأي مشروع"، ثم في الترتيب السابع العبارة "لدي القدرة على متابعة

الشكل (1)

مستوى المهارات الإدارية كأحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم.



لمقياس المهارات الإدارية والقيادية ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتلك الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (8).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي نص على: "ما مستوى المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات البعد الثاني

الجدول (8)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد المهارات القيادية.

م	العبارات	الاستجابة													
		منخفضة جداً		منخفضة		متوسطة		عالية		عالية جداً		متوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الترتيب
		% تكرار	% تكرار	% تكرار	% تكرار	% تكرار	% تكرار	% تكرار							
1	لا أتردد في صنع القرارات المتعلقة بمستقبلي المهني	1.0	1	4.9	5	17.6	18	38	37.3	40	39.2	4.09	0.92	مرتفعة	9
2	لدي القدرة على إدراك ذاتي لتحقيق هدف ما	0.0	0.0	1.0	1	11.8	12	54	52.9	35	34.3	4.21	0.68	مرتفعة جداً	5
3	لدي القدرة على انجاز الأعمال بجدارة	0.0	0.0	1.0	1	8	8	7.8	56	54.9	37	4.26	0.64	مرتفعة جداً	4
4	أتميز بالدقة في إنجاز المهام الموكلة إلي	1.0	1	2.0	2	10	10	9.8	39	38.2	50	4.32	0.81	مرتفعة جداً	2
5	أنجز الأشياء بطريقتي الخاصة دون الرجوع للآخرين	3.9	4	2.9	3	22.5	23	46	45.1	26	25.5	3.85	0.97	مرتفعة	14
6	أحرص على بذل أقصى جهد في أعمالي	0.0	0.0	0.0	0.0	8	8	7.8	36	35.3	58	4.49	0.64	مرتفعة جداً	1
7	أمتلك القدرة على الإقدام (المبادرة)	1.0	1	3.9	4	14.7	15	46	45.1	36	35.3	4.10	0.86	مرتفعة	8
8	أمتلك القدرة في التأثير على الآخرين	0.0	0.0	1.0	1	27.5	28	41	40.2	32	31.4	4.02	0.80	مرتفعة	10
9	لدي مهارة العمل في فريق.	0.0	0.0	3.9	4	17.6	18	43	42.2	37	36.3	4.11	0.83	مرتفعة	7
10	لدي القدرة على تقبل نتائج أخطائي	0.0	0.0	3.9	4	16.7	17	41	40.2	40	39.2	4.15	0.84	مرتفعة	6
11	لدي القدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة	0.0	0.0	2.0	2	35.3	36	49	48.0	15	14.7	3.75	0.72	مرتفعة	17
12	أحب أن تكون الأمور تحت سيطرتي	0.0	0.0	2.9	3	27.5	28	42	41.2	29	28.4	3.95	0.83	مرتفعة	13
13	أستكشف موضوعات غير عادية (غير مألوفة) من أجل أن أتعلم شيئاً جديداً	0.0	0.0	5.9	6	30.4	31	59	58.7	21	20.6	3.78	0.84	مرتفعة	16
14	أحافظ على هدوئي في المواقف المشحونة والمقلقة	2.0	2	2.0	2	35.3	36	35	34.3	27	26.5	3.81	0.92	مرتفعة	15
15	أنظر للأمور بهدوء وروية	2.0	2	8.8	9	23.5	24	44	43.1	23	22.5	3.75	0.97	مرتفعة	18
16	أرفض التبعية للآخرين	0.0	0.0	6.9	7	25.5	26	31	30.4	38	37.3	3.98	0.95	متوسطة	11
17	لدي الاستعداد لتقديم تضحيات لكسب مكافآت محتملة طويلة الأمد	0.0	0.0	2.9	3	29.4	30	37	36.3	32	31.4	3.96	0.86	متوسطة	12
18	أؤمن بمبدأ التطوع لخدمة أفراد المجتمع	1.0	1	2.9	3	10.8	11	37	36.3	50	49.0	4.29	0.85	مرتفعة جداً	3
	المتوسط الوزني للمهارات القيادية لدى طلاب وطالبات الماجستير بكلية التربية بجامعة القصيم	4.05										4.05	0.83	مرتفعة	

وجاءت خمس عبارات من عبارات هذا البعد متحققة بمستوى مرتفع جداً وهي "أحرص على بذل أقصى جهد في أعمالي" في الترتيب الأول، يليها في الترتيب الثاني العبارة "أتميز بالدقة في إنجاز المهام الموكلة إلي"، ثم في الترتيب الثالث العبارة "أؤمن بمبدأ

يتضح من الجدول (8) أن مستوى المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم مستوى مرتفع، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات في هذا البعد 4.05 بانحراف معياري 0.83.

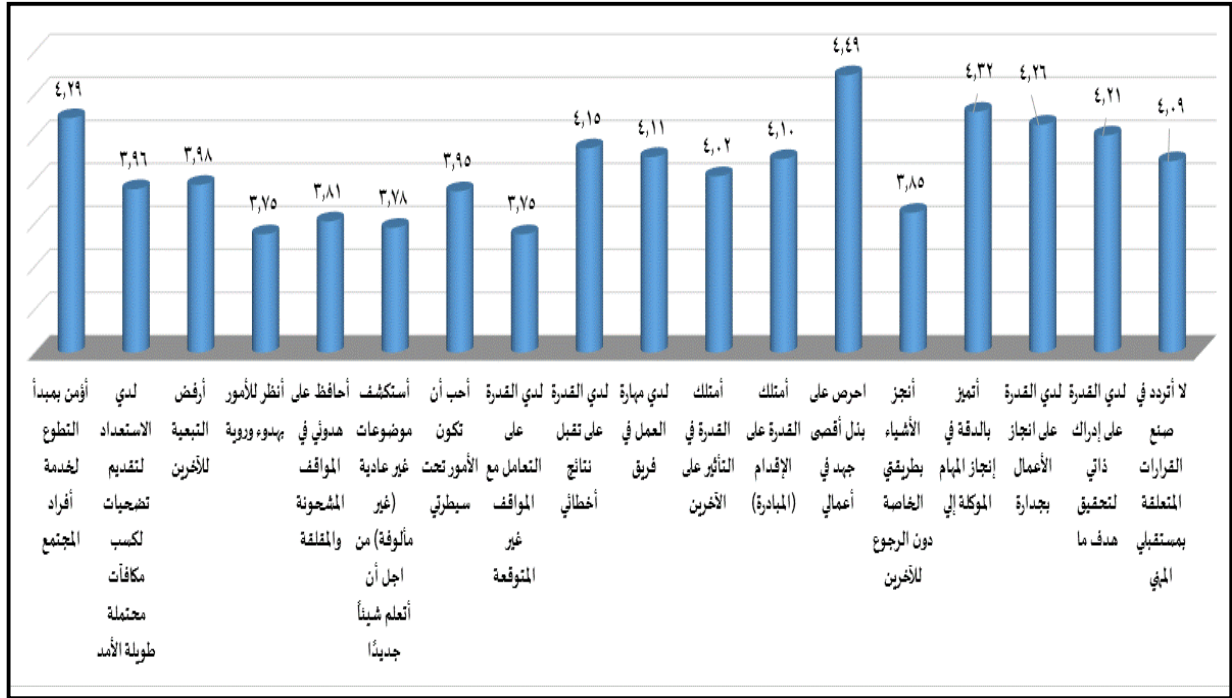
وفي الترتيب الثالث عشر العبارة "أحب أن تكون الأمور تحت سيطرتي"، وفي الترتيب الرابع عشر العبارة "أنجز الأشياء بطريقتي الخاصة دون الرجوع للآخرين"، ثم في الترتيب الخامس عشر العبارة "أحافظ على هدوئي في المواقف المشحونة والمقلقة"، وفي الترتيب السادس عشر العبارة "أستكشف موضوعات غير عادية (غير مألوفة) من أجل أن أتعلم شيئاً جديداً"، وفي الترتيب السابع عشر العبارة "لدي القدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة"، وفي الترتيب الثامن والأخير العبارة "أنظر للأمور بهدوء وروية"، ويمكن توضيح مستوى المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم من خلال الشكل (2).

التطوع لخدمة أفراد المجتمع"، يليها في الترتيب الرابع العبارة "لدي القدرة على انجاز الأعمال بجدارة"، ثم في الترتيب الخامس جاءت العبارة "لدي القدرة على إدراك ذاتي لتحقيق هدف ما".

وجاءت باقي العبارات متحققة بمستوى مرتفع حيث جاء في الترتيب السادس العبارة "لدي القدرة على تقبل نتائج أخطائي"، يليها في الترتيب السابع العبارة "لدي مهارة العمل في فريق"، ثم في الترتيب الثامن العبارة "أمتلك القدرة على الإقدام (المبادرة)"، وفي الترتيب التاسع العبارة "لا أتردد في صنع القرارات المتعلقة بمستقبلي المهني"، ثم في الترتيب العاشر العبارة "أمتلك القدرة في التأثير على الآخرين"، وفي الترتيب الحادي عشر العبارة "أرفض التبعية للآخرين"، ثم في الترتيب الثاني عشر العبارة "لدي الاستعداد لتقديم تضحيات لكسب مكافآت محتملة طويلة الأمد"،

الشكل (2)

مستوى المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم.



1- بالنسبة لمتغير الجنس: تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم والراجعة لاختلاف الجنس (ذكور، إناث) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (9).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي نص على: "هل تختلف المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الحالة الوظيفية)؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام ما يلي:

الجدول (9)

دلالة الفروق في المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم باختلاف الجنس (درجة الحرية = 100).

المتغيرات	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المهارات الإدارية	ذكر	65.24	7.02	0.21	0.84
	أنثى	64.79	9.26		
المهارات القيادية	ذكر	73.62	5.51	0.43	0.67
	أنثى	72.70	9.45		

2- بالنسبة لمتغير العمر

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One-way Anova في الكشف عن دلالة الفروق في المهارات الإدارية والقيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم والراجعة لاختلاف الحالة العمر 25 سنة فأقل، من 26 سنة لأقل من 0.35 من 35 سنة فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (10).

يتضح من الجدول (9) انه لا توجد فروق دالة إحصائية في المهارات الإدارية كأحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم ترجع لاختلاف الجنس. ولا توجد فروق دالة إحصائية في المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم ترجع لاختلاف الجنس.

الجدول (10)

المتوسطات والانحرافات المعيارية للمهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم وفقاً لمتغير العمر.

العمر	المهارات الإدارية		المهارات القيادية	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
25 سنة فأقل	64.89	7.23	72.63	8.63
من 26 سنة لأقل من 35	64.72	9.77	72.63	8.99
من 35 سنة فأكثر	65.23	8.81	73.65	8.64

الجدول (11)

دلالة الفروق في المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم باختلاف العمر

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المهارات الإدارية	بين المجموعات	4.68	2	2.34	0.03	0.97
	داخل المجموعات الكلي	7837.91	99	79.17		
المهارات القيادية	بين المجموعات	20.25	2	10.12	0.13	0.88
	داخل المجموعات الكلي	7739.57	99	78.18		
		7759.82	101			

متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم ترجع لاختلاف العمر.

يتضح من الجدول (11) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في المهارات الإدارية كأحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم ترجع لاختلاف العمر. ولا توجد فروق دالة إحصائية في المهارات القيادية بوصفها أحد

3- بالنسبة لمتغير الحالة الوظيفية

سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم والراجعة لاختلاف الحالة الوظيفية (يعمل، لا يعمل) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (12).

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات

الجدول (12)

دلالة الفروق في المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم باختلاف الحالة الوظيفية (درجة الحرية = 100).

المتغيرات	الحالة الوظيفية	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المهارات الإدارية	يعمل	65.40	7.96	0.49	0.62
	لا يعمل	64.52	9.41		
المهارات القيادية	يعمل	73.12	7.86	0.22	0.83
	لا يعمل	72.73	9.41		

آخر؛ كعدم تلبية عدد العينة لمتطلبات التأثير الإحصائي (Statistical Power) لكل متغير.

بناءً على نتائج الدراسة، يتضح أهمية التركيز على الطلبة غير الموظفين وحثهم على العمل التطوعي داخل أو خارج الجامعة وتوفير المناخ والبيئة المناسبة لممارسة المهارات القيادية والإدارية والتعرف على الصعوبات في بيئة العمل وطرق التعامل معها بمسؤولية وبطريقة علمية. وبالنظر إلى متوسط المهارات القيادية والإدارية لدى الطلبة، نجد أن متوسطات الطلبة في المهارات الإدارية بشكل عام أدنى من مهاراتهم القيادية، وخصوصاً في المهارتين الإداريتين التاليتين والتين جاءتا بدرجة متوسطة:

1- امتك القدرة على إدارة الأعمال التجارية.

2- امتك القدرة على عمل المشاريع الإنتاجية.

فبالرجوع إلى الدراسات السابقة فيما يخص متغير الجنس نجد أن نتائج هذه الدراسة اتفقت مع دراسة الديحاني والخالدي (Al-Daihani & Al-Khadi, 2018) التي خلصت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توافر المهارات القيادية تعزى إلى الجنس، في حين أن نتائج هذه الدراسة تعارضت مع دراسة أحمد (Ahmed, 2019) التي كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية تعزى إلى الجنس، وذلك من صالح الذكور، وتعارضت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستي فرج (Faraj, 2019) ودراسة موسى (Musa, 2020) اللتين كشفتتا أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات القيادية تعزى إلى الجنس، وذلك من صالح الطالبات، وليس الطلاب كما في دراسة أحمد (Ahmed, 2019).

يتضح من الجدول (12) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في المهارات الإدارية كأحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم ترجع لاختلاف الحالة الوظيفية. ولا توجد فروق دالة إحصائية في المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلاب وطالبات الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم ترجع لاختلاف الحالة الوظيفية.

مناقشة النتائج

أبرزت أديبات الدراسة أهمية التعليم العالي في تدريب الطلاب وتطوير مهاراتهم القيادية، وأهمية الأنشطة الطلابية والعمل التطوعي، وكذلك عمل الطلاب بمقابل مالي في بناء مهاراتهم التي يطلبها سوق العمل.

كشفت هذه الدراسة عن مستوى توافر المهارات القيادية والمهارات الإدارية لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا في مرحلة الماجستير في كلية التربية في جامعة القصيم، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فرقاً كبيراً جداً في مستوى توافر المهارات القيادية والإدارية بين الطلاب والطالبات، وكان ذلك من صالح الطلاب (ذكور)، لكن هذا الفرق غير دالة إحصائياً، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط المهارات القيادية والإدارية للطلبة كان أعلى بدرجة يسيرة لصالح الموظفين، إلا إن هذا الفرق غير دالة إحصائياً، وكشفت النتائج كذلك أن الطلبة عند الفئة العمرية 35 فأكثر حصلوا على مستوى أعلى من باقي الفئات العمرية في المهارات القيادية والإدارية؛ إذ يرجع ذلك إلى سنوات الخبرة الوظيفية، لكن هذا الفرق غير دال إحصائياً.

وعلى الرغم من أن الفروق الإحصائية غير دالة إحصائياً، إلا أن ذلك يدعو الكليات والأقسام العلمية إلى التركيز على الفئات التي حصلت على مستوى متدن مقارنة بما سواها؛ فالدلالة الإحصائية قد تكون غير متحققة بسبب قلة عدد العينة، أو أي سبب إحصائي

التوصيات

تخصصها فقط، بل التي تمتلك المهارات القيادية والإدارية على حد سواء.

- ضرورة تضافر الجهود وتقاسم الأدوار بين الكليات والأقسام والبرامج ومرافق الجامعة للعمل على خلق فرص وظيفية للطلبة تمكنهم من ممارسة ما يتعلمونه في الدورات التدريبية، ونؤكد أيضاً على ضرورة إدراج البرامج التدريبية القيادية في رؤية الجامعة والكليات والأقسام العلمية ورسالتها للعمل عليها بشكل مؤسسي ومستديم.

- إجراء دراسات تتناول المهارات القيادية على مستوى تمثيلي أكبر؛ كمستوى تمثيلي على جميع طلاب المملكة العربية السعودية، أو عدة مناطق؛ لتلبية متطلبات التأثير الإحصائي.

- ضرورة تطوير المهارات القيادية لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا في مرحلة الماجستير بغض النظر عن عمر الطالب، أو جنسه، أو حالته الوظيفية، فجميع هذه الفئات ينتظرها سوق العمل؛ فالميدان يسعى إلى استقطاب الكفاءات المتميزة ليس في

References

- Ahmed, Iman Ibrahim Al-Desouki. (2019). The relationship between student engagement and their leadership skills among the students at collage of education at Menoufia University. *Journal of the Faculty of Education, Menoufia University - Faculty of Education*, 34(2), 104-157.
- Al-Baladi, A. A. (2020). Leadership skills among students of the Islamic University in Medina. *Journal of the Islamic, University of Medina*, 3(3), 176-119.
- Al-Dihani, S. G., Al-khadi, A. F. (2018). The impact of academic preparation in giving leadership behaviour to Kuwait University students from their point of view. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 3(2), 277-296.
- Al-Gahtani, A. (2014). Are Leadership and Management Different? A Review. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(3), 71-82.
- Al-Rubaie, S. (2008). *Higher Education in the Age of Knowledge: Changes, Challenges, and Prospects for the Future*. Amman: Al Shorouk House for Publishing and Distribution.
- Al-Samool, I.M. (2019). The prevailing leadership patterns among the heads of student clubs at Imam Abdulrahman bin Faisal University according to Goleman's emotional model of leadership. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 3(24), 46-64.
- Al-Soukhi, A.I. (2019). The relationship between student exhaustion and the leadership skills of students of the Faculty of Education at Menoufia University. *Journal of the Faculty of Education, Menoufia University - Faculty of Education*, 34(2), 104-157.
- Al-Wathinani, M. M. (2017). Student leadership styles practices in university activities as perceived by students and their supervisors. *Educational Journal*, 125(32), 239-297.
- Al-Arabic. Net. (2020). *A decision is expected. Saudising leadership positions in the private sector*. Arabic.Net. <https://tinyurl.com/48exemhf>.
- Azad, N., Anderson, H. G., Brooks, A., Garza, O., O'Neil, C., Stutz, M. M. & Sobotka, J. L. (2017). Leadership and Management Are One and the Same. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 81(6), 102.
- Clapham, M. (2021). Characterizations of Successful Leaders: A Comparison of Leadership and Non-Leadership Students. *Journal of Leadership Education*, 20(2), 1–12. <https://doi.org/10.12806/V20/I2/R1>.
- Cook, R. & Wolverson, J. (2002). Enhanced classroom teaching through case research and writing. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 2(2), 101–106.
- Faraj, SH. I. (2019). The role of Taif University in developing the leadership skills of its students in light of improving the competitiveness of university graduates. *Educational Journal, Sohag University*, 64, 1319-1362.
- Geyer, A., Putz, J. & Misra, K. (2017). The effect of short-term study abroad experience on American students' leadership skills and career aspirations. *International Journal of Educational Management*, 31(7), 1042–1053. <https://doi.org/10.1108/ijem-10-2016-0203>.

- Golle, J., Rose, N. & Göllner, R. (2018). School or work? The choice may change your personality. *Psychological Science*, 30(1), 32–42.
- Isacke, H. (2013). *Soft skills for strong leaders: Ten steps to management success*. London, England: New Generations Publishing.
- Jumaa, M. H. (2020). A proposed vision for the employment of university student activities as an entry point for leadership development among students of the Faculty of Education, Damietta University. *Arab Educators Association*, 127, 285-318.
- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33-42.
- Kotterman, J. (2006), "Leadership vs Management: What's the difference?", *Journal for Quality & Participation*, 29(2), p.13-17
- Kouzes, J. & Posner, B. (2012). *The leadership challenge* (5th edn.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley.
- Milton, S. & Meade, Q. H. (2018). More Than Just A Student Voice: Facilitating Student Leadership Development Through the Library Student Liaison Program. *Journal of Library Administration*, 58(4), 346–363. <https://doi.org/10.1080/01930826.2018.1448650>.
- Muhammad, GH. H. (2017). Leadership skills needed in the collective work of senior core students in Jordan from the perspective of managers and teachers: The case of UNRWA schools. *Educational Sciences*, 44(4), 117-129.
- Musa, M. (2020). A Comparative Study of the Leadership Behavior of Freshman and Final Year Undergraduate Students. *Asian Journal of Education and Training*, 6(4), 627–635. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2020.64.627.635>.
- Nidal, N. (2017). The availability of quality standards of the academic program in the music teacher preparation program at the University of Jordan from the point of view of students in the specialisation. *Arab Journal of Quality Assurance in University Education*, 10(30), 177-200.
- Ogurlu, Ü. & Emir S. (2014). Effects of a leadership development program on gifted and non-gifted students' leadership skills. *Eurasian Journal of Educational Research*, 55, 223-242. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2014.55.13>.
- Osteen, L. & Coburn, M. B. (2012). Considering Context: Developing Students' Leadership Capacity. *New Directions for Student Services*, 2012(140), 5–15. <https://doi.org/10.1002/ss.20028>.
- Pavel, A. (2012). The importance of quality in higher education in an increasingly knowledge-driven society. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 2(1), 120-127.
- The Guardian. (2013). *What's the difference between leadership and management?*. <http://careers.theguardian.com/difference-between-leadership-management>.
- Vista College (2019). The Importance of Higher Education in the 21st Century. <https://www.vistacollege.edu/blog/resources/higher-education-in-the-21st-century>.
- Ministry of Education. (2021). Vision, mission and goals.
- Western Governors University. (2020). *Leader vs Manager: What's the Difference?*. <https://www.wgu.edu/blog/leader-vs-manager-difference2005.html#close>.