

## أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن

د. سوسن سعد الدين بدرخان  
قسم العلوم الاجتماعية والانسانية  
كلية الآداب والعلوم - الجامعة عمان الأهلية  
sawsan\_badrakhan@yahoo.com

## أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن

د. سوسن سعد الدين بدرخان

قسم العلوم الاجتماعية والانسانية  
كلية الآداب والعلوم - الجامعة عمان الأهلية

### الملخص

هدفت الدراسة إلى استقصاء أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧. وتكوّن أفراد الدراسة من (٧٢) طالباً وطالبة، إذ تكونت المجموعة التجريبية التي خضعت لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية من (٢٧) طالباً وطالبة، بينما تألفت المجموعة الضابطة التي خضعت للبرنامج الاعتيادي من (٢٥) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد اختبار المهارات القيادية، وقد تم التحقق من صدقه وثباته. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0,05$ ) في درجات الطلبة على اختبار المهارات القيادية يعزى لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الطلبة على اختبار المهارات القيادية يعزى للنوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الطلبة على اختبار المهارات القيادية لصالح طلبة المجموعة التجريبية لذوي المستوى الدراسي (السنة الثالثة، والسنة الرابعة).

الكلمات المفتاحية: برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، تطوير المهارات القيادية، طلبة جامعة عمان الأهلية.

## Impact of King Abdullah 2<sup>nd</sup> Fund Programmes for development to enhance Leadership Skills among Students of Al-Ahliyya Amman University in Jordan

Dr. Sawsan S. Badrakhan  
Faculty of Arts and Science  
Al-Ahliyya Amman University

### Abstract

The study aimed at investigating the impact of king Abdullah II Fund programs for Development in improving leadership skills amongst students of Amman Ahliyyah University (AAU henceforth) in Jordan for the academic year 2016-2017. The sample of study covered (72) male and female students. 37 of the students attributed to the programs and another 35 students joined the regular program. To achieve the objectives of study, the programs of King Abdullah II Fund for development test of leadership skills had been developed, and the validity and reliability were checked.

The results of the study showed statistically significant differences at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the students' grades (who were in the second, third and fourth year) on the test of Leadership Skills for those who joined King Abdulla II fund, compared with students who did not. The study also showed no statistically significant differences in students' grades related to gender.

**Keywords:** programs of King Abdullah II Fund for Development, improving the leadership skills, students of AAU.

## أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن

د. سوسن سعد الدين بدرخان

قسم العلوم الاجتماعية والانسانية  
كلية الآداب والعلوم - الجامعة عمان الأهلية

### المقدمة

تسعى دول العالم إلى الارتقاء بالعملية التربوية في مراحل التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة، إيماناً منهم بأن الرقي والحضارة لا يتحققان باستثمار الموارد والأموال فحسب، وإنما لابد من استثمار الطاقات البشرية في المقام الأول، وما يتوافر في مؤسساتها من قدرات وما يمتلكه أفرادها من مهارات (الخطيب والخطيب، ٢٠٠٤ ص ١٥٠).

وزاد الاهتمام بالمهارات القيادية في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السريعة التي يمر بها المجتمع؛ لذا تسعى المؤسسات التربوية إلى مساعدة المتعلمين على إكسابها وتمييزها بشكل واع وبأسلوب علمي، إذ تعد من أهم المتطلبات الضرورية والملحة لتكيف الفرد مع متغيرات العصر الذي يعيشه، والتي يحتاجها لإدارة حياته بطريقة ناجحة لمواجهة العديد من المسؤوليات والتحديات وتزوده بالمهارات الجيدة لتحقيق الرضا النفسي، وتضمن له القدرة على التأثير في الآخرين، وتحقيق الأهداف المنشودة (الظاهر، ٢٠٠٨). وترتبط المهارات القيادية بالإنتاجية والإبداع، والجودة الشاملة وأصبحت من الموضوعات ذات الاهتمام الكبير في جميع المؤسسات، وخاصة في ظل الدعوات المستمرة إلى قيادة العملية التعليمية باستراتيجيات وبرامج داعمة للعمل التعاوني والتشجيع على انتهاج سلوكيات تطوعية لتوفير المرونة والكفاءة والتخلص من الأدوار التقليدية، بهدف تطوير مستوى المخرجات التعليمية (صالح، ٢٠١٢).

كما أصبحت مؤسسات التعليم أمام تحديات لمهامها الرئيسية، ولم يعد دورها يقتصر على تزويد طلبتها بالمعلومات التي يحتاجونها في معالجة أمور حياتهم، بل عليها أيضاً أن تركز على مفهوم إعداد الفرد للحياة، وأن تزوده بالمهارات والاستراتيجيات اللازمة لكي يتمكن من حل المشكلات التي تواجهه بكفاءة وفاعلية.

وأكدت مطالب سوق العمل في كل الدول أهمية تطوير قدرات الطلبة القيادية وخاصة في حل المشكلات ضمن كل المستويات والتخصصات التعليمية، إضافة إلى مهارات أخرى كال تفكير الناقد، واتخاذ القرارات الإبداعية، والقدرة على التواصل، والتعلم الذاتي بصرف النظر عن التمكن من المعرفة في مجالات محددة (Thomas & Englund, 1990).

وتعتبر أهم مهارات القرن الحادي والعشرين تلك المهارات التي تتضمن مهارات التعاون، وحل المشكلات، والإبداع الفردي، واستخدام أدوات التكنولوجيا، والابتكار، والقابلية للتكيف، والقدرة على حل المشكلات (شلبي، ٢٠١٤).

ومن هذه الخصائص القيادية أيضاً القدرة على التواصل الإيجابي الفعال، وقد لخص بلير (Blair, 1992) خصائص هذه المهارة بما يأتي: الوضوح، والاستماع الجيد، إثارة التساؤلات، وإعادة الصياغة، والتغذية الراجعة، والدعم والتشجيع.

ويرى دس والين (Duch & Allen, 2001) أنّ مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار كمهارات قيادية تساعد الطلبة على تعلم التفكير، وفي الوقت نفسه تشجعهم على اكتساب المعرفة، وتمكين الفرد من إقامة علاقات وثيقة مع المحيطين؛ والحفاظ عليها، من منطلق أنّ إقامة علاقات ودية يعد من بين المؤشرات المهمة للكفاءة في العلاقات الشخصية (السيد وفرج ومحمود، ٢٠٠٣).

وتشير الدراسات إلى أنّ الناجحين في الحياة والعمل لديهم خصائص وسمات عامة للنجاح تختلف باختلاف المجتمعات والبيئات التي يعملون بها كامتلاكهم رسالة للحياة، والقدرة على التخطيط وتحديد الأهداف، وإدارة الذات، والقدرة على التعامل مع الآخرين والتطلع نحو التجديد والابداع (Carswell & Gunaratne, 2003).

وتقع على الجامعة مسؤولية تنمية مهارات طلبتها بكافة مستوياتهم، وجعلهم أعضاء فاعلين في المجتمع، وهذا يتطلب تقييم الخطط الدراسية للطلبة، بما يساعد على تقويم سلوكهم الوطني وتعويدهم على المشاركة الإيجابية في الأنشطة الوطنية الداعمة للتنمية، وتعزيز مشاركتهم في جميع مظاهر الحياة الاجتماعية، وبما يؤثر في تكوين شخصياتهم وسلوكياتهم، ومعرفتهم بالأنظمة والقوانين وعمل المؤسسات الحكومية ودورها في خدمة المجتمع، وتقديم المعلومات والحقائق المتعلقة بالمجتمع وذلك في سياق المواقف الاجتماعية التي يواجهونها في حياتهم (طلبة، ١٩٨٠). لذا أدركت القيادات التربوية في مختلف دول العالم والمتقدمة منها الدور الرموق والتميز الذي اضطلعت به الجامعات في إعداد الطلبة وتهيئتهم وتطويرهم ككوادر علمية قادرة على النهوض بخطط التنمية وتطويرها (المزروع، ٢٠٠٧).

والسياسات التربوية تتمثل في تحقيق التطوير الشامل للبرامج والممارسات التربوية؛ لإعداد طلبة يمتلكون المهارات اللازمة للنجاح في مجتمع الاقتصاد المعرفي، بما في ذلك المهارات الأكاديمية ومهارات الإدارة الشخصية (طوقان وعضيات والنعمي، ٢٠٠٦).

وتعدّ الخبرات التي يكتسبها الفرد في المؤسسات التعليمية من خلال التطبيقات العملية الخاصة بالسلوك الريادي، وبرامج التدريب والتوجيه المهني التي يتلقاها الطالب أثناء فترة دراسته تعد من العوامل المهمة التي تعمل على صقل مهاراته الشخصية وتهيئته ليصبح ريادياً (دويك، ٢٠٠٦؛ سليمان، ٢٠٠٥).

ومن المؤسسات الوطنية التي لها دور كبير في تمكين الشباب من هذه المهارات صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية كواحدة من المؤسسات الوطنية العديدة التي تتطلع إلى الارتقاء بالمواطن وإطلاق قدراته في ميادين العلم والمعرفة والعمل عبر طرح العديد من المشروعات والبرامج والأنشطة الريادية، من خلال التعاون مع عمادات شؤون الطلبة في الجامعات الأردنية ومنها جامعة عمان الأهلية من جهة، والتعاون كذلك مع مؤسسات المجتمع المدني والهيئات والمنظمات الرسمية من جهة أخرى من أجل تنظيم ودعم تنمية الطلبة من خلال تقديم برامج تدريبية وخدمات ذات طابع تنموي تساهم في تنمية مهارات الطلبة القيادية أثناء فترة دراستهم الجامعية. لتأهيلهم لدخول سوق العمل. وقام الصندوق بتأسيس (١٩) مكتباً للإرشاد المهني في الجامعات الأردنية ودعم البحث العلمي وإبداعات الشباب عن طريق برنامج دعم مشروعات تخرج الطلبة في مرحلة البكالوريوس وبرنامج دعم تسجيل براءات الاختراع بالتعاون مع مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

وعلى مستوى بناء قدرات طلبة الجامعات ومواءمة مهاراتهم مع متطلبات سوق العمل، عقدت مكاتب التأهيل الوظيفي التابعة لصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية والمنتشرة في الجامعات الأردنية أكثر من (٨٠٠) دورة تدريبية استفاد منها حوالي (٥٠) ألف طالب وطالبة، لتوفير آلاف الفرص التدريبية وفرص عمل للخريجين بين دائمة ومؤقتة (صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، ٢٠١٦).

واهتمت دراسات عديدة بالكشف عن درجة امتلاك الطلبة في مختلف المراحل التعليمية للمهارات القيادية، ومن بين هذه الدراسات، أجرى السوطري والواصل والغنزي وباتيس (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى امتلاك طلبة السنة التحضيرية لمهارات القرن الحادي والعشرين (الاقتصاد المعرفي) من وجهة نظر طلبة جامعة الملك سعود، وتم تطبيق استبانته مكونة من (٣٨) فقرة موزعة على المهارات الآتية: (التواصل، اتخاذ القرارات، حل

المشكلات والتفكير، العمل الجماعي، تحمل المسؤولية، الوعي الذاتي) على عينة تكونت من (٥٣١) طالباً خلال العام ٢٠١٠/٢٠٠٩، وبينت نتائج الدراسة أن مهارات العمل الجماعي جاءت بالترتيب الأول، بينما جاءت مهارة حل المشكلات والتفكير في المرتبة الأخيرة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الطلاب تبعاً لمتغير السنة التحضيرية، في امتلاكهم لمهارات القرن الحادي والعشرين على الطلبة الذين لا يدرسون في السنة التحضيرية.

وهدفت دراسة المناعي (٢٠١٠) التعرف إلى أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدرة الإبداعية لدى الطلبة المتفوقين بمملكة البحرين التابع لبرنامج سموولي المعهد لرعاية الطلاب المتفوقين، وتكونت عينة الدراسة من (٥٩) طالباً وطالبة، بلغت المجموعة التجريبية الذين اجتازوا البرنامج التدريبي (٢١) طالباً وطالبة في حين تكونت المجموعة الضابطة الذين لم يجتازوا البرنامج التدريبي من (٢٨) طالباً وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في المهارات القيادية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق دالة في القدرة الإبداعية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في المهارات القيادية والقدرة الإبداعية بين الذكور والإناث.

وأجرت صوالحة والعبوشي (٢٠١١) دراسة هدفت التعرف إلى درجة مستوى بعض السمات الشخصية (الاتزان والعقلانية، تحمل المسؤولية، الحزم واتخاذ القرار، القابلية الاجتماعية، الإبداع، السيطرة، النظام) لدى طلبة جامعة عمان الأهلية، في ضوء مجموعة من المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (٥٢٧) طالباً وطالبة من الكليات العلمية والأدبية. وقد تم استخدام أداة لقياس السمات الشخصية السابقة، واشتملت على (٤٠) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السمات الشخصية المقيسة كانت متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة لمستوى السمات الشخصية تعزى لمتغير عدد الساعات الدراسية المعتمدة التي أنهاها الطلبة على كل سمة من السمات السبع وعلى المقياس الكلي، بينما كانت الفروق دالة إحصائية على بعض سمات الشخصية تبعاً لمتغيرات الجنس، نوع الكلية، والمعدل التراكمي للطالب.

وهدفت دراسة سرور بشاي (٢٠١٢) إلى الكشف عن سمات شخصية الطلاب ذوي السلوك القيادي المرتفع والمنخفض بالمرحلة الجامعية على عينة تكونت من (٢١٠)، إذ تم تطبيق أدوات الدراسة عليها. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب ذوي السلوك القيادي المرتفع والطلاب ذوي السلوك القيادي المنخفض

بالمرحلة الجامعية في السمات الآتية: الانبساط، والموافقة، وبقظة الضمير، والعصابية. وأجرى بدح ومحمد (٢٠١٣) دراسة بهدف التعرف إلى السلوك القيادي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي الموهوبين بمدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والطلبة العاديين في المدارس الحكومية الأردنية والكشف عن الفروق في السلوك القيادي في ضوء بعض المتغيرات. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة للدراسة مكونة من (٣٥) فقرة. تم تطبيقها على عينة تكونت من (٢٣٧) طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن السلوك القيادي لدى الطلبة الموهوبين كان مرتفعاً بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٠) في حين أن السلوك القيادي لدى الطلبة في المدارس الحكومية كان متوسطاً وبمتوسط حسابي مقداره (٣,٤٣).

وجاءت دراسة شانغ وريبلي (Chang and Rieple, 2013) للكشف عن تنمية المهارات الريادية من خلال برنامج تدريب قائم على تدريب طلبة الجامعة على ممارسة الأعمال الريادية في بيئة حقيقية في مجال ريادة الأعمال والمال، وبينت نتائج الدراسة وجود تغيرات واضحة في تصورات الطلبة نحو مهاراتهم الريادية وخاصة في المرحلة الأولى من خلال مشاركتهم في البرنامج موضحين وجود (١٧) صنفاً من أصناف المهارات الريادية أدركوا أهميتها من خلال البرنامج.

وهدفت دراسة التل (٢٠١٤) إلى الكشف عن دور أنشطة جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى طلبة الجامعة وفقاً لتقديرات الطلبة أنفسهم. ولتحقيق هذه الأهداف تم تطبيق استبانة تكونت في صورتها النهائية من (٤١) فقرة توزعت إلى أربعة محاور وطُبِّقت على عينة تكونت من (٥٩٦) طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أنشطة جامعة جازان أسهمت في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى طلبة الجامعة على مستوى المهارات الاجتماعية والوجدانية والمعرفية للقيادة بالترتيب ومهارات القيادة ككل بدرجة كبيرة، وعلى مستوى المهارات الشخصية للقيادة بدرجة متوسطة. كما كشفت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الطلبة تعزى للجنس لصالح (الطلاب)، وتعزى لصفة الكلية لصالح (الكليات العلمية والإنسانية)، في حين بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لتقدير المعدل التراكمي.

وهدفت دراسة رمضان (٢٠١٥) إلى التعرف إلى درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب أنفسهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانته



على عينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (٧٧) عضواً ومن الطلاب بلغ قوامها (٢٩٩) طالباً في العام الجامعي ١٤٣٤ / ١٤٣٥هـ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى الطلاب جاءت بدرجة متوسطة على جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بينما كانت درجة التوافر للمهارات كبيرة من وجهة الطلاب، فقد جاء محورا مهارات التعاون والعمل الجماعي ومهارات التعامل بفاعلية في المرتبتين الأولى والثانية على الترتيب من وجهة نظر عينة الدراسة.

وفي هذا السياق أيضاً أجرى البوعينين والجاسم والنبهان (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التحقق من مدى فاعلية برنامج إثرائي في تنمية مهارات القيادة الإبداعية لدى الطالبات الموهوبات الملتحقات ببرنامج التفوق العقلي والموهبة في المرحلة الابتدائية بمملكة البحرين. وتكونت العينة من (٦٠) طالبة موهوبة من الصف السادس الابتدائي، وتم تشكيل مجموعتين تجريبية وضابطة بواقع (٦٠) طالبة لكل منهما. وقد تم اختيارهن من مدرستين متشابهتين في معظم الخصائص، وتم تطبيق مقياس مهارات القيادة الإبداعية من إعداد الباحثين، وأظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً في درجات التطبيق البعدي لمهارات القيادة الإبداعية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

يلاحظ بعض من الدراسات السابقة أنها تناولت بعض الدراسات أثر برامج مختلفة في امتلاك طلبة المرحلة الجامعية لمهارات مختلفة، ومنها المهارات القيادية مثل دراسة السوطري والواصل والعنزي وباتيس (٢٠١٠)، ودراسة صوالحة والعبوشي (٢٠١١)، ودراسة سرور بشاي (٢٠١٢)، ودراسة شانغ وريبلي (Chang & Rieple, 2013)، ودراسة التل (٢٠١٤). في حين تناول بعضها الكشف عن امتلاك الطلبة لمثل هذه المهارات في المرحلة المدرسية مثل دراسة المناعي (٢٠١٠)، ودراسة بدح ومحمد (٢٠١٢)، ودراسة البوعينين والجاسم والنبهان (٢٠١٥).

واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في هدفها المتمثل في الكشف عن فاعلية برامج صندوق الملك عبد الله للتنمية في تنمية وتطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية، كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إغناء الأدب النظري، وبناء الاختبار، والاستفادة منها في عرض النتائج وتفسيرها.

وتعد هذه الدراسة محاولة أولى في الأردن على حد علم الباحثة التي اهتمت بدراسة أثر صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة الجامعة.

### مشكلة الدراسة

يعد الاهتمام بتنمية شخصية الطالب القيادي من المداخل المهمة في بناء المجتمع وتميمته، إذ تركز معظم الممارسات التعليمية على التحصيل المعرفي بالدرجة الأولى، مع قلة الاهتمام بالمهارات القيادية التي يعد مستوى التدني فيها من الجوانب التي تعيق وصول الفرد إلى المستوى الإيجابي الذي يؤهله للحياة بطريقة منتجة، وقيادة مجتمعه نحو التقدم. وفي هذا الخصوص أشار الكراسنة (٢٠٠٧) إلى وجود ضعف في المهارات القيادية لدى الطلبة ومنها: مهارات تحمل المسؤولية، ومهارات الاتصال والتواصل وحل المشكلات وتدني الثقة بالنفس. وأشارت العديد من الدراسات التربوية كدراستي (Gibson & Pason, 2003; Chan, 2007) إلى ضرورة تنمية مثل هذه المهارات القيادية لدى الطلبة لإعداد كوادر قادرة على قيادة المجتمع، في ظل زيادة أعداد الخريجين من الطلبة والذين يأملون في دخول سوق العمل مع ما يعانيه من قلة توافر فرص العمل المناسبة، والدعوات المستمرة من المؤسسات العامة والخاصة في مختلف القطاعات إلى ضرورة امتلاك الخريجين مهارات مهمة للعمل مثل المهارات القيادية. وفي هذا السياق ذكر إيفان وبيتر وجون (Ivan and Petar & John, 2012) أن رجال الأعمال يتوقعون أن أكثر المهارات أهمية في السنوات المقبلة تتمثل في: التفكير الناقد، وحل المشكلات وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والعمل الجماعي، والتعاون، والإبداع، والتعامل بفاعلية مع التنوع المعرفي. وقد أوصت نتائج دراسات بضرورة جعل المناهج الدراسية أكثر انفتاحاً، وتتضمن خبرات جديدة تسهم في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة (الدعي، ٢٠٠٤). وفي ضوء ما سبق جاءت الدراسة للكشف عن فاعلية أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة كلية الآداب في جامعة عمان الأهلية في الأردن.

### أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن؟
٢. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى إلى النوع الاجتماعي (طالب، طالبة)؟

٣. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى إلى للمستوى الدراسي (سنة ثانية، ثالثة، رابعة)؟

### فرضيات الدراسة

سعت الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية التي انبثقت عن أسئلة الدراسة:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى لبرامج صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى إلى النوع الاجتماعي (طالب، طالبة).
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى إلى للمستوى الدراسي (سنة ثانية، ثالثة، رابعة).

### أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- الكشف عن أثر برامج صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي.

### أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة من الناحية النظرية فيما يأتي:

- تعد أداة تساعد في الكشف عن درجة امتلاك الطلبة للمهارات القيادية، ومن المؤمل أن يستفيد من نتائجها القائمون على البرامج الأكاديمية بحيث يتم توجيهها بشكل مناسب لتطوير مثل هذه المهارات تحقيقاً لجودة التدريس الجامعي.
- تقدير إسهام صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية كمدخل من مداخل التدريب للشباب الجامعي لبناء الإنسان الصالح.
- ومن الناحية العملية تتمثل في:
- توجيه اهتمام أعضاء هيئة التدريس بأهمية تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة لضمان تخريج أجيال قيادية لسوق العمل تساهم في تنمية مجتمعاتها.

## مصطلحات الدراسة

لأغراض هذه الدراسة تم استخدام التعريفات الإجرائية الآتية:

**برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية:** مجموعة من الفعاليات والأنشطة التدريبية التي ينظمها صندوق الملك عبد الله الثاني لطلبة الجامعة بالتعاون مع مؤسسات وطنية ودولية، والتي تتمثل في تنمية المهارات الشخصية و القيادية للطلبة مثل: العمل الفريقي، وتحمل المسؤولية، وحل المشكلات واتخاذ القرار، والتواصل، والعمل التطوعي.

**المهارات القيادية:** مجموعة من القدرات المكتسبة التي تمكن الطالب في جامعة عمان العربية عند التحاقه ببرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية من التفاعل الاجتماعي الناجح في حياته والتي تؤهله لأن يكون قائداً ومن شأنها أن تضيقه في التأثير في الآخرين وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين في محيط مجالته الاجتماعي والقدرة على تحمل المسؤولية وحل مشكلاته واتخاذ قرارات صحيحة. وسيتم قياسها إجرائياً في هذه الدراسة من خلال درجة الطالب في اختبار المهارات القيادية المكون من (25) فقرة، ويشتمل على المهارات القيادية الآتية: العمل الفريقي، الاتصال، تحمل المسؤولية، حل المشكلات، اتخاذ القرار). وهذه البرامج تقع ضمن اهتمامات الصندوق التي تحفز طاقات الإبداع والتميز لدى الشباب الأردني وتنمية مواهبهم في مختلف المراحل العمرية.

**طلبة كلية الآداب في جامعة عمان الأهلية:** الطلبة المسجلين في الكلية والملتحقين بمادة خدمة المجتمع خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2016/2017.

## حدود الدراسة ومحدداتها

يتحدد تعميم نتائج الدراسة في ضوء الحدود والمحددات الآتية:

- اقتصرت الدراسة على طلبة جامعة عمان الأهلية خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2016/2017.

- تتحدد نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق وثبات اختبار المهارات القيادية الذي أعد خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.

## متغيرات الدراسة

**أولاً: المتغير المستقل:** برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، وله مستويان: المجموعة التجريبية التي خضعت لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية، والمجموعة الضابطة التي لم تخضع لأي تدريب.

ثانياً: المتغيرات الوسيطة: النوع الاجتماعي، وله فئتان: (ذكر، وأنثى)، والمستوى الدراسي، وله ثلاثة مستويات: (السنة الثانية، والسنة الثالثة، والسنة الرابعة).  
ثالثاً: المتغير التابع: المهارات القيادية: والتي يعبر عنها بدرجة أداء أفراد الدراسة في اختبار المهارات القيادية.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، إذ هدفت الدراسة التعرف إلى أثر برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة عمان الأهلية الذين يلتحقون ببرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية من مختلف المستويات الدراسية. وكان عددهم (٩٥) طالباً وطالبة.

### أفراد الدراسة

تم اختيار أفراد الدراسة بالطريقة القصدية، تكونت من (٧٢) طالباً وطالبة، تم توزيعهم عشوائياً على مجموعتين، المجموعة التجريبية تكونت من (٢٧) طالباً وطالبة، والمجموعة الضابطة تكونت من (٢٥) طالباً وطالبة. والجدول (١) يبين توزيع أفراد الدراسة في المجموعتين التجريبية والضابطة وفقاً لمتغيري النوع والمستوى الدراسي.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة في المجموعتين التجريبية والضابطة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المجموع	المجموعة		المستويات	المتغيرات
	المجموعة الضابطة	المجموعة التجريبية		
٢٥	١٨	١٧	ذكور	النوع الاجتماعي
٢٧	١٧	٢٠	إناث	
٢٦	١٢	١٤	السنة الثانية	المستوى
٢٥	١٣	١٢	السنة الثالثة	
٢١	١٠	١١	السنة الرابعة	
٧٢	٣٥	٣٧	المجموع	

وبذلك تكونت الدراسة من مجموعتين هما: المجموعة التجريبية: التي خضعت لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني لتطوير المهارات القيادية، وتكونت من (٣٧) طالباً وطالبة. والمجموعة الضابطة: التي لم تخضع لهذه البرامج، وتكونت من (٣٥) طالباً وطالبة.

### تكافؤ مجموعتي الدراسة

للتحقق من تكافؤ مجموعتي الدراسة، تم تطبيق اختبار المهارات القيادية على مجموعتي الدراسة قبل تطبيق البرامج، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعتي الدراسة على اختبار المهارات القيادية الخمس وعلى الدرجة الكلية في التطبيق القبلي، تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي. والجدول (٢) يبين النتائج.

#### جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء مجموعتي الدراسة في اختبار المهارات القيادية في التطبيق القبلي تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والسنة الدراسية

المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		المهارات القيادية	المستوى الدراسي	النوع الاجتماعي
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*			
٠,٦١٥	٢,٢١	٠,٦٥٤	٢,٢٤	العمل الفريقي	السنة الثانية	ذكور
٠,٥٨٧	٢٦,٢	٠,٦٥٤	٢,٢٧	الاتصال		
٠,٦٥٨	٢,١٥	٠,٦٧٢	٢,١٨	تحمل المسؤولية		
٠,٥٣٤	٢,٤٥	٠,٥٧٦	٢,٤٢	حل المشكلات		
٠,٤٩٢	٢,٢٤	٠,٤١٠	٢,٢١	اتخاذ القرار		
٣,٢٧٩	١١,٣١	٣,٣٠٤	١١,٣٢	المهارات ككل		
٠,٥٠٤	٢,٧٩	٠,٥٣٧	٢,٧٦	العمل الفريقي	السنة الثالثة	
٠,٤٤٦	٢,٨٣	٠,٤١٠	٢,٨١	الاتصال		
٠,٤٩٥	٢,٤٩	٠,٤٧٨	٢,٥٤	تحمل المسؤولية		
٣,٣٧٠	٢,٥١	٠,٥٠٧	٢,٤٧	حل المشكلات		
٠,٤٩٥	٢,٦٧	٠,٤٦٢	٢,٦٩	اتخاذ القرار		
٢,١٣٧	١٣,٢٩	٢,٠٨١	١٣,٢٧	المهارات ككل		
٠,٦٨٦	٢,٩	٠,٥٥٦	٢,٩٤	العمل الفريقي	السنة الرابعة	
٠,٦٣٦	٢,٨٥	٠,٥٢٩	٢,٨٢	الاتصال		
٠,٧٥٢	٢,٨١	٠,٤٣٧	٢,٧٦	تحمل المسؤولية		
٠,٥٦٢	٢,٨٥	٠,٣٩٣	٢,٨٢	حل المشكلات		
٠,٦٩٧	٢,٨٤	٠,٥٥٦	٢,٩٤	اتخاذ القرار		
٣,٣٥١	١٤,٢٥	٣,٣٢٦	١٤,٢٨	المهارات ككل		

تابع الجدول (٢)

المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		المهارات القيادية	المستوى الدراسي	النوع الاجتماعي
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*			
٠,٦٠٠	٢,٥٣	٠,٥٠٧	٢,٤٦	العمل الفرقي	السنة الثانية	إناث
٠,٥٦٢	٢,٤١	٠,٤٩٣	٢,٣٩	الاتصال		
٠,٣٩٣	٢,٣١	٠,٤٧	٢,٢٨	تحمل المسؤولية		
٠,٤٣٧	٢,٢٢	٠,٤٥٧	٢,٢٤	حل المشكلات		
٠,٤٦٣	٢,١٤	٠,٥١٢	٢,١٩	اتخاذ القرار		
٣,٠٥١	١١,٦١	٢,٩٨٩	١١,٥٦	المهارات ككل	السنة الثالثة	
٠,٣٠٢	٢,٩٤	٠,٤٨٢	٢,٨٨	العمل الفرقي		
٠,٥٥٥	٢,٧٢	٠,٥٥١	٢,٦٨	الاتصال		
٠,٧٢٨	٢,٦٥	٠,٥٩٩	٢,٥٨	تحمل المسؤولية		
٠,٥٣٧	٢,٤٦	٠,٥٦٨	٢,٤٣	حل المشكلات		
٠,٥٠٥	٢,٣١	٠,٤٣١	٢,٣٨	اتخاذ القرار	السنة الرابعة	
٣,٨١٣	١٣,٠٨	٣,٦١٨	١٢,٩٥	المهارات ككل		
٠,٦٣٣	٣,٠٩	٠,٥٩٩	٣,٠٥	العمل الفرقي		
٠,٥٢٩	٢,٩٤	٠,٦٠٨	٢,٩٧	الاتصال		
٠,٥١٩	٢,٨٨	٠,٤٩٦	٢,٨٦	تحمل المسؤولية		
٠,٤٤٣	٢,٦١	٠,٧٢٥	٢,٦٨	حل المشكلات	السنة الرابعة	
٠,٧٢٥	٢,٧٧	٠,٦٦١	٢,٨١	اتخاذ القرار		
٣,٨٢٤	١٤,٢٩	٣,٦٢٨	١٤,٣٧	المهارات ككل		

\* الدرجة العظمى للمهارة من (٥) وللمهارات ككل من (٢٥).

يلاحظ من الجدول (٢) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأداء مجموعتي الدراسة التجريبية والضابطة على اختبار المهارات القيادية الخمس وعلى الدرجة الكلية، تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي في التطبيق القبلي. ولتحديد ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0,05$ ) تم استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي المتعدد (Three way MANOVA)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٣).

## جدول (٣)

نتائج تحليل التباين الثلاثي المتعدد للفروق بين متوسطات أداء مجموعتي الدراسة التجريبية والضابطة في اختبار المهارات القيادية الخمس وعلى الدرجة الكلية تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي في التطبيق القبلي

مصدر التباين	المهارات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجموعة	العمل الفريقي	١,٢٤٥	١	١,٢٤٥	٠,٤٩٥	٠,٦٣٤
	الاتصال	١,٣٦٨	١	١,٣٦٨	٠,٦٥٦	٠,٦٤٩
	تحمل المسؤولية	٢,٣٢٦	١	٢,٣٢٦	١,١٨١	٠,٤٢٢
	حل المشكلات	١,٥٢٧	١	١,٥٢٧	٠,٧٦٧	٠,٦٠٢
	اتخاذ القرار	١,٣٢٩	١	١,٣٢٩	١,٣٢٦	٠,٣٩٤
النوع الاجتماعي	العمل الفريقي	١,٥٢٥	١	١,٥٢٥	٠,٦٠٦	٠,٦٦١
	الاتصال	١,٢٤٧	١	١,٢٤٧	٠,٥٩٨	٠,٦٦٥
	تحمل المسؤولية	١,٣٠٨	١	١,٣٠٨	٠,٦٦٤	٠,٦٤١
	حل المشكلات	١,٣٣٨	١	١,٣٣٨	٠,٦٦٨	٠,٦٣٩
	اتخاذ القرار	٠,٦٩٢	١	٠,٦٩٢	٠,٦٩١	٠,٦٢٨
المستوى الدراسي	العمل الفريقي	١,٦١	٢	٠,٨٠٥	٠,٣٢٠	٠,٧٧٦
	الاتصال	١,٥٩٤	٢	٠,٧٩٧	٠,٣٨٢	٠,٧٤٦
	تحمل المسؤولية	٢,٧٩٨	٢	١,٣٩٩	٠,٧١١	٠,٦١٧
	حل المشكلات	٢,٢٣٨	٢	١,١١٩	٠,٥٥٨	٠,٦٨٨
	اتخاذ القرار	٠,٨٣	٢	٠,٤١٥	٠,٤١٤	٠,٧١٨
الخطأ	العمل الفريقي	١٦٨,٦٣٩	٦٧	٢,٥١٧		
	الاتصال	١٣٩,٦٩٥	٦٧	٢,٠٨٥		
	تحمل المسؤولية	١٣١,٩٢٣	٦٧	١,٩٦٩		
	حل المشكلات	١٣٤,٣٦٨	٦٧	٢,٠٠٤		
	اتخاذ القرار	٦٧,١٣٤	٦٧	١,٠٠٢		

تشير النتائج في الجدول (٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha$  ( $0,05$ ) بين متوسطات أداء مجموعتي الدراسة التجريبية والضابطة على اختبار المهارات القيادية الخمس وعلى الدرجة الكلية، تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي في التطبيق. وهذا يشير إلى تكافؤ مجموعتي الدراسة في المهارات القيادية وفقاً لمتغيري النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي.



كما تم إجراء تحليل التباين الثلاثي (Three way ANOVA)، على اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن عموماً تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي، والجدول رقم (٤) يبين ذلك.

#### جدول (٤)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق بين متوسطات أداء المجموعتين التجريبية والضابطة في اختبار المهارات القيادية عموماً تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة الإحصائي (ف)	الدلالة الإحصائية (ح)
المجموعة	٠,٤٤٤	١	٠,٤٤٤	٠,٨٦٤	٠,٣٤٦
النوع الاجتماعي	٠,٣٨٧	١	٠,٣٨٧	٠,٧٥٣	٠,٣٨٥
المستوى الدراسي	٠,٨٥	٢	٠,٤٢٥	٠,٨٢٧	٠,٣٥٩
الخطأ	٣٤,٤٣٨	٦٧	٠,٥١٤		
الكلي	٣٦,١١٩	٧١			

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,05$ ).

يبين الجدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية في عمومها لدى طلبة جامعة عمان الأهلية تبعاً لمتغيرات المجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي.

#### أدوات الدراسة

تم استخدام الأدوات الآتية في هذه الدراسة:

#### أولاً: برامج صندوق الملك عبد الله الثاني لتطوير المهارات القيادية

تم إنشاء صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية كواحدة من الرؤى الملكية العديدة التي تتطلع إلى الارتقاء بالمواطن وإطلاق قدراته في ميادين العلم والمعرفة والعمل عبر طرح العديد من المشروعات والبرامج والأنشطة الريادية. حيث صدرت الإرادة الملكية السامية عام ٢٠٠١ بالموافقة على قانون الصندوق بحيث يعمل بوصفه منظمة غير حكومية تسعى إلى تحقيق التنمية في مختلف محافظات المملكة ومناطقها والإسهام بدعم الجهود التنموية الاجتماعية والتعليمية بإقامة مشروعات وطنية تنموية تهدف إلى توزيع مكاسب التنمية المستدامة عبر الشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني بما يحسّن مستوى معيشة المواطن. ومن بين هذه البرامج برنامج تنمية المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات من خلال التنسيق والتعاون مع عمادات شؤون الطلبة فيها بما يضمن التحاق الطلبة بسهولة وتتضمن

هذه البرامج مجموعة من الأنشطة المتعددة والمتنوعة في القيادة، وتحمل المسؤولية، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، والاتصال والتواصل، والعمل الفريقي والأعمال التطوعية وخدمة المجتمع. ومن هذه البرامج برنامج التدريب الصيفي "Darb"، وهو برنامج تدريب محلي، من قبل صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية وشريكه مركز "LOYAC" وبدعم من وزارة التخطيط والتعاون الدولي، للطلبة الأردنيين في الجامعات الأردنية.

### صدق برامج صندوق الملك عبد الله الثاني لتطوير المهارات القيادية

للتحقق من صدق برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، تم مراجعة البرامج للتأكد من مدى مناسبتها للطلبة وشموليتها للمهارات ودقتها ووضوحها، بعرضها على (١٠) محكمين مختصين في المناهج والتدريس من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، ومشرفين تربويين ومدرسين في التنمية البشرية. وطلب إليهم إبداء رأيهم حول البرامج التدريبية، من حيث الصياغة اللغوية ووضوحها وسلامتها، ومدى انسجامها مع هدف الدراسة، وسهولة تطبيقها وتقويمها، وبذلك تم التأكد من الصدق الظاهري وصدق المحتوى للبرامج التدريبية.

### ثانياً: اختبار المهارات القيادية

تم بناء الاختبار في ضوء مطالعة الأدب التربوي المتعلق بالمهارات القيادية من اختبارات ودراسات سابقة ذات علاقة، بهدف قياس مدى امتلاك طلبة عينة الدراسة للمهارات القيادية ممثلة في الأبعاد الخمسة، هي: (العمل الفريقي، والاتصال، وتحمل المسؤولية، وحل المشكلات، واتخاذ القرار)، تضمن (٥) فقرات اختبارية لكل مهارة من نوع اختيار من متعدد، وبذلك تكون الاختبار من (٢٥) فقرة اختبارية.

### صدق اختبار المهارات القيادية

للتحقق من صدق الاختبار، تم عرضه على (٩) محكمين من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية. إذ طلب إليهم إبداء رأيهم في مدى وضوح أسئلة وفقرات الاختبار وصحتها من الناحية العلمية، ومدى صحتها من الناحية اللغوية، ومدى شمول فقرات الاختبار للمهارات القيادية. وقد تم الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين.

### ثبات اختبار المهارات القيادية

تم حساب ثبات الاختبار باستخدام معادلة كودر-ريتشاردسون ٢١ (RK-21) من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج أفراد الدراسة؛ إذ بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٤)، ويعد هذا مؤشراً كافياً لأغراض الدراسة الحالية.

## تصحيح الاختبار

تم تصحيح اختبار المهارات القيادية فأعطيت درجة واحدة للإجابة الصحيحة، والدرجة صفر للإجابة غير الصحيحة، وبذلك تراوحت درجات الاختبار على مهارات الاختبار بين (صفر - ٥) درجات، وعلى الاختبار في مجموعة ما بين (٠ - ٢٥) درجة.

## إجراءات الدراسة

- اتبعت الباحثة عدداً من الخطوات لتنفيذ الدراسة، وهي على النحو الآتي:
- تم الحصول على الإذن المسبق من إدارة الجامعة لتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق إجراءات الدراسة.
- قامت الباحثة بالاجتماع مع طلبة المجموعة التجريبية، وتحدثت إليهم فيما يخص تطبيق الدراسة وأهميتها وأهدافها؛ لتقديم التسهيلات اللازمة لإنجاح الدراسة.
- خضع طلبة المجموعتين الضابطة والتجريبية لتطبيق الاختبار القبلي في المهارات القيادية لمعرفة مدى امتلاكهم لتلك المهارات قبل استخدام برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية، وتولت الباحثة توضيح أهداف البرامج، وبيان أهميتها، والفائدة المرجوة منها، كما عملت على إزالة مشاعر الخوف، والقلق، والتوتر لدى الطلبة من خلال طمأننتهم بأن إجاباتهم ستعامل بسرية تامة.
- تدريب طلبة المجموعة التجريبية وفق برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية.
- تم تطبيق الاختبار على مجموعتي الدراسة بعد الانتهاء من تطبيق البرامج.
- تم تصحيح إجابات الطلبة، وإدخال البيانات على الحاسوب ومعالجتها باستخدام «الرمزة الإحصائية للعلوم الاجتماعية» (SPSS).

## المعالجات الإحصائية

- تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:
- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية،
- تحليل التباين الثلاثي المتعدد.
- تحليل التباين الثلاثي.
- تحليل التباين المشترك المتعدد.
- اختبار شيفيه.

## نتائج الدراسة ومناقشتها

## النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة ومناقشتها

حاولت الدراسة اختبار الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية.
  2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى إلى النوع الاجتماعي (طالب، طالبة).
  3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تنمية المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى إلى للمستوى الدراسي (سنة ثانية، ثالثة، رابعة).
- لاختبار فرضيات الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء مجموعتي الدراسة على اختبار المهارات القيادية حسب متغيرات التطبيق والمجموعة والمستوى الدراسي، والجدول (5) يبين ذلك.

## جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء مجموعتي الدراسة على اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية حسب متغيرات التطبيق والمجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي

التطبيق البعدي		التطبيق القبلي				المهارات القيادية	المستوى الدراسي	النوع الاجتماعي		
المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية					المجموعة الضابطة	
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط				الانحراف	المتوسط
٠,٥١٦	٣,٩٨	٠,٥١٩	٢,٤٦	٠,٦١٥	٢,٢١	٠,٦٥٤	٢,٢٤	السنة الثانية	العمل الفردي	
٠,٥١٥	٣,٧٨	٠,٤٢٢	٢,٨٧	٠,٥٨٧	٠,٣٦٢	٠,٦٥٤	٢,٢٧		الاتصال	
٠,٥٢٢	٣,٩٣	٠,٥٠٧	٢,٤٧	٠,٦٥٨	٢,١٥	٠,٦٧٣	٢,١٨		تحمل المسؤولية	
٠,٥٠٤	٣,٧٩	٠,٣٠٢	٢,٩١	٠,٥٣٤	٢,٤٥	٠,٥٧٦	٢,٤٢		حل المشكلات	
٠,٤١٤	٣,٥٤	٠,٥٠٦	٢,٦٢	٠,٤٩٢	٢,٢٤	٠,٤١٠	٢,٢١		اتخاذ القرار	
٠,٣٣٨	١٩,٠٢	٠,٣٨١	١٣,٢٣	٣,٢٧٩	١١,٣١	٣,٣٠٤	١١,٢٢		المهارات ككل	
٠,٥٠٥	٤,٣٤	٠,٤٦٢	٢,٧١	٠,٥٠٤	٢,٧٩	٠,٥٢٧	٢,٧٦	السنة الثالثة	العمل الفردي	
٠,٤٤٦	٤,٣٦	٠,٥١٦	٢,٩٨	٠,٤٤٦	٢,٨٣	٠,٤١٠	٢,٨١		الاتصال	
٠,٥١٦	٣,٩٤	٠,٦٨٨	٢,٩٦	٠,٤٩٥	٢,٤٩	٠,٤٧٨	٢,٥٤		تحمل المسؤولية	
٠,٤٥٢	٣,٧٥	٠,٤٩٤	٣,٠٤	٣,٢٧٠	٢,٥١	٠,٥٠٧	٢,٤٧		حل المشكلات	
٠,٤٥٢	٣,٧٢	٠,٧٨٩	٣,٢٠	٠,٤٩٥	٢,٦٧	٠,٤٦٢	٢,٦٩		اتخاذ القرار	
٠,٤٠٣	٢٠,٠٢	٠,٤٤٣	١٤,٨٩	٢,١٣٧	١٣,٢٩	٢,٠٨١	١٣,٢٧		المهارات ككل	

تابع الجدول (٥)

النوع الاجتماعي	المستوى الدراسي	المهارات القيادية	التطبيق القبلي				التطبيق البعدي			
			المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية		المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية	
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
السنة الرابعة		العمل الفردي	٠,٥٥٦	٢,٩٠	٠,٦٨٦	٢,٩٠	٠,٥٥٦	٢,٩٤	٠,٥٠٥	٤,٢٧
		الاتصال	٠,٥٢٩	٢,٨٥	٠,٦٣٦	٢,٨٥	٠,٥٢٩	٢,٨٢	٠,٤٩٥	٤,٢٨
		تحمل المسؤولية	٠,٤٢٧	٢,٨١	٠,٧٥٢	٢,٨١	٠,٤٢٧	٢,٧٦	٠,٣٥٢	٣,٩٧
		حل المشكلات	٠,٣٩٢	٢,٨٥	٠,٥٦٢	٢,٨٥	٠,٣٩٢	٢,٨٢	٠,٣٨٩	٤,١٧
		اتخاذ القرار	٠,٥٥٦	٢,٨٤	٠,٦٩٧	٢,٨٤	٠,٥٥٦	٢,٩٤	٠,٤٠٥	٣,٨٨
		المهارات ككل	٣,٣٣٦	١٤,٢٥	٣,٣٥١	١٤,٢٥	٣,٣٣٦	١٤,٢٨	٠,٣٣٧	٢٠,٦٧
		العمل الفردي	٠,٥٠٧	٢,٥٢	٠,٦٠٠	٢,٥٢	٠,٥٠٧	٢,٤٦	٠,٣٧٠	٤,١١
		الاتصال	٠,٤٩٢	٢,٤١	٠,٥٦٢	٢,٤١	٠,٤٩٢	٢,٣٩	٠,٤٥٢	٤,٠٢
		تحمل المسؤولية	٠,٤٧٠	٢,٣١	٠,٣٩٣	٢,٣١	٠,٤٧٠	٢,٢٨	٠,٥٢٢	٣,٤٥
		حل المشكلات	٠,٤٥٧	٢,٢٢	٠,٤٣٧	٢,٢٢	٠,٤٥٧	٢,٢٤	٠,٤٩٥	٣,٧٦
السنة الثانية		اتخاذ القرار	٠,٥١٢	٢,١٤	٠,٤٦٣	٢,١٤	٠,٥١٢	٢,١٩	٠,٥٠٧	٣,٦٧
		المهارات ككل	٢,٩٨٩	١١,٦١	٣,٠٥١	١١,٦١	٢,٩٨٩	١١,٥٦	٠,٤٠٥	١٩,٠١
		العمل الفردي	٠,٤٨٢	٢,٩٤	٠,٣٠٢	٢,٩٤	٠,٤٨٢	٢,٨٨	٠,٦٧٦	٤,٣٧
		الاتصال	٠,٥٥١	٢,٧٢	٠,٥٥٥	٢,٧٢	٠,٥٥١	٢,٦٨	٠,٢٨٩	٤,٣٤
		تحمل المسؤولية	٠,٥٩٩	٢,٦٥	٠,٧٣٨	٢,٦٥	٠,٥٩٩	٢,٥٨	٠,٦٧٤	٤,١٦
		حل المشكلات	٠,٥٦٨	٢,٤٦	٠,٥٣٧	٢,٤٦	٠,٥٦٨	٢,٤٣	٠,٦١٥	٣,٩٧
		اتخاذ القرار	٠,٤٣١	٢,٣١	٠,٥٠٥	٢,٣١	٠,٤٣١	٢,٢٨	٠,٥٩٤	٣,٩٣
		المهارات ككل	٣,٦١٨	١٣,٠٨	٣,٨١٣	١٣,٠٨	٣,٦١٨	١٢,٩٥	٠,٤٩٢	٢٠,٧٧
		العمل الفردي	٠,٥٩٩	٣,٠٩	٠,٦٣٣	٣,٠٩	٠,٥٩٩	٣,٠٥	٠,٦٠٣	٤,٥١
		الاتصال	٠,٦٠٨	٢,٩٤	٠,٥٢٩	٢,٩٤	٠,٦٠٨	٢,٩٧	٠,٥٨٧	٤,٣٨
السنة الرابعة		تحمل المسؤولية	٠,٤٩٦	٢,٨٨	٠,٥١٩	٢,٨٨	٠,٤٩٦	٢,٨٦	٠,٧٠٤	٤,١١
		حل المشكلات	٠,٧٢٥	٢,٦١	٠,٤٤٣	٢,٦١	٠,٧٢٥	٢,٦٨	٠,٦٥١	٤,٣٣
		اتخاذ القرار	٠,٦٦١	٢,٧٧	٠,٧٢٥	٢,٧٧	٠,٦٦١	٢,٨١	٠,٤٤٧	٤,٢٤
		المهارات ككل	٣,٦٢٨	١٤,٢٩	٣,٨٢٤	١٤,٢٩	٣,٦٢٨	١٤,٢٧	٠,٣٥٧	٢١,٥٧
		العمل الفردي	٠,٤٦٣	١٦,٥٣	٠,٤٦٣	١٦,٥٣	٠,٤٦٣	١٦,٥٣	٠,٣٥٧	٢١,٥٧

\* الدرجة العظمى للمهارة من (٥) وللمهارات ككل من (٢٥).

يلاحظ من الجدول (٥) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لأداء المجموعتين التجريبية والضابطة على اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن، تبعاً لمتغيرات التطبيق والمجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي. ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام تحليل التباين المصاحب المتعدد (Three way MANCOVA)، وكانت النتائج كما في الجدول (٦).

جدول (٦)  
نتائج تحليل التباين المصاحب المتعدد الثلاثي للفروق بين متوسطات أداء المجموعتين  
التجريبية والضابطة في اختبار المهارات القيادية تبعا لمتغيرات التطبيق  
والمجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي

مصدر التباين	المهارات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	حجم الأثر (مربع ايتا)
القبلي	العمل الفرقي	٠,٥٩٩	١	٠,٥٩٩	٠,٧٢٣	٠,٣٩٦	٠,٠١٩
	الاتصال	٠,٦٨٢	١	٠,٦٨٢	٠,٨٧١	٠,٣٤١	٠,٠١٦
	تحمل المسؤولية	٠,٥٧٤	١	٠,٥٧٤	٠,٦٩٦	٠,٤٢٨	٠,٠٢٥
	حل المشكلات	٠,٦٥٢	١	٠,٦٥٢	٠,٧١٣	٠,٤٠٤	٠,٠٢٩
	اتخاذ القرار	٠,٦٥٨	١	٠,٦٥٨	٠,٦٧٦	٠,٤٤٩	٠,٠٢٦
المجموعة	العمل الفرقي	١٦,٥٤٨	١	١٦,٥٤٨	١٩,٩٦١	*٠,٠٠٠	٠,١١٥
	الاتصال	١٨,٩٦١	١	١٨,٩٦١	٢٤,٢١٦	*٠,٠٠٠	٠,١٣١
	تحمل المسؤولية	٢٠,٤١٧	١	٢٠,٤١٧	٢٤,٧٤٨	*٠,٠٠٠	٠,٠٩٩
	حل المشكلات	١٨,٢٥١	١	١٨,٢٥١	١٩,٩٤٦	*٠,٠٠٠	٠,٠٩٦
	اتخاذ القرار	١٩,٦٦٢	١	١٩,٦٦٢	٢٠,١٨٧	*٠,٠٠٠	٠,١٩٣
النوع الاجتماعي	العمل الفرقي	٠,٨٩١	١	٠,٨٩١	١,٠٧٥	٠,٢٨١	٠,٠٣٣
	الاتصال	١,٠٠٣	١	١,٠٠٣	١,٢٨١	٠,٢٥٤	٠,٠٢٢
	تحمل المسؤولية	٠,٩٤٩	١	٠,٩٤٩	١,١٥٠	٠,٢٧٧	٠,٠٣٦
	حل المشكلات	٠,٧٩٨	١	٠,٧٩٨	٠,٨٧٢	٠,٣٤١	٠,٠٠٩
	اتخاذ القرار	٠,٨٢٦	١	٠,٨٢٦	٠,٨٤٨	٠,٣٦٥	٠,٠١٢
المستوى الدراسي	العمل الفرقي	٢٤,٨٢٤	٢	١٢,٤١٢	١٤,٩٧٢	*٠,٠٠٠	٠,١٢٦
	الاتصال	٢٢,٦٥٦	٢	١١,٣٢٨	١٤,٤٦٧	*٠,٠٠٠	٠,١١٥
	تحمل المسؤولية	٢٠,٦٢٢	٢	١٠,٣١١	١٢,٤٩٨	*٠,٠٠٠	٠,١٢١
	حل المشكلات	١٩,٦٢٨	٢	٩,٨١٤	١٠,٧٢٦	*٠,٠٠٠	٠,١٩٢
	اتخاذ القرار	٢٠,٦٥٢	٢	١٠,٣٢٦	١٠,٦٠٢	*٠,٠٠٠	٠,١١٦
الخطأ	العمل الفرقي	٥٥,٥٤٣	٦٧	٠,٨٢٩			
	الاتصال	٥٢,٤٦١	٦٧	٠,٧٨٣			
	تحمل المسؤولية	٥٥,٢٧٥	٦٧	٠,٨٢٥			
	حل المشكلات	٦١,٣٠٥	٦٧	٠,٩١٥			
	اتخاذ القرار	٦٥,٢٥٨	٦٧	٠,٩٧٤			

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≥ α).

يبين الجدول (٦):

(١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية تبعاً لمتغير المجموعة، وذلك لصالح درجات أفراد المجموعة التجريبية. وبهذه النتيجة يتم رفض الفرضية الصفرية الأولى؛ أي توجد فروق بين متوسطات أداء أفراد العينة في اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى لمتغير المجموعة.

(٢) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي. وبهذه النتيجة يتم قبول الفرضية الصفرية الثانية؛ أي لا توجد فروق بين متوسطات أداء أفراد العينة في اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تفاعل الطلبة ذكوراً وإناثاً ببرامج صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية التي التحقوا بها بنفس الدرجة تقريباً من خلال مشاركتهم في الأنشطة المتعددة والمتنوعة التي ينظمها صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية من خلال تصميم وتقديم المشروعات والمبادرات والأعمال التطوعية وخدمة المجتمع وزيارة المؤسسات الوطنية ذات العلاقة. وربما يفسر ذلك بإحساس الطلبة وقناعاتهم المشتركة بأهمية هذه البرامج لهم بعد التخرج بتمكينهم من الدخول في سوق العمل وإيجاد فرص وظيفية. كما أن التحاق الطلبة ببرامج صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية يشمل جميع الطلبة ذكوراً وإناثاً ويشمل جميع الطلبة المسجلين في الكلية والملتحقين بمادة خدمة المجتمع. وقد يعود أيضاً إلى وجود حوافز مشجعة للشباب من الكلية ومن صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية للالتحاق بهذه البرامج مثل المشاركة في المؤتمرات والحصول على جوائز ومنح وفرص وظيفية مستقبلاً. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المناعي (٢٠١٠) التي أظهرت عدم وجود فروق في كل من المهارات القيادية والقدرة الإبداعية بين الذكور والإناث. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة التل (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الطلبة تعزى للنوع الاجتماعي لصالح (الطلاب)، وتعزى لصفة الكلية لصالح (الكليات العلمية والإنسانية).

(٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي. وبهذه النتيجة يتم رفض الفرضية الصفرية الثالثة؛ أي

توجد فروق بين متوسطات أداء أفراد العينة في اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن تعزى لمتغير المستوى الدراسي. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول رقم (٧).

## جدول (٧)

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على اختبار المهارات القيادية حسب متغير المستوى الدراسي

المهارات	المستوى الدراسي		السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الرابعة
	المتوسط الحسابي				
العمل الفريقي	٢,٨٦	السنة الثانية	٢,٨٦	٣,٢٩	٣,٤٨
	٣,٢٩	السنة الثالثة		*٠,٤٣	*٠,٦٢
	٣,٤٨	السنة الرابعة			٠,١٩
	المتوسط الحسابي		٢,٦١	٣,٢٢	٣,٣٦
الاتصال	٢,٦١	السنة الثانية	٢,٦١	٣,٢٢	٣,٣٦
	٣,٢٢	السنة الثالثة		*٠,٦١	*٠,٧٥
	٣,٣٦	السنة الرابعة			٠,١٤
	المتوسط الحسابي		٢,٦٩	٣,٠٢	٣,٢٢
تحمل المسؤولية	٢,٦٩	السنة الثانية	٢,٦٩	٣,٠٢	٣,٢٢
	٣,٠٢	السنة الثالثة		*٠,٣٤	*٠,٥٣
	٣,٢٢	السنة الرابعة			٠,١٩
	المتوسط الحسابي		٢,٨٠	٣,٠٥	٣,١٨
حل المشكلات	٢,٨٠	السنة الثانية	٢,٨٠	٣,٠٥	٣,١٨
	٣,٠٥	السنة الثالثة		*٠,٢٥	*٠,٣٨
	٣,١٨	السنة الرابعة			٠,١٣
	المتوسط الحسابي		٢,٦٥	٢,٩٩	٣,٢١
اتخاذ القرار	٢,٦٥	السنة الثانية	٢,٦٥	٢,٩٩	٣,٢١
	٢,٩٩	السنة الثالثة		*٠,٣٤	*٠,٥٦
	٣,٢١	السنة الرابعة			٠,٢٢
	المتوسط الحسابي				

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,05$ ).

يبين الجدول (٧) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي المستوى الدراسي (السنة الثانية) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المستوى الدراسي (السنة الثالثة)،



والسنة الرابعة) من جهة ثانية، تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وذلك لصالح تقديرات ذوي المستوى الدراسي (السنة الثالثة، والسنة الرابعة).

كما تم إجراء تحليل التباين المصاحب الثلاثي (Three way ANCOVA)، على اختبار المهارات القيادية لدى طلبة جامعة عمان الأهلية في الأردن عموماً تبعاً لمتغيرات التطبيق والمجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي، والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

#### جدول (٨)

نتائج تحليل التباين المصاحب الثلاثي للفروق بين متوسطات أداء المجموعتين التجريبية والضابطة على اختبار المهارات القيادية ككل تبعاً لمتغيرات التطبيق والمجموعة والنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي

حجم الأثر	الدلالة الإحصائية (ح)	قيمة الإحصائي (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠١٥	٠,٦٥٨	٠,٦١١	٠,٥٢٥	١	٠,٥٢٥	الاختبار القبلي (المصاحب)
٠,١٩٩	٠,٠٠٠*	١١,١١١	٩,٥٤٤	١	٩,٥٤٤	المجموعة
٠,٠٢٧	٠,٣٥٧	٠,٨٠٤	٠,٦٩١	١	٠,٦٩١	الجنس
٠,٣٢٣	٠,٠٠٠*	٩,٦٠٢	٨,٢٤٨	٢	١٦,٤٩٦	المستوى الدراسي
			٠,٨٥٩	٦٧	٥٧,٥٥٣	الخطأ
				٧١	٨٤,٨٠٩	الكلية

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,05$ ).

#### يبين الجدول (٨)

(١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية في مجموعها لدى طلبة جامعة عمان الأهلية تبعاً لمتغير المجموعة، وذلك لصالح درجات أفراد المجموعة التجريبية.

(٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية في مجموعها لدى طلبة جامعة عمان الأهلية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

وقد يعود الأمر في هذه النتيجة إلى عدة أسباب منها:

- ملاءمة برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية لاحتياجات طلبة الجامعة واهتماماتهم ورغباتهم، الأمر الذي وجدوا معه في هذه البرامج فرصة حقيقية لتنمية قدراتهم ومواهبهم.

- مناسبة برامج صندوق الملك عبد الله الثاني لاحتياجات سوق العمل الأمر الذي شجع طلبة الجامعة على الالتحاق به بدافعية عالية.
- اهتمام عمادة الجامعة بطلبها من خلال متابعة الطلبة المتحقين ببرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (المناعي، ٢٠١٠؛ وبشاي، ٢٠١٢؛ وبيدح ومحمد، ٢٠١٣؛ والتل، ٢٠١٤؛ ورمضان، ٢٠١٥)، والبوعيينين والجاسم والنبهان (٢٠١٥) التي أظهرت وجود فروق ايجابية في اكتساب الطلبة للمهارات القيادية نتيجة تأثير برامج متعددة تعرضوا لها. واختلفت مع نتيجة دراسة صوالحه والعبوشي (٢٠١١) التي أظهرت درجة متوسطة لمستوى السمات الشخصية المقيسة لدى الطلبة.
- (٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين أداء المجموعتين التجريبية والضابطة عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية في مجموعها لدى طلبة جامعة عمان الأهلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول رقم (٩).

#### جدول (٩)

نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على اختبار المهارات القيادية في مجموعها حسب متغير المستوى الدراسي

السنة الرابعة	السنة الثالثة	السنة الثانية	المستوى الدراسي	
١٦,٤٥	١٥,٤١	١٣,٨٥	المتوسط الحسابي	
٣,٦٠*	١,٥٦*		١٣,٨٥	السنة الثانية
١,٠٤			١٥,٤١	السنة الثالثة
			١٦,٤٥	السنة الرابعة

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ).

يبين الجدول (٩) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي المستوى الدراسي (السنة الثانية) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي المستوى الدراسي (السنة الثالثة، والسنة الرابعة) من جهة ثانية، تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وذلك لصالح تقديرات ذوي المستوى الدراسي (السنة الثالثة، والسنة الرابعة) عند جميع مهارات اختبار المهارات القيادية في مجموعها.

ومن أجل الكشف عن مدى فاعلية برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية، تم إيجاد مربع ايتا ( $\eta^2$ ) لقياس حجم الأثر فكان (٠,٣٢٣)، وهذا يعني أن

(٣, ٢٢٪) من التباين في أداء طلبة المجموعة التجريبية لبرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية. يرجع إلى التحاقهم ببرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية في تطوير المهارات القيادية.

وقد يعود تفسير هذه النتيجة إلى تأثير عامل الدراسة والتعلم في الجامعة، فمع تعرض الطلبة للكثير من الخبرات خلال دراستهم المسافات الدراسية مكنهم من زيادة قدراتهم المعرفية والقيادية، والتطور الشخصي والاجتماعي بالإضافة إلى مشاركتهم في برامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، علاوة على اهتمام هذه الفئة من الطلبة باكتساب المهارات القيادية جميعها قبل التخرج من الجامعة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السوطري والواصل والعنزي وباتيس (٢٠١٠) ودراسة رمضان (٢٠١٥)، التي أظهرت أثرًا للسنة الدراسية الجامعية في امتلاك الطلبة للمهارات على الطلبة، ونتيجة دراسة شانغ وريبلي (Chang & Rieple, 2013) التي أشارت إلى وجود تغيرات واضحة في تصورات الطلبة نحو مهاراتهم الريادية وخاصة في المرحلة الأولى، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صوالحة والعبوشي (٢٠١١) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة لمستوى السمات الشخصية تعزى لمتغير عدد الساعات الدراسية المعتمدة التي أنهاها الطلبة على كل سمة من السمات السبع وعلى المقياس الكلي.

### التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بالتوصيات الآتية:
- زيادة الاهتمام بتنظيم وتنفيذ وتقييم المزيد من البرامج التدريبية المتعلقة بالمهارات القيادية في المراحل الأولى من الحياة الجامعية على مستوى الجامعة والمؤسسات الوطنية.
  - إجراء دراسات تتناول درجة امتلاك الطلبة للمهارات القيادية غير الواردة في الدراسة في ضوء متغيرات أخرى.
  - استمرارية الالتحاق ببرامج صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية وتطويرها في ضوء احتياجات الطلبة وسوق العمل.

## المراجع

- أبو جادو، صالح (١٩٩٨). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بدح، أحمد ومحمد، وليد (٢٠١٣). السلوك القيادي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي الموهوبين بمدارس الملك عبد الله الثاني للتميز والطلبة العاديين في المدارس الحكومية الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ٢١(٢)، ١٩١-٢١٧
- البوعيين، عائشة والجاسم فاطمة والنبهان، موسى (٢٠١٥). برنامج إثرائي في تنمية مهارات القيادة الإبداعية لدى الطالبات الموهوبات بالصف السادس الابتدائي في مملكة البحرين. المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين - ١٩-٩١ مايو ١١٩٢ - جامعة الإمارات العربية المتحدة. ص ٢٢٨-٢٥٣.
- التل، وائل عبدالرحمن (٢٠١٤). دور أنشطة الجامعات في استكشاف وتنمية مهارات القيادة لدى الطالب الجامعي. مجلة عجمان للدراسات والبحوث. ١٣(٢)، ١-٢٣.
- الخطيب، أحمد والخطيب، رداح (٢٠٠٤). إدارة الجودة الشاملة "تطبيقات تربوية". الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- الدعي، أحمد. (٢٠٠٤). مدى فعالية برنامج كارنز وشوفن في تنمية المهارات القيادية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.
- دويك، كارول (٢٠٠٦). نظريات الذات ودورها في الدافعية والشخصية والنمو (ترجمة ماهر ابو هلال، وعبد القادر العمادي، وعلي الهاشمي رداوي)، العين: دار الكتاب الجامعي.
- رمضان، عصام جابر (٢٠١٥). درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. ١١(٢)، ٢١٩-٢٣٧.
- سرور بشاي، رهام (٢٠١٢). دراسة مقارنة لبعض سمات شخصية الطلاب ذوي السلوك القيادي المرتفع والمنخفض بالمرحلة الجامعية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- سليمان، سناء (٢٠٠٥). تحسين مفهوم الذات: تنمية الوعي بالذات والنجاح في شتى مجالات الحياة. القاهرة: عالم الكتب.
- السوطري، حسن والواصل، السيد والعنزي، السيد حمود وباتيس، السيد (٢٠١٠). مدى امتلاك طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود لمهارات القرن الحادي والعشرين. مؤتمر «التربية في عالم متغير» في الفترة ٧-٨ ابريل، كلية العلوم التربوية الجامعة الهاشمية، الأردن.
- السيد، عبد الحليم وفرج، طريف ومحمود، عبد المنعم (٢٠٠٣). علم النفس الاجتماعي المعاصر. القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.

شكلي، نوال (٢٠١٤). إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مصر. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣(١٠)، ١-٣٣.

صالح، محمد أحمد (٢٠١٢). المهارات القيادية اللازمة لمعلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها في ماليزيا (دراسة استطلاعية لوجهات نظر طلاب دبلوم التربية بجامعة التربية السلطان إدريس "وجامعة" العلوم الإسلامية الماليزية). مجلة جامعة المدينة العالمية، ١٤٧-١٧٣.

صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية (٢٠١٦). برامج تدريب. استرجاع بتاريخ ١١/٠٨/٢٠١٦ من موقع صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية www.kafd.jo.

صوالحة، عونية والعبوشي، نوال (٢٠١١). دراسة وصفية لمستوى بعض السمات الشخصية لطلبة جامعة عمان الأهلية وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم النفسية، ١٩، ١٦١-٢٠٢.

طلبة، فاطمة محمد (١٩٨٠). تأثير منهج التربية القومية في تحقيق أهداف الجانب المعرفي بالمرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة.

طلوقان، خالد وعصبيات، عاطف والنعيمي، تيسير (٢٠٠٦). الاستراتيجية الوطنية للتعليم. وزارة التربية والتعليم الأردنية.

الظاهر، دينا (٢٠٠٨) فاعلية برنامج إرشادي في تنمية بعض المهارات الاجتماعية وتقدير الذات لدى المعاقين حركيا. (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة عين شمس، مصر.

الكراسنة، سميح (٢٠٠٧). معوقات استخدام الإجراءات التدريسية غير التقليدية لمبحث الدراسات الاجتماعية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٣٦(٢)، ١٢٥ - ١٤١.

المزروع، ليلي (٢٠٠٧). إعداد وتقنين مقياس تقدير أداء معلم الجامعة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، ١٥(٢)، ٢٣٥-٢٨٣.

المناعي، شمسان (٢٠١٠). دراسة أثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدرة الإبداعية لدى الطلبة المتفوقين بمدارس مملكة البحرين. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ٢٠(٤)، ٤٥٦-٤٦٦.

Blair, G. (1992) Conversation as communication, *IEE engineering. Management Journal*, 2(6), 265-270.

Carswell, P., & Gunaratne, A. (2003). *The relationships between the inventory, entrepreneur and marketer in New Zealand*. ANZMAC Conference Proceedings Adelaide, 1-2 December 879-886. Australia.

Chan, D. W. (2007). Components of leadership giftedness and multiple intelligences among Chinese gifted students in Hong Kong. *High Ability Studies*, 18(2), 155-172.

- 
- Chang, J., & Rieple, A. (2013). Assessing students' entrepreneurial skills development in live projects. *Journal of Small Business and Enterprise*, 20(1), 225-241.
- Duch, B., & Allen, D. (2001). *The Power of Problem – Based Learning*. LLC, USA: Stylus Publishing.
- Gibson, F. W. & Pason, A. (2003). Levels of leadership: developing leaders through new models. *Journal of Education for Business*, 79(1), 23 -27.
- Ivan, M.; Petar, B. & John, J. (2012). *Knowledge and skills needed in knowledge economy*. Central European conference on information and intelligent systems, Faculty of organization and informatics, September 19-21, Croatia, 181-493.
- Thomas, R., & Englund, M. (1990). *Instructional Design for Facilitating Higher Order Thinking*. Vol. II: Instructional Design Model. St. Paul, MN: Minnesota Research and Development Center for vocational Education. ERIC Number: ED323326. 81.