رفاد للدراسات والأبحاث
www.refaad.com

المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية
المجلد٤- العدد٢- ٢٠١٨، ص ٢٧٧- ص ٢٩٦
e-ISSN 2520-4149 , p-ISSN 2520-4130

تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي لطلبة جامعة الكويت من وجهة نظرهم

سلطان غالب الديحاني

كلية التربية- الإدارة والتخطيط التعليمي- جامعة الكويت- الكويت
dr.aldaihani@gmail.com

عنود فهد الخالدي

وزارة التربية والتعليم

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي لطلبة جامعة الكويت من وجهة نظرهم، اتبعت الدراسة في منهجها المنهج الوصفي المسحي وأداتها الاستبانة، طبقت على عينة عشوائية بسيطة قوامها (٦٧٦) طالبًا وطالبة، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تم التوصل إلى عدد من النتائج، أهمها: (١) درجة تأثير الإعداد الأكاديمي في جامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي كانت درجة تأثير متوسطة. (٢) جميع الأبعاد جاءت بدرجة متوسطة، باستثناء بعد التمكين كان بدرجة مرتفعة، وجاءت مرتبة تنازليًا كالتالي: التمكين، تشكيل القواعد، التحدي، التشجيع، الرؤية المشتركة. (٣) كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة العينة حول درجة تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي تبعًا لمتغير الكلية لصالح الكليات المهنية والأدبية والمعدل التراكمي لصالح ذوي المعدلات (٣,٠١-٤)، بينما لم تكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع أو الفرق الدراسية، وفي ضوء تلك النتائج ختمت الدراسة بالتوصيات.

الكلمات المفتاحية: الإعداد الأكاديمي، السلوك القيادي، القيادة، جامعة الكويت، الطلاب.

المقدمة:

يشهد عصرنا الحالي تنافسًا كبيرًا وجليًا لكسب فرص التعليم، بل تجاوز هذا الاهتمام مرحلة التعليم العام وازداد التوجه نحو التعليم الجامعي، الذي في بعض الأحيان تدفع له الأموال الطائلة من الأفراد للحصول على مقعد جامعي، وذلك لكونه المؤهل الرئيسي إلى سوق العمل من خلال تزويدهم بالمهارات والخبرات التي تزيد من فرصة الحصول على الوظائف التي يطمحون إليها.

في ضوء ذلك يؤكد Herzenberg, Price and Wood (2014) على أهمية التعليم والتعليم الجامعي من خلال ما يسمى بفجوة الأجور بين الأفراد ذوي التعليم الجامعي ومن هم أقل تعليماً في بنسلفانيا، فقد تضاعفت هذه الفجوة منذ (١٩٧٩) حتى (٢٠١٤) من معدل (٦-٥) دولارًا في الساعة إلى معدل (١٠-١٤) دولارًا في الساعة الواحدة، وهذا الفرق كان نتيجة لارتفاع أجور ذوي التعليم الأعلى، وثبات أجور ذوي التعليم الأقل منذ تلك الفترة، وأيضًا نسبة البطالة منخفضة في فئة ذوي التعليم المرتفع مقارنة بذوي التعليم الأقل، كما أن الفائدة من التعليم الجامعي لا تعود بالمنفعة على الفرد نفسه فقط بل أيضًا على مجتمعه، وذلك لأن ارتفاع مستوى التعليم وتطور المهارات لدى الأفراد هو السبيل لتحقيق النمو الاقتصادي، حيث إن رأس المال البشري هو المصدر الأولي للإنتاج، وخير مثال على ذلك العلماء والباحثين هم الأساس في التطور والتقدم.

إضافة لما تقدم فإن التعليم الجامعي يهدف لتمكين الأفراد من تطوير قدراتهم لأعلى مستويات ممكنة، من خلال النمو الفكري، والإعداد للحياة العملية، والمساهمة بفعالية في خدمة المجتمع، وزيادة الفهم والمعرفة للأفراد لتحقيق منفعتهم الشخصية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وتلبية الاحتياجات الاقتصادية، وتشكيل مجتمع ديمقراطي متحضر يستوعب الجميع دون تمييز (Manzoor, Hussain, Ahmed & Iqbal, 2012; Pavel, 2012).

لذا فإن الجامعات لم تعد تقتصر وظيفتها في تقديم المعرفة فقط، بل تتعداها لتبني أجيال قادرة على تحمل المسئوليات، من خلال ما تقدمه بأنشطتها وفعاليتها وبرامجها لتنمية الشخصية، وإتاحة الفرصة للتعبير والتفاعل مع الآخرين، وتعزيز المفاهيم المهمة كالتسامح واحترام الآخر وتقبل التنوع وثقافة الحوار والعمل بروح الفريق وتنمية المهارات القيادية والسلوك القيادي لدى الطلبة (الربيعي، ٢٠٠٨).

أولًا: القيادة

يعتبر مفهوم القيادة من المفاهيم التي حظيت بتعاريف متنوعة ومتعددة، فكلٌ يعرفها طبقًا لمنظوره الخاص، ويمكن تعريف القيادة بأنها: " درجة قوة التأثير التي يمارسها القائد في إحداث تغيير هادف في سلوك الأفراد، تعتبر مؤشرًا مهمًا للحكم على قيادته بالفعالية" (شحاتة، والنجار، ٢٠٠٣، ص.٢٤٢). كما عرف Tsitlin القيادة بأنها "تلك المهارة التي يتمتع بها الفرد في توجيه سلوك الآخرين نحو أهداف محددة يؤمن بها ويتبناها" (علي، ٢٠٠٨، ص. ١١٣). وعرفها Shachleton بأنها "العملية التي يتم من خلالها تأثير الفرد على أفراد المجموعة نحو بلوغ أهداف المجموعة أو المؤسسة" (شحادة، ٢٠٠٨، ص. ١٠). وعرفتها شهاب (٢٠٠٩) بأنها التأثير في العاملين في أي وقت وتحت أي ظرف لبلوغ الأهداف. وتعرف كذلك بأنها "عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط وذلك بتحفيزهم على العمل باختيارهم، والقيادة دور يهدف إلى التأثير في الآخرين" (شهاب، ٢٠١٠، ص. ١١٢). وعرفتها عماد الدين (٢٠٠٤) بأنها عملية تهدف للتأثير بالعاملين من خلال تحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها. ويمكن تعريف القيادة بأنها العملية التي يؤثر بها الشخص على الآخرين لتحقيق الهدف وتوجيه المنظمة بطريقة تجعلها أكثر تماسكًا واتساقًا (Sharma & Jain, 2013). وهي سلوكيات تهدف للتأثير من أجل تحسين الأداء والعمل لتحقيق الأهداف (اللمكي، ٢٠١٤). مما تقدم يمكن تعريف القيادة بأنها مهارة وسلوك لتحقيق الأهداف، من حيث تنسيق المدخلات بشتى أنواعها كانت بشرية ومادية وتقنية، من خلال التأثير بها للوصول للغايات المطلوبة.

أنماط القيادة:

للقيادة ثلاثة أنماط تتباين في مميزاتها وعيوبها سيتم ذكرها بشيءٍ من التفصيل:

١. **القيادة الدكتاتورية:**

في هذا النوع من القيادة يميل القادة إلى اتخاذ القرارات بأنفسهم ويفضلون تحمل مسؤولية المشاريع الملقاة على عاتقهم ومراقبة تنفيذها، فهنا لا وجود لإشراك المرؤوسين في صنع القرارات، وإنما على المرؤوسين إنجاز العمل واتباع القواعد فقط، ويتميز هذا النمط بسرعة اتخاذ القرار كونه يصدر بشكل فردي، وكذلك السرعة في التنفيذ كون المرؤوسين وظيفتهم فقط تنفيذ الأوامر وبالتالي تزيد الإنتاجية، ويعاب عليه قلة الاتصال الصاعد من المرؤوسين إلى القائد، وأنه قد يخلق مشاحنات وكراهية للعمل وللقائد، وهذا النوع من القيادة لا يطور من العاملين ولا يكسبهم مهارات القيادة واتخاذ القرار، ويزيد من ضغط العمل على القائد على المدى البعيد كونه المسؤول عن كل مشروع وعمل في مؤسسته (MTD Training, 2014).

٢. **القيادة الديموقراطية:**

يقوم هذا النوع من القيادة على إشراك المرؤوسين في عملية صنع القرار، فالقائد يشرك الأعضاء عند وضع الأهداف والخطط والسياسات، وتتميز القيادة الديموقراطية بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وذلك بسبب تحقيق مبدأ المشاركة والحرية والمساواة والتعاون والاهتمام بالعلاقات الإنسانية، ويكون إنتاج المؤسسات على مستوى عالٍ من الجودة بسبب تعزيز دافعية المجموعة والروح المعنوية المرتفعة والولاء لأفرادها (Terzi & Ramazan,2016). وتخلق فرص الإبداع لدى الموظفين وتطور من مهاراتهم (Razak, Jaafar, Hamidon & Zakaria, 2015). ويؤخذ على القيادة الديموقراطية كما يشير حمايل (٢٠١٢) أنها تسمح بتنازل القائد عن بعض مهامه للمرؤوسين، وعملية اتخاذ القرار المشترك لا تتناسب مع شخصية الرؤساء البيروقراطية، وقد تؤثر سلبًا على سرعة اتخاذ القرار.

٣. **القيادة الترسلية (الفوضوية):**

يعرف هذا النمط باللا قيادة، فهنا يغيب التفاعل بين القائد وأتباعه، فالقائد لا يهتم بحاجاتهم ولا تطويرهم، ولا يتحمل المسؤولية، ويتأخر في اتخاذ القرار، الاجتماعات قليلة والأوقات غير محددة، تؤثر هذه القيادة سلبًا على الرضا الوظيفي والأداء والانضباط (Aydin, Sarier & Uysal, 2013).

الملاحظ من الأنماط السابقة التباين في مميزاتها وعيوبها، وعند الاختيار بينها لا يوجد نمط أفضل من نمط، فالقائد الناجح هو من يعرف متى يستخدم ماذا؟ أي يعرف طبيعة الموقف وظروفه وما النمط المطلوب والمناسب للوصول للأهداف، وقد يجمع القائد بين نمطين وفقًا لما يتطلبه الموقف.

مهارات القيادة:

إن القيادة في جوهرها تتكون من أربعة مكونات رئيسية، وهي قائد وأتباع وموقف وتأثير، وحتى يتمكن القائد من القيام بالمهام الموكل بها، وللتأثير في الأتباع لابد من توافر عدد من المهارات في القائد، وهي مهارات شخصية أو ذاتية ومهارات فنية ومهارات تصورية ومهارات إنسانية.

١. **المهارات الشخصية (الذاتية):**

وهي تنظر إلى تراكم السمات والعادات الشخصية للقائد (Osman, Manaf & Abdullahq, 2014) هذه المهارات تعتمد على خصائص وسمات القائد الشخصية، وتتمثل في السمات الجسمية كالنشاط والحيوية والقوة البدنية وسلامة البنية وقوة الشخصية والطلاقة اللغوية،

وكذلك القدرة العقلية مثل الذكاء وسرعة البديهة والإدراك والفهم الصحيح، والمبادأة والابتكار وضبط النفس، والخصائص النفسية الاتزان الانفعالي والثقة بالنفس (أبو زعيتر، ٢٠٠٩).

٢. **المهارات الفنية:**

المهارات الفنية وتعني المعرفة والكفاءة في مجال العمل، فيكون القائد على معرفة تامة بالأنشطة والقواعد المنظمة للعمل (Northousem, 2013).والمهارات اللازمة لإدارة العمل من تخطيط وإدارة وتنظيم واتخاذ قرار، وتكمن أهمية المهارات الفنية في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية، ومن الجدير بالذكر أن المهارات الفنية أكثر وضوحًا وأكثر قابلية للملاحظة من المهارات الأخرى، وتتجلى السمات الفنية في مجال العمل في تحمل المسئولية والحزم والفهم العميق للأمور والإيمان بإمكانية تحقيق الهدف (أبو زعيتر، ٢٠٠٩)

٣. **المهارات الإنسانية:**

تتعلق بالمهارات الاجتماعية وفن التعامل مع الآخرين، أو المهارات التي تتعلق بتفاعل القائد مع مرؤوسيه (Mumford, Campion, & Morgeson, 2007). وهي تعتبر مرتكز القيادة التربوية، كمهارات الاتصال والتواصل والقدرة على التحفيز وبناء الفريق ومكافأة المستحق، وتعمل هذه المهارات على خلق روح التعاون والعمل الجماعي، فكلما تمكن القائد من هذه المهارات كان أكثر تأثيرًا (Khan & Ahmad, 2012).

٤. **المهارات الإدراكية (تصورية):**

هي مهارات تتعلق ببعد النظر والتطلعات المستقبلية، وإدراك القائد لطبيعة الجماعة أو المؤسسة التي يقودها، وطبيعة العلاقات والتنظيم فيها، وقدرته على النظرة العامة الشاملة للنظام ككل، وإدراكه بأن أي تغيير جزئي قد يؤثر على النظام بأكمله (سعادة، ٢٠١١). ويشير Burke and Friedman (2011) بأنها القدرة العقلية في رؤية كيفية تفاعل عوامل متعددة ومختلفة لتناسب موقف معين.

السلوك القيادي لدى الطلبة:

يرى بدح ومحمد (٢٠١٣) أن القيادة مفهوم معقد يشمل بداخله جوانب نفسية ووجدانية ومعرفية وداخلية، تسبب السلوك الخارجي، أو ما يسمى بالسلوك القيادي. يعد السلوك القيادي لدى الطلبة هو الترجمة الفعلية لمهاراتهم القيادية التي يمتلكونها، فالسلوك هو الأكثر ملاحظة وأكثر قابلية للقياس.

لذا حرص الكثير من الباحثين على قياس السلوك القيادي بخصائصه وأبعاده. ومن أشهرهم Posner &Kouzes وما أتيا به عن الممارسات القيادية للقيادة المثالية كمجموعة من السلوكيات قابلة للقياس، والتي يمكن تعلمها، وقد تم تحديدها في خمس ممارسات قيادية بناء على البحث والاطلاع والتحليل في الأنماط القيادية، وحظيت باعتراف وقبول عند كثير من الباحثين، وأصبحت مقياسًا للسلوك القيادي للطلبة في الأوساط التربوية وغيرها من العينات منذ ثمانينات القرن الماضي إلى وقتنا الحاضر (Lopez, 2013). وهي كالتالي كما ورد في (Abu-Tineh, Khasawneh & Omary, 2009; Anonymous, 2015; Goewey, 2012; Posner, 2016; The Leadership Challenge, n.d.):

١. تشكيل القواعد: وهو يهدف لتصميم السلوك الذي يتوقعه القائد من الآخرين بشكل فعال، فيجب على القادة أن يكونوا واضحين أولًا حول المبادئ التوجيهية، ويحددوا المبادئ المتعلقة بالطريقة التي ينبغي أن يعاملوا بها الآخرين كالأقران والزملاء والعاملين على حد سواء، والطريقة الواجب اتباعها للوصول للأهداف، فتشكيل القواعد تخلق معايير التميز، وتضرب مثالًا يحتذي به الآخرون.

٢. الرؤية المشتركة: يعتقد القادة أن بإمكانهم إحداث فرق، فهم يتطلعون للمستقبل، ويخلقون صورة مثالية وفريدة لما يمكن أن تكون عليه المجموعة، ينفثون الحياة في رؤاهم ويحثون الآخرين على رؤية احتمالات مثيرة خارج الأفق، إنهم يستمعون لآمال وتطلعات الآخرين، ويتم دمجها في حلم مشترك حول المستقبل.

٣. التحدي: وهو سلوك يتمتع به القادة العظماء، إنهم يبحثون عن طرق جديدة ومبتكرة لإحداث التغيير وتحسين التنظيم، لا يخشى هؤلاء القادة من استغلال الفرص، تتضمن مهارة التحدي إعادة التقييم والتساؤل وعدم قبول ما هو معتاد، يخاطر القادة أحيانًا، ويشجعون موظفيهم على فعل الشيء نفسه، فالقادة الكبار يضعون توقعات أعلى مما يحدث عادة، لذا يجب عليهم الالتزام بالتحدي للوصول إلى آفاق جديدة مع دعم أتباعهم خلال الرحلة.

٤. التمكين: تمكين الآخرين من العمل يعني إشراك الآخرين في التخطيط، ومنحهم حرية اتخاذ القرار، فتمكين الآخرين من العمل يسمح لأتباعهم بالقيام بعملهم واستنفار إمكاناتهم الكاملة، ويسعى القادة إلى خلق جو من الثقة والكرامة الإنسانية ومساعدة كل شخص على الشعور بالقدرة والقوة، فهم يقدرون احتياجات ومصالح الآخرين.

٥. التشجيع: إن الإنجازات الاستثنائية في المجموعات يعد عملًا شاقًا بعض الشيء، وللحفاظ على الأمل والإصرار يبث القادة روح التشجيع والتحفيز بين الأعضاء، يعترف القادة بالمساهمات التي يقدمها الأفراد، وكذلك يكافئونهم نظرًا لجهودهم، فيحتفل القادة بالإنجازات، ويشعرون الآخرين وكأنهم أبطال.

ثانيًا: دور الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تنمية السلوك القيادي لدى طلبتها

عرّف كل من عبد المنعم وعامر (٢٠١٣) الإعداد الأكاديمي بأنه عملية مستمرة تهدف لتطوير الخبرات والمهارات للطلاب ورفع كفاءتهم من أجل الوصول للجودة الشاملة من خلال الإعداد النظري الذي يختص بتزويد المعرفة والإعداد العملي الذي يصقل المهارات والخبرات.

ولتحقيق أهداف الإعداد الأكاديمي يشير نصيرات (٢٠١٧) إلى أن برامج الإعداد الأكاديمي لابد من أن تتصف بالجودة بمكوناتها المختلفة، وهي كما يلي:

١. الطالب: يعتبر الطالب هو محور العملية التعليمية، لذا تعد جودته مطلبًا ضروريًا، مما يحتم اختياره وفق أسس علمية وعملية تتوافق مع أهداف المؤسسة.
٢. عضو هيئة التدريس: المنفذ بشكل كبير لمعظم أهداف مؤسسات التعليم العالي، وجودته تتمثل في مدى كفاءته التدريسية والتدريبية والبحثية.
٣. المقررات الدراسية: أن تقدم المعرفة المهارات المتعلقة بالبرنامج الأكاديمي كتطوير الذات والأداء الأكاديمي وغيرها من المهارات الضرورية لإعداد طالب التعليم العالي.
٤. طرق التدريس: وألا تقتصر على أسلوب التلقين المعتاد، وأن تعمل طرق التدريس على ترجمة المقررات الدراسية، وتحقق أهدافها.
٥. الإمكانات المادية: وتشمل المباني والموارد المالية، وسهولة استخدامها ومرونتها بما يخدم العملية التعليمية.
٦. الإدارة العليا والتشريعات القانونية: وهي تمثل القيادات العليا التي تشكل سياسة مؤسسات التعليم العالي واتجاهها، ومدى وضوح ومرونة قوانينها والالتزام بها لضمان حسن الأداء.
٧. تقييم الأداء: مدى وجود آليات ومقاييس لتقييم الأداء في جميع العناصر السابقة، ومدى ملائمة هذه الأدوات والمقاييس.

تسعى جامعة الكويت من خلال إعدادها الأكاديمي إلى تنمية السلوك القيادي لدى طلبتها، ويمكن الاستدلال على ذلك فيما تقدمه من برامج وأنشطة وفعاليات، يتم ذكر منها ما يلي:

١. التعاون مع منظمات ومبادرات تدعم القيادة الطلابية، كما صرح رئيس وحدة الدراسات الأمريكية في جامعة الكويت د.فيصل أبو صليب تم التعاون مع مبادرة الشراكة الأمريكية الشرق أوسطية في الكويت، والتي من أهدافها إعداد قيادات طلابية من خلال برامج مكثفة حول إعداد القيادات ومهارات حل المشكلات، ومهارات العمل المدني والأهلي، لمدة (١٠) أسابيع في الولايات المتحدة(التارمي، ٢٠١٢).
٢. توفير فرص الحضور والمشاركة في المؤتمرات التي تدعم وتنمي القيادة الطلابية، كحضور وفد طلابي من مختلف كليات جامعة الكويت والمشاركة في مؤتمر القيادة الطلابية لجامعات ومؤسسات التعليم العالي "تقدم" في دولة قطر، حيث يسعى المؤتمر لصقل المهارات القيادية لدى الطلبة وتمكينهم، من خلال محاور المؤتمر الثلاثة القيادة والتنمية والإنجاز (أكاديميا، ٢٠١٧).
٣. طبيعة البرنامج الأكاديمي الذي يجمع بين المقررات الواجب استيفاؤها كمتطلب للتخرج، وأيضًا مقررات اختيارية تسمح للطالب بحرية صنع القرار، واختيار المقرر الموافق لميوله ورغباته، كما أن طبيعة البرامج في العادة تسمح للطالب باختيار التخصص الذي يرغبه، وفي بعض الكليات تقدم أيضًا تخصصًا مساندًا يتم اختياره بناء على رغبات الطالب.
٤. أعضاء هيئة التدريس ولهم تأثير كبير في ذلك، من خلال إعطاء الطالب الفرصة لممارسة القيادة من خلال العمل الجماعي وتكوين الفرق، وإعطاء بعض الصلاحيات للطلاب للمشاركة في وضع تصورات لتوصيف المقرر، وإدارة الشعبة، وتخطيط الأعمال وتنظيمها.
٥. الجمعيات الطلابية حيث تسمح جامعة الكويت بتكوين جموع طلابية يتم اختيارها من قبل الطلاب لتمثيلهم، ويعد الاتحاد الوطني خير مثال يتجلى به للسلوك القيادي لدى الطلبة، من خلال معرفة احتياجات الطلبة وتلبيتها، ومشاركة طلبة الاتحاد في صنع القرار (الكندري، ٢٠٠٦).
٦. مكتب الاستشارات والتدريب المتوفر في كل كلية، ومن أهدافه عقد دورات ومحاضرات تتعلق بالناحية المعرفية للطالب، وتنمية قدراته وصقل شخصيته، كمهارات القيادة والتفكير الإبداعي والناقد وغيرها من مهارات تطوير الذات.
٧. مشروع قيادي والذي يقدمه اتحاد الطلبة، ويهدف لصنع القادة من خلال برنامج مكثف يقدم على أيدي مختصين في هذا المجال (مشروع قيادي، ٢٠١٦).
٨. المناظرات حيث حرصت جامعة الكويت على توفير الفرصة للمناظرات الطلابية بين الكليات على مستوى الجامعة، وبين طلبة الجامعة والجامعات الأخرى (عمادة شئون الطلبة، ٢٠١٨). فالمناظرات الجامعية تهدف إلى تنمية الحس القيادي لدى الطلبة ومهارات التفكير الناقد لديهم (جاسم وآخرون، ٢٠١٤).

يزخم الأدب العربي والأجنبي بالدراسات والأبحاث في مجال القيادة وممارستها وسلوكياتها، لذا تم تضييق نطاق الدراسات السابقة بالدراسات التي تدرس السلوك القيادي ومهاراته لدى طلبة التعليم العالي، والتي تبحث بدور الجامعات وإعدادها الأكاديمي والأنشطة والفعاليات في تنمية السلوك القيادي، وقد تم ذكرها وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث كما يتضح أدناه.

دراسةMuller and Irby(2006) التي هدفت لتقويم برنامج تعليمي لأعضاء هيئة تدريس في كلية الطب جامعة كاليفورنيا ولطلبتها (TSP) لإعداد قادة تربويين ذوي معرفة ومهارة عالية في مجال تعليم الطب، واتبعت الدراسة المنهج المختلط، وتعددت أدواتها كالملاحظة والمقابلة وغيرها، وطبقت على الخريجين والملتحقين في البرنامج البالغ عددهم (٧٦) فردًا من الأساتذة في الكلية والطلاب، وكان التقييم في المحاور الآتية: (١)نظريات التعلم (٢) طرق التدريس (٣) تطوير المناهج وتقييمها (٤) القيادة والتغيير التنظيمي (٥) التطوير المهني (٦) البحوث التربوية (٧) تقييم طرق التعليم، وكان التقييم من المشاركين بفاعلية البرنامج بدرجة كبيرة، و أن البرنامج أسهم في زيادة الأبحاث العلمية والأنشطة العلمية، وزيادة عدد القيادين التربويين ذوي المهارة المعرفة، وكانت التحديات التي تواجه البرنامج ضيق الوقت وضعف الاتصال والمتابعة.

دراسة Posner(2009) وهي دراسة طولية تهدف لدراسة التغيرات في السلوك القيادي للطلبة في الجامعة الخاصة التي تقع في (West Coast)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأداتها مقياس لقياس السلوك القيادي مكون من خمسة أبعاد (تشكيل القواعد- التمكين – الرؤية المشتركة – التحدي- التشجيع)، وطبقت على عينة قوامها (٣٨٤) طالبًا، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابة في الأداة وجميع الأبعاد بين الطلبة المستجدين والخريجين لصالح الخريجين، وبين الملتحقين في برامج تدريبية للقيادة وغير الملتحقين لصالح الملتحقين، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع.

دراسة Abu-tineh (2012) والتي تهدف إلى البحث في الفروق في فعالية القيادة التربوية بالنسبة للمرأة والرجل في المؤسسات التربوية في الأردن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وأداتها الاستبانة تضم محاور المهارات والكفايات وفعالية القيادة، وطبقت الاستبانة على (٧٠٠) معلمًا ومدير مدرسة من الجنسين، وأظهرت نتائج الدراسة أن متوسط مهارات وكفايات وفعالية القيادات النسائية في المؤسسات التعليمية الأردنية من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المعلمين الذكور والإناث أقل من متوسط مهارات وكفايات القيادات الرجالية من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر المعلمين الذكور والإناث، و لكن عند البحث عن الفروق إن كانت ذات دلالة إحصائية لم تكن هذه الفروق دالة إحصائيًا.

دراسة Gomez(2013) التي من أهدافها التعرف على السلوك القيادي لدى الطلبة في جامعة (US Graduatee University) كمنبئ للاستمرار في الجامعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت العينة (٣٠٣) من الطلبة ممن التحق مسبقًا في برنامج الدكتوراه في القيادة، ومن أدواتها مقياس السلوك القيادي المكون من خمسة أبعاد (تشكيل القواعد- التمكين – الرؤية المشتركة – التحدي- التشجيع)، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي بين متوسطات استجابة العينة عن بعد تشكيل القواعد ممن أتموا الدراسة ومن تسرب منها لصالح الخريجين، ولا توجد فروق بين بقية الأبعاد أو الأداة ككل، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث الخريجين لصالح الذكور في بعد تشكيل القواعد، بينما لصالح الإناث في بعد التشجيع، ولا توجد فروق بينهم في بقية الأبعاد أو الأداة ككل، كما أن بعد تشكيل القواعد كان من المنبئات لإتمام الدراسة في البرنامج.

دراسة الحميدي (٢٠١٤) التي هدفت إلى تعرّف فاعلية برنامج ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى في إعداد القادة التربويين من وجهة نظر الخريجين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وكانت أداتها الاستبانة، وكانت عينة الدراسة هي مجتمع الدراسة خريجي ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط البالغ عددهم (١١٨) خريجًا، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية البرنامج في تنمية المهارات القيادية جاء بدرجة عالية وكانت أعلى المهارات التي تم اكتسابها هي المهارات الذاتية ثم الإدارية ثم الإنسانية ثم الفنية وأخيرًا الإدراكية، و كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة لصالح عشر سنوات فأكثر، وأيضًا هناك فروق وفقًا لمتغير الحصول على الدكتوراه لصالح الخريجين الملتحقين والحاصلين مقابل غير الحاصلين على الدكتوراه في تنمية المهارات القيادية وتنمية المهارات الإدراكية والإدارية ككل، و كانت أبرز توصياتها ضرورة المحافظة على مستوى البرنامج وتطويره للأفضل.

دراسة Foli, Braswell, Kirkpatrick and Lim (2014) التي هدفت لتطوير المهارات القيادية لدى طلبة كلية التمريض في ماليزيا، أجريت في مقرر الإدارة والقيادة للطلبة الخريجين، وقيس السلوك القيادي للطلبة في بداية المقرر ونهايته الذي استمر على مدار ثلاثة أشهر، بواقع ثلاث ساعات أسبوعيًا، وتكوين مجموعات من الطلبة للعمل القيادي، واتبعت في ذلك المنهج التجريبي، تم استخدام مقياس السلوك القيادي المكون من خمسة أبعاد (تشكيل القواعد- التمكين – الرؤية المشتركة – التحدي- التشجيع)، وطبقت على (٦٥) طالبًا، وتظهر النتائج ارتفاع تقديرات الأفراد في القياس البعدي عن القبلي، وكان بعد التمكين الأعلى في القياس البعدي والقبلي، وجاءت الأبعاد مرتبة تنازليًا في الاختبار البعدي (التمكين- التشجيع- تشكيل القواعد- الرؤية المشتركة- التحدي).

دراسة Villa, Esquinca, Mein, Golding and Hug(2015) التي هدفت للتعرف على دور المعهد الأسباني للقيادة الهندسية التابع لكلية الهندسة في جامعة تكساس في تنمية المهارات القيادية، واتبعت الدراسة المنهج المختلط، ومن أدواتها المقابلة والاستبانة، طبقت على (٥٩) طالبًا، وتوصلت الدراسة لدور المعهد في تنمية بعض المهارات كالاتصال والتواصل، حيث أبدت الإناث تجاوبًا أكبر حول مهارة الاتصال، ومهارة العمل الجماعي وما يصحبه من مهارات أخرى كالاستماع والثقة وتبادل الأفكار، كما أعرب أفراد العينة عن قدرتهم على تطبيق تلك المهارات في مجالات أخرى ومع جماعات أخرى، وأن هذا المهارات المكتسبة هي إضافة لسيرتهم الذاتية، وقد ساهمت في توليد الفكرة البحثية لبحث التخرج.

دراسة حمود (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى التعرف على السمات القيادية لدى الطلبة المشاركين في الأنشطة الطلابية في جامعة البعث، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأداتها الاستبانة مكونة من أربعة مجالات: سمات اجتماعية، وسمات انفعالية سلوكية، سمات شخصية وجسمية، وسمات عقلية ومعرفية، وطبقت على عينة عشوائية تقدر بـ(٤٢٥) طالبًا، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى السمات القيادية للطلبة المشاركين جاءت بدرجة مرتفعة، ومرتبة تنازليًا: سمات شخصية وجسمية، سمات اجتماعية، وسمات انفعالية سلوكية، وسمات عقلية ومعرفية، كما كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية في السمات القيادية بين الطلبة المشاركين بالأنشطة وغير المشاركين لصالح المشاركين.

دراسة العنزي والجدي (٢٠١٧) التي هدفت للتعرف على درجة المهارات القيادية المكتسبة لخريجي برنامج ماجستير التربية الموحدة في التربية في جامعة الكويت، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأداتها استبانة مكونة من خمسة أبعاد المهارات الذاتية والفنية والإنسانية والإدراكية والإدارية، وطبقت على عينة عشوائية قدرها (٢٤) خريجًا من برنامج الماجستير، وأسفرت النتائج عن ارتفاع المهارات القيادية المكتسبة، وجاءت المهارات مرتبة تنازليًا كالتالي: الذاتية ثم الإدارية فالفنية تليها الإنسانية وأخيرها الإدراكية، ولم تكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع أو الخبرة أو القسم الأكاديمي أو المركز الوظيفي أو الحصول على درجة الدكتوراه.

دراسة البهي (٢٠١٧) والتي من أهدافها التعرف على الفروق بين الطلبة الموهوبين (الطلبة الذين يتمتعون بعدد من الصفات أبرزها التحصيل الدراسي المرتفع) وغير الموهوبين في السلوك القيادي من طلاب كلية التربية في جامعة الزقازيق بمصر، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأحد أدواتها استبانة للسلوك القيادي طبقت على عينة عشوائية تبلغ (٢٠) طالبًا وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطي استجابة الطلبة الموهوبين وغير الموهوبين لصالح غير الموهوبين.

يلاحظ من الدراسات السابقة وحدة الهدف مع الدراسة الحالية، وهو البحث في درجة السلوك القيادي المكتسب من الإعداد الأكاديمي كدراسة (الحميدي، ٢٠١٤؛ العنزي والجدي، ٢٠١٧؛ Posner, 2009)، أو جزء من الإعداد الأكاديمي كالمقرر الدراسي في دراسة(Foliet al., 2014) ،أو دورة تدريبية أكاديمية كدراسة (Muller and Irby, 2006)،أو معهد أكاديمي كدراسة (Villa et al., 2015)، أو الأنشطة الطلابية كدراسة (حمود، ٢٠١٦)، بينما كانت دراسة (Gomez, 2013)تبحث في السلوك القيادي كمنبئ لدى الطلبة للاستمرار في الدراسة، ودراسة (Abu-tineh, 2012) التي كانت تبحث في الفروق القيادية بين الذكور والإناث، ويتطابق هذا الهدف مع أحد أهداف الدراسة الحالية، ودراسة (البهي، ٢٠١٧) التي تبحث بين الفروق في السلوك القيادي بين الطلبة الموهوبين وغير الموهوبين.

ويلاحظ وحدة العينة، فالدراسة الحالية والدراسات السابقة جميعها تستهدف طلبة التعليم العالي، فدراسة (البهي، ٢٠١٧؛ حمود، ٢٠١٦؛ Foliet al., 2014; Posner, 2009; Villa et al., 2015) موجهة لطلبة المرحلة الأولى في التعليم العالي، ودراسة (الحميدي، ٢٠١٤؛ العنزي والجدي، ٢٠١٧) موجهة لطلبة الماجستير الخريجين، ودراسة (Gomez, 2013) لطلبة الدكتوراه المقيدين والخريجين، في حين دراسة (Muller & Irby, 2006) جمعت بين الطلاب والأساتذة، بينما كانت (Abu-tineh, 2012) موجهة للقيادات التربوية والمعلمين.

تعددت المنهجيات المتبعة في الدراسات السابقة بحسب طبيعة الدراسة وأهدافها، فتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات التالية في المنهج الوصفي المسحي (البهي، ٢٠١٧؛ حمود، ٢٠١٦؛ الحميدي، ٢٠١٤؛ العنزي والجدي، ٢٠١٧)، بينما كان المنهج مسحي طولي في دراسة (Posner, 2009)، ودراسة (Foliet al., 2014) اتبعت المنهج التجريبي، والمنهج الوصفي الارتباطي في دراسة (Gomez, 2013)، والمنهج المختلط في دراستي (Muller and Irby, 2006; Villa et al., 2015).

أداة الدراسة في معظم الدراسات كانت الاستبانة كدراسة (البهي، ٢٠١٧؛ حمود، ٢٠١٦)، حتى إن بعض الدراسات استعانت بالمقاييس ذاتها، فالدراسة الحالية ودراسة (Foliet al., 2014; Gomez, 2013; Posner, 2009) استعانت بمقياس الممارسة القيادية لـ Kouzes and Posner، واتفاق الاستبانة في دراستي (الحميدي، ٢٠١٤؛ العنزي والجدي)، بينما تعددت الأدوات في دراستي (Muller and Irby, 2006; Villa et al., 2015) نظرًا لمنهجية الدراسة.

تتميز الدراسة الحالية ببيئتها وعينتها حيث إنها على طلبة البكالوريوس في جامعة الكويت، كما أنها تبحث في بعض المتغيرات الديموغرافية لم ترد في الدراسات السابقة كمتغير الكلية والمعدل التراكمي، كما أن الدراسة الحالية ستستفيد من الدراسات السابقة في تفسير النتائج ومناقشتها.

جامعة الكويت ليست بمعزل عن بقية الجامعات، فلم تهتم فقط في الجانب المعرفي، بل حرصت على إعداد جيل مسلح بالخبرات والمهارات وأبرزها تنمية السلوك القيادي من خلال إعدادها الأكاديمي، فمن خلال خبرة الباحثين في جامعة الكويت تعطى الحرية للطلبة في اتخاذ بعض القرارات فيما يتعلق بالمقرر الدراسي وتوصيفه ومتطلباته، والعمل بشكل جماعي وقيادة الفريق لتحقيق الأهداف المطلوبة منه، بل إن في بعض الأحيان تُترك المحاضرة ومحتواها للطالب يقدمها ويديرها.

ومن الجدير بالذكر أن الانتخابات والجمعيات الطلابية كما تذكر الكندري (٢٠٠٦) من الأنشطة الطلابية التي تنمي الشخصية، ويتضح فيها السلوك القيادي من خلال عمل الطلبة لأجل الطلبة وتمثيلهم وخدمتهم، وتوسع العلاقات الاجتماعية مع الطلبة أو مع أعضاء هيئة التدريس، وتبني مشكلات الطلبة وحلها، وقد أتاحت جامعة الكويت الفرصة لجميع الطلبة أن ينتموا لهذه الجمعيات، وأن يشاركوا في التصويت ليختاروا من يمثلهم.

كذلك تحتضن جامعة الكويت الكثير من الحملات التي من شأنها مشاركة الطلاب في صنع القرار وتنمية السلوك القيادي لديهم، كحملة "شارك في صنع القرار"، والتي تهدف لمشاركة الطلاب في تحديد احتياجاتهم من مدير الجامعة، حيث صرح د. عبد الرحيم الذياب- عميد شئون الطلبة- بأنها وسيلة لمشاركة الطلاب في صنع القرار الجامعي وتعزيز الثقة وكسب المهارات القيادية (مكتب عميد شئون الطلبة، ٢٠١٥). وكذلك حملة "أشارك" التي تقوم بها الجامعة بمشاركة الطلاب بوضع الخطة الاستراتيجية للجامعة (مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، ٢٠١٧ب).

مما تقدم تم ذكر غيض من فيض الأنشطة التي تقدمها جامعة الكويت متمثلة ببرامجها وأعضاء هيئة التدريس وفعالياتها التي ترمي لتنمية السلوك القيادي لدى طلبتها، فجاءت هذه الدراسة لتقييم السلوك القيادي المكتسب وتقويم الإعداد الأكاديمي في جامعة الكويت من خلال إجابتها على السؤال الرئيسي ما درجة تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي من وجهة نظر طلبتها؟ ويندرج من هذا السؤال عددٌ من الأسئلة الفرعية:

١. ما درجة تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي (تشكيل القواعد – الرؤية المشتركة – التحدي- التمكين- التشجيع) من وجهة نظر طلبتها؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير العينة لدرجة تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي تعزى إلى المتغيرات الآتية (النوع- الكلية- الفرقة الدراسية – المعدل التراكمي)؟

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية متغيراتها الإعداد الأكاديمي والسلوك القيادي، لذا من المأمول من هذه الدراسة أن:

١. تمد المختصين وصانعي القرار في جامعة الكويت بمعلومات يمكن الاستناد عليها عن مستوى تلك المتغيرات، ووضع الخطط والبرامج بناء عليها.
٢. تعكس لأعضاء هيئة التدريس مدى إسهامهم في تنمية السلوك القيادي، فقد تساهم في تطوير أدائهم.
٣. تساعد الطلاب بإعطائهم صورة عن سلوكهم القيادي المكتسب، وتحديد مواطن الضعف لمعالجتها، ومواطن القوة لتعزيزها.
٤. تمهد نتائج الدراسة وتوصياتها لدراسات أخرى تتعلق بالموضوع.

محددات الدراسة:

١. الحدود الزمانية: أُجريت الدراسة في الفصل الصيفي من العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨.
٢. الحدود المكانية: أُجريت الدراسة في جامعة الكويت.
٣. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على طلبة جامعة الكويت المقيدين خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨.
٤. الحدود الموضوعية: قيس السلوك القيادي المكتسب من الإعداد الأكاديمي بأبعاده الخمسة تشكيل القواعد والرؤية المشتركة والتحدي والتمكين والتشجيع كما في مقياس Kouzes & Posner للسلوك القيادي.

التعريفات بالمصطلحات:

تم تعريف المصطلحات إجرائيًا كما يلي:

الإعداد الأكاديمي: البرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي لإعداد طلابها في تخصص معين من خلال برنامج يشمل المقررات والتكاليف والأنشطة وأعضاء هيئة التدريس المنفذين للبرنامج بالإضافة الأنشطة والفعاليات الاختيارية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي.

السلوك القيادي: هي الممارسات التي يؤديها الفرد وتمكنه من أن يكون مؤثرًا في المجموعة التي يتعامل معها ويمضي بها لتحقيق أهدافهم المشتركة.

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة: اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي وذلك لملائمته في قياس ميول وآراء واتجاهات العينة، وقياس المتغير من خلال وجهة نظر أفراد العينة (مراد وهادي، ٢٠١٤).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يمثل مجتمع الدراسة الطلبة المقيدين في جامعة الكويت، والذي بلغ عددهم للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ (٣٦١٢٤) طالبًا (مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط، ٢٠١٧أ)، وكانت عينة الدراسة عشوائية بسيطة قوامها (٦٧٦) طالبًا بصورتها النهائية، كما يتضح في جدول (١).

جدول (١): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	٢٩٤	٤٣,٥
	أنثى	٣٨٢	٥٦,٥
الكلية	كليات علمية	١٤٠	٢٠,٧
	كليات مهنية	٢٣٦	٣٤,٩
	كليات أدبية	٣٠٠	٤٤,٤
المعدل التراكمي	٢,٠٠ فأقل	٥٥	٨,١
	(٣,٠٠-٢,٠١)	٣٣٦	٤٩,٧
	(٤-٣,٠١)	٢٨٢	٤٢,٢
الفرقة الدراسية	الأولى	٨٦	١٢,٧
	الثانية	١٧٧	٢٦,٢
	الثالثة	١٦١	٢٣,٨
	الرابعة	١٦٤	٢٤,٣
	المتوقع تخرجهم	٨٨	١٣,٠

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استعين باستبانة Kouzes & Posner الواردة في (Lopez, 2013) لقياس السلوك القيادي وقد ترجمت وعدلت بما يتناسب مع البيئة المحلية، وتكونت في صورتها النهائية من (٣٠) بندًا متضمنة في (٥) أبعاد، وهي: (١) تشكيل القواعد: ويتكون من (٥) بنودًا. (٢) الرؤية المشتركة: ويتكون من (٥) بنودًا. (٣) التحدي: ويتكون من (٥) بنودًا. (٤) التمكين: ويتكون من (٥) بنودًا. (٥) التشجيع: ويتكون من (٥) بنودًا.

وقد قيست البنود من خلال مقياس ليكرت خماسي الدرجات (بدرجة كبيرة جدا= ٥، بدرجة كبيرة= ٤، بدرجة متوسطة=٣، بدرجة قليلة=٢، بدرجة قليلة جدًا= ١)، ولتحليل استجابة العينة تم تقسيم المتوسطات لخمسة مستويات (مرتفعة جدًا- مرتفعة- متوسطة- منخفضة- منخفضة جدًا)، من خلال المعادلة (القيمة العليا - القيمة الدنيا) / عدد المستويات، أي (٥- ١) /٥= ٠,٨٠، وتلك القيمة تعبر عن طول الفئة بين المستويات الخمسة، وبالتالي تكون المتوسطات (١- ١,٨٠) تمثل درجة تقدير منخفضة جدًا، والمتوسطات (١,٨١- ٢,٦٠) درجة تقدير منخفضة، و (٢,٦١- ٣,٤٠) تمثل درجة تقدير متوسطة، و(٣,٤١- ٤,٢٠) تمثل درجة تقدير مرتفعة، و(٤,٢١- ٥) تمثل درجة تقدير مرتفعة جدًا.

وقد تم التحقق من إمكانية استخدام الأداة من خلال صدقها وثباتها، حيث عرضت الاستبانة على (٥) من الأساتذة المختصين في الإدارة التربوية، وقد تم الأخذ بتوجيهاتهم وملاحظاتهم، كما تم التحقق من صدق اتساقها الداخلي من خلال تطبيق الدراسة على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) طالبًا من مجتمع الدراسة وخارج عينة الدراسة، حيث كانت جميع البنود ترتبط بمجالاتها بمعامل ارتباط يتراوح بين (٠,٦٠- ٠,٨٨)، وكذلك الأبعاد ترتبط مع الأداة بمعاملات ارتباط تتراوح بين (٠,٧٤- ٠,٩٠)، تشير معاملات الارتباط تلك إلى الارتباط المتوسط والمرتفع، وجميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)

جدول(٢): صدق الاتساق الداخلي للأداة

تشكيل القواعد		الرؤية المشتركة		التحدي		التمكين		التشجيع	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
١	**٠,٦٠	١	**٠,٨١	١	**٠,٧٥	١	**٠,٧٠	١	**٠,٧٦
٢	**٠,٨٥	٢	**٠,٧٢	٢	**٠,٨١	٢	**٠,٧٤	٢	**٠,٨٧
٣	**٠,٦٥	٣	**٠,٨٣	٣	**٠,٨٢	٣	**٠,٧٦	٣	**٠,٧٢
٤	**٠,٧٦	٤	**٠,٨٨	٤	**٠,٧٠	٤	**٠,٨٤	٤	**٠,٧٣
٥	**٠,٧٥	٥	**٠,٨٦	٥	**٠,٧٤	٥	**٠,٧١	٥	**٠,٧٦
٦	**٠,٧٦	٦	**٠,٧٧	٦	**٠,٨٠	٦	**٠,٦٠	٦	**٠,٧٨
المجال مع الأداة	**٠,٧٤		**٠,٨٦		**٠,٩٠		**٠,٨٢		**٠,٨٦
** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)									

وحُسب معامل الثبات كرونباخ ألفا من خلال العينة الاستطلاعية، حيث كانت في جميع الأبعاد تزيد عن (٠,٨٠) مما يدل على الثبات المرتفع، كما هو موضح في جدول (٣).

جدول (٣): قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
تشكيل القواعد	٦	٠,٨١٣
الرؤية المشتركة	٦	٠,٨٩٤
التحدي	٦	٠,٨٥٩
التمكين	٦	٠,٨١٦
التشجيع	٦	٠,٨٥٩
الأداة	٣٠	٠,٩٤٩

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية من خلال اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي، والمقارنات البعدية كاختبار شيفيه.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول والذي ينص على "ما درجة تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي (تشكيل القواعد – الرؤية المشتركة – التحدي- التمكين- التشجيع) من وجهة نظر طلبتها؟"

للإجابة عن السؤال السابق استخدمت أساليب الإحصاء الوصفي كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداة الدراسة

البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
تشكيل القواعد:	٣,٣٩	٠,٨٥	٢	متوسطة
١- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في خلق قدوات يمكنني التأسي بها عند عملي مع فرق العمل.	٣,٢٤	١,٠٤	٦	متوسطة
٢- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكسابي مهارات التعامل وفق القواعد والمعايير المتفق عليها لإنجاز الأعمال.	٣,٢٨	١,٠٤	٥	متوسطة
٣- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في احترامي للوعود والالتزامات التي أقدمها.	٣,٦٢	١,١٠	١	مرتفعة
٤- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في سعي لفهم تأثير سلوكي وأفعالي على أداء المجموعة التي أعمل معها.	٣,٥٤	١,٠٦	٢	مرتفعة
٥- ساهم الإعداد الأكاديمي في جامعة الكويت في زيادة إيماني بدعم المجموعة للقيم المتفق عليها.	٣,٣٢	١,١٧	٤	متوسطة
٦- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز الطلاقة اللغوية لدي لأتحدث عن قيمي ومبادئي التي توجه العمل.	٣,٣٦	١,١٩	٣	متوسطة
الرؤية المشتركة	٣,٣٠	٠,٩١	٥	متوسطة
٧- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز التفاؤل لدي نحو المستقبل للتأثير بشكل إيجابي على المجموعة التي أعمل معها.	٣,٢٢	١,٢٢	٦	متوسطة
٨-ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير قدرتي على الاقناع وتوضيح الأفكار للمجموعة التي أعمل معها.	٣,٣٦	١,١١	١	متوسطة
٩-ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهارات التخطيط الاستراتيجي لدي لوضع رؤية مشتركة مع المجموعة التي أعمل معها تجعلنا أفضل في المستقبل.	٣,٢٦	١,١٣	٥	متوسطة
١٠- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز قدرتي على دمج رغبات المجموعة في هدف مشترك نعمل على تحقيقه.	٣,٢٧	١,١٤	٤	متوسطة
١١-ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز روح التفاؤل والإيجابية لدي نحو ما يمكن تحقيقه على المستوى الشخصي ومستوى فرق العمل.	٣,٣٣	١,١٦	٢	متوسطة

البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
١٢-ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إذكاء روح التحدي لدي والتحدث بشغف عن الأهداف التي نسعى لتحقيقها.	٣,٣٢	١,١٦	٣	متوسطة
التحدي	٣,٣٤	٠,٩٣	٣	متوسطة
١٣- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في جعلي أبحث عن طرق لتحدي مهاراتي وقدراتي.	٣,٣٩	١,١٦	٣	متوسطة
١٤- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في رغبتي لمساعدة الآخرين في تجربة أفكار جديدة.	٣,٤٨	١,١٧	٢	مرتفعة
١٥- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على الابداع والابتكار لاكتشاف طرق أكثر فاعلية لتحسين العمل.	٣,٢٦	١,١٨	٥	متوسطة
١٦- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قبولي لنفسي والتعلم من الأخطاء التي أقع فيها.	٣,٥٦	١,١٦	١	مرتفعة
١٧- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهارة إدارة المشاريع، حيث يمكنني أن أجزئ المشاريع إلى وحدات أصغر قابلة للتنفيذ.	٣,٠٨	١,٢٠	٦	متوسطة
١٨- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إطلاق روح المبادرة لدي في تجربة الطرق الجديدة التي يمكن تنفيذ المهام بها.	٣,٢٨	١,١٥	٤	متوسطة
التمكين	٣,٤٢	٠,٩٢	١	مرتفعة
١٩- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في غرس روح التعاون لدي عوضاً عن التنافس بين المجموعة.	٣,٤٥	١,١٥	٣	مرتفعة
٢٠- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز مبادئ الديمقراطية وقبول الرأي والرأي الاخر والاستماع لوجهات النظر المختلفة	٣,٤٨	١,١٧	٢	مرتفعة
٢١- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهاراتي في التعامل مع الآخرين والتأثير والتأثر بهم بكل احترام	٣,٥٤	١,١٥	١	مرتفعة
٢٢- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على دعم القرارات التي يتخذها الآخرون والعمل في اتجاه الأعمال المرتبطة بتلك القرارات	٣,٢٨	١,١١	٦	متوسطة
٢٣- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز مهاراتي القيادية وإعطاء الآخرين الحرية لأداء عملهم	٣,٤٤	١,١٣	٤	مرتفعة
٢٤- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على القيادة التشاركية من خلال إعطاء الآخرين الفرصة للقيام المسؤوليات القيادية	٣,٣٣	١,١٤	٥	متوسطة
التشجيع	٣,٣٢	٠,٩٧	٤	متوسطة
٢٥- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في زيادة وعيي بالذكاء العاطفي والاجتماعي للتعامل مع الاخرين بمحبة وود.	٣,٥١	١,١٨	١	مرتفعة
٢٦- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهارات تعزيز الآخرين أثناء أدائهم للأنشطة والبرامج.	٣,٣٣	١,١٦	٣	متوسطة
٢٧- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على التعبير عن امتناني للمساهمات التي يقدمها الآخرين.	٣,٤١	١,١٨	٢	مرتفعة
٢٨- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في طلاقتي اللغوية للتقدير العلني لمن يلتزم بالقيم المشتركة للعمل.	٣,٢٨	١,١٦	٤	متوسطة
٢٩- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على ايجاد طرقاً متنوعة لمكافأة أصحاب الإنجازات في المجموعة.	٣,١٥	١,٢٠	٦	متوسطة
٣٠- ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على تسويق الآخرين بشكل يليق بإنجازاتهم لدى متخذ القرار والمستفيدين.	٣,٢١	١,٢١	٥	متوسطة
الأداة	٣,٣٥	٠,٨٢	-	متوسطة

يتبين من استجابات العينة أن درجة تأثير الإعداد الأكاديمي في جامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي كانت درجة تأثير متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٥) والانحراف المعياري (٠,٨٢)، كما أن جميع الأبعاد جاءت بدرجة متوسطة، باستثناء بعد التمكين كان أعلى الأبعاد حيث جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٤٢) وانحراف معياري (٠,٩٢)، ويليه بعد تشكيل القواعد بمتوسط حسابي (٣,٣٩) وانحراف معياري (٠,٨٥)، ثم بعد التحدي بمتوسط حسابي (٣,٣٤) وانحراف معياري (٠,٩٣)، يليه بعد التشجيع بمتوسط حسابي (٣,٣٢) وانحراف معياري (٠,٩٧)، وأخيرًا بعد الرؤية المشتركة بمتوسط حسابي (٣,٣٠) وانحراف معياري (٠,٩١).

يلاحظ من استجابات أفراد العينة حول بعد تشكيل القواعد أن أعلى البنود "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في احترامي للوعود والالتزامات التي أقدمها"، حيث جاء البند بدرجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (١,١٠)، وقد يعزى ذلك إلى أن التزام الطلاب بالمواعيد وتنفيذ ما يكلف إليهم من مهام عامل مهم في ارتفاع تحصيلهم الدراسي، فقد يكون اعتيادهم على هذا الأمر من خلال المقررات الدراسية وغيرها من الأنشطة يعزز هذا الجانب لديهم في بعد تشكيل القواعد، بينما كانت أقل البنود "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في خلق قدوات يمكنني التآسي بها عند عملي مع فرق العمل"، حيث جاء البند بدرجة تقدير متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٤) وانحراف معياري (١,٠٤)، وقد يعزى توسط درجة تقدير هذا البند في أن الطلاب في المرحلة الجامعية ما زالوا يتعلمون ويطورون من أنفسهم، لذا فإن نموذج القدوة لم يكتمل بعد.

من خلال استقراء استجابات أفراد العينة حول بعد الرؤية المشتركة يتضح أن أعلى البنود هو "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير قدرتي على الاقناع وتوضيح الأفكار للمجموعة التي أعمل معها"، إذ جاء بدرجة تقدير متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٦) وانحراف معياري (١,١١)، وقد يكون ذلك بسبب طبيعة العمل الجماعي في المقررات والأنشطة والفعاليات التي تحتاج لطرح الأفكار المختلفة من مختلف أفراد الجماعة والإقناع وتقديم الأدلة وتبادل الآراء، في حين كان أقل البنود هو "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز التفاؤل لدي نحو المستقبل للتأثير

بشكل إيجابي على المجموعة التي أعمل معها"، بدرجة تقدير متوسطة وبمتوسط حسابي (٣,٢٢) وانحراف معياري (١,٢٢)، وقد يعزى ذلك إلى أن القائد الحقيقي كما يذكر Lopez (2013) أن القائد الحقيقي هو من يبث روح التفاؤل في المجموعة، ويخلق رؤية مشتركة يتطلع لها الأفراد. بينما الطلاب في العادة في مرحلة تعلم واكتساب للمهارات القيادية.

من خلال استجابة أفراد العينة حول بعد التحدي يتضح أن أعلى البنود هو "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قبولي لنفسي والتعلم من الأخطاء التي أقع فيها"، بدرجة تقدير مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وانحراف معياري (١,١٦)، وقد يكون ذلك بسبب تنوع الأنشطة والمقررات والمتطلبات التي يتلقاها الطلبة، فمن خلال هذا التنوع يجد الطالب الجانب الذي يرضيه ويجعله راضياً عن نفسه وقدراته، كما أن هذا التنوع قد يوقعه في بعض الأخطاء التي يتعلم منها ليصقل بها شخصيته ويكون راضياً عنها، بينما كان البند "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهارة إدارة المشاريع، حيث يمكنني أن أجزئ المشاريع إلى وحدات أصغر قابلة للتنفيذ" أقل البنود في استجابة العينة، إذ جاء بدرجة تقدير متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٨) وانحراف معياري (١,٢٠)، وقد تدل توسط درجة تجزئة المشاريع إلى توسط مهارة التخطيط لدى الطلبة، والتي عادة لا يلقى عليها الضوء بشكل مباشر بكل تكون متضمنة مشارعهم وأنشطتهم.

بالتمعن في استجابات أفراد العينة حول بعد التمكين يمكن القول إن أعلى البنود بحسب تصوراتهم هو "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهاراتي في التعامل مع الآخرين والتأثير والتأثر بهم بكل احترام"، بدرجة تقدير مرتفعة ومتوسط حسابي (٣,٥٤) وانحراف معياري (١,١٥)، وقد يكون ذلك بسبب العمل مع مجموعات مختلفة في العمر والمستوى الثقافي والاجتماعي والفكري، وقد يحدث هذا الاختلاف بين الأفراد إلى تأثر كل منهم بالآخر، بينما أقل تلك البنود هو "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على دعم القرارات التي يتخذها الآخرون والعمل في اتجاه الأعمال المرتبطة بتلك القرارات"، بدرجة تقدير متوسطة ومتوسط حسابي (٣,٢٨) وانحراف معياري (١,١١)، وهذا البند قد يدل على قصور في تقبل الآراء عند الاختلاف في التوجهات أو الأفكار.

في بعد التشجيع يمكن القول -من خلال استجابات أفراد العينة- إن أعلى البنود هو "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في زيادة وعيي بالذكاء العاطفي والاجتماعي للتعامل مع الاخرين بمحبة وود"، بدرجة تقدير مرتفعة ومتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (١,١٨)، في حين جاء البند "ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على ايجاد طرقاً متنوعة لمكافأة أصحاب الإنجازات في المجموعة" أقل البنود من حيث المتوسط الحسابي، إذا جاء بدرجة تقدير متوسطة ومتوسط حسابي (٣,١٥) وانحراف معياري (١,٢٠)، وقد يستنبط من هذين البندين أن التشجيع المعنوي بين أفراد المجموعة يغلب على التشجيع المادي لقلة مصادره.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة للأداة قد يدل على أن الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت يسعى إلى تحقيق رسالة الجامعة في إعداد الكنوز البشرية والقيادات الفعالة لخدمة المجتمع، وقد تعزى تلك النتيجة وتوسط درجة التأثير إلى أن معظم الأنشطة والفعاليات التي تقدمها الجامعة لتنمية السلوك القيادي تكون اختيارية لا تشمل جميع الطلبة، كما أن طبيعة الجداول الدراسية وتعدد الأماكن والمناطق التي تتضمن الحرم الجامعي قد تكون سبب لعدم انتساب الطلبة لتلك الأنشطة لتعارض الأوقات، كما يمكن تفسير ارتفاع بعد التمكين مقارنة ببقية الأبعاد، لكون المقررات الدراسية بطبيعتها وبإدارة الأساتذة تعطي مجالًا لتمكين الطلبة في تكوين فرق العمل واختيار مواضيع النقاش واتخاذ بعض القرارات بما يتعلق بالمقرر وأوقات الاختبارات وماهيتها وطبيعة المشاريع وغيرها.

اختلفت تلك النتيجة مع (الحمود، ٢٠١٦؛ الحميدي، ٢٠١٤؛ العنزي والجدي، ٢٠١٧؛ Muller & Irby, 2006; Villa et al., 2015) التي كشفت عن ارتفاع السمات والمهارات القيادية لدى العينة، كما اتفقت مع دراسة (Foliet al., 2014) أن بعد التمكين كان من أعلى المتوسطات واختلفت في ترتيب بقية الأبعاد.

نتائج السؤال الثاني الذي ينص على "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير العينة لدرجة تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي تعزى إلى المتغيرات الآتية (النوع- الكلية- الفرقة الدراسية – المعدل التراكمي)؟"

للإجابة عن السؤال الثاني تم الاستعانة باختبارات الإحصاء الاستدلالي كدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية من خلال اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي، والمقارنات البعدية كاختبار شافييه كما في دراسة المتغيرات التالي:

أولًا: متغير النوع

للبحث في الفروق بين متوسطات استجابة الذكور والإناث استخدم اختبار (ت) للمجموعات المستقلة، كما يبين جدول (٥).

جدول(٥): نتائج اختبارت للعينات المستقلة للسلوك القيادي تبعًا لمتغير النوع

البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
تشكيل القواعد	ذكر	٢٩٤	٣,٤٤	٠,٨٨	١,٢٧	٠,٢١	غير دال
	أنثى	٣٨٢	٣,٣٦	٠,٨٢			
الرؤية المشتركة	ذكر	٢٩٤	٣,٣٥	٠,٩٥	١,٤٤	٠,١٥	غير دال
	أنثى	٣٨٢	٣,٢٥	٠,٨٨			
التحدي	ذكر	٢٩٤	٣,٣٧	٠,٩١	٠,٦١	٠,٥٤	غير دال
	أنثى	٣٨٢	٣,٣٢	٠,٩٥			
التمكين	ذكر	٢٩٤	٣,٤٤	٠,٩٣	٠,٥٨	٠,٥٦	غير دال
	أنثى	٣٨٢	٣,٤٠	٠,٩٢			
التشجيع	ذكر	٢٩٤	٣,٣٨	٠,٩٥	١,٤٣	٠,١٥	غير دال
	أنثى	٣٨٢	٣,٢٧	٠,٩٨			
الأداة	ذكر	٢٩٤	٣,٤٠	٠,٨٣	١,١٩	٠,٢٣	غير دال
	أنثى	٣٨٢	٣,٣٢	٠,٨١			

يتبين من خلال استجابات العينة واختبار (ت) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابة الذكور والإناث حول أبعاد السلوك القيادي والأداة ككل، وقد يعزى ذلك إلى أن برامج الإعداد الأكاديمي والأنشطة والفعاليات هي موجهة للجميع للذكور والإناث على حد سواء دون تمييز، وقد اتفقت تلك النتيجة مع (العنزي والجدي، ٢٠١٧؛ Abu-tineh, 2012; Posner, 2009) بينما اختلفت مع (Gomez, 2013) التي وجدت فروق ذات دلالة إحصائية حول متوسطات بعد تشكيل القواعد لصالح الذكور، وبعد التشجيع لصالح الإناث.

ثانيًا: متغير الكلية

للبحث في فروق متوسطات استجابة أفراد العينة تبعًا لمتغير الكلية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في جدول (٦)

جدول (٦): نتائج اختبارتحليل التباين الأحادي للسلوك القيادي تبعًا لمتغير الكلية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	مربع إيتا
تشكيل القواعد	بين المجموعات	٨,١٥	٢	٤,٠٧	٥,٧٥	٠,٠٠٣**	٠,٠١٧
	داخل المجموعات	٤٧٦,٦٣	٦٧٣	٠,٧١			
	المجموع	٤٨٤,٧٨	٦٧٥				
الرؤية المشتركة	بين المجموعات	٩,٩١	٢	٤,٩٥	٦,٠٣	٠,٠٠٣**	٠,٠١٨
	داخل المجموعات	٥٥٣,١٦	٦٧٣	٠,٨٢			
	المجموع	٥٦٣,٠٧	٦٧٥				
التحدي	بين المجموعات	٨,٢٥	٢	٤,١٣	٤,٨١	٠,٠٠٨**	٠,٠١٤
	داخل المجموعات	٥٧٧,٦٢	٦٧٣	٠,٨٦			
	المجموع	٥٨٥,٨٧	٦٧٥				
التمكين	بين المجموعات	٨,٧٣	٢	٤,٣٦	٥,١٧	٠,٠٠٦**	٠,٠١٥
	داخل المجموعات	٥٦٨,٣٥	٦٧٣	٠,٨٤			
	المجموع	٥٧٧,٠٧	٦٧٥				
التشجيع	بين المجموعات	١٤,٨٠	٢	٧,٤٠	٨,٠٥	٠,٠٠١***	٠,٠٢٣
	داخل المجموعات	٦١٨,٨٥	٦٧٣	٠,٩٢			
	المجموع	٦٣٣,٦٥	٦٧٥				
الأداة	بين المجموعات	٩,٦١	٢	٤,٨٠	٧,٣١	٠,٠٠١***	٠,٠٢١
	داخل المجموعات	٤٤٢,٠٧	٦٧٣	٠,٦٦			
	المجموع	٤٥١,٦٨	٦٧٥				
** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، *** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)							

يتبين من اختبار تحليل التباين الأحادي أن هناك ثمة فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات العينة حول تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي تبعًا لمتغير الكلية، وللبحث في اتجاه الفروق، استعين باختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق لصالح أي من الكليات كما في جدول (٧).

جدول(٧): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لأداة الدراسة تبعًا لمتغير الكلية

البعد	الكلية	المتوسط الحسابي	كليات علمية	كليات مهنية	كليات أدبية
تشكيل القواعد	كليات علمية	٣,٢١	-	*٠,٣٠-	٠,١٨-
	كليات مهنية	٣,٥١		-	٠,١٢
	كليات أدبية	٣,٣٩			-
الرؤية المشتركة	كليات علمية	٣,٠٩	-	*٠,٣٦-	٠,٢٠-
	كليات مهنية	٣,٤٢		-	٠,١٣
	كليات أدبية	٣,٢٩			-
التحدي	كليات علمية	٣,١٥	-	*٠,٣١-	٠,٢٠-
	كليات مهنية	٣,٤٥		-	٠,١١
	كليات أدبية	٣,٣٥			-
التمكين	كليات علمية	٣,٢٤	-	*٠,٣١-	٠,١٧-
	كليات مهنية	٣,٥٥		-	٠,١٤
	كليات أدبية	٣,٤١			-
التشجيع	كليات علمية	٣,٠٣	-	*٠,٢٦-	*٠,٤٠-
	كليات مهنية	٣,٤٢		-	٠,٠٦
	كليات أدبية	٣,٣٦			-
الأداة	كليات علمية	٣,٣١	-	*٠,٣٣-	*٠,٢٢-
	كليات مهنية	٣,٤٧		-	٠,١١
	كليات أدبية	٣,٣٦			-
*دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)					

يتضح من اختبار شيفيه أن هناك ثمة فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكليات العلمية والمهنية حول الأبعاد تشكيل القواعد والرؤية المشتركة والتحدي والتمكين لصالح الكليات المهنية، كما يتضح أن هناك ثمة فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكليات العلمية والمهنية والأدبية حول بعد التشجيع والأداة ككل لصالح الكليات العلمية والمهنية، بحجم تأثير ضعيف قيس من خلال مربع إيتا في جميع الأبعاد والأداة ككل، إذ تتراوح قيمه (٠,٠١٤ - ٠,٠٢٣).وقد تعزى تلك النتيجة لطبيعة الكليات وتركيزها على أهدافها، فالكليات العلمية ككلية الهندسة والعمارة وهندسة الحاسوب والعلوم تنتج طلابًا متعلمين قادرين على فحص العينات والتعامل مع الجمادات وإجراء العمليات الحسابية، على العكس من الكليات المهنية والأدبية التي تنتج طلابًا قادرين على التعامل مع بني البشر لكونها طبيعة وظيفتهم كالمعلمين والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والمحامين وغيرها من المهن، لذا يتضح من استجابتهم أنهم أكثر اكتسابًا للسلوك القيادي مقارنة بالطلاب الملتحقين بالكليات العلمية، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (العنزي والجدي، ٢٠١٧) التي لم تجد فروقًا ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات العينة حول المهارات القيادية المكتسبة تبعًا لمتغير القسم الأكاديمي.

ثالثًا: المعدل التراكمي

للبحث في فروق متوسطات استجابة أفراد العينة تبعًا لمتغير المعدل التراكمي استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في جدول (٨)

جدول(٨): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للسلوك القيادي تبعًا لمتغير المعدل التراكمي

البعد	المعدل التراكمي	المتوسط الحسابي	٢ فأقل	(٣-٢,٠١)	(٤-٣,٠١)
تشكيل القواعد	٢ فأقل	٢,٩٩	-	*٠,٣٦-	*٠,٥٣-
	(٣-٢,٠١)	٣,٣٥		-	*١,١٨-
	(٤-٣,٠١)	٣,٥٣			-
التحدي	٢ فأقل	٣,٠٩	-	٠,٢٠-	*٠,٣٧-
	(٣-٢,٠١)	٣,٢٩		-	٠,١٧-
	(٤-٣,٠١)	٣,٤٦			-
التمكين	٢ فأقل	٣,٠٨	-	٠,٣١-	*٠,٤٥-
	(٣-٢,٠١)	٣,٣٩		-	٠,١٤-
	(٤-٣,٠١)	٣,٥٣			-
التشجيع	٢ فأقل	٣,٠٢	-	٠,٢٣-	*٤٢-
	(٣-٢,٠١)	٣,٢٥		-	*٠,٢٠-
	(٤-٣,٠١)	٣,٤٥			-
الأداة	٢ فأقل	٣,٠٦	-	٠,٢٦-	*٠,٤٠-
	(٣-٢,٠١)	٣,٣١		-	٠,١٤-
	(٤-٣,٠١)	٣,٤٦			-
*دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)					

يتبين من اختبار تحليل التباين الأحادي أن هناك ثمة فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات العينة حول تأثير الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكساب السلوك القيادي تبعًا لمتغير المعدل التراكمي، في الأداة وجميع الأبعاد باستثناء بعد الرؤية المشتركة، وللبحث في اتجاه الفروق، استعين باختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق لصالح أي من أصحاب المعدلات كما في جدول (٩).

جدول (٩): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لأداة الدراسة تبعًا لمتغير المعدل التراكمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	مربع إيتا
تشكيل القواعد	بين المجموعات	١٤,٦٢	٢	٧,٣١	١٠,٤٦	٠,٠٠١***	٠,٠٣٠
	داخل المجموعات	٤٧٠,١٦	٦٧٣	٠,٧٠			
	المجموع	٤٨٤,٧٨	٦٧٥				
الرؤية المشتركة	بين المجموعات	٢,٧٥	٢	١,٣٨	١,٦٥	٠,١٩٢	-
	داخل المجموعات	٥٦٠,٣٢	٦٧٣	٠,٨٣			
	المجموع	٥٦٣,٠٧	٦٧٥				
التحدي	بين المجموعات	٨,١٨	٢	٤,٠٩	٤,٧٨	٠,٠٠٩**	
	داخل المجموعات	٥٧٧,٦٩	٦٧٣	٠,٨٦			٠,٠١٤
	المجموع	٥٨٥,٨٧	٦٧٥				
التمكين	بين المجموعات	٩,٩١	٢	٤,٩٦	٥,٨٨	٠,٠٠٣**	٠,٠١٧
	داخل المجموعات	٥٦٧,١٦	٦٧٣	٠,٨٤			
	المجموع	٥٧٧,٠٧	٦٧٥				
التشجيع	بين المجموعات	١٠,٩٨	٢	٥,٤٩	٥,٩٣	٠,٠٠٣**	٠,٠١٧
	داخل المجموعات	٦٢٢,٦٨	٦٧٣	٠,٩٣			
	المجموع	٦٣٣,٦٥	٦٧٥				
الأداة	بين المجموعات	٨,٥٩	٢	٤,٢٩	٦,٥٢	٠,٠٠٢**	٠,٠١٩
	داخل المجموعات	٤٤٣,٠٩	٦٧٣	٠,٦٦			
	المجموع	٤٥١,٦٨	٦٧٥				

** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، *** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من اختبار شيفيه أن هناك ثمة فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد بمختلف المعدلات حول بعد تشكيل القواعد لصالح ذوي المعدلات الأعلى، أي لصالح ذوي المعدلات (٣,٠١-٤) ثم (٢,٠١-٣) وأخيرًا أصحاب معدلات (٢) فأقل، بينما في بعد التحدي والتمكين والأداة ككل كانت الفروق بين متوسطات استجابات أصحاب معدلات (٢) فأقل و(٣,٠١-٤) لصالح أصحاب المعدلات (٣,٠١-٤)، بينما في بعد التشجيع كانت الفروق بين متوسطات استجابات أصحاب معدلات (٢) فأقل و (٣,٠١-٤) لصالح أصحاب المعدلات (٣,٠١-٤)، وبين أصحاب معدلات (٢,٠١-٣)و (٣,٠١-٤) لصالح أصحاب المعدلات (٣,٠١-٤)،بحجم تأثير ضعيف قيس من خلال مربع إيتا في جميع الأبعاد والأداة ككل، إذ تتراوح قيمه (٠,٠١٤- ٠,٠٣٠). أي يمكن القول إن أصحاب المعدلات الأعلى كانوا هم الأكثر تأثرًا بالإعداد الأكاديمي واكتساب السلوك القيادي، وقد تعزى تلك النتيجة إلى أن أصحاب المعدلات المرتفعة هم أكثر تركيزًا على أنفسهم وأكثر سعيًا لتحسينها. فالقيادة هي متغير مهم في التطوير المهني والأكاديمي والشخصي للطلاب الجامعيين (Martin, Lewis &Edwards, 2011). وقد اختلفت تلك النتيجة مع (البهي، ٢٠١٧).

رابعًا: متغير الفرقة الدراسية

للبحث في فروق متوسطات استجابة أفراد العينة تبعًا لمتغير المعدل التراكمي استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في جدول (١٠).

جدول (١٠): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للسلوك القيادي تبعًا لمتغير المعدل التراكمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تشكيل القواعد	بين المجموعات	٤,٩٦	٤	١,٢٤	١,٧٤	٠,١٤
	داخل المجموعات	٤٧٩,٨١	٦٧١	٠,٧٢		
	المجموع	٤٨٤,٧٨	٦٧٥			
الرؤية المشتركة	بين المجموعات	٥,٥١	٤	١,٣٨	١,٦٦	٠,١٥٨
	داخل المجموعات	٥٥٧,٥٥	٦٧١	٠,٨٣		
	المجموع	٥٦٣,٠٧	٦٧٥			
التحدي	بين المجموعات	٤,٥٨	٤	١,١٥	١,٣٢	٠,٢٦
	داخل المجموعات	٥٨١,٢٩	٦٧١	٠,٨٧		
	المجموع	٥٨٥,٨٧	٦٧٥			
التمكين	بين المجموعات	٣,٩٩	٤	١,٠٠	١,١٧	٠,٣٢
	داخل المجموعات	٥٧٣,٠٨	٦٧١	٠,٨٥		
	المجموع	٥٧٧,٠٧	٦٧٥			
التشجيع	بين المجموعات	٢,٤٣	٤	٠,٦١	٠,٦٥	٠,٦٣
	داخل المجموعات	٦٣١,٢٣	٦٧١	٠,٩٤		
	المجموع	٦٣٣,٦٥	٦٧٥			
الأداة	بين المجموعات	٣,٢٩	٤	٠,٨٢	١,٢٣	٠,٣٠
	داخل المجموعات	٤٤٨,٣٨	٦٧١	٠,٦٧		
	المجموع	٤٥١,٦٨	٦٧٥			

** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١). *** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة حول السلوك القيادي تبعًا لمتغير الفرقة الدراسية، أي أن جميع الطلاب من مختلف الفرق الدراسية أبدوا استجابة متشابهة حول السلوك القيادي المكتسب، وقد يعزى ذلك أن الطلاب من مختلف الفرق الدراسية يجتمعون في المقررات الدراسية وفي الأنشطة الجامعية على حد سواء، فبرامج الإعداد الأكاديمي موجهة للجميع بمختلف الفرق الدراسية.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بـ:

١. تطوير الأنشطة والفعاليات التي تقدمها جامعة الكويت التي تهدف لإكساب السلوك القيادي.
٢. تخصيص قنوات فعالة في برامج التواصل الاجتماعي تسمح للطلبة بتقديم الاقتراحات وتمكينهم من اتخاذ بعض القرارات أو المشاركة باتخاذها.
٣. تكثيف الدورات والبرامج التدريبية التي تهدف لتنمية السلوك القيادي لدى طلبة الكليات العلمية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. أبو زعيتر، منير. (٢٠٠٩). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
٢. أكاديميا. (٢٠١٧، نوفمبر ٢٦). مؤتمر القيادة الطلابية "تقدم". مجلة أكاديميا. مسترجع بتاريخ ١٢ مارس ٢٠١٨ من https://acakuw.com/
٣. بدح، أحمد، ومحمد، وليد. (٢٠١٣). السلوك القيادي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي الموهوبين بمدارس الملك عبدالله الثاني للتميز والطلبة العاديين في المدارس الحكومية الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٢ (٢)،١٩١-٢١٧.
٤. البهي، خالد. (٢٠١٧). السلوك القيادي لدى الموهوبين وغير الموهوبين من طلاب الجامعة: دراسة مقارنة. مجلة التربية الخاصة، ٥(١٩)، ٣٤٦-٣٧٧.
٥. التارمي، يوسف. (٢٠١٢، فبراير ١٣). التعاون المستمر مع «الخارجية الامريكية» لتعود الفائدة على طلبة جامعة الكويت. جريدة الوطن. مسترجع بتاريخ ١٢ مارس ٢٠١٨ من http://alwatan.kuwait.tt/articledetails.aspx?id=172634&yearquarter=20121
٦. جاسم، صفاء، أحمد، نادر، تقي، لولوة، العريفي، شيماء، منصور، حسن، مساعد، مساعد، وبوحسن، سهام. (٢٠١٤). الكتيب التعريفي لمناظرة الجامعات. البحرين: المؤسسة العامة للشباب والرياضة.
٧. حمايل، عبد عطاالله. (٢٠١٢). القيادات التربوية ومتطلبات تأهيلها لمواجهة مستجدات العصر. رام الله: عمادة البحث العلمي والدراسات العليا.

٨. حمود، علاء. (٢٠١٦). مستوى السمات القيادية لدى الطلبة المشاركين في الأنشطة الجامعية في جامعة البعث. مجلة جامعة البعث، ٣٨ (٣١)، ١١-٤٠

٩. الحميدي، فهد. (٢٠١٤). فاعلية برنامج ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى في إعداد القادة التربويين من وجهة نظر الخريجين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

١٠. الربيعي، سعيد. (٢٠٠٨). التعليم العالي في عصر المعرفة: التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل. عمّان:دار الشروق للنشر والتوزيع.

١١. سعادة، رشيد. (٢٠١١). مهارات وخصائص القائد التربوي الفعال. دراسات نفسية تربوية، (٦)،٣٢٦ -٣٣٩.

١٢. شحاته، حسن، والنجار، زينب. (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية للنشر.

١٣. شحادة، رائف. (٢٠٠٨). العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

١٤. شهاب، شهرزاد. (٢٠٠٩). أثر برنامج تطويري لرفع مستوى مهارات القيادة الإدارية والتربوية لمديري المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى. مجلة دراسات تربوية، (٨)، ٧-٤٨.

١٥. شهاب، شهرزاد. (٢٠١٠). القيادة الإدارية ودورها في تأصير روابط العلاقات العامة. مجلة دراسات تربوية، (١١)، ٩٩- ١٣١.

١٦. عبد المنعم، عزيزة، وعامر، فاتن. (٢٠١٣). معوقات جودة الإعداد الأكاديمى لطالبات الدراسات العليا: دراسة وصفية مطبقة على طالبات قسم الدراسات الاجتماعية - جامعة الملك سعود. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ١٣ (٣٤)، ٤٨٧٦-٤٨٠٣.

١٧. علي، عيسى. (٢٠٠٨). بحث مقارن لدرجة ممارسة القيادة التربوية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينتي دمشق وحمص وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق، ٢٤ (١)، ١٠٥-١٥٢.

١٨. عمادة شئون الطلبة. (٢٠١٨). مناظرات جامعية- عمادة شئون الطلبة. مسترجع بتاريخ ١٢ مارس ٢٠١٨ من http://www.sa.kuniv.edu.kw/?cat=51

١٩. العنزي، أحمد، والجدي، عهود. (٢٠١٧). درجة المهارات القيادية المكتسبة لخريجي برنامج ماجستير الدرجة الموحدة في التربية بجامعة الكويت. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٤٣(١٦٦)، ١٠٣-١٤٣.

٢٠. الكندري، نبيلة. (٢٠٠٦). الجمعيات الطلابية وأثرها على الطالب في جامعة الكويت: دراسة ميدانية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٣٢(١٢٢)، ١١- ٦٠.

٢١. اللمكي، سيف. (٢٠١٤). دور المؤسسات التربوية في تنمية القدرات القيادية لتعزيز المشاركة السياسية للمرأة العمانية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣(٥)، ١٠٤-١١٨.

٢٢. عماد الدين، منى. (٢٠٠٤). قيادة التغيير في المؤسسة التربوية. الأردن: وزارة التربية والتعليم.

٢٣. مشروع قيادي [q8_qyadi]. (٢٠١٦). ختام فعاليات مشروع قيادي التدريبي الخامس بالجامعة. مسترجع بتاريخ ١٢ مارس ٢٠١٨ من https://twitter.com/q8_qyadi?lang=ar

٢٤. مراد، صلاح، وهادي، فوزية. (٢٠١٤). طرائق البحث العلمي تصميماتها وإجراءاتها. ط٢. القاهرة: دار الكتاب الحديث.

٢٥. مكتب عميد شئون الطلبة. (٢٠١٥). طلبة الجامعة يشاركون في صنع القرارات الجامعية. مسترجع بتاريخ ١٢ فبراير ٢٠١٨ من http://www.sa.kuniv.edu.kw/?p=6217

٢٦. مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط. (٢٠١٧أ). إحصائيات العام الدراسي ٢٠١٦/ ٢٠١٧. مسترجع بتاريخ ٣١أغسطس ٢٠١٨ من http://www.planning.kuniv.edu.kw/

٢٧. مكتب نائب مدير الجامعة للتخطيط. (٢٠١٧ب). أشارك بأفكاري واقتراحاتي. مسترجع بتاريخ ١٢ فبراير ٢٠١٨ من http://www.planning.kuniv.edu.kw/

٢٨. نصيرات، نضال. (٢٠١٧). مدى توافر معايير جودة البرنامج الأكاديمي في برنامج إعداد معلمي الموسيقى في الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة في التخصص. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، ١٠ (٣٠)، ١٧٧- ٢٠٠.

ثانياً: المراجع الاجنبية:

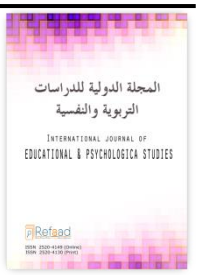
[1] A. Abu-Tineh, (2012). Leadership Effectiveness in Jordanian Educational Institutions: A Comparison of Jordanian Female and Male leaders. Educational Management Administration & Leadership Journal, 43 (1), 79-94.

[2] A.M. Abu-Tineh, S.A. Khasawneh & A.A. Omary, (2009). Kouzes and Posner's Transformational Leadership Model in practice: The case of Jordanian schools. Journal of Leadership Education, 7(3), 265-283.

[3] Anonymous.(2015). Developing Your Leadership Style with the Kouzes and Posner Leadership Framework. Retrieved on 11th Mar. 2018 from http://leadingfigures.com/resources/DevelopingYourLeadershipStyleWithKouzesAndPosner.pdf
[4] A. Aydin, Y. Sarier & S. Uysal, (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. Educational Sciences: Theory and Practice, 13(2), 806–811.
[5] R.E. Burke & L.H. Friedman, (2011). Essentials of Management and Leadership In Public Health (Essential Public Health). London: Jones & Bartlett.
[6] K. J. Foli, M. Braswell, J. Kirkpatrick & E. Lim, (2014). Development of leadership behaviors in undergraduate nursing students: A service-learning approach. Nursing education perspectives, 35(2), 76-82.
[7] D.F. Goewey,(2012). Examining the Kouzes and Posner leadership practices of elementary principals in central New York. (unpublished doctoral dissertation). Fisher College, Bosten.
[8] D. Gomez, (2013). Leadership behavior and its impact on student success and retention in online graduate education. Academy of Educational Leadership Journal, 17(2), 13.
[9] S. Herzenberg, M. Price & M. Wood, (2014). A Must-Have for Pennsylvania Part Two: Investment in Higher Education for Growth and Opportunity. Pennsylvania: Keystone Research Center.
[10] A. Khan & w. Ahmad, (2012). Leader's Interpersonal Skills and Its Effectiveness at different Levels of Management. International Journal of Business and Social Science, 3(4), 296-305.
[11] A. Lopez, (2013). Student Leadership Practices Inventory: BY JAMES M. KOUZES & BARRY Z. POSNER. Retrieved on 11th Mar. 2018 from
[12] http://www.studentleadershipchallenge.com/userfiles/sample_student_lpi_self_online_self_report.pdf
[13] M. Manzoor, W. Hussain, A. Ahmed & M. Iqbal, (2012). The importance of higher education website and its usability. International Journal of Basic and Applied Sciences, 1(2), 150-163.
[14] H. Martin, T. Lewis & K. Edwards, (2011). Leadership, learning styles and academic performance of undergraduate engineering students in Trinidad. World Eng Educ, 14, 359-64.
[15] J.H. Muller & D. M. Irby, (2006). Developing Educational Leaders: The Teaching Scholars program at the university of California, San Francisco, School of Medicine. Journal of the association of American Medicine college, 81 (11), 959-964.
[16] T.V. Mumford, M.C. Campion & F.P. Morgeson, (2007). The leadership skills strata plex: Leadership skill requirements across organizational levels.The Leadership Quarterly Journal, 18(2), 154–166.
[17] MTD Training. (2010). Leadership Skills. UK: MTD Training & Ventus Publishing ApS.
[18] P.G. Northousem, (2013). Leadership: Theory and Practice (6th Ed.). LA: SAGE publishions.
[19] A. Osman, A.H.A. Manaf & M.S. Abdullahq, (2014). An Analysis on Student Leadership Behavior: A Higher Education Institutional Perspective. International Journal of Scientific & Technology Research, 3(8), 161-164.
[20] A.P. Pavel, (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.
[21] B. Posner, (2009). A longitudinal study examining changes in students' leadership behavior. Journal of College Student Development, 50(5), 551-563.
[22] B.Z. Posner, (2016). Investigating the Reliability and Validity of the Leadership Practices Inventory®. Administrative Sciences, 6(4), 1- 23.
[23] N. Razak, S. Jaafar, N. Hamidon & N. Zakaria, (2015). Leadership Styles of Lecturer's Technical and Vocational in Teaching and Learning. Journal of Education and Practice, 6(13), 154–158.
[24] M.K. Sharma & S. Jain, (2013). Leadership management: Principles, models and theories. Global Journal of Management and Business Studies, 3(3), 309-318.
[25] A.R. Terzi, & D. Ramazan, (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. Journal of Education and Learning, 5(3), 193–204.
[26] The Leadership Challenge. (n. d.). The Leadership Challenge & The Five Practices of Exemplary Leadership. Retrieved on 11th Mar. 2018 from https://www.prolaureate.com/the-leadership-challenge
[27] E.Q. Villa, A. Esquinca, E.L. Mein, P. Golding & S. Hug, (2015, October). An engineering student leadership development model for 21st century engineering: Using sociocultural theory to inform practice. In Frontiers in Education Conference (FIE), 2015 IEEE (pp. 1-4). IEEE.

رفاد للدراسات والأبحاث
www.refaad.com

المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية
المجلد٤- العدد٢- ٢٠١٨، ص ٢٧٧- ص ٢٩٦
e-ISSN 2520-4149 , p-ISSN 2520-4130



The Influence of Academic Preparation of Kuwait University on Acquiring Leadership Behavior from Student's Point of View

Sultan Ghaleb Aldaihani

Faculty of Education - Educational Management and Planning - Kuwait University - Kuwait
dr.aldaihani@gmail.com

Anwad Fahad Alkhaldi

Minstray Of Education

Abstract:

This study aimed to investigate the degree of influence of academic preparation of Kuwait University on acquiring leadership behavior from student's point of view. The descriptive method was used. its tool was a questionnaire which was applied on a simple random sample of (676) students. By using the appropriate statistical tests, the findings revealed that: (1) The mean of perceptions regarding to leadership behavior was moderate. (2) The dimensions of the questionnaire were classified descending: Enable Others to Act, Model the Way, Challenge the Process, Encourage the Heart and Inspire a Shared Vision. (3) there were significant differences in the degree of influence of academic preparation of Kuwait University on acquiring leadership behavior based on the faculty and GPA, while there were not significant differences in the degree of influence of academic preparation of Kuwait University on acquiring leadership behavior based on gender or year of study. The study concluded with recommendations based on the findings.

Keywords: Academic Preparation, Leadership Behavior, Leadership, Kuwait University, Students.

استبانة

تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي لطلبة جامعة الكويت من وجهة نظرهم

عزيزي الطالب/ عزيزتي الطالبة

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحثان بإجراء دراسة تهدف لتعرُف **تأثير الإعداد الأكاديمي في إكساب السلوك القيادي لطلبة جامعة الكويت من وجهة نظرهم**، والمرجو منكم أن تبدوا رأيكم حول كل عبارة، لما سيكون له الأثر البالغ في خروج هذه الدراسة لخدمة البحث العلمي، كما يؤكد الباحثان على سرية الإجابات، ولن تستخدم إلا للغرض العلمي، مع جزيل الشكر لتعاونكم.

مصطلحات مهمة:

الإعداد الأكاديمي: هو البرامج التي تقدمها جامعة الكويت لإعداد طلابها في تخصص معين من خلال برنامج يشمل المقررات والتكاليف والأنشطة وأعضاء هيئة التدريس المنفذين للبرنامج بالإضافة الأنشطة والفعاليات الاختيارية التي تقدمها.

السلوك القيادي: هي الممارسات التي يؤديها الفرد وتمكنه من أن يكون مؤثرًا في المجموعة التي يتعامل معها ويمضي بها لتحقيق أهدافهم المشتركة.

أولًا: البيانات الأولية

١. النوع: ( ) ذكر ( )أنثى

٢. الكلية: ( ) كليات علمية (الهندسة والبترول، الصيدلة، العلوم، الطب، طب الأسنان، العلوم الطبية، العمارة، هندسة الحاسوب)

( ) كليات مهنية (الحقوق، التربية، العلوم الإدارية، العلوم الحياتية)

( ) كليات أدبية (الآداب، الشريعة والدراسات الإسلامية، العلوم الاجتماعية)

٣. المعدل التراكمي: ( ) ٢,٠٠ فأقل ( ) (٢,٠١-٣) ( ) (٣,٠١-٤)

٤. الفرقة الدراسية: ( ) الأولى ( ) الثانية ( ) الثالثة ( )الرابعة ( ) المتوقع تخرجهم

م	البند	بدرجة كبيرة جدًا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدًا
	تشكيل القواعد: وهو يهدف لتصميم السلوك الذي يتوقعه القائد من الآخرين بشكل فعال من خلال تحديد المبادئ التوجيهية لسير العمل وأسلوب التعامل مع أفراد المجموعة.					
١	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في خلق قدوات يمكنني التأسي بها عند عملي مع فرق العمل					
٢	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إكسابي مهارات التعامل وفق القواعد والمعايير المتفق عليها لإنجاز الأعمال					
٣	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في احترامي للوعود والالتزامات التي أقدمها					
٤	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في سعي لفهم تأثير سلوكي وأفعالي على أداء المجموعة التي أعمل معها					
٥	ساهم الإعداد الأكاديمي في جامعة الكويت في زيادة إيماني بدعم المجموعة للقيم المتفق عليها					
٦	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز الطلاقة اللغوية لدي لأتحدث عن قيمي ومبادئي التي توجه العمل					
	الرؤية المشتركة: تهدف لرسم أهداف المجموعة وما ستكون عليه في المستقبل من خلال تطلعات أفرادها.					
٧	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز التفاؤل لدي نحو المستقبل للتأثير بشكل إيجابي على المجموعة التي أعمل معها					
٨	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير قدرتي على الاقناع وتوضيح الأفكار للمجموعة التي أعمل معها					
٩	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهارات التخطيط الاستراتيجي لدي لوضع رؤية مشتركة مع المجموعة التي أعمل معها تجعلنا أفضل في المستقبل					
١٠	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز قدرتي على دمج رغبات المجموعة في هدف مشترك نعمل على تحقيقه					
١١	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز روح التفاؤل والإيجابية لدي نحو ما يمكن تحقيقه على المستوى الشخصي ومستوى فرق العمل					
١٢	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إذكاء روح التحدي لدي والتحدث بشغف عن الأهداف التي نسعى لتحقيقها					
	التحدي: البحث عن طرق جديدة ومبتكرة لإحداث التغيير وتحسين العمل، وتحدي مهاراتهم وطاقاتهم واستغلال الفرص.					
١٣	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في جعلي أبحث عن طرق لتحدي مهاراتي وقدراتي					
١٤	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في رغبتي لمساعدة الآخرين في تجربة أفكار جديدة					
م	البند	بدرجة كبيرة جدًا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدًا
١٥	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على الابداع والابتكار لاكتشاف طرق أكثر فاعلية لتحسين العمل					
١٦	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قبولي لنفسي والتعلم من الأخطاء التي أقع فيها					
١٧	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهارة إدارة المشاريع، حيث يمكنني أن أجزئ المشاريع إلى وحدات أصغر قابلة للتنفيذ					
١٨	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في إطلاق روح المبادرة لدي في تجربة الطرق الجديدة التي يمكن تنفيذ المهام بها					
	التمكين: وهو إشراك أفراد المجموعة في التخطيط، ومنحهم حرية اتخاذ القرار، فتمكين الآخرين من العمل يسمح لأتباعهم بالقيام بعملهم واستنفار إمكاناتهم الكاملة.					
١٩	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في غرس روح التعاون لدي عوضاً عن التنافس بين المجموعة					
٢٠	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز مبادئ الديمقراطية وقبول الرأي والرأي الاخر والاستماع لوجهات النظر المختلفة					
٢١	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهاراتي في التعامل مع الآخرين والتأثير والتأثر بهم بكل احترام					
٢٢	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على دعم القرارات التي يتخذها الآخرون والعمل في اتجاه الأعمال المرتبطة بتلك القرارات					
٢٣	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تعزيز مهاراتي القيادية وإعطاء الآخرين الحرية لأداء عملهم					
٢٤	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على القيادة التشاركية من خلال إعطاء الآخرين الفرصة للقيام المسؤوليات القيادية					
	التشجيع: بث القادة روح التحفيز بين الأعضاء، والاعتراف بالمساهمات التي يقدمها الأفراد ومكافأتهم عليها.					
٢٥	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في زيادة وعيي بالذكاء العاطفي والاجتماعي للتعامل مع الاخرين بمحبة وود					
٢٦	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في تطوير مهارات تعزيز الآخرين أثناء أدائهم للأنشطة والبرامج					
٢٧	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على التعبير عن امتناني للمساهمات التي يقدمها الآخرين					
٢٨	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في طلاقتي اللغوية للتقدير العلني لمن يلتزم بالقيم المشتركة للعمل					
٢٩	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على ايجاد طرقاً متنوعة لمكافأة أصحاب الإنجازات في المجموعة					
م	البند	بدرجة كبيرة جدًا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدًا
٣٠	ساهم الإعداد الأكاديمي بجامعة الكويت في قدرتي على تسويق الآخرين بشكل يليق بإنجازاتهم لدى متخذ القرار والمستفيدين					