

Leadership Skills among Jordanian Universities Graduates in the Northern Region as a Labor Market Requirement

Sukina Mohamad Ali Bani Melham*
Prof. Khalifa Mustafa Abu Ashour **

Received 12/2/2023

Accepted 1/4/2023

Abstract:

The study aimed to identify the leadership skills among Jordanian universities graduates in the northern region as a labor market requirement. The researchers designed a questionnaire consisted of (35) items divided into four domains: the cognitive skills, the human skills, the life soft skills and technical skills, and the compatibility between the graduate's specialization and the requirements of the labor market. The questionnaire was distributed to a sample consisted of (423) male and female graduates selected using the facilitated random sample method from all universities in the Northern Region. The study concluded that the graduates' responses correspond to the availability medium degree. The human skills ranked first, the professional life technical skills ranked secondly, while the compatibility between the graduate's specialization and the requirements of the labor market ranked lastly. The results also revealed that there were no statistically significant differences due to the number of years since graduation variable. There were statistically significant differences due to the nature of work variable, in favor of those with the nature of work (Work in the specialized field, and work in a non-specialized field), and there were statistically significant differences due to the university variable, in favor of (Governmental universities).

Keywords: leadership skills, graduates, Jordanian universities, northern region, labor market requirements.

Jordan\ 2020210121@ses.yu.edu.jo

Faculty of Educational Sciences\ Yarmouk University\ Jordan\ AbuAshour@yu.edu.jo

*

**



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية في إقليم الشمال كأحد متطلبات سوق العمل

سكينه محمد علي بني ملحم*

أ. د. خليفة مصطفى أبو عاشور**

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية في إقليم الشمال كأحد متطلبات سوق العمل، ولتحقيق هدف الدراسة، قام الباحثان بتصميم استبانة تكونت من (35) فقرة توزعت على أربعة مجالات، وهي: المهارات المعرفية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفنية الحياتية المهنية، والمواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل)، تم توزيعها على عينة تكونت من (423) خريجاً وخريجاً، تم إختيارهم بطريقة العينة العشوائية الميسرة من جميع جامعات إقليم الشمال. توصلت الدراسة إلى أن تقديرات الخريجين لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل جاءت بدرجة متوسطة، واحتل مجال المهارات الإنسانية الرتبة الأولى، وجاء مجال المهارات الفنية الحياتية المهنية في الرتبة الثانية، أما مجال المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل فقد احتل الرتبة الأخيرة. كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تُعزى لمتغير عدد السنوات التي مضت على التخرج. ووجود فروق دالة إحصائياً تُعزى لمتغير طبيعة العمل، وذلك لصالح تقديرات ذوي طبيعة العمل (أعمل بمحال تخصصي، وأعمل بمحال غير تخصصي)، ووجود فروق دالة إحصائياً تُعزى لمتغير صفة الجامعة، وذلك لصالح تقديرات ذوي (الجامعات الحكومية).

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، الخريجون، الجامعات الأردنية، إقليم الشمال، متطلبات سوق العمل.

المقدمة:

يشهد التعليم العالي اهتماماً ملحوظاً في مختلف دول العالم عامة، وعلى مستوى الجامعات الأردنية خاصة، فهو في نمو مستمر، وتقدم ملحوظ من أجل مواكبة حاجات الفرد والمجتمع، لمواكبة التطورات والمستجدات العالمية التي نتج عنها فائض بشكل كبير جداً أعداد الخريجين من مختلف التخصصات.

وتعد مرحلة التعليم العالي أعلى المراحل التعليمية، وتعد قمة الهرم التعليمي؛ إذ يتم من خلالها إعداد كوادر بشرية مؤهلة تمتلك مجموعة من المهارات المعرفية والإدارية والفنية والقيادية، قادرة على الانخراط في سوق العمل لخدمة المجتمع.

وتعد القيادة ظاهرة قديمة حديثة باختلاف المصطلحات، ويتبين ذلك من خلال بعض الصفات التي يتميز بها بعض الأشخاص دون عن غيرهم من سمات تتعلق بشخصياتهم تمكّنهم من التأثير في الآخرين. وتؤدي القيادة في المؤسسات دوراً كبيراً في تحقيق أهداف المؤسسة، وفي بث روح التعاون بين العاملين، والعملاء على حد سواء، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، وبعد تزايد الانتقادات الموجهة للمؤسسات بأنواعها كافة بسبب عديد من المخالفات والتجاوزات؛ فقد تحتاج المؤسسات المعاصرة إلى القادة الذين يتصرّفون بطريقة احترافية، ويعملون على تنمية الأداء الوظيفي السلوك المهني وتطويرهما في المؤسسات التي يقودونها (Mohammad, 2017).

يعد العنصر الشابي العنصر الرئيس، والركيزة الأساسية التي تبني عليها الدول، وهم عمود الأمة؛ إذ يقع على عاتقهم عبء كبير في تقدم الدول وتطورها والنهوض بها، لتصبح في مصاف الدول المتقدمة؛ لذلك لا بد من التركيز عليه في الجامعات، والحرص المستمر على تعزيز المهارات الإدارية والقيادية لديه، ويتم ذلك من خلال المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، لينعكس ذلك على مقدراتهم للانخراط بسوق العمل ومواجهة التحديات، وتجاوز العثرات التي يتعرضون لها (Saif, 2018).

ونظراً لأهمية هذا العنصر من الشباب، يجب العمل على تنمية مقدراتهم ومهاراتهم القيادية (Mohammad, 2017)؛ إذ لوحظ في الآونة الأخيرة، الاهتمام المتزايد بالمهارات القيادية من قبل الباحثين والدارسين، ويعد فريديريك رودولف (Frederick Rudolph) المُشار إليه في ثيلين (Thelin, 2004) من أوائل المهتمين بالمهارات القيادية لدى طلبة الجامعات. فقد أكد جونو

وأوستين (Chunoo & Osteen, 2016) على مدى أهمية إعداد الطلبة وتأهيلهم ليصبحوا قادة وتمكينهم من المهارات القيادية؛ كي يصبح كل منهم قائداً في مجال تخصصه وعلمه. وأكد كوزيز وبوسنر (Kouzes & Posner, 2008) أن كل طالبٍ من الممكن أن يكون قائداً إذا أتيحت له الفرصة، وتم تعزيز المهارات القيادية لديه، وكذلك أولت دراسة آل حارث (Al-Hareth, 2021) اهتماماً لوضع آليات لتطوير أهداف التعليم العالي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وكان من أهم ما ركزت عليه هو إعداد كوادر طلابية تمتلك مهارات قيادية، قادرة على تحقيق الأهداف المنشودة، والإسهام في تنمية الوطن، والنهوض به إلى مصاف الدول المتقدمة.

وأشار نصيرات (Nesairat, 2017) إلى أهمية وجود برامج الإعداد الأكاديمي للطلبة من أجل رفع مستوى مخرجات التعليم، وتعزيز المهارات القيادية لديهم، وقد تم ذكر سبع ركائز، وهي: عَدَ الطالب المحور الرئيس للعملية التعليمية، ولا بد من انتقاء الطلبة المميزين لإكمال دراستهم الجامعية، وهناك دور أساسى لأعضاء هيئة التدريس في تنفيذ الأهداف الخاصة بالمؤسسة التعليمية، فلا بد أن يكون مميزاً بعطايه وعلمه وخبرته، وكذلك المناهج الدراسية هي من المصادر الأولية للمعرفة والمعلومات الأكاديمية، وأيضاً الوسائل المستخدمة في التدريس لها دور كبير في تحفيز الطلبة على التعلم والفهم الأعمق للمعلومات، وزرع حب التعلم في الطلبة، فضلاً عن توفر الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق الأهداف المرجوة، وأخيراً للإدارة العليا التشريعية دور في سن السياسات والاتجاهات التي تتناسب مع الواقع التعليمي.

وذكر الودينياني (Al-Wethyani, 2017) أن الأنشطة الطلابية في الجامعات لها دور كبير في تنمية المهارات القيادية لدى الطلبة، من خلال اشراكهم في الأنشطة؛ لأنها تتيح لهم الفرصة لأشياع حاجاتهم وميولهم وصقل شخصياتهم؛ لذلك يتولد داخل الطالب شعور بالانتماء لجامعته ووطنه، فيتخرج من الجامعة بهمة عالية تساعد على مواجهة التحديات وتجاوز العثرات.

كما ذكر العمري (Al-Omari, 2014) أن الطلبة الذين يشتركون في الأنشطة الجامعية يتمتعون بسمات قيادية، والمقدرة على اتخاذ القرار، والتحدث في المجالس الطلابية، والتحلي بروح التعاون والمثابرة، بينما أكد ويلسون (Wilson, 2009, 2) أن الأنشطة الجامعية لها دور مهم في اكساب الطلبة عديداً من المهارات القيادية، وتساعد في الكشف عن ميولهم ورغباتهم وموهبيهم، والعمل على تتميّتها بالشكل الصحيح الإيجابي، وكذلك تساعد على اكساب الطلبة

الصفات الحسنة، والتحلي بالأخلاق الحميدة، كالصدق والأمانة ونقبل الرأي، والرأي الآخر.

ونقع مسؤوليات كبيرة على عادات شؤون الطلبة، فهي تعمل على تعزيز الوعي الوطني لدى الطلبة وصقل شخصياتهم اجتماعياً ونفسياً وتربوياً، وتنمية مهاراتهم الشخصية، وتعزيز الولاء والانتماء لديهم عبر المشاركة الفاعلة في الأنشطة المختلفة، وتفعيل مشاركتهم في صنع القرارات من خلال الأنشطة الثقافية والإجتماعية والرياضية والفنية، والإسهام مع كليات الجامعة في تنفيذ برامج متخصصة للارتفاع بمهارات الطلبة المهنية والوظيفية ومقدراتهم (Thelin, 2004).

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

لاحظت الباحثة من خلال عملها في وزارة التربية والتعليم الأردنية أن هناك فجوة بين الواقع الوظيفي وبين ما يتم تدريسه في الجامعات، وكذلك من خلال التعامل مع بعض الزملاء الموظفين في الوزارات والدوائر والمؤسسات والشركات؛ إذ تم ملاحظة أن هناك ضعفاً وتحديات كبيرة تواجههم، منها نقص في امتلاكهم للمهارات الإدارية والقيادية، على الرغم من التطور والتقدم التكنولوجي والتقني الذي شمل جميع التخصصات، فضلاً عن نتائج الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية تعزيز المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات مثل دراسة كوزيز وبوسنر (2008) ودراسة آل حارث (Al-Hareth, 2021)، ودراسة كوادر (Kouzes & Posner، 2008) التي بينت أهمية وجود برامج للإعداد الأكاديمي للطلبة من أجل رفع مستوى مخرجات التعليم، وتعزيز المهارات القيادية لديهم. لذلك كان لا بد من البحث عن الواقع العملي للمهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات سوق العمل؛ لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى توفر المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما درجة توافر المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين أنفسهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لنقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل تُعزى للمتغيرات (عدد السنوات التي مضت على التخرج، وطبيعة

العمل، وصفة الجامعة؟

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى:

1. الكشف عن درجة توافر المهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى خريجي الجامعات الأردنية.
2. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة توافر المهارات القيادية حسب متغيرات الدراسة.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من خلال:

الأهمية النظرية:

نظراً لقلة الدراسات التي أجريت في هذا المجال؛ فإن هذه الدراسة جاءت لشُدّ ثغرة في المكتبة العربية التي تفتقر لمثل هذه الدراسات.

الأهمية العملية:

تبعد الأهمية العملية للإستفادة من النتائج التي ستتوصل إليها؛ إذ سيستفيد منها عمداء الكليات في الجامعات لتطوير البرامج التدريسية للتخصصات الجامعية لينعكس أثر ذلك في سوق العمل ليماشى مع التقدم العلمي والوظيفي العالمي، وكذلك من أجل تعزيز المهارات القيادية لدى هؤلاء الخريجين.

حدود الدراسة: تتحدد هذه الدراسة بما يأتي:

- **الحد الموضوعي:** ركزت الدراسة على المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية في إقليم الشمال كأحد متطلبات سوق العمل.
- **الحد المكاني:** يشمل الجامعات الأردنية في محافظات إقليم الشمال (اليرموك، وآل البيت، واربد الأهلية، وجدارا، وجرش الأهلية، وعجلون الوطنية).
- **الحد البشري:** تناولت هذه الدراسة خريجي الجامعات الأردنية في إقليم الشمال.
- **الحد الزماني:** تناولت هذه الدراسة خريجي الجامعات خلال الأعوام (2019/2020، 2020/2021، 2021/2022).

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

تناولت الدراسة مجموعة من المفاهيم والمصطلحات التي تحتاج إلى تعرifications:

- **المهارات القيادية:** "قدرة القائد على إحداث مواءمة بين الجماعة والبيئة المحيطة والبيئة

الداخلية بالمؤسسة بحيث يتمكن القائد بالتعاون مع الجماعة من تحقيق الأهداف المرجوة" (Dabash, 2013, 16). ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها مجموعة من الأنشطة وأنماط السلوك التي يقوم بها الفرد تجاه الآخرين من أجل التأثير في سلوكهم واتجاهاتهم، ومن الممكن اكتساب تلك المهارات أو تتميتها إن كانت موجودة.

- **سوق العمل:** المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي ينماها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل" (Mitwali, 2014, 6). ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه مؤسسات تنظيمية تضم مجموعة من الأيدي العاملة لتلبية حاجاتهم وحاجات المجتمع.

- **المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:** تزويد سوق العمل بخريجين أكفاء قابلين للتعليم الذاتي والمستمر، يمتلكون المعرفة والمهارات والكفايات التي تساعدهم على الاندماج في عملهم بالشكل الذي يتطلبه سوق العمل (Dagher, AL-Tarawneh & Al-Qudah, 2016, 20). وتُعرف إجرائياً بأنها تزويد سوق العمل بعدد من الأفراد من خريجي الجامعات يمتلكون مهارات قيادية وكفايات معرفية تمكنهم من الاندماج في العمل بالشكل المطلوب.

الدراسات السابقة

أجريت بعض الدراسات حول القيادة وتنمية مهاراتها سواء لدى الموظفين أم الطلبة الخريجين بشكل عام، ومنها دراسة اجراها أبو زعير (Abu Zaiter, 2009) هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية في محافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية، وبلغت عينة الدراسة (832) معلماً ومعلمة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية في محافظات غزة للمهارات القيادية كانت عالية من وجهة نظر المعلمين، وكانت المهارات الفنية والمهارات الإنسانية هي أقل المهارات القيادية ممارسة.

وفي دراسة أجرتها فورمان (Foreman, 2013) هدفت إلى معرفة العلاقة بين النتائج الصادرة لمشاركة الطلبة في الأنشطة الطلابية كالقيادة بين طلبة كلية الزراعة وطلبة علوم الحياة في جامعة ولاية ايووا. تم جمع البيانات بطريقتين الكمية عن طريق معرفة مقدار الوقت الذي يقضيه الطالبة في النشاط، والنوعية في كيفية تركيز الطالب في النشاط، وتم استخدام مقاييس (SRLS-R2) لقياس النشاط القيادي،

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن عدد النوادي التي اشترك فيها الطلبة، وتولوا فيها مناصب عالية ارتبط بدرجات مرتفعة بمستوى القيادة.

وفي دراسة اجراها فوبل وبراسوبل وكريكتارك وليم (Foli, Braswell, Kirkpatrick & Lim, 2014) هدفت إلى تطوير المهارات القيادية لدى طلبة التمريض في ماليزيا، وكان ذلك من خلال اتباع المنهج التجريبي في مساق الإدارة والقيادة، وتم قياس السلوك القيادي لدى الطلبة في بداية المساق وفي نهايته لمدة ثلاثة أشهر، من خلال تقسيم الطلبة إلى مجموعات. تكونت عينة الدراسة من (65) طالباً. أظهرت النتائج أن هناك ارتفاعاً في التقديرات بين القياس البعدي والقبلي، فقد كان بُعد التمكين من أعلى الأبعاد في المرحلتين القبلية والبعدية، والأبعاد التي تكون منها مقياس السلوك مرتبة تنازلياً على النحو الآتي (التمكين-التشجيع-تشكيل القواعد-الرؤية المشتركة-التحدي)، وذلك في القياس البعدي للسلوك.

وفي دراسة اجراها الطهراوي (Al-Tahrawi, 2016) هدفت التعرف إلى المهارات القيادية لدى أعضاء المجالس الطلابية وعلاقتها بمستوى الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية. أشارت النتائج إلى امتلاك أعضاء المجالس الطلابية المهارات القيادية بدرجات متفاوتة حسب الترتيب الآتي: المهارات الإنسانية، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات الفنية، ومهارات التخطيط، ومهارات حل المشكلات، والدرجة الكلية هي (70.6%), وتبين كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الكلية أو متغير المستوى الدراسي.

وأجرى العنزي والجدي (Al-Enzi & Al-Jadi, 2017) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى المهارات القيادية المكتسبة لدى خريجي درجة الماجستير في التربية في جامعة الكويت. تكونت العينة من (24) خريجاً من درجة الماجستير. استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. توصلت الدراسة إلى أن هناك ارتفاعاً في المهارات القيادية المكتسبة لدى الخريجين، ومرتبة تنازلياً كآلاتي: المهارات الذاتية ثم الإدارية وتليها الفنية وآخرها الإنسانية.

وفي دراسة اجراها بيتروف (Petroff, 2020) هدفت إلى معرفة أثر المهارات القيادية في فاعلية الطلبة وعلاقتها بطبيعة الجامعة إن كانت (حكومية-خاصة). أجريت الدراسة على ما يقارب من (7750) طالباً وطالبة. تم استخدام أداء دينيس لقياس أثر المهارات القيادية. توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين المهارات القيادية وفعالية الطلبة، وتحتفل هذه

العلاقة باختلاف طبيعة الجامعة (حكومية- خاصة)، وأكدت الدراسة أن المهارات القيادية لها دور في زيادة فاعلية الطلبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييرات العينة تُعزى لمتغير طبيعة الجامعة.

وهدفت دراسة أبو مر (Abu Murr, 2020) إلى التعرف إلى أثر تطبيق برنامج القيادة من أجل المستقبل في تحسين المهارات القيادية لدى مديري مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة". تكونت عينة الدراسة من (39) مديرًا، استخدمت الاستبانة أداة لقياس متغيرات الدراسة. ومن نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البرنامج وتحسين المهارات القيادية.

وأجرى حمود (Ehmoud, 2020) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى المهارات القيادية عند الطلبة المشاركين في الأنشطة الجامعية في جامعة البعث. طبقت الدراسة على عينة مكونة من (425) طالبًا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، واداتها المستخدمة الاستبانة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى السمات القيادية لدى الطلبة كانت مرتفعة.

وفي دراسة الطاحي والمشيطي (Al-Talhi & Al-Meshati, 2020) هدفت إلى قياس مدى الملاءمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. تكونت العينة من 50 خريجاً من الجامعات والمعاهد العليا العامة في مدينة بنغازي ما بين عام 2014 لغاية 2019م. توصلت النتائج إلى أن هناك فجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل بسبب وجود قصور في الخطط الدراسية من جميع الجوانب التي تهدف إلى تعزيز العلاقة بين المخرجات ومتطلبات سوق العمل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع المهارات القيادية، نرى أن هناك دراسات تناولت المهارات القيادية لدى أعضاء المجالس الطلابية وعلاقتها بمستوى الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية مثل دراسة اجراءها الطهراوي (Al-Tahrawi, 2016)، ودراسة حمود (Ehmoud, 2020)، وهناك دراسات تناولت مستوى المهارات القيادية المكتسبة لدى خريجي درجة الماجستير، مثل دراسة العنزي والجدي (Al-Enzi & Al-Jadi, 2017)، وهناك دراسات تناولت أثر المهارات القيادية في فاعلية الطلبة وعلاقتها بطبيعة الجامعة إن كانت (حكومية- خاصة) مثل دراسة اجراءها بيتروف (Petroff, 2020). تميزت في تناولها دور الجامعات الأردنية في تعزيز المهارات القيادية في ضوء متطلبات سوق العمل من خلال

معرفة مستوى توفر المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات من وجهة نظر الخريجين أنفسهم.
منهجية الدراسة: إنبعطت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، بوصفه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة.
مجتمع الدراسة:

تَكُون مجتمع الدراسة من جميع خريجي الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال خلال السنوات الثلاث الأخيرة (2019/2020، 2020/2021، 2021/2022)، والبالغ عددهم (40737) خريجاً وخريجاً، يتوزعون على ست جامعات، منها جامعتين حكوميتين، وأربع جامعات خاصة، والجدول (1) يبيّن ذلك.

الجدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	عدد الخريجين خلال آخر ثلاث سنوات
اليرموك	18118
آل البيت	12747
اريد الأهلية	2225
جدارا	2700
حرش الأهلية	3064
عجلون الوطنية	1883
المجموع	40737

عينة الدراسة:

تم تحديد العينة بناءً على حجم المجتمع المقدّر من خلال معادلة روبرت - ماسون (Robert Mason equation) والتي تم تحديدها (423) خريجاً وخريجاً، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية المُيسّرة من جميع جامعات إقليم الشمال، وهم يشكلون ما نسبته (1.04%) من مجتمع الخريجين. تم توزيع الإستبانات باستخدام طريقة التوزيع الإلكتروني (الإستبانات الإلكترونية: Google form questionnaire)، وتم استرجاعها جميعاً. والجدول (2) يبيّن توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها.

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	المستويات	النكرار	%
صفة الجامعة	جامعة حكومية	317	74.94%
	جامعة خاصة	106	25.06%
	أقل من سنة	109	25.77%
مضى على تخرج	من سنة إلى أقل من سنتين	126	29.79%
	سنتين فأكثر	188	44.44%
	أعمل ب المجال تخصصي	161	38.06%
العمل	أعمل ب المجال غير تخصصي	77	18.20%

المتغيرات	المجموع	لا أعمل	التكرار	%
		لا أعمل	185	43.74%
	المجموع		423	%100.00

أداة الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف إلى المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات سوق العمل. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات، وذلك ل المناسبتها لموضوع الدراسة. إذ تم تطويرها استناداً إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، مثل دراسة أبو مر (Abu Murr, 2020)، ودراسة حمود (Ehmoud, 2020) للكشف عن درجة إمتلاك خريجي الجامعات الأردنية للمهارات القيادية في ضوء متطلبات سوق العمل. وتم صياغة فقراتها، وقد تكونت الاستبانة من جزأين، الأول: تضمن المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، والكلية، وصفة الجامعة، وعدد السنوات التي مضت على التخرج، وطبيعة العمل. والجزء الثاني: تضمن فقرات الاستبانة، وتكونت من (35) فقرة توزعت على أربعة مجالات، وهي: مجال المهارات المعرفية، و مجال المهارات الإنسانية، و مجال المهارات الفنية الحياتية المهنية، و مجال المواجهة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل.

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة، من خلال صدق المحتوى (Content Validity)، إذ تم عرضها بصورةها الأولية المكونة من (56) فقرة على مجموعة من المحكمين وعددهم (9) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في الجامعات الأردنية وسوق العمل، لمعرفة درجة ملائمة فقرات الاستبانة لمجالاتها، ودرجة وضوح الصياغة اللغوية للفقرات، والإشارة بالحذف أو الإضافة أو التعديل المقترن، عندما يجمع خمسة محكمين منهم، وبعدها تم إعتماد الإستبانة بصورةها النهائية لتضم (32) فقرة، موزعة على المجالات الأربع، بعد حذف (26) فقرة، وإضافة فقرتين.

ثبات الأداة

تم التتحقق من ثبات الأداة بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق، إذ قام الباحثان بتطبيق الأداة وإعادة تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة تكونت من (27) خريجاً وخريجة، من خارج عينة الدراسة، وبفارق زمني قدره أسبوعان بين التطبيقين. وتم تقيير معاملات الثبات بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficients) بين نتائج التطبيقين، ويبين الجدول (3) قيم تلك المعاملات.

الجدول (3): قيم معاملات الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق على مجالات الأداة وللأداة ككل

معامل ثبات الإعادة	المجال
0.87	المهارات المعرفية
0.80	المهارات الإنسانية
0.83	المهارات الفنية الحياتية المهنية
0.89	الموائمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل
0.90	الأداة ككل

يبين الجدول (3) أن قيم معاملات الثبات تراوحت للمجالات بين (0.80 – 0.89)، وللفرات والأداة ككل (0.90).

تصحيح أدلة الدراسة:

لتقدير درجة امتلاك خريجي الجامعات الأردنية للمهارات القيادية في ضوء متطلبات سوق العمل؛ تم استخدام تدريج ليكرت (Likert) الخماسي لدرجات الموافقة، وهي على النحو الآتي: كبيرة جداً (5) درجات، وكبيرة (4) درجات، ومتوسطة (3) درجات، وقليلة درجتين، وقليلة جداً درجة واحدة، واستخدم المعيار الإحصائي الآتي لتوزيع المتوسطات الحسابية (Odeh, 2007) :

(من 1 إلى أقل من 1.80) درجة امتلاك بدرجة قليلة جداً.

(من 1.80 إلى أقل من 2.60) درجة امتلاك بدرجة قليلة.

(من 2.60 إلى أقل من 3.40) درجة امتلاك بدرجة متوسطة.

(من 3.40 إلى أقل من 4.20) درجة امتلاك بدرجة كبيرة.

(من 4.20 إلى أقل من 5.00) درجة امتلاك بدرجة كبيرة جداً.

متغيرات الدراسة: إشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات الوسيطة:

- **صفة الجامعة:** ولها فئتان: (جامعة حكومية، وجامعة خاصة).

- **عدد السنوات التي مضت على التخرج:** ولها ثلاثة مستويات: (أقل من سنة، ومن سنة إلى أقل من سنتين، وسنتين فأكثر).

- **طبيعة العمل:** ولها ثلاث فئات: (أعمل ب المجال تخصصي، وأعمل ب المجال غير تخصصي، ولا أعمل).

المتغير التابع:

درجة امتلاك خريجي الجامعات الأردنية للمهارات القيادية في ضوء متطلبات سوق العمل.

المعالجات الإحصائية:

- للاجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
- التكرارات والنسب المئوية.
 - للإجابة عن السؤال الأول استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - للإجابة عن السؤال الثاني أُستخدم تحليل التباين المتعدد الثلاثي - Three - Way ANOVA، وتحليل التباين الثلاثي (Three - Way MANOVA)، واختبار شيفيفي (Scheffe) للمقارنات البعدية إذ يستخدم هذا الاختبار للمقارنات المركبة (أكثر من متسطين)، وأحجام العينات المتساوية وغير المتساوية.

عرض نتائج الدراسة:

فيما يأتي عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، وتم عرض تلك النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة توافر المهارات القيادية لدى خريجي الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين أنفسهم؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات الخريجين على درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل، إذ كانت كما هي موضحة في الجدول (4).

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات الخريجين على درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة توافر
1	2	المهارات الإنسانية	3.29	1.03	متوسطة
2	3	المهارات الفنية الحياتية المهنية	3.08	1.08	متوسطة
3	1	المهارات المعرفية	2.99	1.01	متوسطة
4	4	الموازنة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل	2.88	1.10	متوسطة
		الأدلة ككل	3.06	.98	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات الخريجين على درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل ككل (3.06) بانحراف معياري (0.98)، وهو يقابل درجة توافر بدرجة متوسطة، وقد احتل مجال المهارات الإنسانية الرتبة الأولى بمتوسط حسابي

(3.29) وانحراف معياري (1.03)، وجاء مجال المهارات الفنية الحياتية المهنية في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (1.08)، وجاء مجال المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل في الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (1.10).

ويعزّو الباحثان ذلك إلى الواقع الذي يعانيه الخريجون خلال استلامهم بديايات مهام عملهم في القطاعات الانتاجية والخدمة والفارق الكبير بين ما تم دراسته وتعلمه في الجامعة، وبين ما هو مطلوب من مهارات وكفايات تتطلّبها الوظيفة أو المهنة، فضلاً عن ما تم تعلمه قبل أربع سنوات أو أكثر، قد لم يَعُد صالحًا أو مناسِبًا الآن، إذ أن التطور الذي يحدث على مستوى كل مهنة يتّسّر كل سنة، وخاصة في المجالات التكنولوجية والطبية والهندسية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الطهراوي (Al-Tahrawi, 2016)، ونتائج دراسة الطلحي والمشطي (Al-Talhi & Al-Meshati, 2020)، ونتائج دراسة بيتروف (Petroff, 2020). واختلفت مع نتائج دراسة حمود (Ehmoud, 2020) التي توصلت إلى أن مستوى السمات القيادية لدى الطلبة كانت مرتفعة، ويعزو الباحثان هذا الاختلاف إلى اختلاف الطبيعة الجغرافية لكلتا الدراستين، ففي حين أجريت دراسة الطلحي والمشطي (Al-Talhi & Al-Meshati, 2020) في ليبيا، أجريت هذه الدراسة في إقليم الشمال من المملكة الأردنية الهاشمية.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فقرات مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل، وكانت على النحو الآتي:

المجال الأول: المهارات المعرفية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فقرات هذا المجال، وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (5).

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فقرات مجال المهارات المعرفية مرتبة تنازليًّا

الرقم	ال الفقرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التوافر
4	تزود الجامعة الخريجين بالمفاهيم المعرفية الأساسية التي استند إليها التخصص.	3.41	1.16	كبيرة
5	تنمي الجامعة الوعي الذاتي لدى الخريج بمقدراته وامكاناته المعرفية.	3.12	1.15	متوسطة

الرقم	الفرص	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	تُسهم الجامعة في تمكين الخريج من مهارات البحث العلمي.	3.09	1.15	متوسطة
7	تقوم الجامعة بإكساب الطلبة مهارات التخطيط الاستراتيجي لتطوير العمل.	2.90	1.18	متوسطة
3	تزود الجامعة الخريج بالآليات تطبيق كفايات تخصصه.	2.84	1.21	متوسطة
6	توفر الجامعة إمكانية تعلم لغات أخرى لتمكين الخريجين التحدث بأكثر من لغة في تخصصاتهم.	2.81	1.25	متوسطة
2	تقوم الجامعة بتوضيح التشريعات الفُعَالِيَّةُ الخاصة بممارسة المهنة للخريجين.	2.80	1.18	متوسطة
المجال ككل				متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لتقديرات الخريجين على هذا المجال ككل بلغ (2.99) وانحراف معياري (1.01)، وهو يقابل تقدير درجة توافر بدرجة متوسطة. ويبين أيضاً أن رقم (4) والتي نصت على "تزود الجامعة الخريجين بالمفاهيم المعرفية الأساسية التي استند إليها التخصص" قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (1.16)، وجاءت الفقرة (5) والتي كان نصها "تنمي الجامعة الوعي الذاتي لدى الخريج بقدراته وإمكاناته المعرفية" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.15)، بينما احتلت الفقرة (2) والتي نصت على "تقوم الجامعة بتوضيح التشريعات الفُعَالِيَّةُ الخاصة بممارسة المهنة للخريجين" الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (1.18).

ويمكن أن يُعزى السبب في حصول مجال المهارات الإنسانية الرتبة الأولى، إلى أن الجامعات ومن خلال أعضاء الهيئات التدريسية هم قدوة للطلبة بالعلاقات الإنسانية، والطلبة يعدونهم مثلهم الأعلى، ويقتدون بهم ويسيرون على هدى منظومتهم الأخلاقية، فقلما نسمع أو نشاهد صراعاً بين عضو هيئة تدريس وطالب، على الرغم من وجود أحياناً بعض الصراعات بين الطلبة أنفسهم، وقد يعود ذلك إلى التعصب بشتى أشكاله لدى بعضهم، كما تعمل الجامعات على تنمية الوعي الذاتي لدى الخريجين بقدراتهم وإمكاناتهم المعرفية.

المجال الثاني: المهارات الإنسانية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فقرات هذا المجال، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فقرات مجال المهارات الإنسانية مرتبة تنازلياً

الرقم	ال الفقرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التوافر
10	تنمي الجامعة مهارات مثل: احترام الرأي والرأي الآخر، وتقدير التقدّم والبناء لدى الخريج.	3.43	1.20	كبيرة
9	تنمي الجامعة مهارة الاتصال والتواصل مع الآخرين لدى الخريج.	3.39	1.16	متوسطة
11	تنمي الجامعة مهارة التفاعل الاجتماعي والمشاركة في الأنشطة الوظيفية المختلفة لدى الخريج.	3.37	1.15	متوسطة
13	تنسب الجامعة الخريج التحلي بأخلاقيات المهنة.	3.36	1.16	متوسطة
15	تنمي الجامعة مهارات التفاوض لدى الطلبة	3.23	1.17	متوسطة
12	تنمي الجامعة مهارة التأثير في الآخرين وقيادتهم لدى الخريج.	3.22	1.13	متوسطة
8	تسهم الجامعة في تبميم المقدرة على اتخاذ القرارات المهنية في مجال تخصصه لدى الخريج.	3.21	1.16	متوسطة
14	تمكّن الجامعة الخريج من آليات تقويض الصالحيات للمرؤوسين وزملاه العمل.	3.17	1.14	متوسطة
المجال ككل				
* الدرجة العظمى من (5)				

يبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لتقديرات الخريجين على هذا المجال ككل بلغ (3.29) وانحراف معياري (1.03)، وهو يقابل تقدير درجة توافر متوسطة. ويبين أيضًا أن الفقرة (10) والتي نصت على "تنمي الجامعة مهارات مثل: احترام الرأي والرأي الآخر، وتقدير التقدّم والبناء لدى الخريج" قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.20)، وجاءت الفقرة (9) والتي كان نصها "تنمي الجامعة مهارة الاتصال والتواصل مع الآخرين لدى الخريج" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.16)، بينما احتلت الفقرة (14) والتي نصت على "تمكّن الجامعة الخريج من آليات تقويض الصالحيات للمرؤوسين وزملاه العمل" الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.14).

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن اكتساب هذه المهارات تشاركت به جهات مختلفة مثل التربية الأسرية، والمدرسة، والجامعة، وزملاه العمل، وبيئة العمل، فضلاً عن المسجد ووسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي بمختلف أنواعها، على الرغم من إسهامات الجامعات بتبميم مهارات التفاعل الاجتماعي، والمشاركة في الأنشطة الوظيفية المختلفة لدى الطلبة، وإيسابهم التحلي بالأخلاقيات المهنية، مهارات التأثير في الآخرين وقيادتهم ولكن بدرجات متوسطة.

المجال الثالث: المهارات الفنية الحياتية المهنية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فرات هذا المجال، إذ كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (7).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فرات مجال المهارات الفنية الحياتية المهنية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفرات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التوافر
22	تنمي الجامعة لدى الخريج مهارات فن الحوار والتعامل مع الآخرين بلطف.	3.22	1.22	متوسطة
17	تمنح الجامعة الخريج سمات الشخصية القيادية ضمن تخصصه.	3.18	1.17	متوسطة
18	تنمي الجامعة الاتجاهات الإيجابية نحو العمل في التخصص.	3.18	1.19	متوسطة
19	ترزد الجامعة الخريجين بمهارات تربية الذات والتعلم المستمر.	3.17	1.20	متوسطة
16	ثُمَّنَتْ الجامعة الخريج من كتابة سيرة ذاتية جذابة لأصحاب العمل.	2.98	1.20	متوسطة
20	ترزد الجامعة الخريجين بآليات مناسبة لمقابلات عمل تاجحة للحصول على وظائف مناسبة.	2.86	1.29	متوسطة
21	تنمي الجامعة لدى الخريجين مهارة تسويق أنفسهم في سوق العمل.	2.85	1.27	متوسطة
	المجال ككل	3.08	1.08	متوسطة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لتقديرات الخريجين على هذا المجال ككل بلغ (3.08) وانحراف معياري (1.08)، وهو يقابل تقدير درجة توافر متوسطة. ويبين أيضاً أن الفقرة (22) والتي نصت على "تنمي الجامعة لدى الخريج مهارات فن الحوار والتعامل مع الآخرين بلطف" قد احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.22)، وجاءت الفقرة (17) والتي كان نصها "تمنح الجامعة الخريج سمات الشخصية القيادية ضمن تخصصه" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.17)، بينما احتلت الفقرة (21) والتي نصت على "تنمي الجامعة لدى الخريجين مهارة تسويق أنفسهم في سوق العمل" الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.85) وانحراف معياري (1.27).

يعزو الباحثان ذلك إلى أنه وعلى الرغم من تزويد الجامعات الخريجين بالمفاهيم المعرفية الأساسية التي تستند إليها تخصصاتهم؛ إلا أنها لا تعمل على تزويدهم بآليات تطبيق كفایات تخصصاتهم بفعالية، ولا تقوم الجامعة بتوضيح التشريعات العماليّة الخاصة بعمارة مهنة مختلف، وكذلك لا تعمل على تنمية الوعي الذاتي لدى الخريج بمقدراته وإمكاناته المعرفية، ولا تُسهم في تمكينه من مهارات البحث العلمي الضرورية لسوق العمل، أو إكسابه مهارات التخطيط

الاستراتيجي لتطوير عمله. فضلاً عن غياب دور الجامعات في تربية الاتجاهات الإيجابية لدى الخريجين نحو العمل في التخصص، وتزويدهم بمهارات تنمية الذات والتعلم المستمر، مهارات تسويق أنفسهم في سوق العمل. وانتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الطحي والمشطي (Al-Talhi & Al-Meshati, 2020) التي توصلت إلى أن هناك فجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل بسبب وجود قصور في الخطط الدراسية من جميع الجوانب التي تهدف إلى تعزيز العلاقة بين المخرجات ومتطلبات سوق العمل.

المجال الرابع: المواجهة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فقرات هذا المجال، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (8).

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين على فقرات مجال المواجهة

بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل مرتبة تنازلياً

الرقم	الفرقات	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التوافر
31	تسعى الجامعة لفتح تخصصات جديدة لمواكبة متطلبات سوق العمل.	3.12	1.25	متوسطة
23	توفر الجامعة المختبرات المطلوبة لتحقيق الكفاءات التخصصية التي تناسب مع احتياجات سوق العمل.	3.08	1.20	متوسطة
25	تسهم الجامعة في تأهيل الخريج مهنياً لسوق العمل.	3.02	1.24	متوسطة
26	تنمي الجامعة مهارات العمل الفردية لدى الخريجين.	2.95	1.24	متوسطة
24	تسهم الجامعة في تدريب الخريج مهنياً لسوق العمل.	2.93	1.25	متوسطة
27	توفر الجامعة الشراكة الحقيقية بين تخصصات أقسامها وسوق العمل من خلال الشراكات المجتمعية.	2.80	1.24	متوسطة
29	ترود الجامعة الخريجين بمبادرات تقييم الفرص وتطوير العمل في سوق العمل والحكم على مدى فائدتها الاقتصادية.	2.79	1.22	متوسطة
30	تمكن الجامعة الخريجين بأسس وعوامل نجاح ريادة الأعمال والمشروعات	2.78	1.23	متوسطة
32	تشجع الجامعة الطلبة في إثاء التطبيق العملي في سوق العمل.	2.77	1.28	متوسطة
28	توفر الجامعة حاضنات الأعمال لإتاحة الفرص أمام الخريجين للاستفادة منها.	2.72	1.23	متوسطة
المجال ككل				متوسطة
* الدرجة العظمى من (5)				

يبين الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لتقديرات الخريجين على هذا المجال ككل بلغ (2.88) وانحراف معياري (1.10)، وهو يقابل تقدير درجة توافر متوسطة. ويبين أيضاً أن الفقرة (31) والتي نصت على "تسعى الجامعة لفتح تخصصات جديدة لمواكبة متطلبات سوق العمل" قد

احتلت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.25)، وجاءت الفقرة (23) والتي كان نصها "توفر الجامعة المختبرات المطلوبة لتحقيق الكفايات التخصصية التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (1.20)، بينما احتلت الفقرة (28) والتي نصت على "توفر الجامعة حاضنات الأعمال لإتاحة الفرص أمام الخريجين للاستفادة منها" الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.72) وانحراف معياري (1.23).

ويعزى الباحثان ذلك إلى ضعف الشراكة الحقيقة بين التخصصات الجامعية وسوق العمل من خلال الشراكات المجتمعية، أو تدريب الخريجين مهنياً وإعدادهم لسوق العمل، أو تنمية مهارات العمل الفردية لديهم، وعدم توفر المختبرات والمشاغل والأدوات المطلوبة لتحقيق الكفايات التخصصية التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل بكفاءة وفاعلية، أو تمكين الخريجين بأسس وعوامل نجاح ريادة الأعمال والمشروعات الذاتية، أو تزويد الخريجين بمبادئ تقييم الفرص وتطوير العمل في سوق العمل، والحكم على مدى فائدتها الاقتصادية. فضلاً عن عدم توفير الجامعات حاضنات الأعمال لإتاحة الفرص أمام الخريجين للاستفادة منها، والبدء بمشروعاتهن الشخصية، في حال عدم توفر طلب على تخصصاتهم.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل ٌتعزى لمتغيرات (عدد السنوات التي مضت على التخرج، والعمل، وصفة الجامعة)؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل حسب المتغيرات الدراسية، وكانت كما هي في الجدول (9).

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	المستويات	المهارات المعرفية	المهارات الإنسانية	المهارات الفنية	المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل		الأداة ككل
					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
أقل من	عدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1.017
3.14	1.057	3.42	1.020	3.24	1.096	3.00	1.136
3.20	3.20	1.017					

الأداة ككل	المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل		المهارات الفنية الحياتية المهنية		المهارات الإنسانية		المهارات المعرفية		المستويات	المتغيرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
.962	2.96	1.080	2.81	1.118	2.96	1.067	3.19	.929	2.87	سنة من سنة إلى أقل من سنتين
.974	3.05	1.095	2.86	1.050	3.06	1.012	3.28	1.029	2.98	أكثر من سنتين
.962	3.25	1.085	3.07	1.044	3.26	.987	3.46	1.004	3.19	أعمل بمجال تخصصي
1.017	3.00	1.159	2.83	1.136	3.00	1.097	3.25	.982	2.93	أعمل بمجال غير تخصصي
.969	2.93	1.073	2.74	1.083	2.95	1.029	3.17	1.003	2.84	لا أعمل
1.024	3.35	1.083	3.14	1.153	3.38	1.094	3.54	1.029	3.35	حكومية
.952	2.97	1.095	2.79	1.045	2.97	.999	3.21	.977	2.87	خاصة

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل حسب متغيرات الدراسة. ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، وقد كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول (10).

الجدول (10): نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للفروق بين تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل

حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
عدد سنوات التخرج ولكس = 0.990 ح = 0.857	المهارات المعرفية	2.742	2	1.371	1.431	.240
	المهارات الإنسانية	2.465	2	1.232	1.188	.306
	المهارات الفنية الحياتية المهنية	3.564	2	1.782	1.576	.208
	المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل	1.994	2	.997	.845	.430
طبيعة العمل	المهارات المعرفية	12.646	2	6.323	6.599	*.002

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ولكس= 0.966 ح= 0.048	المهارات الإنسانية	8.119	2	4.060	3.914	*.021
	المهارات الفنية الحياتية المهنية	9.684	2	4.842	4.283	*.014
	المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل	10.858	2	5.429	4.601	*.011
	المهارات المعرفية	14.510	1	14.510	15.144	*.000
صفة الجامعة هولنلنج= 0.041 ح= 0.002	المهارات الإنسانية	5.757	1	5.757	5.550	*.019
	المهارات الفنية الحياتية المهنية	8.003	1	8.003	7.078	*.008
	المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل	6.723	1	6.723	5.698	*.017
	المهارات المعرفية	399.49	417	.958		
الخطأ	المهارات الإنسانية	432.43	417	1.037		
	المهارات الفنية الحياتية المهنية	471.63	417	1.131		
	المواءمة بين تخصص الخريج ومتطلبات سوق العمل	492.06	417	1.180		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$)

بيان الجدول (10):

1. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على جميع مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل تُعزى لمتغير عدد السنوات التي مضت على التخرج. ويعزو الباحثان ذلك إلى معاملة الجامعات للطلبة بالمعايير ذاتها والأسس بغض النظر عن جنسهم وكلياتهم أو عدد السنوات التي مضت على تخرجهم، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن الخطط الدراسية الجامعية لا يتم تطويرها باستمرار، فهناك بعض الخطط الدراسية التي مر عليها عقود وهي ما زالت هلى حالها، ولم يطرأ عليها أي تعديل، أو تطوير. ويظهر هذا الأمر جلياً من خلال المراجع التي يعتمدها أغلب أعضاء هيئات التدريس التي تكون قديمة في أغلبها وخاصة إن كانت أجنبية.
2. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على جميع مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل تُعزى لمتغير طبيعة العمل. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (11).

الجدول (11): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على مجالات أداة الدراسة لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات
نهاية الممارسة ومتغير الجنس

سوق العمل حسب متغير العمل

المجال	العمل	العمل	أعمل بمجال تخصصي	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل لا
المهارات الإنسانية	أعمل بمجال تخصصي	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل بمجال الحاسبي	أعمل بمجال تخصصي	2.84
المهارات الإنسانية	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل لا	3.19	2.93	*0.35
المهارات الإنسانية	أعمل لا	العمل	3.19	3.19	0.09
المجال	العمل	أعمل بمجال تخصصي	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل بمجال الحاسبي	3.46
المهارات الإنسانية	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل لا	3.46	3.25	*0.29
المهارات الإنسانية	أعمل لا	العمل	3.25	3.25	0.08
المجال	العمل	أعمل بمجال تخصصي	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل بمجال الحاسبي	3.26
المهارات الفنية	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل لا	3.26	3.00	*0.31
المهارات الفنية	أعمل لا	العمل	3.00	3.00	0.05
المهارات الفنية	أعمل لا	أعمل بمجال تخصصي	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل بمجال الحاسبي	3.07
المجال	العمل	أعمل بمجال تخصصي	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل بمجال الحاسبي	2.83
الموائمة بين تخصص	أعمل بمجال تخصصي	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل بمجال الحاسبي	2.83	*0.33
الخريج ومتطلبات	أعمل بمجال غير تخصصي	أعمل لا	2.74	2.74	0.09
سوق العمل	أعمل لا				

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (11) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية عند جميع مجالات المقارنة لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل بين ذوي طبيعة العمل (أعمل بمجال تخصصي، وأعمل بمجال غير تخصصي) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي طبيعة العمل (لا أعمل) من جهة ثانية، تُعزى لمتغير طبيعة العمل، وذلك لصالح تقديرات ذوي طبيعة العمل (أعمل بمجال تخصصي، وأعمل بمجال غير تخصصي).

ويعزى الباحثان ذلك إلى أن الخريجين الذين يعملون سواء بمجال تخصصهم أم ب مجالات غير تخصصهم، وربما انخرطوا بموقع سوق العمل، وتعرفوا على متطلباته، وكيفية التعامل معه، بعكس الآخرين الذين لا يعملون، إذ لا فكراً أو معرفة حول ذلك؛ لذلك كانت تقديرات طبيعة العمل (أعمل بمجال تخصصي، وأعمل بمجال غير تخصصي) أعلى من ذوي ذوي طبيعة العمل (أعمل)، إذ أن العمل يفتح آفاقاً جديدة للعامل ودخوله في معرك العمل يتطلب منه إعادة النظر

وآليات تفكيره في المعارف والكفايات التي تلقاها خلال دراسته الجامعية، ولم يعثر الباحثان على أية دراسة تناولت هذا المتغير.

3. وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على جميع مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل تُعزى لمتغير صفة الجامعة، وذلك لصالح تقديرات ذوي (الجامعات الحكومية).

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى ثقة أصحاب العمل بالجامعات الحكومية أكثر من الجامعات الخاصة، إذ يربطون بين معدلات الطلبة العالية التي تشتهر بها الجامعات الحكومية عند قبولهم في هذه الجامعات مقارنةً مع معدلات القبول في الجامعات الخاصة، وبين مقدرات الخريجين وكفاياتهم على أداء العمل بشكلٍ كبير.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة بيتروف (Petroff, 2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين تقديرات العينة تُعزى لمتغير طبيعة الجامعة، ويعزو الباحثان سبب هذا الاختلاف إلى اختلاف الطبيعة الجغرافية لكلا الدراستين، ففي حين أجريت دراسة بيتروف في الولايات المتحدة الأمريكية، أجريت هذه الدراسة في إقليم الشمال من المملكة الأردنية الهاشمية. كما تم إجراء اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على جميع مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل كل، تبعاً لاختلاف متغيرات الدراسة، وكانت النتائج، كما هي موضحة في الجدول (12).

الجدول (12): نتائج اختبار تحليل التباين الثلاثي (Three – Way - ANOVA) للفروق بين تقديرات الخريجين في الجامعات الأردنية على مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل ككل حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية
عدد سنوات التخرج	2.604	2	1.302	1.408	.246
طبيعة العمل	10.163	2	5.081	5.494	.004*
صفة الجامعة	8.295	1	8.295	8.970	.003*
الخطأ	385.73	417	.925	.925	
الكلي	4373.644	422			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يبين الجدول (12):

1. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقييرات الخريجين في الجامعات الأردنية على جميع مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل ككل تُعزى لمتغير متغير عدد السنوات التي مضت على التخرج.
2. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقييرات الخريجين في الجامعات الأردنية على جميع مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل ككل تُعزى لمتغير طبيعة العمل. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (13).

الجدول (13): نتائج اختبار شيفيه² للفرق بين متوسطات تقييرات الخريجين في الجامعات الأردنية على مجالات أداة الدراسة ككل لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات

سوق العمل حسب متغير طبيعة العمل

طبيعة العمل			
لا أعمل	أعمل غير تخصصي	أعمل بمجال تخصصي	المتوسط الحسابي
2.93	3.00	3.25	3.25
*0.32	*0.25		3.00
0.07			2.93
			لا أعمل

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

يبين الجدول (13) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقييرات الخريجين في الجامعات الأردنية عند الاستثناء ككل لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل بين ذوي طبيعة العمل (أعمل بمجال تخصصي، وأعمل بمجال غير تخصصي) من جهة، ومتوسط تقييرات ذوي طبيعة العمل (لا أعمل) من جهة ثانية، تُعزى لمتغير طبيعة العمل، وذلك لصالح تقييرات ذوي طبيعة العمل (أعمل بمجال تخصصي، وأعمل بمجال غير تخصصي).

1. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقييرات الخريجين في الجامعات الأردنية على جميع مجالات درجة توافر المهارات القيادية لديهم في ضوء متطلبات سوق العمل ككل تُعزى لمتغير صفة الجامعة، وذلك لصالح تقييرات ذوي (الجامعات الحكومية).

الوصيات:

1. العمل على تزويد الطلبة الخريجين بالمهارات الحياتية، مثل تمهينهم من كتابة سيرة ذاتية جذابة لأصحاب العمل، ومهارات تسويق أنفسهم في سوق العمل، وتزويدهم بآليات مناسبة لمقابلات عمل ناجحة للحصول على وظائف مناسبة
2. العمل على توفير شراكات حقيقة بين التخصصات الجامعية وسوق العمل من خلال الشراكات المجتمعية.
3. تزويد الخريجين بأسس وعوامل نجاح المشروعات الخاصة وريادة الأعمال، ومبادئ تقييم الفرص وتطوير العمل في سوق العمل والحكم على مدى فائدتها الاقتصادية.
4. توفير الجامعات لحاضنات الأعمال لإتاحة الفرص أمام الخريجين للاستفادة منها.
5. إجراء مزيد من الدراسات لجامعات الأقاليم الأخرى في المملكة الأردنية الهاشمية.

References

- Abu-Mur, Assma. (2020). *The impact of applying the leadership for the future program on improving the leadership skills of UNRWA school principals in the Gaza Strip* (Unpublished Master Thesis). [Islamic University, Gaza, Palestine. (In Arabic),
- Abu-Zaiter, Mounir Hassan (2009). *The practicing leadership skills degree by secondary school principals in Gaza governorates and ways to develop them.* (Unpublished Master Thesis), Islamic University, Gaza, Palestine. (In Arabic), (In Arabic),
- Al-Enzi, Ahmed and Al-Jadi, Ohoud. (2017). The leadership skills degree acquired for the Unified Degree Master's Program in Education graduates at Kuwait University. *Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 43(166), 103-143. (In Arabic),
- Al-Hamad, Ziad. (2001). Differences in leadership skills between the outstanding and the average students, *Bahrain University Journal*, 21(3). 12-40.
- Al-Hareth, Fatima. (2021). Requirements for the transformation of Saudi universities into international universities in light of the international partnership with the first-ranked universities: *An analytical study. Research submitted to the 10th international conference of the Arab Center for Education as Development. 10-12 February 2021.* (In Arabic),
- Al-Omari, Musharraf. (2014). *The student activity's role in developing*

- leadership skills among Al-Baha University students.* (Unpublished Master's Thesis). Al-Baha University. *Al-Baha – KSA* (In Arabic).
- Al-Talhi, Muhammad and Al- Meshati, Muhammad. (2020). A study of the educational plans' reality in higher education institutions and the extent to which their outputs are compatible with the requirements of the labor market from the perspective of graduates. *International Journal of Science and Technology*. (21). 76-105. on 14-02-2023. <https://www.stc-rs.com.ly/istj/docs.pdf>. (In Arabic),
- Al-Wathinani, Muhammad. (2017). Student leadership styles practiced in university activities as perceived by students and their supervisors. *Educational Journal - Kuwait*, 32(12), 239-297. (In Arabic),
- Chunoo, V., & Osteen, L. (2016). *Purpose, mission, and context: The call for educating future leaders*. In K.L. Guthrie and Osteen (Eds). *New Directions for Higher Education*. CA: Jossey Press.
- Dabbash, Hassan. (2013). *The availability degree of leadership skills in gifted care departments in the KSA*. Makka- Kingdom of Sudia Arabia. (Unpublished Master Thesis). Umm Al Qura University. (In Arabic).
- Dagher, Azhar; Tarawneh, Ekhlaif and Qudah, Mohammed. (2016). The compatibility degree of Jordanian higher education outputs with the labor market needs. *Yarmouk Studies, Educational Sciences*, 43(5), 2033-2049. (In Arabic),
- Ehamoud, Alaa. (2020). The leadership traits level among students participating in university activities at Al-Baath University. *Al-Baath University Journal*, 38(31), 11-40. (In Arabic),
- Foli, K.; Braswell, M.; Kirkpatrick & Lim, E. (2014). Development of leadership behaviors in undergraduate nursing students: eservice-learning approach. *Nursing Education Perspectives*, 35(2),76-82.
- Foreman, Elizabeth. (2013). Using involvement, the organization to examine the relationship between undergraduate participation in extracurricular activities and leadership development, *Journal of Leadership Cation* 12(2). 35-76.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2008). *The student leadership challenge*. San Francisco, CA: Jossey-Press.
- Metwally, Ismail. (2014). *Job opportunities localization between the educational outcomes' appropriateness and the scientific disciplines structuring*, (Unpublished Master Thesis). Taibah University. Madinah. KSA. (In Arabic),

- Mohammad, Ghada. (2017). The necessary leadership skills in the upper basic stage student's teamwork in Jordan from the principals and teachers' point of view: United Nations Agency (UNRWA) schools' case. *Educational Sciences Journal*, 44(4), 117-129. (In Arabic),
- Nesairat, Nidal. (2017). The quality standards availability for the academic program in the music teacher preparation program at the University of Jordan from the students' perspective. *Arab Journal of Quality Assurance in University Education*, 10(30), 177-200. (In Arabic),
- Odeh, Ahmed. (2007). *Research methods in the humanities and social sciences*, 6th Ed. Irbid: Dar Al-Amal for printing, publishing, and distribution. Jordan (In Arabic),
- Petroff, R. (2020). *The relationship between leadership traits and effectiveness among the private, public, and nonprofit sectors*, Unpublished Doctoral Dissertation, Iowa Government University. Iowa State: USA.
- Saif, Abdul Rahman. (2018). *Successful leader jobs*. Jordan, Amman: Al-Moataz House for Publishing and Distribution.
- Tahrawi, Kamal. (2016). *Student council members leadership skills and their relationship to the student activities level in Palestinian universities*. (Unpublished Master Thesis). The Academy of Management and Politics for Postgraduate Studies, Gaza - Palestine. (In Arabic),
- Thelin J. (2004). *A history of American higher education*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Wilson, N (2009). *Impact of extracurricular activities on students*. Unpublished Master Thesis, the Graduate School, University of Wisconsin, Stout. Wisconsin State. USA.