



العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة 2030

محمد نواف البلوي *

كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي - السعودية

mnb_psy@hotmail.com

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة الكفاءة الذاتية المدركة للمهارات القيادية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة 2030، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية المدركة و مقياس المهارات القيادية، وتكونت عينة الدراسة من (250) طالبا بكلية الملك عبد الله للدفاع الجوي، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائيا بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى عينة الدراسة، وكذلك وجود فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير القسم الدراسي (اعدادي - متوسط - نهائي) لصالح القسمين المتوسط والنهائي، وكذلك وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط المهارات القيادية تعزى لمتغير القسم الدراسي (اعدادي - متوسط - نهائي) لصالح القسمين المتوسط والنهائي، واوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتدريس المهارات القيادية لطلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي وذلك من اجل صقل مهارات الطلبة قياديا واستحداث برامج تعليمية وارشادية جديدة والسعي الى تفعيل الكفاءة الذاتية للطلبة وكذلك مهارات القيادة من مهارات التواصل وإدارة الوقت، وحل المشكلات، والعمل الجماعي مما يسهم في تحقيق رؤية المملكة بكفاءة وفاعلية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية المدركة - مهارات القيادة - رؤية المملكة

2030

تاريخ الاستلام: 2022/12/26

تاريخ قبول البحث: 2022/1/8

تاريخ النشر: 2023/6/30

مقدمة الدراسة:

يشهد العالم اليوم ثورة وتقدم في كافة المجالات، حيث تسعى المجتمعات المعاصرة ومنها المملكة العربية السعودية في تحقيق رؤيتها 2030 والتي تركز فيها على ثلاثة محاور من هذه المحاور الأفراد والمجتمع الحيوي حيث تسعى جاهدة في تحسين جودة حياة الأفراد ومنهم طلاب الكليات العسكرية بتهيئة البيئة المناسبة وامتلاكهم الكفاءة الذاتية واكتسابهم المهارات القيادية التي تمكنهم من مواصلة الإنجازات والقدرة على مواجهة الصعوبات والنجاح في تحقيق الأهداف.

وتعد القيادة عملية يقدم فيها الأفراد أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة، وتتعلق بتوجيه الأفراد للتحرك في الاتجاه السليم، والحصول على التزامهم، وتحفيزهم على تحقيق أهدافهم، وهناك بعض المقولات المشهورة في هذا الصدد التي مفادها أن المديرين يفعلون الأشياء بطريقة صحيحة، لكن القادة يفعلون الأشياء الصحيحة (Mart & Semrud، 2004).

ويتميز القادة بعدد من المهارات المكتسبة التي ينعكس أثرها على عمل القائد وأدائه، والتي يمكن تنميتها من خلال التعليم والتدريب، ومن أهم هذه المهارات: المهارات الذاتية. والمهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفكرية، والمهارات الإدارية، وتعد هذه المهارات من المقومات الأساسية تمكن القائد من متابعة المتغيرات المتسارعة في ميدان التي العمل.

ويشير كارنيس (Karnes، 1999) إلى أن الشخصية القيادية للطالب ينبغي أن تتمتع بالذكاء، والمرونة، والقدرة على الإبداع، والنشاط والمثابرة، بالإضافة إلى القدرة على الإثارة والإقناع، والمبادأة والمبادرة، والصبر والتفهم والفهم، كما ينبغي أن تتميز بالقدرة على إتقان العمل، وينبغي أن تتمتع الشخصية القيادية بالقدرة على استخدام الطرق الديناميكية التي يتعامل بها الفرد.

وقد افترض أفوليو وجاردنر (Avolio & Gardner، 2005) بأن أحد الخصائص المميزة للقادة إحساسهم العميق بذواتهم، وتتمثل الذات لدى الفرد بالمعرفة التي يمتلكها عن نفسه، بحيث تساعده هذه المعرفة في تنظيم سلوكياته وجعلها ذات معنى. وتوجد علاقة قوية بين تطور الشخصية القيادية ومكونات الهوية الذاتية للفرد كتقدير الذات، والوعي بالذات، ومعرفة الذات، فعالية الذات، وتوافق الذات.

ولعل من أهم العوامل التي تحدد فاعلية الأفراد في مختلف المواقف الاجتماعية والأكاديمية والمهنية مدى ونوعية اعتقادهم في كفاءتهم الذاتية ومهاراتهم القيادية، ولقد بدأ مفهوم الكفاءة الذاتية كمحور من محاور علم النفس في بداية الثمانينات من القرن الماضي بدء الاهتمام بشكل واضح على اكتساب الطلاب مهارات من ضمنها المهارات القيادية. (Rosa-Grau، 2001)

مشكلة الدراسة:

تبنى الأمم أمالاً كبيرة على طلابها في الكليات العسكرية لأنهم سيكونون حماة للوطن وقادة المستقبل، فهم سيقودون المجتمع نحو التقدم ويكونون درعاً حصيناً في مواجهة الأعداء، ولا شك أن امتلاك الطالب العسكري للكفاءة الذاتية المدركة سوف يسهم في اكتسابه للمهارات القيادية، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات بوجود علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى الطلاب. وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة 2030.

وانطلاقاً من رؤية كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي ورسالتها وأهدافها بأن تكون في طليعة الكليات والجامعات العسكرية المحلية والعالمية وهدفها أن تحافظ وتعزز ريادتها في المملكة العربية السعودية، ورغبة منها في تقديم أفضل الخدمات لطلابها وموظفيها سواء كانوا إداريين أو أعضاء هيئة تدريس وبأعلى مستوى من الأداء والتميز، وتنمية كفاءتهم الذاتية ومهاراتهم القيادية، وحرصها على تنمية وتطوير القدرات لرفع مستوى الأداء والمهارات القيادية العسكرية لديهم، من خلال توليد المعرفة وحفظها واستخدامها ومشاركتها وإدراكهم لكفاءتهم الذاتية التي يتحلون بها ويكتسبونها، وإدراكها من الكلية أن الركيزة الأساسية لتقدمها وتطورها يعتمد على ما لديها من رأس مال بشري متمثل بطلبة الكلية الذين يتمتعون بالقدرة العلمية والخبرة العملية، ومدى متابعتهم للتطورات العلمية في مجالات الدفاع الجوي، مما يجعلهم حصن الأمان وخط الدفاع الأول عن الوطن وحماية أراضيه جنباً إلى جنب مع زملائهم من الكليات العسكرية الأخرى ونظراً لقلّة الدراسات في حدود علم الباحث، والتي اهتمت بدراسة الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى شريحة مهمة من طلاب الكليات العسكرية، وهم طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي، حاول الباحث الكشف عن الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي.

كما أدرك العديد من الباحثين أن تقدم أي مجتمع وتطور نظامه؛ يتوقف على ما يتوفر له من قادة قادرين على تنسيق الجهود البشرية، وتحفيزها، ودفعها تجاه تحقيق أهدافه، ولما كان الأمن والاستقرار هدفاً تسعى لتحقيقه كل المجتمعات؛ فقد استهدفت بعض الدراسات بيان دور الكليات الأمنية والعسكرية في تعزيز القيم الإنسانية والمهارات القيادية لدى طلابها، حيث أوصت دراسة (الرشودي، 2002) بضرورة التوعية بأهمية المهارات القيادية أثناء التأهيل في الكليات الأمنية، وأشارت دراسة (الطناني، 2010) إلى ضرورة تطوير المهارات الإنسانية والذاتية للرجل العسكري وصفقها، من خلال التدريب وورش العمل والندوات وغيرها، كما أكدت دراسة (عقيلان، 2014) على أهمية دور كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي في تعزيز القيم العسكرية والقيادية لدى طلابها.

حيث أجرى حراشه (Haralsheh، 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ودافع

الإنجاز والعلاقة بينهما لدى طلبة الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (164) طالباً وطالبة، استخدمت الباحثة مقياس

الكفاءة الذاتية المدركة ومقياس دافعية الإنجاز. وقد أشارت النتائج إلى وجود مستويات عالية من الكفاءة الذاتية المدركة ودافع الإنجاز، ووجود ارتباط ضعيف في دلالة إحصائية بين أبعاد الكفاءة الذاتية المدركة (العاطفية، الاجتماعية، الثقة بالنفس، ثقة الآخرين، المعرفية، الأخلاقية) ودافع الإنجاز. ووجود علاقة ارتباط ذات اتجاه متوسط وإيجابي ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة وبعدها (المثابرة، والمثابرة الأكاديمية) ودافع الإنجاز.

وفي دراسة قام بها كل من العامري والشيبية العجمي وبني غرابة (2020) هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة بسلطنة عمان، على عينة قصدية بلغت (44) طالبا وطالبة في تخصص إدارة الأعمال وتقنية المعلومات من السنتين الأولى والثانية، طبق عليهم مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى الطلبة جاء مرتفعاً، واطهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغيري التخصص والسنة الدراسية والتفاعل بينهما.

اما دراسة (Brown & Rode 2018) هدفت للكشف عن تأثير التعلم عن طرق الأقران - تنمية المهارات القيادية المتمثلة في الكفاءة والثقة بالنفس والتأمل الذاتي ونمذجة الأدوار لدى طالبات كلية التمريض بالولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على منهج بحث الطرائق المركبة، وتكونت عينة الدراسة من (69) طالبة بالمستويات الدراسية الأولى و(69) طالبة من المستويات الدراسية المتوسطة و(62) طالبة من المستويات الدراسية العليا بمعدل استجابة بلغ 100%. وأظهرت نتائج الدراسة أن تأثير التعلم على الأقران تأثير مرتفع على طالبات المستويات الدراسية العليا مقارنة بنظائره من المستويات الدراسية الأخرى.

ودراسة حمد الغافري (2021) التي هدفت إلى تحليل العلاقة بين الكفاءة الأكاديمية المدركة واستراتيجيات التعلم والدراسة والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة بسلطنة عمان، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الأكاديمية المدركة وجميع استراتيجيات التعلم والدراسة، والتحصيل الدراسي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة منخفضي الكفاءة الأكاديمية المدركة ومرتفعيها في جميع استراتيجيات التعلم والدراسة، والتحصيل الدراسي وذلك في اتجاه مرتفعي الكفاءة الأكاديمية المدركة. وإن هناك أثرا إيجابيا لاستراتيجيات التعلم والدراسة، والتحصيل الدراسي على الكفاءة الأكاديمية المدركة.

وأجرت وجدان الكركي (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى كل من الكفاءة الذاتية المدركة دافعية التعلم عن بعد لدى طلبة جامعة مؤتة، والكشف عن العلاقة بينهما، وتكونت عينة الدراسة من (419) طالبا وطالبة تم اختيارهم عشوائياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ودافعية التعلم عن بعد لدى الطلبة قد جاء

متوسطاً، وتبين وجود علاقة ارتباطية ايجابية ودالة احصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة ودافعية التعلم عن بعد، وأشارت النتائج إلى أن مكونات الكفاءة الذاتية المدركة تسهم في التنبؤ بدافعية التعلم عن بعد.

وكما أشارت دراسة (Mays 2016) إلى دور المقررات الدراسية في تنمية المهارات القيادية لدى عينة من الطلبة بولاية نيوجيرسي الأمريكية، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة على المنهج الكيفي، ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن المقررات الدراسية المقدمة أسهمت في تعريف الطلبة بطبيعة المهارات القيادية ومساعدتهم على توظيف تلك المهارات، مثل التخطيط والتنظيم والمبادرة في المواقف التعليمية المختلفة، وفي زيادة فرصة ممارسة الحياة في المؤسسة التعليمية، ومشاركتهم في الحياة العامة، ولا مساعدتهم على تحقيق الأهداف التعليمية.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة المعروضة بتناولها لموضوع الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة 2030، حيث يتضح في حدود علم الباحث ندرة الدراسات العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي.

ومن هنا تبلورت الحاجة لهذه الدراسة، والتي تتحدد مشكلتها في السؤال الرئيسي التالي:

• هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي؟
وتتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية

- ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي؟
- ما مستوى المهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي؟
- هل توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.5) في درجة المهارات القيادية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي تعزى لمتغير القسم الدراسي (الاعدادي - المتوسط - النهائي)؟
- هل توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.5) في درجة الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي تعزى لمتغير القسم الدراسي (الاعدادي - المتوسط - النهائي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى: -

لكل دراسة علمية قيمة علمية تتحدد من خلال الاهداف التي ترمي إليها ويتمثل الهدف الذي تصبوا إليه في هذه الدراسة في الاتي:

- التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وكذلك مستوى المهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة 2030.

- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة 2030.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية في المتغيرات التي تناولها وهما الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية حيث تأتي هذه الأهمية ضمن مجالين وهما على النحو التالي:

1- الأهمية النظرية:

- حداثة المتغيرات التي تناولها الدراسة على مستوى الأدبيات النفسية والتربوية وانعكاساتها الإيجابية على طلاب الكليات العسكرية.

- إن ندرة الدراسات البحثية التي تناولت العلاقة بين الكفاءة الذاتية والمهارات القيادية في ضوء رؤية المملكة 2030م يجعل من موضوع هذه الدراسة موضوعاً مهماً من الناحية الأكاديمية على المستوى المحلي.

- تناولت هذه الدراسة فئة مهمة من الطلاب وهم طلاب الكليات العسكرية ومدى الأهمية لاكتسابهم المهارات القيادية.

- أهمية فهم العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية الأمر الذي سوف يكسب طلاب الكليات العسكرية القدرة على تجاوز الصعوبات واكتسابهم مهارات القيادة والتي تمكنهم من النجاح في حياتهم العلمية والعملية.

2- الأهمية العملية:

- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم برامج تدريبية لتنمية ورفع مستوى طلاب الكليات العسكرية باامتلاكهم للكفاءة الذاتية المدركة واكتسابهم المهارات القيادية.

- قد يستفيد من هذه الدراسة: الكليات العسكرية والمؤسسات التي تهتم بإعداد القادة.

مصطلحات الدراسة:**الكفاءة الذاتية المدركة:**

يعرفها باندرورا (Bandura, 1997) بأنها اعتقاد الفرد بأنه قادر على القيام بالسلوك المرغوب وامتلاكه المهارات والقدرات والمفاهيم والاتجاهات التي تمكنه من القيام بالأدوار المطلوبة وتعرف الكفاءة الذاتية المدركة اجرائياً: بأنها تقدير الفرد لذاته فيما يتعلق بتوقعه لقدراته على إنجاز الأعمال والخطط التي يضعها لنفسه كما تعبر عنها الدرجة الكلية على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة المستخدم في الدراسة الحالية.

ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة.

المهارات القيادية:

هي مجموعة السمات والقدرات المعرفية والشخصية والفنية ذات الكفاءة والفعالية التي يملكها القائد من أجل القيام بأعمالهم بسهولة ودقة وسرعة لتحقيق الأهداف المطلوبة (الشاعر، 2016).

وتعرف المهارات القيادية اجرائياً بأنها القدرات والممارسات التي تمكن طلاب كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي للقيام بمهامهم وأدوارهم المستقبلية نحو أبناء مجتمعهم والمحافظة على أمن سمائمهم وحماية ديارهم.

رؤية المملكة 2030:

وهي النظرة البعيدة النافذة التي يستطيع من خلالها قائد المؤسسة أو مديرها إلى تحقيق الأهداف المرسومة أو هي توصيف عام لمستقبل المؤسسة الذي تطمح إليه في ضوء تحليل البيئتين الداخلية والخارجية (محمد، 2011).

طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي:

هم طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي بالمملكة العربية السعودية بالأقسام الدراسية الثلاثة بها.

المفاهيم النظرية للبحث:**أولاً: الكفاءة الذاتية المدركة:**

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية من المفاهيم المهمة لحياة الفرد وسلامته النفسية، وهو من أبرز المفاهيم التي قدمها «بانديورا» محاولاً من خلالها تأكيد دور العوامل الاجتماعية والمعرفية، وما يحدث بينها من تفاعل (يونس، 2018). وتتحدد نظرية «بانديورا» في الكفاءة الذاتية في أن توقعات الفرد عن أدائه المستقبلي تؤثر بقوة في إمكانية نجاح هذا الأداء (Burke، 2017)، وأن معتقدات الفرد حول كفاءته الذاتية، تكون أكثر قوة من قدراته الحقيقية؛ لذا زادت أهميتها مؤخراً كعامل وسيط في تعديل السلوك.

ويضيف شنك (Schunk، 1995) بأن الفرد من خلال الكفاءة الذاتية يجب أن يدرك قيمة المهمة لذلك يبذل الجهد اللازم لإنجازها، كما يجب أن يكون لديه المهارة لإنجازها، والفاعلية الذاتية تعمل كمعينات ذاتية أو كمعوقات ذاتية في مواجهة المشكلات، فالفرد الذي لديه إحساس قوي بفاعليته الذاتية يركز جل اهتمامه عند مواجهته المشكلة على تحليلها بغية

الوصول إلى حلول مناسبة لها، أما إذا تولد لديه الشك بفاعليته الذاتية فسوف يتجه تفكيره نحو الداخل بعيداً عن مواجهة المشكلة، فيركز على جوانب الضعف وعدم الكفاءة وتوقع الفشل.

ويعرف باندورا (Bandara) مفهوم الكفاءة الذاتية بأنها معتقدات الفرد عن إمكاناته وقدرته على تنظيم ومتابعة مسارات الأفعال اللازمة لتحقيق إنجازات معينة (Bandara, 1997) ويعرفها شل وآخرون (Shell, cloven and braning, 1995) بأنها مدى ثقة الفرد في قدرته على تنظيم واستخدام مهاراته المعرفية والسلوكية والاجتماعية اللازمة لأدائها المهام بنجاح.

وعرفها العرسان (2017) بأنها معتقدات الفرد المدركة حول مدى قدرته على القيام بمهام أكاديمية محددة.

ويعرفها مريمان (Merriman 2012) أن الكفاءة الذاتية المدركة هي اعتقاد المتعلم في قدرته على أداء وإنجاز الأهداف الأكاديمية، ومن النظريات التي فسرت الكفاءة الذاتية النظرية المعرفية الاجتماعية والتي تشير إلى أن الأداء الإنساني يفسر وفق ثلاث أنواع وهي البيئة والشخص والسلوك والتي ترى أن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة لما لديه من معتقدات، فالفرد الذي لديه شعور بالكفاءة الذاتية سوف يتأثر في مظاهر متعددة من مستويات السلوك كاعتقاده بأنه قادر على تعلم واكتساب المهارات القيادية ومن ثم النجاح في اجتياز المهمة وتحقيق الأهداف. وتعرف الكفاءة الذاتية على أنها إحساس داخلي لدى الفرد حول قدرته على القيام بالمهام والمسؤوليات اللازمة لتحقيق الأهداف التي يسعى للوصول إليها (ناصر وسعادة، 2018).

ومن ثم يمكن تعريف الكفاءة الذاتية العامة المدركة بأنها معتقدات الفرد وأحكامه حول كفاءته في القيام بالمهام الحياتية المتوقعة منه والتي لا ترتبط بموقف معين، وتحقق النتائج المستهدفة منها.

وفي ضوء هذا الفهم للكفاءة الذاتية، فقد ذكر (Chacon, Car, men 2005) أن هناك العديد من العوامل المؤثرة على نمو الكفاءة الذاتية والمتمثلة في:

رسائل الآخرين، ملاحظة خبرات الآخرين، وخبرات النجاح والفشل، والاستثارة الانفعالية
أهمية الكفاءة الذاتية:

يعتقد أن وعي الأفراد لكفاءاتهم الذاتية هو من أكثر الأمور أهمية وتأثيراً في حياتهم. وقد تتضح أهمية الكفاءة الذاتية من خلال علاقتها بعدد من المفاهيم المؤثرة في قدرة الفرد على الانجاز، ويظهر ذلك من خلال ما يلي: اختيارهم للسلوك، ومستوى الهدف ومقدار الجهد، وأنماط التفكير وردود الفعل، وسلوكيات الفرد الفعلية وتوقعاته عن نفسه قبل البدء بإنجاز المهمة التعليمية المطلوبة (Pajares, 2005).

في ضوء هذه الأهمية للكفاءة الذاتية، وما تتمتع به من خصائص، فقد بدأت في الظهور محوراً من محاور علم النفس التربوي في بداية الثمانينيات، ذلك أن معتقدات الكفاءة الذاتية تؤثر بطريقة مؤكدة على مدى التفتح، والانفتاح على الابتكارات الجديدة في المناهج، وطرق التدريس، وفلسفة التربية، وتكنولوجيا التعليم (إبراهيم، 2004).

لذا اهتم العديد من الباحثين التربويين بالبحث والنقضي حول الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ولدى الطلبة، كدراسة ساندرلاين (Sanderlin، 2020) التي أجريت لبيان دور اليقظة العقلية والتمايز النفسي في التنبؤ بكفاءة الذات والتعاطف لدى المشرفين المتدربين؛ حيث أشارت أهم نتائج الدراسة لوجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات والتمايز النفسي، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى كفاءة الذات كان أعلى من المتوسط.

مصادر الكفاءة الذاتية:

يعتقد باندورا (Bandura 1989) أن الكفاءة الذاتية تتشكل أثناء نموها من المصادر التالية:

أولاً: الإنجازات الأدائية: وتتمثل في انجاز الأداء بشكل ناجح، فالنجاح يولد النجاح ويزيد توقع النجاح، ويعمل على رفع توقعات الكفاءة الذاتية المدركة.

ثانياً: الخبرات البديلة: وتتم من خلال ملاحظة أداء الآخرين وهم ينجحون في أعمالهم؛ مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الذاتية المدركة. (الزيات، 2001).

ثالثاً: الإقناع اللفظي: وتتمثل في الإقناع الخارجي للفرد بالقدرة على القيام بسلوك معين، ويعتبر الإقناع اللفظي من مصادر تعديل الكفاءة الذاتية المدركة.

رابعاً: الاستثارة الانفعالية: تؤثر البيئة الفسيولوجية والانفعالية تأثيراً عاماً على الكفاءة الذاتية للفرد، وعلى مختلف مجالات وأنماط الوظائف العقلية المعرفية والحياة العصبية لديه. (حمدي وداود، 2000).

ووفقاً للنظرية الاجتماعية المعرفية فإن الكفاءة الذاتية ليست سمة ثابتة، إنما هي ديناميكية قابلة للتغيير المباشر، حيث تتحدد الكفاءة الذاتية المدركة وتعدل من خلال الإنجاز الشخصي، والتعلم بالاقتران، والإقناع، والإثارة الانفعالية.

وهدفنا دراسة (عوض وأمين، 2019) للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (222) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية.

كما أجرى بايل (Pyle 2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن التغيرات التي تحدث عبر الزمن على الكفاءة الذاتية، والقيادة، والهوية الشخصية، والمسؤولية الاجتماعية، والفضول، وتكونت عينة الدراسة من (322) طالباً وطالبة من جامعات الولايات المتحدة الأمريكية تتراوح أعمارهم ما بين 18 - 22 عاماً، وأشارت النتائج إلى أن مستوى أداء أفراد

العينة على مقياس الفضول كان مرتفعاً، وأن متوسط الكفاءة الذاتية كان متوسطاً، كما أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين الفضول المعرفي والكفاءة الذاتية المدركة.

في حين هدفت دراسة علي (2018) لقياس الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوجهات الهدافية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الكفاءة الذاتية، جاء بدرجة متوسطة مثل مستوى التوجهات الهدافية، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الكفاءة الذاتية والتوجهات الهدافية.

وهدفت دراسة الدسوقي (2018) التعرف على التأثيرات المتبادلة بين التوجه المستقبلي وكفاءة الذات الأكاديمية المدركة والدافع لتجنب الفشل والتعلم المنظم ذاتياً والمعدل الأكاديمي، وتكونت عينة الدراسة من (388) طالباً وطالبة من الطلبة المعلمين في جامعتي الزقازيق والمنصورة بمصر، وجامعة جازان بالمملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات الأكاديمية المدركة ودافع تجنب الفشل.

أما دراسة (Delahaij & Van Dam 2017) فقد هدفت إلى التعرف إلى تأثير أسلوب المواجهة على كفاءة الذات والتقييم الانفعالي لدى المجندين في الجيش أثناء مدة تدريب عالية الضغوط، وتكونت عينة الدراسة من (648) من المجندين، وأظهرت نتائجها وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات وأساليب المواجهة المرتكزة على المشكلة (الإيجابية)، وعلاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات وأساليب المواجهة المرتكزة على الانفعال (السلبية)، كما كان مستوى كفاءة الذات مرتفعاً.

هدفت دراسة فيصل الربيع (2017) إلى الكشف عن العلاقة بين الفضول المعرفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (488) طالباً وطالبة، وبينت الدراسة في نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في مستوى أداء أفراد العينة على مقياس الكفاءة الثانية المدركة تعزى لمتغيري الجنس لصالح الذكور ومستوى التحصيل، ولصالح ذوي التحصيل ممتاز.

وقد حاولت دراسة (Kim & Kim 2016) التحقق من التمايز النفسي لمعلم الطفولة المبكرة وكفاءته الذاتية على الرفاه النفسي: وتكونت عينة الدراسة من (293) معلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التمايز النفسي وكفاءة الذات، وكذلك بالرفاه النفسي، بالإضافة إلى أن مستوى كفاءة الذات مرتفع لدى عينة الدراسة.

وهدفت دراسة ايلاف شلول (2021) إلى الكشف عن الكفاءة الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى طلبة الجامعة الأردنية في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية، ومقياس الذكاء الانفعالي. تكونت عينة الدراسة من (976) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة الأردنية. أظهرت نتائج الدراسة أن

مستوى الكفاءة الذاتية ككل جاء بمستوى متوسط، وأن مستوى الذكاء الانفعالي ككل لدى طلبة الجامعة الأردنية جاء بمستوى مرتفع، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى الذكاء الانفعالي بكافة مجالاته، ومستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية ككل لدى طلبة الجامعة الأردنية. (واستناداً لنتائج الدراسة، توصي الباحثة بعقد دورات تدريبية لرفع مستوى ا- الكفاءة الذاتية والذكاء الانفعالي لدى طلبة الجامعات.

وكما هدفت دراسة سارة صقر (2021) إلى الكشف عن فعالية برنامج تدريبي قائم على نموذج النفاؤل المتعلم في تحسين القدرة على التفكير الجانبي، والكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة كلية التربية، وعلى عينة قوامها (200) طالبا وطالبة، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المشاركين في المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياسي الدراسة: القدرة على التفكير الجانبي، والكفاءة الذاتية الأكاديمية، في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية.

وكما هدفت دراسة اسيا جبار (2021) إلى الكشف عن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة، وخلصت النتائج إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات المدرسة العليا للأساتذة كان متوسطاً، وكشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير التخصص العلمي لصالح التخصص الأدبي.

وهدفت دراسة مرام حسين (2014) التعرف إلى تقصي العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة ومهارات حل المشكلات لدى عينة من جامعة القدس، وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة جامعة القدس، قد جاءت بدرجة عالية، وبينت النتائج أن درجة امتلاك طلبة جامعة القدس لمهارات حل المشكلات جاءت بدرجة عالية، كما اتضح أن هناك علاقة طردية موجبة بين الكفاءة الذاتية المدركة، ومهارات حل المشكلات.

وجاءت دراسة كرماش (2016) بهدف فحص الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة بابل، وتكونت عينة الدراسة من (352) طالباً وطالبة، ومما توصلت إليه الدراسة أن أفراد العينة لديهم مستوى جيد من الكفاءة الأكاديمية المدركة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة بين الطلاب والطالبات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى طلبة السنة الثانية والسنة الرابعة ولصالح طلبة السنة الرابعة.

وأجريت دراسة مصطفى (2015) بهدف قياس العلاقة بين الدافع النفسي بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الإعدادية في منطقة الناصرة، وتكونت عينة الدراسة من (312) طالبا وطالبة، وقد أشارت النتائج أن مستوى الدافع المعرفي ومستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الإعدادية كان مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الدافع المعرفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الإعدادية بالناصرة.

ثانياً: المهارات القيادية:

تعتبر المهارات القيادية من المهارات الواجب اكتسابها في الكليات العسكرية حيث تشير هذه المهارات إلى امتلاك الطالب القدرة على التأثير في الآخرين من خلال التمتع بالكفاءة الذاتية والمرونة والقدرة على الإبداع والنشاط والمثابرة ومواجهة المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة والتخطيط البناء والصبر والتحلي بالأخلاق الكريمة والأمانة وإدارة الاجتماعات ومهارة الحوار والعمل بروح الفريق الواحد.

مفهوم القيادة:

تعددت مفاهيم وتعريف القيادة لدى العديد من الباحثين وسوف نستعرض لبعض منها فعرّفها الصيرفي (2006) أنها القدرة على التأثير في الأفراد لتحقيق المطلوب منهم خلال عملية الإقناع.

أما النعيمي (2008) فقد اعتبر بأنها العملية التي تجعل الفرد يمارس تأثيره على الآخرين ويلهمهم ويحفزهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

وتعرفت بأنها استمالة أفراد الجماعة للتعاون لتحقيق هدف مشترك يتفوق عليه مع القائد، ويقنعون بأهميته ويتفاعلون معا بطريقة تضمن تماسك الجماعة في علاقاتها. (قنديل، 2010)

ويعرف تاتينبوم (tannenboum) القيادة بانها تأثير شخصي متداخل تمارس في موقف محدد، وتتضمن القيادة دائماً محاولات من جانب القائد المؤثر للتأثير على سلوك الاتباع المتأثرين من أجل القيام بسلوك ما. (علام 1999).

ويرى جوست (Jooster، 2004) أن القيادة هي تقييم المجرم ما لإيجاد سنة عادية مناسبة لهم، وللتأكيد على إدارتهم الفعالة لذواتهم، والالتزام بالساري الإيجابي في العمل.

ويعرف بأكل (Yuki، 2006) القيادة بأنها عملية تأثير على الآخرين الموائية على أن يقوموا بعمل ما، وترسيخ جهودهم نحو تحقيق هدف مشترك، وبالنسبة هذا التعريف تعريف تورناوس (Northouse، 2009) الذي يرى أن القيادة عملية دوار خلالها فرد معين في الآخرين، لإنجاز هدف مشترك.

في ضوء ما سبق يمكن تعريف القيادة بأنها: قدرة القائد في التأثير على العاملين بهدف إقناعهم لإنجاز المهام المطلوبة، وبناء على علاقة مبنية على الود والاحترام والتعاون والعمل بروح الفريق.

ويعرف الباحث القيادة في الدراسة الحالية بأنها عملية اجتماعية تفاعلية، يتولى خلالها شخص زمام أمور المجموعة، ويستطيع التأثير فيهم طواعية، وأنها مستوى الدقة والسرعة والإتقان الذي يمتلكه الفرد وقدرته على استخدام مدخلات العمل استخداماً فعالاً لتحقيق الأهداف المرجوة بأقل تكلفة وجهد ممكن.

المهارات القيادية:

تعددت الاتجاهات لدى المعرفين ومتخصصي العمل الإداري حول المهارات التي يجب توافرها في فن القيادة ومسئوليتها بغض النظر عن مستوياتهم الإدارية، ولكن الباحث وفي إطار مراجعاته النظرية للعديد من المراجع والدراسات السابقة تبني ما أورده (الذنيبات، 2007) حيث حدد ثلاث مهارات لا بد وأن تتوفر لدى هؤلاء المسؤولين في الإدارة حيث صنفها كالتالي:

1. المهارات الفكرية (الإدراكية-الذهنية):

يعرفها الجابري (2009) بأنها المهارة التي تتعلق بقدرة القائد على التحليل والدراسة والاستنتاج والمقارنة والربط والتغيير الإيجابي.

وتعرف المهارات القيادية (Leadership Skills) بأنها القدرة على التعامل مع المتغيرات الداخلية والقدرة على التخطيط، والتنبؤ، ووضع الحلول، والاستراتيجيات للمشكلات التي قد تواجه الطلبة (Chan, 2007).

اما كنعان (2009) بأنها قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته، وأثر التغييرات التي قد تحدث في أي جزء منه على بقية أجزائه وقدرته على تصور وفهم علاقات الموظف بالتنظيم. وفي نفس الإطار بين العجمي (2010) بأن هناك عددا من المهارات التي ينبغي ان تتوفر في القائد يمكن الإشارة إليها كالاتي: (التفكير المبدع التخطيط والتنظيم والتقدير والمتابعة. تدوين الأعمال والأحداث والتفاصيل-التعليم والتوجيه بمهام محددة السياسات والعقود والإجراءات).

المهارات الإنسانية:

تعرف بأنها القدرة على تفهم سلوك العاملين وعلاقاتهم ودوافعهم والعوامل المؤثرة على سلوكهم وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي لديهم وجعلهم ينهضون بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم بروح يسودها التعاون والتكامل والانسجام. (ربيع، 2006)

وتعرف بأنها القدرة على إدارة العمل والتحفيز والتفاعل الإيجابي مع الأفراد. (رسمي، 2004)

وفي ضوء ما ورد يمكن الاستنتاج أن المهارات الإنسانية لدى القائد والمسئول في الكلية تهتم بعمل الفريق وإشعار العاملين بالأمن والحب والتقدير والاحترام ومراعاة اتجاهاتهم وحاجاتهم وتطلعاتهم وطموحاتهم المستقبلية وإشعارهم بالأهمية ومشاركتهم في اتخاذ القرار.

حيث يمكن تعريفها أنها الإمكانيات الوجدانية والعقلية التي يمتلكها القائد وتجعل منه قادرا على الإحساس بشعور الآخرين وبحاجاتهم ورغباتهم والسعي إلى تحقيقها بما ينسجم مع تحقيق الأهداف.

2. المهارات الفنية:

وضح العجمي (2008) بأن العصر الذي نعيش فيه مليء بالمتغيرات والتطورات المتلاحقة في أساليب التعليم والتعلم، فإن ذلك يحتم على القائد الفعال أن يكون ملماً بالكثير من المعلومات والمعارف بل أكثر من ذلك يعرف متى وكيف يحصل على مزيد من المعلومات من مصادرها ولا ينتظر أن تصل إليه أو يزوده بها أحد، فهو يسعى إلى التجديد والابتكار والإبداع.

د- تنمية المهارات القيادية:

أن مهارات القيادة كغيرها من المهارات يمكن اكتسابها بالتدريب عليها، وقد وجد أن التدريب هو خطوة سليمة نحو توافق الفرد مع المجتمع، وتوافق المجتمع مع الفرد، ويهم كل شخص يعمل مع جماعة من الجماعات، فالمجتمع البشري دائم التجدد، وسريع التغيير، ومن هنا تصبح عملية التدريب في حد ذاتها عملية متجددة من وقت إلى آخر (معوض، 1999، البديري).

إن من أهداف التدريب على المهارات والسلوك القيادي هي نقل المعلومات الضرورية لإكساب الأفراد الذين يتم تدريبهم مهارات القيادة اللازمة لأداء العمل، بالإضافة إلى أن التدريب على المهارات والسلوك القيادي يقوم بوظيفة هامة وهي تغيير الاتجاهات عن طريق إكساب المتعلم خبرة مباشرة منظمة ومقصودة، وذلك بتجريب الطرق القيادية المحسنة والاستفادة منها في النهوض بالجماعة وتحقيق أهدافها. (مليك، 1989)

وتتكون المهارات القيادية من عدة مكونات هي:

المكون المهاري: حيث يهتم هذا المكون بتنمية الكفاءة الذاتية من خلال القدرة على تنمية الثقة بالنفس والتخطيط السليم والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات بطرق منطقية وواقعية.

المكون المعرفي: ويشير إلى الأساليب والطرق الصحيحة والسليمة للقيادة الفاعلة، وكذلك التعرف على الخصائص الشخصية والنفسية للقائد.

المكون الوجداني: التعامل العاطفي والتفهم لاحتياجات الآخرين من خلال التقبل وقبول آراء الآخرين واحترامهم والعمل بروح الفريق الواحد. (2010 والعجمي).

ويرى الباحث أن الكفاءة الذاتية المدركة ترتبط بالعديد من المتغيرات، كمتغير المهارات القيادية، فكلما كان مستوى الكفاءة الذاتية المدركة مرتفعاً، فإن ذلك سوف يؤثر على قدرات وإمكانات الطالب العسكري في اكتسابه للمهارات القيادية وبالتالي يستمد سلطته القيادية من قدرته على التأثير في الآخرين والتأثر بهم.

ولأهمية كل متغيري الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية فقد سعى الباحث بالبحث عن دراسات ذات علاقة بين متغيري الدراسة وذلك من أجل الكشف عن العلاقة التي بينهما.

نظريات القيادة:

ظاهرة القيادة شغلت الجنس البشري منذ فترة طويلة، وهي محصلة للعديد من العوامل وأهمها كما يراها الرقب (2011:11) "القائد بما يملك من سمات ومهارات ومعارف، وأفراد الجماعة بما يتمتعون من قدرات وامكانيات واستعداد للعمل، والموقف بما يتضمن من ظروف وعوامل بيئية وتنظيمية متشابكة ومتداخلة"، تعددت واختلقت النظريات التي تحاول تفسير القيادة، وقد اتفقت هذه النظريات في جوانب واختلقت في أخرى، ويتمتع أعضاء مجالس الطلبة بمهارات وسمات تميزهم عن غيرهم من الطلبة ومن أهم هذه النظريات:

نظرية الرجل العظيم: Great Man Theory

هذه النظرية من أقدم النظريات لتفسير القيادة وتركز على القيادات العسكرية ، وتفترض بأن القائد إنسان عظيم وأن هذه العظمة هي موهبة، والقادة يولدون قادة ولديهم مجموعة من المميزات والخصائص المرغوبة من قبل أتباعهم، يرى العرابيد (2010:17) " أن الجذور الأولى لهذه النظرية تعود إلى عهد الاغريق والرومان، وتقوم هذه النظرية على الاعتقاد بأن القادة يولدون قادة، وأنهم قد وهبوا من السمات والخصائص ما يعينهم على هذا، حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع بسبب تمتعهم بقدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة، وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كان المواقف التي يواجهونها، ولم تقدم هذه النظرية سمات محددة للقائد ". ترى الدراسة بأن هذه النظرية ثبت ضعفها من خلال أن القيادة أصبحت صناعة من خلال بناء القدرات، وتطوير المهارات القيادية، والمؤتمرات، والدورات التدريبية، كما أن معظم الناس يمكن تدريبهم على القيادة.

نظرية السمات:

تعرف بنظرية الخصائص والصفات الشخصية التي يجب أن تتوفر في القائد حتي يكون قائداً إدارياً ناجحاً، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يعرف بنظرية الرجل العظيم التي تقوم على أساس أن بعض الأشخاص يصبحوا قادة وأنهم ولدوا وهم يحملون صفات القيادة والتي تميز بين القادة وغير القادة، وتفسر نظرية السمات القيادة على أساس " أن الفعالية في القيادة تتوقف على سمات وخصائص معينة تتسم بها شخصية القائد عن غيره، وتوافر هذه السمات في الشخص تجعل منه قائداً فعالاً، تركزت أنصار جهود أصحاب هذه النظرية للكشف عن السمات المشتركة التي تميز القادة الناجحين، وقد وجدت أن القادة يتميزون بثقة أكبر بالنفس.

ترى الدراسة بأن نظرية القيادة الأخلاقية من أهم النظريات فلا قيادة دون سلوك أخلاقي، والقائد بلا أخلاق تسقط عنه صفة القيادة، ومن أهم نتائج القيادة الأخلاقية:

الرضاء الاستقرار، انتشار القدوة الأخلاقية، الثقة، زيادة الانتاجية، زيادة المسؤولية المجتمعية.

نظرية ليكرت في القيادة:

تمكن ليكرت من تحديد مميزات القيادة عن طريق مقارنة سلوك المشرفين في المجموعات العمالية ذات الإنتاجية العالية والمجموعات ذات الإنتاجية المنخفضة، وجد ليكرت بأن المشرفين ذوي الإنتاجية العالية تميزوا بمشاركة محدودة

في التنفيذ الفعلي للعمل كما أنهم مهتمون أكثر بالأفراد وكانوا يتعاملون معهم بطريقة غير رسمية وكانوا يسمحون بحرية أكبر لمرؤوسيههم في اتخاذ القرارات واختيار طرق العمل المناسبة، كذلك كان إشرافهم على مرؤوسيههم أقل بكثير من إشراف المشرفين في المجموعات ذات الإنتاجية المنخفضة (غابن، 2009:203).

مصادر قوة القيادة:

وتتمثل مصادر قوة القيادة في قوة العلاقات وقوة الكاريزما وقوة المكافأة: وتقوم على تزويد العاملين بالجوائز والمكافآت، وقوة الخبرة.

أ- أساليب القيادة:

يوجد العديد من أساليب القيادة الإدارية من أهمها ما يلي:

- (1) **القيادة الأوتوقراطية:** من أبرز ما تتميز به القيادة الأوتوقراطية هي التمسك المطلق بالقوانين الرسمية والأنظمة التي توجب الطاعة والانقياد التام واتخاذ القرارات ولا يميل إلى تفويض السلطة لغيره.
- (2) **القيادة التسببية:** لا يقوم القائد بمجرد في توجيه وقيادة المرؤوسين وهو ينسحب من المواقف ويدع المرؤوسين يؤدون عملهم بالطريقة التي يرونها وقد يكون ذلك بسبب الثقة الزائدة للقائد في المرؤوسين ومثل هذا النمط دائماً غير محبوب وغير فعال.
- (3) **القيادة الديمقراطية:** تقوم على أساس احترام شخصية الفرد، وعلى حرية الاختيار، والإقناع والتشاور عن اتخاذ القرارات النهائية دون تسلط، فالقائد لا يصدر الأوامر إلا بعد مناقشة الأمور مع ذوي العلاقة، وعادة تعتمد هذه القيادة على مبدأ الترغيب لا التخويف والتهديد والوعيد، فالقائد الديمقراطي يشجع الآخرين ويقترح الحلول ولا يعليها عليهم أو يفرضها، ويترك للآخرين حرية اختيار البدائل والحلول ويراعي رغبات الآخرين، ويهتم هذا النمط من القادة بالعمل اهتماماً عالياً لتحقيق الأهداف المرسومة وكذلك اهتمام عال بالعاملين وتحقيق أهدافهم أيضاً، (كلاده، 2011:12).

وأكدت بسلاند (Bisland، 2004) على ضرورة توافر مهارات قيادية عند الطالب بالكليات العسكرية؛ كالقدرة على بناء علاقات جديدة، والمرونة في العمل والتفكير، والقدرة على فهم المفاهيم الغامضة. وتعلم فنون جديدة في اللغة، والقدرة على وضع الخطط الخاصة بحل المشكلات، كما تعد المدرسة قادرة على تطوير مهارات القيادة عند الطلاب الموهوبين من خلال إعطائهم دروساً قصيرة تركز على القيادة والشخصيات القياسية من خلال القصص التاريخية والخبرات الماضية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القيادة تتطلب قدرة الفرد على أخذ المبادرة في الموقف الاجتماعي، والتخطيط، وتنظيم الفعل، واستشارة التعاون، والتفاعل، فالقيادة كعملية تعني استعمال النفوذ بدون إكراه لتوجيه وتنسيق نشاطات الأفراد والمجموعات بهدف تحقيق الأهداف الواجب تحقيقها، والقائد الحقيقي هو الذي يؤثر في سلوك الآخرين دون استخدام أسلوب القوة أو السلطة، كما ينبغي أن يكون مقبولاً من قبل الآخرين (البلوط، 1998).

يتضح مما سبق أن المهارات القيادية للطالب بالكليات العسكرية متميزة عن الطلبة العاديين، وهذه المهارات تنطلق من خصائص شخصية متميزة أيضاً لهذا الطالب ومن هذه الخصائص الثقة بالنفس، ولا يمكن أن ترتفع ثقة الطالب بنفسه ما لم يمتلك تقديراً عالياً لذاته، ومن هنا فإن تقدير الذات متغير مهم للمهارات القيادية للطلبة العسكريين.

وهناك تصنيفات عديدة لمهارات القيادة فمنها ما اعتمد على تصنيف المهارات القيادية إلى مهارات عقلية عليا مثل (التفكير، والإبداع، والقدرة على التصور)، ومهارات إنسانية اجتماعية مثل (العلاقات، والاتصال، والتحفيز)، ومهارات فنية تخصصية مثل حل المشكلات، واتخاذ القرارات بالإضافة إلى الشخصية التفاعلية ممثلة بمهارة التكامل، والسيطرة، الاعتراف، والمبادأة (Robbins، 1991)، ومن الجدير ذكره أن الدراسة الحالية أخذت بالتصنيف الشخصي التفاعلي للمهارات القيادية.

ويبدو أن بعض المتغيرات النفسية كتقدير الذات تلعب دوراً مهماً في نجاح القادة في عملهم، فالقادة ذوو تقدير الذات المرتفع ينظرون لأنفسهم نظرة متوازنة وواضحة ومتماسكة، في حين ينظر الأفراد ذوو تقدير الذات المنخفض لأنفسهم نظرة متناقضة، وغير واضحة، وغير كاملة، كما أن القادة ذوي تقدير الذات المرتفع أكثر فعالية في وضع أهداف العمل، وحفز الآخرين مقارنة مع ذوي تقدير الذات المنخفض، وربما يعود ذلك إلى أن ذوي تقدير الذات المرتفع يمتلكون تركيزاً عالياً على أهداف العمل، وكيفية إنجاز هذه الأهداف (Locke, McClear & Knight, 1996).

وقد وضح براون وداتن (Brown & Dutton، 1995) بأن القادة ذوي تقدير الذات المنخفض يعممون النتيجة السلبية للفشل؛ لذا يقل أداءهم دائماً بعد خبرة الفشل، في حين لا يتغير أداء القادة ذوي تقدير الذات المرتفع بعد خبرة الفشل.

يتضح من العرض السابق للقيادة بأنها عملية تنظم علاقة القائد بالمجموعة التي يقودها، وأن الأفراد الذين يتبوؤون القيادة ينبغي أن تتوفر فيهم خصائص وصفات ليست وليدة لحظتها، إنما هي نتاج لتفاعل الخصائص الشخصية والانفعالية للقائد والمجموعة. والخصائص العقلية والثقافية والاجتماعية لكليهما، كما أن مهارات القيادة تحمل في بعض جوانبها الكفاءة الذاتية، فالقائد الذي يمتلك تقديراً عالياً لكفاته الذاتية سينجح في تقدير كفاءة الآخرين ويكون ذا تأثير فيهم، وهذا سيسهم بشكل كبير في نجاحه معهم.

ومن خلال اطلاع الباحث على الأدب النظري وجد مجموعة من الدراسات تتعلق بموضوع الدراسة، حيث هدفت دراسة اجراها كل من وان شهرزاد وفوزية اسمابي وإسماعيل (Shahrazad, Fauziah, Asmah Bee &)

(Ismail, 2012) إلى الكشف عن العلاقة بين كفاءة الفرد وتقديره لذاته والمهارات القيادية والمرونة لدى المراهقين العاديين ومتسابقين الدرجات غير المرخصين في ماليزيا، وشملت العينة (33) مراهقاً عادياً، و (68) متسابقين درجات وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية والمهارات القيادية والمرونة لدى المراهقين

العاديين، في حين لم تكشف النتائج عن وجود علاقات ارتباطية دالة احصائياً بين الكفاءة الذاتية والمهارات القيادية والمرونة لدى متسابقى الدرجات غير المرخصين.

كما هدفت دراسة العنزي (2007) بعنوان: تقويم المهارات القيادية في حرس الحدود في السعودية حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات القيادية وتقويمها لدى القيادات الأمنية في القيادة العامة لحرس الحدود، حيث تكون مجتمع الدراسة من (225) ضابطاً، وكانت أهم النتائج التي خلص إليها الباحث هي: أن أكثر المهارات أهمية هي احترام الآخرين وتقديرهم، القدرة على اتخاذ القرار الدقة في انجاز العمل، الهدوء في مواجهة الأزمات، معرفة طرق الاتصال في حرس الحدود.

وهدف دراسة إيمان إبراهيم (2021) إلى الكشف عن درجة ممارسة المهارات القيادية لدى طالبات كلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل من وجهه نظرهن؛ ويتألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة الدراسة من جميع طالبات كلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل والبالغ عددهن (156) طالبة، واختيرت عينة عشوائية منهن قوامها (101) طالبة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق فردية دالة احصائياً في مستوى ممارسة المهارات القيادية تعزي إلى متغير المستوى الدراسي والمشاركة المجتمعية والتدريب. ولم تظهر الدراسة وجود فروق فردية دالة احصائياً في مستوى ممارسة المهارات القيادية تعزي إلى متغير التخصص.

كما أشارت دراسة فراونة (2014) إلى الكشف عن مستوى المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية في غزة، حيث تكونت عينة الدراسة من (15) طالباً، ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى: ارتفاع مستوى المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس المهارات القيادية بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

ودراسة العتيبي (2003): لاحظ الباحث من خلال عمله اختلاف بين الوحدات العسكرية من ناحية الأداء الأمر الذي جعله يبحث عن العلاقة بين المهارات القيادية وكفاءة الأداء ومقارنة أداء العمل في القوات البرية مع القوات الجوية، واشتملت عينة الدراسة على (225) ضابط. ومن النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من ضباط القوات البرية وضباط قوات الدفاع الجوي حول العلاقة بين المهارات القيادية والأداء. إن المهارات القيادية لدى ضباط القوات البرية وضباط قوات الدفاع الجوي وهي مهارات عالية المستوى. وجود علاقة تأثير بين العمر والمهارات القيادية الإنسانية في القوات البرية وأيضاً وجود علاقة تأثير بين المهارات القيادية والحالة الاجتماعية في قوات الدفاع الجوي ووجود تأثير بين الرتبة والمهارات الذاتية في القوات البرية.

وهدفت دراسة المجالي (2017) إلى التعرف على مستوى مهارات السلوك القيادي لدى طلبة الأقسام والأنشطة الطلابية واختبار فاعلية برنامج إرشادي قائم على التدريب التوكيدي في تحسين السلوك القيادي لديهم، وتوصلت الدراسة أن مستوى امتلاك طلبة الفرق الطلابية للسلوك القيادي كان (متوسطاً) وظهرت فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور، وأظهرت نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بين التطبيق القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، وهذا ما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي.

وهدفت دراسة الوديناني (2017) إلى معرفة الأنماط القيادية الطلابية الممارسة في الأنشطة الجامعية كما يتصورها الطلاب ومشرفوهم، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع تبادل الخبرات الجامعية، وتفعيل الأنشطة الطلابية، والعمل الجماعي، وإقامة المحاضرات- ورش العمل لزيادة إدراك الطلاب لأهمية الأنشطة الطلابية لإكسابهم المهارات القيادية.

وتناولت دراسة الشمري (2016). دور المشاركة في المجالس الاستشارية في تمكين أعضائها من القدرات القيادية (الشخصية والعلمية والاجتماعية) بجامعة الجوف، وأسفرت النتائج تمكن الطلبة أعضاء المجالس الاستشارية الطلابية بمستوى متوسط من غالبية القدرات القيادية (الشخصية والعلمية والاجتماعية) وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرات الشخصية والاجتماعية والعلمية بين المجموعتين التجريبية والضابطة مما يعني أن المجالس الطلابية الاستشارية تزيد من اكتساب القدرات القيادية.

هدفت دراسة احمد الزعبي ورمزي يوسف (2014) إلى الكشف عن العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ارتباطية إيجابية بين درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ودرجاتهم على المهارات القيادية الأربع (المبادأة، التكاملية، السيطرة، الاعتراف)، بالإضافة إلى الدرجة الكلية على مقياس المهارات القيادية، وأظهرت النتائج تفوق طلبة الصف الثامن في المهارات القيادية مقارنة مع طلبة الصفين التاسع والعاشر. في حين لم تظهر النتائج فروقاً دالة إحصائية تعزى للجنس، والصف في تقدير الذات لدى عينة الدراسة.

وهدفت دراسة المغامسي (2004). إلى التعرف على القيادة التربوية والمهارات القيادية اللازمة لقيادة المؤسسات التربوية، وقد ركز الباحث في دراسته على مهارة الإبداع والتطوير، ومهارة التأثير في الآخرين وأهميتها للقائد التربوي، وأهم المهارات والمهام لتفعيل مهارة التأثير في الآخرين، وكان من بين نتائج الدراسة: تعاضد الحاجة لوجود قيادات تربوية في المدارس، وأهمية وجود القائد التربوي الذي يمتلك مهارة الإبداع والابتكار والتطوير والرؤية المستقبلية، وأهمية وجود القائد الذي يمثل الذي يمتلك مهارة التأثير في الآخرين من خلال القدرة على فهم العاملين معه والتعامل معهم بالمعاملة الحسنة.

وبمطالعة الدراسات السابقة، يرى الباحث أنه قد تنوعت الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية الذاتية المدركة والمهارات القيادية، حيث لم تتوفر أي دراسة سابقة حاولت الربط بين هذه المتغيرات، وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن

الدراسات السابقة، لذا أجريت هذه الدراسة للوقوف على الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي نظراً للحاجة الماسة للتعرف على المهارات لدى طلاب الكلية ومدى اكتسابهم لها، ومعرفة قدرتهم في الكفاءة الذاتية المدركة لديهم، وذلك لأجل تخريج أجيال قادرة على حماية أمن الوطن واستقرار ارضيه والزود والدفاع عنه مما يساهم في بناء مجتمع متماسك متعلم ناجح وآمن وهذا ماتصبو اليه رؤية المملكة 2030.

يتضح أن بعضها تناول العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات لقيادية كدراسة كل من وأن شهرزاد وفوزية اسمابي وإسماعيل (wan Shahrazad, Fauzian, Asmah Bee R Ismail, 2012).

وتناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة ومهارة التواصل والتحدث كدراسة ديزامليزا (Desmaliza 2018). كذلك العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة وتحقيق الأهداف كدراسة تشونجونج هونج (Chiugiung Huang,216) وتناولت دراسة أخرى متغير المهارات القيادية وتقويمها لدى القيادات الأمنية كدراسة العنزي (2007). وكذلك دراسة المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية كدراسة فراونة (2014). وتناولت دراسة أخرى بعلاقة المهارات القيادية وأداء العمل كدراسة العتيبي (2003).

ويلاحظ أن بعض الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية فيما يتعلق بهدف الدراسة ومتغيراتها كدراسة وان شهرزاد وفوزية اسمابي وإسماعيل (wan shahrzad, fauziah, Asmah B & Ismail,2012).

وكذلك اتفقت دراسات فيما يتعلق بعينة الدراسة (طلبة الجامعات)، كدراسة تشونجوهونج (Chiugiung Huang, 2016). تتفق هذه الدراسة مع دراسة صالح (2020)، والدعجاني (2014)، وأن (2013)

رؤية المملكة 2030:

وتسمى بخطة "ما بعد النفط" في المملكة العربية السعودية، وقد تم الإعلان عنها في 25 إبريل عام 2016، وتتعهد بتسليم (80) مشروعاً حكومياً ضخماً حتى حلول عام (2030)، وتبلغ كلفة المشروع الواحد منها ما بين 3.7 مليار لتصل إلى 20 مليار ريال. وتم تنظيم خطط الرؤية وملاحها في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية تحت رعاية الأمير محمد

بن سلمان ويكيبيديا: <https://ar.wikipedia.org/wiki/>

فروض الدراسة:

1- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، واتخاذ القرار، والعمل الجماعي، وتوكيد الذات) لدى طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

2- توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.5) في درجة المهارات القيادية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي تعزى لمتغير القسم الدراسي (الاعدادي - المتوسط - النهائي).

3- توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.5) في درجة الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي تعزى لمتغير القسم الدراسي (الاعدادي - المتوسط - النهائي).

اجراءات الدراسة

حدود الدراسة:

منهج الدراسة: تتبنى الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي تهدف الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات الكفاءة الذاتية المدركة (الكفاءة المعرفية - الكفاءة الاجتماعية - الكفاءة الجسمية - الكفاءة العامة) والمهارات القيادية (المهارات الذاتية - المهارات الفنية - المهارات الإنسانية - المهارات الفكرية - المهارات الإدارية) لدى طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (250) طالباً من طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي في الطائف والمسجلين للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2019 / 2020 من القسم الإعدادي والمتوسط والنهائي حيث أن هذه الأقسام الثلاثة تمثل أقسام الكلية وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وتم الأخذ بعين الاعتبار في اختيار العينة متغيري الدراسة العمر وذلك بمتوسط عمر (18 - 22) سنة والسنة الدراسية وبمدى عمري (4) سنوات.

بينما تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية لحساب الكفاءة السيكومترية لأدوات الدراسة من (30) طالباً بكلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.

جدول (1): توزيع طلاب عينة الدراسة وفقاً لمتغير القسم الدراسي

النسبة	العدد	المستوى الدراسي
40%	100	القسم الإعدادي
40%	100	القسم المتوسط
20%	50	القسم النهائي

الاجمالي	250	%100
----------	-----	------

أدوات الدراسة:

1- مقياس الكفاءة الذاتية المدركة اعداد/ الجبور (2002) تقنين الباحث

2- مقياس المهارات القيادية اعداد / ميسون عيسى (2021) تقنين الباحث

اولا: مقياس الكفاءة الذاتية المدركة اعداد/ الجبور (2002)

وهو من تأليف (Sherer et al, (1982) وتعريب وأدته للعربية الجبور (2002) والمقياس مكون من (17) فقره والمقياس بصورته الاصلية يتمتع بمعايير صدق وثبات عالية حيث أوجد له شيرير معايير صدق محك مع عدد من المقاييس هي قوة الانا، ومقياس رونبرج لتقدير الذات، ومقياس الكفاءة في العلاقات الشخصية المتبادلة، وقامت باستخراج دلالات الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرصه على (10) محكمين من المختصين في علم النفس والتربية في الجامعة الأردنية، حيث اعتمدت معيار اتفاق تسعة محكمين على صلاحية الفقرة ووضوحها لتبقى ضمن المقياس، كما تم استخراج دلالة الصدق التمييزي للمقياس، كما قامت معدة المقياس باستخراج دلالات الثبات بأسلوب الاختبار وإعادة الاختبار (test – re-tesr) ، عن طريق تطبيق المقياس على عينة مكونة من (40) طالبا وموظفا، وذلك بعد مرور أسبوعين على انتهاء التطبيق الأول، إذ بلغ معامل ثبات المقياس (0.79)، كما قامت (الجبور، 2002)، بالتأكد من وضوح فقرات المقياس عن طريق تطبيقه على عينة من الجنسين مؤلفة من (25) فرداً، حيث تبين وضوح فقرات المقياس بصورته النهائية.

الكفاءة السيكومترية للمقياس كما قام بها الباحث الحالي:

وقد قام الباحث الحالي بالتأكد من صدق اختبار الذكاء الوجداني باستخدام طريقة صدق المقارنة الطرفية، في ضوء محك درجات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، وذلك بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (30) طالبا من طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي وتحديد المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة الذاتية وايجاد الدرجات الكلية المقابلة لكل مجموعة من الطلاب على مقياس الكفاءة الذاتية وتوصل الى ان قيمة (ت) 7.66 دالة عند مستوى 0.01 (المجموعة المرتفعة م=64.15، ع=3.56)، (المجموعة المنخفضة م=50.27، ع=5.84) وقام الباحث الحالي بحساب الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية باستخدام اعادة التطبيق على عينة مكونة 30 طالب بالقسم المتوسط بكلية الملك عبدالله للدفاع الجوي بفاصل زمني

قدره 18 يوماً، وتوصل الى معاملات ثبات قدرها (0.87)، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.85) مما يؤكد ثبات المقياس وصلاحيته للدراسة الحالية.

ثانياً: مقياس المهارات القيادية اعداد/ ميسون عيسى السليم (2021) تقنين الباحث

مقياس المهارات القيادية من إعداد ميسون السليم (2021) وتم إعداده بصورته الأولى من (60) فقره دالة ومصاحبة للمهارات القيادية موزعة على ستة مهارات هي (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، واتخاذ القرار، والعمل الجماعي، وتوكيد الذات)، ويصحح المقياس بتدرج خماسي طبقاً لنموذج ليكرت، وقامت معدة المقياس بالتحقق من صدق المقياس عن طريق حساب صدق المحتوى وذلك بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال علم النفس والإرشاد النفسي في الجامعات الأردنية، حيث اظهر المحكمين توافق بنسبة 80% على صحة وملائمة فقرات المقياس، وكذلك تم حساب صدق البناء وذلك بتطبيق المقياس على عينة (30) خارج العينة الأساسية وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات وبين المقياس الكلي حيث تراوحت ما بين (0.266 - 0.787) وهذه قيم معاملات مقبولة ودالة احصائياً، وكذلك بين الابعاد التي تتبع لها الفقرات وتروحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.248 - 0.908) وكانت قيمها مقبولة ودالة احصائياً. وتم التحقق من ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ على مجموعة خارج العينة الأساسية مكونة من (30) وجاءت قيمها كما يلي:

جدول (2) ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي

المجال	الاتساق الداخلي	عدد الفقرات	الاختبار وإعادة الاختبار
مهارة التواصل	0.73	10	** 0.91
مهارة إدارة الوقت	0.74	10	** 0.85
مهارة حل المشكلات	0.86	10	** 0.90
مهارة اتخاذ القرار	0.77	10	** 0.92
مهارة العمل الجماعي	0.80	10	** 0.94
مهارة توكيد الذات	0.77	10	** 0.89
المهارات القيادية ككل	0.93	60	** 0.94

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عن مستوى 0.01

حيث تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس من (0.73 - 0.86) والمهارات القيادية ككل (0.93)، وهذه

الدرجات تشير الى ان جميع معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة.

وقام الباحث الحالي بالتحقق من الكفاءة السيكمترية كما يلي:

صدق المحكمين: قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم النفس التربوي والتربية الخاصة بالجامعات السعودية والعربية للحكم على مدى صلاحية المقياس وقام الباحث بإعادة صياغة وتعديل بعض العبارات التي أشار إليها الاساتذة المحكمين وقد تراوحت نسب اتفاق الاساتذة المحكمين على عبارات المقياس بين 85 % الى 100% وذلك يشير الى الصدق الظاهري للمقياس.

الاثبات بإعادة التطبيق:

قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس بطريقة إعادة التطبيق وذلك بتطبيق مقياس المهارات القيادية على عينة مكونة من (30) طالب من خارج العينة الاساسية للدراسة من طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي، ثم قام بإعادة تطبيق المقياس بعد (18 يوم) على نفس العينة، ثم ايجاد معامل الارتباط بين درجات العينة والدرجة الكلية في التطبيق الاول والثاني عن طريق معامل الارتباط بيرسون كما يوضح في الجدول التالي:

جدول (3) معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الاول والثاني		
المهارة	معامل الارتباط	الدالة
مهارة التواصل	0.75	دالة عند مستوى 0.01
مهارة إدارة الوقت	0.78	دالة عند مستوى 0.01
مهارة حل المشكلات	0.86	دالة عند مستوى 0.01
مهارة اتخاذ القرار	0.83	دالة عند مستوى 0.01
مهارة العمل الجماعي	0.79	دالة عند مستوى 0.01
مهارة توكيد الذات	0.85	دالة عند مستوى 0.01
المهارات القيادية ككل	0.94	دالة عند مستوى 0.01

يتبين من الجدول السابق ان معامل الارتباط بيرسون بين درجات العينة الاستطلاعية في التطبيق الاول والثاني 0.94 وهو دال عند مستوى 0.01 ، وتراوحت قيم معامل الارتباط للدرجات الكلية وفق كل مهارة ما بين (0.75 - 0.86) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يؤكد ثبات نتائج المقياس لدى عينة الدراسة.

نتائج الدراسة:

أولاً: نتائج التساؤل الرئيسي للدراسة: وينص الفرض على أنه: "توجد علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية" وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين درجات الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية وتوصلت الى النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (4)

يوضح قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجات المهارات القيادية ودرجات الكفاءة الذاتية المدركة (ن = 250)

المهارات القيادية	الكفاءة الذاتية المدركة	الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية
مهارة التواصل	*0.687	*0.875
مهارة إدارة الوقت	*0.379	*0.468
مهارة حل المشكلات	*0.656	*0.743
مهارة اتخاذ القرار	**0.645	*0.489
مهارة العمل الجماعي	*0.598	*0.578
مهارة توكيد الذات	*0.534	*0.562
الدرجة الكلية للمهارات القيادية	**0.678	*0.936

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عن مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين مهارة التواصل كأحد المهارات القيادية والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 مهارة إدارة الوقت كأحد المهارات القيادية والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين مهارة حل المشكلات كأحد المهارات القيادية والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.01 بين مهارة اتخاذ القرار كأحد المهارات القيادية والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين مهارة العمل الجماعي كأحد المهارات القيادية والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين مهارة العمل الجماعي كأحد المهارات القيادية والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.01 بين المهارات القيادية الدرجة الكلية والكفاءة الذاتية المدركة الدرجة الكلية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي.
ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول ومناقشتها، ونصه "ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي؟"
للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي ، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1.	عندما أضع الخطط أستطيع تنفيذها دوماً.	3.02	1.18	مرتفع
2.	إحدى مشكلاتي هي أنني لا أستطيع أن أركز على عملي عندما يجب عليا ذلك.	2.99	1.32	مرتفع
3.	إذا لم أتمكن من أداء عمل ما منذ المرة الأولى فاني استمر في المحاولة حتى أقوم به.	2.96	1.21	مرتفع
4.	عندما احدد انفي أهدافاً هامة نادراً ما أحققها.	2.92	1.08	متوسط
5.	أترك الأشياء قبل اتمامها.	2.85	1.16	متوسط
6.	إنني اتجنب مواجهة الصعوبات.	2.82	1.08	متوسط
7.	أنا لا أكلف نفسي عناء المحاولة عندما اواجه شيئاً معقداً.	2.77	1.11	متوسط
8.	عندما يكون لدي عمل منفرد غير ممل فاني اصر على اتمامه.	2.75	1.13	متوسط
9.	عندما أقرر القيام بعمل ما أقوم بتنفيذه مباشرة.	2.73	1.33	متوسط
10.	عندما أحاول أن أتعلم شيئاً جديداً فإنني اتخلى عنه في الحال إذا لم أنجح فيه منذ البداية.	3.18	.81	متوسط
11.	عندما تظهر مشكلات غير متوقعة في حياتي فإنني لا أتمكن من معالجتها.	3.18	1.18	متوسط
12.	إنني اتجنب محاولة تعلم الأشياء الجديدة عندما تبدو صعبة لي.	3.16	1.20	متوسط
13.	الفشل يدفعني إلى العمل باجتهاد اكبر.	3.14	1.19	متوسط
14.	أنا اشعر بعدم الاطمئنان حول قدرتي على عمل الأشياء.	3.13	1.23	متوسط
15.	انا شخص اعتمد على نفسي.	3.13	1.17	متوسط
16.	انا شخص اترجع بسهولة.	3.08	1.22	متوسط
17.	انا لا ابدو قادراً على التعامل مع معظم المشكلات التي تحدث في الحياة.	3.05	1.20	متوسط

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة تراوحت ما بين (2.73 - 3.18)، والانحرافات المعيارية تراوحت ما بين (0.81 - 1.33).

ويرى الباحث أنه يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء خوف بعض الطلبة وخصوصاً طلبة القسم الاعدادي من مرحلة الدراسة بالكلية وما تتضمنه من صعوبات، وما ينتظرهم بعد الانتهاء منها، وذلك يعود إلى قلة معرفتهم بإمكاناتهم وقدراتهم الذاتية في وحدودها، وعدم القدرة على تحديد أهدافهم وما يسعون لتحقيقه، كما قد يشعرون أنهم غير قادرين على فهم وإدراك قدراتهم وإمكاناتهم، وهذا بدوره ينعكس على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لديهم.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بل (2003.Bell)، التي أظهرت أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى الطلبة الجامعيين جاء متوسطاً، كما اتفقت مع دراسة سيني (2004.Saini)، التي أشارت إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية جاء متوسطاً لدى الطلبة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها، ونصه "ما مستوى المهارات القيادية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المهارات القيادية لدى طلاب كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي، كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المهارات القيادية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع

الجوي

الرتبة	الرقم	المهارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي
1	2	مهارة التواصل	4.12	0.42	مرتفع
2	4	مهارة إدارة الوقت	4.03	0.39	مرتفع
3	3	مهارة حل المشكلات	3.99	0.28	مرتفع
4	1	مهارة اتخاذ القرار	3.87	0.22	مرتفع
5	5	مهارة العمل الجماعي	3.71	0.41	مرتفع
6	6	مهارة توكيد الذات	3.70	0.38	مرتفع
		مستوى المهارات القيادية ككل	3.94	0.21	مرتفع

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (6) أن مستوى المهارات القيادية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي

جاء بمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي مقداره (3.94)، وأن المتوسطات الحسابية للمجالات تراوحت بين (3.71 -

4.12)، وبمستوى مرتفع للمهارات القيادية.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى طبيعة البيئة العسكرية، وما تتطلبه من مهارات قيادية يجب على الطلبة أن يتميزوا بها، حيث يسود هذه البيئة التواصل والعمل الجماعي وإدارة الوقت والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات، وكذلك العمل على توكيد الذات وإثبات نجاحه في العمل العسكري وتحقيق طموحه، وهذه المهارات والقدرات تمثل أبعاد أساسية للمهارات القيادية التي يجب أن يتحلى بها الرجل العسكري، وقد أشار العلوان (2011) إلى أن ارتفاع مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة بالكليات العسكرية يعزى إلى طبيعة البيئة الجامعية العسكرية، وما تتضمنه من مؤشرات تمنح الطالب القدرة على القيادة والتصرف واتخاذ القرار والتواصل مع القادة والافراد وكذلك بناء العلاقات والصدقات الناجحة.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث ومناقشتها:

ونصه: «هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة المهارات القيادية لدى طلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي تعزى الى متغير القسم الدراسي (اعدادي - متوسط - نهائي)؟» وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس المهارات القيادية وفقاً لمتغير القسم الدراسي، والجدول (7) يظهر النتائج.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس المهارات القيادية الكلية وفقاً

لمتغير القسم الدراسي

القسم الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاعدادي	100	3.05	0.60
المتوسط	100	3.89	0.58
النهائي	50	4.07	0.47
الكلية	250	3.93	0.56

يبين الجدول (7) أن هناك اختلافات واضحة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس المهارات القيادية وفقاً لمتغير القسم الدراسي، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس المهارات

القيادية وفقاً لمتغير القسم الدراسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	3.761	2	1.88	6.159	* 0.002
داخل المجموعات	116.625	247	0.305		
الكلية	120.386	249			

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

يبين الجدول (8) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) على مقياس المهارات القيادية، تعزى لمتغير القسم الدراسي، حيث بلغت قيمة «ف» المحسوبة (6.159) بمستوى دلالة (0.002). ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مقياس المهارات القيادية ككل بحسب

متغير القسم الدراسي

القسم الدراسي	الاعدادي	المتوسط	النهائي
المتوسط الحسابي	3.05	3.89	4.07
الاعدادي	--	0.16	*0.22
المتوسط		--	0.06
النهائي			--

- دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يبين الجدول (9) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط استجابات طلبة القسمين (المتوسط، والنهائي) من جهة ومتوسط تقديرات طلبة القسم (الاعدادي) من جهة ثانية، وذلك لصالح طلبة القسمين (المتوسط والنهائي). وهذه النتيجة تعني أن المهارات القيادية لدى طلبة القسمين المتوسط والنهائي في كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي كانت أفضل منها لدى طلبة القسم الاعدادي، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط استجابات القسمين (المتوسط والنهائي) لصالح طلبة القسم النهائي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اختلاف الطلبة في القسم الاعدادي مقارنة مع القسمين المتوسط والنهائي من حيث الخبرات الدراسية، إذ ما زال طلبة القسم الاعدادي يقعون في بداية مرحلة الدراسة بالكلية بعكس طلبة القسمين المتوسط والنهائي، ويمكن أن تكون الخبرات التي مر بها طلبة القسمين المتوسط والنهائي أقوى من الخبرات التي مر بها طلبة القسم الاعدادي، كمهارات التواصل، والعمل الجماعي، واتخاذ القرار، وإدارة الوقت، وحل المشكلات والمواقف التي تعرضوا لها مما اكتسبتهم خبرات دراسية عملية أكثر، وبمقارنة هذه الخبرات وتأثيرها على طلبة القسمين المتوسط والنهائي، يمكن الاستنتاج بأن مهارات القيادة لدى طلبة هذين القسمين ما زالت أقرب للصورة المثالية في أذهانهم التي تظهر نزعتهم الكبيرة لقيادة الآخرين.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع ومناقشتها:

ونصه: «هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي تعزى الى متغير القسم الدراسي (إعدادي - متوسط - نهائي)؟» وللإجابة عن هذا السؤال، تم

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس المهارات القيادية وفقاً لمتغير القسم الدراسي، والجدول (10) يظهر النتائج.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً

لمتغير القسم الدراسي

القسم الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاعدادي	100	4.05	0.47
المتوسط	100	3.89	0.58
النهائي	50	3.83	0.61
الكلية	250	3.93	0.56

يبين الجدول (10) أن هناك اختلافات واضحة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لمتغير القسم الدراسي، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (11) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الكفاءة

الذاتية المدركة وفقاً لمتغير القسم الدراسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	3.761	2	1.88	6.159	* 0.002
داخل المجموعات	116.625	247	0.305		
الكلية	120.386	249			

- دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

يبين الجدول (11) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، تعزى لمتغير القسم الدراسي، حيث بلغت قيمة «ف» المحسوبة (6.159) بمستوى دلالة (0.002). ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ككل

بحسب متغير القسم الدراسي

القسم الدراسي	الاعدادي	المتوسط	النهائي
المتوسط الحسابي	4.05	3.89	3.83
الاعدادي	4.05	0.16	0.06
المتوسط	3.89	--	*0.22
النهائي	3.83	--	--

- دال إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يبين الجدول (8) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط استجابات طلبة القسمين (المتوسط، والنهائي) من جهة ومتوسط تقديرات طلبة القسم (الاعدادي) من جهة ثانية، وذلك لصالح طلبة القسمين (المتوسط والنهائي). وهذه النتيجة تعني أن الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة القسمين المتوسط والنهائي في كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي كانت أفضل منها لدى طلبة القسم الاعدادي، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط استجابات القسمين (المتوسط والنهائي) لصالح طلبة القسم النهائي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اختلاف الطلبة في القسم الاعدادي مقارنة مع القسمين المتوسط والنهائي من حيث الخبرات الدراسية، إذ ما زال طلبة القسم الاعدادي يقعون في بداية مرحلة الدراسة بالكلية بعكس طلبة القسمين المتوسط والنهائي، ويمكن أن تكون الخبرات التي مر بها طلبة القسمين المتوسط والنهائي أقوى من الخبرات التي مر بها طلبة القسم الاعدادي، كمهارات التواصل، والعمل الجماعي، واتخاذ القرار، وإدارة الوقت، وحل المشكلات والمواقف التي تعرضوا لها مما اكتسبهم خبرات دراسية عملية أكثر، وبمقارنة هذه الخبرات وتأثيرها على طلبة القسمين المتوسط والنهائي، يمكن الاستنتاج بأن مهارات القيادة لدى طلبة هذين القسمين ما زالت أقرب للصورة المثالية في أذهانهم التي تظهر نزعتهم الكبيرة لقيادة الآخرين.

تفسير النتائج ومناقشتها

من خلال عرض نتائج الدراسة السابقة يتضح وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المهارات القيادية (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، اتخاذ القرار، العمل الجماعي، توكيد الذات) وكذلك الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كلية الملك عبد الله للدفاع الجوي، أي أنه كلما زادت الكفاءة الذاتية لدى طلبة الكلية كلما كانت لديهم لديهم مهارات قيادية بشكل أفضل، وقد بينت النتائج أن الكفاءة الذاتية المدركة لدى الطلبة جاءت بدرجة عالية وخصوصاً لدى القسم النهائي، وهذا يعني أن طلبة الكلية يمتلكون الكثير من القدرات والمهارات المعرفية والاجتماعية، وأنه بالتقدم في الدراسة بالكلية تزداد لديهم الكفاءة الذاتية المدركة وكذلك المهارات القيادية والتي هي من أهداف الكلية وتعمل من أجلها لأجل اكساب طلابها وصقلهم بتلك المهارات والكفاءات مما يؤهلهم لعملهم العسكري بأعلى كفاءة ممكنة مما يسهم في تحقيق

رؤية المملكة بكفاءة وفاعلية، وهذه النتائج تتفق ودراسة مرام حسين (2014)، ودراسة وان شهرزاد وفوزية اسمابي وإسماعيل (wan shahrzad, fauziah, Asmah B & Ismail,2012). وكذلك دراسة تشونجوهونج (Chiugiung (Huang, 2016). ودراسة صالح (2020)، والدعجاني (2014)، وأن (2013)، (sanderling (2020)، وعضو وامين (2019)، (pyle (2015)، الدسوقي (2018)، وكرماش (2016)، مصطفى (2015)، Delahaij & Van Dam (2017).

وكذلك بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الكلية تعزى لمتغير القسم الدراسي، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية لدى طلبة الكلية تعزى لمتغير القسم الدراسي (اعدادي - متوسط نهائي) لصالح القسمين المتوسط والنهائي، مما يؤكد بأنه مع التقدم بالدراسة بالكلية وبرامجها الدراسية والتدريبية مما يصل المهارات القيادية لدى الطلبة، والكفاءة الذاتية المدركة لديهم أيضاً، مما يسهم في تحقيق رؤية المملكة بكفاءة وفاعلية وهذا ما أكدته نتائج الدراسة بارتفاع متوسطات درجات اختبارات الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادة لدى طلاب القسمين المتوسط والنهائي عن لدى طلبة القسم الاعدادي، وأيضاً ارتفاع متوسطات درجات القسم النهائي عنه لدى القسم المتوسط، وهذه النتائج تتفق ودراسة كل من وفايز شلدان (2016) ، فوزية اسمابي وإسماعيل (2012) ، ايمان إبراهيم (2021)، فراونه (2014) ، والعتيبي (2003)، ودراسة الودتتاني (2017)، والشمري (2016)، ودراسة احمد الزعبي ورمزي يوسف (2014)، والعنزي (2007)، وكرماش (2016)، مصطفى (2015)، Delahaij & Van Dam (2017) ودراسة وان شهرزاد وفوزية اسمابي وإسماعيل (wan shahrzad, (2012). بينما اختلفت مع نتائج دراسة مرام حسين (2014).

توصيات الدراسة:

- من خلال عرض نتائج الدراسة الحالية وما توصل اليه الباحث من نتائج ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة يمكن وضع التوصيات التالية:
- الاهتمام بتدريس المهارات القيادية لطلبة كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي وذلك من اجل صقل مهارات الطلبة قيادياً.
 - فسح المجال امام الطلاب للتعبير عن آرائهم، واشراكهم في اتخاذ القرارات وحل المشكلات على الصعيد الدراسي والمهني والحياة العامة للطلبة وتبني أفكارهم الإبداعية.
 - عقد المزيد من الدورات التدريبية وورش العمل بهدف تحسين مستوى كل من الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات القيادية لدى طلبة الكليات العسكرية.

- استحداث برامج تعليمية وارشادية جديدة والسعي الى تفعيل الكفاءة الذاتية للطلبة وكذلك مهارات القيادة من مهارات التواصل وإدارة الوقت، وحل المشكلات، والعمل الجماعي.

البحوث والدراسات المقترحة:

- اجراء دراسات مشابهة على عينة تشمل طلبة الجامعات وكذلك مراحل تعليمية مختلفة ومع متغيرات جديدة.
- اجراء دراسات أخرى مشابهة للدراسة الحالية تتناول شرائح اجتماعية وفئات عمرية أخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.
- اجراء دراسات تتناول علاقة نمط الشخصية القيادية بأحد هذه المتغيرات كالأزدهار النفسي والأسلوب الإبداعي لحل المشكلات.
- اجراء دراسات تتناول علاقة الكفاءة الذاتية المدركة بأحد هذه المتغيرات المختلفة كالأزدهار النفسي والأسلوب الإبداعي لحل المشكلات.

Abstract

The relationship between perceived self- Efficiency and leadership skills among students of the King Abdullah Air Defense College in the light of the Kingdom's vision 2030

By Muhammad Nawaf Al-Balawi

The current study aimed to reveal the nature of the relationship between the two variables of the study, perceived self-efficacy, and leadership skills among students of the King Abdullah Air Defense College in the light of the Kingdom's vision 2030. To achieve this goal, the perceived self-efficacy scale and the leadership skills scale were used. Students of King Abdullah Air Defense College, and the results showed a positive, statistically significant relationship between the perceived self-efficacy and leadership skills of the study sample, as well as the presence of statistically significant differences between the average perceived self-efficacy degrees due to the academic department variable (preparatory - intermediate - final) in favor of the two intermediate sections. and the final, as well as the presence of statistically significant differences between the average leadership skills due to the variable of the academic department (preparatory - intermediate - final) in favor of the intermediate and final sections. And new guidance and seeking to activate students' self-efficacy as well as leadership skills from communication skills, time management, and solving problems, and teamwork, which contributes to achieving the Kingdom's vision efficiently and effectively.

Keywords: Perceived Self-Efficiency - Leadership Skills - Saudi Vision 2030

المراجع:

- ابوزليد، مرام حسين (2014): "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بمهارات حل المشكلات لدى طلبة جامعة القدس"، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة القدس، فلسطين.
- أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي. (2021)، درجة ممارسة المهارات القيادية لدى الطالبات في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة العلوم التربوية، 7 (2)، 267-300.
- بلخضر، مسعود سليمان (2016): "مدى توفر المهارات القيادية بمؤسسة فريثال بعنابة ودورها في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين"، مجلة دراسات جامعة عمار تلجي الاغواط بالجزائر، (27) 114 - 127.
- البلوي، محمد نواف عبدالله (2009): "أثر برنامج تدريبي قائم على التحصين ضد الضغط وإدارة الوقت في خفض ضغوط العمل وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى المعلمين في منطقة الجوف في السعودية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية.
- حمدي، نزيه وادود، نسيم (2000): "علاقة الفاعلية الذاتية المدركة بالاكنتاب والتوتر لدى طلبة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية"، دراسات (1) 27، 118 - 131.
- الدسوقي، محمد غازي (2018): "نموذج العلاقات السببية بين التوجه المستقبلي وكفاءة الذات الاكاديمية المدركة والدافع لتجنب الفشل والتعلم المنظم ذاتياً والمعدل الأكاديمي، مجلة كلية التربية - جامعة جنوب الوادي، 37، 16 - 103.

- الدعجاني، نورة حمد (2014): "مساهمة الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات جامعة ام القرى بمكة المكرمة من وجهة نظرهن" رسالة ماجستير منشورة، جامعة ام القرى، قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الربيع، فيصل الخليل (2020): "الفضول المعرفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة جامعة اليرموك"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، 40 (2)، الأردن.
- الربيع، فيصل خليل (2020): "الفضول المعرفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة جامعة اليرموك"، مجلة اتحاد الجامعات العربية 40 (2)، 35 - 52.
- الزعبي، احمد محمد، يوسف، رمزي خليل (2014): "العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى الطلبة المراهقين الموهوبين في مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز"، مجلة الطفولة العربية، مجلد (15)، ع (60)، الأردن.
- الزيندي، سميرة عبدالله (2022): "دور الأنشطة الطلابية في تنمية المهارات القيادية لدى طالبات كلية الصيدلة في جامعة القصيم"، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، 6 (27)، 307 - 356.
- الزيات، فتحي (2001): "علم النفس المعرفي، مداخل ونماذج ونظريات" القاهرة، دار النشر للجامعات.
- الشاعر، حسين سليم سالم (2016): "الإبداع الإداري وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري مدارس وكالة غوث الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر.
- الشاعر، حسين سليم سالم. (2016)، الإبداع الإداري وعلاقته بالمهارات القيادية لدى مديري مدارس وكالة العون الدولية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة غزة.
- شلدان، فايز كمال (2017): "دور كلية الشرطة الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية المهارات القيادية لدى طلبتها وسبل تطويره"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية - المجلد السادس - ع(20) - فلسطين.
- شلول، إيلاف هارون رشيد (2021): "الكفاءة الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى طلبة الجامعة الأردنية في الأردن"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية - المجلد (12) - ع(20) عدد خاص - فلسطين.
- الشمري، غربي مرجي (2016): "المشاركة في المجالس الاستشارية الطلابية ودورها في تمكين أعضائها من القدرات القيادية"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 5 (6)، 1-15.
- صقر، سارة السيد أحمد (2021): "فعالية برنامج تدريبي قائم على نموذج التفاوض المتعلم في تحسين التفكير الجانبي والكفاءة الذاتية الأكاديمية لطلبة كلية التربية"، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية جامعة كفر الشيخ.
- الطهراوي، كمال حسن عطية (2015): "المهارات القيادية لدى أعضاء المجالس الطلابية وعلاقتها بمستوى الأنشطة الطلابية في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا - جامعة الأقصى، غزة - فلسطين.
- العامري، حمد، والشبيبة، أمل، العجمي، ليلي، وبنو غرابية، لمياء (2020): "الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة بسلطنة عمان، المجلة العربية المفتوحة للعلوم ونشر الأبحاث / مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4 (31)، 43 - 70.
- العتيبي، محمد (2003) ، المهارات القيادية لدى الضباط العاملين في وزارة الداخلية والطيران في مدينة الرياض وعلاقتها بكفاءة أدائهم، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- العجمي، محمد حسنين، (2010)، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط2 عمان: دار المسيره للنشر والتوزيع.
- العرسان، ساحر. (2017)، الكفاءة الذاتية الاكاديمية ومهارة كل المشكلات لدى طلبة جامعة حائل والعلاقة بينهما في ضوء بعض المتغيرات مجلة العلوم التربوية والنفسية، 18 (1) 593 - 620.
- العلوان، أحمد، والمحاسنة، رندة (2011): "الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية بجامعة اليرموك، 7 (4)، 399 - 418.
- علوان، سالي (2012): "الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد"، مجلة البحوث التربوية النفسية - جامعة بغداد، 9 (33)، 224 - 248.
- العنزي، خالد، (2007) ، تقويم المهارات القيادية في حرس الحدود، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
- الغافري، حمد بن حمود بن سليمان (2021): "الكفاءة الاكاديمية المدركة وعلاقتها بإستراتيجيات التعلم والدراسة والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة (سلطنة عمان)، المجلة العربية للعلوم التربوية النفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب، مجلد (5)، عدد (23) ص ص 151 - 186، عمان.
- فراونة، عامر محمد، (2014) فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات القيادية لدى طلاب المرحلة الثانوية رسالة ماجستير منشورة الجامعة الإسلامية بغزة قاعدة معلومات دار المنظومة.
- قسطنطينية، اسيا جبار (2021): "مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات المدرسة العليا للأساتذة"، مجلة العلوم النفسية والتربوية 7 (3)، الجزائر.
- الكركي، وجدان خليل عبدالعزيز (2021): "الاسهام النسبي لمكونات الكفاءة الذاتية المدركة في دافعية التعلم عن بعد لدى طلبة جامعة مؤتة"، مجلة التربية - جامعة الازهر كلية التربية بالقاهرة، العدد (190) الجزء (2)، القاهرة.
- محمد، أحمد علي الحاج (2011)، التخطيط التربوي الاستراتيجي الفكر والتطبيق، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- المغامسي، محمد (2007): "القيادة التربوية والمهارات القيادية اللازمة لقيادة المؤسسات التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الرياض، السعودية.
- مليكه، لويس (1989): "سيكولوجية الجماعة والقيادة"، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- الوديناني، محمد معيض (2017): "الأنماط القيادية الطلابية الممارسة في الأنشطة الجامعية كما يتصورها الطلبة ومشرفوهم"، المجلة التربوية في الكويت، 32 (12)، 239 - 297.
- يونس، ياسمينا محمد (2018): "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى عينة من طالبات ومعلمات رياض الأطفال"، المجلة التربوية، (52)، 558 - 630.

المراجع الأجنبي

- Avolio, B., & Gardner, w. (2005) **Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership.** Leadership Quarterly, 16 (3), 315 - 338.

- BANDURA, a & Wood, R. (1989). **Effect of perceived Controllability and performance Standards on self-regulation of Complex Decision Making and Self Efficacy.** Journal of Personality and Psychology, 56 (5), 805 – 814.
 - Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The Exercis of Control.** NY: Freeman and Company.
 - Bisland, A. (2004). **Developing Leadership skills in young gifted student.** Journal Articles Reports – Descriptive, 80, 24-27.
 - Chiungjung Huang, (2016). **Achievement Goals and self- Efficacy: a Meta Analysis, Graduate Institute of Education National Changhua university of Education 1 Sinda Road, Changhua, 2005 8 , Taiwan.**
 - Desmaliza, D. & septianib, T. (2018) **student's self- Efficacy and their speaking skill At lower secondary school, Advances in social science,** Education and Humanities Research 115, 122 – 127.
 - Harahsheh, A. (2017). **Perceived self-efficacy and its relationship to achievement motivation among parallel program students at Prince Sattam University.** International Journal of Psychological Studies, 9(3), 21.
 - Karagianni, D., Montgomery, A.J.(2018). **Developing leadership skills among adolescents and young adults: a review of Leadership Programmers,** International Journal of Adolescence and Youth, 23:1, 86 -98, DOI: 10.1080/02673843.1292928.
 - Karnes, K.(1999). **Developing Leadership in gifted youth. Information analyses.** Journal Articales, Reports – Descriptive, 21(1),7.
 - Massoni, E.(2011). **Positive Effects of Extra Curricular Activities on Students.** ESSAI, College of Dubage 9 (27), 1-4.
 - Merriman, L. (2012). **Developing academic self- efficacy: strategies to support gifted elementary school students. Master thesis.** School of education and counseling psychology university of California.
 - Pajares, F. (1999). **Self-Efficacy, Motivation Constructs, and Mathematics Performance of Entering Middle School Students.** Journal of Educational Psychology, 24 (2), 124 – 139.
 - Plye, L. (2013). **Changes in leadership self – efficacy, leader identity, capacity for social responsible leadership and curiosity due to structured leader development program.** Dissertation Unpublished Doctoral, James Madison University.
 - Rosa-Grau. (2001). **Moderator Effects of Self-efficacy on Occupational Stress. Psychology in Spain,** 5 (1), 84 – 112.
 - Schunk, D., H. & Gunn, T., P. (1986). **Self-efficacy and skill development: Influence of task strategies and attributions.** Journal of Educational Research, 79, 238-244.
 - Shell, D., Covine, C & Bruning, R. (1995). **Self-Efficacy, Attribution and outcome Expectancy Mechanisms in Reding & Writing Achievement,** Journal of Educational Psychology, 87, 3, 386 – 398.
 - Wan Shahrazad, W. S., Fauziah I., Asmah Bee, M. N. & Ismail B. (2012). **A cooperative study of self-esteem, leadership and resilience amongst illegal motorbike racers and normal adolescents in Malaysia.** Asian Social Science, 8 (8), 61 - 68.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in organizations.** New Jersey: Pewarson Prentice Hall.