

درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة وسبل تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

هند خالد الضمور، صالح عليما*

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد درجة توافر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة وسبل تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تكون مجتمع الدراسة (٥٥٦) عضو هيئة تدريس وتم أخذ المجتمع كاملاً كعينة للدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانة تكونت من (٤٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات للكفايات الإدارية، وتم التحقق من صدقها وثباتها بعرضها على مجموعة من المحكمين، حيث توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة جاءت بتقدير درجة متوسطة كما يراها أعضاء هيئة التدريس، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الكفايات الإدارية تعزى للجنس ونوع الكلية، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية على متغير الرتبة الأكاديمية ولصالح أستاذ مساعد، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظام الحوافز والمكافآت للقادة الأكاديميين في جامعة مؤتة بشكل يدفعهم إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من التقدم والإنجازات.

الكلمات الدالة: الكفايات الإدارية، القادة الأكاديميين، جامعة مؤتة.

المقدمة

فتعتبر الإدارة المسؤول الرئيسي عن انجاز أهداف المجتمع وتغييره إلى الأفضل وتحقيق التنمية والتجديد والإصلاح والتطوير، كما أنها تعد السبيل الأمثل لبناء التقدم وقهر التخلف، على اعتبار أن جوهر الفرق بين التقدم والتخلف يكمن في الهوة الإدارية، فالتقدم ينطوي على بلوغ المجتمع مرحلة عالية من الكفاءة الإدارية تؤهله لتحقيق أهدافه وزيادة معدلات الإنتاج، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة المطردة في حركة التقدم، أما التخلف فينطوي على قصور النمط الإداري المتبع في الوصول إلى المعدلات التنموية المرجوة لتحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته (احمد، ١٩٩٦).

وتتحدد كفاءة أداء المؤسسات التربوية إلى حد كبير بمستوى كفاءة مواردها البشرية التي تضطلع بدور أساسي في تسيير دفة الأمور في هذه المؤسسات وينعكس الأداء الجيد للقيادات والكيفية التي تدار بها المؤسسات التربوية والأسلوب القيادي الممارس بشكل مباشر على أداء العاملين في المؤسسات وروحهم المعنوية، ويتوقف نجاح وقدرة القائد على أداء المهام المكلف بها على لامتلاكه لمجموعة من الكفايات التي تمكنه من تخطيط العمل وتوجيهه وترتيب الأولويات واستشراف المستقبل (حامد، ٢٠٠٩).

تتمثل الكفايات الإدارية في عالم المنظمات البراعة والحذاقة التي تمكن القادة من أداء المهام والوظائف الإدارية المطلوبة

تعد العملية التربوية ضمن أولويات المجتمع كونها تنصب على إعداد الأجيال وتنشئتهم واستثمارهم، كعنصر فعال لمواجهة التحديات التي يشهدها العالم في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية وخصوصاً في البلاد النامية التي تعتبرها أداة لتطوير وتقديم المجتمع باستغلالها للطاقات المتوفرة لديه واستثمارها بالاتجاه المرغوب فيه إلى أقصى حد ممكن.

ونظراً لأهمية التعليم فقد بدأ الاهتمام من قبل المهتمين بالتعليم بالعنصر الإداري في المؤسسات التعليمية، إدراكاً منهم بأن للعنصر الإداري دوراً كبيراً في متابعة العملية التعليمية وصولاً لتحقيق الأهداف التربوية، فتعد الإدارة حجر الزاوية في العملية التعليمية والتربوية، وهي المرتكز الأساسي لنجاحها والوسيلة الفاعلة لتحقيق أهدافها وغاياتها وقدرتها على تأدية رسالتها وجعلها أكثر قدرة واستعداد على تلبية احتياجات خطط التنمية في جميع المجالات في المجتمع (الدليمي، ١٩٩٥).

* قسم الإدارة وأصول التربية، جامعة اليرموك، الأردن. تاريخ استلام البحث ٢٠١٥/١٢/٢١، وتاريخ قبوله ٢٠١٦/١/٢٠.

وجدانية وكفايات أدائية ونفس حركية وإنتاجية. فالكفاية لدى القادة الإدارية تتشكل نتيجة اكتساب، وتكامل، وتراكم عدد من المهارات ذات العلاقة ببعضها البعض، مع بعض المعلومات المرتبطة بها لدى الفرد. وبذلك فالكفايات الإدارية تتمثل بامتلاك القائد الأكاديمي للمعلومات والمهارات والقدرات اللازمة لتحقيق مستوى مقبول من الأداء وهي بشكل آخر تعبير عن مدى مناسبة القائد بهذه الإمكانيات للقيام بهذه الإمكانيات للقيام بالمهمة المطلوبة.

فالكفاية الإدارية من أبرز المصطلحات والاتجاهات الإدارية والتنظيمية الحديثة التي تهتم ببناء العلاقات الإنسانية وإدارة العنصر البشري. مما يعني السعي لتكوين قاعدة وظيفية طبقاً لمعايير تحقق أعلى درجات الجودة في الأداء والانجاز المتميز. وقد احتل موضوع الكفاية الإدارية أهمية كبيرة في العديد من المؤسسات الباحثة عن التميز ودفعها ذلك إلى البحث عن أفراد مرهلين لديهم قدرة على الاستثمار الأمثل للموارد وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة بفاعلية (هلال، ٢٠١٠).

فالتعليم الركيزة الأساسية لتطوير أي بلد ودفع عجلة التقدم فيه، وله أهمية بارزة في زيادة التنمية وتحقيقها بكافة أشكالها، وكذلك الارتقاء بحركة التقدم والازدهار والوصول إلى مصاف الدول المتقدمة. وتحل الجامعة مكانة مرموقة في منظومة التعليم فهي تقع على قمة السلم التعليمي، وبحكم هذه المكانة فإنها مسؤولة ليس فقط عن تطوير ذاتها، إنما هي مسؤولة أيضاً عن تطوير منظومة التعليم ككل. فتعتبر الجامعات رمزاً لنهضة الشعوب والأمم وعنواناً لحضارتها ورفقيها، ومحوراً جوهرياً تدور حوله الحياة الثقافية بمعناها الشامل وبأبعادها الفكرية والأدبية والعلمية والتكنولوجية، فلا يقتصر دور التعليم الجامعي على إعداد وتدريب الكوادر البشرية وخلق القيادات بل إنه يتضمن تطوير المجتمع والمساهمة في تطوير البحث العلمي لخدمة قضايا المجتمع وحل مشكلاته وأهم مصدر لتغذية المجتمع بالكوادر البشرية المؤهلة التي يُهدى بنورها في المستقبل، فالجامعة مجتمعاً بشرياً تربوياً تظهر فيها أنواع متعددة من المواقف، وتنشط بداخلها صور مختلفة من التفاعل، وتتضح بين أفرادها أشكال متنوعة من العلاقات، وهي تهدف إلى تزويد طلابها بالمعلومات والخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات، التي تسهم في تشكيل الجوانب الأساسية في الشخصية (الرويلي، ٢٠٠٩).

يرجع الاهتمام بالكفايات والمهارات الإدارية إلى نهاية عقد السبعينات عندما بدأ الأمريكيان بالتفكير في البحث عن أسباب نجاح الشركات ومنظمات الأعمال والأفراد، حيث وصلوا إلى

منهم بطريقة سليمة ومتميزة. فالإداري الماهر هو الذي يمتلك القدرات الفكرية والسمات السلوكية التي تمكنه من كيفية التأثير في الآخرين وقيادتهم لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية. فالكفايات الإدارية تمثل سلوكيات نتجت وتكونت من خلال التطبيق الصحيح للنظريات والتقنية وكذلك الإرشادات السلوكية التي إذا طبقت التطبيق الصحيح فإنها تطور وتحسن المهارات الإدارية لدى المديرين (Flonders, 1985).

أما بارنز وتايور (Barnes and Taylor, 1988) فيعرفا الكفايات بأنها المعارف والمهارات والقدرات التي يكتسبها الفرد لتصبح جزءاً من سلوكه، الأمر الذي يمكنه من أداء سلوكيات مرضية في المجالات المعرفية والانفعالية والحركية، وتبين هذه الكفايات الأغراض التعليمية للبرنامج الذي يقوم الفرد بدراسته، وتكتب في صورة أهداف محددة يجب تحقيقها.

فالكفاية الإدارية: "هي الترابط المتناغم لمجموعة السمات الشخصية والمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم والمعتقدات التي يكتسبها الفرد والتي تساعده على انجاز مهامه بكفاءة وفاعلية" (الفار، ٢٠٠٨). ويحدد مدى امتلاك القائد لتلك الكفايات معالم الأداء الإداري فضلاً عن متغيرات إدراك الدور ومتغيرات الموقف الأمر الذي يجعل تحديد الكفايات الإدارية وتوافرها لدى القادة التربويين أمراً ضرورياً في جميع مواقعهم الإدارية (طويل، ١٩٩٨).

لقد جاء مفهوم الكفايات إلى مجال التربية ليعمل على تحسين مستويات المؤسسات التربوية بصفة عامة، من خلال التركيز على الكيف في إعداد الأفراد وتدريبهم للوصول بهم إلى درجة عالية من الإتقان وقد عرفت البرامج التي بنيت وفق هذا المفهوم بالبرامج القائمة على الكفايات (درويش، ٢٠٠٦).

فتتعاظم أهمية دور القادة الأكاديميين وكفاياتهم وقدراتهم في تسيير مهام إدارتهم انطلاقاً من الدور الحيوي الذي تلعبه المؤسسات التربوية في دفع عجلة التنمية والتطور في المجتمع. من هنا تبرز الحاجة إلى التعرف على مستوى كفاءة هؤلاء القادة في مختلف القدرات الإدارية وأكثر هذه القدرات إلحاحاً لممارسة أعمالهم. فلا بد أن يتمتع القادة التربويين في مختلف المستويات الإدارية بمهارات معينة تعينهم على أداء المهام الموكولة إليهم. وإذا كانت هذه المهارات أساسية ولا غنى عنها، فإن أهميتها تختلف من مستوى إداري إلى آخر وربما من إدارة إلى أخرى. فالمهارات التي يحتاج إليها القادة في المستويات الإدارية العليا قد تختلف عن تلك التي يحتاج إليها من هم في المستوى الأدنى (السويطي، ٢٠١١).

كما وصنف حجي (٢٠٠٠) الكفايات الإدارية اللازمة للقائد الأكاديمي للممارسة دوره القيادي إلى كفايات معرفية وكفايات

الدراسة أن مديرو التربية والتعليم يمارسون الكفايات الإدارية بدرجة عالية من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر رؤساء الأقسام في مديرياتهم.

وأجرى المالكي (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات الإدارية والفنية المتوفرة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر المديرين والمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف والبالغ عددهم (٣٤) مديراً، و(٢٥٣) معلماً من معلمي المدارس الثانوية بمدينة الطائف. وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع الكفايات الإدارية والفنية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمين جاءت متوفرة بدرجة متوسطة.

وأجرى عليما (٢٠٠٦) دراسة حول الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، شملت عينة الدراسة (٣٠٩) عضو هيئة التدريس في كليات جامعة اليرموك العلمية والإنسانية، حيث توصلت الدراسة إلى أن مجالات الكفايات بحس أهميتها في الكليات العلمية والإنسانية جاء متوافق بشكل عام وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلمية والإنسانية وفقاً للرتبة الأكاديمية ولصالح الرتبة الأعلى، وأوصت الدراسة بالإفادة من الكفايات الأدائية في تصميم برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتقويم الإداريين فيها من حيث الأعداد والتدريب.

وإضافة إلى ذلك، أجري ماب (Mapp, 2007) دراسة استكشافية هدفت إلى التعرف على الكفايات القيادية وتنميتها لإداري كليات المجتمع. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٥) مديراً من ذوي الكفايات القيادية المتفاوتة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجات متفاوتة في مهارات القيادة والاتصال، والتخطيط الاستراتيجي، وتسوية النزاعات بين إداري كليات المجتمع كما أن أفضل الطرق لاكتساب الكفايات الإدارية يتم من خلال الندوات، والتدريب العملي باستخدام التجارب المباشرة، وبرنامج إعداد القادة التربويين، والمحاضرات الدراسية.

وإضافة إلى ذلك، أجري الفار (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات المهنية الحالية والمستقبلية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها من وجهات نظر المديرين ورؤسائهم في الضفة الغربية في مجالات: إدارة الموارد المالية والبشرية، والتخطيط الإداري، والإشراف على عمليتي التعليم والتعلم. وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات المهنية الحالية لمديري المدارس الثانوية الحكومية كانت بدرجة متوسطة، في حين الكفايات المهنية المستقبلية بدرجة مرتفعة.

أن تنمية القدرات والكفايات الإدارية وتحفيزها ووضعها في الأماكن المناسبة تمكنهم من تحقيق جودة الأداء. لذا قامت بوضع إستراتيجية للبحث عن القدرات الإدارية المتميزة والمبدعة وتوزيعها في كل قسم وإدارة داخل المنظمة، بالإضافة إلى الاستفادة من خبرات الأجنبي لإعادة إنعاشها. ومن ثم نظراً لنجاح التجربة وحاجة المؤسسات المتزايدة على مختلف مستوياته بالإضافة إلى التنافس ما بين المؤسسات أصبح الاهتمام بدراسة واقع المؤسسات وحاجاتها ومدى توفر الإمكانيات والمهارات اللازمة لإدارتها لدى قادتها، ومن أهم الأولويات لديها، فأصبحت تركز على وجود الكفاءات ذات الإمكانيات البارزة والحفاظ عليهم وتدريبهم وتمكين وجودهم بالمؤسسات واستثمارهم في تطوير وتحديث المؤسسات (جروان، ٢٠٠٨).

ويرى بيكيت (Pickett, 1998) أن هناك عدة أسباب تجعل من الكفايات الإدارية أهمية كبيرة منها:

١. تحسين أداء المشروع الكلي وزيادة التنافسية.
٢. زيادة فعالية التدريب والتطوير والتغيير الثقافي.
٣. المساهمة في التحسين والتخطيط والتوظيف والاختيار في الموارد البشرية.
٤. معالجة الفجوة بين المهارات الواقعية والمأمولة.

وقد قامت الباحثة بمراجعة العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث كدراسة يدك (٢٠٠١) حول الكفايات الإدارية المعاصرة التي يمارسها مديرو التربية والتعليم، ومعرفة درجة ممارسة مديري التربية والتعليم في الأردن لها تم تحديد قائمة الكفايات الإدارية وقد تألفت من (٩٢) كفاية إدارية، موزعة على ثمانية مجالات هي: القيادة الاتصال والعلاقات الإنسانية وإدارة المنظمة وتخطيط وتطوير المنهج وإدارة الموارد البشرية وإدارة التعليم السياسة والسلطة التربويتين والقيم والأخلاق القيادية.

دراسة دوفيرتي (Dougherty, 2002) دراسة هدفت إلى تحديد الكفايات الإدارية لمديري المدارس في أريزونا، وتم جمع البيانات والمعلومات عن طريق المقابلات التي أجريت مع هؤلاء المديرين. وأظهرت نتائج الدراسة بأن مديري المدارس يمتلكون (٥٤) كفاية إدارية تم فرضها عليهم من قبل وزارة التربية، كما توجد درجات متفاوتة في استخدام مديري المدارس لهذه الكفايات وتطبيقها.

وإضافة إلى ذلك، أجري يدك (2005) التي هدفت إلى التعرف على الكفايات الإدارية المعاصرة التي يمارسها مديرو التربية والتعليم في الأردن. وتكونت عينة الدراسة (٣٣) مدير تربية وتعليم، و(٢٦٤) رئيس قسم. ومن أهم النتائج التي توصلت إليه

جودة هذه المؤسسات وبالتالي انعكاساتها على تنمية المجتمع المحلي، ومن هنا فقد حاولت الدراسة الحالية التعرف على الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة البحث وأسئلته

يقوم القادة الأكاديميين في مختلف المستويات الإدارية بدور فاعل ومؤثر في قيادة مؤسساتهم نحو تحقيق أهدافها وغاياتها، وتتحدد كفاءة أداء هذه المؤسسات إلى حد كبير بمستوى كفاءة مواردها البشرية التي تضطلع بدور أساسي في تسيير دفة الأمور في هذه المؤسسات. وعليه ولكي تحقق هذه المؤسسات أهدافها، فإنه لا بد أن يتمتع القادة فيها في مختلف المستويات الإدارية بمهارات معينة تعينهم على أداء المهام الموكولة إليهم. وفي المؤسسات التربوية تتعاضد أهمية دور القادة الأكاديميين في تسيير مهام إدارتهم انطلاقاً من الدور الحيوي الذي تلعبه هذه المؤسسات حالياً باعتبارها المحور الأساس في دفع عجلة التنمية والتطور في المجتمع. وإذا كان الأمر كذلك فإن القادة الأكاديميين يمثلون حجر الأساس في قدرة هذا المجتمع على تحقيق أهدافه، ومن هنا تبرز الحاجة إلى التعرف على مستوى الكفايات الإدارية وأكثرها إلحاحاً لممارسة أعمالهم.

وبإيجاز فإن هذه الدراسة تسعى إلى التعرف على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة أعضاء هيئة التدريس وسبل تطويرها، بحيث تحاول الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ في إستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات: الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية؟

أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تطويرها من وجهة نظرهم، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد درجة توافر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى عليمات (٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى أداء قادة الدوائر الغدارية لمهامهم في جامعة اليرموك من وجهة نظر العاملين معهم، والتعرف على الفروقات في مستوى الأداء وفقاً للمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعة والبالغ عددهم (٧٧٧) عاملاً وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى أداء قادة الدوائر الإدارية لمهامهم عالي، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والمؤهل وسنوات الخبرة.

أجرت مشاتلة (٢٠١٢) دراسة في الأردن هدفت إلى معرفة دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس في الأردن. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الذين اشتركوا في الجائزة بالدورتين الأولى والثانية للعامين في جميع مديريات التربية والتعليم في الأردن والبالغ عددهم (٥١٢) مدير ومديرة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة استبانته موزعة على سبعة مجالات هي: مجال الكفايات الذاتية (الشخصية)، ومجال التخطيط الإستراتيجي، ومجال إدارة الوقت، ومجال إدارة الموارد المالية والمادية، ومجال اتخاذ القرارات، ومجال خدمة المجتمع المحلي، ومجال تكنولوجيا المعلومات، وكذلك استخدمت الباحثة المقابلات. وقد أظهرت نتائج الدراسة دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس في الأردن جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء في المجال الأول الكفايات الذاتية (الشخصية) تلاه مجال إدارة الوقت، في حين جاء في المرتبة الأخيرة مجال خدمة المجتمع المحلي.

أجرى بولنلي (Bolante, 2013) دراسة في نيجريا هدفت إلى معرفة مدى توفر الكفايات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في جنوب غرب نيجريا. اتبعت الدراسة المنهج المسحي الوصفي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصدية والمكونة من 154 مديراً ومديرة، و770 معلماً ومعلمة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبانته مكونة من الاستبانته موزعة على أربعة مجالات هي: الكفايات الإدارية، والكفايات الشخصية، والكفايات الفنية، وكفايات التعامل مع الآخرين. وقد أظهرت النتائج أن جميع الكفايات الإدارية متوفرة لدى مديري المدارس الثانوية بدرجة مرتفعة.

وفي ضوء ما تقدم يتضح ضرورة امتلاك القادة الأكاديميين في مختلف المؤسسات التربوية للكفايات الإدارية، لما لها دور فعال في تحقيق الأهداف المرسومة والتي من شأنها تحسين

الذاتية والإنسانية والإدراكية والفنية والمهنية التي تتوفر لدى القادة الأكاديميين ليتمكنوا من القيام بمهامهم الإدارية. القادة الأكاديميين: هم عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة مؤتة.

الطريقة والإجراءات

تتناول الطريقة والإجراءات وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، والأداة التي تم استخدامها ودلالات صدقها وثباتها وتحديد متغيرات الدراسة وإجراءاتها والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلتها.

منهج البحث

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأسلوب الوصفي المسحي من خلال توزيع الاستبانة وجمعها وتحليلها إحصائياً بالأساليب المناسبة للوصول إلى إجابات أسئلة الدراسة.

مجتمع البحث وعينته

تم أخذ مجتمع الدراسة بشكل كلي والذي تألف (٥٥٦) عضو هيئة تدريس من الجنسين في الكليات العلمية والإنسانية ممن هم برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، ومساعد، في جامعة مؤتة للعام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ م، وتم أخذ (٣٠) عضو هيئة تدريس لغايات التحقق من ثبات أداة الدراسة وتم توزيع (٥٢٦) استبانة على مجتمع الدراسة حيث تم استرجاع (٤٩٨) استبانة تمثلت بعينة الدراسة النهائية والجدول (١) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس:

والجدول (٢) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب مستويات متغيراتها

أداة البحث

تم تطوير استبانته تكونت من جزأين، اشتمل الجزء الأول على المتغيرات الشخصية للمستجيبين (الجنس، الرتبة، الكلية) وتكون الجزء الثاني من الفقرات التي تقيس درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين وبلغ عدد الفقرات (٤٨) فقرة. وتم الاستجابة على هذه الفقرات وفق سلم ليكرت الخماسي.

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
5	4	3	2	1

الجدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد
ذكر	٤٨٢
معلمة	٧٤
العدد الكلي	٥٥٦

التعرف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة. - التوصل لمقترحات تسهم في توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والتوصل لمقترحات إستراتيجية لتطويرها.

أهمية البحث

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تناولها أحد المفاهيم الإدارية الهامة والتي تؤثر بشكل مباشر في رسم معالم الأداء الإداري وتقديم مقترحات تسهم في توافرها وتدعيمها لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة؛ إذ تكشف عن درجة توفر الكفايات الإدارية وممارستها في المؤسسات التربوية متمثلة في جامعة مؤتة، التي تعمل في بيئة من أبرز سماتها التطور والتجديد؛ لذا فإن الاستجابة لهذه التطورات يعد ضرورة ملحة يمكن تحقيقها من خلال دراسة الكفايات الإدارية التي تعتبر إحدى الوسائل الأساسية الداعمة لهذه المؤسسات للوصول إلى التميز.

حدود البحث ومحدداته:

اقتصرت الدراسة على التعرف على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة للعام الدراسي الصيفي ٢٠١٤-٢٠١٥م. وتحدد نتائج الدراسة بمدى صدق وثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة.

مصطلحات البحث

الكفايات الإدارية: "مجموعة من المهارات والمتطلبات التي يملكها المدير ليتمتع بالمقدرة على الاداء الجيد بشكل يعكس القوة والمقدرة على تحقيق المطلوب منه" (حجي، ٢٠٠٥). وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: مجموعة المعارف والمهارات

الجدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

العدد الكلي	العدد	المستوى	المتغير
٤٩٨	٤٣٦	ذكر	الجنس
	٦٢	أنثى	
٤٩٨	٢٦٤	العلمية	الكلية
	٢٣٤	الإنسانية	
٤٩٨	١٥٣	أستاذ	الرتبة الأكاديمية
	١٧٢	أستاذ مشارك	
	١٧٣	أستاذ مساعد	

عددهم (١٦) محكماً من أجل إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صحة هذه الفقرات ومناسبتها، ومدى ملائمة الفقرات وانتمائها لمجالات الاستبانة حيث كان عدد فقرات الاستبانة (٧٣)، وبناء على آرائهم تم تعديل وحذف بعض الفقرات وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٤٨) فقرة ملحق رقم (ب).

ثبات الأداة

تم تطبيق أداة الدراسة على (٣٠) فرد من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا، والجدول (٣) يبين قيم معاملات الثبات.

وتم توزيع هذه الفقرات على أربع مجالات وهي:

١. مجال الكفايات الذاتية والشخصية تكون من ١٢ فقرة.
٢. مجال الكفايات المهنية والفنية وتكون من ١٢ فقرة.
٣. مجال الكفايات الإنسانية وتكون من ١٢ فقرة.
٤. مجال الكفايات الإبداعية والإدراكية وتكون ١٢ فقرة.

صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرض الأداة بصورتها الأولية ملحق (أ) على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص من تخصصات الإدارة التربوية والقياس والتقويم في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية وجامعة مؤتة وجامعة جدارة وبلغ

الجدول (٣)

قيم معاملات الثبات

الرقم	المجال	الفقرات	معامل الثبات
١	الكفايات الذاتية والشخصية	١-١٢	٠,٩٠
٢	الكفايات المهنية والفنية	١٣-٢٤	٠,٩٤
٣	الكفايات الإنسانية	٢٥-٣٦	٠,٩٣
٤	الكفايات الإبداعية والإدراكية	٣٧-٤٨	٠,٩٥
	الكلي	١-٤٨	٠,٩٨

درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

إجراءات البحث:

- تم حصر أفراد مجتمع الدراسة في جامعة مؤتة للعام الجامعي ٢٠١٤-٢٠١٥م.
- تم تحديد أفراد عينة الدراسة.
- قامت الباحثة بالحصول على خطاب من جامعة اليرموك موجه إلى رئاسة جامعة مؤتة، وذلك لاستكمال الإجراءات التطبيقية، كما تم استصدار كتب رسمية من رئاسة جامعة مؤتة إلى الأقسام الأكاديمية في جامعة مؤتة، لتسهيل مهمة

يتبين من الجدول (٣) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة.

متغيرات البحث

- اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:
- المتغيرات المستقلة الثانوية:
- الجنس وله فئتان: - ذكر - أنثى.
- الرتبة الأكاديمية وله ثلاث فئات: - أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد.
- الكلية وله فئتان: - الكليات العلمية - الكليات الإنسانية.
- المتغير التابع:

- للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخدام المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الثلاثي لبيان أثر متغيرات الدراسة على الكلي، وتحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر المتغيرات على مجالات الدراسة.

عرض النتائج

السؤال الأول: ما درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال ولكل كفاية، والجدول (٤،٥،٦،٧،٨) تبين نتائج ذلك، وعلى النحو الآتي.

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات والكلي

رقم المجال	مجال الكفايات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
2	المهنية والفنية	3.35	0.80	١	متوسط
3	الإنسانية	3.34	0.81	٢	متوسط
4	الإبداعية والإدراكية	3.30	0.83	٣	متوسط
1	الذاتية والشخصية	3.29	0.81	٤	متوسط
	الكلي	3.32	0.76		متوسط

وباقى الكفايات كان درجة تقديرها متوسط، وكان أكبر تقدير لكفاية (الكفاية في تحمل المسؤولية تجاه العاملين في الجامعة)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٤،٠١) بإنحراف معياري (١،٢٠)، وكان أقل تقدير للكفاية (التواضع بالتعامل مع العاملين في الجامعة) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٢،٩٨) بإنحراف معياري (١،١٧).

ثانياً: مجال الكفايات المهنية والفنية

يتبين من الجدول (٦) أن الكفائتين (١٥،١٤) كان تقديرهما مرتفع، وباقى الكفايات كان درجة تقديرها متوسط، وكان أكبر تقدير للكفاية (إتباع المهمة العلمية في عملية صناعة القرار الإداري)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٤،٠٩) بإنحراف معياري (١،٢٠)، وكان أقل تقدير للكفاية (المقدرة على استخدام الأساليب الإدارية والتقنيات العلمية الحديثة المتعلقة بالعمل الإداري) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٢،٩٥) بإنحراف معياري (١،٢٣).

الباحثة للحصول على البيانات الإحصائية التي لها علاقة بمجتمع الدراسة.

- تم توزيع أداة الدراسة، وبيان الهدف منها ومن ثم تعبئة الاستبانة من قبل أفراد عينة الدراسة.

- تم تدرج مستوى الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي وتحديدها بخمسة مستويات على النحو الآتي: كبيرة جداً ويعطى ٥ درجات، ومستوى كبيرة ويعطى ٤ درجات، ومستوى متوسطة ويعطى ٣ درجات، ومستوى قليلة ويعطى درجتين، ومستوى قليلة جداً ويعطى درجة واحدة.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، ستستخدم الباحثة المعالجات الإحصائية التالية:

- للإجابة عن السؤال الأول، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

يتبين من الجدول (٤) أن جميع المجالات كان درجة تقديرها متوسط، وكانت متساوية تقريباً، وأكبر تقدير كان لمجال الكفايات المهنية والفنية وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (٣،٣٥) بإنحراف معياري (٠،٨٠)، وكان أقل تقدير لمجال الكفايات الذاتية والشخصية، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (٣،٢٩) بإنحراف معياري (٠،٨١)، وكان التقدير الكلي لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣،٣٢) بإنحراف معياري (٠،٧٦).

وفيما يلي عرض لنتائج كل مجال من مجالات الدراسة على حد:

أولاً: مجال الكفايات الذاتية والشخصية

يتبين من الجدول (٥) أن الكفاية (الكفاية في تحمل المسؤولية تجاه العاملين في الجامعة) كان تقديرها مرتفع،

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات الذاتية والشخصية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	الكفاية في تحمل المسؤولية تجاه العاملين في الجامعة.	4.01	1.20	مرتفع
2	المقدرة على النقد الموضوعي البناء.	3.64	1.04	متوسط
3	التمتع بالكفايات الشخصية: (النشاط، الحيوية، حب العمل).	3.45	0.99	متوسط
11	التمتع بالمقدرة على ضبط النفس.	3.35	1.25	متوسط
12	إتقان مهارات الاتصال الفعال في مجال العمل الإداري.	3.33	1.19	متوسط
4	التحلي بالصبر في المواقف الإدارية.	3.26	1.00	متوسط
10	امتلاك المقدرة على التأثير بالعاملين في الجامعة.	3.16	1.26	متوسط
5	التمتع بالثقة بالنفس عند معاملة العاملين في الجامعة.	3.14	1.15	متوسط
9	إتباع الطريقة العلمية في حل المشكلات الإدارية.	3.11	1.38	متوسط
8	تحمل ضغط العمل الإداري.	3.01	1.27	متوسط
7	المقدرة على استخدام اللغة والتعبير الواضح	3.00	1.27	متوسط
6	التواضع بالتعامل مع العاملين في الجامعة.	2.98	1.17	متوسط

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات المهنية والفنية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
14	إتباع المهمة العلمية في عملية صناعة القرار الإداري.	4.09	1.20	مرتفع
15	متابعة الأحداث الجارية والتطورات في مجال العمل الإداري.	3.68	0.99	مرتفع
24	العمل على جعل الجامعة مركزاً لتطوير المجتمع.	3.47	1.20	متوسط
16	المقدرة على إدارة الوقت وإنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.	3.45	0.99	متوسط
13	الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات في الجامعة.	3.38	1.30	متوسط
23	المقدرة على استخدام أساليب التقويم المختلفة للعاملين في الجامعة.	3.38	1.19	متوسط
22	المقدرة على تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي.	3.30	1.25	متوسط
17	الالتزام بساعات الدوام الرسمي في الجامعة.	3.22	1.05	متوسط
21	العمل على تنمية المهارات (الإنسانية، الإدراكية، الفنية، والمهنية) للعاملين في الجامعة.	3.17	1.23	متوسط
18	التمكن من إدارة الوقت في العمل الإداري.	3.08	1.18	متوسط
20	المقدرة على تفويض صلاحياته للعاملين في الجامعة.	3.08	1.24	متوسط
19	المقدرة على استخدام الأساليب الإدارية والتقنيات العلمية الحديثة المتعلقة بالعمل الإداري.	2.95	1.23	متوسط

(٤,٠٧) بإنحراف معياري (١,٢٤)، وكان أقل تقدير للكفاية (مراعاة الذوق الفردي بين العاملين في الجامعة) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣,٠٠) بإنحراف معياري (١,١٧).

ثالثاً: مجال الكفايات الانسانية

يتبين من الجدول (٧) أن الكفائتين (٢٨,٢٧) كان تقديرهما مرتفع، وباقي الكفايات كان درجة تقديرها متوسط، وكان أكبر تقدير للكفاية (بث روح العمل الجماعي (التعاوني) بين العاملين في الجامعة)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات الانسانية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
27	بث روح العمل الجماعي (التعاوني) بين العاملين في الجامعة.	4.07	1.24	مرتفع
28	الثقة بالقدرات الشخصية للعاملين معه في الجامعة.	3.70	0.99	مرتفع
29	النضج الاجتماعي لتكوين العلاقات الإنسانية.	3.47	1.02	متوسط
25	احترام العاملين في الجامعة (أعضاء هيئة التدريس وإداريين).	3.40	1.23	متوسط
26	ايجاد جو من التنافس الهادف بين العاملين في الجامعة.	3.33	1.33	متوسط
36	المقدرة على إدراك اتجاهات العاملين واثارة دافعيتهم.	3.32	1.22	متوسط
30	المقدرة على تشجيع العمل بروح الفريق الواحد داخل الجامعة.	3.24	1.02	متوسط
35	العمل على إشباع حاجات العاملين معه في الجامعة.	3.24	1.28	متوسط
31	اقامة علاقات انسانية مع العاملين في الجامعة.	3.14	1.20	متوسط
34	تشجيع العاملين على الانتماء لمهنتهم.	3.10	1.22	متوسط
33	العمل على تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.	3.02	1.26	متوسط
32	مراعاة الذوق الفردي بين العاملين في الجامعة.	3.00	1.17	متوسط

كافية بمفهوم الكفايات الإدارية ومجالاتها، وأنهم لم يخضعوا لدورات تدريبية في مجال إداراتهم قبل البدء في العمل، و قد أوضحت النتائج أن هناك قصور في ممارسة الكفايات الإدارية لدى القائد في أداء وظيفته في إطار السلطة والمسؤوليات المحددة، وتنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات التي تصدرها الوزارة، وحضور الاجتماعات، وتوصيل المعلومات إلى المرؤوسين بصورة واضحة وموضوعية، وإقرار الموازنة في ضوء الاحتياجات والإمكانات، والعمل على استقرار واستمرار النظام الإداري، وتحديد الأدوار والمسؤوليات للمرؤوسين حسب معايير محددة، وتحديد ورسم الخطط لتحقيقها، وتوزيع الخدمات التعليمية بعدالة حسب احتياجات الجامعة، واستخدام قنوات اتصال إدارية محددة وشاملة، والعمل على التكامل والتنسيق بين الأقسام الإدارية.

رابعاً: مجال الكفايات الابداعية والادراكية

يتبين من الجدول (٨) أن جميع الكفايات كان درجة تقديرها متوسط، وكان أكبر تقدير كان للكفاية (تشجيع المبادرات الرامية إلى تطوير العمل الإداري)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣,٦٣) بإنحراف معياري (١,٤٦)، وكان أقل تقدير للكفاية (إعادة تنظيم المعلومات للإداريين بأساليب متنوعة ومبتكرة) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (٣,٠٨) بإنحراف معياري (١,٣٣).

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن درجة توافر الكفايات الإدارية بشكل كلي لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة جاءت بدرجة متوسطة كما يراها أعضاء هيئة التدريس، وقد يعزى ذلك إلى وجود ضعف في وعي القادة الأكاديميين بأهمية تحديد الأعمال والأنشطة الواجب القيام بها في الجامعة للوصول إلى الأهداف، وقلة الكفاية في تحديد الموارد المتاحة واستثمارها بكفاءة وفعالية، كما أن القادة لم يكونوا على دراية

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفايات الابداعية والادراكية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
42	تشجيع المبادرات الرامية إلى تطوير العمل الإداري.	3.63	1.46	متوسط
43	تحفيز الإبداع المهني في التطوير والتغيير الإداري.	3.38	1.03	متوسط
37	التمتع بالمقدرة على التحليل البناء في العمل الإداري.	3.37	1.27	متوسط
48	تنظيم الأفكار من خلال ربطها بالخطط إستراتيجية في الجامعة.	3.35	1.32	متوسط
39	المقدرة على تبسيط الإجراءات الروتينية.	3.33	1.26	متوسط
38	تشجيع الإبداع والتميز الإداري لدى العاملين معه في الجامعة.	3.31	1.22	متوسط
41	السماح للعاملين بإبداء آرائهم و مقترحاتهم التطويرية.	3.30	1.37	متوسط
40	المقدرة على مواجهه المشكلات وحلها.	3.28	1.22	متوسط
44	الاهتمام بالبحث العلمي من خلال التشجيع والدعم المستمر له.	3.22	1.08	متوسط
47	ابتكار بدائل جديدة لحل المشكلات الإدارية في الجامعة.	3.13	1.19	متوسط
45	التنوع في طرق الحصول على المعارف والمهارات الإدارية الحديثة.	3.10	1.00	متوسط
46	إعادة تنظيم المعلومات للإداريين بأساليب متنوعة ومبتكرة.	3.08	1.33	متوسط

المشرفين بمعلومات قيمة تساعدهم في عملية الإشراف، ومساعدة الموظفين في الحصول على المعلومات، ودراسة وتحليل المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها، والعمل على تطوير أساليب عمل المرؤوسين، وتقييم سير الأعمال وتقديم التغذية الراجعة للمرؤوسين، والإطلاع على البحوث والدراسات الجديدة في مجال عمله والاستفادة منها، وجدولة الأعمال اليومية والأسبوعية وإنجازها حسب الأولوية، واستخدام أسلوب الحفز الذاتي لدى المرؤوسين، واقتراح آراء وأساليب ابتكارية جديدة.

كما أشارت النتائج أن مجال الكفايات الذاتية والشخصية قد احتل المرتبة الأخيرة بتقدير الدرجة منخفضة، ويمكن عزو ذلك إلى ضعف مقدرة القائد الأكاديمي على استخدام المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والمهارات الفكرية الضرورية لأداء الفرد في شتى المجالات والأنشطة المتطلبة بهذه المهام بشكل الفعال والمناسب، كما يمكن القول أن هناك قصور لدى القائد في التعبير عن آرائه واستعداداته وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، مما قد يؤثر على ثقته بنفسه، واتجاهاته نحو العمل.

وتتفق نتيجة المجال الكفايات المهنية والكفايات الذاتية والشخصية مع دراسة يدك (٢٠٠٥)، ودراسة فار (٢٠٠٨)، ودراسة مشاتلة (٢٠١٢) ودراسة بولنلي (٢٠١٣)، وتختلف مع

وأكد Pickett, 1998 أن هناك عدة أسباب تجعل من الكفايات الإدارية تكمن في تحسين أداء المشروع الكلي وزيادة التنافسية، زيادة فعالية التدريب والتطوير والتغيير الثقافي، والمساهمة في التحسين والتخطيط والتوظيف والاختيار في الموارد البشرية، ومعالجة الفجوة بين المهارات الواقعية والمأمولة.

حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة (المالكي، ٢٠٠٦)، ودراسة (ماب، ٢٠٠٧) حيث أظهرت أن درجة ممارسة الكفايات الإدارية جاءت بدرجة متوسطة، وكما اختلفت مع دراسة (أبو عواد، ٢٠٠٦)، و(الفار، ٢٠٠٨) حيث أظهرت أن درجة ممارسة الكفايات جاءت بدرجة مرتفعة.

كما أشارت نتائج السؤال الأول أن مجال الكفايات المهنية والفنية قد احتلت المرتبة الأولى ويتقدير درجة امتلاك كبيرة، كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وتعزو الباحثة سبب ذلك أن الكفايات الفنية ذات أهمية كبيرة في أي مؤسسة تربية حيث تتمثل في اتخاذ القرارات بصورة سريعة وتحمل مسؤوليتها، واستخدام أساليب وطرق متنوعة في أداء الأعمال، وتوظيف الأفكار والمعلومات المتاحة بشكل صحيح، ومعرفة وظائف المجتمع والعوامل المؤثرة فيه، كما يمكن عزو ذلك إلى امتلاك القائد لمنطق سليم وحجة مقنعة عند اتخاذ القرارات، وتقييم الأعمال بعيداً عن المزاجية والعصبية، وتزويد

دراسة المالكي (٢٠٠٦)، ودراسة أبو عواد (٢٠٠٦).

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في إستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات: الجنس، والرتبة الأكاديمية والكلية؟ للإجابة على السؤال لم يتم استخدام تحليل التباين الثلاثي،

لوجود خلافاً بها أقل من (٥) أفراد، وتم عمل ما يلي:
أولاً: بالنسبة للجنس

١. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات حسب متغير الجنس، والجدول (٩) يبين نتائج ذلك.

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات حسب متغير الجنس

مجال الكفايات								الجنس
الإبداعية والإدراكية		الإنسانية		المهنية والفنية		الذاتية والشخصية		
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.82	3.29	0.80	3.3433	0.78	3.35	0.80	3.28	ذكور
0.95	3.29	0.92	3.3253	0.89	3.41	0.87	3.33	إناث
0.83	3.29	0.81	3.3410	0.80	3.35	0.81	3.29	الكل

التدريس للمجالات حسب متغير الجنس، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (١٠) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (٩) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة

الجدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الجنس على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات

مصدر التباين وقيمة هوتلنج	الكفايات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس قيمة هوتلنج 0.006	الذاتية والشخصية	.114	1	.114	.172	.678
	المهنية والفنية	.260	1	.260	.405	.525
	الإنسانية	.018	1	.018	.026	.871
	الإبداعية والإدراكية	.003	1	.003	.004	.951
الخطأ	الذاتية والشخصية	328.528	496	.662		
	المهنية والفنية	318.696	496	.643		
	الإنسانية	333.036	496	.671		
	الإبداعية والإدراكية	350.461	496	.707		
المجموع	الذاتية والشخصية	328.642	497			
	المهنية والفنية	318.956	497			
	الإنسانية	333.054	497			
	الإبداعية والإدراكية	350.464	497			

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

٢. تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الجنس للكلية، وتم استخدام اختبار (ت) لإختبار دلالة الفروق، والجدول (١١) يبين نتائج ذلك.

الجدول (١١)

نتائج اختبار (ت) لأثر الجنس على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للكلية

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	3.3	0.75	-2.15	496	.830
إناث	3.3	0.87			

* دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات حسب متغير الرتبة الأكاديمية، والجدول (١٢) يبين نتائج ذلك.

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	مجال الكفايات					
	الذاتية والشخصية		المهنية والفنية		الإنسانية	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أستاذ مساعد	3.32	0.79	3.42	0.76	3.37	0.79
أستاذ مشارك	3.51	0.79	3.55	0.79	3.54	0.78
أستاذ	3.03	0.77	3.10	0.77	3.10	0.80
الكلية	3.29	0.81	3.35	0.80	3.34	0.81

* دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافيه والجدول (١٤) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (١٢) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات حسب متغير الرتبة الأكاديمية ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (١٣) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية

الجدول (١٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الرتبة الأكاديمية على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات

مصدر التباين وقيمة ولكس لامدا	الكفايات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس لامدا 0.930	الذاتية والشخصية	20.516	2	10.258	16.479	*.000
	المهنية والفنية	18.775	2	9.387	15.480	*.000
	الإنسانية	17.177	2	8.589	13.459	*.000
	الابداعية والادراكية	18.943	2	9.471	14.142	*.000
الخطأ	الذاتية والشخصية	308.126	495	.622		
	المهنية والفنية	300.181	495	.606		
	الإنسانية	315.877	495	.638		
	الابداعية والادراكية	331.521	495	.670		
المجموع	الذاتية والشخصية	328.642	497			
	المهنية والفنية	318.956	497			
	الإنسانية	333.054	497			
	الابداعية والادراكية	350.464	497			

* دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

الجدول (١٤)

نتائج اختبار شافيه لأثر الرتبة الأكاديمية على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات

مجال الكفايات	الوسط ١	الوسط ٢	الفرق بين الوسطين	مستوى الدلالة
الذاتية والشخصية	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	2974°	*.003
	أستاذ مساعد	أستاذ	4839°	*.000
المهنية والفنية	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	3273°	*.001
	أستاذ مساعد	أستاذ	4532°	*.000
الإنسانية	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	2737°	*.009
	أستاذ مساعد	أستاذ	4426°	*.000
الابداعية والادراكية	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	2943°	*.006
	أستاذ مساعد	أستاذ	4636°	*.000

* دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الرتبة الأكاديمية للكلية، والجدول (١٥) يبين نتائج ذلك. يتبين من الجدول (١٥) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الرتبة الأكاديمية للكلية، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (١٦) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (١٤) أن الفروق كانت بين ذوي الرتبة (أستاذ مساعد) وبين ذوي الرتبة (أستاذ مشارك)، وكانت الفروق لصالح ذوي الرتبة (أستاذ مساعد)، وكذلك كانت الفروق بين ذوي الرتبة (أستاذ مساعد) وبين ذوي الرتبة (أستاذ)، وكانت الفروق لصالح ذوي الرتبة (أستاذ مساعد)، كما يتبين من قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (١٢)، ولجميع مجالات الكفايات.

٣. تم حساب المتوسط الحساب والانحراف المعياري لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة

الجدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الرتبة الأكاديمية للكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة الأكاديمية
0.72	3.36	أستاذ مساعد
0.75	3.53	أستاذ مشارك
0.74	3.07	أستاذ
0.76	3.32	الكلية

الجدول (١٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة الأكاديمية على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للكلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية	18.793	2	9.396	16.926	*.000
الخطأ	274.801	495	.555		
المجموع	293.593	497			

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

أعضاء هيئة التدريس للكلية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافيه والجدول (١٧) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0,05)$ في درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر

الجدول (١٧)

نتائج اختبار شافيه لأثر الرتبة الأكاديمية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للكلية

الوسط ١	الوسط ٢	الفرق بين الوسطين	مستوى الدلالة
أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	.2982°	*.002
أستاذ مساعد	أستاذ	.4608°	*.000

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

للمجالات حسب متغير الكلية، والجدول (١٨) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (١٨) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات حسب متغير الكلية، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (١٩) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (١٧) أن الفروق للكلية كانت بين ذوي الرتبة (أستاذ مساعد) وبين ذوي الرتبة (أستاذ مشارك)، وكانت الفروق لصالح ذوي الرتبة (أستاذ مساعد)، وكذلك كانت الفروق بين ذوي الرتبة (أستاذ مساعد) وبين ذوي الرتبة (أستاذ)، كما يتبين من قيم المتوسطات الحسابية في جدول (١٥)، وكانت الفروق لصالح ذوي الرتبة (أستاذ مساعد).

ثالثاً: بالنسبة للكلية

١. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الجدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات حسب متغير الكلية

مجالات الكفايات								الكلية
الابداعية والادراكية		الإنسانية		المهنية والفنية		الذاتية والشخصية		
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.94	3.29	0.92	3.33	0.93	3.35	0.92	3.29	علمية
0.70	3.29	0.67	3.34	0.62	3.36	0.67	3.28	إنسانية
0.83	3.29	0.81	3.34	0.80	3.35	0.81	3.29	الكل

الجدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الكلية على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات

مصدر التباين وقيمة هوتلنج	الكفايات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكلية قيمة هوتلنج 0.001	الذاتية والشخصية	.024	1	.024	.036	.849
	المهنية والفنية	.024	1	.024	.037	.848
	الإنسانية	.003	1	.003	.005	.946
	الابداعية والادراكية	.002	1	.002	.003	.953
الخطأ	الذاتية والشخصية	328.618	496	.663		
	المهنية والفنية	318.932	496	.643		
	الإنسانية	333.051	496	.671		
	الابداعية والادراكية	350.462	496	.707		
المجموع	الذاتية والشخصية	328.642	497			
	المهنية والفنية	318.956	497			
	الإنسانية	333.054	497			
	الابداعية والادراكية	350.464	497			

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

٢. تم حساب المتوسط الحساب والانحراف المعياري لدرجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الكلية للكلية، وتم استخدام اختبار (ت) لإختبار دلالة الفروق، والجدول (٢٠) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0,05)$ في درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات على جميع المجالات تعزى لمتغير الكلية.

الجدول (٢٠)

نتائج اختبار (ت) لأثر الكلية على درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للكلية

الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
علمية	3.33	0.90	-0.002	496	.999
إنسانية	3.32	0.58			

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

ودراسة Mapp (٢٠٠٧).

وأما بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية فقد أظهرت النتائج وجود فروق في الكفايات الإدارية تعزى لرتبة الأكاديمية وكانت لصالح الأستاذ المساعد، ويعزى ذلك إلى وجود تفاوت بين أعضاء هيئة التدريس في نظرهم إلى أهمية وضرورة امتلاك القادة الأكاديميين للكفايات الإدارية، فهناك فرق واضح في مهارات القادة في مواجهة المشكلات والتحديات في ظل التقدم العلمي، حيث تعتبر الكفاءة والخبرة الإدارية، والسمات والخصائص القيادية أساس في تعيين القادة الأكاديميين، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى أن خبرة الأستاذ المساعد مع القادة الأكاديميين أقل من أقرانهم من الرتب الأعلى ولذلك كان تقديرهم مرتفع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عليما (٢٠٠٨) في ظهور فروق في الرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ المساعد.

التوصيات

بناءً على النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، فإن الباحثة قدمت مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في معرفة درجة توافر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين والمتمثلة في الآتي:

- العمل على تنمية الكفايات الإدارية وجميع مجالاتها داخل الجامعات، وإيجاد مناخ تنظيمي يشجع على الإنجاز والتميز من خلال عقد الندوات والمؤتمرات والمشاركة فيها.
- عقد دورات وبرامج تدريبية في الجامعات لتعزيز مفهوم الكفايات الإدارية لديهم وفقاً لاحتياجاتهم المطلوبة.
- تطوير نظام الحوافز والمكافآت للقادة الأكاديميين في جامعة مؤتة بشكل يدفعهم إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من التقدم والإنجاز كبديل موازي وغلاء معيشة وغيرها.

يتبين من الجدول (٢٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في درجة توفر الكفايات الإدارية لدى القادة الأكاديميين في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للكلية تعزى لمتغير الكلية. لقد أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة توافر الكفايات الإدارية في جامعة مؤتة كما يراها أعضاء هيئة التدريس وعلى مجالات الدراسة وحسب متغيرات (الجنس، ونوع الكلية).

وأما بالنسبة لمتغير الجنس: فإن الباحثة قد تعزو سبب هذه النتيجة إلى التجانس في الظروف والإمكانات، والبيئة المحيطة التي يعمل بها كلا الجنسين من الذكور والإناث، وقد يعزى السبب إلى تغير النظرة إلى المرأة حيث أصبحت تشغل كافة الوظائف الإدارية وتعطى كل الصلاحيات، فهي لا تقل عن الرجل كفاءة في الوظائف الإدارية التي تتولاها، كما أن التعليمات والقوانين والأنظمة المعمول بها في الجامعة التي تنطبق على الرجل نفسها تنطبق على المرأة، فجميع القادة من الجنسين يتبعون نفس الجهة الإشرافية، وكذلك الخبرات المتشابهة لا فرق فيها بين ذكر وأنثى وبذلك لا يوجد تأثير للجنس في الكفايات الإدارية.

أما بالنسبة لمتغير نوع الكلية: فإن الباحثة تعزو ذلك إلى أن الممارسات الإدارية هي نفسها في الكليات العلمية والإنسانية، ولا تمييز بين القادة الأكاديميين، مما يعني أن الواقع الفعلي في جامعة مؤتة يشير إلى أن الدور الجامعي في تنمية كفايات القادة لم تكن ضمن المستوى المرغوب فيه، وقد يعود ذلك إلى عدد من المعوقات الإدارية التي تواجه الإدارة الجامعية، من ضعف في الكفايات المهنية والفنية والقيادية في الجامعة، مما ينعكس على كافة المهام الإدارية كالتخطيط، والتنظيم، والاتصال، واتخاذ القرارات الإدارية.

وتتفق هذه النتيجة مع كل من عليما (٢٠٠٦)، ومشائلة (٢٠١٢)، بينما اختلفت مع كل من دراسة عليما (٢٠٠٨)،

المصادر والمراجع

- أحمد، ش. (١٩٩٦) إدارة المنظمات التعليمية- رؤية معاصرة للأصول العامة، القاهرة: دار المعارف.
- جروان، ف. (٢٠٠٨) أساليب الكشف عن الموهوبين، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حامد، س. (٢٠٠٩) الإدارة التربوية المعاصرة: دار أسامة للنشر والتوزيع.

حجي، أ. (٢٠٠٠) الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية. دار الفكر العربي. القاهرة.

درويش، م. (٢٠٠٦) إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الإبداع الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطين، المؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان: الأردن.

الدليمي، أ. (١٩٩٥) بناء برنامج لتدريب مديري المدارس الثانوية في ضوء كفاياتهم الإدارية، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة

بغداد، العراق.

الرويلي، ن. (٢٠٠٩) مراجع التعليم الجامعي في الجامعات السعودية ومجالات تطويرها- دراسة تحليلية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد: لأردن.

السويطي، ش. (٢٠١١) واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية، مجلة التربية، جامعة القدس، ع(٣٦)، ص١٦-٤٥.

الطويل، ه. (١٩٩٨) الإدارة التربوية والسلوك المنظمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. علميات، ص. (٢٠٠٦) الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد(٢٠)، العدد(٧٨)، ص١٥١-١٧٦.

علميات، ص. (٢٠٠٨) تقييم أداء قادة الدوائر الإدارية لمهامهم في جامعة اليرموك من وجهة نظر العاملين معهم. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(٥)، العدد(١)، ص١٢٧-١٤٨.

الفار، س. (٢٠٠٨) دور القيادة التحولية في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

المالكي، ف. (٢٠٠٦) الكفايات الإدارية والفنية المتوافرة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية حامد.

مشاتلة، ح. (2012) دور جائزة الملكة رانيا العبد الله للمدير المتميز في تطوير الكفايات الإدارية لمديري المدارس في الأردن- دراسة تقييمية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

هلال، م. (٢٠١٠) "إدارة المواهب: الموهبة والاستثمار في الموارد البشرية" القاهرة: مركز تطوير الأداء للنشر.

يدك، ت. (٢٠٠١) إدارة المدرسة الفعالة مقوماتها وآفاقها، عمان:

جبهة للنشر والتوزيع.

يدك، ع. (٢٠٠٥) الكفايات الإدارية لمديري التربية والتعليم ودرجة ممارسة مديري التربية والتعليم في الأردن لها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

Barnes, L. R., and Taylor, C. S.: Teacher competency and The primary school curriculum: A survey of five school in North coast England, British Educational Research Association, Vol.14. No. 3 1988.

Bolanle, O. (2013). Principals' Leadership Skills and School Effectiveness: The Case of South Western Nigeria. World Journal of Education, 3: (5), p 26– 33.

Dougherty, P. T. (2002). Skilled for change; administrative competencies and employee perceptions in Arizona urban charter schools, Unpublished Doctoral Dissertation, Northern Arizona University, Arizona, USA.

Flonders, L., and Uterback, D. (1985). "The Management Excellence Inventory: A Tool for Management Development". Public Administration Review, Vol. 45.

Mapp, W. E. (2007). Leadership competencies and their development foy community college administrators, Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University, USA, Retrieved 12\04\2010 from www.proquest.umi.com\login.

Pickett, L., Public. (1998). competencies and managerial Effectiveness: Putting competencies to work vol.27.

The Degree of Administrative Competencies Availability among the Academic Leaders at University of Mutah and ways of Developing them As Perceived by Faculty Members

*Hend K. Al-Dmour, Saleh N. Oliemat**

ABSTRACT

The study aimed of determine the degree of administrative competencies availability among academic leaders at University of Mutah, and ways of developing them as perceived by faculty members.

The population of the study consisted of (556) academic leader and the whole was taken as a sample of the study. To achieve the purposes of the study, a special questionnaire was developed by the researcher which consisted of (48) items, distributed in to five major areas for administrative competencies. the validity and reliability of the questionnaire were checked by a group of arbitrators. The results of the study showed that the degree of administrative competencies availability among academic leaders at University of Mutah came in modern degree from the faculty members point of view, the results also showed no statistical differences in the responses of the study sample about administrative competencies due to gender and college type, while statistical differences appeared on 'academic rank' variable and in favor of assistant professor. The study recommended the need to develop a system of incentives and rewards for academic leaders at the University of Mutah, In order to push them to achieve the greatest possible in progress and achievements.

Keywords: Administrative Competencies, Academic Leaders, University of Mutah.

* Department of Administration and Foundations, Yarmouk University, Jordan. Received on 21/12/2015 and Accepted for Publication on 20/1/2016.