

درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية

اسامه عادل حسونة، بشير محمد عربيات*

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية. تكونت عينة الدراسة من (183) فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية، ولغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة تم تطوير استبانة أعدت خصيصاً لأغراض إجراء هذه الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية كان متوسطاً للمجالات (الاجتماعية، ومهنة التدريس، والعمل الإداري، والاقتصادي)، بينما كان منخفضاً لمجال (الأسباب الشخصية). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح مدرس، وعلى ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة وضع نظام حوافز مؤثرة وفعال لجذب أعضاء هيئة التدريس نحو العمل الإداري، الذي يعتبر ركناً أساسياً في المنظمة الجامعية بما يساعد على سلاسة إجراءات العمل والوصول إلى التطبيق الدقيق لرؤية الجامعة الأردنية ورسالتها؛ وصولاً لتحقيق الأهداف الموضوعية من قبلها.

الكلمات الدالة: أعضاء الهيئة التدريسية، العمل الإداري، الجامعة الأردنية.

المقدمة

حاجات يسعى إلى إشباعها، ومن هذه الحاجات الحاجة إلى الإنجاز والحاجة إلى المركز الاجتماعي، وهذه الحاجات تبدو واضحة عند بعض الناس (العتوم، 2006).

ويلاحظ عند تحليل الوظائف الإدارية، يمكن الكشف عن طبيعة العمل الإداري في الميادين المختلفة، حيث أن الوظائف نفسها هي ما يقوم به الإداري، ففي عملية التخطيط، يحتاج الإداري إلى تدارس الظروف استعداداً لاتخاذ قرارات ناجحة وعملية، تأخذ بعين الاعتبار طبيعة الأهداف والإمكانات المتوفرة لتحقيقها، وفي عملية التنظيم يحتاج الإداري أن يضع القوانين والأنظمة والتعليمات على صورة ترتيبات في الموارد البشرية والمادية، بما يسهل عمليات تنفيذ الأهداف المتوخاة في المنظمة، وفي عملية التوجيه ينشط الإداري إجراءات التنفيذ بالتوفيق بين السلطة التي يكون مؤهلاً لها من خلال صلاحيات مركزه والسلطة المستمدة من ذكائه ومعلوماته وخبراته وطبيعة العمل المناطة به، إضافة إلى إمكانات المنظمة المادية والبشرية، أما الرقابة فهي متابعة مباشرة أو غير مباشرة للمنظمة لتقييم نظام عملها، ومدى جدواه على ضوء الأهداف المنتظرة منها.

مشكلة الدراسة

يعول على العمل الإداري في تحقيق الأهداف التي تسعى أي مؤسسة إلى بلوغها، مثلما يعول على العمل الإداري في أي جامعة تحقيق أهدافها ورؤيتها ورسالتها وفي قيادة حركة التغيير

إن من صفات السلوك الإنساني أنه سلوك مسبب؛ أي أن هناك أسباباً ومثيرات تكمن وراء حدوث هذا السلوك أو ذلك، وهذا يعني أن السلوك الإنساني لا يظهر إلا عندما تكون هناك محركات ومثيرات تحركه وتثيره. وأيضاً سلوك الإنسان سلوك دافعي، أي أن سلوك الفرد تحركه دوافع متعددة ومتنوعة ومتغيرة تعبر عن حاجات أو رغبات معينة يسعى الفرد إلى إشباعها.

ويمكن القول أن كل إنسان لا بد له من سبب أو دافع يجعله يقبل على شيء أو سلوك معين، والكلام يقال عن عضو هيئة التدريس إذ لا بد له حتى يقبل على العمل الإداري أن يكون وراء هذا الإقبال، سبباً أو دافعاً يدفعه إلى الإقبال عليه.

إن الإنسان يريد القوة والنفوذ، ويريد المركز الاجتماعي الكبير، كذلك يخشى الفرد الاضطهاد الاجتماعي ويرغب في تجنب كل ما يهدد مركزه وأمنه، وبالإضافة إلى تحليل الدوافع يحدد الرغبات والحاجات التي توجه السلوك، كما يحدد الأهداف أو النتائج التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها. فهناك

* كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية؛ وقسم الإدارة التربوية، كلية الأميرة عالية الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن. تاريخ استلام البحث 2014/8/15، وتاريخ قبوله 2015/2/2.

3. قد تساعد النتائج التي ستخرج بها هذه الدراسة أصحاب القرار في الجامعات في الوقوف على واقع ملموس لمدى رغبة أعضاء هيئة التدريس في تقلد المناصب الإدارية وتحمل المسؤوليات المبنية على هذه المناصب، للتعرف على إيجابيات هذه المناصب من وجهة نظرهم وتعزيزها وتقييم معوقات الإقبال على هذه المناصب من وجهة نظرهم أيضاً ومحاولة تلافيتها ومعالجتها بما يساعد على النهوض بمستوى العمل الإداري في الجامعة.

4. إثراء الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، حيث أظهرت نتائج البحث والدراسة وجود ندرة في الدراسات - على حد علم الباحثين- التي تناولت موضوع العمل الإداري ودرجات الرغبة أو العزوف عن القيام بهذه الأعمال من قبل العاملين في المنظمات المختلفة.

حدود الدراسة

تحددت هذه الدراسة بما يأتي:

1. الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي (2010-2011).
2. الحدود المكانية: اقتصر إجراء هذه الدراسة على الجامعة الأردنية.
3. الحدود الموضوعية: تتحدد نتائج هذه الدراسة باستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

أجرى العتوم (2006) دراسة هدفت إلى معرفة درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال وأسبابها. حيث قام الباحث بتطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة لقياس درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري وأسباب هذا الإقبال في مدارس إقليم الشمال.

وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال كانت مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، باستثناء الأسباب الشخصية فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية، وجاءت لصالح الذكور.

وأجرى الشمراني (2006) دراسة هدفت إلى تطوير العمل الإداري في المدارس الثانوية في منطقة أبها/ المملكة العربية السعودية من خلال استخدام التحليل الإستراتيجي، وتكونت عينة الدراسة من (34) مديراً و(350) معلماً من مجموع المجتمع الأصلي البالغ (394) مديراً ومعلماً، وبواقع (87%)

والتحديث وفي مواجهة الندية والتحديات المعرفية والتكنولوجية، وتحقيق الموائمة مع المتطلبات المجتمعية المختلفة وخدمتها، كما تعد مؤسسات التعليم الجامعي كيانات أكثر تعقيداً، متعددة الاهداف، التعامل مع العاملين فيها من أعضاء هيئة التدريس يحتاج إلى مهارات غير تقليدية، مثلما يتطلب احاطة الاداري الاكاديمي بكافة تفاصيل العمل الذي يديره.

لقد امضى الباحثان خدمة طويلة في العمل الجامعي أتاحت لهما فرص عديدة من العمل الاداري، ومن خلال اطلاع الباحثين وخبرتهما فقد لاحظا اقبال وحماسة بعض أعضاء هيئة التدريس على تولي الاعمال الادارية، في حين تلمسا تهرب او عزوف البعض الاخر عن القبول بهذه المهام، الامر الذي دعاهما إلى إخضاع هذا الموضوع للبحث العلمي بهدف الكشف عن واقع قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري.

ومن هنا يمكن القول بأن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية؟

ويتفرع من هذا السؤال الاسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعات الأردنية وفقاً لمجال الأسباب الشخصية والمجال الاجتماعية والمجال الاقتصادية ومجال العمل الإداري والمجال الاقتصادي؟
2. هل تختلف درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعات الأردنية باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية؟

أهمية الدراسة والحاجة إليها:

تتبع أهمية الدراسة مما يأتي:

1. تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو موضوع العمل الإداري، الذي يشتمل على جميع مجالات العمل في الجامعة من حيث التخطيط والتنفيذ ووضع الاستراتيجيات لتحقيق الأهداف المرجوة من الجامعة.

2. كما تبرز أهمية الدراسة كونها تبحث في درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري، حيث يعتبر عضو هيئة التدريس باعتباره مدرسا او اداريا اللبنة الأساسية في الجامعات ويلعب الدور الأكبر في إيصال المعرفة والنهوض بمستوى التعليم العالي في جامعاتنا بما ينعكس على إنجاز أهداف الجامعة وتحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية بما يعود بالنفع على المجتمع ككل.

كما وأجرت الحوراني (1994) دراسة هدفت إلى التعرف على أسباب عزوف الإناث عن العمل في المجال الإداري التربوي وتحديد تلك الأسباب والبحث فيما إذا كان لمستويات متغيرات الدراسة أثر على درجة عزوفهن عن العمل الإداري التربوي. وتكونت عينة الدراسة من (566) معلمة من المعلمات العازقات عن العمل الإداري التربوي ويعملن في المدارس التابعة لمديريات التربية والتعليم لمنطقتي عمان الأولى والثانية ومحافظة البلقاء، كما استخدم في هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتم التأكد من صدقها وثباتها.

وتوصلت الدراسة إلى وجود أسباب في عزوف الإناث عن العمل الإداري في المجال الإداري التربوي يعزى لمجالات الدراسة السبعة بمتوسط حسابي كلي (2.23) من (3) فقد احتل المجال الشخصي الاجتماعي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (2.37) واحتل المجال الإشرافي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (2.37) واحتل المجال المعرفي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.35)، واحتل المجال القيادي المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.30) كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تأثير الأسباب في عزوف الإناث عن العمل في المجال الإداري التربوي تعزى للتخصص وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية ومكان الإقامة، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تأثير الأسباب في عزوف الإناث عن العمل الإداري التربوي تعزى للمؤهل العلمي والديانة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

كما أجرى وجنار (Wagennar, 2004) دراسة هدفت إلى التعرف على قواعد العمل الإداري وتطبيقاته. حيث عرضت هذه الدراسة نظرية العمل الإداري في مستوى مسؤول في مكتب الهجرة الهولندية، وتم تحديد أربعة مجالات أساسية للعمل الإداري وهي: التعرف على المشكلة، التصرف بشأنها، العلم بالإجراءات، والتفاعل. وبالاستناد إلى هذه النظرية ناقشت الدراسة بأن الجوانب المرئية من العمل الإداري؛ مثل: التقارير، والمفاوضات، وإجراءات التشغيل القياسية، والقواعد القانونية، وخطوط السلطة والمساءلة، هي التي تشكل جوهر العملية الإدارية.

واظهرت الدراسة بأن متخذ القرار يقوم بالحكم على المواقف المختلفة اعتماداً على تكرار هذه المواقف وبوجود نفس الظروف. وأنه بملائمة الأحكام والإجراءات بشأن المواقف المختلفة فإن الوصول إلى العمل الإداري المثالي يصبح أكثر سهولة.

من المديرين و(98%) من المعلمين. وصممت أداة تحتوي على (65) فقرة موزعة على محاور البحث الثلاث المتمثلة بالخطة الإستراتيجية، وتنفيذ الخطة الإستراتيجية، والتقييم والرقابة تم التأكد من صدقها وثباتها.

توصلت الدراسة إلى أنه فيما يتعلق بالخطة الإستراتيجية فإن هنالك فئتين من مجموع عشرين فقرة اتصفت بالضعف. وهاتان الفئتان تعلقتا بمساهمة أعضاء الهيئة التدريسية بوضع الخطة الإستراتيجية وتوضيح أهداف الخطة لهم بصورة واضحة.

أما بني خالد (2002) فقد أجرى دراسة هدفت إلى معرفة مدى اعتماد المعايير المتبعة لاختيار مديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد. حيث قام الباحث بتطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبيان لتطوير معايير لاختيار مديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، تكونت عينة الدراسة من جميع المديرين والمديرات في المدارس الثانوية والمشرفين والمشرفات التابعين لمديريات التربية والتعليم في مديريات (إربد الأولى، إربد الثانية، الرمثا، بني كنانة).

وأظهرت نتائج الدراسة أنّ أعلى المعايير هي أن يتمتع مدير المدرسة برؤيا شمولية واسعة ويعيدة المدى، والذكاء والاستعداد للأخذ بالمخاطرة والمبادرة والقدرة على التعامل مع المعلومات والبيانات واستخدامها وتوظيفها والقدرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة والاطلاع المستمر على كل ما يتعلق بمهنته من خلال متابعة المستجدات الفنية والمهنية.

كما أجرى الشيدي (2001) دراسة هدفت إلى معرفة نظام الحوافز المعمول به حالياً في سلطنة عمان، ومدى مطابقتها للوضع الوظيفي الحالي ودراسته، ومعرفة الحوافز الأخرى التي يرغب الموظفون تحقيقها لهم ومعرفة التقييمات المختلفة لكافة المستويات الإدارية من خلال دراسة تتضمن الجانبين النظري والتطبيقي للحوافز. ولقد ضم مجتمع الدراسة كافة الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان، ولقد تم اختيار عينة الدراسة من الموظفين في كافة الحلقات الوظيفية التي يشتمل عليها قانون الخدمة المدنية. حيث تكونت العينة من (850) موظفاً وموظفة بنسبة (2%) من إجمالي عدد الموظفين في حلقات الجدول الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة ملائمة مرتفعة لقانون الخدمة المدنية بشكل عام، إضافة إلى وجود درجة ملائمة متوسطة فيما يتعلق بالفقرات الخاصة بالحوافز المادية في قانون الخدمة المدنية، ووجود درجة رضا مرتفعة بالنسبة للحوافز المعنوية.

عينة الدراسة

ونظراً لكبر مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة عشوائية من كليات الجامعة المختلفة وبنسبة (15%) لتصبح عينة الدراسة (183) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وكما يوضح الجدول الآتي:

النسبة المئوية	عينة الدراسة	الكلية
42%	77	كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية
23%	42	كليات العلوم البحتة والزراعة
35%	64	كليات العلوم الطبية والهندسية
100%	183	المجموع

أداة الدراسة

قام الباحثان بتصميم استبانة اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة. حيث تضمنت الاستبانة في القسم الأول جزء مخصص للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين، وهي:

- الرتبة الأكاديمية.
- كما اشتملت الأداة في الجزء الثاني منها على خمسة مجالات بهدف قياس درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وهذه المجالات هي:
- مجال الأسباب الشخصية، مجال الأسباب الاجتماعية، مجال مهنة التدريس، مجال العمل الإداري، المجال الاقتصادي.
- وللتعرف على درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية قام الباحثين بتطوير استبانة، بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات ذات الصلة مثل: دراسة (العنوم، 2006)، جيانغ بنغ (Jianping, 1999)، (الحوارتي، 1994).

صدق الأداة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قام الباحثان بتوزيعها بصيغتها الأولية على سبعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، ومن مختلف الأقسام الأكاديمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومن ذوي الخبرة والكفاءة في مجال الدراسة للوقوف على مدى وضوح صياغة الفقرات وانتمائها لقياس ما صممت لقياسه، كما طلب منهم تقديم أية ملاحظات يرونها مناسبة لتطوير الاستبانة، وتكونت فقرات الاستبانة بصيغتها الأولية من (64) فقرة، وفي ضوء اقتراحات المحكمين

وأجرى جيانغ بنغ (Jianping, 1999) دراسة هدفت إلى التعرف على وتيرة دخول ومغادرة وظائف الإدارة المدرسية. حيث تكونت عينة هذه الدراسة من (457) طالباً في (29) برنامج إدارة مدرسية في الولايات المتحدة.

وأظهرت نتائج الدراسة الأهمية النسبية للعوامل المتعلقة بقرار الانضمام إلى الإدارة المدرسية أو احتمالية مغادرتها. إضافة إلى وجود ارتباط معياري بين الأسباب المؤدية إلى الانضمام إلى الإدارة المدرسية.

وأجرت هويت (Hewitt, 1989) دراسة هدفت إلى اختبار الأسباب التي قدمت من المعلمات حول عدم رغبتهم بالعمل في الإدارة المدرسية أو المواقع القيادية. والتي كشفت بأن أسباب عدم رغبتهم بالاستمرار بالعمل الإداري هي بسبب مسؤوليات العائلة والطموح والعوز إلى الشجاعة والوقت والأمن الوظيفي. كما أظهرت نتائج الدراسة اتفاقاً في تصور الإناث للقيادة يتمثل في العلاقات والاتصال والقيادة والقوانين واتخاذ القرار، في حين اختلفت المعلمات في تعريف دور مدير المدرسة.

وقد استفاد الباحثان من مراجعته للدراسات العربية والأجنبية التي عرضها في تطوير جانب أو أكثر من جوانب بحثه، سواء أكان من خلال اطلاعه على الأدب المتصل بالدراسة الحالية أو على أدوات جمع البيانات أو على أساليب معالجتها، فضلاً عن التوصيات التي تقدمت بها تلك الدراسات.

الطريقة والإجراءات**منهجية الدراسة**

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك عن طريق تصميم استبانة أعدت خصيصاً لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك بغرض التعرف على درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعة الأردنية، والبالغ عددهم (1220) كما هم عليه في العام الجامعي (2010-2011).

إجمالي أعضاء هيئة التدريس	كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية	كليات العلوم البحتة والزراعة	كليات العلوم الطبية والهندسية	المجموع
1220	509	277	434	1220

نتائج الدراسة ومناقشتها

لقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة الدراسة، كما تمت الإجابة على أسئلة الدراسة، ومن الجدير بالذكر أنه قد تم توزيع (200) استبانة على أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية تحسباً لفقدان عدد من الاستبانات؛ حيث لم يتم استرداد (12) استبانات وتم استبعاد 5 استبانات من عملية التحليل الإحصائي، لعدم استكمال البيانات فيها، حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة (183) استبانة، وهو العدد الذي يمثل أفراد العينة.

أولاً: خصائص عينة الدراسة

لقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين، وكما هو موضح في الجدول (2) الآتي:

الجدول (2): الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الرتبة الأكاديمية	مدرس	29	15.84%
	أستاذ مساعد	38	20.76%
	أستاذ مشارك	45	24.59%
	أستاذ	71	38.79%
المجموع		183	100%

ثانياً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وذلك للإجابة على فقرات الاستبانة بناء على القيم التالية: موافق بشدة (5) نقاط، موافق (4) نقاط، موافق إلى حد ما (3) نقاط، غير موافق (2) نقطة، غير موافق بشدة (1) نقطة، وبذلك ينصح لنا أن الفئات:

- من (1-2.33) منخفض.

- من (2.34-3.66) متوسط.

- من (3.67-5) مرتفع.

لقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة الدراسة، كما تمت الإجابة على أسئلة الدراسة.

السؤال الأول: ما درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعات الأردنية وفقاً لمجال الأسباب الشخصية والمجال الاجتماعية والمجال الاقتصادية ومجال العمل الإداري والمجال الاقتصادي؟

للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة، فقد تم استخراج

وملاحظاتهم، تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، ودمج الفقرات المتشابهة لتخرج الإستبانة بصورتها النهائية وقد عُدت موافقة المحكمين على كل فقرة من فقرات الأداة بنسبة (85%) فأكثر، مؤشراً على صدق الفقرة، وبذلك تحقق الصدق الظاهري للأداة، وتكونت فقرات الإستبانة بصيغتها النهائية من (58) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي:

- مجال الأسباب الشخصية وعدد فقراته (16) فقرة.
- مجال الأسباب الاجتماعية وعدد فقراته (10) فقرات.
- المجال الاقتصادي وعدد فقراته (7) فقرات.
- مجال مهنة التدريس وعدد فقراته (12) فقرة.
- مجال العمل الإداري وعدد فقراته (13) فقرة.

ثبات الأداة:

جرى التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-re test) وذلك بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوعين أُعيدَ تطبيقها على أفراد العينة أنفسهم وبعد ذلك تم احتساب معامل الثبات (Reliability) باستخراج معامل الارتباط بيرسون (Pearson) بين استجابات أفراد العينة على مدى جولتين، حيث تراوحت قيمة معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة ما بين (0.79-0.92) وهذه القيمة مقبولة لأغراض هذه الدراسة كونها أعلى من الحد الأدنى للثبات والبالغ (0.60).

والجدول (1) يوضح ثبات أداة الدراسة.

الجدول (1): ثبات أداة الدراسة

المجال	الثبات
مجال الأسباب الشخصية	0.84
مجال الأسباب الاجتماعية	0.79
مجال مهنة التدريس	0.87
مجال العمل الإداري	0.92
المجال الاقتصادي	0.90
الثبات الكلي للأداة	0.86

المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم استخراج التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين، كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على درجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، والإجابة عن أسئلة الدراسة.

الجامعة الأردنية قد بلغ (3.05) بانحراف معياري (0.97) وبدرجة أهمية متوسطة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتوم (2006) التي أظهرت نتائجها أن درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال كانت مرتفعة.

أولاً: مجال الأسباب الشخصية

للإجابة عن هذا المجال، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة الخاصة بمجال الأسباب الشخصي، وكما هو وارد في الجدول (4):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة الكلية لمجالات الدراسة، وكما هو وارد في الجدول (3):

ويتضح من الجدول (3)، أن المجال (3) (مجال مهنة التدريس) قد جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (0.93). كما يتضح أيضاً من الجدول (8) بأن المجال (1) (مجال الأسباب الشخصية) قد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.55) وانحراف معياري (0.99) ويتضح لنا بعد استخراج المتوسط الكلي لمجالات استبانة درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بدرجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
1	مجال الأسباب الشخصية	2.55	0.99	5	منخفض
2	مجال الأسباب الاجتماعية	2.89	0.95	3	متوسط
3	مجال مهنة التدريس	3.55	0.93	1	متوسط
4	مجال العمل الإداري	2.87	0.98	4	متوسط
5	المجال الاقتصادي	3.39	1.01	2	متوسط
	المتوسط الحسابي الكلي	3.05	0.97	-	متوسط

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بفقرات مجال الأسباب الشخصية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
1	اتجاهاتي نحو العمل الإداري تدفعني للإقبال عليه.	2.05	0.94	14	منخفض
2	أشعر بأني أهل لتحمل المسؤولية.	2.42	1.00	8	متوسط
3	العمل الإداري يحقق طموحاتي.	2.63	1.00	7	متوسط
4	العمل الإداري يبرز شخصيتي بين زملائي.	2.24	0.92	12	منخفض
5	العمل الإداري يتيح لي فرصة إبراز مكانتي وإبداعاتي.	2.33	0.92	10	متوسط
6	أشعر بالمكانة والتقدير بين زملائي عندما أتولى العمل الإداري.	2.32	1.08	11	منخفض
7	العمل الإداري يشبع رغبتني في القيادة.	2.70	1.08	6	متوسط
8	خبرتي الطويلة في التدريس تؤهلني للعمل الإداري.	2.38	0.70	9	متوسط
9	العمل الإداري يمكنني من تطوير أداء القسم أو الكلية وترجمة تصوراتي وقناعاتي.	2.91	1.13	4	متوسط
10	يسهل العمل الإداري فرص حصولي على الترقية الأكاديمية.	2.21	1.00	13	ضعيف
11	اختصاصي لا يدرس في الكلية مما يجعلني أرغب في العمل الإداري.	1.8	1.10	15	ضعيف
12	إسهاماتي في العمل الإداري هي أكبر منها في التدريس.	1.79	0.93	16	ضعيف
13	أشعر بعدم الراحة عندما يكون رئيسي أصغر مني سناً أو أقل مني رتبة أكاديمية.	3.20	1.29	3	متوسط
14	حالي الصحية لا تمكنني من القيام بالعمل الإداري.	3.24	1.32	2	متوسط
15	أرغب بالمرور بخبرات جديدة يتيحها لي العمل الإداري.	3.91	0.91	1	مرتفع
16	العمل الإداري يؤهلني لتولي مسؤوليات أكبر.	2.73	0.66	5	متوسط
	المتوسط الحسابي الكلي	2.55	0.99	-	منخفض

الشمال كانت مرتفعة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن مجال الأسباب الشخصية هو المجال الأكثر تأثراً بسلبيات العمل الإداري، حيث يتعرض عضو هيئة التدريس في المنصب القيادي إلى العديد من الظروف والضغوط التي تؤثر تأثيراً مباشراً على الحياة الشخصية لعضو هيئة التدريس مما يؤثر سلباً على درجة قبول عضو هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية، حيث أظهرت النتائج أن هذه الدرجة كانت منخفضة وبمراجعة الجدول (3) نلاحظ أن هذا المجال قد حصل على المرتبة الأخيرة في مجالات درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية.

ثانياً: مجال الأسباب الاجتماعية:

للإجابة عن الجزء، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة الخاصة بمجال الأسباب الاجتماعية، وكما هو وارد في الجدول (5):

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بفقرات مجال الأسباب الاجتماعية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
17	ممارسة العمل الإداري دليل على قوة شخصيتي.	2.03	0.95	10	منخفض
18	العمل الإداري يمنحني السلطة على الآخرين.	2.18	0.97	9	منخفض
19	العمل الإداري يشعرني بحاجة الآخرين إلي.	2.26	1.07	8	منخفض
20	العمل الإداري يمكنني من مساعدة المدرسين الجدد.	2.52	0.98	6	متوسط
21	العمل الإداري يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة.	2.75	1.10	5	متوسط
22	العمل الإداري يوسع علاقاتي الاجتماعية.	2.88	1.06	4	متوسط
23	العمل الإداري يتيح لي خدمة المجتمع بشكل أفضل.	2.44	0.68	7	متوسط
24	العمل الإداري يتيح لي التعرف على مشاكل الطلبة بشكل أوسع.	4.20	0.76	1	مرتفع
25	العمل الإداري يتيح لي المشاركة في حل المشكلات الاجتماعية في البيئة المحلية.	3.62	1.08	3	متوسط
26	وضوح احترام أعضاء هيئة التدريس لمن يتولى العمل الإداري وتقديرهم منه.	4.08	0.86	2	مرتفع
	المتوسط الحسابي الكلي	2.89	0.95	-	متوسط

الأخيرة بمتوسط حسابي (2.03) وانحراف معياري (0.95) ويتضح لنا بعد استخراج المتوسط الكلي لفقرات مجال الأسباب الاجتماعية، بأنه قد بلغ (0.89) وبانحراف معياري (0.95)، وبدرجة أهمية متوسطة وبذلك يتضح لنا بأن درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمجال الأسباب الاجتماعية كانت متوسطة.

ويتضح من الجدول (4)، أن الفقرة (15) والتي تنص على: "أرغب بالمرور بخبرات جديدة يتيحها لي العمل الإداري"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.91) كما يتضح أيضاً من الجدول (3) بأن الفقرة (12) والتي تنص على: "إسهاماتي في العمل الإداري هي أكبر منها في التدريس"، قد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.79) وانحراف معياري (0.93). ويتضح لنا بعد استخراج المتوسط الكلي لفقرات مجال الأسباب الشخصية، بأنه قد بلغ (2.55) وبانحراف معياري (0.99)، وبدرجة أهمية منخفضة. وبذلك يتضح بأن درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمجال الأسباب الشخصية جاءت منخفضة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحوراني (1994) التي أظهرت نتائجها وجود عزوف عن العمل الإداري لمجال الأسباب الشخصية والاجتماعية وبدرجة متوسطة، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتوم (2006) التي أظهرت نتائجها أن درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم

ويتضح من الجدول (5)، أن الفقرة (24) والتي تنص على: "العمل الإداري يتيح لي التعرف على مشاكل الطلبة بشكل أوسع"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.79). كما يتضح أيضاً من الجدول (4) بأن الفقرة (17) والتي تنص على: "ممارسة العمل الإداري دليل على قوة شخصيتي"، قد جاءت في المرتبة

بعلاقاته الشخصية وصدقاته معهم، تدفعه بعيداً عن التفكير بالعمل الإداري أو الاشتراك به، لذلك ظهرت درجة أهمية مجال الأسباب الاجتماعية متوسطة في درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية

ثالثاً: المجال الاقتصادي

للإجابة عن الجزء، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة الخاصة بالمجال الاقتصادي، وكما هو وارد في الجدول (6):

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بفقرات المجال الاقتصادي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
52	تحسين وضعي المادي من خلال علاوة المنصب.	3.20	1.29	5	متوسط
53	زيادة إمكانية حصولي على فرص عمل مجزية في الخارج.	3.24	1.32	4	متوسط
54	وجود الحوافز والمكافآت أكثر من العمل في مهنة التدريس.	3.91	0.91	3	مرتفع
55	العمل الإداري يتيح لي المرونة في الالتزام بأوقات الدوام.	2.91	1.13	6	متوسط
56	ضرب المثل الأعلى في استخدام الموارد والإمكانات المتاحة.	2.21	1.00	7	منخفض
57	يتيح لي العمل الإداري المشاركة في برامج تدريبية مدفوعة الأجر.	4.19	0.71	1	مرتفع
58	يتيح لي العمل الإداري المشاركة في اللجان والأنشطة ذات المكافآت المجزية.	4.08	0.76	2	مرتفع
	المتوسط الحسابي الكلي	3.39	1.01	-	متوسط

المشاغل التي تحول دون ممارسته للأعمال القيادية المطلوبة من أي منصب قيادي في المنظمات الاعتيادية، وذلك نظراً للطبيعة الخاصة التي تتمتع بها منظمة تعليمية كالجامعة. إضافة إلى تدني البديل المادي الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس في العمل الإداري، والذي يشكل دافعاً له للتخلي عن ميزات عضو هيئة التدريس والالتزام بالعديد من الظروف التي تؤدي إلى الحد من حرية الدوام الرسمي لديه نتيجة لارتباطه بأوقات الدوام الرسمية بغض النظر عن أوقات المحاضرات المسؤول هو عنها، وبذلك أظهرت النتائج نتيجة متوسطة للمجال الاقتصادي بدرجة قبول عضو هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية.

رابعاً: مجال مهنة التدريس

للإجابة عن هذا الجزء، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة الخاصة بمجال مهنة التدريس، وكما هو وارد في الجدول (7):

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحوراني (1994) التي أظهرت نتائجها وجود عزوف عن العمل الإداري لمجال الأسباب الشخصية والاجتماعية وبدرجة متوسطة. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتوم (2006) التي أظهرت نتائجها أن درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال كانت مرتفعة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون العمل الإداري يرتب اتخاذ قرارات والقيام بإجراءات ربما لا تتوافق ومصالح أو رغبات العديد من زملاءه من أعضاء هيئة التدريس بما يضعه تحت تأثير ضغوط نفسية واجتماعية ولربما اضطراره أحياناً للمجازفة

ويتضح من الجدول (6)، أن الفقرة (57) والتي تنص على: "يتيح لي العمل الإداري المشاركة في برامج تدريبية مدفوعة الأجر" قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.71) كما يتضح أيضاً من الجدول (7) بأن الفقرة (56) والتي تنص على: "ضرب المثل الأعلى في استخدام الموارد والإمكانات المتاحة" قد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.21) وانحراف معياري (1.00). ويتضح لنا بعد استخراج المتوسط الكلي لفقرات المجال الاقتصادي، بأنه قد بلغ (3.47) وبانحراف معياري (0.98)، وبدرجة أهمية متوسطة. وبذلك يتضح لنا بأن درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً للمجال الاقتصادي جاءت متوسطة، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتوم (2006) التي أظهرت نتائجها أن درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال كانت مرتفعة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن عضو هيئة التدريس الذي يتقلد أي من المناصب الإدارية، فإنه على الرغم من ذلك يبقى عضو هيئة تدريس أيضاً ولديه الكثير من

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بفقرات مجال مهنة التدريس

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
27	عملي كعضو هيئة تدريس لا يشعرني بالملل.	3.63	1.01	8	متوسط
28	التدريس لا يجعلني في توتر دائم.	4.17	0.79	2	مرتفع
29	يوجد تقويم موضوعي لجهود عضو هيئة التدريس.	4.24	0.76	1	مرتفع
30	كثرة الواجبات المكلف بها عضو هيئة التدريس مما يصعب عليه تحمل أعبائها.	4.07	0.72	4	مرتفع
31	يشعر عضو هيئة التدريس بالأمن الوظيفي.	3.82	0.91	7	مرتفع
32	عمل عضو هيئة التدريس روتيني لا يحتاج إلى جهد كبير.	3.89	0.95	6	مرتفع
33	التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس يشعرني بالراحة.	3.98	0.87	5	مرتفع
34	يجب على عضو هيئة التدريس التخطيط لمادته باستمرار وبشكل يومي مما يزيد الأعباء عليه.	4.16	0.78	3	مرتفع
35	تدني فرص الترقية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.	2.83	1.18	10	متوسط
36	يتمتع عضو هيئة التدريس بالعديد من الامتيازات.	2.06	1.02	12	منخفض
37	يتبع عضو هيئة التدريس أساليب التدريس وفقاً لقناعاته.	2.43	1.11	11	متوسط
38	مشاركة أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات والتدوات الداخلية والخارجية.	3.36	1.12	9	متوسط
	المتوسط الحسابي الكلي	3.55	0.93	-	متوسط

متوسطاً في درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية.

خامساً: مجال العمل الإداري

للإجابة عن هذا الجزء، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة الخاصة بمجال العمل الإداري، وكما هو وارد في الجدول (8):

ويتضح من الجدول (8)، أن الفقرة (47) والتي تنص على: "العمل الإداري يمكنني من المشاركة في صنع القرار"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.75) كما يتضح أيضاً من الجدول (6) بأن الفقرة (49) والتي تنص على: "رغبتي في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار"، قد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.99) وانحراف معياري (0.96). ويتضح لنا بعد استخراج المتوسط الكلي لفقرات مجال العمل الإداري أنه قد بلغ (2.87) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة أهمية متوسطة. وبذلك يتضح لنا بأن درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمجال العمل الإداري كانت متوسطة، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتوم (2006) التي أظهرت نتائجها أن درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال كانت مرتفعة.

ويتضح من الجدول (7)، أن الفقرة (29) والتي تنص على: "يوجد تقويم موضوعي لجهود عضو هيئة التدريس"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.76). كما يتضح أيضاً من الجدول (5) بأن الفقرة (36) والتي تنص على: "يتمتع عضو هيئة التدريس بالعديد من الامتيازات"، قد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.01). ويتضح لنا بعد استخراج المتوسط الكلي لفقرات مجال مهنة التدريس، بأنه قد بلغ (3.55) وانحراف معياري (0.93)، وبدرجة أهمية متوسطة، وبذلك يتضح لنا بأن درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمجال مهنة التدريس كانت متوسطة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتوم (2006) التي أظهرت نتائجها أن درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال كانت مرتفعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن غالبية الإداريين من أعضاء هيئة التدريس يجمعوا بين العمل الإداري والتدريس في آن واحد، وبأن العمل الإداري يلزمهم بجهود وأوقات إضافية، ربما تكون على حساب أوقاتهم الخاصة، وبذلك فإن التدريس وحده يكون أكثر راحة وجاذبية لغالبية أعضاء هيئة التدريس، وخصوصاً إذا ما نظرنا إلى ندرة العوائد الاقتصادية المرتبطة بالعمل الإداري. لهذا أظهرت النتائج أن مجال مهنة التدريس كان

والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكما هو وارد في الجدول (9):

ويوضح الجدول (9) نتائج اختبار (ت) لإجابات أفراد العينة لدرجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، حيث أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن العمل الإداري يغرق صاحبه في العديد من الأعمال المكتتبية والأكاديمية والتنسيقية بغرض الحفاظ على انسيابية العمل لتحقيق أهداف العمل والوصول إلى النتيجة المرضية للإدارة العليا. وهذه الظروف جميعها تستهلك من جهده ووقته الكثير دون عائدٍ معنويٍّ أو ماديٍّ يذكر، مما يفسر حصول مجال العمل الإداري على درجة متوسطة في درجة قبول عضو هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية.

ثانياً: هل تختلف درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية؟ للإجابة عن هذا السؤال يتم استخراج المتوسطات الحسابية

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بفقرات مجال العمل الإداري

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
39	العمل الإداري يتيح لي الفرصة للقيام بممارسات متعددة.	2.83	1.18	6	متوسط
40	قلة نصاب المشتغل بالإدارة.	2.06	1.02	11	منخفض
41	تسلمي المنصب الإداري فرصة نحو النمو المهني.	2.43	1.11	10	متوسط
42	العمل الإداري أكثر راحة من التدريس.	3.36	1.12	5	متوسط
43	مجال الإبداع في العمل الإداري أوسع.	3.53	1.13	2	متوسط
44	العمل الإداري يطور قابلياتي الإدارية.	1.99	0.96	12	منخفض
45	العمل الإداري يؤهلني لتبوء مراكز قيادية في المستقبل.	2.70	0.51	8	متوسط
46	العمل الإداري يحقق لي الاستقرار الوظيفي.	3.44	0.95	4	متوسط
47	العمل الإداري يمكنني من المشاركة في صنع القرار.	4.03	0.75	1	مرتفع
48	قدرتي على الالتزام بما تتطلبه القيادة الإدارية من تخطيط ومتابعة واتخاذ قرار وتنسيق.	3.53	1.13	3	متوسط
49	رغبتي في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار.	1.99	0.96	13	منخفض
50	يتيح لي العمل الإداري المجال لنقل أفكاري إلى أعضاء هيئة التدريس مباشرة.	2.68	1.08	9	متوسط
51	العمل الإداري لا يتطلب الوقوف دائماً.	2.82	0.92	7	متوسط
	المتوسط الحسابي الكلي	2.87	0.98	-	متوسط

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المتغير	مدرس		استاذ مساعد		استاذ مشارك		استاذ	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري						
درجة قبول أعضاء هيئة التدريس للعمل الإداري في الجامعة الأردنية	4.22	0.55	3.91	0.43	2.87	0.61	4.09	0.64
الدلالة								0.77

العمل والوصول إلى التطبيق الدقيق لرؤية الجامعة ورسالتها؛ وصولاً لتحقيق الأهداف الموضوعية من قبلها.

2. تجنب الكثير من السلبيات التي تعترى العمل الإداري، من خلال تنظيم العمل وتقسيم المسؤولية بين المنصب القيادي وتعيين مساعدين لديه مما يقلل من الضغوط النفسية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس الذي يقوم بالأعمال الإدارية ويدفع عجلة العمل نحو التقدم إلى الإمام دون التردد أو تجنب الوقوع في الأخطاء.

3. تفويض المزيد من الصلاحيات لعضو هيئة التدريس في المنصب القيادي مما يرفع من الروح القيادية لديه وبما يؤهله إلى اتخاذ العديد من القرارات وتنفيذها بما يصب في مصلحة العمل ويجعله أكثر رضى عن المنصب الذي يشغله.

4. إجراء المزيد من الدراسات التي تبحث في العمل الإداري من حيث العزوف أو الإقبال في العديد من المنظمات، نظراً لندرة الدراسات التي تم إجراؤها في هذا الموضوع وهو ما لاحظته الباحثان أثناء إعداد هذه الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس حديثي الخبرة، هم الأكثر حماسة ورغبة في تقلد الوظائف الإدارية، ولكن على ما يبدو أن هذه الرغبة تبدأ بالانحسار مع مرور الزمن. حيث تتحول توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو الترقية الأكاديمية وتفضيلهم لها عن الوظائف الإدارية، التي ربما تكون على حساب الوقت المتاح لهم لإجراء البحوث والدراسات اللازمة للترقية. وقد أظهرت النتائج أيضاً عودة الإقبال على العمل الإداري من قبل أعضاء هيئة التدريس برتبة الأستاذية، وبما ينسجم مع الاستنتاج أنفاً، حيث يميل أصحاب هذه الرتبة نحو تقلد المناصب الإدارية الرفيعة التي تلبى تطلعاتهم وتحقيق ذواتهم.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، فقد أوصت الدراسة بما يأتي:

1. ضرورة وضع نظام حوافز مغري وفعال لجذب أعضاء هيئة التدريس نحو العمل الإداري، الذي يعتبر ركن أساسي في المنظمة الجامعية بما يساعد على سلاسة إجراءات

المراجع

اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الكرك، الأردن.

Wagennar, H. (2004) Knowing the Rules: Administrative Work as Practice. Public Administration Review, Vol. 64, No. 6. Pp. 643-655.

Jianping, Cooley Van E. Connie (1999) Entering and Leaving School Administrative Positions. International Journal of Leadership in Education, Vol. 2, Issue 4, 3 charts, 1.

Hewitt, J. (1989) Determinants of Career Choice: Women Elementary Teachers Perspective on the Elementary, Dissertation Abstracts International, Vol. 51, No. 2, 360A.

الشمري، خ. (2006) التحليل الاستراتيجي وتطوير العمل الإداري في المدارس الثانوية: منطقة ابها/ المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، عدن، اليمن.

العتوم، ي. (2006) درجة إقبال المعلمين على العمل الإداري في مدارس إقليم الشمال. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

بني خالد، ع. (2002) المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المديرين والمشرفين، رسالة ماجستير غير منشورة، إربد: جامعة اليرموك.

الهوراني، إ. (1994) أسباب عزوف الإناث عن العمل في المجال الإداري التربوي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الأردن.

الشبيدي، م. (2001) أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة

The Degree of Faculty Members Acceptance for Administrative Work at the University of Jordan

*Osama Hasonueh, Bashir Arabiyat**

ABSTRACT

This study aimed at identifying the degree of Faculty members acceptance for administrative work at the University of Jordan. The study sample consisted of (183) members of the faculty members at the University of Jordan. In order to answer the study questions a questionnaire was developed specially for the purposes of conducting this study. The study found that the degree of faculty members acceptance for administrative work at the University of Jordan was moderate level for the fields (social, education profession, administrative work, economic), while it was low level for the field (personal reasons). The results also showed that there were no significant statistical differences at the level of significance ($0.05 = \alpha$) in the estimates of members of the study sample about the degree of faculty members acceptance for administrative work at the University of Jordan, according to the variable of academic rank in favor of teacher n. In light of these findings the study recommends the need to develop effective incentives system to attract faculty members toward administrative work, which is a fundamental pillar in universities to help the smooth working procedures and access to the strict application of the University's vision and mission; in order to achieve the goals set by them.

Keywords: Faculty Members, Administrative Work, The University of Jordan.

* Faculty of Educational and Psychological Sciences, Amman Arab University; and Department of Educational Administration, Princess Alia University College/ BAU, Jordan. Received on 15/8/2014 and Accepted for Publication on 2/2/2015.