

المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة

ياسمين عبدالله الحر

أ.د. سلامة يوسف طنّاش*

تاريخ قبول البحث 2018/6/23

تاريخ استلام البحث 2018/4/19

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرّف المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة. لتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (25) فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، ومن ثم تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (186) قائداً أكاديمياً، وتم استخدام المنهج المسحي الوصفي التطويري، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وكانت بدرجة متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى للعمل الحالي، في مجال الشخصي وتعزى للعميد ورئيس القسم، وفي مجال الإداري وتعزى للنائب العميد ورئيس القسم، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى للخبرة، في المجال الإداري وتعزى لذوي الخبرة (5-10 سنوات)، وأظهرت نتائج الدراسة المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة، وأوصت الدراسة في ضوء تلك النتائج دعوة الجامعات الأردنية الحكومية إلى تبني المتطلبات المهنية الذي توصلت إليها الدراسة، وأن يتم الإعلان الحقيقي في جميع وسائل الإعلام عن وجود شواغر لرئاسة الجامعات الأردنية الحكومية.

الكلمات المفتاحية: المتطلبات المهنية، رؤساء الجامعات، الجامعات الأردنية الحكومية.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن.

Professional Requirements for the Selection of Presidents of Jordanian Public Universities According to the Experiences of Developed Countries

**Yasmein Abdullah Alhur
Prof. Salameh Yousef Tnash ***

Abstract:

The study aimed at recognizing the professional requirements for the selection of presidents of the Jordanian public universities according to the experiences of developed countries. To achieve the objective of study, the descriptive surveying method was employed and a questionnaire that consisted of (25) items had been developed with its validity and reliability assured. The questionnaires were distributed on the sample of the study which consisted of (186) academic leaders. The results of study showed that the degree of availability of the professional requirements for the selection of Presidents of Jordanian public universities according to the experiences of developed countries and from the point of view of the sample of study, were at a medium degree. The results also indicated that there were statistically significant differences among averages ascribed to the current work, in the field of personal ascribed to the dean and chair person, and in the field of administrative ascribed to the vice dean and chair person. Besides, it was indicated that there were statistically significant differences among averages ascribed to experience, in the field of administrative ascribed to the experienced leaders ; (5-10 years). The results also showed the professional requirements for the selection of presidents of Jordanian public universities according to the experiences of developed countries. In light of those results, the study invited the Jordanian public universities to adopt the professional requirements that the study had reached, and the truthfully announcement in all means of media about existence of vacancies to presidency of the Jordanian public universities.

Keywords: Professional Requirements, Presidents of Universities, Jordanian Public Universities.

المقدمة

للتعليم العالي دور مهم في بناء وتنمية الإنسان، لذلك يعد أحد المحركات الأساسية للتنمية المستدامة، والأداة الفعالة لنقل الخبرات الثقافية، والركيزة الأساسية للتقدم والتطور في مختلف مناحي الحياة، ويعد الأردن من الدول التي تسعى إلى النهوض بمستوى المؤسسات العلمية والتعليمية، وتؤدي هذه المؤسسات دوراً كبيراً ومميزاً في إحداث التنمية الشاملة على مختلف المجالات، وذلك من خلال إسهامها في إعداد الأجيال الحضارية التي تمتلك مقومات النجاح، وتخريج الكوادر البشرية المؤهلة التي تحمل على عاتقها مسؤولية خدمة المجتمع، والتفاني في الارتقاء به في ضوء متطلباته، وفي ضوء الأهداف الاستراتيجية للتعليم العالي المتمثلة في نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء ورفع مستوى أداء الكوادر الإدارية والأكاديمية والتربوية في الجامعات وتنميتها في مجالات تخصصاتهم، كان من بين الأهداف الإستراتيجية للجامعات رفع مستوى أداء الكوادر الإدارية والأكاديمية التربوية في الجامعات، وتنميتها في مجالات تخصصاتهم بإعداد دراسات لتقييم الوضع الحالي في الإدارات المختلفة، وتوصيف الوظائف الإدارية، ووضع معايير الأداء الإداري وتطوير نظام المتابعة والتقييم، ووضع خطة لتحديد الاحتياجات التدريبية، واستقطاب العناصر المؤهلة ذات الخبرة، وتعد القيادات بنوعها الأكاديمية والإدارية في الكليات محور الفعالية الإدارية فيها، وأن أية كلية لن تستطيع تحقيق الأهداف المتوخاة منها ما لم يكن على رأسها قيادة لديها مهارات وكفايات تمكنها من ذلك.

وتعد الجامعة من أهم هذه المؤسسات التعليمية والاجتماعية، كونها مكاناً لصناعة العلم ونشر المعرفة، ومصدراً أساسياً لتغذية المجتمع، ومصدراً للإشعاع العلمي والحضاري لها، فيها تتبلور الأفكار والقيم والاتجاهات، فالجامعة لها ثلاث وظائف أساسية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وحتى تتمكن الجامعة من القيام بدورها، لا بد من تطوير وظائفها؛ لأن هذه الوظائف تتغير بتغير وتطور المجتمع لأنها تؤثر وتتأثر بالمجتمع، فهي المسؤولة عن تقدمه بصنع الحاضر ورسم المستقبل (Amer,2012). وتعد المدخل أو الطريق لسوق العمل بوصفها الجهة المسؤولة عن تحديد نوعية المخرجات وجودتها، وتعد البداية التي تبدأ فيها أساليب التطور والتقدم في المجتمع.

وتعتمد جودة الجامعة اعتماداً كبيراً على القادة الأكاديميين، فهم اللبنة الأولى في عمليات الإصلاح والتجديد والتطوير نحو الأفضل؛ إذ يقع على عاتقهم مهمات تحقيق أهدافها، وتنفيذ رؤيتها، وخططها، وبرامجها المرتبطة بكفاءتهم وفعاليتهم في أداء مهماتهم (AI-

(Sarairah,2011)، وما يقدمونه من معلومات؛ إذ تقوم هذه المعلومات بالتجديد والتحسين المستمر.

والتطوير عملية مستمرة تحدث في المجالات والبيئات كافة، بهدف الوصول إلى أفضل النتائج والنظام التربوي، مدخلاته وعملياته ومخرجاته الأولى بالتطوير المستمر، لأنه يتعامل مع العنصر البشري، لذا يجب أن تكون مخرجاته ذات جودة ونوعية مميزة (Smadi,2000). إن وجود قيادة قوية يعد أمراً بالغ الأهمية لأية جامعة أو مؤسسة أكاديمية يتطلب مجموعة فريدة من المهارات التي تمكن من تتوافر فيه من تقديم أداء عالٍ، لا شك أن توافر السيرة الذاتية المثيرة للإعجاب وقائمة الإنجازات الأكاديمية والخبرات كلها أمور مهمة وضرورية كمؤشرات تدل على القدرات القيادية، فقد ارتأت الباحثة القيام بهذه الدراسة بغية تطوير متطلبات مهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة.

مشكلة الدراسة

تظهر الحاجة إلى إيجاد متطلبات مهنية لاختيار رؤساء الجامعات، وإن وضع متطلبات مهنية مبنية على أسس علمية لاختيار رئيس الجامعة يفيد في جوانب عديدة، ولعل أهمها تحري الدقة لعمليات الاختيار والترشيح، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب، وكشف الكفاءات والقدرات القيادية في الميدان، وإتاحة الفرص أمام المتميزين لقيادة مسيرة العمل في الجامعات الأردنية، وتحقيق مبدأ العدالة بين القيادات، وتوفير الوقت والجهد والمال، والهدف هو تسليط الضوء على الواقع واقتراح بعض الحلول التي قد تكون مفيدة في التعامل مع التحديات الأكاديمية التي تواجه جامعاتنا وطلبتنا، وبشكل عام الأمر الذي سوغ للباحثة العمل على معرفة المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة.

وانطلاقاً مما تقدم، فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: ما

المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى معرفة المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً

لتجارب الدول المتقدمة، وذلك بالإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما درجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية

من وجهة نظر العمداء ونوابهم، ورؤساء الأقسام؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر لمتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة العمداء ونوابهم، ورؤساء الأقسام تعزى للخبرة، والعمل الحالي؟
أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية مضمونها المرتبط بتقديم متطلبات مهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة لتكون بمثابة البوصلة لراسمي السياسات التربوية ومتخذي القرار في مجلس التعليم العالي لتبني مثل هذه المتطلبات وتطبيقها في الجامعات. وتبرز أهمية هذه الدراسة في قلة وندرة الدراسات التي تناولت المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية، وفقاً لتجارب الدول المتقدمة في الأردن، وبشكل أدق فإن الفائدة الناجمة من نتائج هذه الدراسة يؤمل أن تفيد ما يلي:

- مجلس التعليم العالي.
- رؤساء وأعضاء مجالس الأمناء في الجامعات الأردنية.
- ويؤمل أن تغني هذه الدراسة الأدب النظري في مجال المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات.

مصطلحات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة المصطلحات التالية:

التطوير Development

التغيير الكيفي المقصود والمنظم في بنية النظام ومكوناته، بهدف تحسين كفاءته وزيادة فاعليته (Al-Matlas, 1996, page 165)، ويعرفه (Al-Louzi, 2000, page 148) بأنه نقلة نوعية وكمية من وضع إلى وضع آخر أفضل منه في جميع المجالات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والثقافية، والبيئية، والإدارية، والصحية، والتكنولوجية.

المتطلبات المهنية Professional Requirements

وتعرف إجرائياً أنها المحكات أو الأسس التي يمكن الاستناد إليها في عملية اختيار رؤساء الجامعات في عمليات التقويم، حيث يتم قياس الأداء الفعلي، ومقارنته بالمتطلبات المهنية، ومن ثم تعديل الانحرافات البارزة ذات الدلالة وتصحيحها.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية للعام الدراسي (2017 / 2018).

محددات الدراسة

تحدد نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق الأداة وثباتها، وبدقة أفراد عينة الدراسة وموضوعيتهم في استجاباتهم عن فقرات أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة.

الدراسات السابقة

تضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة وهو المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية، وتم تقسيمها إلى دراسات عربية وأجنبية، تالياً عرضها وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، وذلك كما يلي:

أ. الدراسات العربية

أجرى حمد (Hamad, 1998) دراسة بعنوان "الإدارة الجامعية- احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية" التي كان من بين أهدافها التعرف إلى المهمات الإدارية والأكاديمية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وأهمية كل منها بالنسبة إليهم، وتألقت عينة الدراسة من (138) رئيس قسم موزعين على خمس جامعات وكلية جامعية حكومية، وتكونت أداة الدراسة وهي الاستبانة من (108) مهمات فرعية موزعة على سبعة مجالات/مهام رئيسية هي: مهمات تخطيط الموازنة وتطويرها ومراقبتها، العلاقات الطلابية ومهام إدارة القسم، والعلاقات الإنسانية ومهام إدارة شؤون الموظفين، ومهام القسم الداخلية، ومهام التطوير المهني، والمنهاج ومهام التدريس، والمحافظة على مهمات العلاقات الداخلية والخارجية للقسم، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي: (أكد رؤساء الأقسام الأكاديمية أن جميع المهمات الإدارية الرئيسية من ضمن مسؤولياتهم باستثناء وظيفة مهمات تخطيط الموازنة وتطويرها ومراقبتها، يقضي رؤساء الأقسام الأكاديمية وقتاً في التدريس أكثر مما يقضونه في إدارة القسم ومهامه الإدارية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) في تصورات رؤساء الأقسام الأكاديمية لمهامهم الإدارية والأكاديمية تُعزى إلى الجنس، والعمر، والتخصص العلمي، والخبرة).

وهدفت دراسة خليفة (Khalifa,2007) إلى تطوير معايير اختيار القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية من العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنية وبلغ عددهم (405) قائد أكاديمي، وتم إعداد أداة الدراسة للوقوف على المعايير التي يجب أن تتوفر في القادة الأكاديميين، وتكونت الأداة من (35) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى اقتراح مجموعة من المعايير لاختيار القادة الأكاديميين تركز على الموضوعية والدقة والمرونة ومن (توافر السمات العقلية كالذكاء والثقافة، السمات الاجتماعية كالتعاون والإسهام في الأنشطة الاجتماعية، والتفكير المبدع).

وأجرى الزهراني (Al-Zahrani,2010) دراسة هدفت إلى تعرّف على مستوى أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية السعودية في ضوء أنموذج جليبرت لهندسة السلوك من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس، واستخدم فيها استبانة طبقها على عينة الدراسة المكونة من (640) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن نتائج أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية جاءت بمستوى متوسط، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمستوى أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية تعزى إلى متغير نوع الكلية، ومتغير الرتبة، والخبرة.

وهدفت دراسة الشاورة (AL-Shawawreh,2013) إلى الكشف عن درجة تطبيق معايير اختيار وتعيين رؤساء الجامعات الأردنية من وجهة نظر عمداء الكليات، ولتحقيق أهداف الدراسة ومن أجل الإجابة عن أسئلتها، فقد تم تطوير أداة للدراسة (الاستبانة)، وتم التأكد من صدق الأداة وذلك بعرضها على عدد من المحكمين المختصين، وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (173) عميدا، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن درجة تطبيق معايير اختيار رؤساء الجامعات الأردنية من وجهة نظر عمداء الكليات جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والرتبة العلمية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق معايير اختيار رؤساء الجامعات الأردنية من وجهة نظر عمداء الكليات تعزى للكلية، وكانت لصالح عمداء الكليات العلمية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة، لصالح ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

ب. الدراسات الأجنبية

أجرى هيك وجونسروود وروزر (Heck, Johnsrud & Rosser, 2000) دراسة هدفت إلى بناء أنموذج لتقييم فاعلية أداء العمداء والرؤساء في مؤسسات التعليم العالي، واستخدم فيها استبانة

طبقت على عينة الدراسة المكونة من (900) فرد من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في ولاية كاليفورنيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود تفاوت في نظرة الإداريين وأعضاء هيئة التدريس لفاعلية أداء عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية، وأن (11%) من هذا التفاوت كان متوقفاً بين العمداء ورؤساء الأقسام بسبب اختلاف قدراتهم الشخصية، وقد تم بناء أنموذج لتقييم الأداء بتشكيل لجنة جامعية بحثت في إمكانية الوصول إلى أنماط إدارية للتقييم واتخاذ القرارات حول أهداف نظام التقييم، والمقاييس المستخدمة في قياس الأداء، وإجراءات جمع البيانات.

وأجرى غبني وشانج (Gibney. R & Shang. J, 2007) باستخدام عملية التسلسل الهرمي التحليلي في عملية اختيار عمداء الكليات حيث أنشأت لجنة فرعية من فرقة عمل البحث لتحديد أساس اختيار عمداء الكليات بتطبيق عملية التسلسل الهرمي، حيث تمت مقارنة نتائج العمليتين في القرار النهائي لاختيار عمداء الكليات وتم تحليل التباينات وشرحها؛ إذ أشارت النتائج إلى أن السبب الجذري للاختلافات هو اختلاف في التركيز على معايير معينة، وخلص المؤلفون إلى أن عملية التسلسل الهرمي التحليلي هي أداة قيمة وينبغي أن تدرج في عمليات اختيار الموظفين في الأوساط الأكاديمية، وعملية التسلسل الهرمي التحليلي يوفر أداة مريحة وفعالة لتقييم الموظفين، وقد ثبت أن المخاوف التي قد يثبت أنها معقدة للغاية أو يصعب على الأشخاص غير التقنيين استخدامها غير صحيحة.

أجرى لستر (Lester, 2010) دراسة هدفت إلى تطوير أداة لتقييم أداء رؤساء الجامعات الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية من وجهة نظر الرؤساء أنفسهم، ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحث المقابلات والاستبانات لجمع البيانات اللازمة، حيث تمت مقابلة (15) رئيس جامعة، واستجاب (386) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة نيو مكسيكو University State Mexico New لاستبانتيين أولية ونهائية، وبعد تحليل البيانات توصل الباحث إلى أن: معايير تقييم أداء رئيس الجامعة هي: التعلم، والقيادة، والإدارة، وبناء صف ثاني من الإداريين، والتنظيم، وتقييم الأداء، وجودة أداء رئيس الجامعة تظهر في النتائج التالية، جودة الطلبة ونسب نجاحهم، والبحوث والمنح، والحصول على اعتماد الكليات، وإنتاجية الكليات، وجودة الحياة الجامعية، وزيادة التمويل، والتنوع الثقافي، والعلاقة مع المجتمع، وتحديث البنية التحتية للجامعة.

وأجرى تاكير وتكار وسان (Taker , Tekar & Sayan, 2013) دراسة هدفت إلى استكشاف إجراءات اختيار رؤساء الجامعات في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة؛ حيث وضحت الدراسة أن الهيكل الإداري يلعب دوراً محورياً في تطوير الجامعة، من الناحيتين الأكاديمية والإدارية، ومن أجل اجتذاب أعضاء هيئة التدريس والطلبة المؤهلين، فإن دور الرؤساء وإجراءات اختيارهم حاسمة في الهيكل التنظيمي للجامعة، وإذ تضع في اعتبارها أن عمليات الاختيار توفر أدلة حاسمة عن الثقافة الديمقراطية للمؤسسات باسم التمثيل والمساءلة والشفافية والمشاركة؛ فإن المسألة تتطلب مزيداً من الاهتمام لأن هذه القيم ينبغي أن تشكل الأساس لجميع الجامعات، وتتناول هذه الدراسة هذا الجانب المهم من الهيكل الإداري، ومن ثم مقارنة هذه الإجراءات مع تلك الموجودة في تركيا، التي تقوم على أوجه التشابه والاختلاف.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

يتضح مما تم استعراضه من الدراسات السابقة، أن المتطلبات المهنية حظيت باهتمام الباحثين عربياً وأجنبياً، فقد ركزت الدراسات السابقة على جوانب متعددة من المتطلبات المهنية، فمنها ما ركز على تعيين واختيار رؤساء الجامعات واختيارهم، ومنها ما ركز على الإدارة الجامعية، ومنها ما ركز على فاعلية الأداء.

ولقد أفاد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة في التعرف إلى متطلبات المهنية التي استخدمها الباحثون في دراساتهم، وفي بناء أداة الدراسة، وفي اختيار عينة الدراسة، والتحليل الإحصائي المناسب وفقاً لأسئلة الدراسة. وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع المتطلبات المهنية، إلا إنها تختلف عنها في عدة جوانب أهمها: التعرف إلى المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة، في حين هدفت الدراسات السابقة إلى تعيين رؤساء الجامعات واختيارهم كدراسة خليفة (Khalifa,2007)، ودراسة الشاورة (AL-Shawawreh,2013) وغيرها، ومنها ما ركز على الإدارة الجامعية كدراسة حمد (Hamad,1998)، وغيرها، واختلفت في مجتمع الدراسة أيضاً؛ إذ كان مجتمع الدراسة جميع العمداء ونوابهم ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية، في حين تناولت الدراسات السابقة كلاً منهم على حداً.

الطريقة والإجراءات مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الحكومية (عميد، نائب عميد، رئيس قسم)، وقد بلغ (829) قائداً أكاديمياً، (وفق إحصائيات وزارة التعليم العالي 2017). والجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق الأقليم والجامعة.

توزيع مجتمع الدراسة حسب الأقليم والجامعة

الأقليم	الجامعة	عميد	نائب عميد	رئيس قسم	المجموع
الجنوب	مؤتة	12	17	53	82
	الطفيلة التقنية	7	8	18	33
	الحسين بن طلال	11	11	39	61
الوسط	الأردنية	22	30	89	141
	الهاشمية	15	20	47	82
	الألمانية	9	13	17	39
	البلقاء التطبيقية	19	26	81	126
الشمال	اليرموك	15	18	60	93
	آل البيت	17	19	35	71
	العلوم والتكنولوجيا	14	30	57	101
المجموع		141	192	496	829

(المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2017)

عينة الدراسة

تم أخذ عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العنقودية العشوائية، وذلك بتقسيم المملكة الأردنية الهاشمية إلى ثلاثة أقاليم، أقليم الجنوب، وأقليم الوسط، وأقليم الشمال، ومن ثم اختيار جامعة واحدة من كل أقليم من الأقاليم الثلاثة بالطريقة العشوائية؛ إذ وقع الاختيار على ثلاث جامعات، هي: الطفيلة التقنية لتمثل أقليم الجنوب، والهاشمية لتمثل أقليم الوسط، وآل البيت لتمثل أقليم الشمال. وقامت الباحثة بمسح آراء عينة الدراسة، بتوزيع الأداة (الاستبانة) على جميع القادة الأكاديميين في تلك الجامعات التي تم اختيارها، والبالغ عددهم (186) قائد أكاديمي، وتم استرداد (178) استبانته بنسبة (92.5%) من مجموع الاستبانات الكلي، والجدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجامعات.

الجدول (2) توزيع عينة الدراسة في الجامعات الأردنية الحكومية

الأقليم	اسم الجامعة	عميد	نائب عميد	رئيس قسم	عدد المسترجع
الجنوب	الطفيلة التقنية	7	7	17	31
الوسط	الهاشمية	15	17	47	79
الشمال	آل البيت	17	17	34	68
المجموع		39	41	98	178

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة (الاستبانة) الخاصة بالرجوع إلى بعض الدراسات السابقة مثل دراسة الزهراني (Al-Zahrani, 2010)، والشواور (Al-Shawarrah, 2013) وتم بواسطتها جمع المعلومات عن المتطلبات المهنية لرؤساء الجامعات الأردنية الحكومية، وتم صياغة فقرات الأداة، وإعدادها في صورتها الأولية، وبعد التحكيم تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية (25) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: مجال الشخصي وعدد فقراته (10)، المجال الأكاديمي وعدد فقراته (5)، المجال الإداري وعدد فقراته (10).

صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد طريقة صدق المحتوى، إذ تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية والمكونة من (39) فقرة على (10) محكمين من أساتذة الجامعات الخبراء ممن يحملون درجة الدكتوراه في تخصصات الإدارة التربوية وأصول التربية من الجامعة الأردنية، وجامعة الشرق الأوسط، إذ طلب منهم قراءة بنود فقرات الاستبانة، من أجل إبداء آرائهم وملحوظاتهم حول مدى سلامة الفقرات من حيث وضوحها، وصياغتها اللغوية، وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه. وقد قامت الباحثة بالأخذ بجميع الملاحظات، وتعديل وإضافة الفقرات المقترحة من المحكمين، حتى خرجت أداة الدراسة بصورتها النهائية إذ تكونت من (25) فقرة.

ثبات الأداة

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، وذلك بتطبيقها على (25) فرداً من مجتمع الدراسة، وحساب قيمة الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما تم التحقق من الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي بين فقرات الأداة وفقاً لمعادلة كرونباخ ألفا، لاستخراج درجة ثبات أداة الدراسة حسب المجالات، والجدول (3) ويبين معاملات الثبات لمجالات الدراسة، وهي كالتالي:

الجدول (3) قيم معاملات الثبات باستخدام طريقة الاختبار إعادة - الاختبار ومعادلة كرونباخ ألفا

لكل مجال من مجالات الأداة

المجال	الاختبار - إعادة الاختبار	الاتساق الداخلي
الشخصي	0.85	0.92
الأكاديمي	0.88	0.79
الإداري	0.89	0.93
الأداة ككل	0.88	0.94

يبين الجدول رقم (3) أن أداة الدراسة تتمتع بدرجات ثبات مقبولة لأغراض الدراسة حيث بلغ معامل الثبات بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار للإداه ككل (0.88) وتراوحت للمجالات (0.85-0.89)، أما بطريقة الاتساق الداخلي فقد بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.94)، كما تراوحت معاملات الاتساق للمجالات (0.79-0.93).

نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة عن سؤال: ما درجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية من وجهة نظر العمداء ونوابهم، ورؤساء الأقسام؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لواقع المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية لكل مجال ولكل فقرة، والجدول (4)، 5، 6، 7) تبين نتائج ذلك. وعلى النحو التالي:

المجالات

لبيان درجة تقدير فقرات هذه المجالات تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدرجة توافر المتطلبات المهنية

لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	الأكاديمي	3.62	.72	1	متوسطة
2	الشخصي	3.54	.68	2	متوسطة
4	الإداري	3.30	.82	3	متوسطة
	المجموع الكلي	3.46	.60	—	متوسطة

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (4) أن درجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط العام (3.46) وبانحراف معياري (0.60) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح، مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تطبيقهم للمتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة، وتشير هذه النتيجة إلى أن هذا الواقع لم يصل إلى المستوى المطلوب، وإلى اقتداء رؤساء الجامعات بهذه المتطلبات المهنية، وضعف في الدور الإداري مما جعلهم غير قادرين على تحديد متطلباتهم بالشكل المطلوب، وقد

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Al-Zahrani, 2010) ودراسة (AL-Shawawreh, 2013). وحصل مجال الأكاديمي على المرتبة الأولى.

وللوقوف بصورة تفصيلية على درجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة، فقد تم تناولها حسب مجالات الاستبانة، وعلى النحو التالي:

المجال الثاني: مجال الأكاديمي.

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (5) يبين ذلك

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الأكاديمي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	يشارك رئيس الجامعة في النشاطات الأكاديمية (المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية)	3.91	.77	1	مرتفعة
1	يتوفر لدى رئيس الجامعة المؤهلات العلمية (المؤهل العلمي، الخبرة الأكاديمية، الرتبة الأكاديمية، الكفاءة، والفاعلية)	3.90	.89	2	مرتفعة
4	نشر رئيس الجامعة عدداً من (البحوث والمؤلفات) في مجال تخصصه	3.58	1.06	3	متوسطة
3	قادر رئيس الجامعة على إثراء المعرفة في الجامعة	3.44	1.05	4	متوسطة
5	مطلع على البحوث والدراسات العلمية المنشورة	3.28	1.07	5	متوسطة
	المجال الكلي	3.62	.72		متوسطة

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (5) أن درجة توافر المتطلبات المهنية في مجال الأكاديمي، جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.72) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تطبيقهم للمتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لتجارب الدول المتقدمة، في مجال الأكاديمي.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على المتطلبات المهنية لمجال الأكاديمي فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة؛ إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (3.28-3.91). وجاءت الفقرة (2) والتي تنص على " يشارك رئيس الجامعة في النشاطات الأكاديمية (المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية)" بالرتبة الأولى، وقد يعزى ذلك إلى أن عملية مشاركة رئيس الجامعة في النشاطات الأكاديمية المتمثلة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية تتيح له الفرصة للتعرف إلى

التجارب الدولية في مجالات القيادة التربوية التي تمنحه الخبرات المتنوعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (5) التي تنص على " مطلع على البحوث والدراسات العلمية المنشورة ". وقد يعزى ذلك إلى عدم وجود الوقت الكافي للاطلاع على البحوث والدراسات العلمية المنشورة، وذلك لكثرة الأعباء الوظيفية والمسؤوليات المنوطة بهم، التي تستهلك جل وقتهم، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (Al-Zahrani,2010).

المجال الثاني: مجال الشخصي

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الشخصي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
6	يتصف بقوة الشخصية تمكنه من ممارسه عمله كرئيس جامعة	3.85	.90	1	مرتفعة
2	يتحلى بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي	3.72	.78	2	مرتفعة
3	حسن المظهر والهندام أثناء عمله في الجامعة	3.63	.81	3	متوسطة
8	قادر على بناء علاقات إيجابية	3.61	.96	4	متوسطة
7	يتمتع بصحة جسمية ونفسية	3.60	.89	5	متوسطة
1	يسهم في تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها	3.51	.80	6	متوسطة
10	متعاطفاً مع العديد من القضايا المختلفة	3.46	.89	7	متوسطة
4	قادر على صناعة القرارات التربوية المطلوبة واتخاذها	3.39	.97	8	متوسطة
5	يتصف بالتفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله في الجامعة	3.35	.99	9	متوسطة
9	مثالي وذو قيم عالية	3.29	.95	10	متوسطة
	المجال الكلي	3.54	.68	—	متوسطة

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (6) أن المتطلبات المهنية للمجال الشخصي، جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.68) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح، مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في درجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية، وفقاً لتجارب الدول المتقدمة، في المجال الشخصي.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على المتطلبات المهنية للمجال الشخصي فقد جاءت جميع العبارات متفاوتة بدرجة تقدير مرتفعة ومتوسطة؛ إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (3.29-3.85). وجاءت الفقرة (6) والتي تنص على " يتصف بقوة الشخصية تمكنه من ممارسة عمله كرئيس جامعة " في الرتبة الأولى، وقد يعزى ذلك إلى أن القوة الشخصية تعد أكثر الصفات

الشخصية الواجب توفرها في القائد الناجح وجانب اختيار وتعيين أي مسؤول في منصب قيادي، واعتبار منصب رئيس الجامعة من أكثر المناصب القيادية ذات الحساسية العالية التي تحتاج إلى رئيس ذو شخصية قيادية تمكنه من ممارسة أعمال بالشكل المطلوب، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (9) التي تنص على "مثالي وذو قيم عالية".

المجال الثالث: مجال الإداري

لبيان درجة تقدير فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات المجال الإداري مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
5	يتقن رئيس الجامعة الإدارة اللازمة لجعل جامعته جامعة منتجة	3.60	.97	1	متوسطة
1	يجيد رئيس الجامعة فن التواصل الفعال مع مرؤوسيه (عمداء الكليات، أعضاء هيئة التدريس، إداريين، طلبة)	3.58	.93	1	متوسطة
2	يقدم رئيس الجامعة الآراء والمقترحات التي تساعد على النهوض بالإدارة التربوية في الجامعة التي يعمل بها	3.39	.93	3	متوسطة
3	تمكن رئيس الجامعة من وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالجامعة	3.38	1.04	4	متوسطة
6	يعمل رئيس الجامعة على مواجهة التحديات من أجل تطوير أنشطة الكليات في الجامعة	3.31	.95	5	متوسطة
4	يعمل رئيس الجامعة على الربط المستمر بين نواتج الكليات واحتياجات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية المستدامة	3.30	.98	6	متوسطة
9	لدى رئيس الجامعة تأثير في توجهات المدرسة	3.28	1.13	7	متوسطة
8	لدى رئيس الجامعة تتاعماً مع المجتمع الطلابي	3.17	1.08	8	متوسطة
7	يعمل رئيس الجامعة على تحفيز جماعات العمل من خلال استثمار الطاقات المؤهلة في الجامعة	3.15	1.13	9	متوسطة
10	يخضع رئيس الجامعة للمساءلة	2.85	1.16	10	متوسطة
	المجال الكلي	3.30	.82		متوسطة

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (7) أن درجة توافر المتطلبات المهنية للمجال الإداري، جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.82) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في درجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية، وفقاً لتجارب الدول المتقدمة، في المجال الإداري. وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على المتطلبات المهنية للمجال الإداري فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة؛ إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.85-3.60).

وجاءت الفقرة (5) التي تنص على " يتقن رئيس الجامعة الإدارة اللازمة لجعل جامعتة جامعة منتجة" في المرتبة الأولى، وقد يعزى ذلك إلى أن الجانب الإداري له دور بارز في إدارة شؤون الجامعة من الجوانب الإدارية ومتابعة شؤون العمل وعمليات الاتصال الإداري في تحقيق نجاح الجامعة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (10) التي تنص على "يخضع رئيس الجامعة للمساءلة". وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء مجلس الأمناء يرفضون إي خروج عن استراتيجية الجامعة وخططها والأعراف والقوانين المرعية في الجامعات الأردنية الحكومية.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأوساط الحسابية لدرجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية من وجهة نظر العمداء ونوابهم، ورؤساء الأقسام تعزى للخبرة، والعمل الحالي؟" فقد تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، واختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى متغير الدراسة، ويبين الجدول (8) ذلك.

الخبرة

لبيان مستوى هذا المتغير تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول

(8) يبين ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات

الأردنية حسب متغير الخبرة

المجال	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الشخصي	المتوسط الحسابي	3.65	3.44
	الانحراف المعياري	0.81	0.57
الأكاديمي	المتوسط الحسابي	3.55	3.56
	الانحراف المعياري	0.65	0.72
الإداري	المتوسط الحسابي	3.31	3.12
	الانحراف المعياري	0.53	0.86
المستوى الكلي	المتوسط الحسابي	3.49	3.33
	الانحراف المعياري	0.52	0.59

يبين الجدول (9) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لدرجة توافر

المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية حسب متغير الخبرة، وللتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي

والجدول (9) يبين هذه النتائج.

الجدول (9) نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة على مجالات الدراسة والدرجة الكلية حسب متغير الخبرة

المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الشخصي	1.39	2	0.698	1.53	0.218
الأكاديمي	1.13	2	0.56	1.17	0.33
الإداري	4.85	2	2.42	3.72	*0.026
درجة التوافق الكلية	2.10	2	1.05	2.76	0.06

*دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يبين الجدول (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة (الشخصي ، الأكاديمي) تعزى للخبرة حيث بلغت قيمة (ف) لها على الترتيب (1.53، 1.17) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، كما أنه لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لتوافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية تعزى للخبرة حيث بلغت قيمة (ف = 2.76) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الإداري تعزى للخبرة حيث بلغت قيمة (ف = 3.72) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، ولتحديد مصدر الفروق في المجال الإداري تم استخدام اختبار توكي للمقارنات البعدية والجدول (10) يبين هذه النتائج.

الجدول (10) نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية على المجال الأكاديمي

أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
-	0.17	0.19	أقل من 5 سنوات (3.31)
-	-	*0.37	من 5-10 سنوات (3.49)
-	-	-	أكثر من 10 سنوات (3.12)

يبين الجدول (10) أن مصدر الفروق يعزى لذوي الخبرة (5-10 سنوات) حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.49)، حيث كان الفرق بين المتوسط الحسابي لذوي الخبرة (5-10 سنوات) وذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات دالة إحصائياً حيث بلغ هذا الفرق (0.37) وهذا الفرق يعتبر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، في حين لم يكن الفرق دال إحصائياً بين فئة أقل من خمس سنوات وذوي الخبرة (5-10 سنوات) حيث كان الفرق (0.17)، وكذلك لم يكن الفرق دال إحصائياً بين فئة أقل من خمس سنوات وذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات)،

العمل الحالي

لبيان مستوى هذا المتغير تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية حسب متغير العمل الحالي

المجال	عميد	نائب عميد	رئيس قسم
الشخصي	المتوسط الحسابي	3.66	3.60
	الانحراف المعياري	0.48	0.79
الأكاديمي	المتوسط الحسابي	3.55	3.64
	الانحراف المعياري	0.49	0.75
الإداري	المتوسط الحسابي	2.85	3.39
	الانحراف المعياري	0.59	0.82
المستوى الكلي	المتوسط الحسابي	3.31	3.52
	الانحراف المعياري	0.46	0.69

يبين الجدول (11) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لدرجة توافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية حسب متغير العمل الحالي، وللتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (12) يبين هذه النتائج.

الجدول (12) نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة على مجالات الدراسة والدرجة

الكلية حسب متغير العمل الحالي

المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الشخصي	3.89	2	1.95	4.43	*0.013
أكاديمي	0.26	2	0.13	0.250	0.77
الإداري	10.415	2	5.208	8.405	*0.00
درجة التوافر الكلية	1.27	2	0.63	1.65	0.195

*دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يبين الجدول (12) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الدراسة (الأكاديمي) تعزى للعمل الحالي حيث بلغت قيمة (ف = 0.250) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، كما أنه لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لتوافر المتطلبات المهنية لاختيار رؤساء الجامعات الأردنية الحكومية تعزى للعمل الحالي حيث بلغت قيمة (ف = 1.65) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

($0.05 \geq \alpha$)، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الدراسة (الشخصي، الإداري) تعزى للعمل الحالي حيث بلغت قيمة (ف) على الترتيب (4.43، 8.405) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ولتحديد مصدر الفروق في المجالين تم استخدام اختبار توكي للمقارنات البعدية والجدول (13) يبين هذه النتائج.

الجدول (13) نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية على المجال الشخصي والإداري

المجال	عميد	نائب عميد	رئيس قسم
الشخصي	عميد (3.66)	*0.39	0.05
	نائب عميد (3.27)	-	*0.33
	رئيس قسم (3.60)	-	-
الإداري	عميد (2.85)	*0.65	*0.54
	نائب عميد (3.50)	-	0.107
	رئيس قسم (3.39)	-	-

يبين الجدول (13) أن مصدر الفروق في المجال الشخصي يعزى لصالح العمداء ولرؤساء الأقسام، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعمداء (3.66) ولرؤساء الأقسام (3.60)، فقد كان الفرق بين المتوسط الحسابي للعمداء ونواب العمداء دالاً إحصائياً حيث بلغ هذا الفرق (0.39) وهذا الفرق يعتبر دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، في حين لم يكن الفرق دالاً إحصائياً بين العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية حيث كان الفرق (0.17)، وكذلك كان الفرق دالاً إحصائياً بين نواب العمداء ورؤساء الأقسام، حيث كان الفرق (0.33)، ويعتبر هذا الفرق دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). أما المجال الإداري فإن مصدر الفروق يعزى لصالح نائب العميد ورئيس القسم، فقد بلغ المتوسط الحسابي لنائب العميد (3.50) ولرؤساء الأقسام (3.39)، فقد بلغ الفرق في المتوسطات الحسابية للعمداء ونواب العمداء (0.65) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح نواب العمداء كما أن الفرق في المتوسطات الحسابية للعمداء ورؤساء الأقسام (0.54) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح رؤساء الأقسام الأكاديمية، في حين لم يكن الفرق دالاً إحصائياً بين متوسط نواب العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية حيث كان الفرق (0.107).

التوصيات

تعرض الباحثة فيما يلي مجموعة من التوصيات التي انبثقت من نتائج الدراسة:

1. دعوة الجامعات الأردنية الحكومية إلى تبني المتطلبات المهنية المقترحة التي توصلت إليها الدراسة، والعمل على تطبيقها وتطويرها من خلال التغذية الراجعة، وإعادة إجراء هذه الدراسة من قبل باحثين آخرين على الجامعات الخاصة.
2. أن يتم الإعلان الحقيقي في جميع وسائل الإعلام عن وجود شواغر لرئاسة الجامعات الأردنية الحكومية حين وجودها.

References:

- Hamad, Mohammad Harb (1998). **University Administration Need of Professional and Administrative Development for Heads of Academic Departments at Jordanian universities** , Dar Al-Yazoori Al-T'meyah for Publication and Distribution, Amman: Jordan.
- Smadi , Hussein Fahd Mahmoud (2000) . **Study of integrated supervision Reality from the point of view of teachers and Educational Leaders in Ajloun Governorate** , Unpublished Master Degree Dissertation , Yarmouk University , Irbid , Jordan .
- Khalifa, Aminah (2007). **Developing Standards of selecting Academic Leaders at Jordanian Universities in Light of Reality and Contemporary Trends**, Unpublished Doctorate Dissertation. Amman Arab University for Post Graduate Studies, Amman.
- Amer , Sameh (2012) . **Strategies of Human Resources Management** . Amman : Dar Al-Fiker.
- Al-Shawawreh, Rasha (2013). **Standards of Selecting Jordanian Universities Presidents from Point of View of Faculties Deans**, Unpublished Master Degree Dissertation, Mu'tah University, Kerak, Jordan.
- Al-Matlas , Abdo Mohammad Ghanem (1996) . **Educational Curriculums and Their Reality in Yamen** , Sana` , Al-Manar for printing .
- Al-louzi , Mousa (2000) . **Administrative Development : Concepts ,Basic and Applications** , Cairo , Dar Wael for Printing and publication .
- Al-Zahrani, Saeed (2010). **Evaluation of Academic Departments Chairpersons Performance at Saudi Public Universities Due to Gilbert Model for Behavior Engineering from the Point of View of Teaching Staff Members**, Unpublished Doctorate Dissertation, Amman Arab University, Amman, Jordan.
- Al-Sarairah, Kkaled (2011). Occupational Performance at the Teaching Staff Members at Formal Jordanian Universities From the Point of

- View of Departments Chairpersons in Them, **Journal of Damascus University**,(2)27,601-652.
- Heck, R; Johnsrud, K and Rosser, J .(2000). "Administrative Effectiveness in Higher Education: Improving Assessment Procedures". **Research in Higher Education**, 41 (6), 663-681.
- Gibney. R & Shang. J, (2007) Decision making in academia: A case of the dean selection process, **Mathematical and Computer Modelling**, Volume 46, Issues 7–8, Pages 1030-1040.
- Lester, D. (2010). **Developing an effective instrument for assessing the performance of public university presidents**. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of New Mexico, UMI.
- Taker, S , Tekar, D & Sayan, P (2013) A Comparative Study For Appointment Procedures Of University Presidents, **European Journal of Business and Social Sciences**, Vol. 2, No.8, pp 123-131.