

واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة
لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة
من وجهة نظر عمداء كليات الجامعة ووكلائها

إعداد

د/ سعد بن ذيب بن علي الأكلبي

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المساعد

كلية التربية والتنمية البشرية - جامعة بيشة

واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة

لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة

من وجهة نظر عمداء كليات الجامعة ووكلائها

د/ سعد بن ذيب بن علي الأكلبي*

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء الكليات ووكلائها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦) عميداً ووكيلاً من جامعة بيشة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت إلى أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة جاء بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٦)، وبانحراف معياري قدره (٠.٥٥٣)، كما حصل بعد (واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين) كأحد أبعاد مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة جاء في الترتيب الأول من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، بمتوسط حسابي (٣.٨٦)، بينما حل في الترتيب الأخير بعد (واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي) بمتوسط حسابي (٣.١٩)، بدرجة ممارسة (متوسطة)، كما توصلت الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة تبعاً لمتغير طبيعة العمل، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بالمحافظة على المستوى المرتفع لممارسة رؤساء الأقسام العلمية لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، من خلال إشراكهم في تدريب أعضاء هيئة تدريس جدد وتأهيلهم في الصف الثاني لقيادة الأقسام والمهام الإدارية الأخرى، ومكافأة رؤساء الأقسام الذي يحققون إنجازات متعلقة بالمهارات القيادية التي يمارسونها، كما أوصت الدراسة بالحرص على إكساب رؤساء الأقسام لمهارات التخطيط اليومية.

الكلمات المفتاحية: رئيس القسم، العادات السبع (عادات العقل).

* د/ سعد بن ذيب بن علي الأكلبي: أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المساعد -كلية التربية والتنمية البشرية - جامعة بيشة.

The reality of the Practice of Heads of Academic Departments at the University of Bisha of the Seven Habits of Successful Administrative Personalities from the Perspective of the University's Deans and Vice-Deans.

Dr. Saad Theeb Ali Alaklabi

Abstract:

This study aims to identify the extent to which heads of academic departments at the University of Bisha practice the skills associated with the seven habits of highly effective administrative personalities, as perceived by the university's deans and vice-deans. The study employs the descriptive survey method and includes a sample of 36 deans and vice-deans from the University of Bisha. A questionnaire is used as the primary tool for data collection.

The findings reveals that the overall level of practicing the skills related to the seven habits by department heads is high, with a mean score of 3.56 and a standard deviation of 0.553. Among the seven habits, the dimension "Understanding Others" ranked first from the respondents' perspective, with a mean score of 3.86, while the dimension "Self-Development" ranked last, with a mean score of 3.19, indicating a moderate level of practice.

The study also concludes that there are no statistically significant differences in the responses of deans and vice-deans based on the variables of job nature, academic rank, or years of experience.

The study recommends maintaining the high level of practice of these habits by involving department heads in training new faculty members and preparing second-tier leaders for departmental and administrative roles. It also recommends rewarding department heads who demonstrate leadership-related achievements and emphasized the importance of equipping them with daily planning skills.

Keywords: Department Head, Seven Habits (Habits of the Mind).

أولاً- الإطار العام للدراسة:

مقدمة الدراسة:

تقوم الجامعات بدور مهم في تنمية المجتمع، انطلاقاً من وظائفها (التعليم، الدراسة العلمي، خدمة المجتمع)، وحتى تكون أدوارها مؤثرة فلا بد من أن تكون وفق أفضل المعايير، وأنسب الممارسات.

تعد مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، أحد مداخل الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية، فالإنسان كائن حيوي يؤثر ويتأثر بالمجتمع المحيط به، ولقد حث الإسلام على إعمال العقل والتفكير والتطور المستمر ولقد كانت أول آية نزلت داعية إلى ذلك الأمر، قال تعالى (اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥) [العلق: ١-٥] فإذا تأملت في هذه الآيات وجدت فيها ما يدعوك لأن تأخذ بكل جديد ومفيد، وأن تتعلم وتبحث عن الفائدة.

والتطور الإداري له أهمية في نجاح أي جهة، وتحقيق أهدافها، وتطوير استراتيجياتها وفق أسس علمية مدروسة، واتجاهات إدارية حديثة.

ويبرز دور رئيس القسم كونه أساس القيادة الأكاديمية والإدارية، من خلال أدواره المتعددة وتوجهاته ومسؤولياته، ويؤدي رفع كفاءتهم ودعم مهاراتهم العلمية والعملية إلى نجاح الجامعة وتحقيق أهدافها وغايتها. (الشمري، وأخرس، ٢٠١٧، ص٤٥٨).

وتأسيساً على ما سبق يتضح أن العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، موضوع هام، حيث يساعد الإداري على المستوى الشخصي، على بناء منظومة من القيم، وتحديد الاتجاهات التي تمكنه من توظيف مهارات والاستفادة من خبراته وفق أفضل الاتجاهات الحديثة. (منوخ وطوكان، ٢٠٢٠، ص٣٥٩).

ولمواكبة هذا الدور لرؤساء الأقسام العلمية، فإن من الأهمية اتباع احد الاتجاهات الإدارية الحديثة، التي تدعم مستويات الأداء لدى رؤساء الأقسام، وتزيد من مهاراتهم، وتصلق مواهبهم.

ثانياً- الإطار النظري:

تمهيد:

يُعد القسم العلمي النواة التي تتكون منها الكليات، ويتوقف نجاح الكلية على نجاح القسم العلمي وتبنيه للسياسات التي تسهم في نجاحه، وهذا النجاح يسهم في نجاح الجامعة وتطورها، وتبنيها لمراكز متقدمة، وقدرتها على أداء مهامها، ويتوقف هذا النجاح للأقسام العلمية على ما يملكه رؤساؤها من مهارات، وما ويمارسونه من برامج واتجاهات إدارية حديثة. لذا فإنه من

الأهمية أن يتم اختيار رئيس القسم بناءً على معايير علمية، تضمن امتلاك رئيس القسم للحد المناسب من المهارات التي ستسهم في نجاح العمل، كما أنه من المهم أن يكون رئيس القسم على اطلاع وتفاعل داخل القسم وخارجه، وذلك لأن أي وظيفة تسند لرئيس القسم تستدعي مهارة قيادية وكفاءة وفاعلية. (الثبيتي، ٢٠٢٠، ص ٦٩).

"ويمكن لفاعلية رئيس القسم أن تلعب دوراً بارزاً في تحقيق غايات الكلية والجامعة وسياستها، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الوقوف على مكامن الخلل في أداء رئيس لاقسم لأدواره المنوطة به، وذلك لمعالجة القصور الذي قد يشوب ذلك الأداء بما يحقق أقصى فاعلية للأداء المنشود في القسم الأكاديمي" (الملحم، ١٤٣٩، ص ٢٧٧).

ومن هذا المنطلق سيتناول الباحث الخلفية النظرية للبحث، من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول/ رئيس القسم:

ينطلق من الأقسام العلمية تنظيم العملية التعليمية، وهي من المهام الرئيسية للجامعة، ومن الطبيعي أن يؤثر مستوى أداء رئيس القسم العلمي على جودة هذه العملية التعليمية وفعاليتها، حيث يمكن أن يكون هو الأداة التي يتم بها ومن خلالها إنجاز الأعمال، وهو حجر الزاوية للوصول إلى المستويات المخطط لها، حيث يضطلع بالجزء الأكبر الذي يتم من خلاله توجيه الجهد العلمي لأعضاء القسم لتحقيق الغايات والأهداف. كما يمكن من خلاله تهيئة مناخ يسهم في تحقيق النظام، والوصول للاستقرار داخل القسم، من خلال العلاقات الإنسانية التي تسود فريق العمل، ورفع الروح المعنوية للأعضاء، مما يؤدي إلى زيادة دافعيتهم للعمل والإنجاز.

مفهوم رئيس القسم:

لقد وردت عدة تعريفات لمفهوم رئيس القسم فقد ذكر الملحم (١٤٤١، ص ٢٨١) أن رئيس القسم هو "عضو هيئة التدريس المسؤول عن رئاسة القسم الأكاديمي بإحدى كليات الجامعة والمعين بقرار من مدير الجامعة بناءً على ترشيح عميد الكلية". وتعرف البشر (١٤٣٧، ص ٢٢٢) رئيس القسم بأنه "أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي يتم تعيينه للقيام بالمهام الإدارية والتنظيمية والتعليمية الخاصة بالقسم لمدة سنتين قابلة للتجديد". وتذكر بن زرعة (١٤٣٧، ص ١٥٧) بأن رئيس القسم "قائد إداري وتعليمي لقسمه، وهو عضو وزميل لمجموعة من أعضاء الهيئة التعليمية، بالإضافة إلى أنه حلقة وصل بين أعضاء القسم من جهة وإدارة الكلية من جهة أخرى فهو ممثل لأعضاء القسم أمام إدارة الكلية، كما أنه مسؤول عن تسيير أمور القسم التعليمية والإدارية أمام إدارة الكلية".

وفي ضوء التعريفات السابقة وتحليلها يمكن القول بأنها قد انتفقت جميعاً في أنها تعمل لتحقيق أهداف القسم، وأنه عضو من أعضاء القسم، لذا فهو يمثل القسم الذي يرأسه كون متخصص في نفس مجال عمل القسم.

مهام ومسؤوليات رئيس القسم:

لم تعد مهام ومسؤوليات رئيس القسم مجرد مهام ومسؤوليات يقوم بها بمعزل عن القسم والكلية والجامعة التي ينتمي لها، بل يشترك معه في تحقيق تلك المهام والمسؤوليات جميع منسوبي القسم من أعضاء هيئة تدريس وطلاب. وقد ورد في نظام الجامعات (١٤٤١، ص٢٣)، المادة التاسعة والثلاثون أن مهام رئيس القسم أن "يكون مسؤولاً عن إدارة الأمور العلمية والتعليمية والدراسية والإدارية والمالية للقسم في حدود النظم ولوائحه وما يقرره مجلس الجامعة ومجلس الكلية. ويقدم رئيس القسم للعميد تقريراً عن أعمال القسم في نهاية كل عام دراسي".

ولرئيس القسم العديد من المهام التي أوردها آل حمود (٢٠٢٠، ص ١٣٥-١٣٧) نذكر منها ما يلي:

- إعداد خطة القسم.
 - تنسيق وتنظيم أعمال القسم.
 - توزيع المهام التدريسية والتدريبية بين أعضاء هيئة التدريس.
 - تحديد أوقات عقد جلسات القسم العلمي وتنظيمها.
 - المشاركة مع أعضاء القسم في وضع خطة الدراسة والمناهج والكتب والمراجع العلمية.
 - المشاركة في إعداد توصيف المقررات المعتمدة في القسم، ومتابعتها وتقييمها وتطويرها.
 - متابعة تدريس المقررات التي تختص بالقسم.
- وبالنظر فيما سبق تتضح أهمية دور رئيس القسم من خلال المهام التي يقوم بها، والتي تعتبر حيز الزاوية في نجاح العمل الأكاديمي والإداري للكلية والجامعة، والتي لا ينجح العمل بدونها، وتكمن أهميتها في:
- تدير المواقف التعليمية.
 - توزع المهام والأعباء بين منسوبي القسم.
 - تؤدي دور الوسيط بين القسم والجهات الأخرى داخل الجامعة وخارجها.
 - توظف الموارد المالية والبشرية التوظيف السليم.
 - تحقق أهداف الجامعة.
 - ترعى مصالح الأفراد وحاجاتهم وتحقق مصالح الجامعة.

مهارات رئيس القسم:

يتوقف نجاح أي عمل على المهارات التي يمتلكها المكلف بأداء العمل، وقدرته على توظيفها، حسب الموقف وحسب الحاجة، ويأتي امتلاك رئيس القسم العلمي لتلك المهارات، ضمن المعايير التي يجب أن يتصف بها من يتولى هذه المهمة. وقد أشارت سعد (٢٠١٤، ص ٩) إلى أن يكون لدى رئيس القسم القدرة على إنجاز أعماله المطلوبة منه، بالشكل الذي تتحقق به أهداف القسم الأكاديمي، ويأتي ذلك بامتلاكه للمهارات الأساسية التي لا غنى عنها؛ وهي: "التعامل مع المعلومات، والتفويض، وإدارة الاجتماعات، وتيسير إجراءات العمل؛ والتي يتجلى فيها تطبيق الشفافية الإدارية".

وبالنظر إلى طبيعة عمل رئيس القسم، فهو قائد مكلف بإدارة شؤون القسم العلمي حسب المهام المذكورة في المبحث السابق، وغيرها مما احتوته الكتب والدراسات المختلفة، فمن الطبيعي أن يتميز رئيس القسم بالصفات القيادية اللازمة للقيام بالمهام القيادية وهذا ما أورده الثبتي (٢٠٢٠، ص ٧٨) حيث ذكر أن رئيس القسم يجب أن يمتلك المهارات القيادية التالية:

◆ التخطيط.	◆ تنظيم فرق العمل.
◆ المشاركة والعمل الجماعي.	◆ التحفيز.
◆ صناعة القرار.	◆ الاتصال والتواصل.
◆ وضع رؤية مشتركة.	◆ تمكين الآخرين.

كما أشار الشمري (٢٠١٣، ص ٢٥٧) إلى المهارات التي يستطيع من خلالها رئيس القسم القيام بمهامه ومسؤولياته في الجوانب التالية:

- ❖ تطبيق أسس الإدارة الجامعية.
- ❖ اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- ❖ إدارة الوقت والاجتماعات.
- ❖ تحديد احتياجات القسم ومتطلباته.
- ❖ التخطيط الاستراتيجي.
- ❖ مهارات تطبيق النظم واللوائح الجامعية.

وبالنظر فيما سبق يمكن استجلاء مهارات رؤساء الأقسام العلمية، والتي تتعكس على تحقيق الأهداف المناطة بهم وقدرتهم على ذلك وكفاءتهم في تحقيقها، فيتم توظيف كافة عناصر البيئة الجامعية وتوجيهها التوجيه السليم لتحقيق أهداف الجامعة، والمحافظة على نظامها، وزيادة فرص النجاح والتطور لها، وذلك بالاتصال الفعال، والعمل على المساعدة في إيجاد الحلول

للمشاكل التي قد تواجه أعضاء القسم في أداء أعمالهم، ومن خلال متابعة رئيس القسم للمنجزات، ورصد مؤشرات تحقيق الأهداف، وإجراء المعالجات اللازمة لها.

المبحث الثاني- العادات السبع (عادات العقل).

في ظل التطور الفكري الذي تشهده العلوم التربوية والإدارية فكراً ومنهجاً كان من البديهي أن تتطور مداخل واتجاهات الإدارة التربوية الحديثة، وتتسع مجالاتها وتتعدد مهامها، لتتحول وظائفها من تسيير الأمور إلى عملية تشاركية تعاونية بين العاملين، يمكن من خلالها الوصول بالقسم العلمي إلى المكان اللائق به من خلال ما يقدمه من أعمال تؤدي إلى تنمية جميع عناصر العمل الإداري.

وقد أكد منوخ وطوكان (٢٠٢٠، ص ٣٥٩) أن "العادات السبع لها أهمية كبيرة، فهي مجموعة من المهارات والاتجاهات والقيم، التي تمكن الفرد من بناء تفضيلات من الاداءات أو السلوكيات الذكية، بناءً على المثبرات والمنبهات التي يتعرض لها بحيث تقوده إلى انتقاء عملية ذهنية أو أداء سلوك من مجموعة خيارات متاحة أمامه أو إيجاد خيارات ذهنية جديدة لمواجهة مشكلة ما أو قضية أو تطبيق سلوك بفاعلية والمداومة على هذا النهج، وهي تشمل على بناء وتطوير شخصية الفرد بشكل مستمر وفعال، مما يؤثر إيجابياً على اتخاذ القرار لدى الفرد والتي تجعلهم أكثر توجهاً نحو النجاح وتحقيق الأهداف واختيار الأنسب والأصلح لهم".

العادة الأولى- كن مبادراً. (مبادئ الرؤية الشخصية):

"إن الوعي الذاتي وهو القدرة على التفكير في عملية التفكير ذاتها هو قدرة بشرية فريدة لا تمتلكها الحيوانات ولهذا السبب جعل الله تعالى الإنسان صاحب اليد العليا في هذا العالم، ولهذا السبب هو الذي يحقق تطورات قيمة عبر الأجيال المختلفة، ولهذا السبب أيضاً يمكننا الارتقاء والتعلم من تجاربنا الشخصية وتجارب الآخرين، ولنفس السبب أيضاً يمكننا بناء وتغيير عاداتنا". (Covey، 2007، p.81).

العادة الثانية- ابدأ والغاية في ذهنك. (مبادئ القيادة الشخصية):

"اكتشف نفسك وحدد أهدافك وقيمك الشخصية العميقة، كن لديك رؤيا وتصور لشخصيتك المثالية في أدوار حياتك المتعددة وعلاقاتك المختلفة. أي تحديد أهداف طويلة الأجل على أساس مبدأ "البوصلة الداخلية" ستيفن كوفي يوصي بصياغة "رسالة شخصية" واحدة لتصور ورؤية الشخص عن نفسه في الحياة. إنه يرى أن التصور أداة هامة لتطوير هذا. كما يتناول بيانات المهام التنظيمية، الذي يدعي أنه أكثر فعالية إذا وضع وتلقى الدعم من جميع أعضاء المنظمة بدلاً من وصفه" (أبو عوض، ١٤٤٠، <https://cutt.us/XDx91> تم استرجاعه في: ٣/٥/١٤٤٢هـ).

العادة الثالثة- ابدأ بالأهم قبل المهم. (مبادئ الإدارة الشخصية):

"تركز هذه العادة على مدى أهمية تحديد وترتيب الأولويات، وضرورة تقديم ما يأتي ضمن الأهم وما يساعد على تحقيق الأهداف طويلة الأمد على حساب الأمور الأقل أهمية؛ وإن بدت مستعجلة أحياناً". (سطور، ٢٠٢٠، <https://cutt.us/GmXSi>) تم استرجاعه في: ١٤٤٢/٥/٣هـ).

العادة الرابعة- تفكير المكسب/المكسب. (مبادئ القيادة الاجتماعية).

المكسب/ المكسب هو إطار للعقل والقلب، يسعى دائماً لتحقيق فائدة مشتركة في جميع التفاعلات الإنسانية، ويقصد بالمكسب/ المكسب الاتفاقيات أو الحلول التي تعود بمنفعة مشتركة وتحقق رضا الجانبين، وفي ظل حل المكسب/ المكسب تشعر جميع الأطراف بشعور جيد حيال القرارات التي تم اتخاذها وكذلك بالتزام بخطة العمل، والتصور الذهني المكسب/ المكسب يرى الحياة كساحة تعاونية لا تنافسية، والمكسب/ المكسب هو تصور ذهني متاح للجميع، فلا يتحقق نجاح الفرد على حساب نجاح الآخرين أو بالتخلص منه، كذلك هو الإيمان بالبدل الثالث، فلن يسير الأمر وفقاً لأسلوبك أو أسلوب بل سيسير وفقاً لأسلوب أفضل وأسلوب أعلى. (Covey، 2007، p.244).

العادة الخامسة- اسع من أجل الفهم أولاً ثم اسع من أجل أن يفهمك الآخرون. (مبادئ تواصل التقمص العاطفي):

والذي يعمل على أساس أن يبدأ الإنسان بفهم الآخرين أولاً مما ينتج عنه فهم الآخرين له "مبادئ تواصل التقمص العاطفي) في نظر الكاتب مفتاح التواصل بين الناس هو أن تفهم الناس أولاً ثم بعدها حاول أن تكون مفهوماً، و ذلك وفق سلوكك الحقيقي لكي يشعر الآخر بالأمان و يكون مفتتحاً معك، ولا بد أن تبني مهارات الإنصات وفقاً للتقصص العاطفي على أساس الشخصية التي تحث على الإنفتاح و الثقة ". (Covey، 2007، p.187).

العادة السادسة- التكاتف. (مبادئ التعاون الخلاق):

"تحت شعار "الكل أعظم من مجموع الأفراد"، يأتي مفهوم العادة السادسة وهي "التكاتف"، والذي يعتبر امتداداً لمبدأ التفكير في المكسب فقط، وتقبل وجهات النظر الأخرى، والاختلاف، وتكوين إطار مرجعي عنه". (حسن، ٢٠١٩، <https://cutt.us/rKTAc>) تم استرجاعه في: ١٤٤٢/٥/٣هـ).

العادة السابعة- اشحن المنشار. (مبادئ التجديد الذاتي المتوازن):

تتلخص هذه العادة في توفير الوقت لشحن المنشار، وتحيط هذه العادة بالعادات الأخرى في نموذج العادات السبع ؛ لأنها العادة التي تجعل سائر العادات شيئاً ممكناً، شبه العادة

السابقة قدرة الإنتاج الشخصية . يقوم هذا الجهاز بالحفاظ على أعظم الأصول التي تمتلكها وزيادتها - وهو أنت، فهو مجدد للأبعاد الأربعة لطبيعتك وتتمثل في البعد الجسدي والروحي والاجتماعي/ العاطفي.

وبالوقوف على ما سبق ذكره يتضح أن العادات السبع ذات وظائف هامة، حيث تحوي في طياتها ما يمكن أن يكون المحرك الرئيس للعمل، والموجه الحقيقي له، ومن خلالها تدار الأقسام العلمية لتحقيق أهدافها وغاياتها، ويتم بواسطتها التوظيف الأمثل للموارد المالية والبشرية، ويصل عبرها القسم إلى أسمى غاياته، ويتحقق ذلك من خلال رئيس القسم الذي يتصف بصفات القيادة الفاعلة، والذي يشجع السلوكيات الإيجابية، والتي يأتي في مقدمتها عادات العقل الإيجابية، ويفتح قنوات الحوار والتواصل مع المجتمع الداخلي والخارجي للقسم لتعزيز هذا المدخل الهام.

الدراسات السابقة:

نظرًا لشح الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع بشكل مباشر فيما يتعلق بالعادات السبع حيث لم يتمكن الباحث من العثور على دراسات سابقة تناولت واقع ممارسة مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، إلا أنه تم الاطلاع والاستفادة من عدد من الدراسات الغير مباشرة في إعداد ودعم هذا المخطط الدراسة ي، وسوف يتم عرض الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم، من خلال عرض أهداف الدراسة ومنهجيتها وأبرز نتائجها وتوصياتها ذات الصلة بالدراسة الحالي وذلك كما يلي:

الدراسات السابقة- المحلية والعربية والأجنبية- التي تناولت العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة:

من الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالي في حدود علم الباحث ما يلي:

- **دراسة منوخ و طوكان (٢٠٢٠)** التي هدفت إلى تعرف مستوى العادات السبع لدى طلبة المرحلة الإعدادية، والتعرف على مستوى العادات السبع وفقاً لمتغير الجنس والتخصص. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي وصمما استبانة على شكل مواقف تعليمية لتمييز نوعية الموقف بالنسبة للعادات السبع للناس الأكثر فعالية، واتخاذ القرار، واعتمد الباحثان على تصميم أداتين لقياس متغيرات الدراسة، الأداة الأولى: تكون مقياس العادات السبع من (٤٨) فقرة، ومقياس اتخاذ القرار من (٣٢) فقرة. وتم تطبيقها على عينة عشوائية مقدارها (٢٢٠) طالباً وطالبة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية بنسبة ١٩.٧٣% من المجتمع الأصلي، وكانت أبرز نتائج الدراسة: أن طلبة المرحلة الإعدادية لديهم مستوى عالي من العادات السبع، وأنه لا ليس هناك فروق في مستوى العادات السبع وفقاً للتخصص الدراسي، وتوصل الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية طردية بين كل من العادات السبع واتخاذ القرار .

- **دراسة: فيرمان وآخرون (Firmin) (٢٠٢٠)** التي هدفت لتعرف خبرات الأساتذة بعد عملهم كرئيس قسم، والمشورة التي سيشاركونها مع رؤساء الأقسام الطموحين. وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث منهج المقابلة. وتم اختيار عينة الدراسة وهم (١٤) استاذاً عادوا إلى وظائف أعضاء هيئة تدريس بعد أن عملوا في منصب رئيس قسم، وكانت أبرز نتائج الدراسة: الشفافية في القيادة، المشورة، صعوبة تنظيم المواقف غير المتوقعة، دور الرئيس في كونه الميسر والمؤقت، وتوفر الدراسة نظرة ثاقبة لأعضاء هيئة التدريس الحاليين الذين لديهم الطموح في عمل رؤساء الأقسام في المستقبل.
- **دراسة : الشمري (٢٠١٩)** والتي هدفت لاستقصاء واقع ممارسة ابعاد القيادة الخادمة لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن، واستخدمت المنهج الوصفي، وصمم الباحث استبانة لقياس درجة الممارسة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم : (١٣١) عضواً، بنسبة بلغت : ٢١.٨٣% من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها: أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الخادمة جاء بدرجة عالية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس.
- **دراسة Khalil & Irfan (٢٠١٧)** التي هدفت لتعرف أنماط القيادة لرؤساء الأقسام، وآراء أعضاء هيئة التدريس حول أساليب القيادة في رؤساء أقسامهم، واختلاف أساليب القيادة بناءً على المؤهلات الأجنبية والجنس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) رئيس قسم، (٢٤٠) عضو هيئة تدريس، وكانت أبرز نتائج الدراسة: تظهر بعض الاختلافات بين آراء أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام والإدارات حول أنماط القيادة على أساس القطاع والجنس.
- **دراسة سعداوي (٢٠٠٨)** حيث هدفت لتعرف فاعلية برنامج العادات السبعة للشخصية الإيجابية على الأداء الوظيفي للعاملين في مجال الخدمة النفسية، واستخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩) أخصائي نفسي مدرسي (عينة البرنامج)، أما عينة القياس القبلي والبعدي فتكونت من (٣٩) أخصائي نفسي مدرسي، في حين تكون عينة التقنين من (٤١) أخصائي نفسي مدرسي، وتوصلت الدراسة إلى أن العادات السبع للشخصية هي عادات ايجابية تنمو وتتطور وتغير شخصية الفرد من السلبية والاعتماد على الآخرين والاتكالية الى الاستقلال والمبادرة والمثابرة في نجاح العمل والالتزام به، والتخطيط للنجاح واستثمار الوقت في كل ما هو مفيد في العمل، وترتيب الاولويات الالاهم فالمهم،

وتحقيق المنفعة مع الآخرين من خلال الثقة المتبادلة بينهم، والسعى الى الاستماع الفعال للآخرين، والتواصل مع الآخرين للنجاح في العمل والتعاون معهم لكي يتطور العمل لان العمل الجماعي افضل من العمل الفردي والدراسة عن كل ما هو جديد في العمل والاستفادة منه، مما يؤدي الى ارتفاع الاداء الوظيفي للعاملين في مجال الخدمة النفسية (الاخصائى النفسى المدرسى) وبالتالي يؤدي الى النجاح المستمر والدائم.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة في العديد من قواعد المعلومات، وجد الباحث دراستين حول العادات السبع، وعدداً من الدراسات حول رؤساء الأقسام في المملكة وبعض الدول العربية والأجنبية، ولقد تناولت الدراسات السابقة (التي تمكن الباحث من الاطلاع عليها) ممارسات ونصائح رؤساء الأقسام من جوانب واتجاهات مختلفة، وبأهداف متباينة حسب المصنوفة التالية:

جدول (١) مقارنة بين أهم الدراسات التي استطاع الباحث الوصول إليها من تصميم الباحث

وجه المقارنة	دراسة منوخ وطوكان	دراسة: فيرمان وآخرون (Firmin)	دراسة الشمري	دراسة Irfan Khalil &	دراسة سعداوي
تاريخ النشر	٢٠٢٠	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠٠٨
هدف الدراسة	تعرف مستوى العادات السبع لدى طلبة المرحلة الإعدادية	التعرف على أنماط القيادة لرؤساء الأقسام	استقصاء واقع ممارسة ابعاد القيادة الخادمة لدى رؤساء الأقسام العلمية	تعرف خبرات الأساتذة بعد عملهم كرئيس قسم، والمشورة التي سيشاركونها مع رؤساء الأقسام الطموحين.	تعرف فاعلية برنامج العادات السبعة للشخصية الإيجابية على الأداء الوظيفي
منهج الدراسة	الوصفي	الوصفي	الوصفي	المقابلة	شبه التجريبي
مجتمع الدراسة	طلاب الخامس إعدادي	رؤساء أقسام سابقين	أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن	رؤساء أقسام أعضاء هيئة تدريس	العاملين في مجال الخدمة النفسية
عينة الدراسة	عشوائية	شاملة	عشوائية	عشوائية	شاملة
أبرز النتائج	- أن طلبة المرحلة الإعدادية لديهم مستوى عالي من العادات السبع - أنه لا ليس هناك فروق في مستوى العادات السبع وفقاً للتخصص الدراسي. - وجود علاقة	الشفافية في القيادة، المشورة، صعوبة تنظيم المواقف غير المتوقعة، دور الرئيس في كونه الميسر والمؤقت	درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الخادمة جاء بدرجة عالية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، لمتغير الرتبة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية	الاختلافات بين آراء أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام والإدارات حول أنماط القيادة على أساس القطاع والجنس	أن العادات السبع للشخصية هي عادات ايجابية تنمو وتتطور وتغير شخصية الفرد. وتحقيق المنفعة مع الآخرين من خلال الثقة المتبادلة بينهم، والسعى الى الاستماع الفعال للآخرين،

واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع
للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء كليات الجامعة ووكلائها

وجه المقارنة	دراسة منوخ وطوكان	دراسة: فيرمان وآخرون (Firmin)	دراسة الشمري	دراسة Irfan Khalil &	دراسة سداوي
تاريخ النشر	٢٠٢٠	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٧	٢٠٠٨
وجه المقارنة	دراسة منوخ وطوكان	دراسة: فيرمان وآخرون (Firmin)	دراسة الشمري	دراسة Irfan Khalil &	دراسة سداوي
أبرز التوصيات.	ضرورة الاهتمام بتنمية عادات العقل السبع لدى الطلاب كيفية اتباع أساليب تدريسية تنمي لدى الطلبة العادات العقلية السبع. وإقامة دورات تدريبية للمعلمين والمدرسين على العادات السبع	التطوير أو التوجيه قبل استلام أول تعيين كرئيس قسم، الاستماع إلى وجهات نظر رؤساء الأقسام السابقين يساعد رؤساء الأقسام الحاليين في النجاح	التزام القيادات بنشر القيم الإيجابية والاهتمام بالتطبيق العملي للصفات القيادية نشر ثقافة القيادة الخادمة بين رؤساء ومشرفات الأقسام العلمية توفير البيئة التنظيمية التي تشجع على ممارسة أنواع القيادة	إقامة دورات وتدريب لرؤساء الأقسام، وإقامة اتصال قوي وحر مع أعضاء هيئة التدريس	أن تتناول الأبحاث القادمة في هذا المجال أهمية دور الاخصائي النفسي، التغلب على معوقات عمل الاخصائي (برامج العادات السبع للآباء والمدرسين والطلاب. برامج إرشادية وتدريبية للطلاب في مراحل التعليم المختلفة.

وبالنظر في الدراسات السابقة يظهر وجود تباين في أهدافها، حيث تم التعرف على مستوى فاعلية العادات السبع؛ في دراسة منوخ وطوكان (٢٠٢٠)، في حين كشفت دراسة سداوي (٢٠٠٨) عن فاعلية برنامج العادات السبعة للشخصية الإيجابية على الأداء الوظيفي، بينما سعت دراسة فيرمان وآخرون (٢٠٢٠) إلى التعرف على أنماط القيادة لرؤساء الأقسام، فيما ذهبت دراسة الشمري (٢٠١٧) إلى استقصاء واقع ممارسة أبعاد القيادة الخادمة لدى رؤساء الأقسام العلمية، وعملت دراسة Khalil & Irfan (٢٠١٧) إلى التعرف على خبرات الأساتذة بعد عملهم كرئيس قسم، والمشورة التي سيشاركونها مع رؤساء الأقسام الطموحين. بينما تهدف الدراسة الحالية للتعرف على واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة.

وتختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في بيئة الدراسة؛ حيث أجريت دراسة منوخ وطوكان (٢٠٢٠) في العراق، ودراسة سداوي (٢٠٠٨) بمصر، ودراسة فيرمان وآخرون (٢٠٢٠) بالولايات المتحدة الأمريكية، ودراسة Khalil & Irfan (٢٠١٧) بباكستان، في حين تتفق الدراسة الحالية مع دراسة الشمري (٢٠١٩) التي أجريت بالمملكة العربية السعودية.

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة الشمري (٢٠١٩)، ودراسة فيرمان وآخرون (٢٠٢٠) بالولايات المتحدة الأمريكية، ودراسة Khalil & Irfan (٢٠١٧) من حيث أنه تم إجراؤها في البيئة الجامعية. بينما تختلف عن دراسة منوخ وطوكان (٢٠٢٠)، ودراسة سعداوي (٢٠٠٨) التي أجريت في بيئة التعليم العام .
وفيما يتعلق بمجتمع الدراسة، فإن الدراسة الحالية تختلف في مجتمع دراستها (عمداء ووكلاء الكليات) مع جميع الدراسات.

وفيما يتعلق بمنهج الدراسة، فالدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي المسحي وتتفق في ذلك مع منوخ وطوكان (٢٠٢٠)، ودراسة فيرمان وآخرون (٢٠٢٠)، ودراسة الشمري (٢٠١٩)، واختلفت مع دراسة Khalil & Irfan (٢٠١٧)، التي استخدمت منهج المقابلة، ودراسة سعداوي (٢٠٠٨) التي استخدمت المنهج شبه التجريبي.

وفيما يتعلق بأبعاد مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، فقد اتفق مع هذا الدراسة دراسة منوخ وطوكان (٢٠٢٠) في ذكر جميع العادات، وإلى حد كبير مع دراسة سعداوي (٢٠٠٨) في متغير الدراسة العادات السبع، واتفقت كذلك مع دراسة الشمري (٢٠١٩)، ودراسة فيرمان وآخرون (٢٠٢٠) بالولايات المتحدة الأمريكية، ودراسة Khalil & Irfan (٢٠١٧) في المتغير الذي أجريت عليه الدراسة وهم رؤساء الأقسام العلمية.

وبالنسبة لأداة الدراسة فقد اتفقت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة والتي استخدمت الاستبانة كأداة دراسة، واختلفت الدراسة عن دراسة سعداوي (٢٠٠٨) التي استخدمت المنهج شبه التجريبي، ودراسة Khalil & Irfan (٢٠١٧) الذي استخدمت المقابلة.

أما ما يخص المتغيرات الديموغرافية للدراسة (طبيعة العمل، الدرجة العلمية، الخبرة) فقد اتفقت الدراسة في متغير الدرجة العلمية مع دراسة الشمري (٢٠١٩)، واختلفت الدراسة الحالية بالمقارنة بالدراسات السابقة في تناولها لواقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، ويأمل الباحث أن يكون هناك استفادة متوقعة في هذا المجال.

وعليه يمكن القول أن الدراسات السابقة لها دور إيجابي في تعزيز الدراسة الحالية وإيضاح مساراتها، فقد أكسبت الباحث سعة في الاطلاع بجوانب العادات السبع، ومهارات ومهام رؤساء الأقسام العلمية، وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة وتحديد منهجيتها والإسهام في بناء الإطار النظري. ويستفاد منها مستقبلاً في إعداد أداة الدراسة، وتحليل نتائجها وتفسيرها.

مشكلة الدراسة:

إن نجاح أي جهة يتوقف على نجاح رئيسها، لذا فإن الاهتمام بالقيادات بكافة مستوياتها أمر ضروري، وتعد الممارسات القيادية التقليدية من المعوقات لإنجاز الأعمال، لذا ليس من المقبول أن تأتي ممارسات القيادات في الجامعات بخلاف الإتجاهات الحديثة في الإدارة، وذلك لدورها في خدمة الدراسة العلمي، وقيادة التطور بكافة جوانبه بما فيها التطور الإداري. وعليه فقد اهتم كثير من الباحثين بموضوع القيادة في شتى مجالاتها، وذلك لما لها من أثر كبير في نجاح المنظمة وتوظيف مواردها بالشكل الذي يضمن زيادة الإنتاجية، وتحسين مخرجاتها.

ويأتي دور رئيس القسم في قيادته في مقدمة الأدوار التي تتكامل مع غيرها لتحقيق أهداف الجامعة وغاياتها.

وقد تطرقت عدد من الدراسات لمستوى أداء رؤساء الأقسام في عدد من المتغيرات التي ترتبط بموضوع الدراسة في بعض محاوره، والتي جاءت نتائجها بشكل يوضح وجود مشكلة في مستوى رؤساء الأقسام، حيث أوصت الدراسة التي اجراها الثبيتي (٢٠٢٠، ص ٧٨) "بتأهيل وتدريب رؤساء الأقسام في الجامعات السعودية على المهارات القيادية (التخطيط - تنظيم فرق العمل - المشاركة والعمل الجماعي - التحفيز - صناعة القرار - الاتصال والتواصل - وضع رؤية مشتركة - تمكين الآخرين)".

كما أوصى كل من: الذيابي و العتيبي (٢٠٢٠، ص ٩٧) بتدريب رؤساء الأقسام بكلية التربية بجامعة أم القرى، واستثمار الوسائل وقنوات الاتصال لنشر الثقافة الداعمة لعملية التغيير.

ويؤيد ذلك توصية دراسة إبراهيم (٢٠١٧، ص ٩٢). "بإكساب رؤساء الأقسام المعارف والمهارات واللوائح والقوانين اللازمة لأداء مهامهم ومسئولياتهم".

و تشير مؤشرات الوضع الراهن إلى قصور في بعض المهارات، التي تسهم في تأدية رؤساء الأقسام لمهامهم وفق المهارات الفعالة للقادة، حيث أوصى (المؤتمر العلمي الأول لرؤساء ومشرفات الأقسام العلمية المنعقد بجامعة الملك عبد العزيز، في الفترة من : ١٠- ١٢/١١/٢٠٢٠م) "بالحث على نشر ثقافة الحوار بين الأقسام العلمية، وتأهيل قادتها لممارسة الحوار الفعال عبر ورش ودورات مناسبة، يكون لها الدور الواقعي في تغيير واقع مجالس الأقسام"

وانطلاقاً من ذلك ومن إحساس الباحث بمدى الضعف الحاصل في ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، وذلك من خلال

احتكاكه المباشر بسبب طبيعة عمله مع رؤساء الأقسام. وبناءً على نتائج العينة الاستطلاعية على ما يقارب ٢٢% من مجتمع الدراسة، والتي جاءت نتائجها بدرجة متوسطة لتؤكد وجود مشكلة في واقع ممارسة الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء الكليات ووكلائها.

ولأهمية دور رئيس القسم في تحقيق أهداف الجامعة، والوصول إلى غاياتها يأتي هذا الدراسة لتعرف واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء الكليات ووكلائها.

وعليه يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء الكليات ووكلائها؟

ويتفرع عن سؤال الدراسة الرئيس، الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المنوطة بهم؟
- ٢- ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها؟
- ٣- ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم؟
- ٤- ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم؟
- ٥- ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين؟
- ٦- ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين؟
- ٧- ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء الكليات ووكلائها.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في:

١. الأهمية النظرية:

- أهمية دور رؤساء الأقسام العلمية، والذي يسهم في تميز الأقسام العلمية، وتحقيق أهداف الجامعة من خلال هذا الدور.
- تعزيز الممارسات الإدارية الناجحة لرؤساء الأقسام العلمية، فقد ذكر إدوارد إيه الذي ورد عند كوفي (٢٠٠٩) أن العادات السبع هي مفتاح النجاح في جوانب الحياة المختلفة، لأنها محفز هائل للتفكير.

- قد تسهم هذه الدراسة إلى زيادة الرصيد المعرفي المكتوب في هذا الموضوع، كما يأمل الباحث أن يؤدي هذا الدراسة بمشيئة الله تعالى إلى إثراء دور رؤساء الأقسام العلمية فيما يختص بممارساتهم الإدارية الناجحة.

٢. الأهمية العملية:

- قد تسهم هذه الدراسة في تزويد مراكز التدريب الأكاديمي بالاحتياجات التدريبية اللازمة لرؤساء الأقسام العلمية، لتحقيق الأهداف المرسومة لهم.

- مشاركة متخذي القرار بالجامعات، والكليات بنتائج هذه الدراسة، لسن القوانين والأنظمة التي قد تسهم في تحسين ممارسات رؤساء الأقسام العلمية لممارسة العادات الفعالة للشخصية الناجحة.

- مما قد يزيد من أهمية هذا الدراسة أنه يأتي استجابة لرصد واقع الممارسات والتجارب الإدارية الناجحة لرؤساء الأقسام العلمية، التي أعلن عنها في توصيات المؤتمر الأول لرؤساء ومشرفات الأقسام العلمية، والذي عقد في جامعة الملك عبد العزيز في الفترة من: ٢٤-٢٦/٣/١٤٤٢هـ.

مصطلحات الدراسة:

• **رئيس القسم:** هو من يكلف من أعضاء هيئة التدريس، بقرار من مدير الجامعة، بتسيير الأمور العلمية والإدارية والمالية للقسم، وتطبيق اللوائح والأنظمة، ويقدم تقريراً لعميد الكلية في نهاية كل عام جامعي. (نظام مجلس التعليم العالي، ١٤٢٨هـ)

• **العادات السبع (عادات العقل):** ستيفن كوفي (٢٠٠٩) يعرفها بأنها "مجموعة من العناصر الرئيسية المسماة المبادئ متمثلة في صور وأشكال عديدة يمكن تعليمها بطريقة متتالية ومتوازنة، وتمثل مجموعة أفكار نقوم بها مراراً وتكراراً ولكننا لا ندركها معظم الوقت فهي تعمل على توجيهنا بصورة تلقائية، وهي قابلة للتغيير بعد التدريب عليها مدة من الوقت".

ويعرفها الناجم (٢٠٢٠، ص ١٨) بأنها "أنماط من السلوكيات التي تدير وتنظم العمليات العقلية وتتكون من خلال استجابة الطالب إلى أنماط معينة من المشكلات التي تحتاج إلى تفكير، ومن ثم تتحول هذه الاستجابات إلى عادات عقلية نتيجة ممارستها بشكل متكرر بسرعة وتلقائية عند مواجهة موقف أو مشكلة جديدة". ويعرفها الباحث بأنها الممارسات والسلوكيات، التي يقوم بها الفرد، بناءً على مواقف تعترضه، تستدعي التفكير فيها، والاستجابة لها، والتعامل معها، مما ينتج عنه تبلور عادات تسهم في حل ومواجهة أي موقف آخر يعترضه.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء الكليات ووكلائها.

- **حدود مكانية:** جامعة ببشة.

- حدود بشرية: عمداء الكليات ووكلائها بجامعة بيشة .
 - حدود زمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي: ١٤٤٢/١٤٤١ هـ.
- منهج الدراسة:**

تحقيقاً لأهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي)، الذي يعتمد على جمع البيانات وتبويبها ثم تحليلها واستخراج النتائج منها، وقد تم اختيار هذا المنهج لملائمته لطبيعة هذه الدراسة، وقد عرفه العساف (٢٠١٢م، ص ١٧٩) بأنه: الدراسة الذي يتم فيه مسح شامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة أو عينة ممثلة لهم، وذلك بقصد وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون دراسة العلاقات أو استخلاص الأسباب. وفي ضوء هذا المنهج يمكن تحديد واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة وعددهم (٣٦) عميداً ووكيلاً، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة وسهولة الإحاطة به، فقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة عليهم إلكترونياً عن طريق موقع (Google Drive) وكانت الاستبانات المستردة (٣٣) استبانة، وكانت جميعها مكتملة وصالحة للتحليل، تمثل أفراد عينة الدراسة، بنسبة (٩١.٧%)

جدول (٢) الأعداد والنسب المئوية للاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

من أفراد مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة		الاستبانات الموزعة		الاستبانات المستردة		الاستبانات الصالحة	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
٣٦	%١٠٠	٣٦	%١٠٠	٣٣	%٩١.٧	٣٣	%٩١.٧

خصائص أفراد عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (طبيعة العمل، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة) كما يلي:

(١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل:

جدول (٣) التكرار والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير طبيعة العمل

م	طبيعة العمل	التكرار	النسبة%
١	عميد	١٢	%٣٦.٤
٢	وكيل	٢١	%٦٣.٦
	المجموع الكلي	٣٣	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من وكلاء الكليات بنسبة (٦٣.٦%)، أما عمداء الكليات فبلغت نسبتهم (٣٦.٤%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة .
(٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للرتبة العلمية:

جدول (٤) التكرار والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

م	الرتبة العلمية	التكرار	النسبة%
١	محاضر	٢	٦.١%
٢	أستاذ مساعد	٢١	٦٣.٦%
٣	أستاذ مشارك	٩	٢٧.٣%
٤	أستاذ	١	٣.٠%
المجموع الكلي		٣٣	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة رتبته العلمية (أستاذ مساعد) بنسبة (٦٣.٦%)، يليهم العمداء والوكلاء الذين رتبته العلمية (أستاذ مشارك) بنسبة (٢٧.٣%)، ثم العمداء والوكلاء الذين رتبته العلمية (محاضر) بنسبة (٦.١%)، وكانت أقل نسبة للعمداء والوكلاء الذين رتبته العلمية (أستاذ) حيث بلغت نسبتهم (٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة .

(٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة في مجال العمل:

جدول (٥) التكرار والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة%
١	أقل من ٥ سنوات	١٤	٤٢.٤%
٢	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	٩	٢٧.٣%
٣	من ١٥ سنة فأكثر	١٠	٣٠.٣%
المجموع الكلي		٣٣	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة من عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٤٢.٤%)، يليهم العمداء والوكلاء الذين سنوات خبرتهم (من ١٥ سنة فأكثر) بنسبة (٣٠.٣%)، كانت أقل نسبة للعمداء والوكلاء الذين سنوات خبرتهم (من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة) حيث بلغت نسبتهم (٢٧.٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

ثالثاً- أداة الدراسة (الاستبانة):

بعد أن تم الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة التي تناولت موضوعات مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، تم بناء وتطوير استبانة للتعرف على واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية

الناجحة، وتم بناء الاستبانة بناءً على العادات السبع التي وردت في كتاب : كوفي (٢٠٠٩)، بالإضافة إلى ما ورد في أبعاد دراسة الشمري (٢٠١٩).

ولقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين هما:
الجزء الأول: عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وتمثلت في: (طبيعة العمل، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، وتكون من (٥٧) عبارة مقسمة على سبعة أبعاد هي:

- البعد الأول: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم، وتكون من (٤) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة (من ١ إلى ٤).
- البعد الثاني: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها، وتكون من (٥) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة (من ٥ إلى ٩).
- البعد الثالث: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم، ويتكون من (٥) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة (من ١٠ إلى ١٤).
- البعد الرابع: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم، وتكون من (٨) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة (من ١٥ إلى ٢٢).
- البعد الخامس: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين، وتكون من (٤) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة (من ٢٣ إلى ٢٦).
- البعد السادس: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين، ويتكون من (٤) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة (من ٢٧ إلى ٣٠).
- البعد السابع: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي، ويتكون من (٥) عبارات، ذات الأرقام المسلسلة (من ٣١ إلى ٣٥).

وقد صيغت جميع عبارات الاستبانة في الاتجاه الإيجابي بحيث تدل الدرجة المرتفعة للبعد أو المقياس ككل على ارتفاع مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة.

- صدق أداة الدراسة:

من أجل التأكد من صدق الاستبانة قام الباحث باستخدام الطرق التالية:

(١) الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعه من الأساتذة من ذوي الاختصاص والمعرفة، وذلك للتأكد من مدى ارتباط كل فقرة من فقراتها بالبعد الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح

كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يروونه مناسباً . وفي ضوء التوجيهات التي أبدتها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (٨٠%) من المحكمين سواء بتعديل الصياغة أو حذف أو إضافة بعض العبارات، حتى تم الحصول على الصورة النهائية للاستبانة.

وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها الأخير بعد التثبيت من صدقها الظاهري مكونة من (٣٥) عبارة، مقسمة على سبعة أبعاد.

٢) صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، واتضح أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في البعد الأول: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم بين (٠.٤٢٩ - ٠.٧٥٩)، أما للبعد الثاني: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٧٧٦ - ٠.٨٥٣)، وللبعد الثالث: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم بين (٠.٤٧١ - ٠.٨٢٦)، وللبعد الرابع: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم بين (٠.٧٣٠ - ٠.٨٨٣)، وللبعد الخامس: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين بين (٠.٧٨١ - ٠.٨٣٩)، وللبعد السادس: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين بين (٠.٨٥٠ - ٠.٨٦٨)، وللبعد السابع: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي بين (٠.٧٣٨ - ٠.٧٨٠)، مما يعني توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لاستبانة (واقع ممارسة رؤساء الأقسام بجامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة) .

٣) الصدق البنائي:

تم التأكد من صدق البناء للاستبانة حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون لكل بعد كدرجة فرعية والدرجة الكلية للاستبانة، واتضح أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد السبع التي تتكون منها الاستبانة بالمجموع الكلي جاءت قيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠.٧٣١ - ٠.٩٤٦)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، حيث يظهر أن جميع قيم معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة كانت قيم عالية حيث تراوحت قيم معامل الثبات للأبعاد بين (٠.٧٧ - ٠.٩٢) وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠.٩٦)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

رابعاً- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعى إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية : للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية.

٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات الاستبيان وكذلك الدرجات الكلية والدرجات الفرعية للاستبانة بناء على استجابات أفراد عينة الدراسة . ومدى تشتت استجابات أفراد مجتمع الدراسة عن متوسطاتها.

٣. معامل ارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي.

٤. معامل ألفا كرونباخ .: لحساب الثبات لعبارات الاستبانة.

٥. معادلة المدى، وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة وبعد، على النحو التالي:

تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطى الدرجة (٥) للاستجابة موافق بشدة، والدرجة (٤) للاستجابة موافق، والدرجة (٣) للاستجابة موافق لحد ما، والدرجة (٢) للاستجابة غير موافق، والدرجة (١) للاستجابة غير موافق مطلقاً، وذلك بناء على الفئات التالية:

- من ١ إلى أقل من ١.٨ تمثل درجة موافقة (ضعيفة جداً).
- من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦ تمثل درجة موافقة (ضعيفة).
- من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤ تمثل درجة موافقة (متوسطة).
- من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢ تمثل درجة موافقة (عالية).
- من ٤.٢ إلى ٥ تمثل درجة موافقة (عالية جداً).

- ١- اختبار كلمنجروف سيمرنوف - للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات:
- ٢- اختبار ليفين للتجانس: للتحقق من التجانس في توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد الاستبانة بالنسبة لمتغير (سنوات الخبرة).
- ٣- الاختبار اللامعلمي (مان ويتني): للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (طبيعة العمل، الرتبة الأكاديمية) بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لتلك المتغيرات.
- ٤- الاختبار اللامعلمي - كروسكال واليس - للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لذلك المتغير.

نتائج الدراسة ومناقشتها

إجابة السؤال الرئيس: "ما واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة من وجهة نظر عمداء الكليات ووكلائها؟".

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول أبعاد استبانة (واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة)، مرتبة تنازلياً

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الممارسة
٥	واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين.	٣.٨٦	٠.٥٨٠	١	عالية
١	واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم.	٣.٨١	٠.٥٢٩	٢	عالية
٦	واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين.	٣.٨٠	٠.٦٥٨	٣	عالية
٤	واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم.	٣.٦٢	٠.٧٥١	٤	عالية
٣	واقع ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم.	٣.٥٩	٠.٦١٩	٥	عالية
٢	واقع ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها.	٣.٢١	٠.٧٠٥	٦	متوسطة
٧	واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي.	٣.١٩	٠.٦٦٧	٧	متوسطة
	المجموع الكلي (واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة)	٣.٥٦	٠.٥٥٣	---	عالية

يتبين من الجدول أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة جاء بدرجة (عالية)، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي لواقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات

السبع للشخصية الإدارية الناجحة (٣.٥٦)، بانحراف معياري قدره (٠.٥٥٣) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للأبعاد السبع التي تتكون منها الاستبانة بين (٠.٥٢٩ - ٠.٧٥١) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس الاستجابات حول واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيثشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة. ويفسر الباحث ذلك بأن التأهيل العلمي لرؤساء الأقسام، والخبرة العملية لهم سبب في ممارستهم العالية لهذه المهارات.

واتفقت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الشمري (٢٠١٩)، التي جاءت نتيجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد الإدارة الخادمة بدرجة عالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كما يتبين من الجدول أن بعد (واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين) كأحد أبعاد مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣.٨٦)، يليه في الترتيب الثاني بعد (واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم) بمتوسط حسابي (٣.٨١) وكلاهما بدرجة ممارسة (عالية)، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية لباقي مهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة بين (٣.٨٠ - ٣.١٩)، بدرجات ممارسة (عالية، ومتوسطة)، وفي الترتيب الأخير جاء بعد (واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي) بمتوسط حسابي (٣.١٩)، بدرجة ممارسة (متوسطة).

ويفسر الباحث حصول بعد (واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين) على الترتيب الأول بدرجة ممارسة (عالية) بأن هناك معرفة من رؤساء الأقسام بأساليب الحوار والنقاش، وفهم مقاصد الآخرين بما يمتلكونه من تأهيل جيد، وما لديهم من رصيد في التعامل مع الآخرين لمروهم بأكثر من مهمة عمل قبل عملهم في رئاسة الأقسام.

وقد يرجع حصول بعد (واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي) على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة (متوسطة) إلى أن انشغال رؤساء الأقسام العلمية بمهام القسم، قد يكون سبباً في حصول هذا البعد على درجة متوسطة.

وفيما يتعلق بالبعد الأول وهو: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين، فقد جاء متفقاً مع ما ورد في دراسة الشمري (٢٠١٩) في بعد المهارات المفاهيمية حيث حصل على درجة ممارسة عالية لدى رؤساء الأقسام العلمية، كما اختلف مع ذات الدراسة في بعد : واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي، حيث حصل في هذا الدراسة على درجة متوسطة بينما حصل بعد التمكين في دراسة الشمري (٢٠١٩) الذي يشتمل على التنمية المهنية على درجة ممارسة عالية.

ولمزيد من التفصيل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة بكل بعد على حدة من أبعاد الاستبانة كما تبينه نتائج الجداول التالية:

البعد الأول - واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة:

جدول (٧) نتائج الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
٤	تؤثر الحوافز التي يحصل عليها على جودة أدائه.	٤.٣٩	٠.٨٦٤	١	عالية جداً
١	يقوم رئيس القسم بإتخاذ القرارات المدروسة المبنية على البيانات والمعلومات.	٣.٧٧	٠.٧٩٢	٢	عالية
٢	يتحمل رئيس القسم المسؤولية الكاملة لقراراته.	٣.٧٦	٠.٨٣٠	٣	عالية
٣	عند اتخاذه للقرار لا يتأثر بالظروف المحيطة.	٣.٣٠	٠.٦٨٤	٤	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الأول: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم	٣.٨١	٠.٥٢٩	---	عالية

يتبين من الجدول السابق أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٨١) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٥٢٩) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للممارسات الموجودة بهذا البعد بين (٠.٦٨٤ - ٠.٨٣٠) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات عمداء ووكلاء الكليات حيال مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم.

وجاء في الترتيب الأول من ممارسات رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم " تؤثر الحوافز التي يحصل عليها على جودة أدائه " بمتوسط حسابي (٤.٣٩) بدرجة ممارسة (عالية جداً)، يليه في الترتيب الثاني " يقوم رئيس القسم بإتخاذ القرارات المدروسة المبنية على البيانات والمعلومات " بمتوسط حسابي (٣.٧٧)، وفي الترتيب الثالث جاءت الممارسة " يتحمل رئيس القسم المسؤولية الكاملة لقراراته " بمتوسط حسابي (٣.٧٦) وكلاهما بدرجة ممارسة (عالية)، وفي الترتيب الأخير جاءت الممارسة " عند اتخاذه للقرار لا يتأثر بالظروف المحيطة " بمتوسط حسابي (٣.٣٠) بدرجة ممارسة (متوسطة).

وقد يرجع حصول الممارسة " تؤثر الحوافز التي يحصل عليها على جودة أدائه " على الترتيب الأول بدرجة ممارسة عالية جداً إلى أن الحوافز ذات أثر إيجابي على رفع الروح المعنوية، وهي دافع للمزيد من الإنتاجية، بهدف الاستمرار في الحصول على هذه الحوافز. بينما قد يرجع حصول الممارسة " عند اتخاذه للقرار لا يتأثر بالظروف المحيطة " على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة متوسطة إلى أن طبيعة الإنسان متأثرة بالظروف المحيطة فالإنسان ابن البيئة التي يعيش فيها ولا يستطيع أن يبقى بمعزل عنها.

البعد الثاني- واقع ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات

بجامعة بيشة حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها، مرتبة تنازلياً.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
٩	يشرك أعضاء القسم في الرؤية والرسالة والأهداف.	٣.٤٢	٠.٩٩١	١	عالية
٧	على معرفة بمؤشرات أداء تقاس بها المستهدفات والخطط.	٣.٢٧	٠.٨٣٩	٢	متوسطة
٦	لديه رؤية ورسالة وقيم واضحة في العمل	٣.٢١	٠.٨٢٠	٣	متوسطة
٨	يقوم بتنفيذ مهامه وفق خطط مدروسة.	٣.١٥	٠.٧٥٥	٤	متوسطة
٥	يعمل رئيس القسم على أهداف طويلة المدى.	٣.٠٠	٠.٨٢٩	٥	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الثاني: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها	٣.٢١	٠.٧٠٥	---	متوسطة

يتبين من الجدول أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٢١) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٧٠٥) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للممارسات الموضحة بهذا البعد بين (٠.٧٥٥ - ٠.٩٩١) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات عمداء ووكلاء الكليات حيال مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها. وجاء في الترتيب الأول من ممارسات رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها " يشرك أعضاء القسم في الرؤية والرسالة و الأهداف " بمتوسط حسابي (٣.٤٢) بدرجة ممارسة (عالية)، يليه في الترتيب الثاني " على معرفة بمؤشرات أداء تقاس بها المستهدفات والخطط " بمتوسط حسابي (٣.٢٧)، وفي الترتيب الثالث جاءت الممارسة " لديه رؤية ورسالة و قيم واضحة في العمل " بمتوسط حسابي (٣.٢١) وفي الترتيب الرابع جاءت الممارسة " يقوم بتنفيذ مهامه وفق خطط مدروسة " بمتوسط حسابي (٣.١٥)، وفي الترتيب الأخير جاءت الممارسة "

يعمل رئيس القسم على أهداف طويلة المدى " بمتوسط حسابي (٣.٠٠) وجميعها بدرجة ممارسة (متوسطة).

وقد يرجع حصول الممارسة " يشرك أعضاء القسم في الرؤية والرسالة و الأهداف " على الترتيب الأول بدرجة ممارسة عالية إلى أن رئيس القسم يدرك أهمية العمل الجماعي، ومال له من أثر إيجابي في تبني أعضاء القسم لرؤيته ورسالته وأهدافه إذا تم إشراكهم في صياغتها وتشكيلها.

بينما قد يرجع حصول الممارسة " يعمل رئيس القسم على أهداف طويلة المدى " على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة متوسطة إلى التغيير المستمر في رؤساء الأقسام بالكليات وعدم استقرارهم، كما قد يعود ذلك إلى أن الأقسام العلمية تعمل على أهداف قصيرة المدى تسعى من خلالها لتحقيق أهداف الكلية والجامعة طويلة المدى لذلك انصب اهتمامهم على الأهداف القصيرة التي تحقق أهداف الكلية والجامعة.

البعد الثالث - واقع ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
١٠	يقوم بإنجاز الأعمال بناءً على الأهم.	٤.٠٠	٠.٨٦٦	١	عالية
١١	ينجز مهامه في الوقت المحدد لها.	٣.٦٧	٠.٧٧٧	٢	عالية
١٢	إنجازاته تتناسب مع الوقت المستغرق فيها.	٣.٦٤	٠.٨٥٩	٣	عالية
١٣	يؤجل الأمور غير المهمة.	٣.٦١	٠.٩٣٣	٤	عالية
١٤	يمارس مهامة وفق خطة يومية.	٣.٠٦	٠.٨٦٤	٥	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الثالث: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم.	٣.٥٩	٠.٦١٩	---	عالية

يتبين من الجدول أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٥٩) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٦١٩) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للممارسات الموجودة بهذا البعد بين (٠.٧٧٧ - ٠.٩٣٣) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات عمداء ووكلاء الكليات حيال مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم.

وجاء في الترتيب الأول من ممارسات رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم " يقوم بإنجاز الأعمال بناءً على الأهم " بمتوسط حسابي (٤.٠٠) بدرجة ممارسة (عالية)، يليه في

الترتيب الثاني " ينجز مهامه في الوقت المحدد لها " بمتوسط حسابي (٣.٦٧)، وفي الترتيب الثالث جاءت الممارسة " إنجازاته تتناسب مع الوقت المستغرق فيها " بمتوسط حسابي (٣.٦٤) وفي الترتيب الرابع جاءت الممارسة " يؤجل الأمور غير المهمة " بمتوسط حسابي (٣.٦١)، وجميعها بدرجة ممارسة (عالية)، وفي الترتيب الأخير جاءت الممارسة " يمارس مهامه وفق خطة يومية " بمتوسط حسابي (٣.٠٦) بدرجة ممارسة (متوسطة).

وقد يرجع حصول الممارسة " يقوم بإنجاز الأعمال بناءً على الأهم " على الترتيب الأول بدرجة ممارسة عالية إلى أن رئيس القسم يدرك أهمية ترتيب الأولويات بخبرته العلمية، وكذلك حاجة الجهات أو الأعضاء التي ترتبط بهم هذه الأعمال إلى إنجازها، وقد يكون ذلك لإدراك رئيس القسم وتغلبه للمصلحة العامة التي تتطلب في بعض الأوقات البدء بأعمال قبل الأخرى حتى ولو كانت تلك المؤجلة سابقة لها في التاريخ تحقيقاً لمصلحة أكبر.

بينما قد يرجع حصول الممارسة " يمارس مهامه وفق خطة يومية " على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة متوسطة إلى أن رئيس القسم يعترض عمله مهام غير مخطط لها تأتي بين وقت وآخر، ولارتباط عمله بجهات أخرى داخل الكلية أو في محيط الجامعة مما يصعب معه أن يعمل على خطة عمل يومية، وربما يعزى ذلك إلى حداثة تكليف بعض رؤساء الأقسام بمهامهم، وقد يكون بسبب قلة الأعمال التي يقوم بها بشكل يومي

البعد الرابع- واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات

بجامعة بيشة حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
٢١	يلبي حاجات الأعضاء المشروعة.	٣.٩٧	٠.٨١٠	١	عالية
٢٢	يهتم بما يطرحه أعضاء القسم.	٣.٧٩	٠.٧٤٠	٢	عالية
٢٠	ينسب الإنجازات لفريق العمل بالقسم.	٣.٧٠	٠.٨٤٧	٣	عالية
١٩	يأخذ بمقترحات أعضاء القسم في استراتيجيات أداء العمل.	٣.٦٧	٠.٩٩٠	٤	عالية
١٥	يحدد لأعضاء القسم المهام المطلوبة منهم.	٣.٦١	٠.٩٩٨	٥	عالية
١٦	يتلمس حاجات القسم وأعضاءه.	٣.٤٨	٠.٩٧٢	٦	عالية
١٧	يقدم مصلحة القسم وأعضاءه على مصلحته الشخصية.	٣.٤٢	٠.٩٠١	٧	عالية
١٨	يسهم في تطوير أداء أعضاء القسم.	٣.٣٠	٠.٩٥١	٨	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد الرابع : واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم	٣.٦٢	٠.٧٥١	---	عالية

يتبين من الجدول أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٦٢) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٧٥١) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للممارسات الموجودة بهذا البعد بين (٠.٧٤٠ - ٠.٩٩٨) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات عمداء ووكلاء الكليات حيال مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم.

وجاء في الترتيب الأول من ممارسات رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم " يلبي حاجات الأعضاء المشروعة " بمتوسط حسابي (٣.٩٧) بدرجة ممارسة (عالية)، يليه في الترتيب الثاني " يهتم بما يطرحه أعضاء القسم " بمتوسط حسابي (٣.٦٧)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لباقي الممارسات الموجودة بهذا البعد بين (٣.٧٠ - ٣.٤٢)، وجميعها بدرجة ممارسة (عالية)، وفي الترتيب الأخير جاءت الممارسة " يساهم في تطوير أداء أعضاء القسم " بمتوسط حسابي (٣.٣٠) بدرجة ممارسة (متوسطة).

وقد يرجع حصول الممارسة " يلبي حاجات الأعضاء المشروعة " على الترتيب الأول بدرجة ممارسة عالية إلى أن هذا الأمر من أهم المسؤوليات التي تناط برئيس القسم، وقد تعزى إلى وجود أنظمة ولوائح عمل تسهم في ذلك.

بينما قد يرجع حصول الممارسة " يساهم في تطوير أداء أعضاء القسم " على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة متوسطة إلى أن هناك جهات تطويرية داخل الجامعة كوكالة الجامعة للتطوير والجودة، وإيضاً قد يرجع السبب في ذلك إلى أن التطوير المهني أصبح من السهل الحصول عليه من خلال التدريب الإلكتروني الذي توفر أخيراً على نطاق واسع.

البعد الخامس - واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات

بجامعة بيشة حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
٢٤	يستوضح الأمر في حال عدم وضوحه.	٣.٩٤	٠.٦٥٩	١	عالية
٢٦	يبادر بالاعتذار عند صدور خطأ منه.	٣.٩١	٠.٨٧٩	٢	عالية
٢٣	يحرص على فهم الآخرين فهماً جيداً.	٣.٨٢	٠.٦٣٥	٣	عالية
٢٥	يبني علاقات قائمة على الثقة مع أعضاء القسم.	٣.٧٦	٠.٦٦٣	٤	عالية
	المجموع الكلي للبعد الخامس: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين.	٣.٨٦	٠.٥٨٠	---	عالية

يتبين من الجدول أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٨٦) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٥٨٠) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للممارسات الموجودة بهذا البعد بين (٠.٦٣٥ - ٠.٨٧٩) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات عمداء ووكلاء الكليات حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين.

وجاء في الترتيب الأول من ممارسات رؤساء الأقسام لفهم الآخرين " يستوضح الأمر في حال عدم وضوحه " بمتوسط حسابي (٣.٩٤) بدرجة ممارسة (عالية)، يليه في الترتيب الثاني " يبادر بالاعتذار عند صدور خطأ منه " بمتوسط حسابي (٣.٩١)، وفي الترتيب الثالث جاءت الممارسة " يحرص على فهم الآخرين فهماً جيداً " بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وفي الترتيب الرابع والأخير جاءت الممارسة " يبني علاقات قائمة على الثقة مع أعضاء القسم " بمتوسط حسابي (٣.٧٦) وجميعها بدرجة ممارسة (عالية).

وقد يرجع حصول الممارسة " يستوضح الأمر في حال عدم وضوحه " على الترتيب الأول بدرجة ممارسة عالية إلى أن من منهج المسلم أن يتبين من الأمر الغير واضح، كما يمكن أن نعزو ذلك إلى حرص رئيس القسم على بناء قراره ونتائج عمله على حقائق وليس توقعات أو ظنون.

بينما قد يرجع حصول الممارسة " يبني علاقات قائمة على الثقة مع أعضاء القسم " على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة عالية إلى أن رئيس القسم يدرك أهمية بناء الثقة بينه وبين أعضاء القسم وما تحققه من فوائد وتعود به من عوائد على المستوى الشخصي وعلى مستوى القسم العلمي.

البعد السادس - واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات

بجامعة بيثية حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
٣٠	يتحمل مسؤولية اتخاذ القرار بصفته رئيس القسم.	٣.٩٤	٠.٨٢٧	١	عالية
٢٧	يقدر الفروق الفردية بين أعضاء القسم.	٣.٨٨	٠.٦٥٠	٢	عالية
٢٨	يقرب وجهات النظر بين أعضاء القسم.	٣.٧٠	٠.٧٧٠	٣	عالية
٢٩	يعمل فريق العمل بالقسم بروح الفريق الواحد.	٣.٦٩	٠.٨١٠	٤	عالية
	المجموع الكلي للبعد السادس: واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين	٣.٨٠	٠.٦٥٨	---	عالية

يتبين من الجدول أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٨٠) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٦٥٨) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للممارسات الموجودة بهذا البعد بين (٠.٦٥٠ - ٠.٨٢٧) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات عمداء ووكلاء الكليات حيال مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين.

وجاء في الترتيب الأول من ممارسات رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين " يتحمل مسؤولية اتخاذ القرار بصفته رئيس القسم " بمتوسط حسابي (٣.٩٤) بدرجة ممارسة (عالية)، يليه في الترتيب الثاني " يقدر الفروق الفردية بين أعضاء القسم " بمتوسط حسابي (٣.٨٨)، وفي الترتيب الثالث جاءت الممارسة " يقرب وجهات النظر بين أعضاء القسم " بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وفي الترتيب الرابع والأخير جاءت الممارسة " يعمل فريق العمل بالقسم بروح الفريق الواحد " بمتوسط حسابي (٣.٦٩) وجميعها بدرجة ممارسة (عالية).

وقد يرجع حصول الممارسة " يتحمل مسؤولية اتخاذ القرار بصفته رئيس القسم " على الترتيب الأول بدرجة ممارسة عالية إلى أن ذلك الأمر موكل إليه في الأساس وهي من يعتمد أي قرار صادر من القسم.

بينما قد يرجع حصول الممارسة " يعمل فريق العمل بالقسم بروح الفريق الواحد " على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة عالية إلى أن أعضاء القسم حريصون على أن يحقق القسم الأهداف المرسومة، ويصل إلى النتائج المطلوبة، وهذا لن يحصل إلى بالتعاون والتعاقد، كما يعزى ذلك إلى أهمية التعاون في التآلف وتعزيز الانتماء وتحقيق حاجات الأعضاء النفسية.

البعد السابع- واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي:

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عمداء ووكلاء الكليات

بجامعة ببشة حول مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
٣٣	يلتحق بالدورات التدريبية المرتبطة بمجال عمله.	٣.٥٥	٠.٩٣٨	١	عالية
٣٥	يحرص على حضور حلقات النقاش والحوار بهدف الإثراء الذاتي.	٣.٤٥	٠.٨٦٩	٢	عالية
٣١	يتابع أبرز المُستجدات العلمية في مجال القيادة.	٣.١٢	٠.٨٩٣	٣	متوسطة
٣٤	يُشارك في المؤتمرات لتأهيل ذاته علمياً.	٢.٩٧	٠.٩٥١	٤	متوسطة
٣٢	يقوم بإجراء الأبحاث العلمية ذات العلاقة بطبيعة عمله.	٢.٨٥	٠.٧٥٥	٥	متوسطة
	المجموع الكلي للبعد السابع: واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي	٣.١٩	٠.٦٦٧	---	متوسطة

يتبين من الجدول أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.١٩) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٦٦٧) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للممارسات الموجودة بهذا البعد بين (٠.٧٥٥ - ٠.٩٥١) وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس استجابات عمداء ووكلاء الكليات حيال مستوى ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي.

وجاء في الترتيب الأول من ممارسات رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي " يلتحق بالدورات التدريبية المرتبطة بمجال عمله. " بمتوسط حسابي (٣.٥٥) بدرجة ممارسة (عالية)، يليه في الترتيب الثاني " يحرص على حضور حلقات النقاش والحوار بهدف الإثراء الذاتي " بمتوسط حسابي (٣.٤٥) بدرجة ممارسة (عالية)، وفي الترتيب الثالث جاءت الممارسة " يتابع أبرز المُستجدات العلمية في مجال القيادة. " بمتوسط حسابي (٣.١٢) وفي الترتيب الرابع جاءت الممارسة " يُشارك في المؤتمرات لتأهيل ذاته علمياً " بمتوسط حسابي (٢.٩٧)، وفي الترتيب الأخير جاءت الممارسة " يقوم بإجراء الأبحاث العلمية ذات العلاقة بطبيعة عمله " بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وجميعها بدرجة ممارسة (متوسطة).

وقد يرجع حصول الممارسة " يلتحق بالدورات التدريبية المرتبطة بمجال عمله. " على الترتيب الأول بدرجة ممارسة عالية إلى أن رؤساء الأقسام على قدر كبير من الوعي بأهمية الدورات التدريبية، وقد يعزى هذا إلى كونه نابع من عملهم الأكاديمي، ومهامهم التي يؤديونها في خدمة المجتمع، كما يعتقد الباحث بأن قيام عمادة التطوير والجودة بعقد العديد من البرامج التدريبية التي تستهدف رؤساء الأقسام، وإبلاغهم بها من الأسباب التي أدت إلى هذه النتيجة.

بينما قد يرجع حصول الممارسة "يقوم بإجراء الأبحاث العلمية ذات العلاقة بطبيعة عمله" على الترتيب الأخير بدرجة ممارسة متوسطة إلى أن رؤساء الأقسام لديهم من الأعباء الإدارية والمهام التي توكل إليهم ما يشغلهم عن إجراء الأبحاث العلمية.

إجابة السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة تعزى لاختلاف متغيرات: (طبيعة العمل، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)؟". فيما يلي عرض لنتائج الاختبارات للإجابة عن هذا السؤال:

١- الفروق التي تعزى لاختلاف طبيعة العمل:

جدول (١٤) نتائج اختبار (مان ويتي) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات تقديرات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة والتي تعزى لاختلاف طبيعة العمل

المتغيرات	طبيعة العمل	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتي U	مستوى الدلالة
المجموع الكلي واقع ممارسة رؤساء الأقسام بجامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة	عميد	١٢	١٥.٣	١٨٤	١.٠٦	٠.٤٥٤
	وكيل	٢١	١٨.٠	٣٧٧		

يتبين من الجدول ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول تقديرهم لواقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة في المجموع الكلي وجميع الأبعاد تعزى لاختلاف متغير طبيعة العمل، وقد يرجع ذلك للتشابه الكبير بين مهام العمل لعميد الكلية ووكيلها، كما قد يكون السبب في ذلك لاحتكاك الوكيل المباشر بالعميد وتأثره به في الناحية العملية.

٢- الفروق التي تعزى لاختلاف الرتبة العلمية؟

جدول (١٥) نتائج اختبار (مان ويتي) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات تقديرات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة والتي تعزى لاختلاف الرتبة العلمية

المتغيرات	الرتبة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتي U	مستوى الدلالة
المجموع الكلي واقع ممارسة رؤساء الأقسام بجامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة	استاذ مساعد	٢١	١٧.٠	٣٥٦	٦٤	٠.١٦٧
	استاذ مشارك	٩	١٢.١	١٠٩		

يتبين من الجدول ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول تقديرهم لواقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة في المجموع الكلي وجميع الأبعاد تعزى لاختلاف متغير الرتبة العلمية، وقد يرجع السبب في ذلك إلى الاحتكاك المباشر بين جميع الرتب العلمية، ويمكن أن نعزو ذلك إلى أن جميع شاغلي الرتب التعليمية لديهم نفس البعد المعرفي بممارسات رؤساء الأقسام لتأثير طبيعة

عملهم عليهم. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشمري (٢٠١٩) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير الرتبة العلمية.

٣- الفروق التي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة؟

جدول (١٦) نتائج اختبار (كروسكال واليس) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات تقديرات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة ببشة حول واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة والتي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة

المتغيرات	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
المجموع الكلي واقع ممارسة رؤساء الأقسام بجامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة	أقل من ٥ سنوات	١٤	١٧.٤٦	٠.٠٨٥	٠.٩٥٨
	من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة	٩	١٧.٠٦		
	من ١٥ سنة فأكثر	١٠	١٦.٣٠		

يتبين من الجدول ما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة ببشة حول تقديرهم لواقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة في المجموع الكلي وجميع الأبعاد تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة، ويمكن أن يرجع ذلك إلى التأهيل الجيد الذي يتلقاه عضو هيئة التدريس قبل أن يلتحق بعمله الأكاديمي أو الإداري مما يجعله على قدر من المعرفة يؤدي إلى تلاشي الفروق بينه وبين من يسبقونه بالخبرة، كذلك قد نعيد هذا الأمر إلى احتكاك أصحاب الخبرة القليلة بمن سبقهم في مجال العمل، مما يؤثر على توجهاتهم واستجاباتهم.

ملخص النتائج والتوصيات:

أولاً- ملخص النتائج:

١. جاء مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة بدرجة (عالية) من وجهة نظر عمداء ووكلاء الكليات.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة ببشة حول واقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة ببشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة تعزى لاختلاف طبيعة العمل، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة.

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عمداء ووكلاء الكليات بجامعة بيشة حول تقديرهم لواقع ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بيشة لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة في جميع أبعادها (واقع ممارسة رؤساء الأقسام للمسؤوليات المناطة بهم - واقع ممارسة رؤساء الأقسام للغايات المراد تحقيقها- واقع ممارسة رؤساء الأقسام للأولويات المطلوبة منهم- واقع ممارسة رؤساء الأقسام لتلبية حاجات أعضاء القسم- واقع ممارسة رؤساء الأقسام لفهم الآخرين- واقع ممارسة رؤساء الأقسام لأهمية التعاون مع الآخرين- واقع ممارسة رؤساء الأقسام للتطوير الذاتي) تعزى لاختلاف متغير طبيعة العمل، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة.

ثانياً- توصيات الدراسة:

- المحافظة على المستوى المرتفع لممارسة رؤساء الأقسام العلمية لمهارات العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة، من خلال إشراكهم في تدريب أعضاء هيئة تدريس جدد وتأهيلهم في الصف الثاني لقيادة الأقسام والمهام الإدارية الأخرى.
- مكافأة رؤساء الأقسام الذي يحققون إنجازات متعلقة بالمهارات القيادية التي يمارسونها.
- الحرص على إكساب رؤساء الأقسام لمهارات التخطيط اليومية.

ثالثاً- الدراسات العلمية المقترحة:

من خلال ما تبلور لدى الباحث طيلة وقت إعداد هذا الدراسة من خبرة ومعرفة، وما توصل إليه نتائج من واقع التعليم ومشكلاته في مجال بحثه فإنه يقترح - على الباحثين الذين يسعون للبحث في هذه الزاوية من الميدان العلمي والدراسة التربوي - الموضوعات والعناوين التالية:

- تطبيق هذا الدراسة في جامعات أخرى.
- إجراء بحوث حول أهمية تطبيق العادات السبع للشخصية الإدارية الناجحة.

المراجع

- إبراهيم، إبراهيم أحمد السيد(٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام بكليات جامعة الأزهر في ضوء مدخل الإدارة الالكترونية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٧٥)، ج (٢)، من ٤٣-٩٢.
- أبو عوض، أحمد محمد،(١٤٤٠).ابداً والغاية في ذهنك. الثقافة المجتمعية، منهل الثقافة التربوية، <https://cutt.us/XDx91> تم استرجاعه في : ٣/٥/١٤٤٢هـ.
- آل حمود،سعد عبد الرحمن،(٢٠٢٠)مهارات الأقسام العلمية للجامعات السعودية، جامعة الملك عبدالعزيز،من ١٠-١١/٢٠٢٠، كتاب الأوراق العلمية،ص ص ١٢٧-١٣٨.
- بدوي، عبد الرحمن. (٢٠١٧). مناهج الدراسة العلمي. دار النهضة العربية.
- البشر، فاطمة عبد الله،(١٤٣٧).واقع ممارسة رؤساء الأقسام التربوية للقيادة الموزعة بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع(٧)، ص ص ٢١٣-٢٧٠.
- بن زرعة، سوسن محمد،،(١٤٣٧). تقويم الأداء الوظيفي لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع(٧)، ص ص ١٥١-٢١٢.
- الثبيتي، خالد عوض (٢٠٢٠). المهارات القيادية لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات السعودية. المؤتمر العلمي الأول لرؤساء ومشرفات الأقسام العلمية،جامعة الملك عبد العزيز،من ١٠-١١/٢٠٢٠، كتاب الأوراق العلمية،ص ص ٦٨-٧٩.
- حسن، لمياء،(٢٠١٩).العادات السبع للناس الأكثر فاعلية. مجلة رواد الأعمال، <https://www.rowadalaamal.com/?p=66498> تم استرجاعه في : ٣/٥/١٤٤٢هـ.
- الذيابي، عبد الله فالح والعتيبي، عبد الله سعد(٢٠٢٠). درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لقيادة التغيير بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المؤتمر العلمي الأول لرؤساء ومشرفات الأقسام العلمية،جامعة الملك عبد العزيز،من ١٠-١١/٢٠٢٠، كتاب الأوراق العلمية، ص ص ٩٧-١٠٦.
- سطور،(٢٠٢٠).العادات السبع للناس الأكثر فاعلية. سطور، <https://cutt.us/GmXSi> تم استرجاعه في : ٣/٥/١٤٤٢هـ.

- سعد، السيدة محمود، (٢٠١٤). التزام رؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بأبعاد الشفافية الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الاسكندرية. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، م (٦)، ع (٢).*
- سعداوي، نادية عطية، (٢٠٠٨). فعالية برنامج العادات السبعة للشخصية الإيجابية على الأداء الوظيفي للعاملين في مجال الخدمة النفسية. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية.
- الشمري، راضي بن تركي، (٢٠١٩). واقع ممارسة أبعاد القيادة الخادمة لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة حفر الباطن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع (٨)، م (٣).*
- الشمري، غربي بن مرجي.. (٢٠١٣). مهارات الإدارة الجامعية لدى رؤساء الأقسام العلمية في بعض الجامعات السعودية الناشئة: دراسة ميدانية. رسالة الخليج العربي. ع. ١٢٧، س. ٣٤، ٢٠١٣. ص ص. ٢٢١-٢٦٢.
- الشمري، غربي وأخرس، نائب (٢٠١٧). التفكير الاستراتيجي وعلاقته بالعوام الخمسة الكبرى في الشخصية لدى رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الجوف. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، سبتمبر، ١٨ (٣)، ص ص ٤٤٧-٤٧٥.*
- العجمي، سالم هادي (٢٠٢٠). درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في جامعة نجران للرقابة الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، م (٢٨) ع (١٢)، ص ص : ٣٢٦-٣٤٨.*
- كوفي، ستيفن آر (٢٠٠٩). العادات السبع للناس الأكثر فعالية. مكتبة جرير، الرياض، السعودية.
- كوفي، شين، (٢٠٠٩). العادات السبع للمراهقين الأكثر فاعلية. مكتبة جرير، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الملحم، (١٤٤١). تقويم فاعلية رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك فيصل. *مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة الدراسة العلمي، ع (٢١)، ج (٢)، ص ص : ٢٧٥-٣١٨.*
- منوخ، صباح مرشود وطوكان، أزهار حميد (٢٠٢٠). العادات السبع "ل ستيفن آر كوفي" وعلاقتها باتخاذ القرار لدى طلب المرحلة الإعدادية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس. مجلد رقم ٢ فبراير. ص ص ١٣ - ٦٤.*

نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، مجلس التعليم العالي - ط (٤)، - الرياض (٢٠١٥).

<https://cutt.us/ipl03> تم استرجاعه في تاريخ : ٣/٥/١٤٤٢هـ.

Firmin, Michael W.; Shinkle, Matthew W.; Kohli, Samantha B.; Dosier, Sydney L.; Chaung, Ying-Ruey Educational Research: Theory and Practice, v31 n2 p29-40 2020.

Bashir, Irfan; Khalil, Usman Bulletin of Education and Research, v39 n1 p175-186 Apr 2017.