



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم  
إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية)

=====

## تقدير الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير Qs العالمية من وجهة نظرهم

إعداد

د/ آلاء طارق الضمرات

أ. د/ اخليف يوسف الطراونة

﴿ المجلد السابع والثلاثون - العدد التاسع - سبتمبر ٢٠٢١ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية، استناداً إلى الأدب النظري الخاص بالموضوع، وإلى الواقع الميداني الحالي في الجامعات الأردنية، تكوّنت عينة الدراسة لتطبيق أداة الدراسة وهي الاستبانة من (399) قائداً أكاديمياً من القائمين على رأس عملهم في الجامعات الأردنية، وتم اختيارهم من القادة الإداريين في الجامعة بالطريقة العشوائية. وتم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة من خلال عدة اختبارات، وبعد التأكد من صلاحيتها وقدرتها على قياس ما تسعى لقياسه تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد للتوصل إلى نتائج الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أنّ واقع تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظرهم جاء بدرجة مُتوسطة؛ واحتل مجال جودة البحث العلمي المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاء كل من مجالي الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال البيئة التنظيمية والإدارية وفي المرتبة الرابعة جاء مجال دعم الخريجين.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، بين متوسطات تقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة تُعزى لمتغير الجنس وتخصص الكلية والرتبة الأكاديمية، في حين وجود فروق تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

**الكلمات المفتاحية:** الأداء الإداري، معايير QS العالمية ، القيادات الأكاديمية.

## ABSTRACT

This study aimed to identify the degree of need to develop the performance of academic leaders in Jordanian universities in the light of the classification of international Qs standards, based on the theoretical literature on the subject, and on the current field reality in Jordanian universities. Those in charge of their work in Jordanian universities, and they were randomly selected from among the university's administrative leaders. The validity and reliability of the study tool was confirmed through several tests, and after verifying its validity and ability to measure what it seeks to measure, arithmetic means, standard deviations, and analysis of multiple variance were used to reach the results of the study. The study reached the most important results: that the reality of developing the performance of academic leaders in Jordanian universities in light of the classification of international Qs standards from their point of view came to a medium degree; The field of scientific research quality ranked first, and in the second place came the fields of academic accreditation and classifications, and in the third place came the field of organizational and administrative environment, and in the fourth place came the field of graduate support. The results also showed that there were no statistically significant differences at the significance level ( $\alpha = 0.05$ ) between the average estimates of academic leaders on the fields of study towards the degree of need to develop the performance of academic leaders in the light of the classification of international Qs standards from the academic leaders' point of view on the fields of study due to the variable of gender and college specialization. and academic rank, while there are differences due to the nature of work variable.

**Keywords:** Administrative Performance, International Qs .

## المقدمة

يُعد الأداء الإداري من أهم القضايا تناوُلًا وأكثرها إلحاحًا في الجامعات في ظل التحولات المتجددة والتغيرات المتسارعة، وما أفرزته العولمة من ثورة في المعلومات والاتصالات، لذا بدأ الاهتمام بالدور الفاعل للقيادات التربوية من خلال ما تؤديه من مهام على مستوى الفرد والمجتمع في التعليم والبحث العلمي والمسؤولية المجتمعية، وبالتالي سعيها للتطوير والارتقاء بأدائها بكافة المستويات.

فالأداء الإداري الناجح يتطلب وجود القيادات ذات الرؤية الواضحة والمهمة والهدف المحدد، والسياسة التي تقود المنظمة نحو أداء أفضل، فالقائد الكفؤ هو الذي يقوم بتحقيق هذا الهدف من خلال مواءمة الاستراتيجية ومبادلة أفكاره مع العاملين في المنظمة، وبهذه الطريقة يشجع القادة موظفيهم على زيادة أدائهم، إذ يقوم القادة بفحص البيئة الخارجية والداخلية والسياسات المهمة التي يجب تبنيها لتعزيز أداء المنظمة، وتحقيق المزايا التنافسية (Din, Shabbir, Asif, Bilal, & Raza , ٢٠١٧).

وقد أشار مري وولكر وجراف وليكس وبولتون ونيوجنت وبيرنيتين (Marrie, Walker, Graff, Lix, Bolton, Nugent, & Bernstein , ٢٠١٦) أنه لا يمكن تحقيق النجاح في الأداء الإداري إلا بتوافر عناصره الرئيسية والتي تشمل التخطيط، وإعداد التوقعات، والرقابة، والتطوير، والتحسين، والتقييم الدوري، ووفقاً لأبو سمره والطيطي ومحسن (٢٠١٦) فإن عناصر الأداء الإداري تعتبر أركانها التي لا يمكن تحقيق الأداء من دونها، إذ تنوعت تلك العناصر والتي من المفترض بالعاملين معرفتها والتمكن منها بشكل جيد من أجل الوصول إلى الأداء الإداري المطلوب؛ كما ويرتبط ذلك بما يقوم به المدير من الأنشطة المتعلقة بوظيفته في المؤسسات التربوية، إذ تختلف حسب نوع الوظيفة حتى ولو وجد في عامل مشترك، لذا فإن الأداء الإداري يقدر بما ينجزه الأفراد وفقاً لما يسند إليه من المهمات الإدارية بكفاية وفاعلية.

ويُشير مصطلح تطوير الأداء الإداري لمفاهيم متعددة تتضمن (القيادة، الإدارة، والخبراء المطورين للموارد البشرية)، فعملية تطوير الأداء الإداري والقيادي يعتبر مثل تعليم القياديين والمُديرين في أي منظمة مبنية على الفهم والاستيعاب والإدراك للفرص الموجودة، ومن جانب آخر فقد تم إضافة فكرة تحسين القدرات الإدارية العامة للمنظمة عن طريق استخدام تكنولوجيا إدارة الجودة الشاملة (عيد، ٢٠٢٠).

ويُظهر تطوير الأداء الإداري كيفية إجراء تحسين أداء القيادات الأكاديمية، إذ يُقدم استراتيجيات عملية لتحسين المهارات في المجالات الرئيسية للتطوير المهني، ويوضح كيفية اتخاذ قرارات عادلة للترقية والاحتفاظ بها في عصر تزداد فيه المساءلة (McDavid, Huse, & Hawthorn, ٢٠١٨).

وبالنظر إلى الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بالجامعات، فإنه يلاحظ انخفاض فعالية نظم تقييم الأداء للقيادات الأكاديمية في الجامعات بمختلف المستويات، إذ أن المعايير التي يتم الاستناد إليها في الترقية وشغل المواقع القيادية تستند إلى معايير الثقة والولاء أكثر من معايير الكفاءة والجدارة والاستحقاق، بالإضافة لانخفاض مستوى المشاركة في صنع القرارات، وعدم مراعاة الظروف والإمكانات واتخاذ القرارات الإدارية الهامة وفقاً للمزاج الشخصي، مع تدنى مستويات التدريب على صناعة القرار (دياب، ٢٠١٨).

وبما أن كفاءة الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية تتطلب مواكبة متطلبات التنافسية المستمرة، فقد جاءت الحركات التطويرية للاهتمام بمؤسسات التعليم العالي على شكل سلسلة من الإصلاحات والبرامج التربوية، لرفع مستوى مخرجات النظم، وأصبحت التصنيفات الأكاديمية العالمية للجامعات إحدى الوسائل التقييمية في التعليم العالي، ولاسيما في مجال البحث العلمي، إذ تعتبر التصنيفات العالمية من أبرز مؤشرات الاهتمام بجودة العملية التعليمية ومدى تطورها، وعليه تسعى الجامعات إلى تأمين المتطلبات اللازمة للتوافق مع معايير هذه التصنيفات، وإيجاد ترتيب متقدم لها بين الجامعات.

وتتعدد التصنيفات العالمية للجامعات وتختلف معاييرها ومؤشراتها تبعاً لما تريد قياسه أو الغرض الذي أنشئ من أجله ذلك التصنيف، كما أن هذه التصنيفات تتباين في الأهداف التي تريد تحقيقها، ولكنها تبقى تتفق على مجموعة من الأهداف العامة، وتكمن أهمية التصنيفات العالمية في سعيها الدائم لتحسين الأداء الإداري والسمعة في الجامعات، والأخذ بمعايير أشهر التصنيفات لتحقيق مركز مرموق ضمن هذه التصنيفات (الزعيبي، ٢٠١٩). بالإضافة إلى استخدامها في إعطاء المعلومات للمستفيدين بغرض مساعدتهم على اتخاذ القرار المناسب ضمن خيارات التعليم العالي، والعمل بمثابة استراتيجية للتسويق لهذه الجامعات، وتعزيز جودتها في تحفيز الكفاءة والفاعلية فيما بينها، فهي تسعى لتشجيع الجامعات على التطور والتقدم الدائم والمستمر، والمساهمة في تدعيم التنافس البناء فيما بينها، وتسليط الضوء على الميزانية والدعم المالي لدى الجامعات، واستقطاب الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية للالتحاق بتلك الجامعات المتميزة، ومساعدة هيئة الاعتماد الأكاديمي الدولية والمحلية في قياس الجودة وفقاً للمخرجات.

وتسعى الجامعات الأردنية لإيجاد مكان لها ضمن التصنيفات العالمية كغيرها من الجامعات، وتحسين ترتيبها وفقا لمعايير التصنيف، وخاصة ضمن تصنيف QS، إذ يُعد تصنيف QS من أهم التصنيفات العالمية التي تعتبر الأقرب للمعايير التي تتناسب مع البيئة العربية وأكثرها شهرة، ويعتمد هذا التصنيف على تقييم أربعة مجالات رئيسية تتمثل في التدريس والبحث العلمي، والسمعة الأكاديمية والتوظيف، كما ويعتمد على ستة مؤشرات ترتبط بنسبة الطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية، ونسبة الطلبة الدوليين، ونسبة أعضاء هيئة التدريس الدوليين، ونسبة الاستشارات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والسمعة الأكاديمية، ونسبة توظيف الطلبة الخريجين (Pavel, ٢٠١٥).

وبحسب تصنيف كيو أس العالمي للجامعات (QS World University Rankin, ٢٠٢٠) فقد صنفت الجامعة الأردنية في المرتبة الأولى محلياً، وفي فئة أفضل (٦٥٠-٦٠١) جامعة على مستوى العالم، وحلت الجامعة الأردنية ضمن أفضل (٥٠٠) جامعة على مستوى العالم من حيث السمعة الأكاديمية، وجودة الخريجين ونسبة الطلبة الأجانب، فمن حيث السمعة الأكاديمية حلت الجامعة الأردنية في المرتبة (٣٥٩) على مستوى العالم متقدمة عن تصنيف العام الماضي ب(٤٥) مرتبة، وفي تقييم مستوى ومناصفة خريجها حلت في المرتبة (٢٨٣) عالمياً، أما من حيث إقبال الطلبة الأجانب على الدراسة فيها حلت في المرتبة (٣٨٦) عالمياً. وظهر في تصنيف هذا العام أربع جامعات أردنية جاءت الجامعة الأردنية في المرتبة الأولى تليها جامعة العلوم والتكنولوجيا في المرتبة (٦٥١-٧٠٠) عالمياً ومن ثم الجامعة الألمانية الأردنية وجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا في المرتبة (٨٠١-١٠٠٠) عالمياً.

وعلى الرغم من محاولة الجامعات الأردنية كغيرها من الجامعات العربية الدخول في خضم التنافسية العالمية من خلال سعيها لتحسين ترتيبها في التصنيفات العالمية، وفي مقدمتها تصنيف QS إلا أن هذه المحاولات لم تحقق مستوى النجاح المتوقع والمأمول؛ نتيجة لبعض المعوقات ومنها: ضعف الاهتمام بالبحث العلمي وتوظيف نتائجه، واتساع الهوة بين مدخلات الجامعة ومخرجاتها، وغياب الآلية الواضحة لربط البحوث العلمية بالخطط التنموية، وضعف الإنفاق على البحث العلمي وقلة مصادر تمويله البديلة، وقلة الشراكات البحثية بين الجامعة والجامعات المتميزة، بالإضافة إلى ضعف الحوافز المعنوية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس. وقد أجريت العديد من الدراسات التي اهتمت بتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات، ومن أبرزها دراسة دراسة النايف (٢٠٢٠) التي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات السعودية الجديد، وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٠) من

القيادات الجامعية تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن اتفاق القيادات الجامعية على المبادئ التي يجب أن يستند إليها عمل القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد جاء بدرجة مرتفعة بشدة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمهام ومسؤوليات القادة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والوظيفة.

أما دراسة النجار (٢٠١٩) فهدفت إلى توضيح أهمية النشر الدولي والسمعة الأكاديمية كمعايير لتصنيف الجامعات عالمياً وفقاً للمعايير المعروفة لتصنيف الجامعات في العالم، وتناولت الدراسة أشهر التصنيفات العالمية للجامعات والتي تسعى الجامعة الإسلامية للدخول إليها، وهي على الترتيب: تصنيف شنغهاي (ARWV)، تصنيف ويب (Webometrics)، وتصنيف ستار كيو أس (QS)، تصنيف التايمز (Times) حيث التعريف والتصنيف، وتوضيح ترتيب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تواجد الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة التصنيف العالمي (Webometrics) للمواقع الجامعية والتعليمية، إذ دخلت الجامعة الإسلامية التصنيف "ويب ماتريكس" وبلغ تصنيفها (٥١١٩) وعلى مستوى تصنيف القارات (١٨٠) وعلى مستوى ترتيب البلد (٢١)، كما توصلت الدراسة إلى عدم تواجدها في تصنيف (QS) للجامعات (٢٠١٨)، واختفائها وفق تصنيف التايمز أسوأ ببعض الجامعات المحلية والعربية والدولية، وتوصلت أيضاً لتواجد الجامعة من حيث السمعة الأكاديمية وفق مجلة تايمز، ومقارنة بالجامعات الأخرى ووفق التصنيف العالمي حظيت على المرتبة (٥١١٩)، والتصنيف القاري حظيت (١٨٠)، ووفق ترتيب البلد حظيت (٢١)، ووفق الحضور حظيت (٦٦٠٦) ووفق التأثير حظيت (٤٤٨٢)، ووفق الانفتاح حظيت (٣٩٥٨) ووفق التفوق حظيت (٥٧٧٧).

كما هدفت دراسة العتيبي (٢٠١٨) إلى تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة في ضوء الإدارة الاستراتيجية من خلال رصد واقع أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات بالجامعة في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) قيادية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادات الإدارية بكليات فرع البنات بالجامعة لا تعمل على مسابرة الاتجاهات الإدارية الحديثة، ولا يتم اختيارها وفقاً لأقدمية الدرجة العلمية بالجامعة، ولا يتم اختيارهم أيضاً وفقاً لقيام أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث والدراسات العلمية، ولا تعمل على تشجيع التعلم النشط من خلال الإبداع التكنولوجي، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الوظيفة الإدارية، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة.

أجرى الحامد والعامري (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى الوقوف على واقع الأداء الإداري لجامعة الملك عبد العزيز في جدة بالمملكة العربية السعودية في ضوء بطاقة الأداء المتوازن، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) قائدا بطريقة قصدية، وقد توصلت نتائج الدراسة أن واقع الأداء الإداري في جامعة الملك عبد العزيز في ضوء بطاقة الأداء من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها كان متوسطا في جميع المجالات، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح أستاذ مساعد، ولمتغير الخبرة ولصالح (٥٠) سنة فأكثر.

وفي دراسة أجراها بزادوغ (٢٠١٨) هدفت إلى اقتراح معايير لتحسين الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نموذج قوة الشخصية القيادية، باستخدام المنهج المسحي التطويري، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٦٩) قياديا أكاديميا، و(٥١٠) أعضاء هيئة تدريس، من ثلاث جامعات أردنية رسمية هي (الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة). وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الأداء الإداري كان متوسطا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع الأداء الإداري تبعاً لمتغيري الرتبة الأكاديمية والمركز الوظيفي، كما تم اقتراح معايير لتحسين الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نموذج قوة الشخصية القيادية.

أما دراسة آل سلمان والحبيب (٢٠١٧) فهذفت تحديد متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) قائدا في مدارس التعليم العام الحكومي، و(٤٠٠) معلما، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك موافقة بدرجة متوسطة لمتطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية، كما توصلت النتائج إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية باختلاف متغير العمل الحالي (معلم- قائد مدرسة)، وذلك قادة المدارس، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو المتطلبات اللازمة لتطوير أداء القيادات المدرسية باختلاف متغير العمل الحالي.



يتبين مما سبق، أن الدراسات السابقة اهتمت بالبحث في أداء القيادات الأكاديمية بمنظور عام، وكذلك تناولت بعض الدراسات السابقة التصنيف العالمي، أما هذه الدراسة فتتفق مع الدراسات السابقة في متغيراتها مع محاولتها لتقديم دليل إداري مقترح حديث يتناول الموضوع، وكذلك سيتم تطبيقه على القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات التي أحرقت في هذا المجال في تناولها تقديراً للحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف QS العالمية، ومجتمعها وعيبتها من القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية، ومتغيراتها التي شملت الأداء الإداري والتصنيف العالمي، والتي لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل جامع.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تكمن مشكلة الدراسة الحالية في عدم وجود معايير تقييم واضحة للأداء الإداري للقيادات الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة لعدم وجود تشاركٍ وتعاونٍ بين الجامعات الأردنية، ونظام اتصال فعال مع الطلبة ذوي الاختراعات والأبحاث النوعية في تبادل الخبرات لتحقيق الميزة التنافسية، وعدم استحداث الجامعة لوحدة تنظيمية هدفها تحسين التصنيف الدولي للجامعة، وفق توجه مستقبلي محدد المعالم والرؤى ضمن خطة استراتيجية إصلاحية لرفع مستوى الأبحاث العلمية وتطبيقها بالتمويل المناسب لها بما يسهم في رفع كفاءة الجامعة، وجعلها في مقدمة التصنيفات العالمية وخاصة تصنيف QS.

وتتحد المشكلة في هذه الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية؟

وانبثق عن السؤال السابق السؤالان الآتيان:

١. ما واقع تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظرهم؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في درجة الحاجة للدليل لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، والمركز الوظيفي، والتخصص؟

### أهداف الدراسة:

- بيان واقع تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظرهم.
- تعرف درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، والمركز الوظيفي، والتخصص.

### أهمية الدراسة:

لِلدراسة الحالية أهمية علمية وأهمية نظرية على النحو الآتي:

### الأهمية العملية:

يؤمل أن تُفيد نتائج هذه الدراسة الجهات التالية:

١. القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية وذلك من خلال تقديم دليل واضح ومتكامل مبني على تصنيف معايير QS العالمية.
٢. مجلس التعليم العالي كصاحب قرار في تطوير أداء الجامعات الأردنية (الرسمية والخاصة) وذلك من خلال تبني الدليل.
٣. هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان الجودة، وذلك من خلال تدريب كوادرها بداية على مضامين الدليل، والطلب إلى الجامعات الراغبة في الحصول على شهادة ضمان الجودة الاطلاع على مفردات الدليل والعمل بموجبه.
٤. مراكز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

### الأهمية النظرية:

يؤمل أن تُفيد نتائج هذه الدراسة الجهات التالية:

١. مراكز البحوث والدراسات.
٢. طلبة الدراسات العليا من خلال ما ستقدمه لهم من منهجية سليمة في البحث العلمي.
٣. المكتبة العربية بشكل عام، والمكتبة الأردنية بشكل خاص لكونها مراكز إبداع للرسائل الجامعية.

### مصطلحات الدراسة

الأداء الإداري: الأنشطة التي يمارسها القائد الإداري عند قيامه في إصدار الأوامر واتخاذ القرارات، والإشراف على الآخرين، لتحقيق الأهداف التنظيمية (هايل، ٢٠١٠).

ويعرف إجرائياً بأنه: قدرة القائد الأكاديمي في الجامعات الأردنية على إنجاز المهمات الوظيفية من مسؤوليات وواجبات، والقيام بعملية التخطيط والتنظيم، والتقييم، والمتابعة، والنمو المهني والعلمي لأعضاء الهيئة التدريسية، وسيتم قياسها بالدرجة التي ستحصل عليها عينة الدراسة على فقرات الأداة.

**Qs:** تعد من أقدم التصنيفات العالمية ظهوراً، وأكثرها شهرة، أطلق المؤشر عام ٢٠٠٤، وهو يغطي أربعة جوانب أساسية تتمثل في البحث العلمي، والقابلية للتوظيف، والكفاءة التعليمية، والعالمية، ويصدر المؤشر عن الملحق التعليمي لجريدة التايمز (جاد الله، ٢٠١٩: ٣٣٧).

**القيادات الأكاديمية:** ويقصد بهم رؤساء الجامعات والوكلاء لهم، وعمداء الكليات ووكلائهم، ورؤساء الأقسام، وكل من يقوم بأي عمل قيادي في الجامعة (عيد، ٢٠٢٠: ٣٥٠).

### حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة بالآتي:

- الحدود المكانية: الجامعات في المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحدود الزمانية: الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.
- الحدود البشرية: القيادات الأكاديمية (رؤساء الجامعات والوكلاء لهم، وعمداء الكليات ووكلائهم، ورؤساء الأقسام) في الجامعات الأردنية.
- الحدود الموضوعية: تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية.

### الطريقة والإجراءات

#### منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج المسحي التطويري بهدف تطوير أداء القيادات الأكاديمية.

#### مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية، والمتمثلة في: نائب الرئيس، عمداء الكليات، ونائب العميد، ومساعد العميد، ورئيس القسم، والبالغ عددهم (٩٤٥) قيادياً أكاديمياً. وذلك وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للعام ٢٠١٨م.

## عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الجامعات الأردنية، مكونة من (٢٧٨) وفق الجدول العينات (Krejcie & Morgan).

## أداة الدراسة

تم تطوير استبانة استُخدمت كأداة لجمع المعلومات بناءً على الأدب النظريّ، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة فارس (٢٠٢٠) ودراسة الزعبي وسلامه (٢٠١٨)، والتي هدفت إلى الكشف عن درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمي. وتكوّنت أداة الدراسة من خمسة مجالات وهي: (جودة التدريس، جودة البحث العلمي، الاعتمادات الأكاديمية، البيئة التنظيمية والإدارية، ودعم الخريجين)، كما تمّ الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي بإعطاء كل فقرة من فقراتها درجة واحدة من بين درجاته الخمس (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة، درجة قليلة جداً)، وهي تُمثّل رقمياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب.

## صدق الأداة:

تمّ التّحقّق من صدق أداة الدراسة باستخدام طريقة صدق المحتوى (Content Validity)، من خلال عرضها بصورتها الأولية والمكونة من (٤٣) فقرة على مجموعة من المحكمين وعددهم (١٠) من المحكمين ذوي الخبرة والكفاءة المتخصصين في الجامعات الأردنية، لتحديد درجة وضوح العبارات، وسلامتها اللغوية، ودرجة مناسبتها، وأهميتها للمجال الذي تنتمي إليه، وإبداء ما يروونه مناسباً من إضافة أو تعديل أو حذف لبعض الفقرات والعبارات.

## ثبات الأداة:

للتّحقّق من ثبات أداة الدراسة، تمّ حساب معامل ثبات الاتساق الداخليّ باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لمجالات الدراسة؛ إذ تراوحت قيم معاملات الثّبات بين (٠.٩٢-٠.٩٥)، وتعدّ هذه المعاملات مقبولة لأغراض الدراسة، والجدول (١) يوضّح ذلك.

جدول (١)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الدراسة.

الرقم	المجالات	قيمة مُعامل ثبات الاتساق الداخلي
١	جودة التدريس	٠.٩٤
٢	جودة البحث العلمي	٠.٩٣
٣	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	٠.٩٣
٤	البيئة التنظيمية والإدارية	٠.٩٥
٥	دعم الخريجين	٠.٩٧

عرض نتائج الدراسة:

وللإجابة عن السؤال الأول: "ما واقع تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظرهم؟"

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرُتب لتقديرات واقع تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظرهم، لكل مجال من مجالات أداة الدراسة، والجدول (٢) يُبين نتائج ذلك على النحو الآتي:

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرُتب لتقديرات واقع تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظرهم، لكل مجال من مجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرُتبة	الواقع
٢	جودة البحث العلمي	٢.٦٨	٠.٦٢٨	١	متوسط
١	جودة التدريس	٢.٦٧	٠.٦٠٢	٢	متوسط
٣	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	٢.٦٧	٠.٦٢١	٢	متوسط
٤	البيئة التنظيمية والإدارية	٢.٦٥	٠.٦٢٥	٤	متوسط
٥	دعم الخريجين	٢.٦٣	٠.٦٢٥	٥	متوسط
الكلي		٢.٦٦	٠.٥٨٥	متوسط	

يتبين من نتائج الجدول (٢) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات واقع تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظرهم، قد تراوحت ما بين (٢.٦٨ - ٢.٦٣)، وبواقع متوسط للمجالات جميعها؛ وجاء بالمرتبة الأولى المجال الثاني (جودة البحث العلمي)، بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٨)، وبالمرتبة الأخير دعم الخريجين بمتوسط (٢.٦٣). وبلغ المتوسط الحسابي لتقديرات القيادات الأكاديمية لمجالات الدراسة ككل (٢.٦٦) ، بانحراف معياري (٠.٥٨٥)، بواقع متوسط.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى عدم رضا القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية عن مستوى الأداء الإداري الحالي، وإلى رغبتهم في تطوير أداء القيادات الأكاديمية لارتقاء بمستوى الجامعات الأردنية، وتحسين سمعتها العلمية على المستويين العربي والعالمي، وخصوصاً في ظل المرحلة الراهنة التي يعيشها العالم ومعاناته من جائحة كورونا (١٩ - Covid) التي أوقفت أشكال الحياة كافة، والتي أدت لتراجع العملية التعليمية، لذا فلا بد من تطوير أداء القيادات الأكاديمية بما يتناسب مع الخطوات المتسارعة في التقدم والتطور التكنولوجي والتقني الذي يُعد من أهم نتائج العولمة وهذه الظروف الاستثنائية، إذ أن الانفتاح على العالم جعل أداء القيادات الإدارية والأكاديمية على المحك، وزاد من الاهتمام والتركيز على جودة التعليم الجامعي والإنتاج الأكاديمي، ومدى مساهمة الجامعات في تطوير المجتمعات، معياراً يزيد من سمعتها الأكاديمية، والطلب على مخرجاتها في سوق العمل. فالباحثة تعتقد بأن هذه الجوانب تحتاج إلى إصلاح، ومزيداً من الاهتمام من قبل القيادات الإدارية الأكاديمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العتيبي (٢٠١٨) التي أظهرت نتائجها أن أداء القيادات الإدارية بحاجة إلى تطوير حتى تفي بمتطلبات الاتجاهات الإدارية الحديثة، لا تعمل على مسيرة الاتجاهات الإدارية الحديثة، ولا يتم اختيارها وفقاً لأقدمية الدرجة العلمية بالجامعة، ولا يتم اختيارهم أيضاً وفقاً لقيام أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث والدراسات العلمية، ولا تعمل على تشجيع التعلم النشط من خلال الإبداع التكنولوجي، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحامد والعامري (٢٠١٨) التي كان نتائجها أن واقع الأداء الإداري في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها كان متوسطاً.

**عرض نتائج السؤال الثاني:** "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في درجة الحاجة للدليل لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، والمركز الوظيفي، والتخصص؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الواقع والأهمية لمعرفة درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية، لكل فقرات الدراسة، والجدول (٣) يوضح ذلك على النحو الآتي:

### جدول (٣)

المتوسطات الحسابية وقيم "ت" لدلالة الفروق بين الواقع والأهمية لدرجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية، لكل فقرات الدراسة

رقم الفقرة	الفقرة	الفروق في المتوسطات	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
١	توفر قيادات الجامعة عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس	١.٣٥٨	٢٥.٧٥٥	٣٩٨	....
٢	تستقطب القيادات الأكاديمية نسبة من أعضاء هيئة التدريس الدوليين	١.٤١٦	٢٨.٦١٣	٣٩٨	....
٣	تستقطب القيادات الأكاديمية ودوائرها المختلفة إعداد من الطلاب الدوليين في الجامعة	١.٤٨٤	٢٨.١٩٩	٣٩٨	....
٤	تدعم القيادات الأكاديمية أعضاء الهيئة التدريسية للحصول على جوائز عالمية	١.٢٤٣	٢٣.٢١٣	٣٩٨	....
٥	تدعم القيادات الأكاديمية طلبتها للحصول على جوائز عالمية	١.٢٤٨	٢٤.٣٧٣	٣٩٨	....
٦	تحرص القيادات الأكاديمية على وجود تبادل ثقافي للطلبة داخل جامعات المملكة وخارجها	١.٣٠٦	٢٥.٠٧٣	٣٩٨	....
٧	توفر الإدارات الجامعية البات ووسائل لقياس رضا الطلبة عن الدراسة في الجامعة	١.١٧٥	٢٢.٣٨٩	٣٩٨	....
٨	تعمل القيادات الجامعية على رفع سمعة الجامعة واستقطاب طلبة جدد سنويا	١.١١٥	٢٠.٣٩٩	٣٩٨	....
٩	تتبنى القيادات الجامعية أنماط التدريس الحديثة	١.٠٤٣	١٦.٧٩١	٣٩٨	....
١٠	تدعم القيادات الجامعية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس	١.١٢٣	١٨.٩٩٣	٣٩٨	....
١١	تدعم إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس لنشر أبحاثهم في قاعدة سكوبس..	١.٢٣٦	٢٢.٤٣١	٣٩٨	....
١٢	تدعم إدارة الجامعة أدلة الإنتاج البحثي لكل عضو هيئة تدريس	١.٤٠١	٢٨.٢٠٤	٣٩٨	....
١٣	تسعى القيادات الجامعية لتوفير مشاريع بحثية مشتركة مع جامعات عالمية	١.٥٢٩	٣٢.٧٨٠	٣٩٨	....

تقدير الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية / د/ آلاء طارق الضمرات  
أ. د/ اخليف يوسف الطراونة

رقم الفقرة	الفقرة	الفروق في المتوسطات	قيمة "ت" الحرية	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
١٤	تحفز قيادات الجامعة أعضاء هيئة التدريس لنشر الأبحاث بصيغ مختلفة Ppt, Pdf, Word في جوجل وياهو ومحركات البحث العلمي	١.٠٤٥	١٩.٦٩٥	٣٩٨	....
١٥	تسعى القيادات الأكاديمية لتوفير مختبرات علمية في جميع كلياتها	١.٥٧٦	٢٩.٣٠٩	٣٩٨	....
١٦	تسعى إدارة الجامعة لتوفير التمويل الكافي للمشاريع البحثية	١.١٩٠	٢١.٥٣٠	٣٩٨	....
١٧	توفر القيادات الأكاديمية مكافآت مالية مجزية للمشاريع البحثية المتميزة	١.٢٨٣	٢٢.٠٦٧	٣٩٨	....
١٨	تحرص القيادات الجامعية على استيفاء متطلبات الاعتماد الوطني	١.٣٧٦	٢٥.٦٨٨	٣٩٨	....
١٩	تحرص القيادات الجامعية على تحقيق متطلبات الاعتماد الدولي	١.٤٠٤	٢٧.٠٩٧	٣٩٨	....
٢٠	تسعى القيادات الأكاديمية لحصول الجامعة على شهادة ضمان جودة وطنية لكافة برامجها	١.٥٩٩	٣٠.٨٠٦	٣٩٨	....
٢١	تسعى القيادات الأكاديمية لحصول الجامعة على شهادة ضمان جودة عالمية لكافة برامجها	٠.٧٩٧	١٣.٠٢٥	٣٩٨	....
٢٢	تحرص القيادات الأكاديمية على إحراز مراكز متقدمة في التصنيف الوطني	١.١٩٠	٢٣.٨٥٤	٣٩٨	....
٢٣	تحرص القيادات الأكاديمية على إحراز مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية	١.١٩٠	٢٢.٤٢٥	٣٩٨	....
٢٤	تحرص القيادات الجامعية على الحصول على مراتب متقدمة في التقييمات العالمية	١.٤٠٤	٢٧.٢٩٠	٣٩٨	....
٢٥	تحرص القيادات الجامعية على متابعة كل ما هو جديد في مجال التصنيفات والاعتمادات العالمية	١.٥٠٦	٣٠.٢٥٠	٣٩٨	....
٢٦	توفر القيادات الجامعة مناخاً تنظيمياً محفزاً ومبدعاً	١.٣٥٣	٢٦.٠٩٤	٣٩٨	....
٢٧	تتبنى القيادات الأكاديمية خطة متدرجة ومرجعية لتطبيقات الجودة	١.٥٨١	٣١.٤٦٧	٣٩٨	....
٢٨	تتبنى القيادات الجامعية نمط التدريب الموجه بالأداء لتطوير القيادات (خطط تطوير فردية)	١.٢٢٣	٢١.١٨٨	٣٩٨	....
٢٩	تتبنى القيادات الجامعة فتح قنوات اتصال أكثر مع كافة القيادات ( العليا والوسطى والدنيا)	١.٤٤٤	٢٦.٦٣٥	٣٩٨	....
٣٠	تتبنى القيادات الجامعية نظام للمحاسبية والحكمة لتقويم وتطوير الأداء داخل الإدارة	١.٣٦٨	٢٥.١٣١	٣٩٨	....



رقم الفقرة	الفقرة	الفروق في المتوسطات	قيمة "ت" درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
٣١	تتبنى القيادات الجامعية تطبيق سياسات الكفاءة والجدارة (تشمل الاختيار والتعيين - الترقية - المسار الوظيفي)	١.٣٢١	٢٣.١٩٥	٣٩٨
٣٢	تخصص القيادات الجامعية موارد مالية كافية لتطوير أداء القيادات	١.٣٩١	٢٥.٢٧٤	٣٩٨
٣٣	تستثمر إدارة الجامعة وقياداتها الموارد التقنية في عملية قياس وتقييم الأداء وتطويره	١.٠٥٨	١٩.٤٠٦	٣٩٨
٣٤	تعمل القيادات الجامعية على بناء قواعد معلوماتية للقيادات لتبادل الآراء والخبرات والاستشارات مع بعضهم البعض	١.١٨٨	٢٢.٤٩٥	٣٩٨
٣٥	توفر إدارة الجامعة البرامج التقنية اللازمة لإدارة العمليات الإدارية	١.٤٧٤	٢٩.٩١١	٣٩٨
٣٦	توفر القيادات الجامعية مكاتب لمتابعة الخريجين فيها	١.٣٧١	٢٨.٨٢٩	٣٩٨
٣٧	توفر إدارة الجامعة وعمادة شؤون الطلبة برامج لتأهيل الخريجين لدخول أسواق العمل	١.٤٤٩	٢٧.٢٥٣	٣٩٨
٣٨	توفر القيادات الجامعية فرص تطوع وتدريب عملي لخريجها في القطاعات المختلفة	١.٤٦٦	٢٦.٩١٣	٣٩٨
٣٩	تعمل إدارة الجامعة على ترسيخ المبادرة الذاتية والمشاركة الفاعلة لدى خريجها	١.١٤٠	٢٠.٠٨٠	٣٩٨
٤٠	تدعم القيادات الأكاديمية وحدات الخريجين أساليب المناقشة والحوارات والزيارات الميدانية لخريجها	١.٢٣١	٢٣.١٤٨	٣٩٨
٤١	تتواصل القيادات الجامعية مع طلبتها الخريجين لتقييم برامجها	١.١١٨	٢٠.٣٤٣	٣٩٨
٤٢	توفر إدارة الجامعة برامج لاستثمار الخريجين في مجالات مفيدة	١.٢٦١	٢٤.٥٤٦	٣٩٨

يتبين من الجدول (٣) وجود حاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية بين الواقع والأهمية، إذ بلغت قيمة الدلالة الإحصائية لجميع الفقرات مجال (الثقة المتبادلة) أقل من  $(\alpha = 0.05)$ . ولمعرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$  في درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات الجنس، تخصص الكلية، الرتبة الأكاديمية، طبيعة العمل، تم إجراء اختبار تحليل التباين المتعدد MANOVA وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، تخصص الكلية، الرتبة الأكاديمية، طبيعة العمل) بشكل عام، كما هو مبين في الجدول (٤):

تقدير الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية / د/ آلاء طارق الضمرات  
 أ. د/ اخليف يوسف الطراونة

#### جدول (٤)

تحليل التباين المتعدد MANOVA لدلالة الفروق في المتوسطات لتقديرات القيادات الأكاديمية نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات الجنس، تخصص الكلية، الرتبة الأكاديمية، طبيعة العمل

المتغيرات المستقلة	إحصائي الاختبار	قيمة "ف"	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	Hotelling's Trace	١.٦٣٠a	.١٥١
	٠.٠٢١		
تخصص الكلية	Hotelling's Trace	.٣٣٦a	.٨٩١
	٠.٠٠٤		
الرتبة الأكاديمية	Wilks' Lambda	١.٩١٤a	.٠٤٠
	٠.٩٥٢		
طبيعة العمل	Wilks' Lambda	١.٠٤٨	.٤٠١
	٠.٩٤٨		

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)

يُلاحظ من النتائج الواردة في الجدول (٤) ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات لتقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات. وتم إجراء اختبار تحليل التباين المتعدد MANOVA لكل مجال على حدة؛ لمعرفة مصادر الفروق في المتوسطات الحسابية لتقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات الجنس، تخصص الكلية، الرتبة الأكاديمية، طبيعة العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، كما هو مبين في الجدول (٥).

جدول (٥)

تحليل التباين المتعدد MANOVA لدلالة الفروق في المتوسطات لتقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية تعزى لمتغيرات الجنس، تخصص الكلية، الرتبة الأكاديمية، طبيعة العمل

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الإحصائية	الدلالة
الجنس	جودة التدريس	.١٦٦	١	.١٦٦	.٢٨٩	.٥٩١
	جودة البحث العلمي	.٠١٤	١	.٠١٤	.٠٢٣	.٨٧٩
	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	.٩٧٥	١	.٩٧٥	١.٧٢٦	.١٩٠
	البيئة التنظيمية والإدارية	.٨٢٢	١	.٨٢٢	١.٣٣٠	.٢٤٩
	دعم الخريجين	.٠١٠	١	.٠١٠	.٠١٥	.٩٠٣
تخصص الكلية	جودة التدريس	.٠٣٠	١	.٠٣٠	.٠٥٣	.٨١٨
	جودة البحث العلمي	.٠٢٣	١	.٠٢٣	.٠٣٨	.٨٤٥
	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	.٠٠٠	١	.٠٠٠	.٠٠١	.٩٨١
	البيئة التنظيمية والإدارية	.٢٩٨	١	.٢٩٨	.٤٨٢	.٤٨٨
	دعم الخريجين	.٣٦٠	١	.٣٦٠	.٥٦٦	.٤٥٢
الرتبة الأكاديمية	جودة التدريس	١.٠٦٠	٢	.٥٣٠	.٩٢٠	.٣٩٩
	جودة البحث العلمي	١.٨٩٣	٢	.٩٤٦	١.٦١٠	.٢٠١
	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	١.٤٢٧	٢	.٧١٤	١.٢٦٣	.٢٨٤
	البيئة التنظيمية والإدارية	.٥٧٠	٢	.٢٨٥	.٤٦١	.٦٣١
	دعم الخريجين	.٩٦١	٢	.٤٨١	.٧٥٧	.٤٧٠
طبيعة العمل	جودة التدريس	٣.٦٩٧	٤	.٩٢٤	١.٦٠٤	.١٧٣
	جودة البحث العلمي	٤.١١٢	٤	١.٠٢٨	١.٧٤٩	.١٣٨
	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	٤.١٦٥	٤	١.٠٤١	١.٨٤٣	.١٢٠
	البيئة التنظيمية والإدارية	٦.١٦٩	٤	١.٥٤٢	٢.٤٩٥	.٠٤٣
	دعم الخريجين	٢.٨١٧	٤	.٧٠٤	١.١٠٩	.٣٥٢
الخطأ	جودة التدريس	٢٢٤.٧٢١	٣٩٠	.٥٧٦		
	جودة البحث العلمي	٢٢٩.١٧٦	٣٩٠	.٥٨٨		
	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	٢٢٠.٣٤٢	٣٩٠	.٥٦٥		
	البيئة التنظيمية والإدارية	٢٤١.٠٦٠	٣٩٠	.٦١٨		
	دعم الخريجين	٢٤٧.٧٧٦	٣٩٠	.٦٣٥		
الكلية	جودة التدريس	٨٥٤.٠٤٠	٣٩٩			
	جودة البحث العلمي	٩٣٣.١٦٣	٣٩٩			
	الاعتمادات الأكاديمية والتصنيفات	٩١٠.١٢٥	٣٩٩			
	البيئة التنظيمية والإدارية	٩٦٥.٣٥٠	٣٩٩			
	دعم الخريجين	٩١٦.٨٣٧	٣٩٩			

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)

يتبين من النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، بين متوسطات تقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة تُعزى لمتغير الجنس إذ كانت قيم "ف" قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، بين متوسطات تقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة تُعزى لمتغير تخصص الكلية إذ كانت قيم "ف" قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، بين متوسطات تقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية إذ كانت قيم "ف" قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، بين متوسطات تقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية على مجالات الدراسة تُعزى لمتغير طبيعة العمل إذ كانت قيم "ف" قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) على المجال الرابع (البيئة التنظيمية والإدارية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على باقي مجالات الدراسة، ولمعرفة دلالة الفروق، تم إجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية. والجدول (٦) يوضح هذه النتائج:

جدول (٦)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدلالة الفروق بين مُتوسّطات تقديرات القيادات الأكاديمية نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية من وجهة نظر القيادات لمتغير طبيعة العمل على المجال الرابع البيئة التنظيمية والإدارية

الدلالة الإحصائية	المتوسّطات الحسابية	متغير طبيعة العمل		
٠.١٧	٠.٢٨٦٦*	مساعد رئيس	رؤساء الأقسام	البيئة التنظيمية والإدارية
٠.٠٤٤	٠.٢١١٣*	نواب عميد		

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)

تبيّن النتائج في الجدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مُتوسّطات تقديرات القيادات الأكاديمية على مجالات الدراسة نحو درجة الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية على مجالات الدراسة تُعزى لمتغير طبيعة العمل إذ كانت قيم "ف" قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) على المجال الرابع (البيئة التنظيمية والإدارية)، وجاءت الفروق لصالح رؤساء الأقسام.

وقد تُفسر هذه النتيجة بناء على اتفاق القيادات الأكاديمية سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً، وبغض النظر عن تخصص الكلية التي يديرونها أو رتبهم الأكاديمية وطبيعة عملهم على أن هناك حاجة ملحة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS، فهم لديهم رغبة في وجود الميزة التنافسية التي تمكن الجامعات الرسمية من منافسة الجامعات المحلية والوطنية والعالمية، وتحقيق سمعة دولية تمكنها من الحصول على ترتيب متقدم على مؤشرات التصنيف الوطنية والعالمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الناييف (٢٠٢٠) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمهام ومسؤوليات القادة تُعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والوظيفة، ودراسة العنبيي (٢٠١٨) التي كشفت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الوظيفة الإدارية، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة.

وقد يُعزى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لتقديرات القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية نحو درجة الحاجة لدليل إداري لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء تصنيف معايير QS العالمية على مجال البيئة التنظيمية والإدارية، وكانت الفروق لصالح مساعد رئيس ونواب العميد، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن رؤساء الأقسام أكثر رغبة لتحقيق الجودة الشاملة والاعتمادية الوطنية والمحلية لما يعود على كلياتهم بالنفع، وأكثر شعورًا بالحاجة الملحة إلى تطوير أداء القيادات الأكاديمية، كما يمكن أن تفسر تلك النتيجة أيضًا بناءً على معاصرتهم للتحويلات العالمية التي فرضتها العولمة، أو أنهم أصغر سنًا، وبالتالي فإن عامل السن قد يجعلهم أكثر رغبة في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، باعتقادهم بأن التغيير قد يقع على عاتقهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة النايف (٢٠٢٠) التي بينت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمهام ومسؤوليات القادة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والوظيفة، واتفقت مع نتائج دراسة العتيبي (٢٠١٨) التي بينت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الوظيفة الإدارية، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة، وخالفت هذه النتيجة نتائج دراسة آل سلمان والحبيب (٢٠١٧) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو المتطلبات اللازمة لتطوير أداء القيادات المدرسية باختلاف متغير العمل الحالي.

### التوصيات

- ضرورة اعتماد معايير وأسس واضحة لاختيار القادة الأكاديميين تعتمد على الإبداع وتكافؤ الفرص والكفاءة.
- التركيز على تحقيق الجامعات الأردنية لمواقع أفضل في التصنيفات العالمية وخاصة في تصنيف QS لمناسبة معايير ومؤشراته لواقع الجامعات كبدائية لتحسين الأوضاع في الجامعات.

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع العربية

- ال سليمان، زيد، الحبيب، عبد الرحمن (٢٠١٧). متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، ٣٥(١)، ١٨٣-١٩٩.
- جاد الله، باسم (٢٠١٩). الدائق العلمية الجامعية مدخل للارتقاء بالتصنيف العالمي للجامعات المصرية وفق مؤشرات Q.S للتعلم الجامعي : دراسة استشرافية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٢(١)، ٣٣٣-٤٥٢.
- الحامد، فصل، والعمرى، بسام (٢٠١٨). واقع الأداء الإداري لجامعة الملك عبدالعزيز في السعودية في ضوء بطاقة الأداء المتوازن من وجهة نظر القيادات الأكاديمية فيها. المجلة التربوية الأردنية، ٣(١)، ٢٠٩-٢٣٤.
- حويجي، محمد، والسهمي، خضران (٢٠١٩). آليات تحسين ترتيب جامعة الملك خالد في التصنيفات العالمية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية : دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ٣٠(٢)، ١-٣٣.
- الزعبي، مازن (٢٠١٩). درجة تحقيق الجامعات الأردنية لمعايير التصنيفات العالمية للجامعات من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس فيها: الصعوبات والحلول المقترحة. أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك.
- الزعبي، مازن، وسلامه، كايد (٢٠١٨). درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمعايير تصنيف الجامعات العالمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٨(١)، ٨٦٨-٨٩١.
- الظاهر، صبحي، والسرحان، خالد (٢٠١٨). دليل تربوي مقترح لإدارة المعرفة في مدارس وكالة الأمم المتحدة (الأونروا) في الأردن. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٥(٤)، ١٧٦-٢٠٣.
- العتيبي، عالية (٢٠١٨). تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات جامعة الملك عبد العزيز في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية. مجلة العلوم التربوية، ١١(٩)، ٣٨١-٤٧٥.

تقدير الحاجة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية / د/ آلاء طارق الضمرات  
أ. د/ اخليف يوسف الطراونة

- 
- عيد، هالة (٢٠٢٠). تطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ٣(١)، ٣٣٩-٣٨٥.
- فارس، طارق (٢٠٢٠). نموذج مقترح لتطوير أداء الجامعات العربية في التصنيفات العالمية. *مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية*، ٥(١)، ٥٣-٧٥.
- المشعل، نورة (٢٠٢٠). تقييم أداء الإداريين في جامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز: دراسة ميدانية. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، ١(٧٢)، ٤٦٩-٥٠٤.
- النايف، سعودي (٢٠٢٠). تصور مقترح لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات السعودية الجديد. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، ٥٨(١)، ٢٤١-٢٨٠.
- النجار، خالد (٢٠١٩). تأثير النشر الدولي والسمعة الأكاديمية على ترتيب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في التصنيفات العالمية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ٢(٢)، ١٧١-٢٣٢.
- هائل، محمد ٢٠١٠ تحليل العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأداء الجامعات الأردنية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان الأهلية.



ثانياً: المراجع الأجنبية

- Din, M., Shabbir, M., Asif, S., Bilal, M., & Raza, M. (٢٠١٧). Impact of Strategic Leadership on Employee Performance, **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, ٧(٦), ٨-٢٢.
- Marrie, R., Walker, J., Graff, L., Lix, L, Bolton, J., Nugent, Z. & Bernstein, C. (٢٠١٦). Performance of administrative case definitions for depression and anxiety in inflammatory bowel disease. **Journal of psychosomatic research**, ٨٩, ١٠٧-١١٣.
- McDavid, J., Huse, I., & Hawthorn, L. (٢٠١٨). **Program evaluation and performance measurement: An introduction to practice**. Sage Publications.