الجدرات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي
(دراسة ميدانية)

إعداد

أ.د./ مصطفى محمد علي حسين
أ.د./ محمود أبو النور عبدالرسول أبو النور
أ.م.د./ محمد صبري الأنصاري إبراهيم

أ.م.د./ محمد صبري الأنصاري إبراهيم
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

باحث لدرجة الماجستير - قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

إعداد
أ/د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

باحة لدرجة الماجستير - قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على الإطار المفاهيمي للجدارات الإدارية في الفكر التربوي المعاصر، والوقوف على واقع الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي، بالتركيز على أربعة محاور تمثلت في الجدارات (الفنية، المعرفية، الشخصية، التكنولوجية)؛ ولتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتماد البحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة بلغ قوامها (285) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة ذكورًا وإناثًا.

وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، وتوصيل البحث إلى عدة نتائج تشير في مجملها إلى ضعف الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية، والمتمثلة في الجدارات الفنية، والجدارات المعرفية، والجدارات الشخصية، والجدارات التكنولوجية؛ حيث جاء بدرجات توازن متوسطة طبقاً لأزواج أشرار العينة بمتوسط حسابي (1,74)، وإنحراف معياري (2,42)،، وانتهى البحث بإقليم مجموعة من التوصيات التي تعزز إحساس رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي للجدارات الإدارية اللازمة لتطوير أدائهم الإداري، ومواجهة المستجدات بفاعلية عالية من أجل تحقيق أعلى مستوى في الممارسات والعمليات والخدمات في القسم والكلية والجامعة.

الكلمات المفتاحية: الجدارات الإدارية، رؤساء الأقسام الأكاديمية، جامعة جنوب الوادي.
Administrative Competencies Of the Academic Departments Heads at South Valley University

(A Field Study)

Prepared by

Prof. Dr. Mahmoud Abo el-Nour Abd el-Rasoul
Prof. Comparative Education, Educational Administration,
Faculty of Education - Cairo University

As. Prof. Dr. Mohammed Sabry Al-Ansary
As. Prof. Comparative Education, Educational Administration
Faculty of Education - South Valley University

Mostafa Mohamed Aly Hussein
Researcher for master’s - Department of Educational Administration and Comparative Education
Faculty of Education in Qena - South Valley University

Abstract:

The aim of the research is to identify the conceptual framework of administrative competencies in contemporary educational thought, and to identify the reality of administrative competencies for heads of academic departments at South Valley University, focusing on four axes represented in competencies (technical, cognitive, personal, technological); To achieve the objectives of the research and answer its questions, the researcher used the descriptive approach, and the research relied on the questionnaire as a main tool for data collection, and it was applied to a sample of (285). Among the university’s male and female faculty and assistant staff members in some theoretical and practical faculties at South Valley University, the statistical analysis program (SPSS) was used to analyze the data, and the research reached several results that, in total, indicate the weakness of the administrative competencies of the heads of academic departments, which are represented in technical competencies, competencies cognitive, personal, and technological competencies; Where it came with average degrees of availability according to the opinions of the sample members with an arithmetic mean (1.74) and a standard deviation (0.42). The research ended with proposing a set of recommendations that enhance the acquisition of the heads of academic departments at South Valley University with the administrative competencies necessary to develop their administrative performance, and to effectively confront developments in order to achieve the highest level of practices, processes, products and services in the department, college and university.

Keywords: Administrative competencies, heads of academic departments, South Valley University.
المقدمة:

شكلت التغييرات المتسارعة تحديًا كبيرًا للنظام الإداري الذي تسعى لإيجاد نوع من التوافق بينها وبين الحاجات الجديدة للمجتمع، فأصبح لزامًا علينا أن تكون أكثر مرونة وتطورًا، وأكثر اقتصادًا واستجابة للتغييرات والتطورات المعرفية، والتقنية، التي أثرت على مختلف المؤسسات التعليمية، وحيث أن النظم التعليمية عبارة عن نظم إدارية يجب عليها ما يجري على النطاق البشرى من تغيير، فهي تنمو وتتطور وتواجه التحديات وتتصارع وتتكيف مع التغييرات، ومن ثم يصبح التغيير ظاهرة طبيعية يعيشها كل نظام تعليمي.

حيث فرضت التغيرات المختلفة على الجامعات أن تسعى باستمرار إلى إعادة تنظيم نفسها، وتطوير أدائها، في محاولة منها للتغلب على تحدثات البيئة الخارجية، والتكيف معها، والتغلب على ما قد يواجهها من مشكلات داخلية، وبخاصة تلك المشكلات المتعلقة بضعف الأداء، والتساقط الإداري، وسرية الإجراءات الإدارية، وتعتقلها، وفقدان التأفي، والتفاهم في علاقات العمل، وفقدان الاعتراف بحق العاملين في إبداء آرائهم؛ وهو الأمر الذي أدى إلى حتمية تبني مداخل إدارية جديدة، تساعد في علاج تلك المشكلات وغيرها من جهة، وتحقيق – في الوقت ذاته – الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة من جهة أخرى (السيدة محمود إبراهيم، 183، 2014).

والجامعة كمؤسسة تربوية تحتاج لتجاوز تلك التحديات عن طريق إدارة واعية، لما مواصفات معينة، قادرة على استثمار الإمكانيات المتاحة؛ فالإدارة الجامعية لم تعد عمليةً تقدر عليه كل إنسان، ويتطلب بنجاح بيئة طيبة، وإنما صارت علمًا له أصوله ومناهجه، وهنا يحتاج إلى صفات نفسية وعقلية وشخصية خاصة، ويتطلب ذلك أن يكون القائمون على الإدارة الجامعية في مقدمتهم عمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام، على قدر كاف من المهارات والقدرات، بحيث يكونوا بالفعل قادة تربويين، يسند إليهم مهمة تطوير وتحسين العملية التعليمية؛ وهذا تمكن

العدد الحادي والخمسون - 131 - 
أبريل 2022
أهمية اختيارهم على أساس من الجيادات الإدارية للقيام بواجبات ومسؤوليات المهنة (علي بن عيّنات علي، 2019، 218).

حيث تشير الجيادات الإدارية إلى مجموعة القدرات، وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يملؤها ويمارسها الفادة الأكاديميون بالجامعة - أي تشتمل جوانب التعليم الثلاثة - وتمكنهم من أداء عملهم، وأدوارهم، ومسؤولياتهم، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على الجامعات، ومن المؤكد أن الجيادات الإدارية أكثر من بعد تدرج جميعها في النهاية تحت ثلاثة أبعاد رئيسية هم البعد المعرفي، والبعد المهني، والوجودي.

Ahmad Izzoh Katawneh & Abdullah Osman وأشارت دراسة (2014، 390) إلى أن إدارة وتنمية الجيادات البشرية تعد مطلباً أساسيًا للجامعات في هذا العصر، لتحقيق التكيف والاستجابة مع التطورات المتلاحقة، وعاملاً من عوامل تحقيق الجامعة لأهدافها وتميزها وتطورها، وهو ما يتطلب تطويره من خلال عدد من السياسات والاستراتيجيات الواجب إتباعها والاستفادة منها في تحسين أداء جميع العاملين باعتبارهم الأصول المعرفية والفكرية.

كما أكدت دراسة (2019، 10) أن هناك علاقة وطيدة بين بناء جيادة الفرد ومستوى الأداء الذي يحققه لمؤسسته، تتمثل في تحديد سياسات وتوبياس الإدارة في المواقع كافة بما يحقق كفاءة الفرد وفاعليته، والدراسة التحليلية للوظائف الإدارية للأوقاف على واجباتها ومسؤولياتها والشروط الواجب توفرها من ناحية التأهيل العلمي والخبرات والقدرات والمهارات وتأسيسًا على مساق تبرز أهمية توفر الجيادات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية لزيادة قدرة الجماعات على تحقيق أهدافها بالمعايير المطلوبة.
مشكلة البحث:

تواجه الجامعات المصرية العديد من التحديات المتعلقة بتطوير آدائها واستغلال الاستفادة الأمثل بما يحقق الجدارة والفاعلية في ظل بيئة تتمتع بالتنافسة والتسارع التكنولوجي، إضافة إلى سيادة الاقتصاد المعرفي في وقتنا الحاضر، وتمثل هذه التحديات في ضعف توزيع الجيولاطية الفنية والمعرفية والشخصية والتكنولوجية، وهي بذلك تتشك عقبة أمام الدور الاستراتيجي الذي تلعبه هذه المؤسسات في المجتمع، وأن تحقيق التغييرات المنشودة يرتبط بوافر موارد بشرية قادرة على تحمل الأعباء والقيام بأعمالهم على أكمل وجه في ظل التطور المعرفي الكبير من حولنا، وبشكل تحقق ما سبق تبني سياسات متطورة في إدارة الموارد البشرية، للحصول على موارد بشرية كافية في المؤسسات العامة.


وبالرغم من قيام الجامعة بتقديم برامج للقيادات الجامعية، ويبدو ذلك جليًا في التدريبات والدورات التي يقدمها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس؛ نجد أن المجلس الأعلى للجامعات لم يجعل إجباريًا أو أساسيًا فيها سوى ما يتعلق بجدارة التدريس والبحث العلمي أما باقي برامج المصفوفة فكلها اختيارية، والمحافظ أن جدارة التدريس والبحث العلمي ليستا بالشيء الجديد على من يصل إلى درجة الترشح للأساتذة.
الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ. د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ. د/ محمد صبري الانتصاري
أ. م. د/ مصطفى محمد علي حسين

حيث أظهرت دراسات عديدة، ومنها دراسة أحمد محمود أحمد (2018)، ودراسة عبد الباسط محمد دياب (2018)، ودراسة أمل علي محمود (2018)، بضع خبرات بعض رؤساء الأقسام الأكاديمية، حيث أصبحت التنظيمات الإدارية تحتاج إلى أفراد يتملكون العديد من المعلومات والمهارات التي تساعدهم في إدارة المؤسسات وتحقيق أهدافها، ورفع إنتاجية الأداء الإداري، وتحقيق أهداف العاملين، وضمان نوعية عمل مستمرة، وفعالية إدارية دائمة.

وتأسست على ذلك أُجريت دراسة عبدستار محمود عبدستار، ورشا عويس حسين (2016)، ودراسة ثابت حميدي ثابت (2009)، على ضرورة مراجعة آليات اختيار وتعيين رؤساء الأقسام الأكاديمية والتي لا ينبغي أن تعتمد فقط على الخبرة في مجال البحث والتدريس.

وفي ضوء ما تقدم يتضح أن هناك بعض القصور فيما يتعلق بطريقة اختيار رؤساء الأقسام الأكاديمية، وهذا يشير بالتبنية إلى قصور في عملية بناء الجداول الإدارية للقادة القائمين على رأس العمل، ومن هنا يمكن بلوحة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي: "ما الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي؟"

أسئلة البحث:

حاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. الإطار المفاهيمي للجدول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعات في ضوء الفكر التربوي المعاصر؟

2. ما واقع الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتعاونهم بجامعة جنوب الوادي؟

أبريل 2022
العدد الحادي والخمسون
أهداف البحث:

1. تعرف الإطار المفاهيمي للجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في ضوء الفكر التربوي المعاصر.

2. الكشف عن واقع الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتعاونهم ببعض كلياتها.

أهمية البحث:

1. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة على المستويين النظري والتطبيقي حيث يقدم للمستهدفين في جامعة جنوب الوادي صورة واقعية عن الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعة، والتي يمكن انطلاق منها، والسعي نحو تطبيق مبادرة حديثة لتطوير هذا الواقع ومواكبة التوجهات العالمية في ضوء متطلبات إدارة التغيير.

2. يمكن أن تفيد الباحثين والدارسين والمهتمين ب технологии اختيار القيادات في مؤسسات الدولة بصورة عامية، والمهتمين بالقيادات الجامعية بصورة خاصة، فضلاً عن الاستفادة المتوقعة للمؤسسات والهيئات والمنظمات سواء الحكومية أو الخاصة في استثمار ما تمثله من موارد بشرية، واختيار وضع القيادات ذات الجدارة على رأس الأعمال والإدارات، ودعم متخذي القرار بالآليات المناسبة لاختيار القيادات، مما يمكنهم من توجيه قراراتهم الخاصة باختيار القيادات في الاتجاه الصحيح.

أداة البحث:

استبانة حول الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية ووجهت لعينة الدراسة الممثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاوناتهم بجامعة جنوب الوادي، تقيس في المجمل العام وواقع الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في ضوء مدخل إدارة التغيير.

حدود البحث:
الجدرات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)
أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول  أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري  أ/ مصطفى محمد علي حسين

1. حدود الموضوع: يتناول البحث بعض أنواع الجدرات الإدارية، وهي الجدرات (الفنية، المعرفة، الشخصية، التكنولوجية)، في بعض مؤسسات التعليم العالي والمتمثلة في الجامعات، وتحديدا جامعة جنوب الوادي، وفقاً لممارسات فئة من القيادات الأكاديمية مماثلة في رؤساء الأقسام.

2. الحدود البشرية: عينة مماثلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونوه من كلا الجنسين ببعض الكليات النظرية والعملية بجامعة جنوب الوادي.

3. الحدود المكانية: كليات (التدريب، الفن، الآداب، التجارة، الحقوق، العلوم، الزراعة، التربية الرياضية، الطب، الهندسة) بجامعة جنوب الوادي.


مصطلحات البحث:

الجدرات الإدارية: تُعرف إجرايئيًا Administrative Competencies

في هذه الدراسة على أنها: مجموعة القدرات والمعارف والخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات المكتسبة التي تمكن رئيس الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي، من أداء مهامهم في إدارة شؤون القسم المكلف بإدراة ممكنة من الدقة والإتقان ومن ثم التمييز عن أقرانهم في نفس المستوى الوظيفي، الأمر الذي يعزز من قدرة الجامعة على المنافسة في السياق العالمي والمحلي.

رؤساء الأقسام الأكاديمية: يُعرفوا إجرايئيًا بأنهم أعضاء هيئة التدريس، من الأساتذة أو الأساتذة المساعدين، الذين صدر عليهم قرار تعيين أو تكليف من رئيس جامعة جنوب الوادي، بناءً على ترشيح عميد الكلية لقيادة وإدارة أقسامهم سواء كان الاسم علميًا أو إنسانيًا بخلاف كليات الجامعة.

منهج البحث:
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول 
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري 
أ/ مصطفى محمد علي حسن

يبتني البحث الحالي المنهج الوصفي، لأنه من أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة البحث؛ فالبحث الحالي يركز على عرض وتحليل مفهوم الجدارات الإدارية وأنواعها، وإدارة التغيير بالجامعات، إضافة إلى عرض الأسس الفكرية والنظرية لرؤساء الأقسام الأكاديمية، وكذلك رصد وتحليل الجدارات الإدارية بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتعاونهم.

البحوث والدراسات السابقة، والتعليق عليها

أ- الدراسات العربية:

1- دراسة سامح عبد المطلب إبراهيم (2017)، بعنوان "دور الجدارات الإدارية في تحسين الأداء التنظيمي للموارد البشرية"، هدف الدراسة إلى بيان مدى الارتباط بين تطبيق منهجية الجدارة والأداء في المؤسسات التعليمية، وبيان مدى أثر تطبيق منهجية الجدارة على الأداء في المؤسسات التعليمية بشكل خاص، حيث يعزى إليها الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير للموارد البشرية المنوطة بتفعيل المنظومة التعليمية، واستخدمت الدراسة منهج الوصفي، وفي النهاية يقدم البحث مجموعة من التوصيات متمثلة في الكفاءات والمهارات المرتبطة بالجدارة الإدارية لمعملين بالمؤسسة التعليمية (الإنتاجية، القيادية، الفنية، الشخصية) والتي تؤكد على دور الجدارات في النهوض بأداء الموارد البشرية.

2- دراسة أمل علي محمود (2018)، بعنوان "الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية".

هدفت الدراسة إلى وضع تصوير مقترح للجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة منهج الوصفي، واعتماد الاستبانة التي تم تطبيقها على جولاتين.
الجداريات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

بالاستخدام سلوب دلفي على عينة بلغت (100) عضو من أعضاء هيئة التدريس
ذكورًا وإناثًا ببعض الكليات النظرية والعملية بجامعة أسوان، وفي نهاية الدراسة تم
وضع نصورة مفترحة لأهم الجداريات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة
أسوان تمثلت في تسع جداريات، هي: الجداريات القيادة، والddeارات الإدارية،
والddeارات الأكاديمية، والddeارات التكنولوجية، والddeارات الإنسانية، والddeارات
الشخصية، والddeارات الفكرية، والddeارات المعرفية، والddeارات الفنية.

3. دراسة محمد إبراهيم عبدالعزيز (2018). بعنوان "آليات مفترحة لتطوير أداء
الddeارات التعليمية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل الجدارية المهنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لمدخل بناء الجدارية المهنية في
الفكر الإداري المعاصر، وتحليل بعض صيغ التغييد الإداري المعاصرة ودورها في
بناء الجداريات المهنية لddeارات الإداريات التعليمية في مصر، وتحقيق ذلك اعتمدت
الدراسة على سلوب دراسة الحالة، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدة نتائج، أهمها:
ضعف ممارسة قيادات الإداريات التعليمية لبعض مجموعات الجداريات المهنية
المتمثلة في الإنتاجية والddeارة الفنية والddeارة القيادة والddeارة الشخصية، والحاجة
الملاحية لتقوية قيادات الإداريات التعليمية لبرامج تدريبية لرفع القدرة على الآداء
وتكوين جداريات جديدة، أو المحافظة على الجداريات الفعلية وإنمائها بعد تولي
المنصب القيادي.

4. دراسة إيمان جمعة محمد (2019). بعنوان "مقومات تنمية جداريات أعضاء
هيئة التدريس بجامعة بنها وسبيل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة
". تصوير مفترحة.

الدراسة إلى التحقق من مدى توافر مقومات تنمية جداريات أعضاء هيئة
التدريس بجامعة بنها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة بالتركيز على أربعة أبعاد
هي: (البيئة الجامعية المحفزة، والتعلم الذاتي، والتدريب المهني على الddeارة، ومجتمع
التعلم الأكاديمي); وذلك من خلال استبانة نوجية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة

العدد الحادي والخمسون

أبريل 2022

128 -
الجداول الإدارية لرؤساء الإقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)
أ.د./ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د./ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

للإيبار ووجهات النظر حول مدى توافر تلك المقومات، وقد تم التوصل إلى عدة نتائج
تشير في مجملها إلى ضعف مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس في الأعداد
الثالثة الأولى؛ حيث جاءت بمستويات توفر ضعيفة، أما بعد الربع فقد جاء
بمستويات توفر متوسطة طبقًا لأراء أفراد الهيئة.

5. دراسة زينهم مشحوت سيد (2020). بعنوان "الجداول القيادية كأداة لتنمية
رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان"

استهدفت الدراسة تحديد مستوى الجدارات القيادية وتحديد أبعاد رأس المال
الفكري وتحديد أكثر الجدارات القيادية ارتباطًا بتنمية رأس المال الفكري لدى
أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان و تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية،
واعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة لأعضاء
هيئة التدريس بجامعة حلوان الحاصلين على مصفوفة الجدارات القيادية بمركز تنمية
قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيام بجامعة حلوان والبالغ عددهم (138) مفردة،
وتمثلت أداء الدراسة في استمارة استبان لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت نتائج
الدراسة إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين الجدارات القيادية وتنمية رأس
رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان.

6. دراسة عيدالناصر محمد رشاد وهشام سيد عباس (2020). بعنوان "الجداول
الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية تصور مقترح"

هدفت الدراسة التعرف على الجداول الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية
بالجامعات المصرية، والتعرف على التحديات العالمية التي تواجه الجامعات
المصرية وانعكاسها على أداء قياداتها، ورصد وقائع اختيار القيادات الأكاديمية
وتنميتها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت أداء الدراسة استبانة، وتوصلت
الدراسة إلى وضع تصور مقترح أنطلق من نوعين من المفهومات:هما المنطلقات
النظرية والمنطلقات المحلية بهدف وضع تصور للجدارات الوظيفية المشتركة
اللازمة لاختيار القيادات الأكاديمية، ثم عرض التصور المقترح لعدد من الجدارات

العدد الحادي والخمسون
أبريل 2022
139
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

الوظيفية المشتركة اللازمة لاختيار القيادات الأكاديمية وتتمثل في الجدارات (الخاصة بالتفكير الاستراتيجي، وجدادات الإنجاز، والحجم الفنى، والجسم الشخصية السلوكية، والمساعدات والخدمات الإنسانية، والفاعلية الشخصية).

بـ- الدراسات الأجنبية:

١. دراسة (٢٠١٤) B by Cheryl Crosthwaite & Ronel Erwee (٢٠١٤)

"جدادات القيادة الإدارية لرؤساء الأقسام في مؤسسات التعليم العالي في ولاية كيرالا، الهند".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الجدارات الإدارية وأدوار رؤساء الأقسام في مؤسسات التعليم العالي في ولاية كيرالا بالهند، وتحقيق ذلك تمث مقابلة ستة وثلاثين من رؤساء الأقسام الذين يديرون الأقسام الأكاديمية في ست مؤسسات للتعليم العالي في ولاية كيرالا بالهند، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقابلات شبه منظمة واستبانة وأداة تحليلية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن رؤساء الأقسام بحاجة إلى امتلاك توازن فريد من الجدارات الإدارية من أجل أن يكونوا أكثر فعالية في مؤسسات التعليم العالي ومع ذلك عدد من الجدارات المحددة التي من شأنها أن تساعدهم على التعامل مع الأساليب الثقافية والتنظيمية التي يعملون فيها.

٢. دراسة (٢٠١٧) B by Aydin Balyer & Kenan Özcan (٢٠١٧)

"الإدارة لمسؤولي التعليم العالي في تركيا".

هدفت الدراسة إلى تحديد جدارات مسؤولي التعليم العالي في الأدوار الشخصية والإعلامية واتخاذ القرارات، واستخدمت الدراسة المنهجية النوعية، وأجريت الباحثة مقابلة مع (٤٠) إداريًا (عمداء، وكلاء، رؤساء أقسام، مدراء)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أنه بينما يستخدم المسؤولين ذوي الخبرة الكاريزما والعلاقات الإنسانية، يفضل الأشخاص عديمي الخبرة استخدام القوة القانونية فيما يتعلق بصنع القرار وإن عدد قليل من المسؤولين لديهم الجدارة المتعلقة بالأدوار المعلوماتية، وأن
المعظم مسؤولي التعليم العالي لا يمتلكون الجدارة الإدارية الكافية، ونسجية الدراسة بصورة اختيار القيادات الإدارية في التعليم العالي من بين من يمتلكون الجدارة الإدارية.

3. دراسة (2017) بعنوان "تأثير تعليم الجدارات القيادية على تنمية القدرات القيادية"_

هدفت الدراسة إلى تأثير جدارة القيادة التعليمية في التنمية القيادية للأفراد المحتمل تولفهم لمناصب قيادية في المستقبل، وتحقيق ذلك فقد أهتمت الدراسة بتحليل أبعاد الجدارة القيادية وما تشمله من مهارات متنوعة منها: مهارات التحليل الاستراتيجي ومراقبة احتياجات العملاء داخل المؤسسة والمعنويين وأصحاب المصالح من خارج المؤسسة، وقد تم تحليل العلاقة بين امتلاك عدد من المديرين بلغ (20) مديرًا في مدينة هونج كونج للجدارة في القيادة وتطوير الآداء القيادي للمتعاملين معهم من المديرين في المستوى الإداري وتم الخروج بوجود تأثير ذي دالة إحصائية كبيرة بين امتلاك المديرين للجدارة وانعكاس ذلك في تنمية المتعاملين معهم.


هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الثقافة على الجدارات الوظيفية الإدارية والتقدم الوظيفي في كل من دولتي الإمارات العربية المتحدة وماليزيا، وقياس التشابه والاختلاف في تأثير الثقافة والجدارات في التقدم الوظيفي على المستوى الإداري في هذين البلدين، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي الوصفي، من خلال مسح منظم مع (368) مديرًا في ماليزيا والإمارات العربية المتحدة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الجدارات الإدارية متشابهة عبر البلدين، كما أشارت النتائج إلى أن الجدارات الإدارية هي مؤشر قوي للتقدم الوظيفي.

أبريل 2022
العدد الحادي والخمسون
العديد الحادي والخمسون - أبريل 2022

الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

5. دراسة (2017) بعنوان Semen D. Reznik & Olga A. Sazykina

"الجدارات وأولويات النشاط الجديد لدى رئيس الاسم الأكاديمي"

هدفت الدراسة إلى تبرير دور الأقسام الجامعية في تحقيق الأهداف الرئيسية للتعليم العالي، وهو تدريب الأفراد وتأهيلهم من أجل الإسهام في خدمة وطنهم، وتتمثل أداء الدراسة في استبانة، وشملت عينة الدراسة (350) رؤساء أقسام الجامعات الروسية، فضلًا عن (30) من ذوي الخبرة ممثلين لإدارة الجامعة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وضع متطلبات جديدة للجداول المهنية لرؤساء الإدارة.


واستراتيجيات المواجهة للقيادة الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا

هُدفت الدراسة إلى تحقيق في التحديات الأساسية التي تواجهها أعضاء هيئة التدريس أثناء انتقالهم إلى مناصبهم الإدارية كقادة أكاديميين، وتتنوع أدوار القادة الأكاديميين وتمتد عبر المجالات الإدارية والأكاديمية جنبًا إلى جنب، وكانت أداء الدراسة استبانة، وتوصلت النتائج إلى أن القادة الأكاديميين بحاجة إلى عدد من الجداول بالإضافة إلى تعزيز المهارات الإدارية وتطويرها وامتلاك عدد من الجداول والتي من بينها تحسين الفريق ككل، والقدرة على الفهم والعمليات المالية وإدارة الموظفين وفني السياسات.

التعقيب العام على الدراسات:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أنها أشارت إلى أهمية الجداول الإدارية، ومن خلال استعراض وتحليل الدراسات السابقة وجد إنه تناولت المحور من زوايا وجوائب متعددة مما ساعد على رصد العديد من أوجه التشابه والاختلاف، التي كانت لها أثر في بناء هذا البحث ومن خلالها أمكن تسجيل أوجه
تشابه البحث الحالي مع الدراسات والبحوث السابقة، ويمكن رصد أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينها في (المنهج، الأدأة المستخدمة، المجتمع والعينة).

أوجه التشابه:


أما عن مجال التطبيق، فقد تتفق كل الدراسات مع البحث الحالي في مجال التطبيق، حيث تم تطبيقها في مجال التعليم العالي والمتمثل في إدارة الكليات والأقسام الأكاديمية.

واعتمد البحث الحالي من البرامج والدراسات السابقة التي تم استعراضها في أن البحث الحالي يبرزه بعضًا من توصيات ونتائج الدراسات السابقة؛ كدراسة إيمان جمعة محمد (2019)، ودراسة عبدالناصر محمد رشاد، وشحام سيد عباس (2017)، حيث كانت أدأة الدراسة المقابلات الشخصية.
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)
أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول، أ.د/ محمد صبري الأنصاري، أ/ مصطفى محمد علي حسين
علي محمود (2018)، ودراسة عبد الناصر محمد رشاد، وهمان سيد عباس (2020)، إضافة إلى تعرف ما تطرق إليه الباحثين في تناول موضوع الجدارات الإدارية في الجامعات، والإبادة منها في اختيار المناهج، وصياغة مشكلة البحث، وتحديد الأسئلة، والاهتداء إلى بعض المراجع والاطلاع على الأدوات المستخدمة في هذه الدراسات وإنliğe ما يناسب موضوع البحث، وبناء أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة)، وتحديد أبعادها وصياغة فقراتها، والإبادة من الأساليب الإحصائية التي طبقت في الدراسات ودعم وتفسير النتائج.

المحور الأول: الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية:

تعتبر الجدارات الإدارية في سياسات الموارد البشرية جوهر العملية الإدارية وأن أهمية مكانتها ودورها نابع من كونها تؤدي أدوارًا حيوية في صنع ونهاج المؤسسات، في كل جوانب العملية الإدارية، وأصبحت المعيار الذي يحدد في ضوءه نجاح أي تنظيم إداري، كما أصبحت الحاجة إلى التغيير في أساليب العمل الإداري أكثر إلحاحًا وخاصة مع بداية الألفية الجديدة.

أولاً: نشأة الجدارات الإدارية:
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور السراج
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

العدد الحادي والخمسون - 145 - أبريل 2022

فبأولمجلة الجدارية مسار حديث نسبيًا لإدارة الموارد البشرية، فقد أرتبط مولده
سجل مشكلة صادقته الوزارة الخارجية الأمريكية، تتعلق باختيار القبول لشغل إحدى
الوظائف الحساسة حيث كانت اختبارات القبول لشغيل هذه الوظيفة - على الرغم من
دقة هذه الاختبارات وجاذبيتها - غير كافية لعمل اختبارات صحية بين المتقدمين
لشغيل هذه الوظيفة، حيث ثبت بعد استخدامها لسنوات عديدة، عدم وجود علاقة بين
نتائج اختبارات المتقدمين لشغيل الوظيفة ومستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم بعد
التعيين في ميدان العمل (عاطف جابر طه، 2013، 348؛ محمد أحمد عوض،
2021، 24)."

فقد لجأت الخارجية الأمريكية إلى الخبر الإداري مك ماكلاند "Mc Clelland" للمساعدة في حل المشكلة، التي تمت صباغتها على الصورة التالية: "إذا
لم تكن تلك الاختبارات كافية للتعرف على ذوي الأداء الطيب قبل التعيين، فكيف
يمكننا إذن أن نتعرف على ذلك?" حيث طلب ماك ماكلاند "Mc Clelland" قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظيفة، على أن تقتصر القائمة الأولى على أسماء
الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي - بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات
القبول، بينما تشمل المجموعة الثانية على أسماء ذوي الأداء المتدني فقط، ثم قام
بعدد دراسة ميدانية بهدف التعرف على الخصائص المشتركة التي يتمتع بها
المتفوقون في العمل ولا يتمتع بها الآخرون، وبدلك استنبط "ماك ماكلاند" قائمة
الخصائص - الجدارات - التي تميز المتفوقين عن الباقي، والتي أطلق عليها لاحقًا
- نموذج المدار، للك الوظيفة (حمدي أحمد محمود، 2018، 56).

Compentency

ولقد تم وضع اللبنة الرئيسية لإطار عمل الجدارات، فأصبحت جزءًا مقبولاً في الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية،
وعرف هذا الإطار عندئذ على إنها المعرفة والمهارة والقدرة الموجودة لدى الشخص
المؤدي إلى سلوك يلي مطلبات الوظيفة ضمن معايير البيئة التنظيمية
(Dianne Thurab et al., 2018، 255).
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

فنينًا: أهداف الجدارات الإدارية بالجامعات:

يشير علي بن عبدالقادر بن عوضه (1269) لعدد من أهداف الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية للتقييم المستمر لأداء رؤساء الأقسام ومتابعة مستوى تحسينها ومنها:

1. إيضاح جوائز القوة في الأداء لتعزيزها وتحديد نقاط الضعف لتفاقيها.
2. إيجاد قاعدة بيانات عن برامج الجامعة.
3. الإشادة بالأداء المتميز لرؤساء الأقسام واستثمار ذلك لخدمة الجامعة والمجتمع.

ويشير محمد أحمد عوض (1271، 131) إلى أن تبني المؤسسات للجدارات الإدارية يساعد على تحقيق العديد من الفوائد، من بينها:

1. تحديد إدارة الأداء.
2. توفير إطار مشترك للعمل.
3. ربط أنشطة التنمية المهنية بالأهداف.
4. توضيح توقعات واضحة للأدوار ومتطلبات الأداء.
5. توفير المزيد من بيانات التخطيط الصالحة للعمل.
6. المساعدة على وضع الأولويات للمعرفة المطلوبة توافرها في المؤسسة.

ثالثًا: أهمية الجدارات الإدارية بالجامعات:

تتبنى أهمية نموذج الجدارة كونه عنصرًا مساعدًا في فعالية مهام إدارة المورد البشرة في مؤسسات العمل بالقطاعين الحكومي والخاص، وتمكينها من تحقيق أهدافها وتوجيهاتها الاستراتيجية، وذلك عندما يتمتع جميع العاملين في المؤسسات بالجدارات الإدارية المطلوبة والتي يعبر عنها بمجموع القدرات والمهارات التي يمتلكها العاملين بالمؤسسة (فهد يوسف الفضالة، 2018، 18).
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

من ناحية أخرى ترى نور محمد كمال (2020، 252) تتمثل أهمية الجدارات الإدارية في:

1. تحديث سياسات وأساليب الإدارة في المواقع كافة، بما يحقق كفاءة الأداء وفعاليته، وضع ضوابط المستمرة على أداء الأفراد والإدارات لضمان الانضباط المستمر.

2. الدراسة التحليلية للوظائف الإدارية للوقوف على واجباتها ومسؤولياتها والشروط الوارف بها من ناحية التأهيل العملي والخبرة والقدرات والمهارات.

3. تظهر أهميتها في التشخيص المنظوم والمستمر وضع استراتيجيات لتحسين وتطوير أداء العاملين في أجزاء المؤسسة كافة.

4. تغير ثقافة المؤسسة وتحقيق النمو الإداري والذي يظهر في زيادة قدرات الإدارة كما وكيفاً.

رابعًا: خصائص الجدارات الإدارية:

إن استقراء الأدب والدراسات ذات العلاقة بالجدارات يفيد بوجود ثلاث خصائص رئيسية للجدارات وهي الخصائص الضمنية، والعلاقة السببية، والخاصة المعبرية، ويمكن توضح تلك الخصائص على النحو التالي:


1. الخاصة الضمنية: والتي تشير إلى أن الجدارة ناتجة عن صفات عميقة ومتصلة في شخصية الفرد، وتتميز بثباتها لفترة طويلة، من هنا نجد أن للجدارة مجموعة من الخصائص تتضمن:

العدد الحادي والخمسون
أبريل 2022 - 147 -
الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ/د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ/م/د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين


ب- الصفات: ويقصد بها السمات المادية التي تميز الفرد عن الآخر، ومن الأمثلة على ذلك الإبتكارية الجدية الاستجابة، القدرة على إدارة الوقت.

ج- المفهوم الذاتي: يقصد بالمفهوم الذاتي توجهات الفرد بالإضافة إلى قيمته الذاتية، ومن الأمثلة على ذلك الثقة بالنفس، الأمانة، الولاء، والتي يمكن من خلالها التنبؤ بمستوى الأداء في العمل (حمدي أحمد محمود، 2018، 57).
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
مصطفى محمد علي حسين

- المعرفة: ويقصد بها ما يمتلكه الفرد من معلومات في مجال معرفي معين.
- المهارة: وهي القدرة التي يمتلكها الفرد لقياس مهمة ذهنية أو مادية، ومن الأمثلة على المهارة قدرة الفرد على معالجة المعلومات والبيانات وتحديد الأسباب والنتائج واتخاذ القرار الرشيد.

- الاتجاهات: وهي مدى استعداد الفرد للعمل وتقبل وتعلم كل ما هو جديد.

2- العلاقات السببية: وهي تعني أن الإدارة يمكن أن تتنبأ بالتصرف أو الأداء الذي يقوم به الفرد حيث أن الجدارة الكاملة؛ ومن ثم فإن النتيجة للعمل والتي تتضمن الخصائص الذاتية كالدوافع والصفات، والمفاهيم الذاتية والاتجاهات هي التي يمكن أن تشكل المحرك الداخلي الذي يبحث الفرد على العمل لتحقيق الهدف، والذي ينتهي بالقيام بتصورات محددة، وبالتالي فإن أداء الفرد أو قيامه بسلوكيات معينة يكون السبب فيه هو خصائصه الذاتية التي تم عرضها سابقًا (الدوافع، الصفات الشخصية، المفاهيم الذاتية، المعرفة، المهارة، الاتجاهات).

3- الخاصية المعيارية: وتعني أن الجدارة يمكنها أن تتنبأ بالمفهوم الذي يجد، والفرد الذي لا يجد القيام بعمل ما قياسًا على معيار وصفات معينة تتضمنها الجدارة، مما يجعل الجدارة بمثابة نقطة مرجعية للتقييم وتحسين الأداء.

من السابق يتضح أن الجدارات الإدارية عبارة عن المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات ولها غاية، وهي مفهوم مجرد غير رمثية، وتختلف من شخص لآخر وما يمكن ملاحظته هو الأنشطة الممارسة ونتائج هذه الأنشطة، فالجدارة ليست الأداء، بل هي المؤهلات للأداء.

خامسًا: تصنيف الجدارات الإدارية:

تتعدد أنواع الجدارات الإدارية بتعدد النظر إليها، وذلك حسب فلسفة المؤسسات وطبيعة المهن والتخصصات واحتياجات المجتمع، والمقصود بأنواع الجدارات الإدارية هو تحديد المحاور التي تدور في ضوئها الجدارات الإدارية.

أبريل 1493 - 2022
الجدرات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ/د/ محمود أبو النور عبد الرسول  
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري  
أ/ مصطفى محمد علي حسين

باعتبارها رئيسية، يتم تحليلها إلى جدرات ثانوية، حيث أن الهدف من ذكر الأنواع تسرب معرفة كل جانب من جوانب الجدرات الواجب توفرها لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات، وأمكن تصنيف الجدرات بصورة عامة إلى مستويين صفاء

1. المستوى الأول جدرات عامة: ويقصد بها الجدرات التي يجب أن يكتسبها الفرد دون أن تكون مرتبطة بمجال صناعي، أو تجاري، أو وظيفي، أو مهني معين فهي جدرات عامة يفرضها سوق العمل أو متغيرات العصر ومنها جدارة بناء العلاقات، جدارة حل المشكلات، جدارة العمل الفريق، جدارة إدارة التغيير.

2. أما المستوى الثاني: جدلات العمل وفقاً لقطاع معين وترسب بها تلك الجدرات التي ترتبط بمجال صناعي أو تجاري، أو وظيفي معين ويمكن تقسيمها إلى جدرات فرعية كما يلي:

أ- الجدرات المعرفية المتخصصة للمهنة: وهي تلك الجذرات المنطوية بتحديدها مؤسسات الإعداد والتدريب على المهنة.

ب- الجدرات التكنولوجية المتخصصة للمهنة: وهي تلك الجذرات التي لا يستطيع أي شخص القيام بالإشراف على أكمل وجه بدون أن يمتلكها، ويحدد تلك الجذرات أصحاب العمل، وخبراء المهنة، ومؤسسات الإعداد والتدريب.

ج- الجذرات التأهيلية المتخصصة للمهنة: ويحددها أصحاب الأعمال وممثلون عن المهنة في صورة متطلبات أساسية لأداء المهنة بجودة وإتقان.

بينما يشير (2017، 60) Liridon Veliu & Mimoza Manxhari إلى أن الجذرات تنقسم إلى:

1. الجذرات المهنية: مثل التخطيط، وحل المشكلات، وجمع المعلومات، والتفكير التحليلي، والتفكير المجرد، والتفكير الاستراتيجي، المبادرة، العمل الجماعي، مهارات القيادة والتفاوض.
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)
أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

1. الجدارات الشخصية: مثل الثقة بالنفس وإدارة الإجهاد، والموثوقية الشخصية، الولاء، ضبط النفس، الثقة بالنفس، الإدارة الذاتية، مهارات الاستماع، النظام القيم الشخصية والأهداف الشخصية، التطوير الذاتي الشخصي المستمر، المسؤولية الشخصية لاتخاذها القرارات...

بينما يرى محمد إبراهيم عبد العزيز (2018، 4) أنه يمكن تصنيف الجدارات الإدارية إلى عدة أنواع منها:

1. الجدارات الوظيفية: والتي تظهر من التمكن من مهارات دورة القرار التربوي، وذلك عن طريق صناعة القرار بالتشخيص الدقيق لل المشكلة وتحليلها وضع بدائل لحلها، ثم اختيار البديل الأكثر مناسبة واتخاذ القرار بتقديمه، ومتاينة التنفيذ وتقويمه في النهاية، والقدرة على الاتصال ونقل المعلومات بصورة واضحة.

2. الجدارات الهيكلية: وهي تتعلق بالمتغيرات الخاصة بالبناء التنظيمي للمؤسسة وعلاقتها بالمؤسسات ذات الصلة في نفس الأهداف والأنشطة، وتظهر هذه الجدارات في القدرة على تطوير الهياكل التنظيمية القائمة أو إعادة البناء للوصول إلى تنظيمات إدارية جديدة والتخلص من الإزدواجية والتطور في العمل.

3. الجدارات التكنولوجية: وهي التي تتعلق بالأساليب والأدوات والبرامج الفنية والتقنية التي تساعد الأفراد والمؤسسة على معالجة مشكلاتها، وتكوين قواعد بيانات للعاملين والمستشارين من الخدمات التعليمية وجمع المعلومات اللازمة لاتخاذ قرار معين، كذلك توظيف التكنولوجيا في الاتصالات مع الجهات الإدارية الأخرى والأدنى.

4. الجدارات البشرية: وهي التي تتعلق بالمتغيرات الخاصة بالعنصر البشري في المؤسسة، وما يتعلق به من توجيه ودعم ومشاركة وشمول وإلزم وحزم وتنمية لمهاراته، بالإضافة إلى أساليب تقييمه وما يترتب عليه من تحفيز أو تعديل لأدائه.

ومن خلال الدراسة السابقة لتصنيف الجدارات الإدارية يمكن القول بإمكانية الاختيار والمناقشة بين المشرفين لأداء مهام رئيسي لقسم الأكاديمي بطريقة
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)
أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ/د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ د/ مصطفى محمد علي حسين

موضوعية وفق معابير وسامات واضحة ومحددة، أي على أساس ما يمتلكون من
جدارات، على أن تكون الجدارات الإدارية أساسية في عملية الاختيار، باعتبارها
أساسًا للتطوير المهني ومتابعة المستجدات في العصر الحالي.

سادسًا: مبادرات الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية:

تسعى كل مؤسسة ولا سيما الجامعات لأن تكون الأفضل دائمًا، وأن تكون
إدارتها على أحسن حال، وأن تحقق دائمًا أهدافها وتوصل رسالتها، مما يعكس
بالإجاب على المجتمع الذي توجد فيه، فيظهر ذلك في تقدم المجتمع ورقيه
وازدهاره، ولأجل هذا تحرص المؤسسات الناجحة وخاصة الجامعات على اختيار
فرق عمل مميزة، وأن يكون على رأس هذه الفرق قادة أكاديميون وإداريون ماهرون
ومميزون، وتم اختيارهم بعناية فائقة، وبالتالي تعد عملية اختيار القيادة الجامعية
من أهم وأخطر العمليات الإدارية وأعدها على الإطلاق (أحمد محمود أحمد،
2016، 97).

وأصبح دور رؤساء الأقسام الأكاديمية بالغ الأهمية في تزويد أعضاء هيئة
التدريس بالمعارف والمهارات بهدف تطويرهم ذاتيًا، وتحقيق جداراتهم، وحفزهم في
اتجاه الإبداع العلمي، وأصبح التوجه نحو تفعيل الجدارات الإدارية التي يجب أن
يمتلكها رؤساء الأقسام ضرورة تتطلبها مقتضيات التغيير، ورفع معدلات تنافسية
الجامعات، وانطلاقًا من التوجه نحو تطوير القيادة الجامعية في أدنى مستوياتها (منى
شعبان عثمان، 2020، 88).

ويظهر مدخل الجدارات الإدارية كضرورة ملحة تفرضها الحاجة إلى
استكشاف طرق جديدة لإعداد رؤساء الأقسام الأكاديميين حاليًا وفي المستقبل؛ لتبني
الاحتياجات المتغيرة داخل البيئة العالمية، والنزعة الإدارية الجديدة التي تبنى
الجدارة الإدارية والفعالية القيادة، والتخلي عن الكثير من الأنماط القيادة الاعتيادية,
والتقدم السريع في العلوم والتكنولوجيا، وتوا لي الإصلاحات التنظيمية في أجزاء
كثيرة من العالم (محمد أحمد عوض، 2021، 135).
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ/ د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ/ م. د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

حيث يشمل بناء الجدارة في الإدارة، العمل على إعداد المهارات التي تجعل من رجل الإدارة قادرًا على قيادة مؤسسته بمعاونة جميع العاملين نحو تحقيق الأهداف في أقل وقت ممكن، وباقل تكلفة وبأعلى قدر ممكن من الكفاءة، بما يحقق زيادة المؤسسة ويعزز من تفوقها، وبذلك تحتوي جدارة الإدارة على التحليل البيئي والذكاء الاجتماعي، ومهارات التفاوض والتأثير والتحفيز والمرونة في أداء المهام المتنوعة .

(Martine Gauthier, 2017, 16)

سابعاً: أبعاد الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية:

انطلاقًا من الجهودات التي صاحبت تصنيفات وتقسيمات وأنواع الجدارات الإدارية، يمكن للبحث بعد استعراض البحث والدراسات، ومن منطلق خصوصية المجال الأكاديمي، وطبعة مهام رؤساء الأقسام الأكاديمية المتجددة والمتغيرة ستتبني الدراسة الحالية تصنيفًا رباعيًا لتلك المجالات حيث تغطي المحاور الأربعة الأئية (الجدارات الفنية، والجدارات المعرفية، والجدارات الشخصية، والجدارات التكنولوجية)، ويأتي هذا التصنيف في ضوء تعدد المهام الأكاديمية والإدارية من بحث علمي، وتدريس، وخدمة مجتمع، وما يتطلب ذلك من تعدد، وتنوع، وتجدد في الجدارات لتحقيق الإبداع والابتكار اللازم لتحقيق التميز والسبق للجامعة بين منافسيها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. الجدارات الفنية: وتتمثل في قدرة رؤساء الأقسام الأكاديمية على تغذي تخصصهم الفني الضيق إلى التعمق في التخصص المبني على الخبرة، والقدرة على توظيف المعارف والتجارب ومعطيات التقدم الفنى لإثراء النظام والأساليب التي ترفع الأداء وتزيد من فاعليته، والقدرة على تحمل مسئولية العمل وتبادل الخبرات، وتوظيف القرارات الصادرة من مجلس الكلية في قرارات القسم المستقبلية، مع استخدامه للأساليب العلمية في اتخاذ القرارات الإدارية بالقسم، والتنسيق بين الأقسام المختلفة فيما يتعلق بالبحث العلمي، وله رؤية مستقبلية في مجال العمل، هذا بالإضافة إلى قدرته على ابتكار طرق جديدة لأداء العمل بشكل أفضل، وتطوير خبراته وزيادة
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)
أ/د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ/د/ محمد صبري الانصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

 الثقافة، واستخدام الحزم في المواقف التي تتطلب ذلك، والإيمان بأهداف القسم والسعى لتحقيقها.

2. الجدارات المعرفية: وتتمثل في المعارف والمهارات العلمية المتخصصة، وما يرتبط بها من مفاهيم وحقائق وقيم واتجاهات يمتلكها رؤساء الأقسام الأكاديمية، والتي تمكنهم من تحويل المعرفة النظرية لتطبيق عملٍ واقعي، ومن أهم الأدوار التي يجب أن يتمتع بها رؤساء الأقسام الأكاديمية الوعي بأهداف القسم والكلية ورسالة الجامعة، وبالقوانين واللوائح والقرارات والتعليمات الجامعية، وبالقيم والثقافة التنظيمية للجامعة، وبأساليب العمل الأكاديمي والإداري داخل الجامعة، واستراتيجيات وخطط التطوير بالجامعة، ومعايير جودة العمل الإداري.

3. الجدارات الشخصية والسلوكية: الجدارة هي خاصية ضمنية للشخص، ولها علاقة سببية بأداء منتفوق، فعال يعتبر مرجعًا معياريًا للوظيفة أو المهنة، وهذه الخاصية تعني أن الجدارة يجب أن تكون عميقة ومتواصلة في شخصية الفرد، كما تعني أن إمكان الجدارة أن تنبأ بالصرف والأداء، والمرجع المعياري أن تنبأ بالشخص الذي يجد أو لا يجد القيام بعمل معين، وذلكقياسًا على معايير ومؤشرات قياسية.

4. الجدارات التكنولوجية: تتمثل الجدارات التكنولوجية الواجب توافرها لدى رؤساء الأقسام في قدرتهم على الاستخدام الأمثل للكمبيوترات والمعلومات والإنترنت وتضعيفهم في العمليات الإدارية كالتنظيم والتخطيط والتواصل والاتصال والمراقبة والتابعة والتقويم للمسؤولين وأعمالهم، هذا بجانب القدرة على استخدامهم في المراسلات الإدارية وإعطاء الأوامر، والقدرة على استخدام الإنترنت في تسويق الخدمات المختلفة للقسم والإعلان عن أنشطة القسم، وعقد الندوات العلمية وورش العمل لتطوير المعرفة عبر الشبكة.
المحتوى الثاني: واقع الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي "دراسة ميدانية"

أولاً: التعريف بجامعة جنوب الوادي:


ثانياً: مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه ببعض كليات جامعة جنوب الوادي (التربية بقنا، الآداب، التربية الرياضية، التجارة، الحقوق، العلوم، الزراعة، الطب، الهندسة)، واشتملت عينة البحث على (285) من أعضاء هيئة التدريس ومساعدوهم للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2021-2022م.

وكم مبررات اختيار مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس فيما يلي:
- الأهمية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاوناتهم، ودورهم في تنمية المجتمع.
- يمثلون فئة كبيرة في المجتمع الجامعي والأجرد في تقييم الممارسات الإدارية المختلفة داخل الجامعة.
- تنوع الدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم ما بين معيد ومدرس مساعد ومدرس وأستاذ مساعد وأستاذ، وباختلاف الفئات أدى إلى تنوع الخبرات.
الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الاكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د. محمود أبو الابور عبد الرسول
أ.م.د. محمد صبري الانتصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

ثالثًا: أداة الدراسة (الاستبانة):

وفقاً لطبيعة البحث، وسعى لتحقيق هدف الدراسة الميدانية، تم الاعتماد على استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس ومعاينتهم بجامعة جنوب الوادي، كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات التي تغطي جوانب موضوع البحث، ولقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على عدد (100) عبارة، تهدف إلى الوقوف على مدى توافر الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعة، ولقد تم استخدام مقياس "ليكرت الثلاثي"، الذي يحتوي على الموافقة بدرجات (كبير، متوسطة، ضعيفة).

ووفقاً لأوزان الدرجات (1-3)، تم حساب المدى بالمعادلة: (أكبر قيمة لفترة الإجابة-أصغر قيمة لفترة الإجابة)، فأصبح المدى=3-1=2، وللحصول على طول الخلية للفترة (1) على عدد خلايا (فترة الاستبانة) فأصبح طول الفترة=2/6=6، بعد ذلك تم إضافة (26،1) إلى أقل قيمة في الاستبانة وهو الواحد الصحيح لتحديد الحد الأعلى للخلية، وهكذا للخليتين الباقتين، وذلك لتحديد المتوسط المرجح والمتوسط الحسابي المعياري عن اتجاهات أفراد العينة.

رابعًا: صدق أداة البحث:

Virtual Validity:

1. الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكرين من خبراء التربية المتخصصين في التربية المقارنة والإدارة التعليمية، حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض العبارات، وذلك فيما تفق عليه أكثر من (80٪) من السادة المحكرين، وكذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي، بعد صدقها الظاهري مكونة من (6) عبارة على محاورها الأربعة يوافق (5) عبارات في كل محور.

2. صدق الاتساق الداخلي للأداة: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين برسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والذي ينتمي إليه، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول (1).
الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أسلوب: للمؤلفين: 
أ/د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ/م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

جهود (1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>العبارات</th>
<th>معامل الارتباط البارا</th>
<th>معامل الارتباط العبارات</th>
<th>معامل الارتباط المحمور</th>
<th>العبارات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0.587**</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>م</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.572**</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>الجداول الفنية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.062**</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.231**</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.084**</td>
<td>14</td>
<td>13</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.549**</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.552**</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.532**</td>
<td>23</td>
<td>22</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.581**</td>
<td>26</td>
<td>25</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.590**</td>
<td>29</td>
<td>28</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.611**</td>
<td>32</td>
<td>31</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.622**</td>
<td>35</td>
<td>34</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

( **) توجد دلالة إحصائية عند مستوى محسون (0.01)

يتضح من جدول (1) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للاستبانة جاءت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع معاملات قيم الارتباط

العدد الحادي والخمسون

أبريل 2022
الجدول (2)

ينصح من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن جميع معاملات الصدق الذاتي لمحاور الاستبانة لها قيمة مرتفعة، إذ تجاوزت جميعاً (0.9)، وكان الثبات الكلي للاستبانة (0.981)، وتشير هذه القيمة من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق، وإمكانية الاعتماد على نتائجها، والوثوق بها.

خامسًا: الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة:

استخدم البحث الحالي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعمليات التحليل الوصفي والاستدلال لعبارات الاستبانة، ولحساب استجابات أفراد الدراسة نحو العبارة التي تتضمنها أداة الدراسة، والمتوسطات الحسابية لترتيب
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول، أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري، أ/ مصطفى محمد علي حسين

استجابات أفراد الدراسة، ومعامل إرتباط "بيرسون" للتأكد من صدق الأتساق الراحي لأدائه الدراسة، ومعامل ثبات "ألقا كرونباخ" لقياس ثبات آداء الدراسة، وتم الاعتماد في التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) V. 25

سادساً: نتائج البحث ومناقشتها:

ويتم من خلالها الإجابة عن السؤال الثاني للبحث وهو "مواقع الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي؟"

لتحقق ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من العبارات الواردة في أداة البحث، والبالغ عددها (10) عبارة وفق واقع ممارستها بحيث تقيس في المجمل العام واقع توافر الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية (الجدارات الفنية، المعرفية، الشخصية، التكنولوجية)، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.

1) للحور الأول: الجدارات الفنية:

جدول (3)

التكرات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأسماء الحاجة إل انتساب في اختبارات برمج الوقوف وسياق الحفيظ

العبارة (فما يتعلق برئاسة القسم)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرتبة</th>
<th>تكرات</th>
<th>درجة التوافق</th>
<th>التفاوت المعياري</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>العينة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>98</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>151</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>166</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>188</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>117</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>117</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>103</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>95</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>140</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>50</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.64</td>
<td>0.62</td>
<td>0.76</td>
</tr>
</tbody>
</table>

أبريل 2022

العدد الحادي والخمسون - 159 -
الجدولات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرقم</th>
<th>الترتيب</th>
<th>الاسم</th>
<th>رتبة التفاف</th>
<th>نتائج الكبيرة</th>
<th>نتائج المتوسطة</th>
<th>نتائج ضعيفة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>9</td>
<td>م.د/ محمود أبو النور عبد الرسول</td>
<td>98</td>
<td>16</td>
<td>14</td>
<td>98</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>م.د/ محمد صبري الأنصاري</td>
<td>105</td>
<td>16</td>
<td>12</td>
<td>105</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>11</td>
<td>أ/ مصطفى محمد علي حسين</td>
<td>164</td>
<td>14</td>
<td>12</td>
<td>164</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ملاحظات:
3- يلتزم بالقواعد والأنظمة والوائح في الجامعة.
4- يشارك أعضاء القسم في صياغة خطة باللغة للقسم.
5- يقيم مرود أثر التدريب على أعضاء القسم من خلال ممارساتهم العملية.
6- يحرص على ضرورة إنجاز الأعمال في مواعيدها.
7- يعمل على برنامج بيئة العمل لتقليل التوتر المستمر.
8- يحرص على ضرورة إنجاز الأعمال في مواعيدها.
9- يشارك مع أعضاء القسم في صياغة رؤية ورسالة لتحقيق أهداف القسم.
10- يحرص على العمل الفردي في أداء المهام المختلفة.
11- يعتبر مثالًا للقيادة والمساواة بين أعضاء القسم.
12- يلتزم بالقواعد والأوامر والوائح في الجامعة.
13- يشارك أعضاء القسم في صياغة خطة باللغة للقسم.
14- يقيم مرود أثر التدريب على أعضاء القسم من خلال ممارساتهم العملية.
15- يحرص على ضرورة إنجاز الأعمال في مواعيدها.

هذا الجدول يوضح أن المتوسط الكلي لمحور الجداول الفنية بلغ (177) بدرجة توازن (متوسطة) بانحراف

العدد الحادي والخمسون

أبريل 2022
التدريبات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د./ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د./ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

معياري بلغ(4674000)؛ إذ جاءت درجة توفر عبارات هذا المحور (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين(10616491)، وبيفاً(143202) بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، حيث يرى أفراد العينة أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يمارسون الجدارات الفنية كأحد أنواع الجدارات الإدارية بدرجة متوسطة، وحصول المحور على الرتبة (7) من بين ترتيب المحاور الأربعة للاستبانة.

ما يعني اتفاق أفراد العينة على افتقار رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي إلى الجدارات الفنية التي تستطيع من خلالها تطوير أسلوب أدائها للمهام والوظائف التي تقوم بها بشكل مستمر حتى تستطيع تلبية احتياجات البيئة المتغيرة، وقد يرجع ذلك إلى أن اختيار وتعيين رؤساء الأقسام الأكاديمية يعتمد على كفاءتهم الأكاديمية أكثر من اعتماده على مهاراتهم الإدارية.

المحور الثاني: الجدارات المعرفية:

جدول (4)

التكرارات والمتوازنات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبية لإستجابات أفراد العينة المتصلة بمحور (الجدارات المعرفية)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرتبة</th>
<th>درجة توفر الاحترام المعياري</th>
<th>انحراف الاحترام المعياري</th>
<th>تكرارات درجة التحقق</th>
<th>العبرة (فما يتعلق برئيس القسم)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>0.658</td>
<td>148</td>
<td>يدعم مكتبة القسم بأحدث الرسائل والأطراف والمحاضرات والمحار، والدوريات العلمية.</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.795</td>
<td>166</td>
<td>يفاقم أعضاء القسم في المقتراحات والاتجاهات المتعلقة بتطوير المناهج وتحديدها.</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>0.779</td>
<td>158</td>
<td>ينشر المستندات العلمية على جميع أعضاء القسم.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>متوسطة</td>
<td>0.874</td>
<td>174</td>
<td>يحصل على المعلومات التي يحتاجها القسم من مصادر متنوعة.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: جامعة جنوب الوادي.

العدد الحادي والخمسون

أبريل 2022

- 161 -
الجدادات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د./ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د./ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

<table>
<thead>
<tr>
<th>المرتبة</th>
<th>تكرارات درجة الحقن (فيما يتعلق برئيس القسم)</th>
<th>الدراسة</th>
<th>درجة الحقن</th>
<th>المنحوت</th>
<th>العبارات</th>
<th>درجة الحقن</th>
<th>المنحوت</th>
<th>العبارات</th>
<th>درجة الحقن</th>
<th>المنحوت</th>
<th>العبارات</th>
<th>درجة الحقن</th>
<th>المنحوت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>108 166 10</td>
<td>40</td>
<td>ضعيفة 0.712</td>
<td>بطء وطرح مواجهته.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>111 167 10</td>
<td>42</td>
<td>ضعيفة 0.715</td>
<td>يوظف نظريات القيادة وامتلاكها وأسلوبها في مواجهة المشاكل.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>116 172 8</td>
<td>45</td>
<td>ضعيفة 0.722</td>
<td>يرتقي بالقدرة على التعامل مع المعلومات والاستفادة منها.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>141 174 13</td>
<td>41</td>
<td>ضعيفة 0.722</td>
<td>يوضح لأعضاء الاقسام الفائقة المشاركه للجامعة لعملها يوميا.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>133 173 9</td>
<td>46</td>
<td>ضعيفة 0.735</td>
<td>يوظف نتائج البحث التربوية لتطوير العمل الإداري.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>126 173 7</td>
<td>48</td>
<td>ضعيفة 0.735</td>
<td>يملك جدرا بطحية لأزمة تطور البحث العلمي في مجاله.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>135 184 1</td>
<td>57</td>
<td>ضعيفة 0.735</td>
<td>ينطلق رئيس القسم الأكاديمية والإدارية.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>114 175 4</td>
<td>50</td>
<td>ضعيفة 0.735</td>
<td>يراجع رواية ورسالة القسم وأهدافه بشكل دوري ويدهم.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>126 173 6</td>
<td>55</td>
<td>ضعيفة 0.741</td>
<td>يحقق حركة البحث العلمي والتأليف والترجمة بين أعضاء القسم.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>115 182 2</td>
<td>59</td>
<td>ضعيفة 0.752</td>
<td>يعمل على إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على الرسائل العلمية والبحث التي ينجزها القسم.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>98 177 3</td>
<td>60</td>
<td>ضعيفة 0.772</td>
<td>يلتزم بمعايير جودة العمل الإداري.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


يتبين من الجدول(4) فيما يتعلق بإجمالي عبارات المحور ككل يضح أن المتوسط الكلي لمحور الجدادات المعرفية بلغ(170) بدرجة توافر (متوسطة) بانحراف معياري بلغ(64200)، إذ جاءت درجة توافر عبارات هذا المحور (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين(148 - 184)، وبفارق(6300) بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، حيث يرى أفراد العينة أن رؤساء
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ مصطفى محمد علي حسين

الأقسام الأكاديمية يمارسون الجردات المعرفية كأحد أنواع الجردات الإدارية بدرجة متوسطة، وحصول المحور على الرتبة (3) من بين ترتيب المحاور الأربعة للاستبانة.

هذه النسبة المتوسطة للمحور تبين أن الجردات المعرفية لرؤساء الأقسام الأكاديمية مهمة من وجهة نظر أفراد العينة ككل في ضمان أداء متميز لرئيس القسم الأكاديمي بالجامعة، فجداول مثل القدرة على مناقشة أعضاء القسم في المقترحات وال patiënt راتات المتعلقة بتطوير المناهج وتحديثها، ونشر المستجدات العلمية على جميع أعضاء القسم، والقدرة على تحديد مشكلات الإدارة الجامعية وطرق مواجهتها، وتحفيز حركة البحث العلمي والتأليف والترجمة بين أعضاء القسم... إلخ، فكل هذه الجداول لأزمة لرئيس القسم الأكاديمي بالجامعة، لكونه مسبب الأفكار والمقترحات والتصرفات والإبداعات لكل العاملين معه في القسم.

3) المحور الثالث: الجداول الشخصية:

جدول (۵):

التكرارات والمتوسطات لحسابية والاستجابات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بمحور (الجدولات الشخصية)

<table>
<thead>
<tr>
<th>المرتبة</th>
<th>الدرجة الحسابية</th>
<th>تكرارات درجة الالتماس</th>
<th>العمان (بكم يرتبط برئيس القسم)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>ضعيف</td>
<td>1012</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>متوسط</td>
<td>1001</td>
<td>127</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>متوسط</td>
<td>1001</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>متوسط</td>
<td>1001</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>ضعيف</td>
<td>1012</td>
<td>43</td>
</tr>
</tbody>
</table>

٢٠٢٢ - ١٦٣ - ٤٠٤
الجدول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الترتيب</th>
<th>درجة التوفر</th>
<th>درجة الاحتراف</th>
<th>المتوازن</th>
<th>العبارات</th>
<th>تكرارات درجة التحقق</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>4.2</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>4.0</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>113</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتبين من الجدول (5) فيما يتعلق بإجمالي عبارات المحور ككل يتضح أن المتوسط الكلي لمحور الجدبات الشخصية بلغ (179) بدرجة توفر (متوسطة) بانحراف معياري بلغ (48.20)، إذ جاءت درجة توفر عبارات هذا المحور (متوسطة) وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (162-197)، وبفارق (43) بين أدنى

العدد الحادي والخمسون

أبريل 2022 - 164 -
الجدادات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

وأعلى مستوى حسابي، حيث يرى أفراد العينة أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يمارسون الجدارات الشخصية كأحد أنواع الجدارات الإدارية بدرجة متوسطة، وحصول المحور على الرتبة (1) من بين ترتيب المحاور الأربعة للاستبانة؛ وبذلك تختلف مع دراسة (2014) (Martina Blašková, et al.), التي احتلت فيها الجدارات الشخصية المرتبة الخامسة.

وهذه النسبة المتوسطة للمحور توضح تمتع رؤساء الأقسام الأكاديمية بالعديد من الممارسات الشخصية القيادية والمتمثلة في: الالتزام وإدارة الذات، وتكفل النقد والثقة بالنفس، والقدرة على العمل الفريقي، والمرونة الاجتماعية والإدارية، والقدرة على التعامل مع الرؤساء والزملاء، والقدرة على تلقي الأوامر وتتنفيذها، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Anke Esser et al., 2018)، إلا أن هذه الممارسات لم تكن على المستوى المنشود.

وربما يرجع ذلك إلى عدم تعزيز الصفات الشخصية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية من خلال عقد دورات تدريبية مخصصة في مجال تطوير الذات وتنمية الصفات الشخصية، وإلى عدم الأخذ بالصفات الشخصية بعين الاعتبار عند الترشيح لمنصب رئيس القسم، مما يتطلب مراجعة معايير انتقاء وتعيين رؤساء الأقسام الأكاديمية التي ينبغي ألا تقتصر على مجال البحث والتدريس، بل لابد أن تتضمن مجالات الجودة الشخصية: الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتواصل الفاعل، وأداء العمل الفائق.

عدد 165 - أبريل 2022
الجدول (2) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة
المتعلقة بمحور (الجدارات التكنولوجية)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الحائزة</th>
<th>تكرار درجة التحقق محور (فيما يتعلق برئيس القسم)</th>
<th>الصور</th>
<th>الجدول</th>
<th>الفئة</th>
<th>التكرار</th>
<th>القيم الحسابية</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>القيمة المتوسطة</th>
<th>القيمة الضعيفة</th>
<th>القيمة القوية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>يوظف شبكة المعلومات الدوّلية في العمل الإداري</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>87</td>
<td>130</td>
<td>88</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>جيد التعامل مع البرمجيات والأجهزة الضرورية للعمل بكفاءة</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>113</td>
<td>143</td>
<td>154</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>يعطي الأمور والتهمات والتعليمات للأعضاء بالقسم عبر الإنترنت</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>119</td>
<td>149</td>
<td>143</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>يستخدم الإنترنت كمصادر للمعرفة في شتى مجالات العمل الإداري والأكاديمي بالقسم</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>123</td>
<td>151</td>
<td>145</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>يشجع التنافس الشبكي من خلال مجتمعات تعلم افتراضية تضم زملاء التخصص</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>97</td>
<td>132</td>
<td>118</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>يستخدم الانترنت في إقامة الندوات والمؤتمرات العلمية داخل القسم</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>138</td>
<td>175</td>
<td>165</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>يرشد أعضاء القسم للمواقع البحثية الحديثة</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>131</td>
<td>151</td>
<td>143</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>يحفظ بيانات النسخية والمجلات الإلكترونية وال깐ية في وسائط إلكترونية لاستجوابها وفق الحاجة إليها</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>141</td>
<td>167</td>
<td>159</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>يوجه أعضاء القسم لاستخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>127</td>
<td>154</td>
<td>146</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>ينظم برامج تدريبية لأعضاء القسم لمواكبة التطور التكنولوجي</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>144</td>
<td>169</td>
<td>161</td>
<td>190</td>
</tr>
</tbody>
</table>
الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

<table>
<thead>
<tr>
<th>المرتبة</th>
<th>درجة توافر</th>
<th>درجة معيار</th>
<th>الكيرومات</th>
<th>درجة التحققات</th>
<th>العبارة (بما يتعلق برئيس القسم)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>1024</td>
<td>146</td>
<td>يضع خطة متكاملة للانتقاء من</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0374</td>
<td>42</td>
<td>التقدم السريع في تكنولوجيا</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>المعلومات في طويل القسم.</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>1024</td>
<td>146</td>
<td>يطور بشكل مستمر الموقع</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0374</td>
<td>42</td>
<td>الإلكتروني للقسم بما يسهل التواصل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مع الجهات الخارجية.</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>1024</td>
<td>146</td>
<td>يشع المقرر الإلكتروني وقمه</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0374</td>
<td>42</td>
<td>للطلاب على موقع القسم.</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>ضعيفة</td>
<td>1024</td>
<td>146</td>
<td>يستخدم محركات البحث المختلفة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0374</td>
<td>42</td>
<td>للوصول إلى المعلومات.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الدرجة الكلية للمحور

طبقاً للبيانات المثبتة في الجدول (2) حول محور واقع الجداول التكنولوجية لرؤساء الأقسام الأكاديمية جاءت (متوسطة - ضعيفة)، مما يؤكد على حاجة رؤساء الأقسام الأكاديمية إلى امتلاك القدرة على التعامل مع تقنيات وأدوات التكنولوجيا المعلومات والشبكة الدولية للمعلومات وتوزيعها في العمل الإداري بما يحسن من جودة العمل والخدمات التعليمية المقدمة للطلاب.

ويتضمن من الجدول السابق أن المتوسط الكلي لمحور الجداول التكنولوجية بلغ (468) بدرجة توافر (متوسطة) بانحراف معياري بلغ (47)، إذ جاءت درجة توافر عبارة هذا المحور (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (10476-10478)، ويفارق (31)، بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، ويصدر الباحث ذلك بحاجة رؤساء الأقسام الأكاديمية إلى تمكينهم من تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية الإدارية والتعليمية، توظيفًا آمنًا مسئوليًا، بمهارة وكفاءة عالية، مع تحسين التدريب المهني المستمر في مجال التكنولوجيا الرقمية لرؤساء الأقسام الأكاديمية.

أبريل 2022

العدد الحادي والخمسون
الجددات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الوسل
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

ب- عرض النتائج الخاصة بالمحاور:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة
الدراسة على محاور الاستبانة وعباراتها، ومجموع كل محو وحساب درجة الكلية
لاستبانة، وذلك لحساب درجة توفر الجدادات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية
بجامعة جنوب الوادي في ضوء إدارة التغيير من وجهة نظر أفراد العينة، وجدول
(7) يوضح ذلك.

جدول (7)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تحقيق المحاور

<table>
<thead>
<tr>
<th>المحاور</th>
<th>الترتيب</th>
<th>الاحرار</th>
<th>المتوسط</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الجدادات الفنية</td>
<td>2</td>
<td>1.77</td>
<td>0.467</td>
<td>1.74</td>
</tr>
<tr>
<td>الجدادات المعرفية</td>
<td>3</td>
<td>1.70</td>
<td>0.474</td>
<td>1.74</td>
</tr>
<tr>
<td>الجدادات الشخصية</td>
<td>1</td>
<td>1.79</td>
<td>0.448</td>
<td>1.74</td>
</tr>
<tr>
<td>الجدادات التكنولوجية</td>
<td>4</td>
<td>1.68</td>
<td>0.447</td>
<td>1.74</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1.74</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتبين من جدول (7)، أن الدرجة الكلية للاستبانة من وجهة نظر عينة الدراسة
والمتصلة في أعضاء هيئة التدريس وتعاونهم كانت متوسطة بنسبة (1.74)، ويصل
على ذلك بإجماع عينة الدراسة على أن حاجة جامعة جنوب الوادي لتعيين أساليب
الإدارة جديدة، وقد يرجع ذلك إلى الاعتماد على الأساليب البيروقراطية والروتين،
والتسليسل الهرمي والإداري، ومقاومة العاملين للتغيير، ومفهوم الجدادات الإدارية

العدد الحادي والخمسون

أبريل 2022

- 168 -
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري أ/ مصطفى محمد علي حسين

مفهوم حديث يحتاج إلى معرفة وضمان وتكافف جميع أعضاء المجتمع الجامعي لتحقق بكفاءة عالية في الجامعة.

جاءت جميع محاور الاستبانة بدرجة توافر متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.68-0.77) بفارق (0.9) بين أدنى وأعلى متوسط حسابي، وهذا الفرق قد لا يعكس دلالة إحصائية واضحة بين المحاور الأربعة لأداة الدراسة (الاستبانة)، مما يشير إلى اتساق إجابات آراء عينة الدراسة.

وجاء المحور الثالث للجذور الشخصية في الرتبة الأولى من بين ترتيب محاور الاستبانة، إذ بلغ المتوسط الحسابي له (1.79)، ويفسر ذلك جمود النظم واللوائح وعدم وجود المعايير الموضوعية لاختبار وتعليم رؤساء الأقسام الأكاديمية، وهذا ما توصلت إليه دراسة (2018).

وجاء المحور الأول للجذور الفنية في الرتبة الثانية من بين ترتيب محاور الاستبانة، إذ بلغ المتوسط الحسابي له (1.77)، ويفسر ذلك أن غالبية أفراد العينة يرون قلة إطلاق رؤساء الأقسام الأكاديمية على التوجهات العالمية والتغيرات المعاصرة، ومحاولة التخطيط للمستقبل في المجتمع الجامعي، فضلًا عن تمسك رؤساء الأقسام الأكاديمية بالمعايير التقليدية المألوفة بينهم، التشغيل الإداري، والاعتماد على الأساليب الروتينية، وعدم تقبل التغيير.

وجاء المحور الثاني للجذور المعرفية في الرتبة الثالثة من بين ترتيب محاور الاستبانة، إذ بلغ المتوسط الحسابي له (1.70)، ويفسر ذلك حاجة رؤساء الأقسام الأكاديمية للجوانب المعرفية من وجهة نظر أفراد العينة، حيث تمكن الجذور المعرفية من إحداث التغييرات الإدارية والثقافية والتنظيمية، وتخطيط وإدارة الموارد غير الملموسة بما يتفق مع استراتيجية الجامعة، بما يعزز من قدرة الجامعة في التنافسية، وتؤكد على ذلك دراسة (2015).
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

وجاء المحور الرابع للجدارات التكنولوجية في الرتبة الرابعة من بين ترتيب المحاور الاستبانة، إذ بلغ المتوسط الحسابي له (81)، بالرغم من اتجاه جامعة جنوب الوادي إلى التحول الرقمي وحصولها على المركز الثاني في التحول الرقمي إلا أن هناك ضعف في البنية التكنولوجية ومدى توظيفها في العمل الإداري والأكاديمي، وهذا يرجع إلى ضعف الإمكانات والموارد المادية بها للتطوير التقني والتكنولوجي وقلة وجود المتخصصين والفنين حيث يتطلب التطور التكنولوجي مختصين ذات قدرات وكفاءة عالية، وقلة التجهيزات المادية والعملية.

توصيات البحث:

- التوعية بأهمية الجدارات الإدارية ودورها في إدارة القسم والكلية ومن ثم الجامعة، ودعم الاستقرار، وإيصال الإعتراف من زوايا متعددة.

- اختيار رؤساء الأقسام الأكاديمية طبقاً لمعايير عالمية بعيداً عن الأدبيات ولكن بناءً على المؤهلات العلمية والخبرات والقدرة على تطوير الأداء وتطوير العمل.

- إعداد ونشر أداة تنظيمية حديثة لاستخدامها كمراجع لمستويات الأداء المختلفة المطلوبة في العمل بكافة الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي تتضمن تحديد الوظائف والمسؤوليات وحدود السلطة والصلاحيات والعلاقة بين القسم الأكاديمي والإدارات المختلفة لخلق علاقات عمل واضحة تتفاوت الإزدواجية والتفاعل في انجاز المهام.

- توفير وحدة للتطوير الإداري بالجامعة تعمل على توصيف الوظائف، تحديد الاحتياجات التدريبية، إعداد برامج تدريبية طموحة، تسهيل إجراءات العمل الإداري،
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول 
أ.م.د/ محمد صبري العنصاري 
أ/ مصطفى محمد علي حسين

 لإنشاء قاعدة معلومات لجمع حفظ وتخزين المعلومات التي تساعد الإدارة في أداء مهامها، وتحسين الأداء الإداري في كافة وحدات الجامعة.

- إعادة النظر بمواد قانون تنظيم الجامعات ولاحته التنفيذية فيما يخص شروط تعيين القيادات الأكاديمية، والعمل على إضافة معايير أخرى تضمن توافر الخبرة والجدارة والتدريب والجدارة لمن يتولى المنصب القيادي مثل: توافر مجموعة من الخبرات السابقة له علميًا وأكاديميًا، تقدم خطة تنفيذية مقتهرة لإدارة المنصب المرشح له، يؤمن بالتغيير والتجديد والإبداع فلسفة ومنهجًا وسلوكًا، مع الاهتمام بالصفات الشخصية والقدرات الإدارية، مع مراعاة تحديثها بصورة مستمرة.

العدد الحادي والخمسون

أبريل 2022
المراجع


الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي 2018-2022, 27.

مركز التخطيط الاستراتيجي، جامعة جنوب الوادي.


doi: 10.1261/2016/128098498.242


http://search.mandumah.com/Record/93441


ثابت حمدي ثابت (2020). تصور مقترح التطور الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة أسيوط في ضوء مدخل قيادة المحيط الأزرق. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية, 145-211.
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود عبد الرؤف عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين


سامح عبداللطيف إبراهيم (6-8 مارس 2017). دور الجدارات الإدارية في تحسين الأداء التنظيمي للموارد البشرية رؤية تنموية للمؤسسة التعليمية. المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة في مصر، 443-458.

عاطف جابر طه (2013): قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية.

القاهرة: الدار الأكاديمية للعلوم للنشر والتوزيع.


الجداول الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول  
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري  
أ/ مصطفى محمد علي حسين

عبدالعزيز محمد علي (2016). تطوير الأداء الإداري للقياسات الجامعية في ضوء مدخل إدارة التغيير. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، 33، 351-397.

عبدالناصر محمد رشاد، وهشام سيد عباس (2020). الجداول الوظيفية اللازمة للقياسات الأكاديمية بالجامعات المصرية تصور مقتراح. مجلة الإدارة التربوية، 7(5)، 1-5، 207.


علي بن عبد الله بن علي (2019). مدى توافر الكفاءات المهنية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في ضوء الرؤية الاستراتيجية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، 6(6)، 216-236.

http://search.mandumah.com/Record/952680


http://search.mandumah.com/Record/105501

محمد أحمد عوض (2020). تطوير الجداول الوظيفية التقنية لدى مديري مراكز القياس والتقديم بالجامعات المصرية لتحقيق متطلبات التحول الرقمي.

http://search.mandumah.com/Record/105501

http://search.mandumah.com/Record/952680
الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول
أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري
أ/ مصطفى محمد علي حسين

دراسة ميدانية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلوم النفس (ASEP)، 1(3)، 101-182.

منى شعبان عثمان (202). آليات تفعيل ممارسات القيادة التنموية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية لتحقيق التنافسية العالمية. دراسة حالة بجامعة الفيوم. مجلة الإدارة التربوية، 7 (28)، 87-182.

نرمين أحمد كمال (11-14 مارس 2010). تأثير استخدام حزم الجدارة الوظيفية في تطوير أداء القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الرياضية بمحافظة الغربية بجمهورية مصر العربية. المؤتمر العلمي الدولي لكلية التربية الرياضية.

جامعة أسيوط: الرياضة قوة وطن سلام، 251-252.


وسامى مصطفى مطاوع، نوال حلمي مرسى (2014). تطوير الممارسات الإدارية للقيادة الجامعية على ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 50، 236-237.

المراجع الأجنبية:

Ahmad Izzoh Katawneh & Abdullah Osman (2014). The Impact Of Core Competencies In Improving The Organization Commitment Of Employees In Mutah University In Jordan. International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, 4(8), 376-392. URL: http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v4-i8/1109


الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)
أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول، أ.م.د/ محمد صبري الأنصاري، أ/ مصطفى محمد علي حسين


http://DOI: ١.٥١٨٢/jced.٢٠١١٦٠١٣٧٥٨

Thuan Van Pham , Thanh Thi Nghiern, Loc My Thi Nguyen, Thanh Xuan Mai & Trung Tran (٢٠١٩). Exploring Key Competencies of Mid-Level Academic Managers in Higher Education in Vietnam. *Sustainability*, ١١٨١٨، ١-١٣,
http://doi: ١.٣٠٣٠/su1١٨١٨١٨