

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة

الموصل من وجهة نظر التدريسيين

**Leadership Competence of Heads of Departments
at the Colleges of Mosul University from the
Perspective of College Members**

أ. م. د. اسماء عبدالرحيم

منذر ذياب نجم آل حمان

الخياط

جامعة الموصل/ كلية التربية

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

للعلوم الانسانية / قسم العلوم

التربوية والنفسية

٠٧٧٢٥١٦٤٢٠٨

٠٧٧١٩٦٤٢٢٩٢

monthertheab88@gmail.com

Munther Dhiab
Najm Al Haman

Assist prof. Dr. Asmaa
Abdul Rahim Khader
Al-Khayat

Ministry of
Labour and
Social Affairs

University of Mosul
/College of Education for
Human Sciences / Dept. Of
Educational and
Psychological Sciences

07719642292

07725164208

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين
**Leadership Competence of Heads of Departments at the
Colleges of Mosul University from the Perspective of College
Members**

أ. م. د. اسماء عبدالرحيم الخياط
جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم
الانسانية / قسم العلوم التربوية
والنفسية

٠٧٧٢٥١٦٤٢٠٨

monthertheab88@gmail.com

Munther Dhiab Najm Al Haman

**Ministry of Labour and Social
Affairs**

07719642292

منذر ذياب نجم آل حمان
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

٠٧٧١٩٦٤٢٢٩٢

**Assist prof. Dr. Asmaa Abdul
Rahim Khader Al-Khayat
University of Mosul/ College
of Education for Human
Sciences / Dept. Of
Educational and Psychological
Sciences**

07725164208

الكلمات المفتاحية: الجدارة - مدراء - رؤساء أقسام - متغيرات - القيادة.

Keywords: comptence, managers, heads of
departments, variables, leadership

ملخص البحث

أستهدف البحث التعرف الى مستوى الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين بشكل عام؟ وتبعاً للمتغيرات الاتية: الجنس (ذكور - اناث)، التخصص (علمي - انساني)، مدة الخدمة الإدارية لرئيس القسم العلمي (سنتان فأكثر - اقل من سنتين)، اللقب العلمي (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)، فقد أعد الباحث، مقياس الجدارة القيادية لدى رؤساء الاقسام الذي تكون بصيغته النهائية من (٢٦) وتم التأكد من الخصائص السيكمترية لادوات البحث من خلال التحقق من الصدق الظاهري وصدق البناء والثبات بطريقتي الاختبار وإعادة

الاختبار ومعامل كرونباخ الفا. نية للعلوم الاجتماعية (spss)، وأظهرت النتائج ان مستوى كل من الجدارة القيادية والتراصف الاستراتيجي والذكاء الاستراتيجي لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل كان مرتفعاً، اون هناك فروق دالة احصائياً بين وجهات نظر الذكور والاناث في مستوى الجدارة القيادية ولصالح الاناث، وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير اللقب العلمي الذي أوضح ان وجهات نظر من هم بدرجة استاذ كانت اقل في مستوى الجدارة القيادية كما جاء في اختبار شيفيه البعدي، وعدم وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لباقي المتغيرات المتمثلة بالتخصص ومدة الخدمة.

Abstract

The research aims to answer the following questions:

What is the level of leadership competence among heads of departments at the colleges of Mosul University from the perspective of college members in general? based on the following variables: gender (male or female), specialisation (scientific or humanitarian), length of administrative service for the head of the scientific department (two years or more or less than two years), academic rank (professor, assistant professor, lecturer, assistant lecturer).

The researcher has developed the Leadership Competency Scale for department heads, which has been finalized in (26) items, and the psychometric properties of the research instruments have been confirmed through checking the apparent validity, construct validity, reliability through test-retest and Cronbach's alpha coefficient. The results showed the level of leadership competency, strategic alignment, and strategic intelligence among department heads of Mosul University colleges was high. And There were statistically significant differences between the perceptions of males and females in the level of leadership competency, favoring females. Also, there were statistically significant differences based on the academic title variable, indicating that the perspectives of those with a professorial rank were lower in leadership competency as indicated in the multidimensional Scheffé test, and there were no statistically significant differences based on the other variables represented by specialization and years of service.

ان تحقيق الجدارة القيادية ليس بالأمر السهل لأنه يحتاج الى مورد بشري يحرك ويوجه ذلك من خلال وجود قيادات تتمتع بذكاء وتفكير استراتيجي فالقائد الذي يتمتع بذكاء استراتيجي هو الاساس في قياده الطريق نحو الجدارة، وتطوير القدرة على الابداع فهو بمثابة العقل في المؤسسة وعلى العكس من ذلك سيكون التأثير سلبا في رؤية المؤسسات وتحقيق اهدافها الاستراتيجية.

لذا فان المؤسسات الجامعية بحاجة الى قيادات توظف جهودها في اداره اعمالها في شتى المواقع الادارية وحاجتها متعاظمة الى وجود القائد القادر على ادارة فاعلة وكفوءة. أذ أن المسلم به ان القائد الكفاء هو من يعمل على وفق استراتيجية تتناغم مع التوجيهات الادارية وسياسات التطوير والتخطيط الاستراتيجي على مستوى البيئة الداخلية والخارجية. والقائد الناجح هو الذي يؤمن ان نجاحه يتحقق من خلال الاخرين والعمل الجماعي الذي يعمل على توجيههم وتحفيزهم وتحسين مستوى ادائهم من ناحية وعلى استمرارية دورة حياة المؤسسة ونموها وازدهارها من ناحية اخرى. ومما يعزز من مشكلة البحث الحالي عمل الباحثان في الميدان التربوي الجامعي والذي أحس من خلال تعاملاته الادارية والعلمية مع رؤساء الاقسام ان هنالك بعض المشكلات والمعوقات في تطبيق متغيرات دراسته هذا من جانب، ومن جانب آخر لم يجد الباحث دراسة مماثلة على مستوى القطر والجامعات العراقية على حد علمه ناقشت متغيرات الدراسة الحالية لذا لجأت دراسته محاولة الكشف عن مستوى الجدارات القيادية والتراصف والذكاء الاستراتيجي لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل فضلاً عن العلاقة بينها.

اهمية البحث:

للجدارات القيادية اهمية بارزة للمؤسسات بشكل عام وللمؤسسات الجامعية بشكل خاص فهي تساعد في التعامل مع المتغيرات المتسارعة والمتطلبات المتجددة، فضلا عن دورها في استثمار المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الافراد مما يساعد في الوصول الى اهداف المؤسسة المنشودة أن وجود الافراد الذين يمتلكون جدارات قيادية سيحقق عدداً من الفوائد التي تتجلى في تحليل استراتيجية تطوير القيادات الاكاديمية

واعدادهم وتأهيلهم لمهام قيادية، تمكن الجامعات من استثمار قدرات العاملين فيها وتطويرها بطرائق منظمة، وتوفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وصناعتها داخل المؤسسات، وتبسيط الانشطة القيادية والعمليات الادارية بالمؤسسة مع توفير اطار مشترك للعمل فيها فضلا عن اسهامها في اداء ادوار مهمة في ادارة أنشطة الموارد البشرية من خلال التخطيط والمتابعة، فلكي تستطيع أية مؤسسة جامعية ان تؤدي دورها في تحقيق اهدافها العملية لابد ان يقودها افراد يمتلكون جدارات مميزة، وهذا يفسر الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين في مجال الادارة التربوية والجامعية على وجه الخصوص بالجدارات القيادية.

ان النظم التربوية تؤكد بأن رئيس القسم صاحب الجدارة العالية يعد احدالعناصر الرئيسة في العملية التربوية، فبدون رئيس قسم مؤهل اكاميا ومتدرب مهنيا وذو جدارة عالية لا يستطيع اي نظام تربوي الوصول الى تحقيق اهدافه بصوره صحيحه، ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم لعصر العولمة والاتصالات والتقنية الحالية اصبحت هنالك ضرورة ملحة الى رئيس قسم يتماشى مع روح العصر قادرا على تلبيه حاجات القسم الادارية والعلمية، (المعويض، ٢٠٠٨: ١٤-١٦) وهذا ما اشارت اليه نتائج بعض الدراسات العربية مثل دراسة (رشاد وعباس، ٢٠٢٠) والتي جاءت نتائجها بوجود مستوى مرتفع من الجدارات القيادية ودراسة (خواجه، ٢٠٢٠) التي جاءت نتائجها ايضا بوجود مستوى مرتفع من الجدارات القيادية، واما دراسة (القرني، ٢٠٢٤) وجائت نتائجها باهمية جدارة قيادة التغيير في التعامل مع التحديات كالاتصال الاستراتيجي ، اما دراسة (العرفي واخرون، ٢٠٢٢) فجائت النتائج بوجود درجة عالية من الجدارات القيادية . وتأيداً لما سبق فقد اشارت الادبيات والدراسات الى ان اهمية التراصف الاستراتيجي تكمن في قدرة الجامعة على تحقيق خططها الاستراتيجية بفاعليه وكفاءه عالية، فعندما يتم توجيه وتنسيق الجهود باتجاه الاهداف المشتركة سيتحقق الانسجام والتناغم بين قيادات الجامعة ومرووسيتها(عبدالرحيم، ٢٠١٢: ٩٥).

وفي ضوء استعراض جميع ما تقدم تتضح اهمية البحث من خلال سعي الجامعات اليوم للتميز يعتمد بدرجة كبيره على توافر الكوادر والقيادات المؤهلة وهذا ما يستدعي

تطوير قدراتهم لكي يسهموا في تحقيق التميز من خلال امتلاكهم الجدارات التي تمكن تلك المؤسسات من بلوغ اهدافها الاستراتيجية

اهداف البحث:

١- ما مستوى الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين بشكل عام؟

٢- مامستوى الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين تبعاً للمتغيرات الاتية:

- الجنس (ذكور - اناث)
- التخصص (علمي - انساني)
- مدة الخدمة الإدارية لرئيس القسم العلمي (سنتان فأكثر - اقل من سنتين)
- اللقب العلمي (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد) **حدود البحث:** يقتصر البحث الحالي على جميع تدريسيي اقسام كليات جامعة الموصل والذين لديهم مدة خدمة مع رئيس قسمهم الحالي سنة فأكثر. للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٤).

مصطلحات الدراسة

١- الجدارة القيادية

عرفها كل من:

- الحسيني (٢٠١٥):

بانها مجموع ما يمتلكه القائد من القدرات والمعارف والمهارات التي تمكنه من القيام بأداء وظيفي متميز يتجاوز الاداء العادي مقارنة بزملائه في نفس المجال وبالدرجة التي تعزز قدرة منظمته على المنافسة داخل السياق المحلي والعالمي (الحسيني، ٢٠١٥: ٢٥)

- Abdullah & Rohana (2017)

سلوكيات قيادية تسهم في تحقيق التفوق في العمل وتقديم الاداء المتميز من خلال استخدام منهج قائم على جدارات القيادة (Abdullah Rohana, 2017).

- ال مداوي ومحمد (٢٠١٨):

بانها مجموعة من القدرات والمهارات والكفاءات والمعارف والخبرات وميزات شخصية اخرى حاسمة تلتزم رؤساء الاقسام الاكاديمية للنجاح والتطوير المهني وانتاج اداء بشكل افضل. وذكر (محمد، ال مداوي ٢٠١٨: ٥٢).

ويعرف الباحث الجدارة القيادية اجرائياً بانها مؤشرات شخصية وسلوكية تتعلق برؤية رئيس القسم العلمي الاستراتيجية التي تمكن من اداء العمل داخل القسم بنجاح من خلال التواصل الفاعل بينه وبين المدرسين وكما تقاس من خلال المقياس المعدل لذلك الغرض

مداخل الجدارات القيادية

هناك ثلاثة مداخل رئيسة تمت من خلالها تحديد الجدارات القيادية هي:

١. المدخل العلمي: اذ ان الجدارة تستند اساسا الى تحليل وتوصيف الادوار، اذ ان نتائج هذا التحليل هو تحديد المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لاداء الدور وتقييم هذه الجدارات لمعايير غالباً ماتكون معايير سلوكية.

٢. المدخل النفسي: تستند الجدارة على وفق هذا المنهج الى ميزات شخصية و خبرات علمية وسلوكية ودوافع والتي تعد من افضل الوسائل في توقع النجاح المهني.

٣. مدخل الاعمال: في ضوء هذا المدخل تعد الجدارة ميزه تنافسية فالاداء الاعلى هو الذي يحدد الجدارات الوظيفية المناسبة لاي عمل.

(الشهري، ٢٠٢١: ٢١٣)

وفي ضوء المداخل الثلاثة الانفة الذكر، يرى الباحث ان القائد الاداري يجب ان يلم بجميع المداخل الثلاثة لفهم المهام الادارية والتي ستسهم في معرفة كيفية الوصول الى اداء العمل الوظيفي بتميز ثم الوصول الى مستوى الجدارة في العمل والاداء.

ارتأى الباحث ان تضم مجالات (ابعاد) الجدارات القيادية مؤشرين رئيسين هما المؤشر الشخصي والمؤشر السلوكي، ويضم المؤشر السلوكي ثلاثة مجالات فرعية هي : (الرؤية الاستراتيجية، الاتصال الفاعل، التمكين الوظيفي) والتي اعتمد عليها الباحث في بناء اداته.

- المؤشر الشخصي: تلك المؤشرات التي يمثلها رئيس القسم والتي تعمل على تنظيم العلاقات داخل القسم العلمي بغية الوصول الى الاهداف التربوية المنشودة. (الحمان، ٢٠٢٠: ٢٧)
- المؤشر السلوكي: هناك اتفاق عام لدى التربويين وصناع السياسة ومتخذي القرار بأن نظام المؤشرات السلوكي التربوية الذي يقيم الأداء و يقيس المخرجات، ويشرح لماذا لم تتحقق الأهداف، ويحدد المتطلبات التي تعدل وتحسن سلوك التدريسيين وتطور وتحسن أداء المؤسسة التعليمية ومن ضمنها الجامعات ، قد جعل من المؤشرات السلوكية التربوية ضرورة عصرية في مسيرة الإصلاح التربوي للنظم التعليمية؛ ذلك أن كثير من العلماء يرون أن المؤشرات السلوكية التربوية يجب توظيفها في عملية التقييم لكل مستويات الأنظمة التعليمية سواء على مستوى المدارس او الجامعات، متضمنا صناع السياسة والإدارات التعليمية المحلية وإداري المدرسة واساتذة الجامعات ومعلمي الفصول، مما يؤكد أهمية المؤشرات السلوكية التربوية وضرورة توظيفها من أجل الوصول بجميع مستويات الأنظمة التعليمية إلى مستوى الجودة التعليمية والاعتماد المؤسسي. (الضرمي، ٢٠١٩: ٢١٦)
- الرؤية الاستراتيجية: تعرف بأنها: "طموح مستقبلي يحدد مسارات المؤسسة وتوجهاتها المستقبلية بما يترجم أهدافها بعيدة الأمد" (الرحامي، ٢٠١٩: ٢٠٠).
- وهناك من يرى أنها: "مجموعة من الخطوط الموجهة التي تساعد المؤسسات لتحقيق المسار الذي اختارته، والاستفادة من الفرص المحيطة بها ومواجهة القيود والتهديدات والمخاطر التي تتعرض لها لتحقيق أهدافها مع التأكد من تنفيذ الآليات المحددة. (الصيدلاني والسيسي، ٢٠٢١: ٤٤)
- الاتصال الفاعل: يقصد بها تلك القدرات الإبداعية والمكتسبة لدى الإنسان والتي يستخدمها من أجل إكمال عملية الاتصال ، وذلك في حالتي أن يكون الإنسان مرسلاً أو مستقبلاً ، كما تعني القدرات التي تستخدم في العملية التي بموجبها يقوم شخص بنقل أفكار أو معاني أو معلومات على شكل رسائل كتابية أو شفوية مصاحبة بتعبيرات الوجه ولغة الجسم وعبر وسيلة اتصال تتقل هذه الأفكار إلى شخص آخر

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

وبدوره يقوم بالرد على هذه الرسالة حسب فهمه لها، ولتحديد هذا المفهوم لابد من الوقوف علي عملية تطور الاتصال لدي الانسان. (الطيب، ٢٠١٦: ٩)

- التمكين الوظيفي: منح التدريسيين صلاحية إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والتي تكون ذات صلة مباشرة بأعمالهم بحيث ينعكس ذلك على جودة القرارات وفعاليتها ويعزز من ثقة التدريسيين وارتباطهم بالتنظيم، كما يتم اعطاؤهم سلطات في حل المشاكل وتنفيذ الحلول التي يقررونها دون الرجوع إلى الأعلى، ويؤدي التمكين الوظيفي في الجامعات دورا كبيرا وهاما في دعم العمليات الإدارية التطويرية اللازمة لتحسين الأداء للعاملين، إلا أن ذلك يتأثر في انخفاض معدلات التحسين أو تذبذبها في ضوء عدم منح كثير من القيادات الاهتمام الكافي للتمكين الوظيفي في مؤسساتهم. (العلي، ٢٠٢٢: ٣)

الدراسات السابقة

اسم الباحث	دراسة (آل مداوي ومحمد، ٢٠٢٠).
عنوان الدراسة	الجدارات القيادية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية بجامعة الملك خالد وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية.
مكان اجراء الدراسة	اجريت الدراسة في جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية في مدينة أبها.
هدف الدراسة	وكان من بين اهدافها التعرف على واقع الجدارات القيادية بجامعة الملك خالد لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.
منهج الدراسة	استعملت الباحثان المنهج الوصفي في البحث .
أدوات الدراسة	ولتحقيق هدف الدراسة اعدت الباحثان استبانة مكونة من اربع مجالات هي الجدارات المتعلقة بالتخطيط، الجدارات المتعلقة بالتنظيم، الجدارات المتعلقة بالتوجيه، والجدارات المتعلقة بالرقابة.
عينة الدراسة	طبقت الاستبانة على عينة مكونة من (١٣١) عضو هيئة تدريس بواقع (٣٦) من التدريسيين الذكور (٩٥) من التدريسات الإناث في

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

جامعة الملك خالد.	
وبعد معالجة البيانات احصائياً عن طريق استعمال برنامج لحقيقية الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).	الوسائل الاحصائية المستخدمة في الدراسة
توصلت الدراسة الى أن رؤساء الاقسام يمارسون الجدارات القيادية الخاصة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه بدرجة متوسطة ، وبناء على نتائج الدراسة خرجت الباحثتان بعدد التوصيات والمقترحات. (آل مداوي ومتي، ٢٠٢٠: ١٦٣-٢١١).	نتائج الدراسة

دراسة (العريفي واخرون، ٢٠٢٢)	اسم الباحث
تطوير الجدارات القيادية لدى رئيسات الاقسام في كلية التربية في المزامية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.	عنوان الدراسة
اجريت الدراسة على رئيسات الاقسام في كليات التربية في المزامية - السعودية.	مكان اجراء الدراسة
كان من بين اهدافها الكشف عن درجة توافر الجدارات القيادية وفق نموذج منظمة التعاون الاقتصادية للتنمية (OECD) وهي جدارات: تحقيق النتائج، الجدارات الاجتماعية، وبناء العلاقات، والجدارات الاستراتيجية لدى رئيسات الاقسام في كلية التربية في المزامية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.	هدف الدراسة
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي).	منهج الدراسة
الاستبانة كأداة لجمع البيانات.	أدوات الدراسة
تكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريسيين ومن في حكمهم في كلية التربية في المزامية، اذ اعتمدت الدراسة على اسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم المجتمع، وقد تم	عينة الدراسة

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

الاكتفاء بتحليل (٨٥) استبانة نظراً لانبعاث (٩) منهنّ للدراسة في اثناء تطبيق الدراسة الميدانية.	
عولجت البيانات احصائياً عن طريق استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.	الوسائل الاحصائية المستخدمة في الدراسة
توصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان من بينها: ان درجة توافر الجدارات القيادية لدى رئيسات الاقسام في كلية التربية بالمزاحمية كانت عالية وبناءً على ما اسفرت عنه النتائج قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات. (العرفي وآخرون، ٢٠٢٢: ١٤٧-١٩٧).	نتائج الدراسة

Method of Research منهج البحث

لذا اعتمد الباحث في دراسة متغيرات بحثه على المنهج الوصفي ا، فالمنهج الوصفي هو مجموعه الاجراءات البحثية التي يقوم بها الباحث بشكل متكامل لوصف الظاهرة المبحوثة معتمداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً دقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول الى نتائج او تعميمات عن الظاهرة او الموضوع محل البحث (عطيه، ٢٠٠٩: ١٣٨)،

Population of Research مجتمع البحث

يعد تحديد المجتمع وعينته من الأمور الرئيسة في البحوث والدراسات الوصفية، والمجتمع هو مجموعة من العناصر محددة تحديداً واضحاً يهتم الباحث بدراستها وتعميم نتائج البحث عليها، وفي ضوء ذلك فإن المجتمع الأصلي يتحدد بطبيعة البحث وأغراضه (البيسوني، ٢٠١٣: ٣٠٩)، وعليه فقد شمل مجتمع البحث جميع تدريسيي جامعة الموصل للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) والبالغ عددهم (3882) تدريسياً وتدرسية موزعين على (١٦) كلية في التخصص العلمي و(٨) كليات في التخصص الإنساني بواقع (٢٠٩٤)

تدريسي و(١٧٨٨) * حصل على بيانات الجدول الباحث من شعبة الإحصاء في قسم التخطيط برئاسة جامعة الموصل

عينات البحث Samples of the Research

ويقصد بالعينة فئة تمثل مجتمع البحث أو جمهور البحث، أي جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، أو جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونون موضوع البحث (دويدري، ٢٠٠٠: ٣٠٥)، والعينة مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها وفق قواعد خاصة لتمثيل المجتمع تمثيلاً صحيحاً وتسحب بصورة قصدياً أو بنظام طبقي أو عشوائي من مجتمع البحث، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي فهي الجزء الذي يستخدم في الحكم على الكل (المحمودي، ٢٠١٩: ١٠٥)، وفي البحوث الوصفية يعد شرط تمثيل العينة للمجتمع من اهم الشروط الواجب الاخذ بها قبل سحب العينة، لذا اعتمد الباحث في سحب عينات بحثه بما يتناسب وما أشار اليه (ملحم، ٢٠١١) باستعمال ما نسبته (٢٠٪ من أفراد المجتمع اذا كان صغير نسبياً، اذا كان بضع مئات)، و(١٠٪ لمجتمع كبير، اذا كان بضعة آلاف)، و(٥٪ لمجتمع كبير جداً، اذا كان عشرات الآلاف). (ملحم، ٢٠١١: ١٥٥) لذا تم سحب عينات البحث كما يأتي:

١. العينة الاستطلاعية: تم سحب عينة عشوائية من مجتمع البحث تكونت من (٢٨) تدريسي وتدرسية من خارج عينات البحث
٢. عينة التمييز (عينة التحليل الاحصائي): اتبع الباحث الطريقة العشوائية الطبقيّة لاختيار عينة التحليل الاحصائي.

جدول (١) عينة التمييز (التحليل الاحصائي)

التخصص	الكلية	ذكور	اناث	المجموع
علمي	التمريض	١٣	١١	٢٤
	الهندسة	٢١	١٣	٣٤
	علوم البيئة وتقناتها	١٥	٩	٢٤

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

٢٣	١٤	٩	الاثار	انساني
٢٥	١٢	١٣	التربية للبنات	
١٣٠	٥٩	٧١	المجموع	

٣. **عينة الثبات:** تكونت عينة الثبات من (٣٦) تدريسي وتدرسية من قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية وقسم البرمجيات في كلية علوم الحاسبات والرياضيات.

٤. **عينة التطبيق النهائي (عينة البحث الرئيسة):** تعد عينة البحث الاساسية جزء من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة منهجية أو عشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة، ويتم فحص عينة الدراسة لتعميم النتائج على باقي المجتمع (سليم، ٢٠١٨: ٦٢)، في ضوء ذلك اختار الباحث عينة عشوائية طبقية تألفت من (٤٧٨ فرداً).

جدول (٢) عينة البحث الأساسية

المجموع الكلي	المجموع	اناث	ذكور	التخصص	الكلية
٢٢٨	٤٠	١٩	٢١	علمي	العلوم
	٣٧	١٨	١٩		الزراعة والغابات
	٣٥	١٠	٢٥		الادارة والاقتصاد
	٤٧	١٩	٢٨		التربية للعلوم الصرفة
	١٥	٣	١٢		الفنون الجميلة
	٥٤	٢٥	٢٩		علوم الحاسبات والرياضيات
٢٥٠	٧٧	٤٧	٣٠	انساني	الحقوق
	٧١	٣٦	٣٥		التربية الأساسية
	٢٤	٩	١٥		العلوم الإسلامية
	٢٤	١٠	١٤		العلوم السياسية

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

	٢٤	٤١	١٣		التربية للنبات
٤٧٨		٢٣٧	٢٤١		المجموع

رابعاً : ادوات البحث: قام الباحثان ببناء مقباس الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين. وفقاً للخطوات التالية

أ. تحديد مجالات المقياس:

في ضوء اطلاع الباحث على الادبيات والمقاييس التي اعدت في هذا المجال ، حدد مجالين رئيسيين للجدارة القيادية هما (المؤشرات الشخصية والمؤشرات السلوكية) وكما يأتي:

١. **المؤشرات الشخصية:** هي مؤشرات موجهة لتنظيم العلاقة الإنسانية داخل بيئة القسم من أجل تحقيق أهدافه بصورة أفضل.

٢. **المؤشرات السلوكية:** هي سلوكيات محددة تستند الى بلورة وتوضيح مستويات الأداء المتميز للقسم تتعلق في وضع رؤيته وتمكين تدريسييه من العمل داخل القسم ضمن إطار من التواصل الفاعل فيما بينهم. وتشمل:

❖ **الرؤية الاستراتيجية:** التوجه المستقبلي لما يطمح أن يكون عليه القسم العلمي شريطة أن يكون هذا التوجه دافعاً ومحفزاً للأبداع ومميزاً للقسم عن غيره من الاقسام الأخرى.

❖ **الاتصال الفاعل:** طريقة لعرض وجهات النظر المختلفة للتدريسيين والاستماع الى آرائهم بعناية واحترام مما يسهم في رفع روحهم المعنوية وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهود في العمل.

❖ **التمكين الوظيفي:** عملية تعزيز مشاركة التدريسيين في أعمال القسم لزيادة دافعيتهم نحو تقديم الأفضل أو الأمثل. وفي ضوء ما سبق، تم صياغة فقرات الاداة بصورتها الأولية والتي ضمت (٢٦) فقرة خماسية البدائل (تتطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تتطبق عليّ بدرجة كبيرة، تتطبق عليّ بدرجة متوسطة، تتطبق عليّ بدرجة قليلة، تتطبق عليّ بدرجة قليلة جداً) .

صدق المقياس:

أولاً: الصدق الظاهري (Scale Validity) :

تم إعداد فقرات المقياس والبالغ عددها (٢٦) فقرة قام الباحث بعرض الاختبار على عدد من الخبراء والمحكمين في مجال العلوم التربوية والإدارة التربوية وعلم النفس التربوي والبالغ عددهم (٢٤) خبيراً ، وذلك لمعرفة آراءهم ووجهة نظرهم في مدى صلاحية الفقرات للاختبار فضلاً عن مدى ملاءمتها للعينة المستهدفة مع حذف أو تعديل أو إضافة للفقرات، وبناء على استجابات السادة الخبراء والمحكمين وملحوظاتهم وباعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) أجريت بعض التعديلات والتغييرات في منطوق بعض الفقرات، كما هو موضح في الجدول (٦). وعليه بقيت الاداة مكونة من (٢٦) فقرة موزعة في بعدين وللبعد الثاني ثلاثة مجالات.

ثالثاً: صدق البناء (Construct Validity) :

يقصد بصدق البناء للمقياس بأنه الدرجة التي تحصل عليها فقراته وفقاً لقدرتها على قياس خاصية أو سمة والتي صمم أساساً لقياسها (النبهان, ٢٠٠٤ : ٢٩٤).

١- إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس: بعد تحديد مجتمع البحث واختيار عينة التحليل الاحصائي (التمييز) المكونة من (١٣٠) تدريسي وتدرسية ، رتبنا الدرجات تنازلياً من أعلى درجة وحتى أدنى درجة، ومن ثم تم تحديد نسبة ٢٧% من الدرجات العليا و ٢٧% من الدرجات الدنيا (المجموعتين الطرفيتين) وقد بلغ عدد افراد المجموعة العليا (٣٥) فرداً والدنيا (٣٥) فرداً وبناء على ذلك فقد بلغ العدد الكلي للاستبانات التي خضعت لعملية التحليل الاحصائي (٧٠) استبانة. وجاءت جميع القيم التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٦٨) بمعنى انها دالة احصائياً وكما هو موضح في الجدول (٣) ادناه:

الجدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس الجدارة القيادية

الفقرة	المجموعة العليا (٣٥)		المجموعة الدنيا (٣٥)		القيمة التائية	الدالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1.	4.714	0.519	3.286	0.957	7.764	دالة
2.	4.943	0.236	3.371	0.910	9.888	دالة
3.	4.886	0.323	3.429	0.948	8.606	دالة
4.	4.886	0.323	3.486	1.040	7.609	دالة
5.	4.971	0.169	3.371	0.843	11.007	دالة
6.	4.943	0.236	3.314	0.867	10.727	دالة
7.	4.743	0.505	2.971	0.785	11.221	دالة
8.	4.943	0.236	3.400	0.976	9.090	دالة
9.	4.971	0.169	3.286	0.893	10.967	دالة
10.	4.886	0.323	3.143	0.845	11.397	دالة
11.	4.971	0.169	3.143	1.089	9.821	دالة
12.	4.800	0.719	3.286	0.860	7.990	دالة
13.	4.886	0.323	3.029	0.891	11.598	دالة
14.	4.800	0.406	3.000	0.939	10.407	دالة
15.	4.857	0.355	3.257	0.980	9.077	دالة
16.	4.829	0.453	3.200	1.023	8.610	دالة
17.	4.857	0.355	3.229	1.060	8.622	دالة
18.	4.800	0.406	2.857	1.033	10.356	دالة
19.	4.686	0.530	3.029	0.857	9.730	دالة
20.	4.857	0.355	3.543	0.980	7.456	دالة
21.	4.914	0.284	3.086	0.981	10.589	دالة
22.	4.943	0.236	3.343	0.968	9.498	دالة
23.	4.886	0.323	3.286	1.017	8.874	دالة
24.	4.800	0.406	3.229	1.060	8.194	دالة
25.	4.857	0.355	3.143	0.879	10.695	دالة
26.	4.914	0.284	3.314	0.963	9.426	دالة

٢- معامل الاتساق للفقرات (الانسجام الداخلي): تهتم هذه الطريقة بمدى ارتباط الفقرات بعضها ببعض داخل المقياس وارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية له بمعنى أن فقرات المقياس تسير في الاتجاه نفسه الذي يسير فيه المقياس بأكمله (عباس وآخرون, ٢٠٠٩):

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

(٢٨٦)، كما تقتض هذه الطريقة أن الفقرة تقيس المفهوم ذاته الذي تقيسه الدرجة الكلية للاختبار (Stanelly & Hopkins, 1972: 111)، وعلى هذا الأساس يجب الإبقاء على فقرات الاختبار التي تكون معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للاختبار عالية، في حين تحذف الفقرة التي تكون معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية منخفضاً، وقد تحقق ذلك من خلال ايجاد علاقة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) (Internal Consistency)، ولحساب معامل ارتباط درجات كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال مرة وبالدرجة الكلية للمقياس مرة أخرى، سحبت استمارات عينة التمييز نفسها وتم إخضاعها للتحليل الإحصائي ومن ثم استعمال معادلة معامل ارتباط بيرسون بهدف إيجاد العلاقة الارتباطية ومن ثم تم حساب القيمة التائية لمعاملات الارتباط ودرجت البيانات في الجدول (٤) الآتي.

الجدول (٤) علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية والمجال التابعة له لمقياس الجدارة القيادية

الفقرة	الدرجة الكلية		المجال التابعة له الفقرة	
	معامل الارتباط	قيمه التائية	معامل الارتباط	قيمه التائية
1.	0.751	12.849	0.836	17.239
2.	0.866	19.550	0.900	23.328
3.	0.782	14.202	0.829	16.802
4.	0.798	14.970	0.870	19.919
5.	0.864	19.411	0.895	22.679
6.	0.860	19.066	0.905	24.075
7.	0.783	14.223	0.823	16.377
8.	0.824	16.431	0.834	17.125
9.	0.836	17.222	0.875	20.475
10.	0.859	18.957	0.899	23.272
11.	0.860	19.078	0.891	22.252
12.	0.790	14.568	0.829	16.754
13.	0.846	17.918	0.909	24.630
14.	0.848	18.128	0.895	22.701
15.	0.832	16.935	0.827	16.672

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

الفقرة	الدرجة الكلية		المجال التابعة له الفقرة	
	معامل الارتباط	قيمه التائية	معامل الارتباط	قيمه التائية
16.	0.784	14.298	0.845	17.893
17.	0.814	15.883	0.859	18.969
18.	0.813	15.782	0.849	18.173
19.	0.756	13.080	0.832	16.970
20.	0.698	11.017	0.734	12.213
21.	0.831	16.885	0.874	20.359
22.	0.830	16.816	0.832	16.963
23.	0.799	15.058	0.872	20.194
24.	0.833	17.034	0.885	21.526
25.	0.869	19.829	0.901	23.516
26.	0.840	17.501	0.863	19.304

يتضح من الجدول (٤) ان القيمة التائية المحسوبة لمعامل ارتباط جميع الفقرات كانت أكبر من قيمة (t) الجدولية والبالغة (١,٩٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٢٨) بما يثبت دلالتها الإحصائية وبذلك تم التأكد من الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الجدارة القيادية.

❖ **ثبات المقياس :** تم استخراج الثبات لمقياس الجدارة القيادية بثلاثة أساليب وكانت كالآتي:-

الجدول (٥) ثبات المقياس وإعادة الاختبار

اسلوب الثبات	معامل الثبات
أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار	(٠,٨٧)
معادلة الفا كرونباخ	(٠,٨٩٢)
الصدق الذاتي	(٠,٨٧)

تصحيح مقياس الجدارة القيادية: يقصد بعملية التصحيح وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس في ضوء البديل الذي يختاره المستجيب، وقد استعمل الباحث الأوزان الآتية: (الوزن (٥) درجة للبديل (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً)

الوزن (٤) درجة للبدال (تتطبق عليّ بدرجة كبيرة) الوزن (٣) درجة للبدال (تتطبق عليّ بدرجة متوسطة) الوزن (٢) درجة للبدال (تتطبق عليّ بدرجة قليلة) الوزن (١) درجة للبدال (تتطبق عليّ بدرجة قليلة جداً)

الصيغة النهائية للمقياس (وصف المقياس)

بعد الانتهاء من استخراج الخصائص السيكمترية للمقياس أصبح بصيغته النهائية مكون من (٢٦) فقرة موزعة على بعدين الأول تكون من (٨) فقرة والثاني كان بواقع ثلاثة مجالات تكون كل مجال من (٨) فقرات وجميعها خماسية البدائل (تتطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تتطبق عليّ بدرجة كبيرة، تتطبق عليّ بدرجة متوسطة، تتطبق عليّ بدرجة قليلة، تتطبق عليّ بدرجة قليلة جداً).

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الأول: "ما مستوى الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين بشكل عام؟"

بعد تطبيق المقياس الخاص بالجدارة القيادية على عينة البحث وجمع البيانات الخاصة بها، عولجت البيانات بالاستعانة بالحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وللتعرف الى دلالة الفرق في مستوى الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين اختبرت معنوية الفرق بين المتوسط الحسابي للجدارة القيادية البالغ (١٠٩,١٦٩) درجة والمتوسط الفرضي (النظري) والبالغ (٧٨) درجة بانحراف معياري قدره (١٧,٥٣٩)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان الفروق بينهما ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٣٨,٨٥٥) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٠) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٧٧) ، والذي يدل بدوره على امتلاك رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل مستوى مرتفع من الجدارة القيادية من وجهة نظر التدريسيين والجدول (٦) .

الجدول (٦) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس مستوى الجدارة القيادية بشكل

عام

العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	t-Test		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
٤٧٨	١٠٩,١٦٩	٧٨	١٧,٥٣٩	٣٨,٨٥٥	١,٩٦	دالة احصائياً

وقد اقتربت هذه النتيجة في الدراسة الحالية من نتائج بعض الدراسات السابقة المتمثلة بدراسة كل من (رشاد وعباس، ٢٠٢٠) و(خواجة، ٢٠٢٠) و(العرفي وآخرون، ٢٠٢٢) في وجود جدارة قيادية لدى رؤساء الأقسام الا ان مستوى الجدارة القيادية بينهم كان متفاوتاً ، ومن جهة اخرة اختلف هذه النتيجة مع دراسة (ال مداوي ومحمد، ٢٠٢٠) التي جاءت نتائجها الى ان رؤساء الأقسام يمارسون الجدارة القيادية بمستوى متوسط.

ويعزو الباحث سبب ظهور هذه النتيجة قد يفسر بان جميع رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل يمتلكون سمات شخصية تؤهلهم لمناصبهم القيادية الحالية، فضلاً عن امتلاكهم لمؤشرات سلوكية تتمثل في قدرتهم على صياغة رؤية استراتيجية لاقسامهم العلمية التي يستطيعون نقلها الى التدريسيين من خلال الفاعل فيما بينهم والذي سينعكس ايجاباً على تمكينهم القيادي ومن ثم على مستوى جدارتهم القيادية والتي ستؤدي اخيراً الى توسعة عملهم القيادي وفقاً للصلاحيات الموكلة اليهم والمتعلقة بالجوانب الإدارية والعلمية.

الهدف الثاني:

" مامستوى الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين تبعاً للمتغيرات الاتية:

- الجنس (ذكور - اناث)
- التخصص (علمي - انساني)
- مدة الخدمة الإدارية لرئيس القسم العلمي (سنتان فأكثر - اقل من سنتين)
- اللقب العلمي (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد) "

١. الجنس (ذكور / اناث) ، اذ بلغ المتوسط الحسابي للتدريسيين الذكور (١٠٥,٤٣٦) بانحراف معياري قدره (١٩,٨٧٢) درجة في حين بلغ المتوسط الحسابي للتدريسيات الاناث (١١٢,٩٦٦) بانحراف معياري قدره (١٣,٨٣٥)، اما القيمة التائية المحسوبة بلغت (٤,٨٠١) وهي اكبر من القيمة التائية الجدول البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٧٦)، مما يدل على وجود فروق دالة احصائياً بين وجهات نظر التدريسيين والتدريسيات في مستوى أملاك رؤساء الاقسام للجدارة القيادية.

٢. التخصص (علمي / انساني) ، اذ بلغ المتوسط الحسابي لوجهات نظر التدريسيين ذوي التخصص العلمي (١٠٩,٢٢٣) بانحراف معياري قدره (١٨,٩٤٥) درجة في حين بلغ المتوسط الحسابي لاقترانهم ذوي التخصص الانساني (١٠٩,١٢٠) بانحراف معياري قدره (١٦,١٨٧)، اما القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠,٠٦٤) وهي اصغر من القيمة التائية الجدول البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٧٦)، مما يدل على عدم وجود فروق دالة احصائياً بين وجهات نظر التدريسيين تبعاً لتخصصهم.

٣. مدة الخدمة (سنتان فأكثر / اقل من سنتان) ، اما القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠,٢٣٢) وهي اصغر من القيمة التائية الجدول البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٧٦)، مما يدل على عدم وجود فروق دالة احصائياً بين وجهات نظر التدريسيين على وفق مدة الخدمة الإدارية لرؤساء اقسامهم.

جدول (٧) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في مستوى الجدارة القيادية تبعاً للمتغيرات (الجنس، والتخصص، ومدة الخدمة)

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t-Test		الدالة
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	ذكور	١٠٥,٤٣٦	١٩,٨٧٢	٤,٨٠١	(١,٩٦) عند	دالة احصائياً
	اناث	١١٢,٩٦٦	١٣,٨٣٥			

الجدارة القيادية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

غير دالة	مستوى (٠,٠٥)	٠,٠٦٤	١٨,٩٤٥	١٠٩,٢٢٣	٢٢٨	علمي	التخصص
			١٦,١٨٧	١٠٩,١٢٠	٢٥٠	انساني	
غير دالة	درجة حرية (٤٧٦)	٠,٢٣٢	١٧,٨٢٩	١٠٨,٩٩٦	٢٥٦	سنتان فأكثر	مدة الخدمة الادارية
			١٧,٢٣٦	١٠٩,٣٦٩	٢٢٢	اقل من سنتين	

٤. اللقب العلمي (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد)، ونظراً لوجود اربع حالات للقب العلمي، فبعد حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيانات وجهات نظر كل تدريسي بحسب اللقب العلمي جدول (٨) .

جدول (٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوجهات نظر التدريسيين في مستوى الجدارة القيادية تبعاً لمتغير اللقب العلمي

اللقب العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استاذ	81	98.617	20.108
أستاذ مساعد	123	109.902	19.634
مدرس	160	4111.19	815.39
مدرس مساعد	114	113.035	412.69
الكلي	478	109.169	917.53

جدول (٩) نتائج الاختبار الفائي (ANOVA) بين متوسطات مستوى الجدارة القيادية تبعاً لمتغير اللقب العلمي (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	القيمة الفائية (f)	
				المحسوبة	الجدولية
بين المجموعات	3	11444.456	3814.819	13.366	2.68
داخل المجموعات	474	135282.818	285.407		(0.05)
الكلي	477	146727.274	-		(474-3)

جدول (١٠) قيم شيفيه وقيمة Sig للتعرف على اتجاه الفرق في مستوى الجدارة القيادية تبعاً لمتغير اللقب العلمي (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)

اللقب العلمي	العدد	مستوى الدلالة (0.05)		الفرق في المتوسط الحسابي	قيمة (Sig.)
		1	2		
		98.617	---		
استاذ	81	---	109.902	-11.285*	0.000
أستاذ مساعد	123	---	111.194	-12.576*	0.000
مدرس	160	---	113.035	-14.418*	0.000
مدرس مساعد	114	---	0.586	1.000	قيمة (Sig.)

وقد يفسر الباحث نتيجة اختلاف وجهات النظر بين التدريسيين من كلا الجنسين الذكور والاناث الى ان التدريسيات الاناث يتمكن من تحديد السمات الشخصية والسلوكية بشكل اكبر مما يتمتع به التدريسيون الذكور، اذ تتضح قدرتهن على وصف السمة القيادية التي يمتلكها رؤساء اقسامهم بناءً على التشخيص والمقارنة فضلاً عن حاجتهن الى منح جزء من التمكن الوظيفي الذي يتيح لهن ممارسة نشاطهم العلمي والبحثي في الجانبين التربوي والاكاديمي.

ومن وجهة نظر أخرى فإن التدريسيون من حملة اللقب العلمي (أستاذ) مستوى اقل للجدارة القيادية لدى رؤساء اقسامهم مقارنة بالالقباب العلمي (أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) ومن وجهة نظر الباحث ان السبب في ظهور مثل هذه النتيجة قد يعزى الى ان الألقاب العلمية (أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) بحاجة اكثر الى الدعم الإداري والمعفي لرئيس القسم مثل الترقيات العلمية وجودة الأداء في اقسامهم العمية فضلاً عن إجراءات تتعلق بالمشاركة الفاعلة في النشاطات العلمية كالورش والندوات والمؤتمرات المحلية والعربية والتي ستعكس ايجاباً على تقييم أدائهم العلمي والمهني.

التوصيات:

١. دعم وتعزيز مستوى الجدارة القيادية والتراصف والذكاء الاستراتيجي لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل وتفعيل دورهم القيادي داخل القسم وخارجه.

٢. بث مفاهيم التعامل المرن والمناخ الايجابي في بيئة القسم العلمي من اجل الارتقاء بنظرة التدريسيين الذكور لرئيس القسم .
٣. انفتاح رئيس القسم العلمي في التعامل مع جميع الالقاب العلمية وخاصة من هم بدرجة (استاذ).

المقترحات:

امتداداً للبحث الحالي يقترح الباحث إجراء الدراسة الاتية:

١. الجدارة القيادية لدى عمداء كليات جامعة الموصل وعلاقتها بالاداء الاداري من وجهة نظر رؤساء اقسامهم.

المصادر العربية:

القرآن الكريم.

- ١- ال حمود، حنان علي ابراهيم (٢٠٢٢): العوامل المؤثرة في مستوى الجدارات الادارية لدى موظفي جامعة جاران من وجهة نظر القادة الاداريين، مجلة شباب الباحثين، جامعة سوهاج ، العدد ١٣، ص ص ٩٢٠-٩٥٧.
- ٢- ال مداوي، عبير محفوظ محمد، ومحمد، منى شعبان عثمان (٢٠٢٠): الجدارات القيادية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية بجامعة الملك خالد وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية، جامعة الملك خالد، مجلة الفتح، العدد ٨٣.
- ٣- الحسن، ماجد احمد محمد (٢٠٢٠): درجة تطوير اداء مديري المدارس الحكومية الاساسية بمحافظة جرش وفق مدخل الذكاء الاستراتيجي من وجهة نظر المعلمين، رساله ماجستير غير منشورة، جامعة جرش.
- ٤- الحسيني، عزة. (٢٠١٥). الجدارات القيادية وتحسين الأداء المدرسي في جمهورية مصر العربية. مجلة الإدارة التربوية بجامعة حلوان، ٢(٥)، ١٥-٦٤.
- ٥- الحضرمي، فريدة بنت خليفة (٢٠١٩): تقييم الأداء المدرسي بسلطنة عمان في ضوء المؤشرات التربوية، مجلة التربية المقارنة الدولية، العدد ١٢.

- ٦- الحمان، منذر ذياب (٢٠٢٠): مهارات التواصل المفضل توافرها لدى تدريسيي جامعة الموصل لتخفيف العبء المعرفي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، رسالة ماجستير، العراق، جامعة الموصل.
- ٧- حميد، احمد خالد عبد الرحمن (٢٠٢٠): التراصيف الاستراتيجي ودوره في تعزيز التفوق المنظمي ، دراسة استطلاعية في كلية النور الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، العراق.
- ٨- الخراشي، نوره (٢٠١٧): جدارات قائدة المدرسة المتفوقه، الاردن.
- ٩- الرحامي، محمد (٢٠١٩): رؤية استراتيجية لتطوير الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات اليمنية الحكومية في ضوء إدارة الجودة الشاملة, مجلة الجامعة الوطنية، العدد (٩)، ١٩٧-٢٣٦.
- ١٠- رشاد، عبد الناصر محمد، وعباس، هشام سيد (٢٠٢٠): الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الاكاديمية بالجامعات المصرية (تطور مقترح)، مجلة الادارة التربوية، العدد ٢٥ .
- ١١- رياض، طه كامل (٢٠٠٩): نموذج الجدارة الوظيفية وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، جامعة قناة السويس، الاسماعيلية، مصر .
- ١٢- الزهراني، الشيماء خالد والعيسى، غزيل سعد (٢٠٢١): الذكاء الاستراتيجي وعلاقته باتخاذ القرار لدى القيادات الادارية والاكاديمية جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد ٥، العدد ٢٠، صفحہ ١-٢٠.
- ١٣- السرارتي، كريم فخري والزبيدي، مها محسن (٢٠٢٢): الذكاء الإستراتيجي وعلاقته بالنهوض الأكاديمي لدى طلبة الدراسات العليا، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد ٣٠، العدد ١١، ص ص ١٤٧-١٦٥.
- ١٤- السعود، محمد عمر (٢٠٢١): أثر الذكاء الاستراتيجي في التوجه الريادي في الجامعات الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت ، الاردن.

- ١٥- سلطان ، حكمت رشيد وعثمان، محمود محمد أمين (٢٠٢١): مفاهيم معاصرة في الإدارة الاستراتيجية، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع، ط ١.
- ١٦- السلمي، احمد سليم سالم (٢٠٢٢): تطورات الجدارة الادارية لدى قادة المدارس الثانوية بمحافظة بيشة في ضوء متطلبات القيادة الاستراتيجية، جامعة بيشة، المملكة العربية السعودية، مجلة ابن خلدون للدراسات والابحاث، المجلد ٢، العدد ٧، ص ص ٥٣١-٥٧١.
- ١٧- الشهري، نورة زايد عبد الرحمن (٢٠٢١): دور تطبيقات نظم الجدارة في تطوير اداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المجلة العلمية، رؤية استشرافية، المجلد ٣٧، العدد ٦.
- ١٨- الصيدلاني، أمل حامد والسيسي، أريج حمزة (٢٠٢١): رؤية إستراتيجية لتطوير أداء المؤسسات التعليمية التابعة للأوقاف في المدينة المنورة في ضوء مبادئ الحوكمة، مج ٥ ع ٢٠، أكتوبر، المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب، مصر، ص ص ٣٩-٨٢.
- ١٩- عطية، محسن علي (٢٠٠٩): البحث العلمي في التربية مناهجه-أدواته-ووسائله الإحصائية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢٠- عوض، مريم نادي صبحي وآخرون (٢٠٢٢): واقع إدارة الذكاء الاستراتيجي بجامعة الفيوم "دراسة ميدانية"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٦، العدد ٩، ص ص ٨٩٨-٩٦٦.
- ٢١- الفضالة، فهد (٢٠١٨): الجدارة في العمل، المعهد العربي للتخطيط، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية ، العدد ١٤٠.
- ٢٢- قاسم، سعاد حرب (٢٠١١) اثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرار (دراسة تطبيقية على المدرء في مكتب غزة الاقليمي التابع للأونزوا)، رسالة ماجستير، فلسطين الجامعة الاسلامية غزة.
- ٢٣- المعيض، نورة مسعود صالح (٢٠٠٨): درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجدارة لاختيار مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية،

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، المملكة العربية السعودية.

المصادر الأجنبية:

- 24- Findikli, M. A., Yozgat, U., & Rofcanin, Y. (2015). **Examining organizational innovation and knowledge management capacity the central role of strategic human resources practices (SHRPs)**. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 181, 377-387.shoshu
- 25- Grollmann Philipp (2014): Professional competence as a benchmark for a European space of vocational education and training, **Journal of European Industrial Training**, Volume 32, Issue 2/3.