

الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر منتسبيهم

ا.د بشرى عبد الحسين

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية

المستخلص :

تعد ادارة مؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد عليا وكليات نوعا من انواع الادارة التربويه ، حيث تعنى بادارة مرحلة هامه من مراحل التعليم اللازمة لتنمية المجتمعات وتطورها . والادارة الجامعية لاتخرج عن كونها جزءا لايتميز من علم الادارة بشكل عام ، فالمباديء والوظائف والمفاهيم الادارية المتعارف عليها هي واحدة ولكن مجال التطبيق هو الذي يختلف من مؤسسة لآخري.(الخطيب ، 2006 ، 14)
ولكي تتحقق اهداف التعليم العالي لآبد من نظام اداري فعال يسعى للتنسيق بين الجهود البشرية واستغلال الامكانيات المتاحة ، كما ان تحقيق اي نظام انتاجي بكفاءة يعتمد على ادارة ناجحة وفاعلة تضع هذه الاهداف نصب عينيه وتوجه الجهود والامكانيات لتحقيقها.

اهمية البحث والحاجه اليه:

تعد مؤسسات التعليم العالي مكان لصقل القوى البشرية المدربة ، والتعريف بمكونات البيئة وامكاناتها لابد من قيادة ادارية واعية تضمن حرية الحركة والتجريب منطلقه من تكامل النظرة الى المسؤولية والسلطة المشروطتين بالكفاءة والوعي. (صبيح، 1990، 2) اذ تعد القيادة الاداريه روح الادارة العامة ، فهئية المنظمة لاتتبعث من الهيكل الذي تقوم عليه ، بل تتوقف اولاً" وقبل كل شيء على خصائص قيادتها الادارية . فالتنظيم السليم للادارة يجعل بلا شك القيادة الادارية سهلة ، ولكن هذا لا يكفي للنجاح، فكم من مؤسسة توفرت لها سبل النجاح ولكنها فشلت ، وكم من دولة متقدمة عالمياً" وتكنولوجياً" لكنها لاتحصل على مراكز متقدمه في الانجازات الاخرى لبعض ميادين الحياة ، لذلك فان حسن القيادة يتوقف على مدى كفاءة الجهازالاداري وقدرته على العمل (البديري ، 2001،68)

والقيادة الادارية هي سلوك اجتماعي يمارس وتظهر هذه القيادة حين تمارس في المواقف الحقيقية في الحياة اليومية ، ومن اهم خصائص السلوك القيادي في الادارة هي المباداه بالعمل والابداع والمثابرة والطموح المناسب للقدرات ومحاولة تحقيقه والتفاعل الاجتماعي النشط الواعي الايجابي بذكاء اجتماعي وايتار. وهذه الخصائص يجب ان يتدرب عليها اي قائد اداري حتى اعلى المناصب الاداريه في المجال التعليمي (مطوع،2003،78)

وقد ذهب الكثير من رجال الفكر الاداري الى القول بأن القيادة هي جوهر العملية الادارية وقلبها النابض وانها مفتاح الادارة ، وان اهمية مكانتها ودورها نابع من كونها تقوم بدور اساسي يسري في كل جوانب العملية الادارية فيجعل الادارة اكثر ديناميكيه وفاعلية ، وتعمل كاداة محرّكة لها لتحقيق اهدافها. لذلك اصبحت القيادة المعيار الذي يحدد في ضوءه نجاح اي تنظيم (عبيدات، 2001،43) فهي المسؤوله عن تسيير العمل داخل التنظيم عن طريق دفع الافراد وبت روح الحماس والنشاط في نفوس العاملين داخل التنظيم

من اجل تحقيق الاهداف المنشودة ، اذ ان التطور والتقدم والنجاح الذي تحققه مؤسسات التعليم العالي انما يقاس بمقدار فعالية القيادة الادارية التي هي عملية تتميز بفعالية مستمرة وتعبير عن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس (بحر واخرون، 2009، 97)

وبالنظر لاهمية مؤسسات التعليم العالي فانه يتطلب منا ان نغير من اتجاهاتنا التقليدية ونطور من انشطتها ، وننوع من اساليبها وبرامجها لاستيعاب ما يستجد من تطورات متلاحقة في مجال العلم والمعرفة والفكر، اذ يرى Layard 1974 ان المؤسسه التعليمية التي تمتلك جهازا" اداريا" كفاً" وفعالاً" ستكون رائدة وانموذجاً" يحتذى به من قبل المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الاخرى في المجتمع (العبادي وآخرون، 2009، 128) اذ تعد الكفاءه الانتاجية لمؤسسات التعليم العالي هدفاً اساسياً" تسعى جميع المؤسسات لتحقيقه، ويتوقف مدى تحقيق هذا الهدف الى حد كبير على مستوى فاعلية القيادات في تلك المؤسسات حيث اصبح هناك اعتراف متزايد في الوقت الحاضر بان القيادة الادارية هي العامل الحاسم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد تزايدت اهمية دور القيادات الادارية بعد اتساع حجم المؤسسات التعليمية وتعدد اعمالها وتعدد اقسامها (النوشان، 2003، 7)

وقد زاد الاهتمام بالقيادات الادارية باعتبارهم عنصراً" مشتركاً" في جميع المعايير العالمية المعتمدة في نظم تقويم الاداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي، فعملية تقييم الكفاءة المهنية لهم تساعد المؤسسات التعليمية في تحقيق مجموعه من الاهداف من بينها قياس مدى تقدمهم او تأخرهم في عملهم وفق معايير موضوعية بالاضافة الى الكشف عن جوانب القوة والضعف في ادائهم مما يمكن المؤسسة التعليمية من اتخاذ الاجراءات التي تكفل تطوير مستوى ادائهم وتعزيزه (منصورى وقريشي، 2016، 346)

وللكفاءة المهنية اهمية كبيرة حيث انها تساعد على انخفاض معدل التغيب وقلة الصراعات والنزاعات وحدوث الهدوء والاستقرار النفسي للافراد نتيجة بث الثقة التي تشعرهم بمدى امتلاكهم لمهارات وخبرات ومعارف كفيلة باحداث ذلك مما تسهم في سد

الثغرات والنقائص التي تتم ملاحظتها في مخطط الاداء الخاص بالافراد داخل المؤسسة التعليمية حاضرا" ومستقبلا" (دهام، 2016، 24)

وانطلاقا" مما سبق ونظرا" لما للكفاءات المهنية من اهمية قصوى في فاعلية العملية الادارية في مؤسسات التعليم العالي وفي نجاح القائد الاداري في اداء واجباته واعماله المنوطة به على الوجه الاكمل فان تحديد مستوى الكفايات اللازمة للقيادات الادارية يسهم في رفع كفاءة وفاعلية ادائهم مما ينعكس على مخرجات التعليم وهذا ما دفع الباحثة لدراسة هذا الموضوع.

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى

- قياس مستوى الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي
- الفروق في مستوى الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي وفقا" لمتغير النوع (ذكور - اناث)

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بعينة من القيادات الادارية من العاملين في مؤسسات التعليم العالي للعام 2019-2020

تحديد المصطلحات:

اولا": الكفاءة المهنية **occupational proficiency**

وقد عرفها كلا" من

- Hall & Jones 1976:

انها مهارة مركبة او انماط سلوكية او معارف تظهر في سلوك الانسان من

تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب. (Hall & Jones، 1976، p.67)

- Kay1981 كي:
انها اهداف سلوكية محددة نصف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد انها ضرورية للمهنة ليصبح الانسان اكثر فاعلية (في نشوان والشعوان، 104،1990)
- دركاوي 2011:
هي قدرة شخص ما على استعمال مكتسباته من اجل ممارسة وظيفة او حرفة او مهنة حسب متطلبات محددة ومعترف بها
- حمزاوي 1989:
انها القدرة على ممارسة عمل او مهنة او مجموعه من الاعمال نتيجة بعض العناصر مثل: المؤهل ، الخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية وتطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة والقيام ببحوث علمية ونشر نتيجتها (حمزاوي، 461،1989)
- حنفي 2006:
انها مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات جديدة داخل اطار حقله المهني ، كما تتضمن تنظيم العمل وتخطيطه والقدرة على التكيف مع نشاطات غير عادية (حنفي، 224،2006)
- بروشى 2016:
انها مجموعه من المعارف والمهارات المكتسبة من طرف الفرد لتوظيفها في وضعية مهنية دقيقة ومعقدة (ulrichsen،2016،p.12)
- يعقوب 2016:
انها محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة والممارسة في سياق مهني معين من اجل اداء وظيفة محددة بكفاية وفاعلية(يعقوب،2016،56)
اما التعريف النظري الذي خرجت به الباحثة لمفهوم الكفاءة المهنية هو:

انها مفهوم عام يشمل قدرة الشخص على استعمال المهارات والمعارف الشخصية المكتسبة من اجل اداء وظيفة او مهنة حسب متطلبات محددة ومعترف بها في بيئة العمل بكفاءة وفاعلية بحيث يعطي لها صفة القبول.

ثانياً: القيادة الادارية leadership management

وقد عرفها كلا من

- الشماع 2000:

انها الموهبة الاجتماعية التي يتمتع بها المدير القائد للحصول على افضل اداء ممكن من قبل المرؤوسين (الشماع، 2000، 253)

- البدرى 2001:

انها مجموعة العمليات القيادية التنفيذية التي تتم عن طريق العمل الجماعي التضامني الساعي الى توفير المناخ الفكري والنفسي والمادي المناسب الذي يحفز الهمم ويبعث الرغبة في العمل من اجل تحقيق اهداف مشتركة تخدم المؤسسة التعليمية (البدرى، 2001، 70)

- فلية وعبد المجيد 2005:

انها العمل باستمرار التأثير في الافراد واقناعهم بقبول العمل من اجل تحقيق اهداف المؤسسة وفقاً للاسلوب الذي يحدده القائد (فلية وعبد المجيد، 2005، 254)

- سلامة 2007:

انها العمل الذي يؤثر في نشاط الجماعة بتوجيه نشاطاتها نحو تحقيق هدف والسعي للوصول اليه في ظل اطار علمي وانساني (سلامة، 2007، 6)

اما التعريف النظري الذي خرجت به الباحثة للقيادات الادارية هو:

انها قدرة التأثير في الناس افراداً وجماعات واقناعهم بقبول العمل من خلال توفير المناخ الفكري والنفسي والمادي الذي يحفزهم على الرغبة في العمل من اجل تحقيق اهداف مشتركة تخدم المؤسسة التعليمية وحاجات افرادها .

الفصل الثاني

الاطار النظري

النظريات التي فسرت مفهوم الكفاءة المهنية

- نظرية باندورا 1977: Bandura

يرى باندورا ان الكفاءة هي القدرة على تنظيم سلسلة من الاعمال الضرورية وتنفيذها لتحقيق انجاز معين. وقد حاول باندورا وعلى مدى سنوات وضع الاسس الفلسفية والنظرية لمفهوم الكفاءة الذي ينطلق من عدة افتراضات :

1- ان الناس يمتلكون قدرات قوية على الترميز التي تجعلهم قادرين على تشكيل نماذج من الخبرة وتطوير الافعال الابداعية والاختبار لهذه الافعال يظهر عن طريق التنبؤ بالنتائج وايصال الافكار المعقدة والخبرات الى الاخرين .

2- معظم السلوكيات هي غرضية وموجهة نحو غاية وتسترشد عن طريق التنبؤ والتخطيط ، وهذه القدرة على السلوك تعتمد على القدرة في الترميز ، اي ان المادة المراد تعلمها لا بد من ان توضع لها رموزا او تخزن لوقت حدوث الاستجابة.

3- ان الناس هم عاكسون لذواتهم وقادرون على تحليل افكارهم وخبراتهم الخاصة بهم.

4- ان الاحداث البيئية والعوامل الشخصية الداخلية كالمعرفة والانفعالات والتغيرات البيولوجية والسلوك تعد تاثيرات متفاعلة فيما بينها وبهذا فأن الافراد يستجيبون معرفيا" وسلوكيا" وبشكل فاعل تجاه الاحداث البيئية، ولكن الاهم انهم عن طريق المعرفة يمارسون السيطرة على سلوكهم الخاص الذي لايؤثر في البيئة فقط ، وانما في الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية وهذا مايسميه (باندورا) بالحمية المتبادلة. وللعمليات العقلية دور كبير في السلوك اذ يرى باندورا ان الوظيفة الكبرى للافكار هي تمكين الفرد من التنبؤ

بالاحداث وتطويره لطرائق تساعد في السيطرة على ما يحدث في حياته
(العسكري، 2008، 59)

5- ان سلوكنا منظم الى درجة كبيرة على اساس النتائج المتوقعه في ضوء مراقبتنا او ملاحظتنا لما يفعله الاخرون وليس بالضرورة ان يتشكل سلوكنا على اساس ما نحصل عليه من تعزيزات.

6- ان التعلم الاجتماعي المعرفي هو نشاط ذهني يتمثل في نظام معالجة المعلومات التي تتحول من معرفة ومعلومات حول بنية الفعل والاحداث الى تمثيلات رمزية تعمل كموجهات للاداء ويكون التعلم نشطا" عن طريق اداء ما (عبيد، 2006، 29).

وتؤكد نظرية الكفاءة (لباندورا) على اهمية ثلاثة عناصر معرفية تعد اساسية في تحديد انواع النشاطات التي يقوم بها الافراد وهي ايضا" تحدد درجة السيطرة والمواجهة والتغلب على الصعاب وهذه العناصر هي:

1- توقع الجهد Effort Expectancy:

ويعني اعتقاد الفرد بان ما يمتلكه من قدرات واحكام ومعلومات يمكن توظيفها للنجاح في اداء معين والحصول على نتيجة معينة.

2- توقع الاداء performance Expectancy:

وهو اعتقاد الفرد ان مستوى معين من السلوك سوف يقود الى نتيجة معينة وغالبا ما يرتبط هذا العمل بكل انواع النشاطات التي يقوم بها الفرد فعلا".

3- توقع النتيجة outcome Expectancy:

اعتقاد الفرد بالنتائج المستحصلة التي تتمثل بميل الفرد في ارجاع اسباب النتائج المفضلة والمرغوب فيها الى ذاته والنتائج غير المرغوب فيها الى عوامل خارجية .

وبذلك يؤكد باندورا ان سلوك الفرد هو سلسلة من العلاقات وعلى النحو

الاتي:

1- ان الفرد يؤدي الجهد متوقعا ان يؤدي ذلك لتحسين الاداء او السلوك الناتج عنه.

2- اذا تم تحسين الاداء او السلوك فان الفرد يتوقع ان يتم تقديره

3- واذا تم تقديره فانه يتوقع ان يشبع هذا التقدير احتياجات ذاتيه (المانع،2005،37)

ويضع باندورا توكيدا" خاصا" على دور المحددات المعرفية في السلوك ، اذ يرى ان كفاءتنا المعرفية العالية غالبا ما تحدد اتجاهات افعالنا فنحن نتمثل الاحداث الخارجية شكل رمزي ثم نستعملها بصورة لفظية او بتمثيلات شكلية صورية ، ونحدد مسارات سلوكنا في ضوء هذه العملية المعرفية ، وندرك الاحداث قبل وقوعها فنحور افعالنا وفقا" لاحتمالات توقعاتنا ، وهذا يعني ان عملياتنا العقلية العالية تمكننا من اداء سلوكنا الحاضر والمتوقع. (-p.2 Bandura،1971،3)

- نظرية الهدف المنجز لنيكولز 1984Nicolis:

تفترض هذه النظرية ان الهدف الرئيس للفرد في سياق الانجاز والوصول الى الطوحات والرغبات هي استعراض المستويات العليا من الكفاءة ، ويمكن للأفراد الحصول على توجهات واهداف مختلفة والتي بدورها تساعد في تحديد فكرة الفرد للكفاءة في مجال تحقيق الانجاز والنتيجة التي توجت في تحقيق الهدف الذي يمتلكه الفرد سوف يؤثر على تقويم رد فعل الانجاز وبذلك فهو يؤثر على استثمار الموارد الشخصية مثل الجهد والموهبة (Sternberg،2001،P.2)

الفصل الثالث

اجراءات البحث

اولا: مجتمع البحث

تحدد مجتمع البحث الحالي بمنتسبي مؤسسات وزارة التعليم العالي من القيادات الادارية حيث بلغ المجموع الكلي(4387)للعام الدراسي (2019- 2020).

ثانيا: عينة البحث

تتكون عينة البحث من(125) منتسب ومنتسبة من القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي ، اختيروا بالطريقة العشوائية للعام الدراسي (2019- 2020)

1- بناء المقياس:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة قامت الباحثة ببناء مقياس الكفاءة

الادارية

2- تطبيق المقياس:

طبق المقياس على العينة البالغ عددها (125) منتسب ومنتسبة ، وقد تم تفرغ الاجابات على فقرات المقياس وخضعت للتحليل الاحصائي عن طريق الحقيبة الاحصائية (spss)

3- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

قامت الباحثة باخضاع اجابات العينة على فقرات مقياس الكفاءة المهنية

للتحليل الاحصائي.

*القوة التمييزية للفقرات ItemDiscrimination

نعني بتمييز الفقرات قدرتها على التمييز بين الافراد الحاصلين على درجات مرتفعة وبين من يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس بهدف استبعاد

الفقرات التي لا تميز بين المحبيين والابقاء على الفقرات التي تميز بينهم (الظاهر واخرون، 129، 1999)

تم حساب قوة تمييز الفقرات بعد ترتيب الدرجات من اعلى الى ادنى درجة، وتم اختيار (27%) العلى من الدرجات الكلية للمقياس واختيار (27%) الدنيا من الدرجات الكلية للمقياس ، وقد اشتملت المجموعتان على (64) منتسب ومنتسبة موزعين بالتساوي على المجموعتين المتطرفتين، وبعد حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وجدت الباحثة ان جميع الفقرات تتمتع بتمييز عال والجدول رقم (1) يوضح ذلك

جدول (1)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة المهنية للقيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي

القيمة التائية	المجموعه الدنيا		المجموعه العلى		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
10.43	0.82	2.41	0.23	3.94	1
11.10	0.52	2.70	0.32	3.88	2
11.17	0.67	2.70	0.00	4.00	3
6.63	0.88	2.64	0.43	3.76	4
9.70	0.82	2.41	0.32	3.88	5
10.97	0.74	2.41	0.28	3.91	6
11.41	0.69	2.64	0.00	4.00	7
12.13	0.55	2.76	0.17	3.97	8
5.65	0.94	2.88	0.40	3.88	9
13.61	0.68	2.32	0.17	3.97	10
9.03	0.85	2.55	0.23	3.94	11
13.39	0.65	2.41	0.17	3.97	12
14.71	0.70	2.14	0.17	3.97	13
14.95	0.65	2.14	0.23	3.94	14
10.58	0.65	2.61	0.28	3.91	15

5.66	0.76	2.88	0.53	3.79	16
5.26	0.67	2.70	0.61	3.52	17
9.73	0.70	2.52	0.35	3.85	18
10.97	0.60	2.41	0.41	3.79	19
11.75	0.70	2.44	0.23	3.94	20
7.05	0.74	2.85	0.35	3.85	21
5.83	0.64	3.11	0.35	3.85	22
5.72	0.55	3.00	0.46	3.70	23
10.29	0.60	2.85	0.17	3.97	24
10.85	0.78	2.47	0.17	3.97	25

مؤشرات صدق وثبات مقياس الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي

اولا: الصدق validity

يعد الصدق من الخصائص السايكومترية المهمة في بناء مقياس نفسي ، والمقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من اجلها (Stanly and Hopkins1972) وقد تحقق في مقياس الكفاءة المهنية نوعان من الصدق هما:-

1- الصدق الظاهري:

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعه من المختصين في علم النفس للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Allen and Yen،1979،p.46)

2- الصدق البنائي construct validity:

ويقصد به تحليل درجات المقياس استنادا الى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها ويعد المقياس الحالي صادق بنائيا اذا كانت المعلومات التي يزودنا بها تعكس مفهوم الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي. وقد تحقق ذلك من خلال:

1- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية مباشرة من خلال ارتباطها بدرجات الافراد على الفقرات وهذا يعني ان الفقرة تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية. وفي ضوء هذا المؤشر تم الابقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجتها بالدرجة الكلية دالة معنويا (Anastasia، 1976،p.159) والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقا بنائيا . والصدق البنائي يعتبر متوافرا في مقياس الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي على وفق مؤشرات درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية للقيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.84	14	0.77	1
0.74	15	0.70	2
0.94	16	0.66	3
0.56	17	0.55	4
0.77	18	0.66	5
0.67	19	0.78	6
0.81	20	0.80	7
0.65	21	0.81	8
0.64	22	0.53	9
0.66	23	0.81	10
0.64	24	0.77	11
0.78	25	0.83	12
		0.83	13

معاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (124)

ثانياً: الثبات Reliability

ثبات درجات المقياس يعني مدى خلوها من الأخطاء التي تشوب القياس، أي مدى قياس الاداة للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها ، فدرجات المقياس تكون ثابتة اذا كان المقياس يقيس سمة معينة قياساً متسقاً في الظروف المتباينة التي قد تؤدي الى اخطاء القياس . فالثبات يعني الاتساق او الدقة في القياس (علام، 2006، 131)

طريقة الفا كرونباخ coefficient consistency Alfa:

تعتمد هذه الطريقة على اتساق الفرد من فقرة الى اخرى ، حيث بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة للمقياس (0.95)، نجد ان ثبات المقياس الحالي يعد ثبات عال .
الوصف النهائي لمقياس الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي .

بعد اجراء التحليل الاحصائي للمقياس من (تمييز وصدق الفقرات) واستخراج الثبات، قامت الباحثة بتجهيز مقياس الكفاءة المهنية بصورته النهائية (ملحق/ رقم 2) وذلك لتطبيقه على عينة التطبيق النهائي لغرض الكشف عن الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي .

عينة التطبيق النهائي:-

تكونت عينة التطبيق النهائي للكشف عن الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي من (125) منتسب ومنتسبة من منتسبي مؤسسات التعليم العالي بطريقة عشوائية للعام (2019 - 2020)

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

لقد صمم هذا البحث لتحقيق عدد من الاهداف كان اولها:

1- تعرف الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي عن طريق اعداد مقياس لهذا الغرض.

فقد اظهرت نتائج البحث ان متوسط درجات العينة المشمولين بالبحث في مقياس الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي (83.36) درجة و بانحراف معياري مقداره (13.42) درجة ، وعند مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (62.5) درجة ، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (17.37) درجة وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) مما يشير الى ان عينة البحث لديها كفاءة مهنية في عملها الاداري والدول (3) يوضح ذلك

جدول (3)

الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لمقياس الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0.05	1.96	17.37	62.5	13.42	83.36	125

2- التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي تبعا لمتغير النوع (ذكور - اناث).

لقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددهم (48) ذكر على مقياس الكفاءة المهنية (88.87) درجة و بانحراف معياري (16.99)، بينما

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات عينة الاناث البالغ عددهن (77) انثى على المقياس نفسه (85.04) درجة وانحراف معياري مقداره (20.94) درجة ، وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (1.03) درجة وهي غير ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) وهذا يشير الى ان لافرق في الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية من منتسبي مؤسسات التعليم العالي من الذكور والاناث والجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4)

الفروق في الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي وفقا لمتغير النوع (ذكور - اناث)

ت	العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					الجدولية	المحسوبة	
1	ذكر	48	88.87	16.99	1.03	1.96	0.05
2	انثى	77	85.04	20.94			

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة توصي الباحثة بعدد من التوصيات التي من الممكن ان تساعد في رفع الكفاءة المهنية لدى القيادات الادارية العاملين في مؤسسات التعليم العالي

1- ضرورة العمل على عقد دورات تدريبية متخصصة للقيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي كلما امكن ذلك كل في مجال عمله يشارك فيها نخبة من اساتذة الجامعات المتخصصين وذلك لطرح كل ما هو جديد بالادارة ووظائفها من اجل الارتقاء بمستوى اداء تلك القيادات .

المصادر العربية:

- 1- بحر ، يوسف عبد عطية ويوسف حسين عاشور(2009): اثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات (دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة) رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- 2- النوشان ، علي (2003): ضغوط العمل واثرها على عملية اتخاذ القرارات ، دراسة مسحية على القيادات الادارية في عدد من الاجهزة الامنية والمدنية في مدينة الرياض ، رسالة غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض، السعودية.
- 3- البدرى، طارق عبد الحميد (2001): الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة، عمان.
- 4- الخطيب، احمد ومعاينة عادل(2006): الادارة الابداعية للجامعات ، عالم الكتب الحديث ، اربد، الاردن.
- 5- عبيدات، زهاء الدين(2001): القيادة والادارة التربوية في الاسلام ، دار البيارق، عمان.
- 6- مطاوع، ابراهيم عصمت(2003): الادارة التربوية في الوطن العربي ، مكتبة النهضة ، القاهرة.
- 7- صبيح، فتحي احمد(1990): ادارة التعليم العالي بالصفة الغربية وقطاع، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ، جامعة المنصورة، القاهرة.
- 8- بنجر، فوزي صالح(1993): الاشراف التربوي ودوره في تنمية الكفايات لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، المؤتمر الثاني لاعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ، الكتاب العلمي ، الجزء الرابع، جامعة ام القرى .
- 9- حمزاوي، رياض امين (1989): تقويم كفاية المعلم في مراحل التعليم في دول الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- 10- نشوان ، يعقوب والشعوان عبد الرحمن (1990): الكفايات التعليمية لطلبة كلية التربية بالمملكة العربية السعودية ، مجلة جامعة الملك سعود ، العدد الثاني والعشرون.
- 11- دهام ، رقية (2016): تنمية الكفاءات واثرها على الميزة التنافسية في المؤسسات الجزائرية (دراسة ميدانية)بالمؤسسة الوطنية لاستغلال الفوسفات) رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة العربي التسي - تبسة ، الجزائر .
- 12- العمري، بسام (1999): اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية نحو اداء رؤساء الاقسام الاكاديمية ، مجلة دراسات في العلوم التربوية ، العدد الثاني، عمان، الاردن.
- 13- منصورى، كمال وقريشى محمد(2016): تقييم الكفاءة المهنية لاعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الاكاديمي ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد (6).
- 14- يعقوب، المسوس(2016): تقييم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الادارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، دراسة ميدانية ميدانية على عينه من الاساتذة الاداريين والطلبة (اطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية العلوم الاحتماعية ، جامعة وهران، الجزائر .
- 15- حنفي ، عبد الغفار(2006): اساليب ادارة منظمات الاعمال ، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر .