

Artical History

Received
22.12.2019

Accepted
10.01.2020

Available Online
31.01..2020.

**THE LEVEL OF PRACTICE OF ACADEMIC
LEADERS AT JORDANIAN UNIVERSITIES FOR
GLOBAL LEADERSHIP SKILLS**

Mohammed Falah Ali KHAWALDEH¹

Abstract

The aim of this study was to investigate the level of practice of academic leaders at Jordanian universities for global leadership skills. To achieve the purpose of the study, the researcher followed the descriptive approach. The sample of the study comprised (94) faculty members, and a questionnaire of global leadership skills was constructed consisting of seven dimensions: culture, Global vision, Global Strategic Planning, Global Human Resources, Global Organization Structure, Global Learning, Global Operations, Global Mentality). The results revealed that the level of staff assessment of the level of global leadership skills is weak for all dimensions

Keywords: Academic Leaderships, Global Leadership Skill, Jordanian Universities.

¹ The World Islamic Sciences and Education University, m.khawaldeh64@yahoo.com

درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية لمهارات القيادة العالمية

الدكتور محمد فلاح علي خوالدة

جامعة العلوم الإسلامية العالمية - عمان - الأردن

الملخص

هدفت هذه الدراسة الكشف عن مستوى درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية لمهارات القيادة العالمية، ولتحقيق هدف الدراسة، جرى الاعتماد على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (94) عضو هيئة تدريس، كما جرى بناء استبانة لمهارات القيادة العالمية، وتكونت من سبعة أبعاد هي: (الثقافة، والرؤية العالمية، التخطيط الاستراتيجي العالمي، الموارد البشرية العالمية، الهيكلة التنظيمية العالمية، التعلم العالمي، العمليات العالمية، العقلية العالمية) وكشفت النتائج عن أن مستوى تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى مهارات القيادة العالمية ضعيفا ولجميع الأبعاد.

الكلمات المفتاحية: القيادات الأكاديمية، الجامعات الأردنية، مهارات القيادة العالمية.

المقدمة:

تواجه مؤسسات التعليم العالي اليوم تحديات عظيمة، مما أدى إلى حدوث تغيرات على كافة الأصعدة الاقتصادية والتربوية والسياسية والاجتماعية والثقافية ولم يعد العالم كما كان، بل أصبح لا شيء فيه ثابتاً إلا التغيير ذاته، وهذا بلا شك يفرض وجود نموذج قيادي عالمي قادر على العمل في مثل هذه البيئية العالمية، والتكيف مع أبعادها المختلفة.

ومن أبرز تداعيات العولمة على التعليم العالي ما حددته الوثيقة التوجيهية لليونسكو (UNESCO, 2004) في بروز أطراف جديدة تقوم بتوفير التعليم مثل الشركات المتعددة الجنسيات، وجامعات الشركات، وشركات وسائل الإعلام، وظهور أشكال جديدة لتوفير التعليم عن بعد، والتعليم الافتراضي، والتعليم وجهاً لوجه، وتنوع أكبر في المؤهلات والشهادات العلمية.

ومن خلال قراءات الباحث في أدبيات دراسته وجد أن الأبحاث التي تمت في هذا المجال في السنوات الأخيرة قد انتقلت من نماذج القيادة التقليدية إلى التركيز على ضرب جديد من القيادة وهو القيادة العالمية وفي هذا الصدد قام ماركاردت وبييرغر (Marquardt & Berger 2000) بوضع نموذجاً للقيادة العالمية وذلك بعد دراسة مستفيضة على عدد من المنظمات العالمية في الولايات المتحدة الأمريكية ويتكون هذا

النموذج من سبعة مهارات ينبغي أن يمتلكها القائد العالمي وهي خلق الثقافة والرؤية العالمية، والتخطيط الاستراتيجي العالمي، وتنمية الموارد البشرية العالمية، وإعداد العقلية العالمية، وإنشاء العمليات العالمية، وتعزيز الهيكل التنظيمية العالمية، وتعزيز التعلم العالمي، وقد أيد ذلك النموذج عدد من الدراسات ومنها دراسة ليفين (Leven, 2001) وولندفال وأرشباقي (Lundval & Archibugi, 2002) وقام بتطبيق هذا النموذج على مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية الباحث روبرتسون، (Robertson, 2005, p9) كونه نموذجاً مهماً لمواجهة التحديات المتنوعة للجامعات العالمية .

ولقد أثبتت العديد من الدراسات أهمية القيادة العالمية للمنظمات فقد أجرى قولدسميث، (Goldsmith 2003) دراسة لمعرفة مهارات فاعلية القيادة في (200) منظمة عالمية كانت إجابات العينة حول (72) عنصراً عن أيها أهم لفاعلية القيادة في الماضي، والحاضر، والمستقبل، فكانت النتيجة أنه في الماضي والحاضر لم تكن الاعتبارات العالمية من ضمن الإجابات، بينما في قيادة المستقبل كان هذا العنصر لدى أفراد العينة، مما يعني أن القيادة الفاعلة لا بد وأن تكون عالمية السمة في عصرنا الحاضر.

وترى لي، (Le, 2016) أنه لا بد من توفر السمات التالية للقائد العالمي وهي: التفكير العالمي، وتقدير التعدد الثقافي، وتطوير المهارات التقنية، وبناء التحالفات والشراكات

إن مؤسسات التعليم العالي يقع على عاتقها دور كبير في تلبية احتياجات المجتمع بل هي المحور الرئيس في الوفاء بمتطلبات التنمية المستدامة في ظل المتغيرات العالمية المتتالية، التي جعلت العالم يفتح بعضه على بعض، الأمر الذي أدى إلى تعزيز تزايد حدة المنافسة، فلم يعد يعترف إلا بالمؤسسة المتفوقة والمتميزة، فمؤسسات اليوم تواجه وبدرجة كبيرة تحديات ومخاطر – داخلية وخارجية – تهدد ليس فقط تحقيقها لأهدافها وغاياتها، بل تهدد وجودها في حد ذاته. الصالح، (2013). وفي نفس السياق يؤكد ملتون، (Milton, 2001, P.13) في دراسته، بقولهم: إن تحقيق تنافسية المؤسسات في القرن الحادي والعشرين سوف لا يستمد من امتلاك التكنولوجيا المتفوقة، ولكن بامتلاك الموارد البشرية العالمية. وانفق كل ومكارثي (McCarthy, 2010) (P95) وحسنزاده (Hassanzadeh, 2015) على أن القائد العالمي يمتلك العديد من المهارات، مثل الإبداع والابتكار والرؤى الطموحة، القدرة على فهم الآخر، الوعي الثقافي، القدرة على التكيف مع الثقافات المتعددة، والانفتاح العالمي، الفضول، الرغبة في التدريب المستمر، والثقة في قدراتهم على العمل والإنجاز، كما أنهم مستعدون دائماً لمواجهة سياقات غير مألوفة.

ويشير رويز، (Ruiz, 2013) في دراسته إلى أن الحاجة للقيادة العالمية أصبحت أكثر إلحاحاً بعد أن بات النظام العالمي مع حلول الألفية الثالثة كونياً بكل ما في هذه الكلمة من معنى، مما أوجب ضرورة صياغة نمط مختلف من القيادة، يمتلك نظرة شمولية متكاملة وإدراكاً للأبعاد العالمية، هذه القيادة من سماتها القدرة على التفكير والتطبيق عالمياً ومحلياً بنفس المعايير.

مهارات القيادة العالمية: Global Leadership Skills

إن الشكل الروتيني المتبع في تسيير شئون مؤسسات التعليم والأساليب والاجراءات التقليدية لم تعد من أهداف القيادات العالمية ، ولكنها أصبحت قيادات تعمل على توفير كل الإمكانيات في مختلف الظروف من أجل تحقيق الأهداف والابداع والتطوير في الوسائل والأساليب ومواجهة تحديات المستقبل واستشرافه ، البديري (2001م)، ص79. وتتميز القيادة العالمية في مؤسسات التعليم العالي بعدة مهارات تناولها العديد من الباحثين فقد أكد هوشان وجيرمي وكارلس (Huchan & Jeremy & Carless.2000) على المهارات الآتية للقيادة العالمية " التفكير العالمي ، ترقب الفرص ، الرؤية المشتركة ، تقدير التنوع ، تبني العمل الجماعي والمشاركة ، الرغبة في التغيير ، البراعة التكنولوجية ، تشجيع التحدي ، الرغبة في التميز ، ضمان رضا العملاء " ص 3 .

أما حريم (2009) ، فقد أشار إلى توفر المهارات التالية للقيادة العالمية في مؤسسات التعليم

1. التمكين: Empowerment . أي المشاركة في التأثير واتخاذ القرار .
2. البديهة . Intuition : ويعني توقع التغيرات مع التشخيص السليم للمواقف وبناء الثقة .
3. فهم الذات . Understanding: أي تحليل مواطن القوة والضعف للقائد .
4. الرؤية . Vision: وتعني المهارات العالية في وضع تصور للمنظمة ورسم خطط لذلك .
5. التوافق مع القيم . Value Conguence: وتعني العمل على إحداث الانسجام التام والتوافق بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين وقيمهم .

أما تصنيف منظمة أوكسفام البريطانية (Davies . 2006) فقد أكدت أن القائد العالمي يتصف بالمهارات التالية " يوسع دوائر محيطه ليشمل العالم ويؤدي دور المواطن العالمي ، يحترم التنوع الثقافي ، على وعي بالطريقة والكيفية التي يعمل بها العالم من النواحي السياسية والثقافية والاجتماعية والتقنية والبيئية ، المشاركة الفعالة على كافة المستويات المحلية والعالمية " (ص525). وفي نفس السياق يرى بيترسون (Peterson,2004) " أنه يجب أن يتسم القائد العالمي بالذكاء الثقافي : وهو القدرة على الانخراط ضمن منظومة من السلوكيات باستخدام مهارات معينة مثل اللغة ، ومهارات التعامل الشخصي ، وتحمل الغموض ، والمرونة ، وتعديل كل ذلك بشكل صحيح حتى يتواءم مع القيم والاتجاهات لدى المنظومة التي يعمل ويتفاعل معها " . ولقد صاغ بيترسون معادلة الذكاء الثقافي في الصيغة التالية : الذكاء الثقافي = المعرفة عبر الثقافات + الوعي بالذات + مهارات محددة (السلوكيات) .

وأكد كل من قوغل ، (2012م) ومكارثي (Mccarthy,2010) على المهارات التالية التي يجب أن يتحلى بها القائد العالمي وهي :

1. التحدث بطلاقة بأكثر من لغة .
2. التعامل بقدرة عالية مع المتغيرات القائمة المستجدة .
3. الذكاء الثقافي والاجتماعي .
4. التعامل مع الضغوط والمخاطر بطريقة ابداعية .
5. احترام المعتقدات المختلفة وفهمها .
6. التعامل مع أفراد مختلفي التوجهات.

7. مستعدون دائماً لمواجهة سياقات غير مألوفة .
ومن زاوية ومنظور آخر يؤكد الحجري (2011م) أن امتلاك القادة لمهارات القيادة العالمية تمكنهم من إضفاء البعد العالمي وتوظيفه في برامج وخطط وأنشطة الجامعات التي يقودونها مما يجعل تلك الجامعات أكثر أهمية في تشكيل الجامعات النخبة ذات التصنيفات العالمية .

وتعتبر أهم المهارات للقيادة العالمية هي تلك التي توصل لها كل من ماركاردت وبييرغر (Marquardt&Berger2000) بعد دراسات مستقيضة في مؤسسات مختلفة من دول العالم المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية ، وأكد هذه الدراسة كل من ليفين (Leven,2001) وقام بتطبيقها على مؤسسات التعليم العالي الباحث روبرتسون ، (Robertson,2005) وهي:

1. خلق الثقافة والرؤية العالمية
2. التخطيط الاستراتيجي العالمي
3. تنمية الموارد البشرية العالمية
4. إعداد العقليات العالمية
5. إنشاء العمليات العالمية
6. تعزيز الهيكل التنظيمية العالمية
7. تعزيز التعلم العالمي

ومن خلال الطرح السابق لمهارات وسمات القيادة العالمية يرى الباحث أنه يمكن تصنيف هذه المهارات إلى أربع مجموعات كالتالي :-
أولاً / المهارات المتعلقة بالناحية الشخصية : كالذكاء والاتزان ، والموضوعية ، والابداع ، وامتلاك الرؤية النقدية ، والتفكير العالمي ، والتفكير الخيالي الواسع .
ثانياً/ المهارات المتعلقة بالناحية المهنية : كامتلاك اتجاهات إيجابية نحو العمل القيادي ، وامتلاك رؤية استراتيجية ومنظماتية ، وامتلاك المعارف العالمية التي تمكنه من إجادة التواصل بأكثر من لغة .
ثالثاً / المهارات المتعلقة بالناحية التقنية : ومنها الامام المتقن بوسائل التواصل والتقنيات الحديثة .

رابعاً / المهارات المتعلقة بالناحية البيئية : ومن أهمها امتلاكه للقدرة الفائقة في جعل البيئة التعليمية بيئة ايجابية يسودها الأمان والابداع ومنفتحة على المجتمعات الخارجية . وكل تلك المهارات تتكامل مع بعضها لتمكن القيادة من المضي قدماً نحو المنافسة ، ومواكبة المستجدات الكونية واستيعابها واستغلال كل الخبرات والإمكانات وتوظيفها التوظيف السليم للوصول بمؤسسات التعليم العالي إلى العالمية .

إن هذا في مجمله يقودنا لمواجهة الحقيقة القائمة أمامنا خصوصاً في ظل تداعيات العولمة ، وتدويل التعليم ، وخصصته ، واقتصاد المعرفة ، وظهور المعايير العالمية في الأداء والمنتجات ، والتقدم التقني والمعلوماتي ، ووجود الجامعات متعددة الجنسيات والتنوع الثقافي للموارد البشرية وتنامي المنافسة العالمية ، مما يستلزم تجاه هذه المتغيرات العالمية ، سرعة التحرك والتعامل معها وتوجيهها لإعداد القائد العالمي ، متعدد الثقافات، ولما كان توفر نموذجاً لمهارات القيادة العالمية لدى القيادات

الأكاديمية تمكنهم من تحقيق تطوير الجامعات ومواكبة التطورات العالمية، ومواجهة التحديات المتنوعة التي تقف في طريق إقامة المؤسسات الجامعية ذات الصبغة العالمية . لذلك وفي ضوء الدلائل السابقة تبرز أهمية البحث في القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات الاردنية ومدى ممارسة مهاراتها وتوافر متطلباتها .

مشكلة البحث:

إن حاجة الجامعات الاردنية إلى نموذج جديد من القيادات الأكاديمية ذات الاتجاهات الفكرية الجديدة والمهارات المتميزة التي يحققون بها انجازات غير عادية في ظل تداعيات العولمة ونتائجها ، وتدويل التعليم ومبرراته ، والتي فرضت على الجامعات متطلبات عديدة حتى يتسنى لها البقاء على خريطة الفعل والتفاعل مع الآخرين . على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

ولقد أكدت العديد من الدراسات والمؤتمرات والتوصيات إلى الحاجة الماسة والضرورية إلى القيادة العالمية ,على أن القادة الحاليين الذين تناط بهم مسؤوليات دولية أوكون أصبحوا في حاجة ماسة إلى تزويدهم بمهارات إضافية جديدة لتمكينهم من مواجهة تحدي التعامل مع قضايا التنوع الديمغرافي (السكاني) غير المسبوقة وكذلك تمكينهم من الوفاء بالمعايير المنشودة منهم في العمل. وهو كذلك ما أكدته دراسة روبرتسون (Robertson,2005) أن التغيير السريع الذي يمر به العالم مما جعله قرية صغيرة يوجب على مؤسسات التعليم العالي أن تجد سبلاً للتكيف مع نمط الحياة الجديد وذلك بوجود قادة عالميين لديهم مهارات قيادية مختلفة . وما أكدته أيضا دراسة هاريس (Harris,2015) ، إلى أن مشاكل اليوم تتطلب المزيد من التعقيد المعرفي ومستويات أكبر مما كان عليه في الماضي ، الأمر الذي يجعلنا بحاجة إلى قادة عالميين .

وعلى صعيد آخر برهن مارشال، (Marshall,2015)، على أن القادة الأكاديميين بمثابة المحركات الرئيسية التي تقود التعليم العالي نحو العالمية وهو ما أكدته مجلس التعليم الأمريكي : أن القادة الأكاديميين العالميين يلعبون دوراً مهماً في عملية إضفاء البعد الدولي للتعليم(American Council on Education, 2011, P.24)

وكذلك ما نادى به إحدى توصيات ندوة الادارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي والمنعقدة في جامعة الملك خالد (1426هـ ص 417) بالقول أنه ينبغي على الجامعات الاردنية تبني استراتيجيات تكون قادرة على تحقيق الفاعلية والكفاءة الإدارية ذات المهارات العالمية .

وهو ما أكدته أيضاً بعض توصيات المؤتمر الدولي الثاني للتعليم العالي (2011م) (نظام الجامعات العالمية) وكان مما جاء في توصياته ما يلي: في عصر الثورة المعلوماتية والتنافس العالمي أصبح نظام الجامعات العالمية هو المحرك القادر على قيادة البيئة المحلية إلى الاقتصاد المعرفي من خلال توطين المعرفة العالمية وعولمة المعرفة الوطنية . وضرورة أن يعمل نظام الجامعات العالمية على المستويين الداخلي والخارجي في نفس الوقت وكذلك ما جاء ضمن توصيات دراسة الصالح (2012م) ، حيث أكدت الاهتمام بمبدأ العالمية في مؤسسات التعليم العالي. ص339

مشكلة البحث واسئلته :

- يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي :
1. ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية لمهارات القيادة العالمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث ؟
يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :
 1. التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية لمهارات القيادة العالمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث .

أهمية البحث:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

1. أنها تتناول موضوع تطوير مهارات القيادة العالمية التي هي جوهر العملية الإدارية والتي تركز عليها مختلف الأنشطة في المنظمات وخاصة في العصر الحديث الذي يتميز بمتغيراته وتحدياته العالمية .
2. تكتسب هذه الدراسة أهميتها من توجه الجامعات الأردنية في الوقت الحالي لتحقيق العالمية ، الأمر الذي يجعلها تضيء البعد الدولي على خططها وأهدافها وأنشطتها من خلال تطبيق مهارات القيادة العالمية .
3. تأتي هذه الدراسة متزامنة مع ما أطلقتته وزارة التعليم العالي ببرنامج الريادة العالمية في الجامعات الأردنية والذي من أهدافه وتوجهاته إضفاء البعد العالمي على سياسة وتطوير التعليم العالي والانتقال بالجامعات الأردنية من المحلية إلى العالمية .

حدود البحث ومحدداته :

يلتزم البحث بالحدود التالية :

1. الحدود الموضوعية : سيقصر البحث في هذه الدراسة على التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية لمهارات القيادة العالمية ، ومعرفة درجة أهميتها ، ومتطلبات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية وذلك في المهارات التي حددها ماركاردت وبييرغر (Marquardt & Berger, 2000)، في نموذجهما وهي:
 1. الثقافة والرؤية العالمية.
 2. التخطيط الاستراتيجي العالمي.
 3. الموارد البشرية العالمية.
 4. العقلية العالمية .
 5. العمليات العالمية.
 6. الهيكلية التنظيمية العالمية .
 7. التعلم العالمي .
2. الحدود المكانية :

سيتم تطبيق أداة البحث على خمس جامعات اردنية تمثل المناطق الخمس الرئيسية وهي على النحو التالي: الجامعة الأردنية، جامعة اليرموك، الجامعة الهاشمية، جامعة البلقاء التطبيقية.

3. الحدود البشرية :

سيتم تطبيق أداة البحث على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالجامعات السابقة. وعينة عشوائية من القيادات الأكاديمية بتلك الجامعات

4. الحدود الزمانية :

طبق هذا البحث خلال العام الدراسي 2019/2018م.

تعريف مصطلحات البحث اجرائيا:

القيادة العالمية : Global Leadership

يعرف الصالح (2012 م)، القيادة العالمية بأنها " اكساب القيادة طابع العالمية وجعل تطبيقها ونطاقها ومجال استخدامها عالمياً ، بحيث لا تختلف الممارسات القيادية التي تطبق في دولة ما عنها في دولة أخرى ، لكنها تتكيف حسب ظروف كل دولة وامكاناتها . " (ص18)

كما عرفها المذحجي (2012م) ، بأنها " الاساليب والاجراءات التي تتبعها القيادة في ضوء عولمة الإدارة ، عن طريق اعطاء مزيدا من الحرية الادارية والحد من الضوابط التنظيمية ، لكي تتمكن عن طريقها من التوازن بين ما هو محلي وعالمي . " (ص7)

كما عرفها برتل (whitaker, 2016) ،بأنها " عملية التأثير على الآخرين لتبني رؤية مشتركة من خلال الهياكل والاساليب التي تسهل التغيير الايجابي الذي يعزز النمو الفردي والجماعي في سياق يتسم - بقدر كبير من الاهمية - بمستويات مهمة من الانسيابية والتعقيد والتدفق والحضور الاجتماعي والثقافي . "

ويعرف الباحث القيادة الأكاديمية العالمية اجرائياً في هذا البحث بأنها "ممارسة القيادات الأكاديمية للمهارات التي حددها ماركاردت وبيرغر (Marquardt & Berger, 2000) وهي: خلق الثقافة والرؤية العالمية، والتخطيط الاستراتيجي العالمي، وتنمية الموارد البشرية العالمية، وإعداد العقلية العالمية، وإنشاء العمليات العالمية، وتعزيز الهيكلية التنظيمية العالمية، وتعزيز التعلم العالمي ، والتي تمكنهم من القدرة على التأثير والتفكير والتطبيق عالمياً ومحلياً بنفس المعايير والقيادة في بيئة تعليمية ملتزمة بالمعايير العالمية وبكفاءة عالية في التوظيف السليم لكل الامكانات المادية والبشرية والتقنية ، والانفتاح على المجتمع المحلي والعالمي للوصول بالجامعات الاردنية لمصاف الجامعات العالمية فكراً وأداءً مما يجعل لها القدرة على المنافسة والتفوق على المستوى العالمي . "

عرف أبو زعيتر (2009م) المهارة بأنها " أداء العمل بسرعة ودقة " ص 70

كما عرف شهاب (2009م) مهارات القيادة بأنها " ممارسات سلوكية وقابليات وقدرات متخصصة تتضمن الطرق والإجراءات والتقنيات اللازمة للتعامل مع كافة المواقف والأعمال الإدارية التي يوجهها القائد بكفاءة وفاعلية عالية وتتضمن مجالات (الذاتية ، الفنية ، الإنسانية ، الذهبية) " ص 16

ويعرف الباحث مهارات القيادة العالمية اجرائياً بأنها " سلسلة من السلوكيات والقدرات والممارسات التي تشكلها الديناميات اللازمة للقيادات الأكاديمية في الجامعات الاردنية لتكون فعالة في القرن ال 21، وتشمل تلك المهارات التي حددها كل من ماركاردت وبيرغر، Marquardt&Berger في نموذج القيادة العالمية وهي القدرة على خلق الثقافة والرؤية العالمية والتخطيط الاستراتيجي العالمي. وتطوير الموارد البشرية العالمية وإعداد العقلية العالمية وإنشاء العمليات العالمية وتعزيز الهيكل التنظيمية العالمية وتعزيز التعلم العالمي

الدراسات السابقة التي تناولت القيادة العالمية :

هناك نقص حاد في الدراسات السابقة التي تناولت القيادة العالمية على المستوى المحلي ، وهناك دراسات قليلة جداً ، على المستوى العربي ، وهذا يرجع لحدثة الموضوع على المستوى المحلي والعربي . أما في العالم الغربي والشرقي فهناك عدد من الدراسات التي تناولت القيادة العالمية سوف يقوم الباحث بالتعرف على أبرز المنهجيات والوقوف على نتائجها البحثية وقفة تحليلية ومن ثم الاستفادة منها ومقارنتها بهذه الدراسة وسوف يقوم الباحث بعرض الدراسات ذات العلاقة بدءاً بالأحدث ، وبعد ذلك يتم التعليق على هذه الدراسات لتبيان أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية ، والجوانب التي استفادة منها الدراسة الحالية ، وما تميزت به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة وذلك كالآتي :

دراسة ويتاكير ، (Whitakert, 2016) ، وهي دراسة تحليلية لواقع القيادة العالمية في التربية والتعليم ، وقد هدفت الدراسة لتحقيق غرضين هما " دراسة مجال تعليم القيادة العالمية بالمقارنة مع معايير التخصصات الأكاديمية ووصف مظاهر القيادة العالمية التعليمية في ثلاث مؤسسات للتعليم العالي ، وقد تم استخدام منهج الدراسة النوعية المتعددة الحالات ، وقد شكل الاستدلال الاستقرائي حجر الأساس للتحقيق حيث كان البحث استكشافياً ، حاول وصف طبيعة وتاريخ عدة برامج تمنح الدرجات العلمية ، كما استخدمت الدراسة أساليب نوعية صارمة ، والتي استخدمت مصادر متعددة لجمع البيانات والتي تم تحليلها من خلال استخدام برنامج التحليل النوعي بعد أن تم ترميزها، وكان من نتائج هذه الدراسة ظهور ثلاثة مواضيع هي البراغماتية ، والانبثاق المعضد سياسياً ، وتطوير البرامج . كما دعمت نتائج الدراسة فكرة تخلف القيادة العالمية بالرغم من ظهورها في مؤسسات التعليم العالي ، كما أوصت الدراسة بتصميم برامج أكثر مواءمة مع المنح الدراسية والنظرية التطبيقية للقيادة العالمية .

أما دراسة لي ، (Le,2016) فقد هدفت لتقييم القيمة التنبؤية لإحدى الأدوات القليلة المصادقة عليها لقياس القيادة العالمية ومخزون الكفاءات العالمية ، وقد تكونت عينة الدراسة من 433 طالباً من الطلاب الجامعيين وطلاب الدراسات العليا في الجامعات العامة الكبيرة ، والذين تم قياسهم عبر ثلاثة أبعاد قيادية عالمية رئيسية وهي بعد الإدارة الذاتية ، وبعد إدارة العلاقات ، وبعد إدارة الإدراك الحسي، وتم تحليل الارتباطات والعلاقات بين متغيرات التنبؤ والأداء والنتائج السلوكية من أجل اختبار الاعتدال ، كما تم استخدام التحليلات الانحدارية الهرمية الخطية المتعددة ، وكان من أهم نتائجها أن أثرت درجات الإدارة الذاتية وإدارة العلاقات بشكل عام على التقييمات التي يتلقاها المدراء ، وقد ارتبطت العلاقة الاجتماعية المرغوبة سلباً مع النتيجة الإجمالية التي قدمها اقرانهم ، فالأفراد الذي تعرضوا للتعدد الثقافي خلال عملهم حققوا درجات عالية في مجال إدارة العلاقات وكفاءات القيادة العالمية الشاملة ، كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود شعور قوي بالذات ومهارات العلاقات الجيدة اضافة إلى مساعدة الأفراد للمشاركة في النشاط والمساهمة في الحالات التي تتطلب مهارات القيادة العالمية .

وتتناول دراسة سيرنيا ، (Cernea, 2016) الكيفية التي يمكن لها زيادة وتطوير فعالية القيادة العالمية. ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين فعالية القيادة العالمية وسلوكيات الكفاءات الديناميكية ، والسمات الشخصية ، والخبرة عبر الثقافية وباستخدام المنهجية عبر الثقافية قام الباحث بمقارنة النتائج التي حصلت عليها الدراسات السابقة ذات العلاقة والتي تعلقت بالمدراء الامريكيين والاوروبيين .وتكونت عينة الدراسة مكونة من 116 قائداً ، وكان من نتائج الدراسة أن صفة القبول لها أثراً كبيراً في التسامح مع حالات الغموض ، وكانت هذه النتيجة تختلف عن النتيجة التي توصلت لها الدراسات السابقة ذات العلاقة بهذه الدراسة ، وبالنسبة للقيادة العالميين الأوروبيين فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الخبرات عبر الثقافة ، والبطالة لم تؤثر تأثيراً كبيراً على الكفاءات المتعلقة بالتباين الثقافي الديناميكي ، كما اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات ذات العلاقة في أن التدريب والاختيار عاملان ضروريان لضمان فعالية القيادة العالمية .

بينما ركزت دراسة هاريس ، (Harris, 2015) ، على تحديد القيادة العالمية الجاهزة بدقة لمؤسسات التعليم العالي ، وتطوير مقياس موثوق فيه وصالح لقياس هذا البناء المتعدد الأبعاد ، كما عالجت الدراسة الطلب المتفاوت على القيادات الجاهزة عالمياً وعدم وجود طريقة قابلة للقياس لتقييم الجاهزية العالمية لخريجي الجامعات ، وقد استخدمت الدراسة استبانة مكونة من 119 عنصر كأداة لجمع المعلومات والتعرف على تصورات طلاب البكالوريوس في السنة النهائية في جامعات الولايات المتحدة الأمريكية ، كما استخدمت الدراسة تحليل العوامل الاستكشافية لإنشاء صلاحية البنى الأولية ، واستخدمت كذلك الانحدار المتعدد لتقييم 44 متغيراً مستقلاً وبناء القيادة العالمية الجاهزة ، ولقد ساعد تحليل العوامل الاستكشافية على تحدد العوامل القوية التحمل من ستة أقسام فرعية : التواصل الفعال بين الثقافات ، وتطوير القيادة ، والذكاء العاطفي العالمي ، والكفاءة العالمية والثقافية ، والتعاطف ، والقدرة على التغيير الاجتماعي ، وقد تم تقييم موثوقية المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ ، وتم تخفيض المقاييس الفرعية من ثمانية مقاييس إلى ستة مقاييس ، من 762 مقبولة ، إلى 881 ممتازة ، كما تم استخدام الانحدار المتعدد لتحليل العلاقات بين 44 متغيراً مستقلاً والتي تمثلت في التجارب الجماعية ، وكان من نتائج الدراسة ظهور

سبعة وعشرون بنداً ذات دلالة احصائية أو سلبية مع المتغيرات الستة التي تقيس القيادة الجاهزة العالمية .

وهدفت دراسة مارشال ، (Marshall, 2015) ، لاستقصاء ممارسات القيادة العالمية التي يطبقها أعضاء هيئة التدريس بكليات التعليم العالي في ثمان ولايات مختلفة من ولايات أمريكا والذين سبق أن تقلدوا أدواراً قيادية في بيئة عمل عالمية . وبادئ ذي بدء وجهت أربعة أسئلة بحثية رئيسية لاستقصاء ممارسات شخصية وأكاديمية يطبقها أعضاء هيئة التدريس الناجحون ، وقد تم عن قصد استخدام عينة كرة الثلج عينة مرجعية لعملية الاختيار ، وأستخدم الباحث المقابلات الشخصية مع المشاركين حيث تمت مقابلة المشاركين الذين يتناسبون مع هدف الدراسة ، وأستخدم الباحث الاسئلة المفتوحة والمغلقة ، كما أنه تم اجراء المقابلة وفقاً لبروتوكول محدد تم تصميمه وفقاً للإطار النظري ، وقد هدفت الأسئلة لمعرفة ومعايشة المشاركين لواقعهم حيث كان الباحث متواجداً أثناء إجراء المقابلة الشخصية التي استمرت الواحدة منها بين 30-90 دقيقة . وقد كان من نتائج هذه الدراسة أن القادة التعليميين العالميين الناجحين يطبقون ما يعرف بممارسات التعاطف الانساني ، والتواصل الذي يتسم بالشفافية والصراحة ، والاحترام ، ومعايير النسبية الاثنية . كما توصلت الدراسة إلى أن من الممارسات العلمية التي تمكن القادة التعليميين العالميين من التواصل عبر الثقافات عن طريق قراءة الآداب العالمية وانشاء شبكات التواصل والتكيف والتعاون ومساعدة الاخرين على النجاح وقد مكنت هذه الممارسات الشخصية والعملية أيضاً أعضاء هيئة التعليم العالي من القيادة بنجاح في بيئة عالمية ، والتغلب على التحديات ومن ثم المساهمة في استيعاب وتطوير مفهوم مبدأ العالمية الشاملة .

وركزت دراسة حسنزاده (Hassanzadeh, 2015) على معرفة كفايات القيادة العالمية التي يحتاجها القادة الأكاديميون في مؤسسات التعليم العالي ، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الكيفي، وتم جمع البيانات من خلال المقابلة التي اجرتها الباحثة مع كبار القادة السابقين والحاليين في بعض الجامعات البحثية الماليزية ، ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك سبع كفايات للقادة العالميين وهي: الادراك والوعي الثقافي العالمي، والعقلية والتصور العالمي، والتعلم من التجارب والخبرات، وتطوير واحتواء العلاقات، والتواصل والعادات والمواقف، والمعارف والمهارات ، كما تناولت الدراسة أيضاً أهمية ووصف وتحديد الكفايات العالمية ، كما بينت الدراسة أهمية هذه الكفايات خصوصاً مع التسارع الكبير للعولمة ، وضرورة التبادل بينها وبين القيادة المحلية ، كما سلطت الدراسة الأضواء على الايقاع السريع للعولمة وأثرها على ايجاد كفايات عالمية وقادة عالميين

وهدفت دراسة سالتسمان ، (Saltsman, 2014) ، إلى استقصاء أثر البرامج التعليمية في تنمية كفاءات القيادة العالمية ، واستخدمت منهج دراسة الحالة لفهم أفضل في كيفية تطبيق أرباب العمل لكفاءات القيادة العالمية ، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع المعلومات وذلك باستقصاء تصورات 714 قائداً مرتبطة بمواضيع برنامج تطوير كفاءات القيادة العالمية لدى المؤسسة والمهارات الفعلية التي يحتاجونها لتنمية كفاءاتهم في الجوانب التطبيقية من مجال عملهم ، كما استخدمت المقابلات الشخصية مع 14 شخصاً ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً تكملياً بين الأدبيات المتعلقة بكفاءات القيادة العالمية والأطر النظرية المرتبطة بالقيادة والتعلم.

أما دراسة رويز ، (Ruiz, 2013) ، فقد هدفت إلى تطوير الانطباع العام عن مسؤولي الجامعة في أمريكا الوسطى على أساس المهنية والشخصية والتصورات والخبرات التي تعمل مع البرامج الدولية ، كما هدفت إلى وصف تنوع القيادة الدولية ودراسة البرامج في الخارج والاتفاقيات التعاونية المتاحة لطلاب المرحلة الجامعية في أمريكا الوسطى ، كما هدفت الدراسة على وجه التحديد الخلفية الأكاديمية للقيادة الأكاديمية في الجامعات ودورهم في تأسيس برامج الدراسة في الخارج والاتفاقيات التعاونية مع المؤسسات الأكاديمية في جميع أنحاء العالم. استخدمت الدراسة طريقة المسح الإلكتروني الوصفي لجمع البيانات من مجموعة من مديري الجامعات الذين يعملون في البرامج الدولية في أمريكا الوسطى ، ويمكن لمديري الجامعات اختيار النسخة اللغوية الانجليزية أو الإسبانية ، وتم جمع البيانات عن طريق الاتصال ب 885 مسؤلواً ، بينما قام 32% من المدراء باستكمال المسح الإلكتروني وتقديمه . وقد تكون الدراسة من مجموعة من مديري الجامعات الذين يعملون في الدول الآتية: هندراوس ، وغواتيمالا ، والسلفادور ، ونيكاراغوا ، وكوستاريكا ، وبنما ، وبليز . وتشير نتائج الدراسة إلى أن مديري الجامعات التنفيذيين لديهم شهادات عليا ، وخبرات أكاديمية ، وقدرات لغوية ، ويستطيعون إنشاء برامج دراسية استثنائية في الخارج ، ويرمون الاتفاقيات التعاونية مع المؤسسات في جميع أنحاء العالم . كما كان من نتائجها أن أغلب أنماط الدراسة في الخارج صممت من قبل المدراء لتقديم خبرات أكاديمية للطلاب وفرص التدريب واجراء البحوث والخبرات وتعلم مهارات اللغات الأجنبية ، بالإضافة إلى أن المدراء ساعدوا في ابرام اتفاقيات دولية تعاونية لتحسين جودة التعليم في برامج العلوم والتكنولوجيا ، وقد ابرم هؤلاء المدراء على اتفاقيات فريدة لمنحها للطلاب الجامعيين مع المنح الدراسية الأخرى . كما أن من نتائج هذه الدراسة ان مديري الجامعات قد بذلوا جهدهم واهتمامهم لتأسيس برامج التعليم للدراسة في الخارج مع الجامعات من الولايات المتحدة الأمريكية مع التوسع في الاتفاقيات مع الدول الأوروبية ، وتعد الدراسة بمثابة مصدر للجامعات في جميع أنحاء العالم لأنها تقدم معلومات عن تنوع المبادرات الأكاديمية الدولية والقيادة المهنية المتاحة في جامعات أمريكا اللاتينية .

أما دراسة جيانج و كاربنتر ، (Jiang & Carpenter, 2013) ، فقد هدفت إلى الوقوف على معوقات تطبيق استراتيجيات اضعاء البعد الدولي على مؤسسات التعليم العالي بإحدى الجامعات البريطانية. واعتمد الباحثان على المنهج الكيفي ، واستخدما دراسة الحالة في ذلك ، وتكون مجتمع الدراسة من 20 عضواً من أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام الأكاديمية التابعين لجامعة ديربي (بالمملكة المتحدة) ، وكانت المقابلة الشخصية هي الأداة التي تم عن طريقها جمع المعلومات ، ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هو إمكانية تصنيف أبرز المعوقات التي تقف في وجه تطبيق استراتيجيات اضعاء البعد الدولي على كليات الجامعة المختارة في إطار أربعة محاور رئيسية وكانت على النحو التالي : (القضايا المتعلقة بالتخطيط ، والقضايا المتعلقة بالتنظيم ، والقضايا الادارية ، والقضايا الخاصة بالأفراد العاملين) ، وعلى ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة بعدة وصايا وكان من أهمها : ضرورة تطبيق استراتيجيات متكاملة الجوانب لمواجهة هذه السلبيات مع الأخذ بعين الاعتبار الربط بين الأبعاد الثمانية الرئيسية للاستراتيجيات الفعالة لتدويل مؤسسات التعليم العالي ، وهي التوزيع الفعال للموارد المتاحة ، مد قنوات الاتصال ، تطوير العمليات الإجرائية المستخدمة ، الارتقاء بمستويات التنسيق والتعاون ، بناء ثقافة

تنظيمية داعية لجهود التطوير ، مقاومة التغيير ، دعم الطلاب ، الاستجابة لمتطلبات البيئة الداخلية والخارجية على نحو فعال
الإفادة من البحوث والدراسات السابقة :

— إن البحث الحالي تبرره بعض من توصيات ونتائج الدراسات السابقة .
— يستفيد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث ، وبناء أداة البحث ، وتكوين الإطار النظري ، والتبصير بمنهجية البحث وأدواته ، والأساليب الإحصائية المطبقة فيها ، والمراجع الواردة في تلك البحوث والدراسات السابقة .
لقد تميز هذا البحث بانفراده في التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية لمهارات القيادة العالمية التي حددها ماركاردت وبيرغر (Marquardt & Berger, 2000) وهي (1) الثقافة والرؤية العالمية (2) التخطيط الاستراتيجي العالمي (3) الموارد البشرية العالمية (4) العقلية العالية (5) العمليات العالمية (6) الهيكلية التنظيمية العالمية (7) التعلم العالمي.

إجراءات البحث

يستعرض الباحث في هذا الفصل الاجراءات المنهجية اتبعها لتحقيق أهداف الدراسة ، والإجابة على أسئلتها وذلك من خلال التعريف بمنهج البحث، ومجتمع البحث وعينته، وإجراءات تنفيذ البحث، ووصف لأداة البحث المستخدمة في جمع البيانات، وأساليب المعالجة الإحصائية التي سيستخدمها البحث في تحليل البيانات لاختبار صدق وثبات الأداة والتوصل للنتائج.

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي) في هذا البحث، وهو المنهج الذي يحاول جمع أوصاف مفصلة عن الظواهر الموجودة بقصد استخدام البيانات لتبرير الأوضاع أو الممارسات الراهنة وتحديد كفاءة الوضع الراهن لتحسين الأوضاع والعمليات الاجتماعية أو الاقتصادية أو التربوية (فان دالين، 2003، ص. 123). وفي ذات السياق يشير عليان وآخرون، (2008) إلى أن " المنهج الوصفي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها ، وأشكالها والعوامل المؤثرة عليها بطريقة كمية أو كيفية في فترة زمنية ، أو عدة فترات، بحيث يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث ويشمل في كثير من الأحيان عمليات تنبؤ لمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها " ص44 .

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الجامعيين في الجامعات (الجامعة الأردنية، جامعة اليرموك، الجامعة الهاشمية، جامعة البلقاء التطبيقية)، والبالغ عددهم () للعام الجامعي 2016/2015 ، حسب احصائيات وزارة التعليم العالي، وتكونت عينة الدراسة من (320) أستاذاً جامعياً تم اختيارهم بالطريقة بالطريقة العشوائية؛

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة حسب

النسبة المئوية	العدد	الجامعة
31.2%	100	الأردنية
18.7%	60	الهاشمية
25%	80	البلقاء التطبيقية
25%	80	اليرموك
100%	320	

أداة البحث:

استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة البحث؛ حيث تعرف الاستبانة بأنها "الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة والعبارات المكتوبة مزودة بإجاباتها والآراء المحتملة، أو بفرغ للإجابة. ويطلب من المجيب عليها الإشارة إلى ما يراه مهما، أو ما ينطبق عليه منها، أو ما يعتقد أنه هو الإجابة الصحيحة".

— الدراسات السابقة والتراث الفكري في مجال القيادة العالمية .

وتشمل الاستبانة على قسمين:

الأول: المعلومات الأولية: (الخبرة ، الجنس ، التخصص ، الجامعة المتخرج عنها) .

ثانياً: محاور الاستبانة وتشمل:

المحور الأول: لقياس درجة ممارسة مهارات القيادة العالمية بالجامعات الاردنية ، ويتكون من الأبعاد السبعة التالية: (1) الثقافة والرؤية العالمية (2) التخطيط الاستراتيجي العالمي (3) الموارد البشرية العالمية (4) العقلية العالية (5) العمليات العالمية (6) الهيكل التنظيمية العالمية (7) التعلم العالمي

اعتمد الباحث في تفرغ البيانات على مقياس ليكرت Likert الخماسي المتدرج في قاعدة البيانات في برنامج النظم الإحصائية (SPSS) وذلك بعد تصنيف الاستبانات حسب متغيرات الدراسة ومحاورها وأبعادها .

الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في البحث:

1. معامل (ألفا كرونباخ) Alpha Cronpach للتأكد من ثبات الاستبانة.

2. النسب المئوية Percentages و المتوسطات الحسابية Means لوصف المجتمع ولتحديد استجابات المجتمع تجاه عبارات الاستبانة المتعلقة بوصف درجة ممارسة مهارات القيادة العالمية ودرجة أهميتها في الجامعات الاردنية وترتيب الاستجابات حسب التكرارات والنسب المئوية.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

تناول الباحث عرضاً مفصلاً للنتائج التي توصل إليها البحث من خلال المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من التطبيق الميداني، ومناقشتها، وتحليلها، وتفسيرها، وربطها بالدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والإطار النظري للبحث، وذلك بهدف الإجابة عن سؤال البحث الرئيسي.

نتائج السؤال الرئيسي: والذي ينص على: ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات الأردنية لمهارات القيادة العالمية التالية: (الثقافة، والرؤية العالمية، التخطيط الاستراتيجي العالمي، الموارد البشرية العالمية، الهيكلية التنظيمية العالمية، التعلم العالمي، العمليات العالمية، العقلية العالمية) من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟

للتعرف على درجة ممارسة مهارات القيادة العالمية بالجامعات الأردنية، لجأ الباحث إلى حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية على نطاق الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مهارات القيادة العالمية، والنتائج يتضمنها الجدول التالي:

جدول (2) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجة الممارسة العامة لأبعاد القيادة العالمية بالجامعات الأردنية

ترتيب الممارسة	درجة الممارسة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	مضمون البعد	رقم البعد بالاستبانة
1	ضعيفة	0.51	1.11	2.57	التخطيط الاستراتيجي	2
2	ضعيفة	0.50	1.02	2.50	الثقافة والرؤية العالمية	1
3	ضعيفة	0.50	0.93	2.49	الموارد البشرية	3
4	ضعيفة	0.49	0.95	2.43	العقلية العالمية	7
5	ضعيفة	0.48	0.97	2.42	الهيكلية التنظيمية	4
6	ضعيفة	0.48	0.94	2.40	العمليات العالمية	6
7	ضعيفة	0.48	0.96	2.39	التعلم العالمي	5
	ضعيفة	0.49	0.98	2.46	المتوسط العام	

توضح المؤشرات الإحصائية بالجدول السابق (2)، أن المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث من الجامعات الاردنية تراوحت بين (2.39 إلى 2.57 من 5) والتي تعتبر من درجات الممارسة الضعيفة بناءً على فئات المتوسطات الحسابية لمقياس استبانة البحث، وإن اختلفت في مستويات ترتيبها من حيث المتوسطات الحسابية، حيث تنحصر جميع متوسطات عينة البحث ضمن فئة المتوسط الثانية (من 1.80 إلى 2.60)، مما يعني أن درجة ممارسة الثقافة والرؤية العالمية، والتخطيط الاستراتيجي العالمي، والموارد البشرية العالمية، والهيكل التنظيمية العالمية، والتعلم العالمي، والعمليات العالمية، إضافة إلى العقلية العالمية يعتبر ضعيف من وجهة نظر عينة البحث بالجامعات الاردنية مما يؤكد ضرورة وضع رؤية مقترحة تعمل على تحسينها، وتطويرها بالجامعات الاردنية، وكان ترتيب الأبعاد حسب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري كالتالي:

البعد الثاني: التخطيط الاستراتيجي العالمي بمتوسط حسابي بلغ (2.57)، وانحراف معياري بلغ (1.11).

البعد الأول: الثقافة والرؤية العالمية بمتوسط حسابي بلغ (2.50)، وانحراف معياري بلغ (1.02).

البعد الثالث: الموارد البشرية العالمية بمتوسط حسابي بلغ (2.49)، وانحراف معياري بلغ (0.93).

البعد السابع: العقلية العالمية بمتوسط حسابي بلغ (2.43)، وانحراف معياري بلغ (0.95).

البعد الرابع: الهيكل التنظيمية العالمية بمتوسط حسابي بلغ (2.42)، وانحراف معياري بلغ (0.97).

البعد السادس: العمليات العالمية بمتوسط حسابي بلغ (2.40)، وانحراف معياري بلغ (0.94).

البعد الخامس: التعلم العالمي بمتوسط حسابي بلغ (2.39)، وانحراف معياري بلغ (0.96).

وفي ضوء النتائج التي بينها الجدول (19) اتضح أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات الاردنية لمهارات القيادة العالمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث جاءت ضعيفة بمتوسط حسابي كلي بلغ (2.46)، وانحراف معياري كلي بلغ (0.98)، ووزن نسبي بلغ (0.49) مما يدل على ضعف امتلاك القيادات الأكاديمية بالجامعات الاردنية لمهارات القيادة العالمية، وحاجة القيادات الأكاديمية بالجامعات الاردنية إلى التدريب، والتطوير لإكسابهم مهارات القيادة العالمية الأمر الذي يمكنهم من إضفاء البعد العالمي على كافة الأنشطة، وبرامج الجامعات الاردنية.

ويعزى الباحث سبب حصول **بُعد التخطيط الاستراتيجي العالمي** على أعلى متوسط حسابي (2.57) إلى حرص القيادات الأكاديمية على امتلاك بعض مهارات التخطيط الاستراتيجي العالمي، لكونه يربط بين الجامعة، وبين البيئة المحيطة سواء المحلية، أو العالمية، ولأن التخطيط الاستراتيجي العالمي هو الضامن للجامعة بالتمتع

برؤية، ورسالة عالمية واضحة المعالم، ومرتكزة على قيم، ومعايير دولية، كما يعكس حصول **بُعد الثقافة والرؤية العالمية** على المرتبة الثانية بمتوسط بلغ (2.50) على امتلاك بعض مهارات الثقافة والرؤية العالمية لتسهيل تواصل الجامعات الارنية، واتصالها على المستوى العالمي إضافة لتواصلها مع المستوى المحلي، كما أن ذلك يُعد مؤشراً يبين حرص القيادات الأكاديمية على إيصال الجامعات الارنية لمصاف الجامعات العالمية حيث أن الثقافة والرؤية العالمية هما قيمتان مفتاحيتان للوصول بالجامعة للعالمية، وفي المقابل فإن حصول **بُعد الموارد البشرية العالمية** على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (2.49) فإن ذلك يدل على ضعف امتلاك القيادات الأكاديمية بالجامعات الارنية لمهارات تنمية الموارد البشرية العالمية، بالرغم أن تطوير الموارد البشرية أمر حيوي لنجاح الجامعة في هذا الوقت الذي يتسم بمتغيراته السريعة، والمتلاحقة، وجاء **بُعد التعلم العالمي** على المرتبة السابعة، والأخيرة بمتوسط بلغ (2.39) ليعكس ضعف امتلاك القيادات الأكاديمية بالجامعات الارنية لمهارات تعزيز التعلم العالمي، وبناء بيئة تعليمية ذات تنوع ثقافي، وذات بُعد دولي، وغياب استراتيجية جودة التعليم، والمعرفة من منظور عالمي، الأمر الذي يفسر غياب الجامعات الارنية ضمن تشكيلات الجامعات النخبة ذات التصنيفات العالمية.

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية

1. أبو زعيتر ، منير (2009م) ، درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قس الإدارة التربوية ، جامعة غزة ،كلية التربية ، ص70
2. البدري ، طارق عبد الحميد (2001م) ، الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية ، عمان ، الاردن ، دار الفكر للطباعة والنشر .
3. الحجري ، سالم محمد ،(2011م) ، تطوير مهارات الادارة ، رؤية مستقبلية ، مجلة التطوير التربوي ، ع64 ، ص38-42 .
4. حريم ، حسين (2009م) ، مبادئ الادارة الحديثة ، النظريات ، العمليات الادارية ، وظائف المنظمة ، عمان ، دار حامد للطباعة والنشر .
5. شهاب ، لبنى محمود ،(2013م) ، تعزيز التنافسية في التعليم قبل الجامعي على ضوء خبرات بعض الدول الاجنبية ، مجلة التربية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية ، ع 39 ، ص209-280

6. الصالح ، أسماء رشاد ، (2012م) ، المعرفة الضمنية ودورها في تنمية وتطوير الموارد البشرية في ظل مفهوم الإدارة المعولمة ، دراسة تطبيقية على الشركات متعددة النوعيات ، المؤتمر العلمي الدولي (عولمة الإدارة في عصر المعرفة) 15- 17 ديسمبر ، جامعة الجنان ، طرابلس ، لبنان ، ص 18 .
7. الصالح ، عثمان بن عبد الله ، (2012م) ، بناء الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية الاردنية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية الاردنية .
8. العامري ، عبد الله محمد ، (1434هـ). متطلبات تدويل التعليم العالي كمدخل لتحقيق الريادة العالمية للجامعات الاردنية " تصور مقترح " رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، المملكة العربية الاردنية .
9. عليان ، ربحي وعثمان ، غنيم وجهاد ، أحمد ، ومحمد أبو زيد (2008) ، اساليب البحث العلمي وتطبيقاته في التخطيط والإدارة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
10. فان دالين ، ديبولد ، (2003) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة نوفل ، محمد نبيل القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية .
11. قوقل ، سايا ، (2012م) ، ادارة الموارد البشرية الدولية (المدير الدولي) ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق .
12. القاهرة ، الدار الثقافية للنشر .
13. المذحجي ، منصور قاسم (2012م) ، الإدارة التربوية من منظور اسلامي في ضوء عولمة الإدارة ، المؤتمر العلمي الدولي (عولمة الإدارة في عصر المعرفة) 15- 17 ديسمبر ، جامعة الجنان ، طرابلس ، لبنان ، ص 7 .
14. ندوة الادارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي .(1426هـ) جامعة الملك خالد ، ابها ، المملكة العربية الاردنية ،مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية مج 18 ، ع 2 ص 417.
15. اليونسكو (Uonesco,2004) التعليم العالي في مجتمع العولمة "وثيقة توجيهية" متاحة على الشبكة العالمية للانترنت على الرابط <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/18377a.pdf>

ثانياً: المراجع الأجنبية :

1. American Council on Education (2011): Strength Through Global Leadership and Engagement: U.S. Higher Education in The 21th Century. Report of The Blue Ribbon on Global Management, Washington, American Council on Education.
2. Cernea, M. (2016). Global Leadership Effectiveness: A European Perspective (Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology).

3. Davies, L. (2006): Global Citizenship, Abstraction or Framework for Action, *Educational Review*, Vol. 58, No. 1. PP. 5-25.
4. Goldsmith, Marshall et al. (2003), *Global Leadership-The Next Generation* New York, Prentice Hall.
5. Harris, S. J. (2015). The development of a global ready leadership scale. University of Massachusetts Boston.
6. Hassanzadeh, M., Silong, A. D., Asmuni, A., & Wahat, N. W. A. (2015). Global Leadership Competencies. *Journal of Educational and Social Research*, 5(2),
7. Hu-Chan, M. & Jeremy, S. & Carlos, E. (2000): *Becoming An Effective Global Leader*, Chapter 30, of "Coaching for Leadership", Jossey-Bass/Pfeiffer.
8. Jiang, N., & Carpenter, V. (2013). A case study of issues of strategy implementation in internationalization of higher education. *International Journal of Educational Management*, 27 (1), 4-18
9. Le, E. T. (2016). Evaluating the predictive validity of the global competencies inventory for determining global leadership outcomes. San José State University.
10. Levin, J. S. (2001). Public policy, community colleges, and the path to globalization. *Higher Education*, 42(2), 237-262.
11. Levin, J.S. (2007). Missions and structures: Bringing clarity to perceptions about globalization and higher education in Canada. *Higher Education*, 37 (4), 377-399.
12. Archibugi, D., & Lundvall, B. Å. (2002). *The globalizing learning economy*. Oxford University Press.
13. Marshall, V. L. (2015). An exploration of global leadership practices implemented by successful higher education faculty members. Lamar University-Beaumont.
14. Marquardt, M. J., & Berger, N. O. (2000). *Global leaders for the 21st century*. Albany: State University of New York Press
15. McCarthy, C. (2010): *Global Leadership: An Analysis of Three Leadership Competency Models in Multinational Corporation*, A Thesis Submitted in Fulfillment of The Requirements for a PhD Qualification, Dublin City University
16. Milton, B. (2001): *Intercultural Competence for Global Leadership*, The Intercultural Development Research Institute, University of Maryland, PP. 1-15.
17. Petterson, B. (2004), *Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures*. Y am outh, Me ; IntercuIPRESS

18. Robertson, L. B. (2005). American higher education in a global society: A study of presidential leadership (Doctoral dissertation, Kent State University).
19. Ruiz, A. C. (2013). The perspectives of university administrators towards international leadership, study abroad programs, and cooperative agreements in Central American public and private universities (Doctoral dissertation, Iowa State University).
20. Saltsman, G. (2014). Global leadership competencies in education: A delphi study of unesco delegates and administrators. Lamar University-Beaumont.
21. Whitaker, B. L. (2016). An Analysis of the Academic Disciplinary Development of Global Leadership Education (Doctoral dissertation, Indiana Institute of Technology).