

دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية

د. محمد حسن حمادات د. أيمن محمد فريجات

كلية عجلون الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية
المملكة الأردنية الهاشمية

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر القادة الأكاديميين. تكونت عينة الدراسة من 80 قائدًا أكاديميًا من كليات جامعة البلقاء التطبيقية. طُوّر الباحثان أداة عبارة عن استبانة تكونت من 32 فقرة، موزعة على 4 مجالات. أظهرت النتائج أن درجة التنمية المهنية التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية جاءت بدرجة تقييم متوسطة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة التنمية المهنية التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية، تُعزى إلى متغيري المسمى الوظيفي والخبرة. ويوصي الباحثان بتوكيد مفهوم الميزة التنافسية من خلال إيجاد مركز دراسات متخصص، هدفه رفع درجة التنمية المهنية، التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، الميزة التنافسية، جامعة البلقاء التطبيقية.

مقدمة

يتسم العصر الحالي بالمعرفة والإبداع والابتكار الموجه إلى الاستغلال الأمثل للموارد البشرية لتحقيق التميز في الإنتاج، وتقديم الخدمات والمنتجات الاقتصادية والصناعية ذات الخصائص الفريدة، مما حدا بالمؤسسات الصناعية والاقتصادية والتعليمية إلى تنافس دائم للوصول إلى القمة. ومما لاشك فيه أن هذا التقدم المعرفي ألقى بظلاله على مؤسسات التعليم العالي، مما وضعها في حالة تنافسية مستمرة لتلبية مطالب سوق العمل محلياً وعالمياً (Martin, Kennedy & Stocks, 2006). ويرتبط نجاح المنظمة وتفوقها بشكل مباشر، بوضوح وتحديد استراتيجيتها، فالتفوق في الأداء يتطلب من المنظمة اكتساب ميزة ما، على المنافسين من المنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط، من خلال إضافة قيمة للعميل، وعن طريق استثمار الطاقات الفكرية والعقلية للأفراد، ولكي تبقى المنظمة قادرة على المنافسة يجب عليها أن تكون واعيةً بسبب وجودها في محيط أعمالها أولاً، ومن ثم تحديد ما يجعلها فريدة مقارنة بالآخرين (Kasasbeh et al., 2014).

والتعليم الجامعي عاملٌ أساسيٌّ في بناء الإنسان للتعامل مع التقنيات الحديثة، وذو أهمية كبرى ومحورية في اقتصاديات الدول، مما أثر على بناء فلسفة مؤسسات التعليم العالي، ودورها في تحقيق التنمية المجتمعية، والدور الذي تمارسه في الاقتصاد الوطني، وفي تنافسية هذا الاقتصاد على المستوى الدولي (الحوالدة، 2018). وتعدُّ الجامعة صرحاً علمياً تربوياً تعليمياً، أنشأها المجتمع كمؤسسة تنموية، منوط بها القيام بالإصلاح والتطوير والتحديث والتنوير، وتعمل على تقويم واقع المجتمع تقويماً علمياً موضوعياً في ضوء رؤى تحديثية، لتفعيله وتعظيم عائداته من خلال إنتاج معرفة جديدة، وتوظيفها لخدمة المجتمع (الديحاني، 2017). والجامعة في العالم المتطور لها مكانةٌ خاصةٌ في مجال صنع القرار، فهم يعتمدون عليها في تقديم الدراسات، والاستشارات في كثير من القضايا: السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والعسكرية، والأمنية. فالجامعة تقدم لصنَّاع القرار كل ما يحتاجونه من أفكار وآراء تساعدهم على اتخاذ القرار الأنسب، تجاه

ما يعترضهم من مشكلات أو ما يحتاجونه من حلول؛ (المشهداني، 2010). ويعد عضو هيئة التدريس في الجامعة، من أهم مدخلات العملية التعليمية التعليمية، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، سيما إذا عرفنا أن عناصر الجودة والكفاية في التعليم الجامعي تعتمد بدرجة كبيرة على نوعية أعضاء هيئة التدريس فيها، كما يتوقف نجاح النظم التعليمية بشكل عام على الجودة النوعية لعضو هيئة التدريس فيها، وتقع على عاتقه أيضاً مسؤوليات جسام تجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، وإذا عرفنا أن المعرفة العلمية في تطور مستمر وسريع، فلا بدّ لعضو هيئة التدريس في الجامعة من مواكبة هذه التطورات والتعامل معها، لما لها من انعكاسات على مجالات عمله في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن أجل هذا يتوجب على الجامعة أن تضع برامج تدريبية للنمو المهني لعضو هيئة التدريس، تشمل تلك المجالات الثلاثة؛ بالإضافة إلى الموارد البشرية، والتكنولوجيا، وإنتاج المعرفة، والميزة التنافسية، لأن مثل هذه البرامج من شأنها أن تسهم في رفع كفايات عضو هيئة التدريس، وزيادة إنتاجيته العلمية، والمعرفية، والتقنية، والخاصة بمجال تخصصه (العمرى، 2009).

وفي عالمنا العربي تزداد أهمية الجامعة، كونها تشتمل على مراكز البحوث المتنوعة التي تقوم على دراسة قضايا المجتمع بصورة معمقة، وباستخدام منهجية علمية بحثية حديثة، وأساليب تحليل متنوعة، تعتمد على التقصي والبحث العميق، لتفسيرها وفهمها بشكل لا لبس فيه. وتقديم الدعم الإداري والمالي لصنّاع القرار، وتوفير بيئة مشجعة لإجراء البحوث العلمية محلياً وعالمياً (Valerie & Otero, 2004). وتجدر الإشارة إلى أن الاستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي أكدت على أن الجامعات العربية بحاجة بشكل دائم ومستمر إلى استراتيجيات حديثة تمكنها من الاحتفاظ بالميزة التنافسية أمام نظيراتها من الجامعات، وأمام سوق العمل، كما أنها بحاجة إلى حفظ حقوق الملكية الفكرية للخدمات والمنتجات المقدمة من قبلها، وبحاجة أيضاً إلى الدعم من قبل المؤسسات ذات المصالح الواحدة، لتحقيق ميزة تنافسية على المدى البعيد (الصالح، 2012). وجامعة البلقاء التطبيقية

كإحدى الجامعات العربية، تسعى لتحقيق الميزة التنافسية بشكل مستمر، من خلال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها.

إن الإفتاح بين دول العالم وخاصة في المجال الإقتصادي، يضع الدول جميعها أمام تحدي المنافسة العالمية، وهذا التحدي يجعل من عناصر المنافسة والجودة والتميز المتحكم الوحيد في قوانين السوق، ولما كانت المنافسة الدولية من أهم ما يشغل بال رجال الدولة والصناعة، والإقتصاد، في معظم دول العالم النامية أو المتقدمة، فإن المنافسة الدولية والإقليمية والمحلية، في مجال التعليم الجامعي، يجب أن تنال من الأهمية ما لا يقل عن المنافسة في المجال الإقتصادي، سيما إذا علمنا أن تصنيفات الجامعات العالمية تستند إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات، مما يزيد من روح التنافس البنّاء بين الجامعات. وهناك الكثير من الدراسات المحلية والأجنبية التي بحثت في سبل تحسين المركز التنافسي للجامعات، ومنها: دراسة (Wangari, 2015) التي هدفت التعرف على أثر توظيف استراتيجيات المنافسة على أداء الكليات المتوسطة. وكذلك دراسة (دياب، 2014) التي هدفت التعرف على الخبرات والتجارب الدولية في مجال القدرة التنافسية للجامعات. ودراسة (الصالح، 2012) التي هدفت التعرف على واقع الجامعات الحكومية السعودية. ودراسة (الخالدة، 2018) التي هدفت إلى تطوير قواعد إدارية مقترحة لتفعيل مؤشرات الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي الأردنية. لذلك تولي الجامعات مزيداً من الإهتمام بجودة خدماتها التعليمية؛ لما تواجهه من طلب متزايد من قبل المجتمع المحلي على إمداده بالخريجين، الذين يتميزون بالكفاية والفاعلية. فجودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة التعليمية تنعكس على أداء خريجها في سوق العمل. وبناء عليه، تتشكل نظرة المجتمع وأصحاب العمل تجاه المؤسسة التعليمية، واتجاه خريجها (الديحاني، 2017). ويُعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر المسؤولة عن ارتقاء العملية التدريسية في الجامعة، وصولاً إلى التميّز وجودة المخرجات، خاصة إذا علمنا التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة، وما تشهده من ثورة معرفية، وتنوع في أساليب التدريس الحديثة، باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة هم الذين يُترجمون خطط وأهداف الجامعة إلى واقع ملموس، في

أداء خريجها مستقبلاً، وما يبني عليه من سمعة مرموقة للخريجين والجامعة على حدٍ سواء، من هنا جاءت ضرورة تهيئة كل الظروف؛ لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، من خلال الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المقدمة لهم أثناء الخدمة، كي تسهم في رفع مستوى المدخلات وتجويد العمليات، وبالتالي المخرجات في المنظومة التعليمية (الصالح، 2012). وقد ذكر أبو الرُّب وزميله (2008) في دراستهما أن التنمية المهنية تتطلب رئيساً لتحقيق الجودة، ضمن عملية إدارة الجودة الشاملة لهذه المؤسسات، لذلك ركزت الجامعات على الإستثمار في أحد أهم مواردها، وهو المورد البشري؛ لتحقيق ميزة تنافسية، لذلك سعت الجامعات لتحقيق الميزة التنافسية؛ من خلال تحسين وتجويد مخرجاتها، عن طريق استثمار القدرات العقلية والفكرية، لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصراً فعّالاً في تحقيق الجودة، من خلال ما يملكون من مدخلات، وفي ضوء ما تواجهه الجامعات الأردنية بعامة، وجامعة البلقاء التطبيقية بخاصة من تحديات فرضتها المنافسة العالمية. لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة توافر التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية.

مشكلة الدراسة

تتجلى مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية.

أسئلة الدراسة

- ما درجة فاعلية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية، كما يراها القادة الأكاديميون؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات استجابات القادة الأكاديميين حول درجة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية؛ تُعزى إلى متغيرات: عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، الرتبة الأكاديمية؟

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى إعطاء صورة عن مستوى وعي القيادات الأكاديمية في جامعة البلقاء بمسارات التنمية المهنية التي تُقدّم لهم، ورغبتهم في استثمارها في تحقيق الميزة التنافسية لمؤسستهم الجامعية.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في:

- التعرف على درجة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية، ومن ثم التمكن من بناء رؤية مستقبلية للارتقاء بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، بوصفه مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.
- تزامن هذه الدراسة مع سعي جامعة البلقاء التطبيقية نحو تعليم جامعي ينافس على الريادة والإبداع، ويسهم في بناء مجتمع المعرفة، ويلبي متطلبات التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية في الأردن، بهدف نقل الجامعة من المحلية للعالمية.
- تقدم للقيادات المسؤولة عن تطوير القدرة التنافسية للجامعة رؤى وأفكار ومؤشرات، كي تعزز من قدرتها التنافسية في خططها المستقبلية، وتؤكد الدور الإستراتيجي والمهم لمؤسسات التعليم العالي في إنتاج المعرفة التنافسية واستغلالها.
- إثراء المكتبة الوطنية والعربية بدراسات من هذا النوع، حيث تمهد نتائجها وتوصياتها لدراسات أخرى تتعلق بالموضوع.

التعريف بالمصطلحات

- التنمية المهنية: تعرّف بأنها: مجموعة من العمليات والبرامج العلمية المتكاملة، والتي تحوي دورات تدريبية، وورش عمل، بهدف تحسين قدرات ومهارات

وكفايات أعضاء هيئة التدريس، كلٌّ في مجال تخصصه، لإحداث تغييرات إيجابية في أدائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم وقيمهم؛ لتمكينهم من ممارسة أدوارهم على أكمل وجه، وبالتالي زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في الجامعة، مما ينعكس إيجاباً على مستويات أداء الطلبة؛ (Messina, 2011). وتُعرَّف التنمية المهنية إجرائياً بأنها: نوع من التخطيط يهدف إلى تحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وتطوير كفاياتهم وإمكاناتهم وتنمية قدراتهم المهنية، في الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية، من خلال إكسابهم مهارات تدريسية وتنظيمية وتطويرية مخططة؛ لممارسة أدوارهم على أكمل وجه. وتقاس في هذه الدراسة من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

- **الميزة التنافسية:** تعرف الميزة التنافسية بأنها عملية منظمة قائمة على أسس علمية تحوّل المعلومة إلى موارد يُستفاد منها في عملية إصدار الأحكام، وهي سلاح أخلاقي ضد المنافسين من المجال نفسه (Bisaria, 2013). وتعرف الميزة التنافسية في الجامعات على أنها "عنصر تفوق ذو قيمة، يعكس قدرة الجامعة على تقديم خدمة تعليمية أو بحثية ذات قيمة عالية و متميزة، تنعكس إيجاباً على مستوى مخرجاتها العلمية" (اللوكان، 2016). وتعرف الميزة التنافسية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مجموعة الخصائص التي تميز جامعة البلقاء التطبيقية عن غيرها من الجامعات، من خلال قدرتها على تقديم خدماتها التعليمية، والبحثية، والاجتماعية، على مستوى عالٍ من الجودة والرقى، مما يكسب خريجها، وأعضاء هيئة التدريس فيها، مزايا تنافسية بين الجامعات، وبالتالي ينعكس على نسبة الالتحاق بالجامعة، ووصولها إلى مستوى العالمية. وتقاس في هذه الدراسة من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

- **جامعة البلقاء التطبيقية:** مؤسسة تعليمية وطنية رسمية، أنشئت عام 1997 بموجب قانون خاص (رقم 72، لسنة 1997، وتعديلاته) ومركزها محافظة البلقاء، تمنح مختلف الدرجات العلمية حسب أنظمة وزارة التعليم العالي، ولها عدة فروع منتشرة في كافة محافظات المملكة.

حدود الدراسة

تم تطبيق الدراسة على عينة من القادة الأكاديميين: عميد، نائب عميد، مساعد عميد، رئيس قسم، في كليات جامعة البلقاء التطبيقية (عجلون الجامعية، والحصن الجامعية، وإربد الجامعية، والزرقاء الجامعية، والسلط الجامعية (المركز)، والأميرة عالية الجامعية، والكرك الجامعية، والعقبة الجامعية)؛ خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2017/2018م

الإطار النظري والدراسات السابقة

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تعد سرعة التغيير وكثرة التحديات التي يشهدها القرن الحادي والعشرين سمة عامة؛ مما يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يكون على صلة دائمة بالواقع، ونظرة مستقبلية من بصيرة ثاقبة، والحاجة المستمرة لدى عضو هيئة التدريس إلى تحسين الأداء والقيام بالمهام الموكلة إليه على أحسن وجه، مما يساعده على التكيف مع بيئته المهنية (العمرى، 2009). لذا فإن عضو هيئة التدريس بحاجة ماسة إلى تعرف أساليب التدريس الفاعلة، والتخطيط، والتقويم، وفن الإتصال والتواصل، كي يقوم بعمله بكفاية وفاعلية. فكثير من الجامعات في العالم وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، ترى أن التحاق عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية والتنموية أمرٌ مُلزم، وأن النجاح فيها يسهم في زيادة راتب العضو، كما أنها تقدم التسهيلات للتحاق عضو هيئة التدريس بالدورات التنموية، وتمنحهم إجازات دراسية براتب لمدة عام، لحضور مثل هذه الدورات. وقد اتجهت منظمة اليونسكو لإنشاء شبكات بين الجامعات على مستوى العالم، لتقديم أنشطة مشتركة تتعلق بالتدريب التربوي والتنمية المهنية (العباد، 2017). أما الأسباب التي تدعو إلى الإهتمام بموضوع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فمنها: حاجة عضو هيئة التدريس لمراجعة مناهج التدريس؛ للتعرف على أهدافها، ومحتواها وطرائق تدريسها، ووسائلها وأنشطتها وتقويمها، لتعديلها نحو الأفضل، والتعرف

على الأنماط الجديدة في التدريس، كأسلوب حل المشكلات، والتعلم التعاوني، والتعلم بالأهداف، والتعلم الاستراتيجي، والتعلم ذي المعنى. والتدريس الجامعي مهنة لها أصولها وقواعدها، فهي تتطلب مهارات قائمة على المعرفة، وتدريباً وتعليماً عالي المستوى؛ كي يبرز المدرس كفاءته العلمية (الديحاني، 2017). كما أن رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس، يؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي، ونتيجة لإرتفاع أعداد الطلبة في الجامعات، مع نقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية، مما يدفع الجامعات إلى الاستفادة المثلى من أساتذتها، كما أن تعدد وظائف الجامعة، فلم تعد الجامعة تقتصر على وظيفة التدريس، والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل انتقلت إلى العالمية، كما أن حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التحفيز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة اليهم، في ضوء وظائف الجامعة، وسرعة التغيير العالمي، والاستعداد لتحديات القرن الحادي والعشرين، كما أن ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم العالي، حيث شهد عقد الثمانينات في القرن العشرين تدهوراً بمستوى الثقة بهذه المؤسسات، كل هذا يدعونا إلى زيادة الأهتمام بموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ (يونس، 2014). ونتيجة للتقدم السريع والمطرد على مستوى الدولة والمجتمع، أخذت الدول المتقدمة والنامية؛ تسعى إلى تحقيق أهدافها التنموية، وتقديم خدمات أفضل على كافة الصُّعد، وهذا بدوره بحاجة إلى تضافر الجهود نحو تحقيق الأهداف، خاصة إذا علمنا بالدور الذي تقوم به الجامعات من تنشيطٍ وتحريكٍ لعجلة التنمية؛ باعتبارها أرفع المؤسسات التعليمية التي يوكل إليها توفير ما يحتاجه المجتمع، ففيها المراكز الأساسية للبحوث العلمية والتطبيقية، التي تقود التقدم المعرفي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع. إضافة إلى أنَّ الجامعة تسهم في التنمية الشاملة، بما تقدمه لمجتمعاتها من إمكانيات وخبرات للتعليم والتدريب، فالجامعة ملزمةٌ بتقديم الخدمة للمجتمع، وتشارك بنشاطاته، كمؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بما يحيط بها (Lindawat, Christiananta & Ellitan, 2014).

ومن أجل ضمان تحقيق الجامعة لرسالتها، وهي قيادة حركة التغيير الاجتماعي المنشود، لابدَّ لها من أن تنطلق من عقلانية التغيرات التي ينبغي

إحداثها في المجتمع، مما يتطلب تقييم الواقع للتعرف على نقاط ضعفه وقوته، ومقارنتها بالتحديات الوطنية والعالمية (Al-Awawdeh & Al-Sharairi, 2012). ومن أكثر المجالات التي تحتاج للتنمية المهنية؛ المجال الأكاديمي المرتبط بأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات؛ وذلك لطبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس، الذي يتطلب وبشكل دائم الاطلاع على أحدث ما توصل إليه العلم والتكنولوجيا، وعلى الأقل في مجال تخصصه، أضف إلى ذلك أن عمل أعضاء هيئة التدريس يحتاج إلى البحث والإبداع والإبتكار المستمر، لرفع كفاءتهم في المجال الأكاديمي والإداري على حد سواء (Essary, 2011).

ونتيجة للتطورات الحاصلة في العلوم والتكنولوجيا أصبحت المعرفة في مختلف المجالات في حركةٍ وتغييرٍ مستمرين، مما إنعكس على دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وبدوره فرض على الجامعة بناء برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، لرفع كفاءتهم وزيادة إنتاجيتهم في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والموارد البشرية. وغياب مثل هذه البرامج يؤدي إلى عدم مواكبة أعضاء هيئة التدريس للتطورات في مجال عملهم، وبالتالي إنخفاض إنتاجيتهم (Siddiqui, 2006).

أما في مجال البحث والتطوير فقد أصبحت مؤسسات التعليم العالي، تعاني من الضغط المتزايد والمرتبط بمتطلبات المنظمة والفرد والمجتمع، مما انبثق عنه حاجة مؤسسات التعليم العالي إلى أعضاء هيئة تدريس يمتازون بالكفاية والفاعلية، ومؤهلين علمياً ومهنياً وبحثياً، لأداء الأدوار المنوطة بهم وبشكل فعّال، ولا يتم ذلك إلا من خلال إتباع مؤسسات التعليم العالي لأفضل الخطط والاستراتيجيات التي تهدف إلى رفع مستوى التدريس، من خلال تبنيهم لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، للإيفاء بتلك المتطلبات على أكمل وجه (Shuman, 2005).

وفي مجال التغيرات الاجتماعية المستمرة، فمؤسسات التعليم العالي تعتبر أنظمة سياسية اقتصادية اجتماعية متداخلة يصعب الفصل بينها، وهي مؤسسة اجتماعية هدفها خدمة المجتمع، وتلبية احتياجاته، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال

تفاعل هذه المؤسسات مع قضايا المجتمع، وبرامج التنمية المهنية تعد من أهم البرامج التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من الإيفاء بمتطلبات المجتمع، والإبداع والابتكار، واستكشاف الاستراتيجيات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من رفع مستوى الثقافة التنظيمية في البيئة الجامعية (Haviland et al., 2010).

وعلى مستوى رفع أداء الجامعة بشكل عام، تُعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من أساسيات تحسين البيئة الجامعية، فهي أداة تخلق بيئة عمل إيجابية تُدعم الممارسات التعليمية، وتساعد على التفاعل الثقافي والاجتماعي داخل الجامعة، وبناء على ذلك فإن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، تعد بمثابة مرآة تعكس مكانة وسُمعة الجامعة لدى المستفيدين والمجتمع (Edenfield, 2010). وفي مجال تحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية، تظهر لنا أهمية التنمية المهنية من خلال تدريب أعضاء هيئة التدريس خاصة الجدد من ذوي الخبرات المحدودة، والذين لم يسبق لهم الحصول على دورات تدريبية في أساليب التدريس والتقييم وبناء الإختبارات، وإعداد واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية، والإدارة الصفية؛ للوصول بهم إلى التعلم النشط وذو المعنى (Mundy & Salgado, 2012). وعليه ينبغي الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارها من أفضل الاستراتيجيات التي تعمل على رفع مستوى التدريس، ومستوى قدرات ومهارات هيئة التدريس، وبالتالي رفع جودة العملية التدريسية والتعليمية على حدٍ سواء. (Al-Hattami et al., 2013).

مما سبق يتبين لنا أن هدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هو: الربط بين رؤية ورسالة وأهداف الجامعة، وبين احتياجات سوق العمل، واحتياجات أعضاء هيئة التدريس، للانتقال من بيئات التعليم العالي إلى بيئات منظمات متعلمة (Grahek, 2007).

الميزة التنافسية في الجامعات:

إنه وبسبب تقلبات وتحولات عصر العولمة، فإن إنتهاج منهج المزايا التنافسية بين المؤسسات في عصرنا الحالي، أصبح ضرورة ملحة، من ضروريات التقدم، وحتمية لا بدَّ منها، لذلك أصبحت جميع المؤسسات أمام تحدٍ مستمر؛

لإكتساب ميزة تنافسية، تميزها عن غيرها من المؤسسات؛ كي تحافظ على مكانتها بين هذه المؤسسات في سوق العمل (بلوناس ولمجد، 2010). وترتكز الميزة التنافسية على مجموعة من النقاط أهمها: إمكانية تقديم منتجات وخدمات إبتكارية تتوافق مع احتياجات سوق العمل، وحصولها على قيمة سوقية مقنعة وإنفراد المؤسسة من خلال إنتاجها لسلع ذات جودة عالية لدى المستهلك، لإنخفاض في التكلفة، والتميز في صفات المنتج (موسى والعتيبي، 2011).

عناصر الميزة التنافسية في الجامعات: 1- التميز وجودة المنتجات؛ أي تقديم الجامعة للسلع والخدمات ذات الجوانب والسمات الفريدة، التي تحقق قيمة تميزية خاصة لدى المستهلكين في السوق التنافسي. 2- التكلفة الخاصة بالمنتج؛ بمعنى الإعتماد على مدخلات بديلة ذات تكلفة أقل من الموارد الأساسية في تقديم المنتجات ذات الجودة العالية. 3- الإبتكار؛ أي تقديم السلع والمنتجات بشكل إبداعي جذاب وملئم لاحتياجات السوق، ومُتفرد عن بقية السلع المقدمة من مختلف الجامعات (الصالح، 2012؛ Haan, 2013). وقد أشار (Choo & Bontis, 2002) لعدد من النقاط التي يمكن للجامعة الإستعانة بها لتحقيق الميزة التنافسية؛ هي: تبصير العاملين لديها بأهم المصادر التنافسية، وأفضل الطرق والاستراتيجيات الإدارية المستخدمة في ذلك، والتعرف على المحاور الرئيسية في طرق قياس كفاءة رأس المال الفكري، وإتباع المنهج العلمي؛ لرفع كفاءة رأس المال الفكري والإطلاع على أحدث المعايير الدولية، والمؤشرات ذات الصلة بالميزة التنافسية. وأخيراً الاستفادة من تجارب الجامعات المتقدمة في تحقيق الميزة التنافسية. وبسبب ظهور الميزة التنافسية بين مختلف المؤسسات، أصبحت هذه الميزة ضرورة لا بدّ منها لتمييز المؤسسات عن بعضها البعض، ولإشباع رغبات سوق العمل، سواء أكانت مؤسسات عالمية أم محلية (Haan, 2013).

وعلى صعيد دور القيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة، فإن ذلك يتضح من خلال تعريف القيادة، فقد عرف (Che & Fu, 2006) القيادة بأنها: العملية التي يتم من خلالها التأثير على العاملين، وتوجيههم وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة. فالقيادات الجامعية لها دور فعّال وأساسي في التشجيع

على البحث العلمي، وتطوير أساليب التدريس، إضافة إلى دورها الإيجابي في تعزيز الخطط الإستراتيجية بين المؤسسات الجامعية والمجتمع، من خلال توظيف الكفاءات العلمية والمسلكية من أعضاء هيئة التدريس، وممن هم على قدر من الكفاية والفاعلية، وتوفير الموارد الضرورية واللازمة للقيام بمهامهم على أكمل وجه (Edmondson et al., 2012).

وقد قدم (Bisaria, 2013) نموذجًا لتحقيق الميزة التنافسية في الهند من خلال المحاور الآتية، أولاً: إيجاد نوع من الربط ما بين الجامعات من جهة، والبيئة الصناعية من جهة أخرى، من خلال التعاون بين الجامعات والمجتمع المحلي، لإيجاد نوع من التوافق ما بين حاجات المجتمع، وبين ما يتم تقديمه من الجامعات. ثانياً: الدعم الحكومي للجامعات، لتحسين وتطوير البنى التحتية للجامعات، وتقديم حوافز لأعضاء هيئة التدريس، وخفض الرسوم الجامعية للطلبة. ثالثاً: التشجيع على الاستثمار والتعاون المشترك، بين الجامعات المحلية والعالمية. رابعاً: التحليل الذاتي: من خلال التقييم المستمر للأنشطة والبرامج المقدمة؛ للوقوف على المعوقات التي تعترض مسار الجامعة. خامساً: التركيز على نشاط واحد، خلال مدة زمنية محددة؛ لتعزيز مواطن القوة، وتقويم مواطن الضعف. سادساً: القيادة: من خلال تقديم الأنشطة والبرامج بطرق غير تقليدية. سابعاً: البيئة: من خلال توفير البيئة العلمية والبحثية والتقنية، الملائمة لأعضاء هيئة التدريس والطلبة. ثامناً: التغيير في النموذج التعليمي الحالي، بناءً على ما تسفر عنه الدراسات البحثية.

من خلال ما سبق يمكن القول أن التجارب الدولية هدفت إلى: تعزيز الشراكة بين المجتمع المحلي ومؤسسات التعليم العالي؛ لرفع مستوى الجودة الجامعية، خاصة في العمليات البحثية، ومتابعة آخر ما توصل إليه العلم في أساليب التدريس، والتقويم، والمناهج الدراسية، داخل البيئات الجامعية. وتنمية القيادات الجامعية، لتبقى أداة التغيير والتطوير، لتحقيق الميزة التنافسية؛ لرفع مستوى الجامعة محلياً ودولياً. وعلى ضوء ما سبق أصبح عضو هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية مدعواً أكثر من أي وقت مضى، لإحداث مثل هذه التنمية في معارفه وقدراته ومهاراته المختلفة،

التي تمكنه من أداء مهامه بكفاءة وفاعلية، بما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية، مما ينعكس على تحسن أداء عضو هيئة التدريس، وتوسيع إمكاناتهم وقدراتهم، بالقدر الذي يمكنه من الوفاء بمتطلبات رقي جامعتهم ومجتمعهم، ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة التي تدور حول دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، في تحقيق الميزة التنافسية، لجامعة البلقاء التطبيقية. ومن الدراسات التي بحثت حول هذا الموضوع، دراسة (الديحاني، 2017) التي هدفت إلى بناء رؤية مستقبلية حول دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت من وجهة نظر الخبراء من القياديين في الجامعة، تكونت عينة الدراسة من 40 قيادياً من قياديي جامعة الكويت، توصلت الدراسة إلى أن تحديد دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة الكويت يكون من خلال تطوير الأداء التدريسي، وتطوير البحث العلمي، وتوكيد مفهوم الميزة التنافسية، وتطوير خدمة المجتمع، وتطوير الموارد البشرية، وتطوير مجال التكنولوجيا، وتطوير إنتاج المعرفة.

وفي دراسة (Essanya, 2015) التي هدفت إلى التحقق من الاستراتيجيات التنافسية في كلية نيروبي للطيران، استخدم الباحث طريقة دراسة الحالة من خلال إجراء المقابلات والاستبانة، بلغت عينة الدراسة 5 أفراد هم: مدير الكلية، مدير الموارد البشرية، المدير المالي، مدير التسويق، مدير التسجيل. أظهرت نتائج الدراسة أن كلية نيروبي اعتمدت استراتيجيات تنافسية في إدارة التكلفة، وتمايز الخدمة، والتوسع والتسويق، والإستثمار في البنية التحتية التكنولوجية للكلية، وكان لإستراتيجيات الميزة التنافسية المعتمدة الأثر في فتح فروع جديدة للكلية، وإدخال مجموعة من الدورات التدريبية الحديثة، وعمل التسهيلات للطلبة.

أما دراسة (Wangari, 2015) فقد هدفت التعرف إلى أثر توظيف استراتيجيات المنافسة على أداء الكليات من المستوى المتوسط في مقاطعة تيكاداون في فيكينيا، تكونت عينة الدراسة من 92 من كبار المديرين، و200 من المدرء ف ي36 كلية، استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات، أظهرت النتائج أن بُعد

استراتيجيات التسويق حصل على أعلى نسبة وهي 56.3%، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد التعاون بنسبة 26.7%، وأن هناك علاقة إيجابية بين الاستراتيجيات التنافسية وأداء الكليات ذات المستوى المتوسط في مقاطعة تيكاداون.

وفي دراسة (يونس، 2014) التي هدفت التعرف على مؤشرات ومعايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مستوى التنمية المهنية لديهم، تكونت عينة الدراسة من 147 عضو هيئة تدريس ممن يعملون في جامعة القصيم، واستخدم الباحث أداة الاستبانة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة، كما أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الكلية، الرتبة الأكاديمية، نوع الجامعة.

وفي دراسة (Kufaine, 2014) التي هدفت إلى التعرف على أهم الاستراتيجيات التنافسية في التعليم العالي، وعلى أهم التطورات التي طرأت على مؤسسات التعليم العالي في مدينة ملاوي، استخدم الباحث أداة المقابلة لجمع البيانات، وبلغ عدد أفراد العينة 9 أفراد من نواب أو ممثلي رؤساء الجامعات. أظهرت نتائج الدراسة أن تأثير استراتيجيات التنافسية والتنافسية المستدامة في قطاع التعليم العالي في ملاوي تحتاج إلى تطوير برامجها واستراتيجياتها من خلال الإستمرار في متابعة التنافسية في سوق أعمال التعليم.

كما جاءت دراسة (الغامدي، 2012) التي هدفت إلى تعرف واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية وتقديم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، وتكونت عينة الدراسة من 20 فرداً من خبراء التربية والإدارة من كليات التربية في الجامعات السعودية. أظهرت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، خاصة في ما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي، وكذلك تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية في ما يخص

التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي والأخذ بمفاهيمه. كما أظهرت نتائج تطبيق أسلوب دلفاي أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير (NCATE) جاءت بدرجة تقدير كبيرة. في حين هدفت دراسة (الصالح، 2012) إلى تعرف مفاهيم ومجالات واستراتيجيات بناء الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية، تكونت عينة الدراسة من 206 أعضاء من مجالس الجامعات، وأظهرت نتائج الدراسة أن إدراك أعضاء مجالس الجامعات السعودية لمفهوم الميزة التنافسية جاء بدرجة تقييم مرتفعة جداً، وأن مجالات البحث العلمي: التعليم، التقنية، إنتاج المعرفة، كانت أكثر المجالات أهمية لبناء الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء مجالس الجامعات. وكشفت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الدراسة تبعاً لمتغيري الدرجة الأكاديمية والتخصص الأكاديمي. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة ولصالح الخبرة 15 سنة فأكثر.

أما دراسة (العمرى، 2009) فقد هدفت إلى تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها، وبيان أثر متغيرات كل من النوع، والرتبة الأكاديمية، والمؤهل العلمي، والتخصص، في أساليب النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. تكونت عينة الدراسة من 66 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر أساليب النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة جاء بدرجة تقدير متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية تُعزى لمتغيرات الدراسة النوع، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، التخصص، والخبرة التدريسية.

من خلال ما سبق يتبين الدور المتوقع للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية، الذي يظهر من خلال التغيير المأمول إحداثه في أساليب التدريس، كأسلوب حل المشكلات والتعلم التعاوني، والتعلم بالأهداف، وطرائق التقييم، التي يتبعها أعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءة التعليم الجامعي، وأشارت إليه دراسة (العابد، 2017)، إضافة إلى اطلاعه على أحدث

الدراسات وما توصل إليه العلم والتكنولوجيا في تنمية وتطوير لأساليب البحث العلمي والإبداع والإبتكار، وزيادة إنتاجيتهم في التدريس والبحث وخدمة المجتمع والموارد البشرية، كما أشارت إليه دراسة (الديحاني، 2017). ويظهر كذلك من خلال جودة المخرجات، وعملية الربط ما بين الجامعة من جهة والبيئة الصناعية من جهة أخرى، إضافة إلى اكساب القيادات الجامعية خبرات متنوعة في التأثير على العاملين وأساليب التحفيز المستخدمة، وتحسين لعملية التخطيط الاستراتيجي للجامعة، مما يعمل على تحريك العملية التنموية، فالجامعة بما تحويه من مراكز للبحوث العلمية والتطبيقية، تقود بدورها إلى التقدم المعرفي والإقتصادي والإجتماعي للمجتمع، كما أشارت إليه دراسة (Lindawat et al., 2014) ودراسة (Essary, 2011).

التعقيب على الدراسات السابقة:

كشفت الدراسات السابقة عن ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأن الاهتمام بالنمو المهني له علاقة وثيقة في تحقيق الميزة التنافسية، كدراسة (الديحاني، 2017)، ودراسة (العمرى، 2009)، وأن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يُسهم في تطوير الجامعات، كدراسة (الغامدي، 2012)، وأن مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس تعتمد على مستوى التنمية المهنية لديهم، كدراسة يونس (2014)، وأن توظيف استراتيجيات المنافسة له الأثر الأكبر على أداء الكليات وفي التعليم العالي، كدراسة (Wangari, 2015)، ودراسة (Essanya, 2015)، ودراسة (Kufaini, 2014)، أما الدراسة الحالية فهدفها تعرّف دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية، وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة من خلال الاطلاع على المنهجية العلمية المستخدمة فيها، وأدواتها، وأدبها التربوي، ونتائجها وتوصياتها. ولم يجد الباحثان دراسة أردنية تقوم بالتعرف على دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية؛ باعتبار اختلافها النوعي؛ سوى دراسة (العمرى، 2009) التي هدفت إلى تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها، ولم تشر إلى دور

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بيئتها، وإجراءاتها ومجتمعها، وعينتها وزمانها.

الطريقة وإجراءات الدراسة

المجتمع والعينة: تألف مجتمع الدراسة، من جميع القادة الأكاديميين في كليات عجلون الجامعية، والحصن الجامعية، وإربد الجامعية، والزرقاء الجامعية، والسلط الجامعية المركز، والأميرة عالية الجامعية، والكرك الجامعية، والعقبة الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2017/ 2018 وبلغ عددهم 120 قارئاً أكاديمياً. وقام الباحثان باختيار عينة عشوائية بسيطة، تتناسب وعدد القادة الأكاديميين في الجامعة، وبلغ حجم العينة من القادة الأكاديميين 80 قارئاً أكاديمياً، والجدول رقم 1 يبين توزيعهم حسب المتغيرات التصنيفية.

جدول رقم 1

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية (ن=80)

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من 5 سنوات	22	27.5
	5 سنوات فأكثر	58	72.5
	المجموع	80	100.0
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	22	27.50
	أستاذ مشارك	48	60.0
	أستاذ	10	12.50
المسمى الوظيفي	المجموع	80	100.0
	رئيس قسم	39	48.75
	مساعد عميد	27	33.75
	عميد / نائب عميد	14	17.50
	المجموع	80	100.0

أداة الدراسة: تم بناء أداة الدراسة وتمثلت باستبانة؛ استناداً لمراجعة الأدب

النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، وتم التحقق من صدقها بعرضها على عدد من المختصين، بلغ عددهم 15 محكمًا، وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين الخاصة بتعديل بعض الفقرات، وإضافة أو حذف بعضها الآخر، واشتملت الصورة النهائية للاستبانة على 32 فقرة، توزعت على أربعة مجالات هي: التدريس والتعليم، وتكون من 8 فقرات، البحث العلمي وتكون من 7 فقرات، خدمة المجتمع المحلي وتكون من 7 فقرات، الموارد البشرية وتكون من 10 فقرات.

كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بطريقتين: الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، لمجالات الدراسة، وتراوحت قيمته بين 0.79-0.86، ثم بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار، على عينة بلغت 15 قائدًا أكاديميًا، من مختلف كليات الجامعة، ومن خارج عينة الدراسة، بفارق زمني مقداره أسبوعان، وكانت قيمة الثبات للاستبانة 0.90، واعتبر الباحثان ما تحقق للمقياس بصورته النهائية من دلالات صدق وثبات كافيًا لأغراض الدراسة الحالية. ولتحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي (مرتفع، متوسط، منخفض) حسب المعياري الإحصائي الآتي:

جدول رقم 2

مقياس تحديد مستوى الملاءمة للوسط الحسابي

درجة التقييم	الوسط الحسابي
منخفضة	1- أقل من 1.66
متوسطة	1.66- أقل من 2.32
مرتفعة	2.32 - 3

إجراءات الدراسة: بعد توافر جميع الشروط التي أوضحت إمكانية إجراء الدراسة بالصورة الصحيحة، قام الباحثان بتنفيذ إجراءات التطبيق النهائي. وسبق عملية التوزيع لقاءات مع القادة الأكاديميين في الجامعة، حسب أوقات فراغهم؛ لتوضيح أهمية هذه الدراسة، وضرورة التعاون بشأنها، وأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحثان ستعامل بسرية تامة، وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

واستخدم الباحثان أسلوب الاتصال المباشر بتسليم كل مستجيب نسخة بيده، وبعد أسبوعين من تاريخ التوزيع، تم جمعها بالطريقة نفسها. وبذلك أصبحت العينة الخاضعة للتحليل الإحصائي 80 استبانة. تم تحليل البيانات عن طريق استخدام الحاسوب SPSS.

المنهج: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي؛ بهدف التعرف على دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية، واعتمد الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات أداة الدراسة والأداة ككل، والجدول رقم 3 يوضح ذلك.

الجدول رقم 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات أداة الدراسة والأداة ككل مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	البحث العلمي	2.70	0.44	مرتفعة
2	1	التدريس والتعليم	2.08	0.34	متوسطة
3	4	الموارد البشرية	2.05	0.88	متوسطة
4	3	خدمة المجتمع المحلي	1.16	0.34	منخفضة
		الأداة ككل	1.99	0.25	متوسطة

يظهر من الجدول رقم 3 أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات الأداة تراوحت ما بين 1.16-2.70، وكما يظهر من الجدول

رقم 3 أن ترتيب مجالات الدراسة وفقاً للمتوسط الحسابي، جاء على النحو الآتي: في المرتبة الأولى، مجال البحث العلمي، بمتوسط حسابي 2.70 ودرجة تقييم مرتفعة، وبالمرتبة الثانية، جاء مجال التدريس والتعليم، بمتوسط حسابي 2.08 ودرجة تقييم متوسطة، وجاء بالمرتبة الثالثة، مجال الموارد البشرية بمتوسط حسابي 2.05 ودرجة تقييم متوسطة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة، مجال خدمة المجتمع المحلي، بمتوسط حسابي 1.16 ودرجة تقييم منخفضة.

ويعزو الباحثان حصول درجة التنمية المهنية التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر القادة الأكاديميين، على درجة تقييم متوسطة، ربما للضائقة المالية التي تمر بها الجامعة، كغيرها من الجامعات الأردنية، والأردن بشكل عام، وتحول دون تمكن الجامعة من تلك البرامج، وربما لتناثر أفرع الجامعة على جميع محافظات المملكة، مما يصعب من مهمة الجامعة، وربما لكثرة أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بالجامعة وفروعها. وقد تشابهت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (العمرى، 2009) حيث كانت درجة توافر أساليب النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية متوسطة. وتشابهت أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (أبو وطفة، 2002) التي أشارت إلى أن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بغزة جاء بدرجة تقييم متوسطة. واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الشخشير، 2010) التي أشارت إلى أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، جاء بدرجة تقييم منخفضة. كما اختلفت أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (الصالح، 2012) التي أشارت إلى أن أعضاء مجالس الجامعات السعودية يدركون مفهوم الميزة التنافسية بصورة مرتفعة جداً. واختلفت أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (الغامدي، 2012) التي أشارت إلى أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) جاءت بدرجة تقييم كبيرة. وقد يعود السبب في الاختلاف هنا إلى اختلاف المستوى الإقتصادي بين الجامعات السعودية، وما تجده من دعم مالي كبير من الحكومة، بينما لا نجد مثل ذلك للجامعات الأردنية من قبل الحكومة.

أما وقوع مجال " البحث العلمي " بالمرتبة الأولى، بمتوسط حسابي 2.70 ودرجة تقييم مرتفعة، ربما لزيادة عدد المواقع الإلكترونية الوطنية والعالمية التي تشارك فيها الجامعة، مما يسهل عمل أعضاء هيئة التدريس، وربما نتيجة اتباع نظام المساءلة لأعضاء هيئة التدريس حول إنتاجهم البحثي السنوي، وربما حاجة أعضاء هيئة التدريس للترقيات، وضرورة تقديم العدد المطلوب من الأبحاث. وربما للتحفيز المقدم من الجامعة ومن خلال صندوق البحث العلمي، والتشجيع على حضور المؤتمرات. وقد تشابهت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الصالح، 2012) التي أشارت إلى أن مجالات البحث العلمي (التعليم، التقنية، وإنتاج المعرفة) كانت أكثر المجالات أهمية في بناء الميزة التنافسية في الجامعات السعودية. أما وقوع مجال "التدريس والتعليم"، بالمرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (2.08) ودرجة تقييم متوسطة، ربما لقلة الدورات التدريبية، والورش والمشاغل التدريبية والبعثات، التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس في أساليب التدريس والتعليم، وإدارة الصف، والتقويم، وفن الاتصال والتواصل، في جامعة البلقاء التطبيقية. وربما لأن أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد منهم لم يسبق لهم التدريس والتعليم، وقد تشابهت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (أبو وطفة، 2002)؛ التي أشارت إلى أن الفاعلية التدريسية جاءت بالمرتبة الثانية بعد النمو العلمي، وبدرجة تقييم متوسطة. أما وقوع مجال "الموارد البشرية" بالمرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي 2.05 ودرجة تقييم متوسطة، ربما لقلة الموارد المالية للجامعة، مما يحول دون استقطاب أعضاء هيئة تدريس من أصحاب الخبرة والكفاءة، وربما لإنخفاض الرواتب التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين فيها، مما يؤدي إلى عزوف أصحاب الخبرة والكفاءة عن الالتحاق بالجامعة، وربما لضعف الخطط الاستراتيجية التي تتبعها جامعة البلقاء التطبيقية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. أما وقوع مجال "خدمة المجتمع المحلي" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي 1.16 ودرجة تقييم منخفضة. ربما لضعف التواصل والمتابعة وبناء العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس والمجتمع المحلي، وربما لانخفاض تقديم

الاستشارات لقطاعات الأعمال المختلفة في المجتمع، وربما لتدني مستوى السماح لأعضاء هيئة التدريس في استخدام مرافق الجامعة، لخدمة المجتمع المحلي.

كما قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات كل مجال من مجالات الدراسة بشكل منفرد والجدول رقم 4 يوضح ذلك.

جدول رقم 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال "التدريس والتعليم" مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	7	توفر الجامعة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في التدريس.	2.64	0.70	مرتفعة
2	6	توفر الجامعة سياسة قبول واضحة يشارك في وضعها وتنفيذها أعضاء هيئة التدريس.	2.60	0.72	مرتفعة
3	8	تقوم الجامعة من خلال فريق متخصص وبمشاركة أعضاء هيئة التدريس بدراسة حاجات سوق العمل من مخرجات الجامعة.	2.53	0.76	مرتفعة
4	1	تسعى الجامعة لتوظيف أعضاء هيئة تدريس متميزين تدريسيًا.	2.20	0.99	متوسطة
5	2	تعمل الجامعة على توفير برامج التنمية المهنية المتميزة لأعضاء هيئة التدريس.	2.10	0.96	متوسطة
6	5	توفر الجامعة نظامًا (للمساءلة) رقابياً مؤسسياً يعمل على جودة التعليم فيها.	1.70	0.92	متوسطة
7	3	تهتم الجامعة بالإرشاد الأكاديمي للدارسين فيها من خلال مشاركة أعضاء هيئة التدريس.	1.65	0.89	متوسطة
8	4	تسعى الجامعة للحصول على الاعتماد العام والخاص لكلياتها وبرامجها المختلفة من وزارة التعليم العالي.	1.23	0.50	منخفضة
		مجال تطوير التدريس والتعليم ككل	2.08	0.34	متوسطة

يظهر من الجدول رقم 4 أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال "التدريس والتعليم" تراوحت ما بين 1.23-2.64، وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة 7 "توفر الجامعة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في التدريس"، وبدرجة تقييم مرتفعة، في حين جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة 4 "تسعى الجامعة للحصول على الاعتماد العام والخاص لكلياتها وبرامجها المختلفة من وزارة التعليم العالي"، وبدرجة تقييم منخفضة. وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل 2.08 بدرجة تقييم متوسطة.

ويعزو الباحثان وقوع الفقرة 7 بالمرتبة الأولى، وبدرجة تقييم مرتفعة؛ ربما إلى الحفل التكريمي الذي كرمت فيه الجامعة كل عضو هيئة تدريس حصل على 15 نقطة فأكثر كمشاهدة لإنتاجه العلمي على المواقع الإلكترونية، وربما للتغذية الراجعة التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تزويدهم بكشف يبين لهم درجة تقييم الطلبة لهم، نهاية كل فصل دراسي، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم، وأما وقوع الفقرة 4 بالمرتبة الأخيرة، وبدرجة تقييم منخفضة، ربما إلى توقف أو تجميد الكثير من التخصصات وخاصة في مرحلة الدبلوم (سنتان بعد الثانوية) نتيجة عدم إكمال شروط الاعتماد العام والخاص من وزارة التعليم العالي، وربما نتيجة إشباعها في سوق العمل، وانخفاض الطلب من قبل ديوان الخدمة المدنية على خريجي هذه التخصصات. وربما لقلة البرامج أو التخصصات المستحدثة في الجامعة مقارنة مع غيرها من الجامعات.

جدول رقم 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال "البحث العلمي" مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	درجة التقييم
1	1	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجالات العلمية العالمية المتميزة.	2.76	0.56 مرتفعة
2	5	توفر الجامعة الموارد المادية المختلفة لبحوث أعضاء هيئة التدريس فيها.	2.74	0.59 مرتفعة

تابع / جدول رقم 5

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال "البحث العلمي" مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
3	6	تعمل الجامعة على دعم بحوث أعضاء هيئة التدريس التي تسهم في حل مشكلات المجتمع المحلي.	2.71	0.62	مرتفعة
4	4	تضع الجامعة خطة استراتيجية مرتبطة ببحوث أعضاء هيئة التدريس فيها.	2.69	0.67	مرتفعة
4	7	تشجع الجامعة بحوث أعضاء هيئة التدريس التي تعمل على زيادة المعرفة.	2.69	0.67	مرتفعة
6	3	تنشئ الجامعة مجالات علمية متخصصة مرتبطة بتخصصات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	2.68	0.63	مرتفعة
7	2	توفر الجامعة المراكز البحثية المتخصصة دعماً للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	2.61	0.68	مرتفعة
		مجال تطوير البحث العلمي ككل	2.70	0.44	مرتفعة

يظهر من الجدول رقم 5 أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال: "البحث العلمي" تراوحت ما بين 2.61-2.76 بدرجة تقييم مرتفعة، لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة 1 "تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجالات العلمية العالمية المتميزة"، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة 2 "توفر الجامعة المراكز البحثية المتخصصة دعماً للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل 2.70 ودرجة تقييم مرتفعة. ويعزو الباحثان وقوع الفقرة 1 بالمرتبة الأولى، وبدرجة تقييم مرتفعة، ربما إلى شروط الترقية التي تعتمدها الجامعة، التي تحدد المجالات العلمية المعترف بها، ويتوجب على عضو هيئة التدريس النشر من خلالها، وربما لإعطاء المجالات العلمية العالمية نقاطاً في التقييم أكثر من غيرها من المجالات، مما يشجع عضو هيئة التدريس على النشر في هذه المجالات. أما وقوع الفقرة 2 في المرتبة الأخيرة، وبدرجة تقييم مرتفعة، ربما إلى ما

تنشره الجامعة من أسماء للمجلات والمراكز البحثية المعتمدة لديها في نشر الأبحاث، وربما لما تقدمه من دعم مالي من خلال صندوق البحث العلمي لدعم الأبحاث والمشاركة بالمؤتمرات المحلية والدولية.

جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال " خدمة المجتمع المحلي " مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	5	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس فيها للمساهمة في توفير فرص التعليم المستمر لأفراد المجتمع المحلي.	1.25	0.65	منخفضة
2	6	تستفيد الجامعة من أعضاء هيئة التدريس في تقديم استشارات لقطاعات الأعمال المختلفة في المجتمع المحلي.	1.21	0.59	منخفضة
2	7	تضع الجامعة خطة استراتيجية لأعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع المحلي.	1.21	0.59	منخفضة
4	1	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على خدمة المجتمع المحلي من خلال جعل خدمة المجتمع جزءاً من شروط الترقية فيها.	1.15	0.42	منخفضة
5	4	تسمح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس باستخدام مرافقها لخدمة المجتمع المحلي.	1.13	0.43	منخفضة
6	3	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس في رفع الوعي المجتمعي لدى أفراد المجتمع المحلي.	1.09	0.40	منخفضة
7	2	توفر الجامعة التبادل الثقافي بين المجتمع وأعضاء هيئة التدريس فيها وتشجعه.	1.05	0.27	منخفضة
		مجال خدمة المجتمع المحلي ككل	1.16	0.34	منخفضة

يظهر من الجدول رقم 6 أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال "خدمة المجتمع المحلي" تراوحت ما بين 1.25-1.05 بدرجة تقييم منخفضة لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة 5 "تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في توفير فرص التعليم المستمر لأفراد

المجتمع المحلي"، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة 2 "توفر الجامعة التبادل الثقافي بين المجتمع وأعضاء هيئة التدريس فيها وتشجعه"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل 1.16 ودرجة تقييم منخفضة. ويعزو الباحثان وقوع الفقرة 5 في المرتبة الأولى، وبدرجة تقييم منخفضة، ربما لقلة المراكز المتوافرة لدى الجامعة للتعليم المستمر وخدمة المجتمع، وربما للقيود التي تضعها الجامعة على عضو هيئة التدريس- كأخذ الموافقة المسبقة من الجامعة، وأخذ نسبة من الدخل الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس، وأن يكون العمل خارج ساعات الدوام الرسمي، وربما لوضع شروط صعبة للسماح لهم باستغلال مرافق الجامعة، عند توافر الفرصة للمساهمة في التعليم المستمر. ويعزو الباحثان وقوع الفقرة 2 في المرتبة الأخيرة، وبدرجة تقييم منخفضة، ربما لصعوبة حصول أي عضو هيئة تدريس من الجامعات الأخرى على إجازة تفرغ علمي لدى جامعة البلقاء، ومعاملة الجامعات الأخرى لجامعة البلقاء بالمثل، الأمر الذي يصعب مهمة التبادل الثقافي، وربما لضعف نشاط القسم الخاص بخدمة المجتمع المحلي والتعليم المستمر إن وجد، وربما للضائقة المالية التي تمرُّ بها الجامعة.

جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال "الموارد البشرية" مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	تضع الجامعة شروطاً واضحة لتوظيف أعضاء هيئة التدريس فيها.	2.13	0.93	متوسطة
2	1	تعمل الجامعة على استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين مهيناً للعمل فيها.	2.10	0.91	متوسطة
3	7	تضع الجامعة معايير واضحة للمساءلة والعدالة بين أعضاء هيئة التدريس فيها.	2.09	0.96	متوسطة
4	6	تضع الجامعة معايير واضحة للحوافز والمكافآت التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس.	2.08	0.96	متوسطة

تابع / جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال "الموارد البشرية" مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
5	10	توفر الجامعة مناخاً تنظيمياً صحياً لأعضاء هيئة التدريس فيها.	2.08	0.96	متوسطة
6	9	توفر الجامعة نظاماً شاملاً لتقييم أداء العاملين فيها.	2.06	0.96	متوسطة
7	5	تضع الجامعة معايير واضحة؛ لتولي المناصب القيادية لأعضاء هيئة التدريس فيها.	2.05	0.98	متوسطة
8	8	تحرص الجامعة على التمكين الإداري لأعضاء هيئة التدريس فيها.	2.03	0.95	متوسطة
9	2	تضع الجامعة خطة استراتيجية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كأحد الموارد البشرية فيها.	1.98	0.99	متوسطة
10	4	تضع الجامعة معايير واضحة للترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	1.94	0.96	متوسطة
		مجال الموارد البشرية ككل	2.05	0.88	متوسطة

يظهر من الجدول رقم 7 أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال: "الموارد البشرية" تراوحت ما بين 1.94-2.13 بدرجة تقييم "متوسطة" لجميع الفقرات، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة 2 "تضع الجامعة شروطاً واضحةً لتوظيف أعضاء هيئة التدريس فيها"، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة 4 "تضع الجامعة معايير واضحة للترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس"، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل 2.05 ودرجة تقييم متوسطة. ويعزو الباحثان وقوع الفقرة 2 بالمرتبة الأولى، وبدرجة تقييم متوسطة، ربما إلى غياب الشفافية في الإجراءات المتبعة في تعيين أعضاء هيئة التدريس. وربما لأن شروط الاعتماد العام والخاص، التي تتبع من قبل وزارة التعليم العالي، تقتضي وضع مثل هذه اللوائح. أما بالنسبة لوقوع الفقرة 4 في المرتبة الأخيرة، وبدرجة تقييم متوسطة، فقد يعود إلى التأخير الذي يحصل في ترقيات أعضاء هيئة

التدريس، ويتجاوز العام في أغلب الترقيات، دون أسباب مقنعة، مما يقلل من ثقة عضو هيئة التدريس بنزاهة هذه المعايير. وربما لصعوبة هذه المعايير، وتحديد مجالات النشر فيها يحتاج لمجهود مادي وزمني كبيرين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبار (Independent Samples t-test) على مجالات الدراسة والأداة ككل، تبعاً لمتغير الخبرة وتطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغيري الرتبة الأكاديمية، المسمى الوظيفي، والجدولان رقما 8 و9 يوضحان ذلك.

جدول رقم 8

نتائج اختبار (Independent Samples t-test) على مجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير "الخبرة"

الدلالة الإحصائية	T	أقل من 5 سنوات		5 سنوات فأكثر		المجال
		المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المعياري	
0.78	0.28	2.06	0.35	2.09	0.34	التدريس والتعليم
0.06	1.90	2.84	0.34	2.64	0.46	البحث العلمي
0.10	1.68	1.05	0.10	1.19	0.39	خدمة المجتمع المحلي
0.11	1.60	2.30	0.84	1.96	0.89	الموارد البشرية
0.30	1.05	2.06	0.25	1.97	0.25	الأداة ككل

يظهر من الجدول رقم 8 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة التنمية المهنية التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس، لتحقيق الميزة التنافسية تعزى إلى متغير الخبرة، حيث كانت قيم (t) غير دالة إحصائياً. ويعزو الباحثان ذلك ربما لأن غالبية أعضاء هيئة التدريس ممن يشغلون هذه المناصب لديهم الخبرة المعرفية، وربما لوجود المساعدين الإداريين لكل من هذه القيادات مما يسهل مهام عملهم. وتشابهت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (العمرى، 2009)، ودراسة (الصالح، 2012)، ودراسة (لويضة، 2016) التي أشارت

جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة. ويمكن تعليل ذلك بأن المناصب الإدارية لا تُعطى أساساً إلا لمن هم خبرة في العمل الجامعي، مما يتساوى به الجميع حين استلامهم لهذه المناصب.

جدول رقم 9

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير " الرتبة العلمية "

الدلالة الإحصائية	F	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		المجال
		المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الانحراف المعياري	
0.02	*4.09	0.14	1.83	0.36	2.02	0.29	2.21	التدريس والتعليم
0.00	*10.45	0.41	1.90	0.46	2.63	0.23	2.89	البحث العلمي
0.09	2.44	0.66	1.38	0.39	1.20	0.17	1.05	خدمة المجتمع المحلي
0.00	*6.29	0.45	1.87	0.85	1.80	0.80	2.49	الموارد البشرية
0.01	*5.69	0.16	1.74	0.25	1.91	0.22	2.16	الأداة ككل

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$

يظهر من الجدول رقم 9 ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة التنمية المهنية التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس، لتحقيق الميزة التنافسية فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع المحلي يُمكن عزوها إلى متغير الرتبة الأكاديمية، حيث كانت قيم (F) غير دالة إحصائياً. ويُرجع الباحثان ذلك إلى أن كل عضو من القادة الأكاديميين، وبغض النظر عن رتبهم الأكاديمية، مطلوب منهم المشاركة في خدمة المجتمع، باعتباره من متطلبات عملهم اليومي، وكذلك من متطلبات وشروط الترقية. وتشابهت هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه كل من دراسة (الشخشير، 2010)، ودراسة (العمرى، 2009)، ودراسة (الصالح، 2012) التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. وتتشابه هذه النتيجة مع دراسات أخرى، مما يؤكد ما توصلت إليه

هذه الدراسة، من أن خدمة المجتمع هدف أساسي من أهداف الجامعة وأعضاء هيئة التدريس. وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة التنمية المهنية التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس، لتحقيق الميزة التنافسية، فيما يتعلق بمجالات (التدريس والتعليم، والبحث العلمي، والموارد البشرية) والأداة ككل تُعزى إلى متغيرالمسمى الوظيفي، حيث كانت قيم (F) دالة إحصائياً، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم 10 يوضح ذلك.

جدول رقم 10

نتائج تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجالات (التدريس والتعليم، البحث العلمي، الموارد البشرية) والأداة ككل تعزى إلى متغير "الرتبة العلمية"

المجال	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
التدريس والتعليم	أستاذ مساعد	2.21	0.19	0.38*	
	أستاذ مشارك	2.02		0.19	
	أستاذ	1.83			
البحث العلمي	أستاذ مساعد	2.89	0.26	0.99*	
	أستاذ مشارك	2.63		0.73*	
	أستاذ	1.90			
الموارد البشرية	أستاذ مساعد	2.49	0.69*	0.62*	
	أستاذ مشارك	1.80		0.07-	
	أستاذ	1.87			
الأداة ككل	أستاذ مساعد	2.53	0.18*	0.26*	
	أستاذ مشارك	2.15		0.08	
	أستاذ	1.87			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$

يظهر من الجدول رقم 10 أن مصادر الفروق بين المتوسطات الحسابية

لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال "التدريس والتعليم" كانت بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ) والرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي 2.21. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الأستاذ المساعد لديه من النشاط ومواقع إثبات الوجود ربما أكثر من غيره. أما مصادر الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال "البحث العلمي" كانت بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ) والرتب الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) لصالح الرتب الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) بمتوسطات حسابية 2.89، 2.63. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك ما زالت أمامهم ترقيات يسعون لتحقيقها، فنجدهم يجدون ويثابرون في البحث العلمي لتحقيقها، أكثر من رتبة الأستاذ، الذي وصل إلى قمة الترقيات، حيث يصبح الإنتاج العلمي له ذا نوعية خاصة. إن مصادر الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال "الموارد البشرية" كانت بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) والرتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك) لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي 2.49. ويعزو الباحثان ذلك ربما إلى أن الأستاذ المساعد يبدأ حياته الجامعية بنشاط زائد للحاق بركب زملائه، من الرتب الأكاديمية أستاذ مشارك، وأستاذ، وربما لإثبات وجوده، وسعيًا للتنشيط في الخدمة الدائمة.

وكانت مصادر الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الأداة ككل بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) والرتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك) لصالح المسمى الوظيفي (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي 2.24. ويعزو الباحثان ذلك للدافعية العالية التي يتمتع بها الأستاذ المساعد كونه أصبح عضو هيئة تدريس في جامعة، وربما نتيجة حداثة تعيينه ورغبته في إثبات وجوده، وربما خوفًا على هذا المكتسب (عضو هيئة تدريس) من خسارته، إذا ثبت أن لديه تقصيرًا في أداء عمله، كونه يبقى تحت التجربة في بداية تعيينه، ويكتب عنه تقرير نهاية كل عام، وربما لأنه لم يتم تثبيته بالخدمة الدائمة حتى الآن، مما يستدعيه بذل قصارى جهده.

جدول رقم 11

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير "المسمى الوظيفي"

الدالة الإحصائية	F	عميد / نائب عميد		مساعد عميد		رئيس قسم		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.21	1.58	0.22	2.04	0.33	2.00	0.36	2.14	التدريس والتعليم
0.55	0.60	0.56	2.60	0.42	2.65	0.42	2.74	البحث العلمي
0.39	0.94	0.50	1.30	0.36	1.15	0.30	1.13	خدمة المجتمع المحلي
0.15	1.93	0.73	1.63	0.91	1.94	0.87	2.20	الموارد البشرية
0.14	2.00	0.18	1.89	0.27	1.93	0.24	2.05	الأداة ككل

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$

يظهر من الجدول رقم 11 عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة التنمية المهنية التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق الميزة التنافسية، تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، حيث كانت قيم (F) غير دالة إحصائيةً. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن اتخاذ القرارات في الجامعة ما زال مركزي المنشأ، وفي أيدي مجالس الجامعة، كمجلس الأمناء، أو مجلس العمداء، أو مجلس الجامعة، وربما لتفرد رئيس الجامعة ونوابه بهذه القرارات، من خلال المجالس التي يشكلونها حسب رغباتهم. واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (لويزة، 2016) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الاستنتاجات

1 - جاءت درجة تقدير مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية، لجامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر القادة الأكاديميين، بدرجة تقييم متوسطة.

- 2 - أما على مستوى مجالات الدراسة، فقد جاء في المرتبة الأولى مجال: البحث العلمي بدرجة تقييم مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية مجال: التدريس والتعليم بدرجة تقييم متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة مجال: الموارد البشرية بدرجة تقييم متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة مجال: خدمة المجتمع المحلي بدرجة تقييم منخفضة.
- 3 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في آراء أفراد عينة الدراسة، تُعزى إلى متغيري الخبرة، والمسمى الوظيفي.
- 4 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في آراء أفراد عينة الدراسة، فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع المحلي تُعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية.
- 5 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال "التدريس والتعليم" كان بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ) والرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد).
- 6 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال "البحث العلمي" كان بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ) والرتب الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) لصالح الرتب الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك).
- 7 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال "الموارد البشرية" كانت بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) والرتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك) لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد).
- 8 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات الأداة ككل، كان بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد) والرتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك) لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد).

من خلال استعراض نتائج الدراسة، فإن الدور الفعلي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية جاء بدرجة تقييم متوسطة، حيث جاء مجال البحث العلمي في المرتبة الأولى، بدرجة

تقييم مرتفعة، في حين جاء في المرتبتين الثانية والثالثة على التوالي؛ مجال التدريس والتعليم ومجال الموارد البشرية، بدرجة تقييم متوسطة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة مجال خدمة المجتمع، بدرجة تقييم منخفضة. وهذا يشير إلى أن دور التنمية المهنية الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة البلقاء التطبيقية؛ ما زال دون المتوقع، وهو بحاجة إلى إعادة تخطيطه وتنظيمه، كي نصل إلى ما هو مأمول في ظل الإمكانيات المتاحة لجامعة البلقاء التطبيقية.

التوصيات

من خلال نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي:

- عقد دورات تدريبية، وورش عمل، وندوات، ولقاءات ممنهجة، لأعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، كل حسب حاجته وتخصصه؛ لتوضيح أهمية التنمية المهنية، وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية على مستوى الأفراد العاملين، وعلى مستوى جامعة البلقاء التطبيقية.
- ضرورة تطوير مجالات التدريس والتعليم، والموارد البشرية، وخدمة المجتمع المحلي. وكذلك تكثيف البرامج التدريبية والتوعوية، وعقد المشاغل وورش العمل والندوات واللقاءات مع المجتمع المحلي، وتوسيع المشاركة في المؤتمرات العالمية، وإنجاز الأبحاث المشتركة مع الجامعات والمؤسسات المجتمعية الأخرى؛ لما لها من تأثير على تحقيق جامعة البلقاء التطبيقية للميزة التنافسية.
- توكيد مفهوم الميزة التنافسية من خلال إيجاد مركز دراسات متخصص، هدفه رفع درجة التنمية المهنية، التي تقدمها جامعة البلقاء التطبيقية لأعضاء هيئة التدريس

The Role of Professional Development of Faculty Members in Achieving Competitive Advantage at Al-Balqa'a Applied University

Dr. Mohammed H. Hamadat

Dr. Ayman M. Freihat

Ajloun University College - Al-Balqa'a Applied University

H.K.J

Abstract

The Study aims to explore the role of Professional Development for faculty members in achieving the competitive advantage at Al-Balqa'a Applied University as perceived by the academic leaders. The Sample of the study consists of 80 academic leaders from the colleges of Al-Balqa'a Applied University. The researchers developed a 32 item-questionnaire covering 4 domains. Results indicated that the degree of the professional development for the sample is intermediate. Also, the study revealed no statistically significant differences as of the individuals' points of views that can be attributed to the variables of "job title" or experience. The researchers recommended emphasizing competitive advantage through establishing a special studies center for such purpose.

Keywords: Professional Development, The Competitive Advantage, Al-Balqa'a Applied University

المراجع

أبو الرب، عماد وعيسى، قداة (2008). تقديم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم*، العدد الاول.

أبو وطفة، محمود مرزوق (2002). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين.

بلوناس، عبدالله ولجد، بوزيدي (2010). طرق بناء المزايا التنافسية المستدامة: مدخل حلقة القيمة لبورتر. الملتقى الدولي الرابع حول: "المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية". الشلف، الجزائر.

حداد، محمد (2004). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. القاهرة: عالم الكتب.

الحوالدة، محمد فلاح (2018). قواعد إدارية مقترحة لتفعيل مؤشرات الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي. *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، 45(4) ملحق(5)، 134-150.

دياب، عبد الباسط محمد (2014). تطوير القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء خبرات وتجارب جامعات بعض الدول المتقدمة. *المجلة الدولية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، (56).

الديحاني، سلطان غالب (2017). تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية. *دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق*، (95)، الجزء الثاني، ابريل، 217-282.

الشخشير، حلا (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، [رسالة ماجستير غير منشورة].

جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الصالح، عثمان (2012أ). بناء الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية، [رسالة دكتوراة غير منشورة]. جامعة أم القرى، السعودية.

الصالح، عثمان (2012ب). تنافسية مؤسسات التعليم العالي: إطار مقترح. الجزائر. مجلة الباحث، (10)، 297-310.

العباد، عبد الله بن حمد (2017). نموذج مقترح لرفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 6(3)، 306 - 327.

العمري، جمال (2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. مجلة جامعة دمشق، 25(3-4)، 533-573.

الغامدي، عمير (2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE): تصور مقترح، [رسالة دكتوراة غير منشورة]. جامعة أم القرى، السعودية.

اللوكان، محمد (2011). إدارة التميز التنظيمي في الجامعات الحكومية السعودية: تصور مقترح في ضوء المعايير الدولية، [رسالة دكتوراة غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى.

لويذة، فرحاتي (2016). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة شركة الأسمنت في عين التوتة - باتنة، [رسالة دكتوراة غير منشورة]. جامعة محمد خيضر، الجزائر - بسكرة.

موسى، محمد والعتيبي، منصور (2011). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية، (145)، 1-70.

المشهداني، هاشم (2010). مراكز البحوث العربية وسبل تطويرها باتجاه الإسهام في صناعة القرار السياسي، مركز الدراسات الإقليمية، جامعة الموصل، ع(10)، 293-316.

يونس، مجدي محمد(2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم العالي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة المنوفية، 15(2)، 201-243.

Abu Al-Rub, I. & Issa, Q. (2008). Providing quality performance of faculty members in higher education institutions,(in Arabic). *The Arab Journal of Education Quality Assurance*, first issue.

Abu Watfa, M. (2002). *The reality of professional growth for faculty members at the Islamic University and ways to develop it from their point of view*, (in Arabic). [Unpublished M.A. Thesis]. The Islamic University, Gaza - Palestine.

Al-Abbad, A. (2017). A proposed model to raise the competitiveness of King Saud University in light of the standards of international classifications of universities, (in Arabic). *Specialized International Educational Journal*, 6(3), 306 - 327.

Al-Awawdeh, W. & Al-Sharairi, J. (2012). The Relationship between Target Cost and Competitive Advantage of Jordanian Private Universities. *International Journal of Business and Management*, 7(8),123-142.

Al-Daihani, S. (2017). Developing the role of professional development for faculty members in achieving the competitive advantage of Kuwait University: a future study, (in Arabic). *Educational and Psychological Studies, Journal of the College of Education in Zagazig*, (95), Part Two, April, 217-282.

Al-Ghamdi, A. (2012). *Professional development for a faculty member in colleges of education in Saudi universities in the light of the standards*

- of the American National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE): a suggested scenario*, (in Arabic). Unpublished Ph.D. Thesis, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- AL- Hattami, A., Muammar, O. & Elmahdi, I. (2013). The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills. *International Association of Social Science Research - IASSR*, 1(2), 39-45.
- Al-Khawaldeh, M. (2018). Suggested administrative rules to activate indicators of competitive advantage in higher education institutions, (in Arabic). *Dirasat Journal, Educational Sciences*, 45 (4 Annex 5), 134-150.
- Al-Luqan, M. (2011). *Managing Organizational Excellence in Saudi Public Universities: A Proposed Perception in the Light of International Standards*, (in Arabic). Unpublished Ph.D Thesis, College of Education, Umm Al-Qura University.
- Al-Mashhadani, H. (2010). Arab research centers and ways to develop them towards contributing to political decision-making, Center for Regional Studies, (in Arabic). *University of Mosul*, (10), 293-316.
- Al-Omari, J. (2009). Methods of professional growth used by faculty members at Al-Balqa Applied University in the fields of teaching and scientific research, (in Arabic). *Damascus University Journal*, 25(3-4), 533-573.
- Al-Saleh, O. (2012a). *Building competitive advantage in Saudi public universities*, (in Arabic). Unpublished Ph.D. Thesis, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- Al-Saleh, O. (2012b). The competitiveness of higher education institutions: a proposed framework, (in Arabic). *Algeria, Al-baheth Journal*, (10), 297-310.
- Bartley, J.M. (2001). *Faculty training and development initiatives for effective instruction in distance higher education*. Ph.D. Thesis, University of Cincinnati, A c3014904.
- Bisaria, G. (2013). Achieving Competitive Advantage by Private Management Colleges or Private Universities. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(3), 1-11.
- Blonas, A. & Libomagd, B. (2010). Methods for Building Sustainable Competitive Advantage: Porter's Value Loop Introduction the Fourth

- International Forum on: Competition and Competitive Strategies for Industrial Enterprises Outside the Hydrocarbon Sector in the Arab Countries, (in Arabic). Chlef, Algeria. *Interdisciplinary Research*, 2(3), 90-105.
- Choo, C. & Bontis, N. (2002). Knowledge, Intellectual Capital and Strategy: Themes and Tensions (Chapter 1). In C. Choo & N. Bontis (Eds.) *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. New York: Oxford University Press.
- Chu, H. & Fu, C. (2006). The Influences of Leadership Style and School Climate to Faculty Psychological Contracts: A Case of University in Taiwan. Taiwan: N/A Report.
- Coffman, T. (2004). Online Professional development: Transferring skills learned to the classroom, Capella University, (DAI-A65/03, 895).
- Diab, A. (2014). Developing the competitiveness of Egyptian universities in the light of the experiences and expertise of universities in some developed countries, (in Arabic). *International Journal, Faculty of Education*, Sohag University, (56).
- Edenfield, G. (2010). A utilization-focused evaluation of a community college adjunct faculty professional development program. [Unpublished Ph.D. Dissertation] Old Dominion University.
- Edmondson, G., Valigra, L., Kenward, M., Hudson, R. & Belfield, H. (2012). Making Industry-University Partnerships Work. Business Innovation Board AISBL.
- Essanya, E. (2015). *Competitive Strategies Adopted by Nairobi Aviation College, Kenya*. Master of Business Thesis, University of Nairobi.
- Essary, M. (2011). *Exploring the Development of a Competitive-Advantage Model for Online Education in a Small State University (Doctor of Business Administration)*.
- Grahek, D. (2007). *Analysis of a Professional Development Model for Faculty at a Selected Two-Year Technical Institute. (Doctor of Education)*. The University of South Dakota.
- Haan, H. (2013). *Competitive Advantage, what does it really mean?*

- Democratizing Management*. The 13th EURAM, Galatasaray University, Istanbul, Turkey.
- Haddad, M. (2004). *Professional development for university faculty members*, (in Arabic). Cairo, World of Books
- Haviland, D., Shin, S. & Turley, S. (2010). Now I'm Ready: The Impact of a Professional Development Initiative on Faculty Concerns with Program Assessment. *Innovative Higher Education*, 35, 261-275.
- Kasasbeh, E. (2014). The impact business ethics in the Competitive advantage in the cellular communications companies operating in Jordan, *European of Scientific Research*, 10(10), 269-284.
- Kufaine. N. (2014). Competitive Strategies in Higher Education: Case of University in Malawi, *The International Journal of social Sciences and Humanities Invention*, 1(7), 490-499.
- Lindawat, T., Christiananta, B. & Ellitan, L. (2014). Determining Basis for the Position of Competitive Advantage and the Choice of Strategic Alternatives in Widya Mandela Catholic University of Surabaya. *Academic Research International*, 5(1), p.120-129.
- Lindong, L. (2007). *A cross-case Study of the Competitive advantage of private higher Educational Institutions in Kecking, Sarawak*. (Doctor of Philosophy). Universities in Malaysia.
- Louaize, F. (2016). *The role of intellectual capital in achieving the competitive advantage of economic institutions in light of the knowledge economy, a case study of the cement company in Ain Al-Tuta - Batna*, (in Arabic). Unpublished Ph.D. Thesis, University of Mohamed Khider, Algeria - Biskerh.
- Martin, A., Kennedy, B. & Stocks, B. (2006). Academic service Climate as a source of Competitive advantage: Leverage for University Administrators. *Education Research and Perspectives*, 33(1), 139-160.
- Messina. L. (2011). *Examining an Adjunct Faculty Professional Development Program Model for a community College*. Unpublished Doctor of Education. Johnson and Wales University.
- Mundy, M., Kupczynski, L., Ellis, J. & Salgado, R. (2012). Setting the

- Standard for Faculty Professional Development in higher Education. *Journal of Academic and Business Ethics*, 5, 1-9.
- Musa, M. & Al-Otiebi, M. (2011). Developing the performance of faculty members at Najran University in accordance with quality standards and academic accreditation, (in Arabic). *Journal of the College of Education*,(145),1-70.
- Otero, Valeri K. (2004). *The Role of Education Research in PER and in Teacher Preparation*. Paper presented at the Winter meeting of the American Association of Physics Teachers, Miami, Florida.
- Porter, O. (2005). *Internet and Competitive Advantage: An empirical Study of UK retail banking sector*. (Ph.D. Dissertation) University of Warwick.
- Shakhshir, H. (2010). *The level of professional development of faculty members at An-Najah National University from their point of view*, (in Arabic). [Unpublished M.A. Thesis]. An-Najah National University, Nablus, Palestine.
- Shuman, C. (2005). *Perception of Professional Development by part-time faculty members in Kansas Community Colleges: an Exploratory Study*. (Unpublished Ph.D. Dissertation). Kansas State University.
- Siddiqui, Z. (2006). *Professional Development of Academics: A needs Assessment*. First International Conference on Assessing Quality in Higher Education.
- Wangri, G. (2015). Effects of Competitive strategies on performance of middle level colleges in Think sub county: *International Academic Journal of Human Resource and Business Administratio*, 1(5), 83-106.
- Younes, M. (2014). The reality of professional development for faculty members at Qassim University in light of higher education quality standards, (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Menoufia University, 15(2), 201-243.

