

The Degree of Effectiveness of the Implementation of the Strategic Plan at the Jordan University of Science and Technology from the Perspective of Faculty Members

درجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

Nouh Mefleh^{1*}, Mohammad Ashour².

¹Ministry of Education, Amman, Jordan.

²The University of Jordan, Amman, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 24 Apr 2019

accepted 15 May 2019

Published 10 Oct 2020

*Corresponding author:

Ministry of Education, Amman, Jordan.

Email: noohmefleh@yahoo.com..

Abstract

This study aimed to determine the degree of application of the strategic plan at the Jordan University of Science and Technology as perceived by faculty members. The study sample consisted of 140 faculty members, and a questionnaire containing 62 items distributed across ten domains was used after ensuring its validity and readability: institutional performance, human resources, university environment, scientific research and creativity, students, marketing and media, connection with industry, social responsibility, higher studies, and accreditation and quality assurance and international classification. The researchers employed a descriptive analytical approach for data collection and analysis. The study results revealed that the application of the strategic plan at Jordan University of Science and Technology, as perceived by faculty members, exhibited a high degree across all domains, ranked as follows: scientific research and creativity, accreditation and quality assurance and international classification, higher studies, institutional performance, marketing and media, connection with industry, students, university environment, social responsibility, and human resources. The results indicated statistically significant differences due to the academic rank variable in favor of the associate professor rank, and due to years of experience, in favor of those with less than five years of experience. This study recommends providing awareness of the university's strategic plan to individuals with diverse expertise to ensure the continuity of the application of the strategic plan.

Keywords: Faculty Members, Strategic Plan, Jordan.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وتم اختيار عينة تكونت من (١٤٠) عضو هيئة تدريس؛ طبقت عليهم أداة الدراسة بعد التأكد من صدقها وثباتها المكونة من (٦٢) فقرة موزعة على عشرة محاور هي: الأداء المؤسسي، الموارد البشرية، البيئة الجامعية، البحث العلمي والإبداع، الطلبة، التسويق والإعلام، الربط مع الصناعة، المسؤولية المجتمعية، الدراسات العليا، الاعتماد وضمان الجودة والتصنيف العالمي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها.

وقد أظهرت النتائج أن تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة مرتفعة، وهي على الترتيب (البحث العلمي والإبداع، الاعتماد وضمان الجودة والتصنيف العالمي، الدراسات العليا، الأداء المؤسسي، التسويق والإعلام، الربط مع الصناعة، الطلبة، البيئة الجامعية، المسؤولية المجتمعية، الموارد البشرية)، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وأوصت هذه الدراسة بعقد دورات توعية بالخطة الاستراتيجية للجامعة لذوي الخبرات المختلفة لضمان استمرارية تطبيق الخطة الاستراتيجية.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس، الخطة الاستراتيجية، الأردن

١. المقدمة

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يمثل التخطيط وظيفة رئيسية من جملة الوظائف الإدارية، حيث تتكامل هذه الوظائف مع بعضها في سبيل تحقيق مستوى متقدم من الإنجاز وملاحقة التطورات والتغيرات التي تحدث في المنظمات المختلفة، والتخطيط يمثل مرحلة مهمة في استشراف المستقبل من خلال وضع أهداف محددة تسعى المنظمات إلى تحقيقها من خلال صياغة الخطط طويلة وقصيرة الأجل لتصل إلى تحقيق مستوى متميز في الأداء بتطبيق الخطط وتقويمها.

ويُعد التخطيط أسلوبًا يساعد في تحقيق الاستخدام الفعال والأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، والتي تمّ تحديدها مسبقًا، ويوصف التخطيط بأنه نشاط إنساني عامًا يظهر في سلوك الإنسان كفرد وجماعة، ويبرز في كل مستويات المجتمع، وأنه خيار عقلائي لاختيار أفضل الوسائل المتاحة للوصول إلى نهاية معينة، إضافةً إلى أنه نشاط مدروس يحدث برويةً وتأنٍ وبصورة مستمرة، ويُعرّف التخطيط بأنه جهد موجه ومقصود ومنظم لتحقيق أهداف معينة في فترة زمنية بوسائل وطرق وجهود محددة، وهذا ما أكد عليه فريدمان (Friedman) في أنّ التخطيط طريقة تفكير وأسلوب عمل منظم لتطبيق أفضل الوسائل المعرفية من أجل توجيه وضبط عملية التغيير بقصد تحقيق أهداف واضحة ومحددة ومتفق عليها (غني، ٢٠٠٨).

يُعتبر التخطيط الاستراتيجي من الأساليب الإدارية الحديثة، والتي تساعد القادة الإداريين على اتخاذ القرارات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية، كما وتساعد القائد الإداري على استشراف المستقبل وتوقع جميع المتغيرات المجدية بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمات، حيث يستطيع أن يكون رؤية لما يأمل أن تصل إليه هذه المنظمة متعمدًا في سبيل تحقيق ذلك على ممارسات التفكير الإبداعي، إنّ التخطيط الاستراتيجي يمثل إحدى وظائف الإدارة الحديثة، وذلك من خلال التركيز على العمليات المرتبطة بتحديد مراحل واجراءات تنفيذ الخطط الاستراتيجية وكذلك القيام بتقييم وتقويم النتائج (الحاج محمد، ٢٠١١).

إنّ دخول التخطيط الاستراتيجي في النظم التعليمية جاء متأخرًا مع بدايات السبعينات وأوائل الثمانينات من القرن الماضي ففي عام (١٩٧٢) أكد "إسكندر وهاتن (Iskandar & Hutton) على أنّ سياسات وبرامج مؤسسات التعليم العالي لا تتسق في الغالب مع أهدافها بالإضافة إلى عدم وضوح الأهداف من جانب هذه المؤسسات التعليمية، وقد وُصف النظام التعليمي بالدينامية والحركة والانفتاح؛ فنجد أنّ التخطيط الاستراتيجي أخذ في الانتشار الواسع في العالم عبر المؤسسات التربوية التعليمية في بدايات الثمانينات من القرن الماضي، وذلك من خلال استجابته لجوانب التعقيد والتداخل في البيئة،

وتكمن أهمية التخطيط والإدارة الاستراتيجية في النظم التعليمية في أنها تساعد المؤسسات التعليمية على تجويد الخدمات التي تقدمها والعمل على استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة بصورة أفضل (الهلاي، ٢٠٠٨).

ويرى الحاج محمد (٢٠١١) أنّ منجى التخطيط الاستراتيجي أخذ يشق طريقه نحو مؤسسات التعليم العالي، باعتباره أسلوب تفكير ابداعي ابتكاري تسعى من خلاله هذه المؤسسات التعليمية لرسم صورة التوجه الذي تصبو لبلوغه في المستقبل، وهذا بدوره يساعد هذه المؤسسات من وضع رؤية بعيدة المدى، وما تحتاجه للوصول إليها من وضع الأهداف والخطط والسياسات الهادفة التي تمكن من بلوغ تلك الرؤية.

لقد بات من الضرورة أن تسعى الجامعات الأردنية للتكيف مع المتطلبات والتحول الاقتصادي والاجتماعية والتربوية وضرورة التوجه الاعتماد خطة استراتيجية تدعم استدامة الجامعات وتحافظ على فاعليتها، ان التخطيط الاستراتيجي اثبت فاعليته في مقدرة الجامعات على التكيف في ضوء تلك التغيرات ، وان التحول للعمل وفق خطط استراتيجية تبني على اسس علمية اضحي ضرورة لا يمكن تجاوزها، لذا فان العمل على اعداد وبناء الخطط الاستراتيجية للجامعات بالاعتماد على التصورات التي يقدمها العاملين في هذه الجامعات (عبدالفتاح وآخرون، ٢٠١٥).

وتسعى جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لخلق بيئة إبداعية مناسبة من شأنها تخريج جيل مؤهل بالمعارف ومسلح بالمهارات الفنية والحياتية، ليكونوا قادة المستقبل في مجتمعاتهم بكافة المجالات العلمية والتقنية والفكرية وغيرها، قادرين على رسم مسيرة البناء وقيادة التغيير في شتى قطاعات الحياة المختلفة، من هنا عمدت الجامعة على تنمية مهارات القيادة وتعزيز مفهوم الريادة والابتكار التي تمكن الخريجين من خلق فرص العمل بدلاً من البحث عنها، ولما كان تطوير القدرات التعليمية ومخرجاتها الشغل الشاغل للجامعة في الوقت الراهن، أتت الورقة النقاشية السابعة لجلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم والتي تتمحور حول بناء القدرات البشرية وتطوير العملية التعليمية كسبيل لنهضة الأمة، لثُلّي بمضامينها على توجهات الجامعة المستقبلية ورسم محاور أولويات العمل فيها من خلال خلق دافع قوي لبناء خطة مستقبلية تهدف لتحقيق رؤى القيادة الهاشمية الرامية للنهوض بالوطن بتنمية الفكر الإبداعي لدى الطلبة في كافة المجالات العلمية والبحثية والسعي الجاد للانفتاح على الحقول المعرفية الكونية بشكل عام، الأمر الذي يتيح المجال أمامهم للحصول على الخبرات المختلفة اللازمة ومتابعة كل جديد، مما وضع الجامعة في موقع المنافسة أمام المؤسسات التعليمية العالمية في بوتقة التطور المعرفي والإنساني بكل ثبات واقتدار، وهذا أدى إلى إحداث جملة من التعديلات الاستراتيجية تنتهج برامج عمل وفق الرؤى الملكية الداعمة لتطوير العملية التعليمية وإحداث التغيير الإيجابي الذي بات ضرورة لا خياراً، ومن هنا جاء توجه جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية مؤخراً لوضع خطة استراتيجية تضمنت الرسائل الملكية الواردة في الورقة النقاشية السابعة وفق برنامج تحول يتمحور حول الرؤية بأربع عيون استراتيجية ٢٠٢٠ JUST 4Is ليصب في مجالات غاية في الأهمية تشكل علامة فارقة في مسيرة تطوير قطاع التعليم العالي في الأردن (الجراح، ٢٠١٧)، ومن هنا حرصت جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية على إعداد وبناء خطتها الاستراتيجية، وتأسيساً على ذلك فقد تشكل لدى الباحثين دافعا قويا للوقوف على درجة فاعلية تطبيق هذه الخطة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

يتناول هذا الجزء عرضاً للإطار النظري ذات العلاقة بالتخطيط الاستراتيجي والخطط الاستراتيجية، إذ تمّ الاطلاع على المراجع التي تناولت التخطيط الاستراتيجي ومفهومه، والإعداد الجيد للخطط الاستراتيجية وتنفيذها وتقويها في المؤسسات التعليمية، ومستويات التخطيط الاستراتيجي ومبررات استخدامه في مؤسسات التعليم العالي.

مفهوم التخطيط الاستراتيجي

يُعتبر التخطيط الاستراتيجي من الأساليب الحديثة التي أصبحت الجامعات تعتمد عليه في إعداد الخطط الاستراتيجية؛ لضمان الوصول إلى الأهداف التي تسمو إلى تحقيقها، ومن خلال هذا المنطلق سيتم عرض عدة تعريفات وردت في أدب التخطيط وذلك على النحو الآتي:

يعرف ستينز التخطيط الاستراتيجي كما ورد في الهلاي (٢٠٠٦) من خلال أربع نقاط يرى أنّها تغطي الجوانب التي يتضمنها التخطيط الاستراتيجي:

- مستقبلية القرارات الحالية: وذلك من خلال التركيز على تحديد مواطن القوة والضعف التي تكمن في المستقبل، بحيث يشكل ذلك أساساً للمؤسسة تعتمد عليه في اتخاذ قرارات آنية تساعد على الاستفادة من الفرص المتاحة ويجنبها المخاطر.

- التخطيط كعملية: وتبدأ بوضع الأهداف ومن ثم تحديد الاستراتيجيات والسياسات والخطط التفصيلية والتي تضمن التنفيذ السليم بصورة تؤدي إلى تحقيق أهداف الخطط الاستراتيجية المطلوبة، وهذا يتطلب بشكل مسبق تحديد الجهد المطلوب وتوقيته وكيفية تنفيذه وفريق العمل المسؤول عن التنفيذ وكيفية التعامل مع النتائج.
- التخطيط كفلسفة: فهو يُعدّ اتجاهاً وطريقةً للنجاح من خلال التركيز على الأداء المعتمد على استشراف المستقبل واستلهامه، وكذلك التركيز على عنصر الاستمرار في التخطيط.
- التخطيط كبناء: وذلك من خلال الاهتمام بالخطط الاستراتيجية طويلة ومتوسطة وقصيرة المدى، بهدف تحويل التكامل بينها إلى قرارات استراتيجية.

ويعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه "خطة عامة لتسهيل عملية الإدارة الناجحة وهو يُخرج المخطط من دائرة النشاطات والأعمال اليومية داخل المنظمة، ويعطي صورة كاملة حول ماذا نفعل؟ وما هو مسارنا المستقبلي؟ فهو يزود المخطط أو الإدارة برؤية واضحة حول إلام تريد أن تصل؟ وكيف تصل إلى ما تريد؟ هذا إلى جانب الخطط والأنشطة اليومية". (Shapiro,2003)

أهمية التخطيط الاستراتيجي

تنبع أهمية التخطيط الاستراتيجي من خلال مجموعة من الأمور تتمثل في ترشيد اتخاذ القرارات في العملية الإدارية في المنظمة، وسيطرة الإدارة على موارد المنظمة المتاحة وتعظيم العائد من استخدامها وتوظيفها، والتأثير الفعال في البيئة المحيطة وتعظيم دور القيادة والإدارة في التعامل مع النواحي التقنية أو الفنية بدلاً من أن تكون القرارات عشوائية، وتحقيق التنسيق بين مختلف أوجه النشاط والالتزام بالأهداف التي تضعها الإدارة، وتحقيق التفاعل والحوار البناء بين مستويات الإدارة في التنظيم، والتقليل من الآثار السلبية للظروف المحيطة على نشاطات التنظيم مما يعمل على زيادة فاعليته وكفاءته، ويعتبر التخطيط الاستراتيجي العامل المحدد لنصيب المنظمة في السوق ومدى جودة المنتج وتحقيق شهرة وسمعة طيبة للمنظمة وبالتالي القدرة على تحقيق الكفاءة والنمو ومن ثم الاستمرار والنجاح الدائم (غني، ٢٠٠٨).

وتظهر أهمية التخطيط الاستراتيجي للمنظمات في تحسين النتائج والتركيز والتوجيه وحل المشاكل وفرصة التعليم وبناء الطريق وتجنب، بل والتغلب على الالتزامات الحالية والمستقبلية كما يساعد المؤسسة في تحديد أسباب المشاكل وحلها (Okuma,2003).

ويوجد العديد من المبررات اللازمة للأخذ بأسلوب التخطيط الاستراتيجي، وأنّ هذه المبررات ترتبط بمزايا وإيجابيات هذا النوع من التخطيط وكذلك ترتبط بالمشكلات المتعلقة بالنظم التعليمية، ويمكن توضيح هذه المزايا من خلال:

- مساعدة القيادات على تحديد القضايا والمشكلات والتحديات التي تواجه المؤسسات، وإيجاد القدرة لهذه القضايا على عملية صنع واتخاذ القرارات التي تتناسب مع هذه القضايا والتحديات، كقضايا التمويل والقبول وغيرها، وكذلك تساعد على تحديد الأهداف الإجرائية للأقسام المختلفة والتي تقع في نطاق مسؤولياتهم.
- يساعد الفريق الإداري في مختلف مستوياته على الشعور بأنّه تتوافر لديه القدرة على القيام بعمليات الرقابة والتحكم في مستقبل المؤسسة.
- ٣. يساعد مجلس الإدارة على الوصول إلى مستوى عالي من المسؤولية تجاه رسالة المؤسسة التعليمية والعمل على إحداث التغيرات المطلوبة للعمل على تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها.
- تساعد على التوصل إلى صنع واتخاذ قرارات استراتيجية في الأوقات الحرجة من نمو وتطور المؤسسة والتي ترتبط بتحديات حالية أو محتملة في المستقبل، وهذا بدوره يكون لدى أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميين بالمؤسسات التعليمية أهمية قصوى للعمل بروح الفريق لفهم الأهداف الرئيسية والثانوية والعمل على إنجازها وتحقيقها (الهالي، ٢٠٠٦).

إن تطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية يتطلب مجموعة متطلبات، تتضمن الجوانب

الآتية:

- الإدارة العامة (General Administration): فالإدارة العامة تمثل أنشطة التنسيق التي يقوم بها المديرون في المؤسسات التعليمية بين الأساتذة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- إدارة المؤسسة التعليمية (Institutional management): وتمثل إدارة المؤسسة التعليمية مطلباً آخر لنجاح التخطيط الاستراتيجي ومن خلال ذلك القدرة على التمييز بين مصطلح الإدارة الذي ينظر إلى الأشياء أنه قد تم أنجازها بطريقة صحيحة، أما القيادة فتتنظر إلى القيام بالأعمال الصحيحة وتحقيق الفعالية في الأداء.
- القيادة (Leadership): والقيادة تعتبر مطلباً ضرورياً لنجاح التخطيط الاستراتيجي؛ فالمؤسسات التعليمية تحتاج إلى قيادة فعالة نشطة لديها القدرة على التجديد والإبداع
- المتابعة والتوجيه وتمثل هي الأخرى مطلباً ضرورياً لنجاح التخطيط الاستراتيجي من خلال المرونة التي يجب توافرها في أهداف المؤسسات التعليمية عن طريق تقديم الخبرة والنصح والارشاد، وإجراء التعديل اللازم لهذه الخطط سواء بالحذف أو الإضافة (الهلاي، ٢٠٠٦).
- إن مسؤولية إعداد الخطط الاستراتيجية يحتاج إلى بذل جهود كبيرة ووجود خبرات متراكمة وسعة علم واطلاع بوضع المنظمة ومستقبلها وتأثير البيئة الخارجية التي تحيط بها، وتشترك المستويات الإدارية في المنظمة بوضع خطتها الاستراتيجية ويمكن تحديد أشكال المشاركة في إعداد الخطة الاستراتيجية كما يلي:
- المسؤولية الجماعية: يضطلع بإعداد الخطة الاستراتيجية فريق عمل متكامل يتكوّن من المدراء والاستشاريين والخبراء من داخل المنظمة وخارجها.
- مسؤولية مجلس الإدارة: وهنا تقع عليه إدارة العملية الاستراتيجية في مرحلة البناء والتنفيذ ومتابعة أعمال الفريق المكلف بإعداد الخطة الاستراتيجية وكذلك المشاركة في وضع الإطار العام للأهداف الاستراتيجية.
- مسؤولية المدير العام: فهو يعتبر المسؤول عن إدارة المنظمة ويساعده في ذلك مساعده ويظهر دورهم في وضع الخطة الاستراتيجية لمعرفة الشاملة بما يمكن عمل المنظمة وأنشطتها حيث يستطيع وضع الأهداف المستقبلية والتي تنسجم مع قدرات المنظمة بصورة متوازنة.
- مدراء الوحدات والإدارات: ويظهر دورهم من خلال تقديم الدراسات المساندة والمعلومات والبيانات والمقترحات وكذلك قيامهم بإعداد الاستراتيجيات الوظيفية المتعلقة بالنشاط الذي يؤديه.
- الاختصاصيون والفنيون: وذلك من خلال تقديم الدعم والمساندة للمدير في إعداد الجوانب الاستراتيجية ذات العلاقة بنشاطهم والمشاركة في تفاصيل العملية التي تقتضيها مهمة تكوين الخطة الاستراتيجية (السكارنة، ٢٠١٠).

١,١,١ الدراسات السابقة

لقد أجريت العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع التخطيط الاستراتيجي، يورد الباحثان عدداً منها، حيث تم استعراضها وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وهي كما يأتي:

أجرى برايس (Price, 2001) دراسة هدفت إلى اختبار حالة التنفيذ لأعمال مقترحة وُجدت في مستندات منشورة للتخطيط الاستراتيجي لمناطق تعليمية مختارة، واستخدام الباحث دراسة الحالة لثلاث مناطق تعليمية منفصلة، وهدفت كذلك إلى معرفة العلاقة بين تنفيذ الخطة الاستراتيجية وبعض المتغيرات مثل سنوات الخبرة والمراحل التعليمية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن تخصيص أهداف الخطط الاستراتيجية نفذت بدرجة ما تبعاً لمراقبي المنطقة، وأن أعضاء الهيئة التدريسية هم المؤهلين عن بعض جوانب التنفيذ المحددة، كما أظهرت الدراسة أن سنوات الخبرة، ومستوى المرحلة التعليمية لم يكن لها تأثيراً كبيراً في استجابات المعلمين، وفي المناطق التعليمية التي أظهر فيها المراقبون اهتماماً بالخطط الاستراتيجية كان المعلمون أكثر إيجابية ووعياً بمستندات التخطيط.

أجرى كامبل (Campbell, 2003) دراسة هدفت التعرف إلى تحديد مدى فهم وإدراك المعلمين والإداريين في برکس وتشيستر من ولاية بنسلفانيا لفاعلية عملية التخطيط الاستراتيجي كأداة لتنفيذ أنشطة النمو المهني، ولتحقيق أهداف الدراسة أتبع المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٢) معلماً وإدارياً في مدارس المنطقتين، وقد توصلت الدراسة

إلى العديد من النتائج أهمها: انحياز المعلمين والإداريين وتأييدهم للخطة الاستراتيجية، وتوصلت أيضًا إلى أنَّ مدارس المنطقتين بذلتا جهدًا لدعم النمو المهني للعاملين من خلال التخطيط الاستراتيجي، وتوصلت أيضًا إلى وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة التخطيط الاستراتيجي وبين متوسط تقديرهم لأثر التخطيط الاستراتيجي على النمو المهني.

أجرى كاوبيرن (Cowbarn, 2005) دراسة هدفت إلى الكشف عن الجدل حول قدرة الجامعات في المملكة المتحدة على ممارسة عملية التخطيط الاستراتيجي ثلاثية المراحل (صياغة الاستراتيجية والتنفيذ والتقييم) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة المتعلقة بالخطة الاستراتيجية لاستشاري تمويل مؤسسات التعليم العالي في إنجلترا (HEFCE) للأعوام (٢٠٠٣-٢٠٠٨) وبعض خطط مؤسسات التعليم العالي، والدراسات والكتابات التي تناولت عملية التخطيط الاستراتيجي في المملكة المتحدة، وتوصلت الدراسات إلى أنَّ مؤسسات التعليم العالي جيدة في الجزء الأول من العملية في صياغة الخطة الاستراتيجية، ولكن عند الوصول إلى مرحلة الممارسة العملية والتطبيق، فإنَّ العديد من المؤسسات تواجه صعوبات في تطبيق الخطة الاستراتيجية وفي تحقيق الأهداف فتبقى الخطط حبرًا على ورق، إضافةً إلى تضمين الخطط الاستراتيجية أهدافًا من الصعوبة بمكان تحقيقها، وتوصلت الدراسة إلى أنَّ أفراد المجتمع الجامعي غير مُلمين بالاستراتيجية الأكاديمية الإجمالية للجامعة، مما جعل ارتباطهم برسالة المؤسسة ضعيفًا، وتوصلت إلى أنَّ أهمَّ العوائق السلبية المفروضة على مؤسسات التعليم العالي في صياغة وتطبيق الخطط الاستراتيجية هو اعتمادها على التمويل الحكومي، وفيما يتعلق بمرحلة التقييم فقد تبين وجود صعوبة لدى مؤسسات التعليم لمعرفة متى وكيف تراجع وتقيم تقدمها نحو تحقيق أهدافها؟.

وأجرى ستهام (Steadham, 2006) دراسةً هدفت التعرف إلى المستويات المتوقعة والحقيقية للكفاءات الضرورية للإدارة الاستراتيجية الفعالة بين جهات نظر كل من مديري القوى البشرية والمديرين التنفيذيين في كليات المجتمع في ولاية تكساس، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، وأعدَّ الباحث لذلك استبانة مكونة من عدة مجالات واستخدم الباحث الطريقة المسحية في توزيعه للاستبانة، والتي شملت جميع العاملين في مجال إدارة القوى البشرية والمديرين التنفيذيين في كليات المجتمع في ولاية تكساس، وتوصلت إلى النتائج الآتية: المديرين التنفيذيين ومديري القوى البشرية اتفقوا في تقديرهم للكفاءات الضرورية المتوقعة للأداء الاستراتيجي لمديري القوى البشرية، على الرغم من أنَّ مديري القوى البشرية يعتقدون أنَّ الكفاءات الحقيقية منسجمة مع درجة الكفاءة المطلوبة أو المتوقعة بعكس المديرين التنفيذيين، وأظهرت النتائج أنَّ مديري القوى البشرية لديهم مبالغة في عوامل الكفاءة في الأداء في الإدارة الاستراتيجية عند مقارنتها بوجهات نظر المديرين التنفيذيين.

أجرى المصري (٢٠١١) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأنماط الثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية بمحافظة غزة والبالغ عددهم (١٣٤) مثلت عينة لها، وتوصلت الدراسة إلى أنَّ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للتخطيط الاستراتيجي جاءت بدرجة كبيرة، وتوصلت إلى عدم وجود أثر لمتغيرات الدراسة (الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة التخطيط الاستراتيجي.

أجرى الكلثم والبدارنة (٢٠١٢) دراسة هدفت التعرف إلى معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى والبالغ عددهم (١٤٣) عضو هيئة تدريس من مختلف الأقسام في كلية التربية، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدَّ الباحثان استبانة تكونت من (١٨) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: حصلت معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى على درجة كبيرة، وأنَّ أعلى هذه المعوقات هي: الروتين والتعقيد الإداري في الجامعة، وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى.

أجرت زغبى (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات الموظفين الإداريين في جامعة بسكرة نحو أثر التخطيط الاستراتيجي في مستويات جامعة بسكرة واختبار الفروق في تلك الاتجاهات تبعًا لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، وشملت الدراسة عينة عشوائية بلغت (١٨٠) موظفًا من العاملين في الجامعة، واستخدمت الباحثة مقاييس الإحصاء الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنَّ المتغيرين المستقلين (التحليل الاستراتيجي، الخيار الاستراتيجي) التابعين للتخطيط

الاستراتيجي تؤثر على المتغير التابع والمتمثل في أداء الجامعة، وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو مفهوم التخطيط الاستراتيجي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومجال الوظيفة الحالية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مفهوم الأداء تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ومجال الوظيفة الحالية .

أجرى حوامدة (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى تطوير أنموذج للتخطيط الاستراتيجي في الجامعات الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تحليل (٢١) خطة استراتيجية للوقوف على توفر عناصر الخطة الاستراتيجية فيها، وتراوحت نسب توفر هذه العناصر ما بين (١٠٠-١٤%) وغالبية العناصر جاءت متوفرة بدرجة منخفضة، وتم استخدام المنهج التطويري لتطوير أنموذج للتخطيط الاستراتيجي للجامعات الأردنية، وتكون الأنموذج المقترح من ثلاث مراحل أساسية: مرحلة الإعداد ومرحلة التنفيذ ومرحلة التقييم، وفي ضوء النتائج خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها تبني الأنموذج المطور من قبل الجامعات الأردنية.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يُلاحظ بأنها قد تناولت مفهوم التخطيط الاستراتيجي، وإعداد الخطط الاستراتيجية وتطبيقها في المنظمات المختلفة، وأكدت العديد من هذه الدراسات كدراسة (المصري، ٢٠١١؛ زغبى، ٢٠١٤؛ Cowbarn، 2005) على أهمية تفعيل التخطيط الاستراتيجي في المنظمات من خلال إعداد الخطط الاستراتيجية ودورها في تحسين الأداء، إضافةً إلى أنّ التخطيط الاستراتيجي يشكّل قاعدة لارتقاء المنظمات وتحقيق أهدافها، ولعل ما يميز هذه الدراسة هو محاولتها التعرف على درجة تطبيق الخطة الاستراتيجية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، كما تعد من أولى الدراسات التي تناولت موضوع التخطيط الاستراتيجي في إقليم شمال الأردن وتحديدًا في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية حسب علم الباحثين، حيث تتفق هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى من حيث التعرف إلى الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وسبل تطبيقها فيها، وتختلف عن الدراسات السابقة من حيث بيئة التطبيق.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

إنّ التخطيط الاستراتيجي أصبح يحظى باهتمام الكثير من المنظمات ومنها مؤسسات التعليم العالي، وذلك للوصول إلى تحقيق متطلبات العملية الإدارية في إدارة هذه المؤسسات، والذي بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف هذه المنظمات من خلال الالتزام بالخطط الاستراتيجية المعدة من قبل الإدارات الجامعية المسؤولة عن ذلك، ويُلاحظ الباحثان أنّ هناك أوجه قصور وتباين في تنفيذ وتطبيق هذه الخطط الاستراتيجية، وجاءت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة فاعلية تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية للخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٢,١ أسئلة الدراسة

سعت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
٢. هل توجد فروق في تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لدرجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية تعزى للمتغيرين: (الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة)؟

٣. أهمية وأهداف الدراسة

٣,١ أهمية الدراسة

تنبع أهمية إجراء هذه الدراسة من خلال:

١. بيان أهمية التخطيط الاستراتيجي ودوره في الوصول إلى تطوير المنظمات للعمل على تحقيق أهدافها.
٢. تكتسب أهميتها كونها قد تساعد مؤسسات التعليم العالي في تطوير إداراتها وذلك من خلال رسم الخطط الاستراتيجية والعمل على تنفيذها.
٣. تأتي أهمية إجراء هذه الدراسة نظرًا لحاجة مؤسسات التعليم العالي إلى مثل هذا النمط من التخطيط لما له من دور فعال في رسم وتنفيذ الخطط الاستراتيجية وفق أسس علمية.

٤. كما وتأتي أهميتها نظرا لحاجة مؤسسات التعليم في الأردن ومنها جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية إلى نمط التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطط الاستراتيجية وتنفيذها لمواكبة التطورات والتغيرات العالمية.

٣,٢ أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها في درجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٤. مصطلحات الدراسة

الاستراتيجية

"هي خطة العمل التي تصف توزيع الموارد والمهام من أجل التعامل مع البيئة وتحقيق أهداف المنظمة" (المغربي، ٢٠٠٧).

التخطيط

"الأسلوب العلمي والواعي لإدارة المجتمع وتوجيه الموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة فيه على النحو الذي يساعد في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد وبأدنى قدر من الضياع" (شاويش، ١٩٩٣).

التخطيط الاستراتيجي

"التفكير المتعمق للوضع المثالي الذي يجب أن تكون عليه المنشأة في المستقبل البعيد ورسم سيناريوهات مختلفة لهذا المستقبل ثم التخطيط للاستفادة من الفرص المتاحة وتجنب أو تقليل أخطار هذا المستقبل" (المغربي وآخرون، ٢٠٠٦).

الخطة الاستراتيجية

هي "أداة إدارية تقود المنظمة إلى أن تعمل بشكل أفضل لأنها تركز على طاقة وموارد ووقت كل فرد في المنظمة وتدفعهم في نفس اتجاه وتحقيق الاهداف" (Olsen, 2007).

الخطة الاستراتيجية (اجرائياً): وهي الأسلوب الذي تمارسه القيادات الجامعية في إعداد وصياغة وتطبيق وتقييم الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ويقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لذلك الغرض.

٥. حدود الدراسة

- اقتصرت هذه الدراسة على عينة بلغت (١٤٠) فرداً من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من العام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩) والبالغ عددهم (٨٥١) عضو هيئة تدريس.
- تحددت نتائج هذه الدراسة بالأداة التي طورها الباحث، ولذا فإنّ تعميم نتائج هذه الدراسة كان مقيداً بدلالات صدقها ومعاملات ثباتها، وبمدى الاستجابة الصادقة والجادة والموضوعية لأفراد عينة الدراسة على هذه الأداة.

٦. الطريقة والاجراءات

وتتضمن وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها وطريقة اختيارها، كما يتضمن وصفاً لأداة الدراسة وكيفية إعدادها وتطويرها وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، كما يبين إجراءات الدراسة والأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية لاستخلاص النتائج وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لذلك.

٦,١ منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي.

٦,٢ متغيرات الدراسة

١. المتغيرات المستقلة وتضمنت:
 - الرتبة الأكاديمية: ولها ثلاثة مستويات (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).
 - عدد سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات (أقل من ٥ سنوات، من ٥- أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر).
٢. المتغير التابع وتضمن:
 - فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٦,٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، والبالغ عددهم (٨٥١) عضو هيئة تدريس للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ وذلك حسب إحصائيات دائرة الموارد البشرية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية.

٦,٤ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (١٤٠) عضو هيئة تدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ وبنسبة تمثيل بلغت (١٦) % من عدد أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، وبين الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير: الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٢٦	٢٥,١ %
	أستاذ مشارك	٧٨	٥٢,٠ %
	أستاذ مساعد	٣٦	٢٢,٩ %
	المجموع	١٤٠	١٠٠,٠ %
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٦٣	٣٩,٤ %
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٣٧	٢٦,٣ %
	من ١٠ سنوات فأكثر	٤٠	٢٨,٣ %
	المجموع	١٤٠	١٠٠,٠ %

٦,٥ أداة الدراسة

بعد الرجوع إلى مركز التطوير الأكاديمي وضبط الجودة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، تم الحصول على الخطة الاستراتيجية التي أعدتها الجامعة حيث كانت تحوي عشرة مجالات مثلت محاور اداة الدراسة، وأما عن دور الباحث فقام بصياغة عبارات سلوكية هي بمثابة مؤشرات على هذه المحاور ليسهل قياسها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة تكونت من (٦٩) فقرة بصورتها الأولية، أصبحت في صورتها النهائية (٦٢) فقرة وذلك استناداً إلى الخطة الاستراتيجية لجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وتضمنت الاستبانة عشرة مجالات.

صدق أداة الدراسة

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والكفاءة المختصين من أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (٢٠) محكماً في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية وجامعة البلقاء التطبيقية وجامعة حائل في المملكة العربية السعودية في تخصص الإدارة التربوية وأصول التربية ومناهج اللغة العربية والقياس والتقويم وعلم النفس التربوي، بهدف إبداء ملاحظاتهم وطلب منهم مراجعة فقراتها من حيث الصياغة اللغوية والوضوح والدقة ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تندرج تحته، واقترح ما يروونه مناسباً من تعديل أو حذف أو إضافة، وتم الأخذ بتلك الملاحظات وإجراء التعديلات وحذف بعض الفقرات والتي اتفق عليها (٨٠) % من المحكمين، وتم وضع الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٦٢) فقرة، موزعة على عشرة مجالات على النحو الآتي: المجال الأول محور الأداء المؤسسي وعدد فقراته (٥)، والمجال الثاني: محور الموارد

البشرية وعدد فقراته (٨)، والمجال الثالث محور البيئة الجامعية وعدد فقراته (٥)، والمجال الرابع محور البحث العلمي والإبداع وعدد فقراته (٥)، والمجال الخامس محور الطلبة وعدد فقراته (٧)، والمجال السادس محور التنسيق والإعلام وعدد فقراته (٧)، والمجال السابع محور الربط مع الصناعة وعدد فقراته (٨)، والمجال الثامن محور المسؤولية المجتمعية وعدد فقراته (٦)، والمجال التاسع محور الدراسات العليا وعدد فقراته (٦)، والمجال العاشر محور الاعتماد وضمان الجودة والتصنيف العالمي وعدد فقراته (٥)، وتعتبر مثل هذه الإجراءات دليلاً على صدق أداة الدراسة.

معيار تصحيح أداة الدراسة

تمت الإجابة على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بدرجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة أعضاء الهيئة التدريسية من خلال تدرج ليكرت الخماسي: "كبيرة جداً" التي أعطيت الدرجة (٥)، و"كبيرة" التي أعطيت الدرجة (٤)، و"متوسطة" التي أعطيت الدرجة (٣)، و"قليلة" التي أعطيت الدرجة (٢)، و"قليلة جداً" التي أعطيت الدرجة (١)، ولتحديد درجة تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ولكل محور من محاور أداة الدراسة وكذلك لكل فقرة من فقراتها؛ استخدم معيار التصحيح الآتي:

المتوسط الحسابي	درجة التطبيق
من ١,٠٠ – أقل من ٢,٣٤	منخفضة
من ٢,٣٤ – أقل من ٣,٦٧	متوسطة
من ٣,٦٧ – ٥,٠٠	مرتفعة

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، فقد تم تطبيق الأداة وإعادة تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ حجمها (٤١) عضو هيئة تدريس، حيث تم حساب معامل ثبات الإعادة (بيرسون) للأداة ككل ولكل محور من محاورها، كما تم تقدير معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للأداة ككل ولكل محور من محاورها.

جدول (٢): معاملات ثبات الإعادة (بيرسون) ومعاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للأداة ككل ولكل محور من محاورها

رقم المحور	البُعد	عدد الفقرات	معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)	معامل ثبات الإعادة (بيرسون)
١	الأداء المؤسسي	٥	٠,٨٥	٠,٨١
٢	الموارد البشرية	٨	٠,٩١	٠,٨٨
٣	البيئة الجامعية	٥	٠,٩٠	٠,٨٤
٤	البحث العلمي والإبداع	٥	٠,٨٩	٠,٧٩
٥	الطلبة	٧	٠,٩٠	٠,٨٠
٦	التسويق والإعلام	٧	٠,٩٢	٠,٨٣
٧	الربط مع الصناعة	٨	٠,٩٢	٠,٨٨
٨	المسؤولية المجتمعية	٦	٠,٩٤	٠,٩٠
٩	الدراسات العليا	٦	٠,٩٣	٠,٨٧
١٠	الاعتماد وضمان الجودة والتصنيف العالمي	٥	٠,٩١	٠,٨٩

يُلاحظ من جدول (٢) أنَّ قيم معاملات ثبات الإعادة (بيرسون) لمحاور الأداة تراوحت بين (٠,٧٩) و (٠,٩٠) وللأداة ككل (٠,٩٢)، في حين تراوحت قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمحاور الأداة بين (٠,٨٥) و (٠,٩٤) وللأداة ككل (٠,٩٦) وجميعها مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

٦,٦ المعالجة الإحصائية

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بفاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، كما حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل محور من محاور أداة الدراسة.

وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two way Anova)، وتم تطبيق تحليل التباين المتعدد الثلاثي (Three Way Manova)، كما استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة لصلاح من الفروق الدالة إحصائياً وفق متغير عدد سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول الذي نص على: "ما درجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟ للإجابة على هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بتطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التطبيق
٤	البحث العلمي والإبداع	٤,١٣	٠,٧٤	١	مرتفعة
١٠	الاعتماد وضمان الجودة والتصنيف العالمي	٤,١٢	٠,٧٦	٢	مرتفعة
٩	الدراسات العليا	٤,٠١	٠,٩٢	٣	مرتفعة
١	الأداء المؤسسي	٣,٩٧	٠,٧٤	٤	مرتفعة
٦	التسويق والإعلام	٣,٩٥	٠,٨٥	٥	مرتفعة
٧	الربط مع الصناعة	٣,٩٤	٠,٧٤	٦	مرتفعة
٥	الطلبة	٣,٨٩	٠,٧٩	٧	مرتفعة
٣	البيئة الجامعية	٣,٨٨	٠,٨٥	٨	مرتفعة
٨	المسؤولية المجتمعية	٣,٨٥	٠,٩١	٩	مرتفعة
٢	الموارد البشرية	٣,٧٩	٠,٨٤	١٠	مرتفعة
	تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل	٣,٩٤	٠,٧٠		مرتفعة

يُلاحظ من نتائج الجدول (٣) أنَّ فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (٣,٩٤) بانحراف معياري (٠,٧٠). وجاءت جميع المحاور بدرجة تطبيق (مرتفعة)، وقد تعزى هذه النتيجة الى العراقة التاريخية التي تمتاز بها الجامعة في عملية التخطيط الاستراتيجي عبر السنوات التي مضت منذ نشأتها، وقد يُعزى سبب ذلك إلى اعتقاد أعضاء هيئة التدريس بأهمية التخطيط الاستراتيجي، ولما تتمتع به الجامعة من بنية تحتية ملائمة للعمل الجامعي وداعمة للبحث العلمي ومشجعة لنشر الابحاث العلمية في المجالات العالمية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود تشريعات وأحكام ناظمة لعمل الجامعة، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى حرص الجامعة على تطبيق معايير الاعتماد العام والخاص للتخصصات التي توفرها الجامعة لطلبتها، وحرص الجامعة على تحقيق مراكز متقدمة في التصنيف العالمي للجامعات وحصولها على ترتيب متقدم ضمن أفضل (٤٠٠) جامعة في العالم، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى التنوع في برامج الدراسات العليا التي تطرحها الجامعة، وما توفره من دعم مالي لطلبة الدراسات العليا، وكذلك البيئة الجامعية الآمنة وغياب العنف الجامعي في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وكذلك ما توليه الجامعة من أهمية بالغة في تسويق الجامعة على مختلف الصعد محلياً وعربياً ودولياً، وهذا ما تعكسه أعداد الطلبة الوافدين للدراسة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، حيث تضم طلبة من مختلف الجنسيات العربية والاجنبية، وفيما يلي عرض لذلك حسب رتبها:

محور البحث العلمي والإبداع

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور البحث العلمي والإبداع جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٣) بدرجة (مرتفعة) وقد تعزى هذه النتيجة إلى ادراك الجامعة لأهمية البحث العلمي ودوره في تحقيق التقدم والازدهار، وسعي الجامعة الدؤوب إلى دعم البحوث العلمية خاصة التطبيقية منها، وقد تعزى أيضاً إلى الاهتمام العالي من قبل أعضاء هيئة التدريس للقيام بأجراء البحوث العلمية وتميزهم في إعداد هذه البحوث العلمية ونشرها في المجالات العالمية المتخصصة، لارتباط ترقيتهم بجودة أبحاثهم كما أنَّ الجامعات تأخذ ترتيباً تنافسياً وفق جودة الابحاث المقدمة من أعضاء هيئة التدريس وعددها والمجلات التي تُنشر فيها تلك الابحاث، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى قيام الجامعة بعقد شراكات استراتيجية ناشئة مع باحثين من جامعات عالمية ضمن قاعدة بيانات Scopus تسهم في نهوض ورفع الجامعة في مختلف المجالات العلمية والأكاديمية.

محور الاعتماد وضمان الجودة والتصنيف العالمي

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور الاعتماد وضمان الجودة والتصنيف العالمي جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٢) بدرجة (مرتفعة) وقد تعزى هذه النتيجة إلى السياسات التعليمية والإدارية والأكاديمية التي تتبعها الجامعة مما يساعد على التفوق في التعلم والتعليم وفق أعلى المعايير الأكاديمية، وقد تعزى أيضاً إلى الأداء المهني والأكاديمي المتطور والمعمول به في الجامعة، وتوفر الإنتاجية البحثية والدافعية العالية للعمل لدى العاملين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى بناء قدرات العاملين في الجامعة وتمكينهم من فهم عمليات الاعتماد وضمان الجودة للوصول إلى تحقيق مراكز متقدمة في التصنيف العالمي للجامعات حيث استطاعت الجامعة خلال العام الدراسي الحالي تحقيق مركزاً متقدماً في التصنيف العالمي للجامعات ووضع الجامعة ضمن أفضل (٤٠٠) جامعة على مستوى العالم، وقد تعزى هذه النتيجة إلى الاستمرار في بناء نظام داخلي محكم للجودة في الجامعة، وسعيها إلى تهيئة الجامعة للوفاء بمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة على المستوى المحلي.

محور الدراسات العليا

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور الدراسات العليا جاء في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (٤.١) بدرجة (مرتفعة) وقد تعزى هذه النتيجة إلى الدور الكبير الذي توليه الجامعة لاستحداث برامج ماجستير ودكتوراه ذات طابع بحثي وعقدها شراكات استراتيجية مع جامعات عالمية في برامج الدراسات العليا، والدور المهم الذي تقوم الجامعة في تسويق برامج الدراسات العليا المتنوعة تعزيزاً للتنوع الثقافي والمعرفي لطلبة الدراسات العليا، وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما تهدف إليه الجامعة من توفير خريج دراسات عليا واسع الادراك في البحث والتطوير، وصولاً إلى إنتاج بحثي متميز كمّاً ونوعاً، وتركيزها على الجوانب التطبيقية في مختلف تخصصات الدراسات العليا.

محور الأداء المؤسسي

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور الأداء المؤسسي جاء في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٧) بدرجة (مرتفعة) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى وجود نظام الحوكمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية والمتمثل في عمل مجالس الجامعة المتعددة، وكذلك وضوح الهياكل التنظيمية في عمليات الإدارة الجامعية، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى حرص الجامعة على التخلص من الروتين والجمود والانتقال إلى المرونة في تقديم خدمات متميزة وسريعة تمتاز بالجودة العالية وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق التميز للجامعة، وقد يعود سبب هذه النتيجة من خلال سعي الجامعة إلى تحقيق الاستقلال المالي

والاداري في عملها، وتعزى أيضاً إلى ما تقوم به الجامعة لإشراك الشركات والمصانع في التطوير التنظيمي والبناء المؤسسي وإيجاد المشروعات الانتاجية التي تساعد على خفض التكاليف ومعالجة المشكلات.

محور التسويق والإعلام

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور التسويق والإعلام جاء في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٥) بدرجة (مرتفعة) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى الصورة الاعلامية المعبرة عن الجامعة وإبراز انجازاتها الأكاديمية والبحثية والخدمات التي تقدمها للمجتمع، وتعزى أيضاً إلى توفير موقع الكتروني جاذب يسهل الخدمات ويقدم المعلومات القيمة تمثل الجامعة بشكل متميز، وكذلك تنظيم برامج تسويقية للجامعة تعمل على استقطاب الطلبة من الدول العربية والاجنبية، وكذلك من خلال توفير المسابقات الالكترونية الموجهة لطلبة الجامعة، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى حرص الجامعة على

عقد أيام مفتوحة لكليات الجامعة موجهة إلى طلبة الثانوية العامة لتسويق التخصصات المتوفرة في الجامعة، وكذلك حرص الجامعة على المشاركة في النشاطات المدرسية خلال العام الدراسي من خلال التنسيق بينها وبين وزارة التربية ومديرياتها.

محور الربط مع الصناعة

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور الربط مع الصناعة جاء في الترتيب السادس بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٤) بدرجة (مرتفعة)، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى حرص الجامعة على إيجاد شراكة قوية مع القطاع الصناعي من خلال توفير برامج تدريب متطورة من حيث المدة والمحتوى، وكذلك المشاريع المقدمة من أعضاء هيئة التدريس التي تقدّم حلولاً لمشاكل الصناعة والحلول التكنولوجية الابداعية التي تعالج مشاكل القطاع الصناعي، وكذلك الابحاث العلمية والتطبيقية التي تعالج مشاكل القطاع الصناعي، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى سعي الجامعة إلى تحقيق التواصل بين الجامعة والقطاعات الصناعية، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى سعي الجامعة إلى اشراك المصانع والشركات في متابعة ومناقشة تقارير التدريب الهندسي من خلال تطوير أساليب التدريس والتدريب.

محور الطلبة

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور الطلبة جاء في الترتيب السابع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٩) بدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى السمعة المرموقة الواسعة الانتشار على المستوى المحلي والاقليمي والدولي، وكذلك تأهيل طلبة الجامعة ليكونوا ذوي مهارات وقدرات متطورة بصورة تتناسب مع متطلبات سوق العمل المحلي والاقليمي والعالمي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما توفره الجامعة من برامج متنوعة تعمل على صقل شخصية الطلبة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى سعي الجامعة في توفير أداة تساعد على متابعة الطلبة الخريجين بعد تخرجهم من الجامعة، وهذا ما نلمسه من خلال توفير فرص عمل متنوعة لطلبتها سواء في نفس الجامعة أو في الشركات والمصانع المحلية والاقليمية.

محور البيئة الجامعية

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور البيئة الجامعية جاء في الترتيب الثامن بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٨) بدرجة (مرتفعة) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى البيئة الجامعية الجاذبة والنموذجية الداعمة للعلاقات الايجابية داخل الأسرة الجامعية، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى قيام الجامعة بالمشروعات الخاصة التي تعمل على ترشيد استهلاك الطاقة من خلال قيامها باستغلال الطاقة الشمسية للقيام بالعمليات التشغيلية التي تحتاج إليها الجامعة، وهذا بدوره يعمل على خفض الانفاق في مجالات الطاقة، وكذلك ما توفره الجامعة من قاعات ومختبرات متنوعة تعمل على توفير انتاجية عالية في مختلف مجالات العمل في الجامعة.

محور المسؤولية المجتمعية

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور المسؤولية المجتمعية جاء في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٥) بدرجة (مرتفعة) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى دعم الجامعة للبرامج الخاصة بالتنمية المستدامة لتصبح الجامعة بعد ذلك مركزاً متميزاً في خدمة المجتمع، وتعمل على النهوض بكافة شرائح المجتمع من خلال توظيف العلوم الحديثة المختلفة التي تتميز بها الجامعة، وصولاً إلى جامعة فاعلة في تنمية المجتمع وقيادة التغيير فيه إيجاباً من جميع النواحي المعرفية والفكرية، وتحظى بدرجة ثقة عالية من المجتمع المحلي، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى توافر كوادر جامعية ذات كفاءة عالية في مختلف

المجالات، وتوفر المفهوم الراسخ للمسؤولية المجتمعية لدى شريحة واسعة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة على حد سواء، وهذا ما تقوم به الجامعة في السنة الأولى من دراسة الطلبة في طرح مساق المسؤولية المجتمعية وقد يعود سبب هذه النتيجة في سعي الجامعة لتطوير قدرات العاملين والطلبة في الجامعة للاستفادة منها في خدمة المجتمع، وما توفره من بيئة جامعية آمنة ومرافق جامعية جاذبة تمثل مركزاً لخدمة المجتمع، وقد يعود سبب ذلك إلى قيام الجامعة بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة والعاملين في الجامعة.

المحور العاشر (الموارد البشرية)

يُلاحظ من الجدول (٣) أنَّ محور الموارد البشرية جاء في الترتيب العاشر بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٩) بدرجة (مرتفعة) وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى توفر الانتماء العالي من قبل أعضاء هيئة التدريس للجامعة، وتوفر نظام عمل إداري متطور في الجامعة وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى توفر كوادر أكاديمية قادرة على مواكبة التطور الأكاديمي والعلمي وكذلك القدرات

البحثية العالية لأعضاء هيئة التدريس، وقد يعود سبب هذه النتيجة إلى توفير الجامعة بيئة عمل محفزة وجاذبة للعمل فيها، وهذا ما نلمسه في تحصيل الجامعة لمواقع متميزة في التصنيفات العالمية للجامعات ضمن أفضل (٤٠٠) جامعة على مستوى العالم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج برايس (Price, 2001) والتي أظهر فيها المراقبون اهتمامًا بتنفيذ الخطط الاستراتيجية، وتتفق مع نتائج كامبل (Campbell, 2003) والتي أظهرت انحياز المعلمين والإداريين وتأيدهم للخطة الاستراتيجية وتتفق مع نتائج دراسة المصري (٢٠١١) في درجة ممارسة التخطيط الاستراتيجي والتي جاءت بدرجة مرتفعة،

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كاويرن (Cowbrn, 2005) في ضعف التطبيق العملي للخطة الاستراتيجية حيث تبقى هذه الخطة الاستراتيجية حبرًا على الورق، وتختلف مع دراسة حوامدة (٢٠١٧) في ضعف تنفيذ عناصر الخطة الاستراتيجية.

نتائج السؤال الثاني الذي نص على: " هل توجد فروق في تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية لدرجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية تعزى للمتغيرين: (الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة)؟ للإجابة على هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وفق متغير (الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة)، وبين الجدول (٤) ذلك.

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بفاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وفقًا لمتغير (الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة)

المتغير	المستوى/الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٣,٧٥	٠,٦١
	أستاذ مشارك	٤,٢١	٠,٦٩
	أستاذ مساعد	٣,٥٠	٠,٥٥
	الكل	٣,٩٤	٠,٧٠
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٤,١٨	٠,٧٠
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٣,٨٤	٠,٦٦
	من ١٠ سنوات فأكثر	٣,٦٦	٠,٦٤
	الكل	٣,٩٤	٠,٧٠

يُلاحظ من الجدول (٤) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة فاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وفقًا لمتغير (الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة)، ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، تم تطبيق تحليل التباين الثنائي (Two Way Anova)، والجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥): نتائج تحليل التباين الثنائي للمتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بفاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وفقًا لمتغير (الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الرتبة الأكاديمية	١٠,٤٥٨	٢	٥,٢٢٩	١٣,٧٤٣ *	٠,٠٠٠
عدد سنوات الخبرة	٤,٣٢٦	٢	٢,١٦٣	٥,٦٨٥ *	٠,٠٠٤
الخطأ	٥١,٣٦٨	١٣٥	٠,٣٨١		
المجموع المعدل	٦٨,٩٩١	١٣٩			

*دالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$).

يُلاحظ من الجدول (٥) إنَّ قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير الرتبة الأكاديمية بلغت (٠,٠٠٠)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$). مما يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بفاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية يُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة إحصائياً؛ استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بفاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وفقاً لمتغير (الرتبة الأكاديمية)

الفرق بين المتوسطين الحسابيين		المتوسط الحسابي	المستوى/الفئة	المتغير
أستاذ مساعد	أستاذ مشارك			
٠,٢٥	٠,٤٦*	٣,٧٥	أستاذ	الرتبة الأكاديمية
٠,٧١*		٤,٢١	أستاذ مشارك	
		٣,٥٠	أستاذ مساعد	

*دالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$).

يُلاحظ من الجدول (٦) وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك) مقارنة بذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مساعد) ولصالح ذوي الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك) وقد تعزى النتيجة في ذلك إلى أهمية الخبرة المتراكمة لديهم وأهمية المساهمة الفعالة للارتقاء بالمسيرة العملية والعلمية نحو جامعتهم، وقد تعزى نتيجة ذلك أيضاً إلى مساهمة ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في مختلف اللجان المشكلة في الجامعة والتي تكون على ارتباط وثيق في تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية لجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وقد تعزى النتيجة في ذلك إلى السعي الدؤوب والمستمر من قبل أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية لجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وإدراكهم لأهمية العمل بالتخطيط الاستراتيجي كعملية إدارية ذات أهمية بالغة في التخطيط الفعال يضمن نجاح وإنجاز الأهداف، وتحقيق التميز في العمل الإداري والأكاديمي وجعله نموذجاً يحتذى به من قبل المؤسسات التعليمية التي تحتاج إلى اتباع نظام إداري يضمن لها تحقيق الأهداف والخطط التي ترسمها فرق الإدارة والتخطيط فيها.

إنَّ قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير عدد سنوات الخبرة بلغت (٠,٠٠٤)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$). مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بتطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة إحصائياً؛ استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بفاعلية تطبيق الخطة الاستراتيجية ككل في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وفقاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة)

الفرق بين المتوسطين الحسابيين		المتوسط الحسابي	المستوى/الفئة	المتغير
من ١٠ سنوات فأكثر	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات			
٠,٥٢*	٠,٣٤*	٤,١٨	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة
٠,١٨		٣,٨٤	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	
		٣,٦٦	من ١٠ سنوات فأكثر	

*دالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0,05$).

يُلاحظ من جدول (٧) وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) مقارنة بذوي عدد سنوات الخبرة (من ٥ - أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات

فأكثر)، وقد تعزى النتيجة في ذلك إلى ادراك أعضاء هيئة التدريس لفعالية التخطيط الاستراتيجي وأهميته في تحقيق الخطط والأهداف الاستراتيجية للجامعة، وكذلك حداثة العمل بالتخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي ومنها جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وقد تعزى أيضًا إلى اشتراك أعضاء هيئة التدريس في برامج التدريب الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي، وقد تعزى النتيجة في ذلك إلى ادراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية العمل على جميع محاور الخطة الاستراتيجية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية والاشتراك في انجاز أهداف محاور الخطة الاستراتيجية للجامعة، وأن هذه المحاور تعتبر نقاط بالغة الأهمية تم الوصول إلى اعتمادها من خلال جلسات عمل وحوار مطول هادف بين فرق التخطيط في الجامعة وبين أعضاء هيئة التدريس كشركاء رئيسيين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وقد تعزى أيضًا إلى تأثير سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في تطبيق الخطة الاستراتيجية التي تضعها الجامعة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المصري (٢٠١١) والتي أشارت بعض نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha=0.05$). في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة التخطيط الاستراتيجي في محافظات غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الكثوم والبدارنة (٢٠١٢) والتي أشارت بعض نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات أفراد عينة الدراسة تعزى للرتبة الأكاديمية في معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى، وعدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في معوقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى تعزى لمتغير الخبرة، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة زغبني (٢٠١٤) والتي أشارت بعض نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات المبحوثين نحو مفهوم التخطيط الاستراتيجي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومجال الوظيفة الحالية، ووجود فروق حول مفهوم الأداء يعزى لمتغير المؤهل العلمي ومجال الوظيفة الحالية.

٨. التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحثين يوصيان بما يأتي:

١. الاستمرار في تطبيق الخطة الاستراتيجية بجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية مع زيادة الاهتمام بالبيئة الجامعية، والمسؤولية المجتمعية، والموارد البشرية.
٢. عقد دورات توعية بالخطة الاستراتيجية للجامعة لذوي الخبرات المختلفة لضمان استمرارية تطبيق الخطة الاستراتيجية.
٣. عمل دراسات مشابهة للباحثين المهتمين بالتخطيط الاستراتيجي الجامعي في مجالات أخرى.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- الجراح، عمر. (٢٠١٧). الورقة السابعة بعيون العلوم والتكنولوجيا الأردنية الاربعة. عمون، تم استرجاعها من الموقع: <https://www.ammonnews.net/article/314853>
- الحاج محمد، أحمد علي. (٢٠١٠). *التخطيط الاستراتيجي الفكر والتطبيق* (ط ١). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- حوامدة، باسم علي. (٢٠١٧). أنموذج مقترح للتخطيط الاستراتيجي في الجامعات الأردنية في ضوء تقييم خططها الاستراتيجية. *مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية*، ٣٢ (٣)، ١٣.
- زغبني، رحمة. (٢٠١٤). *أثر التخطيط الاستراتيجي في أداء مؤسسات التعليم العالي الجزائرية (من منظور بطاقة الاداء المتوازن) دراسة حالة جامعة محمد خضير بسكرة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- السكرانة، بلال خلف. (٢٠١٠). *التخطيط الاستراتيجي* (ط ١). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- شاويش، مصطفى نجيب. (١٩٩٣). *الإدارة الحديثة: مفاهيم، وظائف، وتطبيقات* (ط ١). عمان: دار الفرقان.

- عبد الفتاح، أيمن واللوزي، سليمان وتادروس، إبراهيم. (٢٠١٥). فاعلية التخطيط الاستراتيجي في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين. *المجلة التربوية*، ١١٤ (٣)، ١٥٩-٢٠٤.
- غنيم، عثمان محمد. (٢٠٠٨). *التخطيط: أسس ومبادئ عامة* (ط٤). عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الكلثم، حمد بن مرضي، والبدران، حازم علي. (٢٠١٢). معوقات التخطيط الاستراتيجي في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها دراسة تحليلية، جامعة أم القرى. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ٥ (١٠)، ١٨٨-١٨٩.
- المصري، كمال مصطفى. (٢٠١١). *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للتخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأنماط الثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح وآخرون. (٢٠٠٦). *التخطيط الاستراتيجي بقياس الأداء المتوازن* (ط١). المنصورة: المكتبة العصرية.
- المغربي، كامل محمد. (٢٠٠٧). *الإدارة: أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرين* (ط١)، عمان: دار الفكر.
- الهلال، الهلالي الشريبي. (٢٠٠٨). *التخطيط الاستراتيجي* (ط١). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

References

- Campbell, V. Z. (2003). *The perceived impact of strategic planning on professional development in Berks County and Chester County public schools* [Doctoral dissertation, Widener University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Cowburn, S. (2005). Strategic planning in higher education: Fact or fiction? *Perspectives*, 9(4), 103-109.
- Okuma, P. (2003). *Strategic planning and management*. UNASO Organizational Development Program. Retrieved January 15, 2010, from <http://www.unaso.org.ug>
- Olsen, E. (2006). *Strategic planning for dummies*. John Wiley & Sons.
- Price, M. J. (2001). *Strategic planning and the link to implementation in selected Illinois school districts* [Doctoral dissertation, Southern Illinois University at Carbondale]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Shapiro, J. (2003). *Strategic planning toolkit*. CIVICUS: World Alliance for Citizen Participation.
- Steadham, K. S. (2006). *Strategic management competencies among chief human resource officers in Texas public community colleges* [Doctoral dissertation, Texas A&M University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.