of experience in academic leadership" variable, in favor of study subjects whose experience is less than one year.

6. There are statistically significant differences at the level of (0.05) in the total score of the academic leadership selection criteria of Saudi universities detected at the "academic rank" variable, in favor of study subjects whose academic rank is "Professor".
7. There are statistically significant differences in the academic leadership selection criteria of Saudi universities at the level of (0.05) detected in the institutional professionalism criterion at the "Position" variable in favor of study subjects whose position is "Head of Department".
8. There are statistically significant differences in the academic leadership selection criteria of Saudi universities at the level of (0.05) detected in the leadership competency criterion at the "Position" variable in favor of study subjects whose position is "Dean Head".

The researcher provided a set of recommendations, including:

1. The need to enhance the application of the academic leadership selection criteria in Saudi universities, especially those pertaining to (institutional professionalism competency standards and administrative competency in the areas of development of capabilities and skills, academic recruitment/outsourcing, and technical competency), as the total score for the application of these criteria was "average".
2. Benefiting from international and Arab experiences in the application of the academic leadership selection criteria to Saudi universities
3. Training courses and workshops should be held for academic leaderships, addressing the criterion of "university institution management" to enhance their ability and capacity to assume such positions.
4. It is necessary to develop the academic and practical knowledge of academic leaderships on observation and assessment methods for quality application indicators to enhance the academic and technical competencies of academic leaders.
5. A study should be conducted to address the challenges facing the application of academic leadership selection criteria in Saudi universities, in light of international and Arab experiences.

Keywords: Criteria- Academic Leaderships- Saudi Universities- International Experiences.

المقدمة

يشهد العالم اليوم تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في كافة المؤسسات، وتتسم تلك التغيرات بالبحث عن مزيد من الكفاءة والتميز، ولأن هذا العصر تميز بالتقدم العلمي والتقني والمعرفي الهائل الذي شهده العالم في مختلف مجالات الحياة فقد كان معيار التعليم الأبرز نظرا لتطور المعرفة وسرعة انتقالها وتداولها، واتساع معايير الحضارة البشرية وتطورها بشكل لم يسبق له مثيل.

ويعد التعليم صورة لثقافة الدولة وفكرها وغاياتها وأهدافها، وكما تكون الدولة يكون نظامها التعليمي قوة بقوةٍ وضعفا بضعفٍ، إذ أن القطاع التعليمي وسيلة الدولة في تطوير ثقافتها وتجديد فكرها، ومعايشة عصرها، وتنمية مواردها وتحديث إمكاناتها، (الغامدي وعبد الجواد،٢٠١٠).

وأمام هذه التطورات السريعة فإن القيادة تجد نفسها من وقت لآخر أمام تحديات تفرض عليها تطبيق الارتقاء والتطوير لسمات المستقبل، وتعد الجامعة هي المؤسسة الأكاديمية القادرة على بناء القيادات للمجتمع في كافة مجالات: السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والفكرية، والتربوية، إن مسؤولية التطوير والتحديث في الجامعة تقع على كاهل

رؤسائها وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لكونهم يحتلون موقع المسؤولية المباشرة عن التطوير والتحديث.

لذا حظي تطوير القيادات الأكاديمية بأهمية كبيرة في سائر الدول والمؤسسات التربوية؛ لأن القيادات الأكاديمية بمثابة القلب النابض للجامعات، لذلك أولت الدولة هذا الأمر المكانة الخاصة التي تستحقه، في ظل التحديات والتغيرات التي تمر بها الشعوب والمجتمعات، كالتدفق المعرفي، وثورة التكنولوجيا، وظهور مداخل إدارية حديثة، إضافة إلى ظهور أنواع جديدة من الاستثمار في رأس المال البشري؛ كالتحول من رأس المال المادي إلى رأس المال البشري، بحثا عن التقدم والريادة والتميز، (عيسوي، ٢٠٠٢).

إن الدور الحيوي الذي يؤديه عمداء الكليات ووكلاءهم وعمداء العمادات المساندة ووكلائهم ورؤساء الأقسام العلمية يحتم أن تتم عملية اختيارهم وفق أسس علمية سليمة ومعايير واضحة وشفافة لما تتطلبه المناصب القيادية التي سيتسنمون قيادتها من مهارات وقدرات ليكونوا قادرين على أداء المسؤولية الملقاة على عواتقهم على الوجه المطلوب، وهذا يتطلب الانطلاق من مجموعة معايير خاصة باختيار العمداء ورؤساء الأقسام لتكون المؤسسة قادرة على التحديث والتجديد والمواكبة.

حيث يرى محجوب (٢٠٠٣) إن ارتقاء الجامعات مرتبط ومقترن بحسن اختيار القادة التربويين فيها من العمداء، ورؤساء الأقسام، والهيئة التدريسية، وتتعدد الأسس والمعايير لاختيار القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية. فهناك المواصفات الموضوعية المتعلقة بالشهادة العلمية، والمرتبة العلمية، والخبرات، والمؤهلات، والسيرة العلمية، ثم تأتي الخصال الشخصية والمهارية، مثل: سرعة البديهة، والثقة العالية، والصدق والأمانة، والموضوعية، والعدالة، والشجاعة، والإقدام. وامتلاك الخصال القيادية مثل: القدرة على تحمل المسؤولية، واتخاذ القرارات المناسبة، ومواجهة الأزمات، والتخطيط، ومواكبة المستجدات.

والمتأمل لعملية إختيار القيادات أنها تخضع أحيانا للاجتهادات الشخصية من قبل القيادات العليا أو اعتمادا على المعرفة الشخصية، وقد تتم عملية اختيار القيادات بعيدا عن الكفاءة والمهارة، لأن عدم الدقة في اختيار القيادات يُعّد من العوامل المؤثرة سلبا على أداء العاملين، وسبباً في فقد الثقة بينهم وبين قياداتهم. فقد أشارت خليفة (٢٠٠٧) إلى أن نظام الوساطة والمحسوبية والانتماء السياسي أو العائلي أو الإقليمي أو الديني يلعب دوراً رئيساً في كثير من الدول النامية، سواء على مستوى القطاع العام أم القطاع الخاص، ولعل هذه المأساة التي تواجه وتفسر تدني الإنتاجية وتفشي الفساد فيها، فوفقا للاعتبارات الشخصية يتم ترقية ممن يمتلك مهارة التملق ومدح المدير، وهي ما تسمى بظاهرة الشللية أو الذاتية في الإدارة والتي تؤدي إلى تثبيط همم العاملين النشيطين، كما أن الوجاهة الاجتماعية لا تقل خطرا عن المحسوبية، أما الظاهرة الناقضة لذلك فهي المؤسسية، ويُقصد بها قواعد وأسس تحكم العمل الإداري بغض النظر عمن يمارس الوظيفة.

وهذا ما أكدته دراسة البيشي (١٤٣٦هـ) التي أشارت إلى وجود عشرة معايير سلبية هي الأكثر شيوعا في اختيار القيادات هي: (المعرفة الشخصية - الولاء للمسؤول - الاعتماد المذهبي -الطاعة العمياء للرئيس - المحسوبية -النفاق والتملق - الانتماء الإقليمي - مساعدة ذوي النفوذ - المكانة الأسرية للمرشح)، ويلاحظ أن تلك المعايير تفتقد إلى الموضوعية والجدارة والاستحقاق في الاختيار والتعيين، ويعد اختيار عنصر الشفافية في تطبيق معايير اختيار القيادات أحد أبرز التحديات في عملية الاختيار.

إن عملية اختيار القادة وتنمية قدراتهم وتمكينهم هي إحدى القضايا الرئيسة التي تستحوذ على اهتمام مفكري وممارسي الإدارة؛ لما لها من دور فاعل في دعم وتحسين تقديم الخدمات والمنتجات فهذا المدخل يقوم على فلسفة جديدة قوامها ألا يكون التركيز على التنظيمات المنافسة وإنما على التركيز على العاملين في المقام الأول (أفندي، ٢٠٠٣).