

اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم

لؤي طالب عبيدات **

محمد صايل حمادنة *

* وزارة التربية والتعليم

** قسم الإشراف التربوي _ مديرية تربية بني كنانة _ وزارة التربية والتعليم

اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم

إلى نجاح العملية التربوية إدارياً قبل النظر إلى محتواها وأبعادها المختلفة [1].

إن التطوير عنصر أساسي من عناصر التنمية الشاملة في أي مجتمع من المجتمعات، إذ لا قيمة لأي تطوير يبتعد عن الحياة ولا يخدم حاجات المجتمع وخطته التنموية. وتزداد حاجة الفرد والمجتمع إلى التعليم والتطوير المستمر المخطط له في عالم يعصف فيه التغير السريع في جميع مناحي الحياة [2].

كما أن التطوير الإداري عملية اقتصادية لأنها تهدف استثمار الطاقات والإمكانات المادية والفنية المتاحة. حيث يعرف التطوير الإداري بأنه: القدرة على التغيير السريع وتفعيل الإمكانات المتاحة لإحداث ذلك التغيير. والتطوير الإداري ليس تطوراً تاريخياً، وإنما يقفز بخطوات سريعة إلى الأمام تمشياً مع الهدف الذي استلزم الأمر إحداث ذلك التغيير [3].

ويعد التنظيم جانباً مهماً من جوانب عملية التطوير، حيث يعتبر التنظيم عنصراً هاماً من عناصر الإدارة لكونه الإطار الذي يشتمل إعداد الجهاز الإداري، ويقوم بتوزيع الواجبات وتحديد التقسيمات الإدارية التي تلزم طبيعة العمل، كذلك تحديد مسؤوليات الأفراد والعاملين وواجباتهم، كما يولي علماء الإدارة أهمية كبيرة للجوانب المتعلقة بعملية التطوير والتنظيم الإداري من تحديد للوظائف وتوزيع للأعمال؛ فالإدارة تقف وراء كل نجاح يحققه أي نشاط أو اكتشاف أو خدمة أو إنتاج، وهي التي تقدر تقدم أو تخلف أي مجتمع، وهي مسؤولة عن نجاح أي منظمة من المنظمات أو أي مجتمع من المجتمعات [4].

إن التطوير الإداري هو إستراتيجية لمساعدة المؤسسات التعليمية لمواجهة التحديات التي تواجه مجتمعاً من الأفراد متعددي الوظائف، على أن تصبح تنظيمياً لأفراد قادرين على التجديد الذاتي، والتصحيح الذاتي، واستقبال الإشارات والملاحم

المخلص - هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم. وقد تكونت عينة الدراسة من (138) قائداً وقائدة، تم اختيارهم عشوائياً في الفصل الأول من العام الدراسي 2013/2012. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبيان مكون من (54) فقرة موزعة على مجالات السياسات والاستراتيجيات، والوصف الوظيفي، والهيكل التنظيمي، والبيئة التنظيمية، والمهارات الإدارية، وإدارة الأفراد، والرقابة الإدارية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة:

- أن اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري جاءت بدرجة كبيرة في مجالات السياسات والاستراتيجيات والوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية.
- جاءت اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري على مجالات المهارات الإدارية، وإدارة الأفراد، والرقابة الإدارية بدرجة متوسطة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري يعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح تقديرات حملة (بكالوريوس + دبلوم) وماجستير فأكثر. بينما لم تظهر أية فروق تبعاً لمتغير الخبرة.
- الكلمات المفتاحية:** وزارة التربية والتعليم، الاتجاهات، القادة الإداريين، التطوير الإداري.

1. المقدمة

يتميز العصر الحالي بالتسارع المعرفي، والتطور التكنولوجي المتلاحق، والازدهار الفكري في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك التعليم ومؤسساته، وما تمر به حركة التربية والتعليم في الوطن العربي من تيارات التجديد والتحديث لتساير النمو المعرفي والتقدم العلمي، والتطور الاجتماعي والاقتصادي، وجميعها تحتاج من المعنيين بشؤون التربية والتعليم أن ينظروا

مع الظروف والأوضاع المءلفة الءی ءوئی فیها الإءارة وظائفها فی المءمع [9].

إن ءباب الفهم الواءء والءقبق لءطوبر الأءاء الإءاری، وءم ءوء برامء ءاصة ءسءءة إلیها الإءارات العلیا، یوئی إلی ءم ءءقق ءرءة عالیة من النءاء والانءاء والی اسءمراریة ءطوبر الأءاء الإءاری، مما یءفعها - أی الإءارات العلیا- علی ممارسة الأعمال وعلی ءقلبء والمءاكاة، وءذا یءء افءءارا للأصول العلمیة ءءاهلا لءور الإءارة وعلومها، وفی ءصرنا الءالی، ءعیش الإءارة ءصراً سمءه ءطوبر وءءءبء والبءء عن المزبء من الكفاءة، والفعالیة، والإبءاع، إلا أنه مما لا شك فیه أن هناك الكءبر من الأسالیب، والأءءاء، وعناصر العمل ءنءظیمی والإءاری الءی ءءاء إلی ءطوبر، وءءءبء؛ فالءنءظبماء الإءاریة ءءء نفسها من وءء لآخر أمام مءءبراء ءببءة ءفرض علیها إءراء بعض ءءببر إما لملاءمة ءنءظبم مع ظروف الببئة المءطورة من ءوله، وإما لءل مءكلاء ءعءرض ءربقه وءضعف ءءرءه علی الانءاء، وإما لءءقق سبب معین علی ءبره من ءنءظبماء مع ءوفبر ءرءة اكبر من الفعالیة فی الأءاء الإءاری [10].

والمءمع الأردنی كءبره من المءمءاء ءعءرض للكءبر من ءطورات، والمءبراء السباسیة، والاقتصادیة، والاجءماعیة، الءی ینءكس أءرها علی النءام ءربوبی فی ءمبب عملبائه، فالنءام ءربوبی لا یعبش بمءزل عن هءه المءبراء، ولا یسءطبب ءءاهلها، بل یفرض علیه أن ینءاعل معها، ولكن بءكمة، ووعی، وقبابة، وإءارة، ءسءطبب أن ءضعها موضءها الءقبقی، وفق رؤبءة واقعیة مءططة، ومءروسة ءاء أءءاء مءءءة. ولءء فرضء هءه ءطورات، وءءءببء إلی زبابة الءاءة إلی إءارة قوبءة، ومرنة ءسءطبب مواءة هءه ءءءببء بنءاء، كما فرضء الءاءة إلی نوعیة من الأفراد لءبهم الءبرة، والعلم، والقءرة علی ءالأببر فی أءاء الءهاز الإءاری وءطوبره ءوء الأفضل [11].

لءلك فقء ءشكلء لءان سباسة ءعلبم فی الأردن منذ عام 1985، وقء ءرست هءه اللءان الواءع ءربوبی فی مءءلف

الءی ءشبر إلی ضرورة ءءببر، وأن ءصبء قاءرة علی الاسءءابة لهءا بواسطة برامء وءنءظبماء مسءءءة ومءكاملة، إن ءطوبر المؤسسة ءعلبمیة یساعء فی ءءقق الأءءاء وءلك من ءلال إشراك المءءصصبن وأولبء الأمور والطلبء والموابءبن فی هءا ءطوبر [5].

و یءرف الءصعبی [6] ءطوبر الإءاری بأنه "سبب نءامی مءطء یءءب إلی ءببر أنءمة وسلوك ءنءظبم، وءلك یءءب ءءسبن كفاءة المنءمة فی ءءقق أءءافها وءل مءكلاءها". وءو أیبأ "ءءببر المءطء الءاءف، الءی ینءاول المؤسسه كاملة. سواء كانت ءعلبمیة أو اءءصاءبءة أو اجءماعیة أو سباسیة. أو قء یركز علی ءزء أو ءانب من ءوانبها، مع الأءء فی الءءبار أن یقوم به ءة معبنة (إءارات، أو مراكز، أو هببءاء) أو قء ینم وفق ءوءب ءائبیة من قبل الأفراد المعنببن بالءطوبر. إذا وءءبء ءءائم المساعءة علی ءلك. وأن ینءاول ءوانب مءءءة وفقاً للءاءة الءی یظهرها الأفراد أو المؤسساء، عن ءربق ءراسة الواءع والانءلاق منه إلی اسءءرف المسءقبل [7].

لءلك یءء ءطوبر الإءاری فی معناه السمولی المءكامل هو القءرة المءءءءة لبناء وءنمبءة وءطوبر المفاهبم والاتءاءاء والنءم والقءراء والأسالیب للإبءاع بالاءءبببءاء الءالیة والمءنءلاب المسءقبلیة، لمواءة مقءصببء عملیة ءنمبءة السباسیة والاقتصادیة والاجءماعیة وءءافببءة، وفی أسلوبه إءراء إءارة ءنمبءة بالمفاهبم والاتءاءاء والأسالیب المعاصرة، بءوفبر القءراء البشربءة المؤهله، وابتءاع الهبباكل الوظبفببءة، وءنءظبمیة فی ضوء المءببراء المءءءءة، وءرشبء الإفاءة الكاملة من الإمكائاء الماءبءة والفنبءة المءاءة [8].

وإذا كان الءءبف من ءطوبر الإءاری أءءبء ءءببببء فی الأءهزة الإءاریة بءبء ءمكنها من ءنءببء سباسة ءولة وبرامءها ءنءظوبربءة بصورة مءالیة وءنمبءة، فإن ءلك یسءءعبی وضع برامء ءرببببءة للقبابء العلیا والوسطی وأن یكون هناك لءاءاء ینم فیها ءبابل الأفكار والآراء وءسءعرض فیهما المءكلاء الءی ءعءرض ءربق ءنءببء الأملء، ءئی ءسءطبب مسابرة ءنءءم العلمی ومءقفأ

2. الكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة، تبعاً لاختلاف متغيرات المؤهل العلمي، والخبرة، والجنس.
3. تقديم عدد من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

ج. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

- ندرت الدراسات التقييمية حول التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية مما يستدعي إجراء دراسة بهذا الصدد.
- قد تفيد هذه الدراسة في توفير معلومات لدى أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم عن واقع التطوير الإداري واتجاهات القادة الإداريين نحوه.

- قد تسهم في إفادة العاملين في مجال الإدارة التربوية والباحثين على حل المشكلات الإدارية التي تواجههم.

د. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

- الاتجاهات: تصورات القادة الإداريين في محافظة إربد الإيجابية نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم.
- التطوير الإداري: التطوير الإداري: يعرف التطوير الإداري اصطلاحياً بأنه: "النهج الذي يتم من خلاله إحداث تغييرات مخططة في مجموعه من المعالجات السلوكية والأساليب الإدارية والفنية الفاعلة في منظمات الجهاز الإداري للدولة" [12]. كما يعرف بأنه: "الأداء الإداري: يشير إلى مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية في الوظيفة فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص [13].

هـ. حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة بما يلي:

- اقتصرت الدراسة على القادة الإداريين من مختلف مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة إربد، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2013/2012.
- اقتصرت الدراسة على الأداة المستخدمة فيها، وهي استبيان

مراحل التعليم من خلال اطلاعها على الوثائق والدراسات المتصلة بالواقع فقد وجدت هذه اللجان أن الإدارة التربوية تعاني من مشكلات أهمها الانتقال بإدارة العمل اليومي من ردة الفعل إلى إدارة البرمجة والتطوير، وأوصت بإجراء التطوير الإداري من خلال التعرف على آراء وتصورات التربويين في هذا المجال، ولا زالت وزارة التربية والتعليم في الأردن تقوم بعملية التطوير الإداري من خلال التوسع في أعداد المديريات واعتماد اللامركزية وغيرها من الإجراءات.

2. مشكلة الدراسة

أ. أسئلة الدراسة

لاحظ الباحثان أثناء من خلال عملهما في مؤسسات تربوية، أن هناك قصوراً في مهمات مديريات التربية والتعليم، وأن هناك تبايناً في اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري؛ فالمشكلة تكمن في مدى استعداد القادة الإداريين في وزارة التربية والتعليم لتقبل التطوير الإداري كوظيفة حيوية، والأهمية التي يعطونها لهذا التطوير بعد أن شهدت وزارة التربية والتعليم توسعاً في الكثير من المجالات وخاصة في ظل التحول نحو الاقتصاد المعرفي. وتتحدد مشكلة هذه الدراسة في التعرف على درجة اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وبالتحديد حاولت الدراسة الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ما اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والخبرة، والجنس؟

ب. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم.

لقياس اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري.

3. الإطار النظري والدراسات السابقة

تم الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة، التي تناولت التطوير الإداري والاتجاهات نحوه، وقد تم عرض هذه الدراسات وفق الترتيب الزمني، من الأحدث إلى الأقدم، كما يلي:

أجرى نورديتيفت [14] دراسة في هونج كونج هدفت إلى الكشف عن جوانب المساعدات الصينية للكاميرون في مجال تنمية اتجاهات مديري المدارس نحو التطوير الإداري من خلال المساعدات التدريبية المقدمة للكاميرون. واتبعت الدراسة منهجية نوعية تضمنت تحليل الوثائق وبرامج التطوير المقدمة من الصين إلى الكاميرون خلال العقدين الماضيين. وقد بينت الدراسة أن المجالات التي أسهمت الصين فيها هي:

- 1) تنمية اتجاهات المديرين والمعلمين نحو التطوير الإداري من خلال برامج التدريب وورش العمل.
- 2) تدريب خبراء تطوير المناهج في الكاميرون.
- 3) إعادة صياغة السلك التعليمي، وتدريب الكاميرون على تصميم المدارس، وتعديل توجهات سياسة الوزارة.
- 4) وضع مجموعة من معايير تقييم الأداء التي تعتمدها الوزارة في عملها الإداري.

وأجرى آل زاهر [15] دراسة في المملكة العربية السعودية هدفت تحليل سياسات التطوير الإداري بالمملكة العربية السعودية من خلال المداخل الرئيسية للتنمية الإدارية. وقد أولت الدراسة أهمية كبيرة للمداخل والأساليب الرئيسة للتطوير الإداري، وهي: المدخل القانوني، والتنظيمي، والبشري، والبيئي، والتحليلي، والتكنولوجي، وتحليل دور أجهزة التطوير بالمملكة وتقويم مساهماتها في مجال التطوير، ودراسة أوجه التنسيق والعلاقات القائمة بين أجهزة التطوير الإداري، والتقدم ببعض التوصيات إلى الجهات المسؤولة في مجال مشكلة البحث، وقد اتبع الباحث في بحثه المنهج الوصفي التحليلي، وحدد مجتمع بحثه بالمديرين المسؤولين عن التطوير الإداري بالأجهزة

المسؤولة بالدولة وكذلك الوزارات والمصالح الحكومية بالمملكة، وقد اتبع أسلوب العينة الاحتمالية الطبقية وبلغ عدد مفرداتها (222) مفردة ممثلين مجتمع البحث. وقد اتبع الباحث أسلوبياً المقابلة الشخصية والاستبانة. وقد استخدم في تحليل بياناته الأولية أسلوب مجموع التكرارات لإجابات مفردات المجتمع والنسب المئوية المقابلة لها ثم استخلاص مدلولات تلك النسب لمتغيرات البحث. وبينت النتائج أن سياسات التطوير في المملكة العربية السعودية تتضمن مجموعة من الإجراءات في مجال السياسات والأهداف واليات العمل، وإن اتجاهات العاملين في الأجهزة الحكومية كانت ايجابية نحو الحاجة للتطوير الإداري.

وأجرى اندروود وهامونز [16] دراسة في المملكة المتحدة هدفت إلى الكشف على واقع التطوير الإداري في ظل التوجهات نحو التغيير في (135) كلية مجتمع منتشرة في أنحاء البلاد، إضافة إلى استكشاف عمليات التنظيم الإداري المستقبلية. وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن ثلثي الكليات قامت بإعادة النظر وتغيير التنظيم الإداري خلال فترة الدراسة. كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن عملية التغيير التي تمت على أسس موضوعية مسبقاً حققت غايات الكليات في تطوير مواردها البشرية إدارياً. وأظهرت نتائج هذه الدراسة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات في درجة الأخذ بمبادئ لتغيير تعزى لحجم الكلية (كبيرة، متوسطة الحجم، صغيرة)، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه عند قيام كليات المجتمع بعمليات التطوير الإداري فإن (99%) من الإداريين يشاركون فيه، ويشارك فيه أيضاً (20) من الطلاب، و(45%) من أعضاء الهيئة التدريسية، و(20%) من المجموعات الخارجية. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لحجم الكلية ولصالح الكليات ذوات الحجم الكبير في الشخص الذي يعود له القرار الأخير في عملية إجراء التغييرات الإدارية. وأوصت الدراسة بتعميم النتائج لتشمل شرائح مؤسسية أوسع.

وأجرى ووماك [17] دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن جوانب تطوير الأداء الإداري لرؤساء

معرفة اتجاهات مديري الدوائر الوسطى ورؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية نحو التطوير الإداري، وقد بحثت الدراسة في 8 مجالات هي: الأهداف والسياسات الاستراتيجية، والتصنيف، والتصنيف الوظيفي، والهيكل التنظيمي، والبيئة التنظيمية، والمهارات القيادية، وإدارة الأفراد، والرقابة والمتابعة والتقييم، وإدارة الموارد. كما هدفت الدراسة إلى بيان أثر متغيرات المؤهل العلمي والخبرة الإدارية والتدريب في اتجاهاتهم نحو التطوير الإداري. وقد تكونت عينة الدراسة من (71) مديراً ورئيس قسم استجابوا على استبانة التوجهات نحو التطوير الإداري. وبعد جمع البيانات وتحليلها بينت الدراسة أن الاتجاهات في جميع الجامعات الفلسطينية نحو التطوير الإداري كانت ايجابية في جميع المجالات، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بحسب المؤهل العلمي والتدريب بسبب رغبة جميع أفراد العينة بتحسين أدائهم الإداري. وأظهرت الدراسة من ضرورة عقد دورات تدريبية تلبي احتياجات التطوير الإداري والمهني للموظفين.

وأجرى المسلماني [20] دراسة في المملكة الأردنية الهاشمية هدفت إلى تقييم فعالية التطوير الإداري ومعوقاته من وجهة نظر الموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية الأردنية، كما وتهدف إلى تحديد مدى تأثير عملية التقييم بالخصائص الوظيفية والاجتماعية للموظفين. أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (559) موظفاً من مختلف المستويات الإدارية تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية المنتظمة من (13) وزارة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فعالية التطوير الإداري متوسطة، وفي تحليل مستوى التطوير في كل مجال من المجالات التي يشتمل عليها التطوير تم التوصل إلى أن الفعالية في المجالات التالية المرتبة ترتيباً تنازلياً كانت متوسطة: التدريب، نظم المعلومات الإدارية، الوصف الوظيفي، الإجراءات، اللامركزية، وتفويض السلطة، أما فيما يتعلق بالحوافز فقد كانت منخفضة.

وأجرى أبو هنطش [21] دراسة في فلسطين هدفت إلى

الأقسام في كليات التمريض شرق الولايات المتحدة، كما يتصورها رؤساء الأقسام أنفسهم وذلك بإتباع نظرية بلانكرد وهيرسي، وتكونت عينة الدراسة من 33 رئيس قسم يعملون في مختلف دوائر كليات التمريض في شرق الولايات المتحدة الأمريكية. وقد دلّت نتائج الدراسة أن (61%) من عينة الدراسة رأوا أن جوانب تطوير الأداء يجب أن تهتم بكفايات التخطيط والإدارة ذات الاهتمام العالي الاهتمام بالعاملين وبأسلوب التنظيم الإداري، كما ودلّت النتائج أيضاً على عدم وجود فروق في توجهات رؤساء الأقسام تعزى لحجم القيم والجهة المشرفة (الحكومية والخاصة) وعدد الخريجين، حيث أن الجميع اعتبروا أن التطوير المستمر للأداء الإداري حاجة ملحة تفرضها متغيرات العصر الحديث. كما بينت الدراسة إلى أن جهود التطوير الإداري المتبعة عملت على تحديد الأهداف العامة للمؤسسات وتوضيحها.

أما كامبرلي [18] فأجرت دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى الكشف عن جوانب التطوير الإداري التي حققتها إحدى الشركات الأمريكية الكبرى بعد تطبيق برنامج التغيير الذي استمر لمدة سنتين فيها. وتكونت عينة الدراسة من 2800 فرداً يعملون في المؤسسة وفروعها في مختلف أنحاء البلاد. وبعد توزيع الاستبانة بواسطة البريد العادي والبريد الإلكتروني وبشكل شخصي، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها أن البرنامج قد حقق النتائج المتوخاة منه في تطوير مهارات إدارة الوقت وعبء العمل وتفويض السلطات والكفاءة الإدارية وتغيير اتجاهات وسلوكيات وإدراك أفراد العينة لأهمية التغيير، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل. كما بينت الدراسة أن منحى التغيير يتضمن مجموعة من السلوكيات الإدارية الهامة لكل مؤسسة ومنها الاتصالات المفتوحة باتجاهيها، والتعاون، وتحمل المسؤولية، والاحتفاظ بالتصور المشترك، وحل المشكلات بطريقة فاعلة، واحترام التسلسل الإداري.

وأجرى عياد [19] دراسة في فلسطين هدفت الدراسة إلى

هدفت إلى بيان اتجاهات الإداريين التربويين في وزارة التربية والتعليم نحو التطوير الإداري. وهدفت أيضاً إلى بيان إذا ما كانت اتجاهات الإداريين التربويين تختلف تبعاً للمتغيرات لبعض المتغيرات. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع الإداريين التربويين في ديوان الوزارة وعددهم (92). وتم تطبيق استبانة مكونة من (55). وقد أظهرت النتائج أن اتجاهات الإداريين التربويين نحو التطوير الإداري كانت ايجابية على جميع المجالات، حيث حصل مجال الأهداف والسياسات والاستراتيجيات على أعلى نسبة مئوية وحصل مجال التصنيف والتصنيف الوظيفي على أقل نسبة مئوية. وتختلف اتجاهات الإداريين التربويين نحو التطوير تبعاً بمتغير المؤهل العلمي فقد كانت أكبر عند حملة مؤهل الدبلوم مقارنة بحملة مؤهل البكالوريوس وحملة مؤهل الدراسات العليا، كما كانت الاتجاهات أفضل عند أصحاب الخبرة الإدارية المتوسطة من أصحاب الخبرة القصيرة والخبرة الطويلة.

يمكن للباحثين أن يخلصوا لجملة من النقاط من خلال استعراضهما للدراسات العربية والأجنبية على النحو الآتي:

1. أهملت الدراسات السابقة النواحي النظرية والعملية معاً في الحديث عن الاتجاهات لدى العاملين في القطاع التربوي والتطوير الإداري، وهذا ما ستضيفه الدراسة الحالية في تقديمها اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم.

2. تلتقي هذه الدراسة مع غيرها من الدراسات، أن عمليات التطوير الإداري يجب أن تمر عبر خطوات محددة، وخطط معدة مسبقاً، إلا أن الدراسة الحالية تتميز في أنها ستثري المكتبة

العربية بدراسة ميدانية من خلال نتائج واقعية تعكسها اتجاهات القادة الإداريين الذين هم على تماس مباشر مع العمل الإداري. 3. اختلفت هذه الدراسة في أنها تناولت اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم، وهذا الموضوع لم يتم تناوله في البيئة المحلية من قبل. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة الحالية.

- الاطلاع على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة لإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.

- الاستفادة منها في مناقشة النتائج من حيث اتفاق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

اعتمد الباحثان المنهج المسحي من خلال تطبيق استبانة على أفراد عينة الدراسة وصولاً لنتائج الدراسة.

ب. مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الإداريين في مديريات التربية والتعليم، في محافظة إربد والبالغ عددهم (198) قائداً وقائدةً إداريةً، للعام الدراسي 2012/2013. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مختلف مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، حيث تم اختيار (138) قائداً وقائدةً إداريةً، أي بنسبة (69.6%) من مجتمع الدراسة الكلي، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول 1

توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيراتها

النسبة	العدد	الفئات	الجنس
57.2%	79	ذكر	
42.8%	59	أنثى	
18.8%	26	بكالوريوس	المؤهل العلمي
56.5%	78	بكالوريوس + دبلوم تربوية	
24.6%	34	ماجستير فأكثر	

الخبرة	5 سنوات فأقل	49	35.5%
	6-10 سنوات	47	34.1%
	11 سنة فأكثر	42	30.4%
المجموع		138	100.0%

ج. أداة الدراسة
- إدارة الأفراد، وتجيب عنه الفقرات التالية: 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47.

- الرقابة الإدارية، وتجيب عنه الفقرات التالية: 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54.

ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (30) قائداً وقائدةً من خارج عينة الدراسة، وبفرق أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، ومن ثم تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل الثبات للأداة (0.85) وهي نسبة مقبولة لغايات الدراسة. واعتمد الباحثان المعيار التالي لتصحيح أداة الدراسة.

وقد اعتمد الباحثان المعيار الإحصائي ذي التدرج الخماسي لأعراض عرض النتائج وتفسير استجابات أفراد الدراسة:

- 1.00- 1.49 بدرجة قليلة جداً
- 1.50- 2.49 بدرجة قليلة
- 2.50- 3.49 بدرجة متوسطة
- 3.50- 4.49 بدرجة كبيرة
- 4.50- 5.0 بدرجة كبيرة جداً.

د. متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً- المتغيرات المستقلة: - الجنس وله فئتان: ذكر، أنثى.

- المؤهل العلمي ويشمل ثلاث فئات: (بكالوريوس، بكالوريوس + دبلوم تربية، ماجستير فأكثر).

- الخبرة ولها ثلاث فئات: 5 سنوات فأقل، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر.

ثانياً- المتغير التابع: اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري.

- للإجابة عن السؤال الأول تم إيجاد المتوسطات الحسابية

تم الرجوع إلى الأدب النظري، وعدد من الدراسات السابقة مثل دراسة Nordtveit [14]، ودراسة أبو هنطش، [21] التي تناولت التطوير الإداري والاتجاهات نحوه، حيث تم بناء استبانة تكونت بصورتها الأولية من (60) فقرة، موزعة على سبعة مجالات هي: السياسات والاستراتيجيات، والوصف الوظيفي، والهيكل التنظيمي، والبيئة التنظيمية، والمهارات الإدارية، وإدارة الأفراد، والرقابة الإدارية.

صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية والخاصة في الأردن، حيث طلب منهم قراءة فقرات أداة الدراسة، وإبداء ملحوظاتهم عليها من حيث: دقة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى مناسبة الفقرات لمجالاتها، وحذف الفقرات المتشابهة، واقتراح ما يروونه مناسباً. وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين أصبحت الاستبانة مكونة من (54) فقرة، موزعة على نفس المجالات السابقة (السياسات والاستراتيجيات، والوصف الوظيفي، والهيكل التنظيمي، والبيئة التنظيمية، والمهارات الإدارية، وإدارة الأفراد، والرقابة الإدارية)، على النحو الآتي:

- السياسات والاستراتيجيات، وتجيب عنه الفقرات التالية: 1، 2، 3، 4، 5، 6.

- الوصف الوظيفي وتجيب عنه الفقرات التالية: 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13.

- الهيكل التنظيمي، وتجيب عنه الفقرات التالية: 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20.

- البيئة التنظيمية وتجيب عنه الفقرات التالية: 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28.

- المهارات الإدارية، وتجيب عنه الفقرات التالية: 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38.

التعرف على اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم. أولاً: نتائج السؤال الأول: ما اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة والأداة الكلية والجدول رقم (2) يوضح ذلك:

والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة والأداة الكلية، وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتحديد مستوى الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس، ولمتغيري المؤهل العلمي، والخبرة تم استخدام تحليل التباين الأحادي.

5. النتائج

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة، التي هدفت إلى

جدول 2

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أفراد العينة على مجالات الدراسة والأداة الكلية

الرقم	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	1	السياسات والاستراتيجيات	4.27	0.78
2.	2	الوصف الوظيفي	4.07	0.53
3.	3	الهيكل التنظيمي	3.79	0.70
4.	4	البيئة التنظيمية	3.51	0.54
5.	6	إدارة الأفراد	3.11	0.81
6.	7	الرقابة الإدارية	3.40	0.74
7.	5	المهارات الإدارية	3.28	0.66
		المجالات مجتمعة	3.50	0.46

القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟ للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتحديد مستوى الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس، ولمتغيري المؤهل العلمي، والخبرة تم استخدام تحليل التباين الأحادي. كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، كما هو موضحة في جدول (3):

يبين الجدول رقم (2)، أن المجال الأول "مجال السياسات والاستراتيجيات" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.78) وجاء المجال الثاني "مجال الوصف الوظيفي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.53) أما المجال السادس "مجال إدارة الأفراد" فقد احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (0.46) وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة. ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات

جدول 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة الأداة الكلية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	79	3.40	0.43
	أنثى	59	3.64	0.48
المؤهل العلمي	بكالوريوس	26	3.27	0.33
	بكالوريوس + دبلوم تربية	78	3.51	0.52
	ماجستير فأكثر	34	3.66	0.32
	5 سنوات فأقل	49	3.56	0.53

0.45	3.49	47	6-10 سنوات	الخبرة
0.40	3.46	42	11 سنة فأكثر	

يبين الجدول رقم (3) أن هناك تبايناً ظاهرياً بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية، ولتحديد مستويات الدلالة لتلك الفروقات، تم استخدام اختبار (ت) لمتغير الجنس، واختبار تحليل التباين الأحادي لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة، كما يوضح ذلك جدولي رقم (4) و (5):

جدول 4

نتائج اختبار (ت) للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية حسب متغير الجنس

الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	3.40	0.43			
أنثى	3.64	0.48	136	3.03	* 0.003

يبين الجدول رقم (4) أنه توجد فروقات دالة إحصائياً على الأداة الكلية يعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث.

جدول 5

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروقات بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية حسب متغيري المؤهل العلمي والخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة العملية
المؤهل العلمي	بين المجموعات	2.318	2	1.159			
	داخل المجموعات	27.613	135	0.205	5.66	* 0.004	
الخبرة	بين المجموعات	29.931	137	0.219			
	داخل المجموعات	29.693	135	0.220	0.542		0.583
	الكلية	29.391	137				

يبين الجدول رقم (5) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية تعزى لمتغير الخبرة، كما يتبين من الجدول رقم (5) على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة على الأداة الكلية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، وللتعرف على مصادر الفروق، تم إجراء اختبار نيومان كولز لتحديد الفروقات البعدية، وجدول رقم (6) يوضح ذلك:

جدول 6

اختبار نيومان كولز لتحديد الفروقات البعدية

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	بكالوريوس + دبلوم تربوية	ماجستير فأكثر
بكالوريوس	3.27	-		
بكالوريوس + دبلوم تربوية	3.51	*	-	
ماجستير فأكثر	3.66	*	*	-

6. مناقشة النتائج

يبين الجدول رقم (6) أن هناك فروقاً بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي وذلك بين متوسط تقديرات فئة (بكالوريوس + دبلوم تربوية) من جهة، ومتوسطات تقديرات فئة الماجستير فأكثر، وذلك لصالح فئة ماجستير فأكثر، وبكالوريوس + دبلوم تربوية. يتضمن هذا الجزء مناقشة نتائج الدراسة، التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على: "ما اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري

فـي وـزـارة التـربـيـة و التـعـلـيم".

للتغلب على العقبات التي كانت تعترضهن في السابق أو التي ما زالت. أما فيما يخص متغير المؤهل العلمي فقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لهذا المتغير ولصالح حملة درجة الماجستير، ويمكن تفسير هذا إلى أن المديرين من حملة درجة الماجستير لديهم اتجاهات أفضل للتطوير مقارنة بحاملي مؤهل الدبلوم، والبيكالوريوس، وهذا يعزى إلى أن لديهم رغبة واهتمام لتطوير قدراتهم وإمكاناتهم العلمية والمهنية للمساهمة في عملية التطوير الإداري. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي بين حاملي درجة البكالوريوس وحاملي درجة الدبلوم، لصالح حاملي درجة البكالوريوس وقد يعزى للسبب في ذلك أن اتجاهات حاملي الدرجة الجامعية الأولى أفضل من خريجي المعاهد والكليات بسبب رغبتهم في التطوير المستمر خاصة أنهم درسوا العديد من المساقات الجامعية التي أدركوا من خلالها أهمية التطوير الإداري.

ويمكن أن يعزى السبب إلى أن القادة الإداريين الذين شملتهم الدراسة يحملون شهادة تخصص في الإدارة التربوية، وهذا يعني أن لديهم اتجاه حقيقي على تقدير أهمية التطوير الإداري. أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة فقد دلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية وهذا يعني أن درجة اتجاهاتهم نحو التطوير الإداري لا تختلف باختلاف مستويات خبرتهم وقد يعزى ذلك إلى أن المديرين يعملون في بيئة تعليمية واحدة، وبالتالي فإن لديهم نفس الاتجاهات بغض النظر عن درجة خبرتهم.

7. التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثان يوصي بما يلي:

1. دعوة وزارة التربية والتعليم لتطبيق عمليات التطوير الإداري بشكل تدريجي لكي تحقق أهدافها وللمحد من مقاومة التغيير لدى العاملين في الوزارة ومديرياتها.
2. إعطاء موضوع المهارات الإدارية اهتماماً خاصاً باعتباره أحد مقومات عملية التطوير الإداري، وإكساب العاملين في وزارة

توصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط الكلي لمجالات الدراسة وقع ضمن درجة كبيرة حيث بلغ (3.50) ويعني هذا إلى اهتمام مديري المدارس الثانوية في عملية التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم، وقد جاء مجال السياسات والاستراتيجيات في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.27)، ويعزى السبب إلى أن وزارة التربية والتعليم تسعى دائماً إلى تحقيق أهدافها وتطويرها عن طريق رسم سياسات تربوية واستراتيجية متميزة وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نورديتيفت [14] بأنه تم تعديل توجهات سياسة الوزارة، بالإضافة إلى وجود معايير موضوعية لتقييم الأداء، أما مجال إدارة الأفراد فقد حصل على أدنى متوسط حسابي مقداره (3.11) وجاء بالمرتبة السابقة والأخيرة وتعزى هذه النتيجة إلى أن اتجاهات المديرين جاء من واقع الممارسة الإدارية التي تطبق حيث أن تعليمات قانون الخدمة المدنية تتغير من حين إلى آخر، وإن الإجراءات التي تضعها الوزارة في عملية إدارة الأفراد قابلة للتغيير وبالتالي فإن ذلك يؤثر على اتجاهات المديرين.

وانتقلت هذه النتيجة مع ما توصل إليه ال زاهر [15] من حيث القدرة على رسم ووضع تصور مستقبلي مبني استنتاجات مستمدة من جداول معلوماتية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نص هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في اتجاهات القادة الإداريين في محافظة إربد نحو التطوير الإداري تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة؟

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري يعزى لمتغير الخبرة، بينما دلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية يعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

أما فيما يخص متغير الجنس فإن هذا يمكن تفسيره إلى أن الإناث يدركن إحساسهن بأهمية التطوير الإداري وذلك

القاهرة.

التربية والتعليم مهارات خاصة في كيفية التعامل.

[13] العميان، محمود. (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (الطبعة الثانية). عمان: دار وائل للنشر.

3. عقد دورات تدريبية للتربويين الأردنيين وبخاصة القادة الإداريين لتوعيتهم بأهمية التطوير الإداري.
4. الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في عملية التطوير الإداري.

[15] ال زاهر، علي. (2008). سياسات التطوير الإداري بالمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية من خلال المداخل الرئيسية للتنمية الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

5. القيام بأبحاث ودراسات تبحث مواضيع إدارية مختلفة تبعاً لمتغيرات جديدة لم يتم بحثها.

المراجع

أ. المراجع العربية

[19] عياد، علي. (2003). اتجاهات مديري الدوائر ورؤساء أقسام الإدارة الوسطى الجامعات الفلسطينية نحو التطوير الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

[1] الهجم، عبد الله. (2007). التطوير التنظيمي: المفاهيم والنماذج والاستراتيجيات (الطبعة الأولى). الرياض: دار النوابع للنشر والتوزيع.

[20] المسلماني، هاشم. (1999). تقويم فعالية التطوير الإداري ومعوقاته في الأردن من وجهة نظر الموظفين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.

[4] ماهر، أحمد. (2004). إدارة الموارد البشرية (الطبعة الأولى). الإسكندرية: الدار الجامعية.

[21] أبو هنطش، إياد. (1999). اتجاهات الإداريين التربويين نحو التطوير الإداري في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.

[6] الجضعي، خالد. (2007). الإدارة: النظريات والوظائف. الرياض، دار الخريجي للنشر والتوزيع.

[7] الحجاجبة، خلف. (2004). اتخاذ القرارات الإدارية. عمان، دار قنديل للنشر والتوزيع.

[8] العساف، نوال. (2001). تصور مقترح لإعادة الهيكلة التنظيمية للإشراف التربوي التابع لتعليم البنات بمدينة الرياض: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود، الرياض.

[10] الهيتي، خالد. (2005). إدارة الموارد البشرية (الطبعة الأولى). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

[11] البديري، طارق. (2001). أساليب القيادة والإدارية في المؤسسات التعليمية (الطبعة الأولى). عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.

[12] عبد العال، هدى. (2006). التطوير الإداري و الحكومة الإلكترونية (الطبعة الأولى). القاهرة: دار الكتب المصرية،

ب. المراجع الاجنبية

[2] Devoli, J. (2005). Local Innovation in modern Era. NY: Hudson Valley business Press.

[3] Couch, G. (2005). A Measurement of Management development in Selected North Carolina Community Colleges. DAI, A, 60/05. P.18-34.

[5] Xue, Z. (2001). Effective Practices of Continuous Quality Improvement in United States Colleges and University. DAI, A. 59/70, P. 294.

- [17] Womack, R. (2005). Self – perceived style of department chairpersons in Administrative Promoting program in the Mideast. Dissertation Abstract International, 54 (10), 36-52.
- [18] Kimberly, J, (2004). Organization change for administrative development. Organization" Development Theory, Practice and research, 7 (3): 105-219.
- [9] Roy, M. (2000). Perception Regarding Total Quality Management in Iowa Community Colleges and Public School Districts. DAI, A57/08, P.29-48.
- [14] Nordtveit, B. (2011). An emerging donor in education and development: A case study of China in Cameroon. International Journal of Educational Development, 31 (1), 99–108.
- [16] Underwood, J., & Hammons, J. (2006). Past Present, and future Variations in Community College Organizational Structure. Community College Review, 26 (4): 39-59.

THE LEADER ADMINISTRATORS ATTITUDES IN IRBID GOVERNORATE TOWARD ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT IN THE MINISTRY OF EDUCATION

MOHAMMED S. HAMADNEH

LUAI TALEB OBAIDAT

ABSTRACT_ *The purpose of this study was exploring The Leader Administrators Attitudes in Irbid governorate Toward Administrative development in the Ministry of education. The sample of the study consisted of (138) male and female principals chosen randomly during the first semester of the schooling year 2012/2013. to achieve the aim of the study the researcher administrated a questionnaire consisted of (54) items distributed on polices and strategies, job description, organizational structure, organizational environment, administrative skills, individuals management and administrative observation domains.*

The findings of the study were as follows:

- *The Leader Administrators' attitudes towards Administrative development in the ministry of education were high in Polices, Strategies, job description, organizational structure and organizational environment domains*
- *The Leader Administrators' attitudes towards Administrative development in the ministry of education were moderate in administrative skills. Personnel management and management canonship domains.*
- *There were significant statistical differences in The Leader Administrators' attitudes towards Administrative development due to gender variable for the favor of females. Moreover, There were significant statistical differences in Principals' attitudes towards Administrative development due to scientific qualifications for the favor of Ba+ high diploma holders and Master and above, while there were no significant statistical differences due to experience variable.*

Keywords: *Ministry of Education, Attitudes, The Leader Administrators, Administrative development.*