

المهمة الرابعة: (نقد أهداف الدراسة، فرضيات الدراسة، مصطلحات ومفاهيم الدراسة)

مقرر دراسات نقدية ٢

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوثن

إشراف

أ. د. أشرف الفندي

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداوثن

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٤

أولاً: البيانات الخاصة برسالة الماجستير

- عنوان الرسالة: القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.
- اسم الباحثة: الزيود، إكرام محمود.
- سنة النشر: ٢٠٢٣ م.
- الجامعة: جامعة الزرقاء، الأردن.
- الكلية: كلية التربية.

ثانياً: نقد الرسالة من حيث أهداف الدراسة، وفرضيات الدراسة، ومصطلحات ومفاهيم الدراسة

تم نقد الرسالة المعنونة " القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان " من حيث أهداف الدراسة، وفرضيات الدراسة، ومصطلحات ومفاهيم الدراسة استناداً إلى المعايير الآتية:

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
أولاً: نقد أهداف الدراسة					
١	هل تم تحديد الأهداف بكل دقة، أم كان هناك لبس وغموض؟			✓	حددت أهداف الدراسة جميعها بشكل لم يراعي الدقة الكافية، والبعد عن العمومية والنظرية، حيث تضمنت صياغة أهداف الدراسة الثلاث بعض اللبس والغموض، وذلك على النحو الآتي:

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
					4.1 أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية: 1. تحليل أثر القيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. 2. التعرف إلى مفهوم ومستوى القيادة الإبداعية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. 3. التعرف إلى مفهوم ومستوى التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. باستقراء الأهداف السابقة يتضح ما يلي: ١. فيما يخص الهدف الأول، فإن صياغة هذا الهدف لم يراعى فيها الدقة الكافية في تحديد المتغيرات أو الأبعاد الفرعية للمتغير المستقل (القيادة الإبداعية)، والمتغير التابع (التميز الوظيفي). ومن ثم كان ينبغي أن يصاغ هذا الهدف على النحو الآتي: الكشف عن أثر القيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة الموظفين) لدى مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم. ٢. فيما يخص الهدف الثاني، فإن صياغة هذا الهدف اتسمت في جزء منها بالنظرية في تحديد مفهوم القيادة الإبداعية، كما أن صياغة الهدف جاءت مركبة؛ لأنها تضمنت أكثر من جانب واحد، حيث انطوت على تحديد مفهوم ومستوى القيادة الإبداعية، كذلك اتسمت صياغة هذا الهدف بالغموض؛ لأنها لم تتضمن تحديد المجتمع أو العينة التي سيقاس مستوى القيادة الإبداعية لديها. ومن ثم كان ينبغي أن يصاغ هذا الهدف على النحو الآتي: التعرف على مستوى القيادة الإبداعية بأبعادها: (الحساسية للمشكلات، المثابرة، الأصالة، المبادرة) لدى مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق						
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي							
					٣. فيما يخص الهدف الثالث، فإن صياغة هذا الهدف اتسمت في جزء منها بالنظرية في تحديد مفهوم التميز الوظيفي، كما أن صياغة الهدف جاءت مركبة؛ لأنها تضمنت أكثر من جانب واحد، حيث انطوت على تحديد مفهوم ومستوى التميز الوظيفي، كذلك اتسمت صياغة هذا الهدف بالغموض؛ لأنها لم تتضمن تحديد المجتمع أو العينة التي سيقاس مستوى التميز الوظيفي لديها. ومن ثم كان ينبغي أن يصاغ هذا الهدف على النحو الآتي: التعرف على مستوى التميز الوظيفي بأبعاده: (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة الموظفين) لدى مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم.						
٢	هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية ؟	✓			لم تتم صياغة أهداف الدراسة وترتيبها بحيث تكون متسقة مع باقي الإجراءات البحثية، وتحديدًا صياغة أسئلة الدراسة، وصياغة فرضيات الدراسة، وفيما يلي تفصيل لذلك: <table><tr><th>الأهداف</th><th>الأسئلة</th><th>الفرضيات</th></tr><tr><td>لا يوجد هدف رئيس</td><td>السؤال الرئيس: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان ؟</td><td>الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة</td></tr></table>	الأهداف	الأسئلة	الفرضيات	لا يوجد هدف رئيس	السؤال الرئيس: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان ؟	الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة
الأهداف	الأسئلة	الفرضيات									
لا يوجد هدف رئيس	السؤال الرئيس: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان ؟	الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة									

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
					(الموظفين) من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. الهدف الأول: تحليل أثر القيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في إبداع الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟ الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في إبداع الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.
					الهدف الثاني: التعرف إلى مفهوم ومستوى القيادة الإبداعية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في مرونة الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في مرونة الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
					الهدف الثالث: التعرف إلى مفهوم ومستوى التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في قدرة الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟ الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في قدرة الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
	هل كانت الأهداف قابلة للقياس ؟		✓		4.1 أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية: 1. تحليل أثر القيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. 2. التعرف إلى مفهوم ومستوى القيادة الإبداعية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. 3. التعرف إلى مفهوم ومستوى التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. تفيد القراءة التحليلية للأهداف السابقة بما يلي: - فيما يخص الهدف الأول، فإنه يتسم بقابليته للقياس من خلال تصميم استبانة تتضمن محورين؛ أولهما يقيس القيادة الإبداعية بأبعادها الفرعية الأربعة، وثانيهما يقيس التميز الوظيفي بأبعاده الفرعية الثلاثة، ومن ثم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب، وهو تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression. - فيما يخص الهدف الثاني، فإنه لا يتسم بقابليته للقياس في جزءه الأول المتعلق بتحديد مفهوم القيادة الإبداعية، حيث أن هذا الجزء من الهدف الثاني كان يمكن قياسه باستخدام المنهج النوعي من خلال تضمين سؤال مفتوح ضمن المحور الأول من الاستبانة يتسهدف تعرف وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول مفهوم القيادة الإبداعية، ولكن بالرجوع إلى الصورة النهائية لأداة الدراسة، اتضح عدم تضمينها أي سؤال أو أداة تقيس هذا الجزء من الهدف الثاني. وبالمقابل، فإن الجزء الثاني من هذا الهدف اتسم بقابليته للقياس خلال تصميم استبانة تقيس القيادة الإبداعية بأبعادها الفرعية الأربعة، ومن ثم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب، وهو المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق																																																																																																
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي																																																																																																	
					الجزء الثاني: يتعلق هذا الجزء بتقييم مستوى الفاعلية الإيجابية، لذا يروى التكميم بوضع علامة (X) في الخانة الأقرب إليه. <table><tr><th>الرقم</th><th>العلامة</th><th>مؤاخذ (5)</th><th>مؤاخذ (4)</th><th>مؤاخذ (3)</th><th>مؤاخذ (2)</th><th>مؤاخذ (1)</th><th>مؤاخذ (0)</th></tr><tr><td colspan="8">الهدف الأول: المساهمة للمنشآت</td></tr><tr><td>1</td><td>يشارك مدير المنشأة بمعظم منشآت العمل قبل منشأها.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td>يخطط مدير المنشأة لتواجية المنشآت التي يواقع منشأها.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td>يعرض مدير المنشأة على معولة أربعة القصور أو القصص في المنشأة ويواجهها.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4</td><td>يشارك مدير المنشأة رؤية منظمة للمنشآت التي منشأها.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5</td><td>يشارك مدير المنشأة الفاعل على الفروع العمل السريعة لتواجية منشآت العمل.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="8">الهدف الثاني: الفاعلية</td></tr><tr><td>6</td><td>يشارك مدير المنشأة رؤية تميز منشآت أداء العمل.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>7</td><td>يواقع مدير المنشأة مع العمل في المنشأة بفاعلية.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>8</td><td>يعرض مدير المنشأة على منشآت الأهداف سيما كانت منشآت المنشآت.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>9</td><td>يشارك مدير المنشأة بفاعلية في منشآت الأهداف المنشآت.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	الرقم	العلامة	مؤاخذ (5)	مؤاخذ (4)	مؤاخذ (3)	مؤاخذ (2)	مؤاخذ (1)	مؤاخذ (0)	الهدف الأول: المساهمة للمنشآت								1	يشارك مدير المنشأة بمعظم منشآت العمل قبل منشأها.							2	يخطط مدير المنشأة لتواجية المنشآت التي يواقع منشأها.							3	يعرض مدير المنشأة على معولة أربعة القصور أو القصص في المنشأة ويواجهها.							4	يشارك مدير المنشأة رؤية منظمة للمنشآت التي منشأها.							5	يشارك مدير المنشأة الفاعل على الفروع العمل السريعة لتواجية منشآت العمل.							الهدف الثاني: الفاعلية								6	يشارك مدير المنشأة رؤية تميز منشآت أداء العمل.							7	يواقع مدير المنشأة مع العمل في المنشأة بفاعلية.							8	يعرض مدير المنشأة على منشآت الأهداف سيما كانت منشآت المنشآت.							9	يشارك مدير المنشأة بفاعلية في منشآت الأهداف المنشآت.						
الرقم	العلامة	مؤاخذ (5)	مؤاخذ (4)	مؤاخذ (3)	مؤاخذ (2)	مؤاخذ (1)	مؤاخذ (0)																																																																																														
الهدف الأول: المساهمة للمنشآت																																																																																																					
1	يشارك مدير المنشأة بمعظم منشآت العمل قبل منشأها.																																																																																																				
2	يخطط مدير المنشأة لتواجية المنشآت التي يواقع منشأها.																																																																																																				
3	يعرض مدير المنشأة على معولة أربعة القصور أو القصص في المنشأة ويواجهها.																																																																																																				
4	يشارك مدير المنشأة رؤية منظمة للمنشآت التي منشأها.																																																																																																				
5	يشارك مدير المنشأة الفاعل على الفروع العمل السريعة لتواجية منشآت العمل.																																																																																																				
الهدف الثاني: الفاعلية																																																																																																					
6	يشارك مدير المنشأة رؤية تميز منشآت أداء العمل.																																																																																																				
7	يواقع مدير المنشأة مع العمل في المنشأة بفاعلية.																																																																																																				
8	يعرض مدير المنشأة على منشآت الأهداف سيما كانت منشآت المنشآت.																																																																																																				
9	يشارك مدير المنشأة بفاعلية في منشآت الأهداف المنشآت.																																																																																																				
								- فيما يخص الهدف الثالث، فإنه لا يتسم بقابليته للقياس في جزءه الأول المتعلق بتحديد مفهوم التميز الوظيفي، حيث أن هذا الجزء من الهدف الثالث كان يمكن قياسه باستخدام المنهج النوعي من خلال تضمين سؤال مفتوح ضمن المحور الثاني من الاستبانة يستهدف تعرف وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول مفهوم التميز الوظيفي، ولكن بالرجوع إلى الصورة النهائية لأداة الدراسة، اتضح عدم تضمينها أي سؤال أو أداة تقيس هذا الجزء من الهدف الثاني. وبالمقابل، فإن الجزء الثاني من هذا الهدف اتسم بقابليته للقياس خلال تصميم استبانة تقيس التميز الوظيفي بأبعاده الفرعية الثلاثة، ومن ثم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب، وهو المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.																																																																																													

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق																																																															
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي																																																																
					الجزء الثالث: يتعلق هذا الجزء بتقييمك لمستوى التميز الوظيفي، لذا يرجى التكرم بوضع إشارة (X) في الخانة الأقرب لرأيك. <table><tr><th>الرقم</th><th>الفقرة</th><th>موافق بشدة (5) درجات</th><th>موافق (4) درجات</th><th>موافق بدرجة متوسطة (3)</th><th>غير موافق (درجتان)</th><th>غير موافق بشدة (درجة)</th></tr><tr><td colspan="7">البعد الأول: إبداع الموظفين</td></tr><tr><td>21</td><td>يشجع مدير المدرسة موظفيه على اقتراح الحلول الإبداعية.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>22</td><td>يسعى مدير المدرسة إلى توفير أفراد تنافسية بين الموظفين من أجل تقديم أفكار إبداعية.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>23</td><td>يدعم مدير المدرسة معنوياً الأفراد المتميزين من موظفيه في مجال عملهم.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>24</td><td>يكافئ مدير المدرسة موظفيه أصحاب الأفكار الإبداعية.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>25</td><td>يساعد مدير المدرسة موظفيه المبدعين على تطبيق الأفكار الجديدة.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="7">البعد الثاني: مزاولة الموظفين</td></tr><tr><td>26</td><td>يحرص مدير المدرسة على معرفة الرأي المخالف لرأيه والاستفادة منه.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	الرقم	الفقرة	موافق بشدة (5) درجات	موافق (4) درجات	موافق بدرجة متوسطة (3)	غير موافق (درجتان)	غير موافق بشدة (درجة)	البعد الأول: إبداع الموظفين							21	يشجع مدير المدرسة موظفيه على اقتراح الحلول الإبداعية.						22	يسعى مدير المدرسة إلى توفير أفراد تنافسية بين الموظفين من أجل تقديم أفكار إبداعية.						23	يدعم مدير المدرسة معنوياً الأفراد المتميزين من موظفيه في مجال عملهم.						24	يكافئ مدير المدرسة موظفيه أصحاب الأفكار الإبداعية.						25	يساعد مدير المدرسة موظفيه المبدعين على تطبيق الأفكار الجديدة.						البعد الثاني: مزاولة الموظفين							26	يحرص مدير المدرسة على معرفة الرأي المخالف لرأيه والاستفادة منه.					
الرقم	الفقرة	موافق بشدة (5) درجات	موافق (4) درجات	موافق بدرجة متوسطة (3)	غير موافق (درجتان)	غير موافق بشدة (درجة)																																																														
البعد الأول: إبداع الموظفين																																																																				
21	يشجع مدير المدرسة موظفيه على اقتراح الحلول الإبداعية.																																																																			
22	يسعى مدير المدرسة إلى توفير أفراد تنافسية بين الموظفين من أجل تقديم أفكار إبداعية.																																																																			
23	يدعم مدير المدرسة معنوياً الأفراد المتميزين من موظفيه في مجال عملهم.																																																																			
24	يكافئ مدير المدرسة موظفيه أصحاب الأفكار الإبداعية.																																																																			
25	يساعد مدير المدرسة موظفيه المبدعين على تطبيق الأفكار الجديدة.																																																																			
البعد الثاني: مزاولة الموظفين																																																																				
26	يحرص مدير المدرسة على معرفة الرأي المخالف لرأيه والاستفادة منه.																																																																			
٣	هل تتماشى الأهداف مع مشكلة الدراسة ؟	✓			ارتبطت أهداف الدراسة – إلى حد بعيد- بشكل مباشر بمشكلة الدراسة المطروحة، حيث تتماشى الهدف الأول للدراسة مع مشكلة الدراسة، التي تحدد في أن موضوع القيادة الإبداعية يعد من المواضيع الإدارية الحديثة التي لم تحظ باهتمام الباحثين والدارسين، وخاصة من ناحية أثرها في التميز الوظيفي، وعدم وضوح الرؤية في موضوع القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي.																																																															

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
					وفي ضوء ما سبق، فإن الباحثة ترى أن موضوع القيادة الإبداعية من المواضيع الإدارية الحديثة التي لم تحظ باهتمام الباحثين والدارسين، وخاصة من ناحية أثرها في التميز الوظيفي، وعدم وضوح الرؤية في موضوع القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي. وظهرت مشكلة الدراسة أيضاً وفقاً لما تقدمت به العديد من الدراسات السابقة من توصيات تقيد بضرورة دراسة موضوع الدراسة الحالية فيما يتعلق بمنهجياتها، كدراسة (Ukil, 2016) ودراسة محمدية (2016) اللتين أجمعتا على ضرورة الاهتمام بدراسة التميز الوظيفي للعاملين وتسهيل الضوء على ما يؤثر به، وذلك من خلال إجراء دراسات علمية وبحثية إزاء أهمية المورد البشري وتميزه وطرق الوصول إليه من خلال خلق الظروف المواتية، بالإضافة إلى دراسة (Siddall, 2015) والتي أوصت بضرورة توعية الإدارات للثقافة التميز، وبالتالي تمكينهم من إلهام العاملين، وإدارة الأداء من قبلهم لتطوير الرؤية للتميز، وأطر اتخاذ القرار، وخلق ثقافة تنظيمية مثيرة. لذا تكمن مشكلة الدراسة في محاولتها الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟. ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

ثانياً: نقد فرضيات الدراسة

٤	هل تمت صياغة الفرضيات بأسلوب دقيق وواضح دون لبس وتتماشى مع جميع أجزاء الدراسة؟	✓	صيغت فرضيات الدراسة - إلى حد بعيد - بأسلوب دقيق وواضح وبكلمات محددة لا تحمل أكثر من معنى، ولا تحتمل اللبس. لكن يؤخذ على الباحثة عدم الدقة في بعض المواضع، حيث كان ينبغي أن تصيغ الفرضية الرئيسية للدراسة على النحو الآتي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) <u>مجتمعة</u> في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة الموظفين) <u>مجتمعة</u> من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟. كما جاءت صياغة الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة متماشية ومتطابقة مع السؤال الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة. وبالمقابل لم تتماشى صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة مع السؤال الرئيس للدراسة؛ حيث نص السؤال الرئيس على: هل يوجد أثر للقيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟، بينما نصت الفرضية الرئيسية على: الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة	
---	--	---	---	--

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
					($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة الموظفين) من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟. بالإضافة إلى عدم صياغة هدف رئيس للدراسة. كما لم تتماشى نهائياً صياغة الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة مع كل من الهدف الأول والثاني والثالث للدراسة، فعلى سبيل المثال: نص الهدف الثاني للدراسة على: التعرف إلى مفهوم ومستوى القيادة الإبداعية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان، بينما نصت الفرضية الفرعية الثانية على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في مرونة الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.
٥	هل تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة؟	✓			اشتملت صياغة فرضيات الدراسة الصفرية على تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة، فعلى سبيل المثال: تضمنت الفرضية الرئيسية للدراسة الإشارة الدقيقة إلى المتغير المستقل بأبعاده الفرعية الأربعة (القيادة الإبداعية بأبعادها)، والمتغير التابع بأبعاده الفرعية الثلاثة (التميز الوظيفي بأبعاده)، حيث جاء نصه كالتالي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والاصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، مرونة الموظفين، قدرة الموظفين) من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
٦	هل فرضيات الدراسة قابلة للفحص أو الاختبار بالشكل الصحيح؟	✓			6.1 فرضيات الدراسة: استناداً إلى مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية: الفرضية الرئيسية (H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الخصاسية للمشكلات، والمثابرة، والأصالة، والمثابرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إنتاج الموظفين، ومزونة الموظفين، وقدره الموظفين) من وجهة نظر مشيري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. ويطرح عن هذه الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية وهي: الفرضية الفرعية الأولى (H01.1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الخصاسية للمشكلات، والمثابرة، والأصالة، والمثابرة) في إنتاج الموظفين من وجهة نظر مشيري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. الفرضية الفرعية الثانية (H01.2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الخصاسية للمشكلات، والمثابرة، والأصالة، والمثابرة) على مزونة الموظفين من وجهة نظر مشيري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. الفرضية الفرعية الثالثة (H01.3): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية بأبعادها (الخصاسية للمشكلات، والمثابرة، والأصالة، والمثابرة) على قدره الموظفين من وجهة نظر مشيري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. تفيد القراءة التحليلية لفرضيات الدراسة بما يلي: - فيما يخص الفرضية الرئيسية، فإنها تتسم بقابليتها للفحص أو الاختبار من خلال تصميم استبانة تتضمن محورين؛ أولهما يقيس القيادة الإبداعية بأبعادها الفرعية الأربعة، وثانيهما يقيس التميز الوظيفي بأبعاده الفرعية الثلاثة، ومن ثم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب، وهو تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression. - فيما يخص الفرضية الفرعية الأولى، فإنها تتسم بقابليتها للفحص أو الاختبار من خلال تصميم استبانة تتضمن محورين؛ أولهما يقيس القيادة الإبداعية بأبعادها الفرعية الأربعة، وثانيهما يقيس التميز الوظيفي ببعده الأول إبداع الموظفين، ومن ثم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب، وهو تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression.

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
					- فيما يخص الفرضية الفرعية الثانية، فإنها تتسم بقابليتها للفحص أو الاختبار من خلال تصميم استبانة تتضمن محورين؛ أولهما يقيس القيادة الإبداعية بأبعادها الفرعية الأربعة، وثانيهما يقيس التميز الوظيفي ببعده الثاني مرونة الموظفين، ومن ثم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب، وهو تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression. - فيما يخص الفرضية الفرعية الأولى، فإنها تتسم بقابليتها للفحص أو الاختبار من خلال تصميم استبانة تتضمن محورين؛ أولهما يقيس القيادة الإبداعية بأبعادها الفرعية الأربعة، وثانيهما يقيس التميز الوظيفي ببعده الثالث قدرة الموظفين، ومن ثم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب، وهو تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression.
ثالثاً: نقد مصطلحات الدراسة					
٧	هل جاء تعريف مصطلحات الدراسة بالدقة المطلوبة من الجانب العلمي ؟	✓			عرفت الباحثة مصطلحات الدراسة بالدقة المطلوبة من الجانب العلمي، حيث قدمت تعريفاً إجرائياً دقيقاً لكل من المتغير المستقل (القيادة الإبداعية)، والأبعاد الفرعية الأربعة للمتغير المستقل كلاً على حدة، بما في ذلك الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والأصالة، والمبادرة كما تم تعريف المتغير التابع (التميز الوظيفي)، والأبعاد الفرعية الثلاثة للمتغير التابع كلاً على حدة، بما في ذلك إبداع الموظفين، ومرونة الموظفين، وقدرة الموظفين. وبالمقابل، يؤخذ على الباحثة عدم تعريف أي من مصطلحات الدراسة تعريفاً اصطلاحياً بالاستعانة بالمراجع العلمية الحديثة المتخصصة، حيث اقتصر على إيراد التعريفات الإجرائية فقط.
٨	هل جاء تعريف مصطلحات الدراسة	✓			جاءت كافة التعريفات الإجرائية الواردة لمصطلحات الدراسة السابق ذكرها في نفس اتجاهات الدراسة، بما في ذلك متغيرات الدراسة، وأبعادها الفرعية، وحدودها

م	المعيار	مدى استيفاء المعيار			التعليق
		مستوفي	مستوفي جزئياً	غير مستوفي	
	بما يسير في نفس اتجاهات البحث، أم حدث غير ذلك؟				الموضوعية والمكانية والبشرية، فعلى سبيل المثال: نص التعريف الإجرائي للبعد الفرعي الثالث من المتغير المستقل (القيادة الإبداعية) على ما يلي: الأصالة: مقدرة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان على توليد أفكار جديدة أو مدهشة أو نادرة لم يسبقه أحد إليها وغير مألوفة. وتم قياسها بالفقرات (11-15) في استبانة الدراسة. وبتحليل هذا التعريف، يتضح أنه سار في نفس اتجاهات الدراسة، حيث تضمن عينة الدراسة (مديري المدارس الثانوية)، وحدودها المكانية (المدارس الثانوية في العاصمة عمان)، وفقرات الاستبانة التي تقيسها.

روابط الرسالة:

file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-026-001-0476-F.pdf	الفصل الأول
file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-026-001-0476-S.pdf	قائمة الملاحق

العنوان:	القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان
المؤلف الرئيسي:	الزيود، إكرام محمود عبيد
مؤلفين آخرين:	الزبيدين، خالد عبدالوهاب هلالا(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2023
موقع:	الزرقاء
الصفحات:	107 - 1
رقم MD:	1455335
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة الزرقاء
الكلية:	كلية الدراسات العليا
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، القيادة الإبداعية، الإبداع الوظيفي، مديرو المدارس الثانوية، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1455335

للاستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب أسلوب الاستشهاد المطلوب:

أسلوب APA

الزيود، إكرام محمود عبيد، و الزيديين، خالد عبدالوهاب هلال. (2023). القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزرقاء، الزرقاء. مسترجع من <http://1455335/Record/com.mandumah.search/>

أسلوب MLA

الزيود، إكرام محمود عبيد، و خالد عبدالوهاب هلال الزيديين. "القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان" رسالة ماجستير. جامعة الزرقاء، الزرقاء، 2023. مسترجع من <http://1455335/Record/com.mandumah.search/>

الملاحق

ملحق (1) قائمة بأسماء محكمي الإستبانة

الترتبة الأكاديمية	الجامعة	الإسم	التسلسل
جامعة الزرقاء	أستاذ دكتور	د. مصطفى الشيخ	1
جامعة جرش	أستاذ دكتور	د. علي الشرفات	2
جامعة جرش	أستاذ دكتور	د. محمد الطراونة	3
البلقاء التطبيقية	أستاذ دكتور	د. خلف ختاتنة	4
جامعة جرش	أستاذ دكتور	د. محمد سالم الطراونة	5
جامعة ال البيت	أستاذ دكتور	د. زياد الصمادي	6
جامعة ال البيت	أستاذ مشارك	د. عطا الله السرحان	7
جامعة جدارا	أستاذ مشارك	د. خالد العمري	8
جامعة جرش	أستاذ مشارك	د. صالح شديفات	9
جامعة جرش	أستاذ مساعد	د. كامل انعام سلطان	10

ملحق (2): أداة الدراسة (الإستبانة)



أخي المديرأختي المديرية

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري

المدارس الثانوية في العاصمة عمان وذلك إستكمالاً لمُتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص

إدارة الأعمال في جامعة الزرقاء.

لذا يرجى التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة في الإستبانة المرفقة بدقه وموضوعية؛ وذلك لأهميّة

آرائكم في وصول الباحثة إلى نتائج دقيقة، وتحقيق الغاية العلمية المنشودة، علماً بأن إجاباتكم ستعامل بسرية

تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا منا كل الإحترام والتقدير

الباحثة: إكرام الزيود

إشراف الأستاذ الدكتور: خالد الزبيدين

الجزء الاول: البيانات الديموغرافية والوظيفية:

يرجى وضع إشارة (X) أمام كل عبارة وبما ينطبق عليك.

1. الجنس:	
-----------	--

☐ ذكر

☐ أنثى

2. المؤهل العلمي:	
-------------------	--

☐ بكالوريوس

☐ دبلوم عالي

☐ ماجستير

☐ دكتوراة

3. عدد سنوات الخبرة الإدارية:	
-------------------------------	--

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 - أقل من 10 سنة

☐ من 10 - أقل من 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

الجزء الثاني: يتعلق هذا الجزء بتقييمك لمستوى القيادة الإبداعية، لذا يرجى التكرم بوضع إشارة (x) في الخانة الأقرب لرأيك.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة (5) درجات	موافق (4) درجات	موافق بدرجة متوسطة (3) درجات	غير موافق (درجتان)	غير موافق بشدة (درجة)
البعد الأول: الحساسية للمشكلات						
1	يبتأ مدير المدرسة بمعظم مشكلات العمل قبل حدوثها.					
2	يخطط مدير المدرسة لمواجهة المشكلات التي يتوقع حدوثها.					
3	يحرص المدير على معرفة أوجه القصور أو الضعف في المدرسة ويتابعها.					
4	يمتلك مدير المدرسة رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات قبل حدوثها.					
5	يمتلك مدير المدرسة القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
البعد الثاني: المثابرة						
6	يمتلك مدير المدرسة الرغبة نحو تحقيق أداء أفضل.					
7	يتابع المدير سير العمل في المدرسة بدقة متناهية.					
8	يصر مدير المدرسة على تحقيق الأهداف مهما كانت درجات المخاطرة.					
9	يمتلك مدير المدرسة دافع قوي لتحقيق أهداف العملية التعليمية.					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة (5) درجات	موافق (4) درجات	موافق بدرجة متوسطة (3) درجات	غير موافق بشدة (درجة)
10	يشجع المدير على إحداث تغييرات في أساليب العمل في المدرسة نحو الأفضل.				
البعد الثالث: الأصالة					
11	يحرص مدير المدرسة على طرح أفكار جديدة في العمل.				
12	يحاول مدير المدرسة اتباع أساليب عمل مبتكرة وغير تقليدية.				
13	يحرص مدير المدرسة على تبني أساليب عمل مبتكرة.				
14	يشجع مدير المدرسة موظفيه على إنجاز أعمالهم بأسلوب متجدد.				
15	يبحث مدير المدرسة عن طرق مميزة وفريدة لأداء مهام العمل.				
البعد الرابع: المبادرة					
16	يبادر مدير المدرسة بتطوير إجراءات العمل المتبعة.				
17	يمتلك مدير المدرسة القدرة على اكتشاف الفرص في أفراد العمل.				
18	يلحظ مدير المدرسة الأخطاء عند وجودها ويعمل على مواجهتها.				
19	يهتم مدير المدرسة بتحفيز الآخرين لتحقيق الأهداف التعليمية.				

الرقم	الفقرة	موافق بشدة (5) درجات	موافق (4) درجات	موافق بدرجة متوسطة (3) درجات	غير موافق بشدة (درجة)	غير موافق (درجتان)
20	يشجع مدير المدرسة الآخرين على إنجاز ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد.					

الجزء الثالث: يتعلق هذا الجزء بتقييمك لمستوى التميز الوظيفي، لذا يرجى التكرم بوضع إشارة (x) في الخانة الأقرب لرأيك.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة (5) درجات	موافق (4) درجات	موافق بدرجة متوسطة (3)	غير موافق بشدة (درجة)	غير موافق (درجتان)
البعد الأول: إبداع الموظفين						
21	يشجع مدير المدرسة موظفيه على اقتراح الحلول الإبداعية.					
22	يسعى مدير المدرسة إلى توفير أفراد تنافسية بين الموظفين من أجل تقديم أفكار إبداعية.					
23	يدعم مدير المدرسة معنويًا الأفراد المتميزين من موظفيه في مجال عملهم.					
24	يكافئ مدير المدرسة موظفيه أصحاب الأفكار الإبداعية.					
25	يساعد مدير المدرسة موظفيه المبدعين على تطبيق الأفكار الجديدة.					
البعد الثاني: مرونة الموظفين						
26	يحرص مدير المدرسة على معرفة الرأي المخالف لرأيه والاستفادة منه.					

الرقم	الفقرة	موافق بشدة (5) درجات	موافق (4) درجات	موافق بدرجة متوسطة (3)	غير موافق (درجتان)	غير موافق بشدة (درجة)
27	يملك الموظفون القدرة على أداء مهام متنوعة في المدرسة.					
28	يتردد الموظفون في تغيير موقفهم عندما يقتنعون بعدم صحته.					
29	يملك العاملون الكفاءة لإدارة التنوع الاجتماعي في المدرسة.					
30	يجد الموظفون صعوبة في التكيف مع المتغيرات الجديدة في أفراد عمل المدرسة.					
31	يحرص الموظفون على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.					
البعد الثالث: قدرة الموظفين						
32	تتوفر لدى الموظفين القدرة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ المهام المطلوبة.					
33	تتوفر لدى الموظفين القدرة للتعامل مع ضغوطات العمل في المدرسة.					
34	تناسب القدرة التي يمتلكها الموظفون مع متطلبات الوظيفة في المدرسة.					
35	يملك الموظفون القدرة لإنجاز المهام الموكلة إليهم وفق المعايير الموضوعة.					
36	يوجد لدى الموظفين القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة.					

إنتهت

العنوان:	القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان
المؤلف الرئيسي:	الزيود، إكرام محمود عبيد
مؤلفين آخرين:	الزبيدين، خالد عبدالوهاب هلالا(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2023
موقع:	الزرقاء
الصفحات:	107 - 1
رقم MD:	1455335
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة الزرقاء
الكلية:	كلية الدراسات العليا
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، القيادة الإبداعية، الإبداع الوظيفي، مديرو المدارس الثانوية، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1455335

للاستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب أسلوب الاستشهاد المطلوب:

أسلوب APA

الزيود، إكرام محمود عبید، و الزیدیین، خالد عبدالوهاب هلال. (2023). القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزرقاء، الزرقاء. مسترجع من <http://1455335/Record/com.mandumah.search/>

أسلوب MLA

الزيود، إكرام محمود عبید، و خالد عبدالوهاب هلال الزیدیین. "القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان" رسالة ماجستير. جامعة الزرقاء، الزرقاء، 2023. مسترجع من <http://1455335/Record/com.mandumah.search/>



جامعة الزرقاء

كلية الدراسات العليا

قسم إدارة الأعمال

القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي : دراسة حالة مديري
المدارس الثانوية في العاصمة عمان

**Creative Leadership and Its Impact on Career
Excellence: A Case Study of Secondary School Principals
in Amman**

إعداد

إكرام محمود عبيد الزيود

الرقم الجامعي (20219243)

إشراف

الأستاذ الدكتور خالد عبد الوهاب الزبيديين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال

كلية الدراسات العليا / جامعة الزرقاء

الزرقاء - الأردن

نيسان/2023

التفويض

أنا الطالبة إكرام محمود عبيد الزبيد، أفوض جامعة الزرقاء بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات، أو المؤسسات، أو الهيئات، أو الأشخاص إلكترونياً أو ورقياً عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة، كما أفوض مشرفي على الرسالة الأستاذ الدكتور خالد عبد الوهاب الزبيدين التصرف وبشكل مطلق في استئصال أو استخلاص أي جزء وفقاً لما يراه مناسباً، وفي أي وقت من رسالتي، وإجراء التعديلات عليها مهما كان نوعها أو طبيعتها وترجمتها لأي لغة يراها مناسبة وفي نشرها في أي مجلة و/أو المشاركة بها في أي مؤتمر، وفي وضع اسمه كباحث رئيس إضافة إلى اسمي، وفي إشراك من يراه مناسباً من الأشخاص باختلاف مسمياتهم أو رتبهم الأكاديمية أو الإدارية، وفي متابعة كافة الأمور المتعلقة بذلك على أن لا أتحمّل أية مصاريف أو نفقات مالية فيما يتعلق بالنشر أو الترجمة أو التدقيق.

18
التوقيع: Ilw/CS
2

التاريخ: 2023/4/17

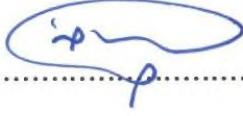
قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي : دراسة حالة مديري المدارس

الثانوية في العاصمة عمان " في جامعة الزرقاء، وأجيزت بتاريخ: 2023 / 4 / 17.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة



الأستاذ الدكتور خالد عبد الوهاب الزبيديين

(مشرفاً ورئيساً)



الأستاذ الدكتور ماجد عبد المهدي مساعده

(عضواً داخلياً)



الدكتور معن منصور

(عضواً داخلياً)



الأستاذ الدكتور خالد العمري

(عضواً خارجياً)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{قل هل يستوي الذين يعلمون
الذين لا يعلمون إنما يتذكر أولو
الألباب}

صدق الله العظيم

[سورة الزمر، آية:9]

الإهداء

بعد الحمد لله الذي هداني إلى هذا العمل وأرجو أن أكون قد وفقت أهدي ثمره جهدي إلى من لهم فضل تربيته وتعليمي.

إلى روح والدي الطاهره -رحمه الله - انحنى عرفانا بالجميل يا من علمتني سر الانسان الأصيل.

إلى أمي...التي لا زالت تمطر في ضمير الغيب بزحام من الدعوات الخالصة .

إلى زوجي... رفيق دربي الذي كاتفني ونحن نشق طريق النجاح معا زميلي بمقاعد دراسة الماجستير . ذاك القلب الذي سار معي نحو القمة والإنجاز .

إلى أولادي...إلى بذور الفؤاد وأمل المستقبل (عبد الكريم و ريان) .

إلى بناتي...ثمرات حبي وتعبي ، إلى مصدر الأمل والحنان (سارة وليلاس وليلى) .

إلى إخواني...السند والعضد أنتم (ايمن وأكرم ومحمد وصلاح والحمد) .

إلى اخواتي...مصدر القوة والدعم (لينا و أمل وبراعة وعروب) .

إلى صديقاتي وكل من وجهني وعلمني وزودني بالقليل من العلم أو بالكثير .

إليهم جميعاً اهدي هذا العمل .

الباحثة

الشكر والتقدير

قال تعالى (ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه) لقمان (12)

وقال الرسول الكريم (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

أحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا ملء السموات والأرض على ما أكرمني به من إتمام هذه الرسالة .

ثم أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والعرفان بالجميل

إلى الأستاذ الدكتور خالد عبد الوهاب الزيديين

لتفضله الكريم بالإشراف على هذه الرسالة، وتكرمه بنصحي وإرشادي وتوجيهي ومنحي الكثير من وقته .

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الأفاضل في لجنة المناقشة رئاسة وأعضاء لتفضلهم بقبول

مناقشة هذه الرسالة . فهم أهل لبيان مواطن القصور فيها- وتقويم ما عوج منها وتهذيب نتونها وسد خللها .

سائلا الله عز وجل أن يجزيهم خير الجزاء.

كما أتوجه بالشكر والعرفان لجميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الزرقاء .

الباحثة

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	آية قرآنية
هـ	الإهداء
و	الشكر والتقدير
ز	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
م	قائمة الملاحق

الموضوع	رقم الصفحة
ملخص الدراسة باللغة العربية	ن
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1.1 المقدمة	2
2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها	3
3.1 أهمية الدراسة	4
4.1 أهداف الدراسة	5
5.1 أنموذج الدراسة	6
6.1 فرضيات الدراسة	7
7.1 مصطلحات الدراسة	8
8.1 حدود الدراسة	9
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
المبحث الأول: القيادة الإبداعية	11
1.1.2 تمهيد	12
2.1.2 مفهوم القيادة	13
3.1.2 مفهوم القيادة الإبداعية	15
4.1.2 أهمية القيادة الإبداعية	17
5.1.2 سمات القيادة الإبداعية وخصائصها	19
6.1.2 أبعاد القيادة الإبداعية	20
المبحث الثاني: التميز الوظيفي	24
1.2.2 تمهيد	25

رقم الصفحة	الموضوع
26	2.2.2 مفهوم التَّمَيُّز الوظيفي
27	3.2.2 أهداف التَّمَيُّز الوظيفي
28	4.2.2 أهمية التَّمَيُّز الوظيفي
30	5.2.2 مُتَطَلَّبات التَّمَيُّز الوظيفي
31	6.2.2 أبعاد التَّمَيُّز الوظيفي
35	المبحث الثالث: الدِّراسات السابقة
36	1.3.2 تمهيد
36	2.3.2 الدِّراسات باللغة العربية
40	2.3.2 الدِّراسات باللغة بالانجليزية
44	4.3.2 ما يميز الدِّراسة عن الدِّراسات السابقة
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
46	1.3 تمهيد
46	2.3 منهج الدِّراسة
46	3.3 مُجْتَمَع الدِّراسة
47	4.3 عَيِّنَةُ الدِّراسة
47	5.3 مَصَادِر جَمِيع البَيِّنَات والمَعْلُومَات
48	6.3 أَدَاة الدِّراسة
50	7.3 صدق أَدَاة الدِّراسة
51	8.3 ثبات أَدَاة الدِّراسة
52	9.3 اختِبَار التَّوْزِيع الطَّبِيعِي

الموضوع	رقم الصفحة
10.3 اختيَار مُعَامِل تَضَخُّم التَّبَايُن والتَّبَايُن المسموح	53
11.3 مصفوفة الارتباط بين مُتَغَيَّرَات الدِّرَاسَةِ	54
12.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة	55
الفصل الرابع: تَحْلِيل البَيِّنَات واختيَار الفَرَضِيَّات	
1.4 تمهيد	57
2.4 وَصِف خَصَائِص عَيِّنَةِ الدِّرَاسَةِ	57
3.4 وَصِف مُتَغَيَّرَات الدِّرَاسَةِ	59
4.4 اختيَار فَرَضِيَّات الدِّرَاسَةِ	71
الفصل الخامس: مناقشة النَّتَاج والتوصيات	
1.5 تمهيد	81
2.5 مناقشة النَّتَاج	81
3.5 التوصيات	86
المَصَادِر والمراجع	87
أولاً: المَصَادِر والمراجع العربية	87
ثانياً: المَصَادِر والمراجع الأجنبية	92
الملاحق	98
ملخص الدِّرَاسَةِ باللغة الانجليزية	106

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
(1-2)	الفرق بين القائد والمدير	15
(1-3)	مقياس ليكرت الخماسي (Five Likert Scale)	49
(2-3)	المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أبعاد الاستبانة ومجالاتها	50
(3-3)	مُعَامِلَات الثبات بطريقة (كرونباخ الفا) لمَجَالَات أداة الدِرَاسَة وأَبْعَادِهَا	51
(4-3)	اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام اختبار (Shapiro-Wilk)	52
(5-3)	اختبار مُعَامِل تضخم التباين والتباين المسموح لأبعاد المتغير المُستَقِل	53

54	مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة	(3-6)
57	توزيع المستجيبين وفقًا للبيانات الديموغرافية والوظيفية	(4-1)
60	المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال القيادة الإبداعية مرتبة تنازليًا	(4-2)
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد الحساسية للمشكلات مرتبة تنازليًا	(4-3)
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد المثابرة مرتبة تنازليًا	(4-4)
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد الأصالة مرتبة تنازليًا	(4-5)
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد المبادرة مرتبة تنازليًا	(4-6)
66	المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال التميز الوظيفي مرتبة تنازليًا	(4-7)
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد إبداع الموظفين مرتبة تنازليًا	(4-8)
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد مرونة الموظفين مرتبة تنازليًا	(4-9)
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد قدرة الموظفين مرتبة تنازليًا	(4-10)
72	نتائج تطبيق معادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد القيادة الإبداعية بأبعادها مجمعة (الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والأصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي في المدارس الثانوية في العاصمة عمان	(4-11)

74	نتائج تطبيق مُعادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد القيادة الإبداعية بأبعادها مجتمعة (الحساسية للمشكلات، والمُنابرة، والأصالة، والمُبادرة) في إبداع الموظّفين في المدارس الثانوية في العاصمة عمّان	(12-4)
76	نتائج تطبيق مُعادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر أبعاد القيادة الإبداعية بأبعادها مجتمعة (الحساسية للمشكلات، والمُنابرة، والأصالة، والمُبادرة) على مرونة الموظّفين في المدارس الثانوية في العاصمة عمّان	(13-4)
78	نتائج تطبيق مُعادلة الانحدار المتعدد لدراسة أثر القيادة الإبداعية بأبعادها مجتمعة (الحساسية للمشكلات، والمُنابرة، والأصالة، والمُبادرة) على قُدرة الموظّفين في المدارس الثانوية في العاصمة عمّان.	(14-4)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
(1-1)	أنموذج الدراسة	6

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	قائمة بأسماء محكمي الإِسْتِبانَة	99
2	أداة الدراسة (الإِسْتِبانَة)	100

القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي : دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان

إعداد

إكرام محمود الزيود

إشراف

الأستاذ الدكتور خالد عبد الوهاب الزبيديين

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف على أثر القيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمتابعة، والأصالة، والمبادرة) في التميز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظفين، ومرونة الموظفين، وقُدرة الموظفين) من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطوير إستبانة مكونة من (36) فقرة. وتم سحب عينة عشوائية بسيطة بتوزيع (210) إستبانة، واسترد منها (189) إستبانة، وكان عدد الصالح منها للتحليل (173) إستبانة، أي ما نسبته (82.4%) من

الإستبانات الموزعة. ومن أجل تحليل بيانات الدراسة تم استخدام الإحصاء الوصفي المتمثل بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وتم استخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد لتحليل فرضيات الدراسة. أظهرت النتائج أن كل من القيادة الإبداعية والتميز الوظيفي جاءا بمستوى تقييم مرتفع، كما أظهرت أيضًا النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان. أوصت الدراسة بضرورة اخضاع المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية للمزيد من الدورات والبرامج التدريبية المتخصصة وبما يعزز من مهاراتهم وخبراتهم والذي يؤثر بشكل إيجابي في التميز الوظيفي في المدارس المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، التميز الوظيفي، مديرو المدارس الثانوية، عمان، الأردن.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

2.1 مُشكلة الدراسة وأسئلتها

3.1 أهمية الدراسة

4.1 أهداف الدراسة

5.1 أنموذج الدراسة

6.1 فرضيات الدراسة

7.1 التعريفات الإجرائية

8.1 حدود الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

حظي موضوع القيادة بالاهتمام منذ القدم إلى يومنا هذا، ونظرًا لما تواجهه المؤسسات وخاصة التعليمية منها من تحديات ومُتطلّبات، وارتفاع في المستوى الثقافي للعاملين فيها، وظهور الإدارات المتخصصة، أبرز ذلك كله الحاجة إلى وجود شخص مُبدع يقود المؤسسة من خلال التأثير الذي يمارسه، وليس من خلال السلطة، وتعد القيادة الإبداعية جزءًا أساسيًا في العملية التعليمية، لأنها من العوامل الرئيسية التي تسهم في تشكيل طابع العلاقات الوظيفية الإدارية داخل المؤسسات التعليمية، فهي فن التأثير والتأثير بالآخرين (علوان، 2021).

ونتيجة لمواجهة مؤسسات الأعمال اليوم العديد من التحديات والتغيرات السريعة والمعقدة في سياق بيئتها الداخلية أو الخارجية، لم يعد التميّز الوظيفي أحد الخيارات المطروحة بل أصبح ضرورة حتمية فرضتها هذه التحديات، والتميّز ليس له حدود أو موانع فهو فكر إداري يمكن أن يحدث في مؤسسة صغيرة أو كبيرة، خدمية أو صناعية، حكومية أو خاصة يُمكن المؤسسات على اختلاف أنواعها من تحقيق البقاء والاستمرار في خدمة أسواقها وعملائها لأطول فترة ممكنة (العزاوي ومحسن، 2017).

وعليه جاءت هذه الدراسة بهدف تحليل أثر القيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمُتأبّرة، والأصالة، والمُبادرة) في التميّز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظّفين، ومُرونة الموظّفين، وقُدرة الموظّفين) من وجهة نظر مُديري المدارس الثانوية في العاصمة عمّان.

2.1 مُشكلة الدراسة وأسئلتها:

شهد التّعلّم في العصر الحالي تطورات هائلة ومُتغيّرات سريعة فرضت على مُديري المَدارس التّوجه إلى مفاهيم الإدارة الحديثة لتحقيق التّميّز والوصول إلى أهدافها، وقد كان لهذه التطورات انعكاسات إيجابية على المُؤسّسات التّعليمية أو المَدارس. ومن خلال عمل البَاحثة كمُديرة في المَدارس الثّانويّة الحكومية في محافظة العاصِمة عَمّان، لاحظت دور مُدير المَدَرسَة الذي يتمتع بصفات إدارية متميّزة، في تحقيق الأهداف المنشودة للمُؤسّسة، على عكس المُدير التقليدي.

وفي ضوء ما سبق، فإن البَاحثة ترى أن موضوع القِيادة الإبداعية من المواضيع الإدارية الحديثة التي لم تحظ باهتمام الباحثين والدارسين، وخاصة من ناحية أثرها في التّميّز الوظيفي، وعدم وضوح الرؤية في موضوع القِيادة الإبداعية وأثرها في التّميّز الوظيفي. وظهرت مُشكلة الدراسة أيضا وفقًا لما تقدمت به العديد من الدراسات السابقة من توصيات تفيد بضرورة دراسة موضوع الدارسة الحالية فيما يتعلق بمُتغيّراتها، كدارسة (Ukil, 2016) ودراسة محمدية (2016) اللتين أجمعتا على ضرورة الاهتمام بدراسة التّميّز الوظيفي للعاملين وتبسيط الضوء على ما يؤثر به، وذلك من خلال إجراء دراسات علمية وبحثية إزاء أهميّة المورد البشري وتّميّزه، وطرق الوصول إليه من خلال خلق الظروف المواتية، بالإضافة إلى دراسة (Siddall, 2015) والتي أوصت بضرورة توعية الإدارات لثقافة التّميّز، وبالتالي تمكينهم من إلهام العاملين، وإدارة الأداء من قبلهم لتطوير الرؤيا للتّميّز، وأطر اتخاذ القرار، وخلق ثقافة تنظيمية متميّزة. لذا تكمن مُشكلة الدراسة في محاولتها الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

هل يوجد أثر للقِيادة الإبداعية في التّميّز الوظيفي من وجهة نظر مُديري المَدارس الثّانويّة في العاصِمة عَمّان؟. ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل يُوجد أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمُنَابَرة، والأصالة، والمُبادَرة) في إبداع

الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟

2. هل يُوجد أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمُنَابَرة، والأصالة، والمُبادَرة) في مرونة

الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟

3. هل يُوجد أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمُنَابَرة، والأصالة، والمُبادَرة) في قدرة

الموظفين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان؟

3.1 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من جانبين، هما:

أولاً: الأهمية النظرية:

تبرز الأهمية النظرية في تسليطها الضوء على أثر القيادة الإبداعية في التميز الوظيفي، وحسب علم الباحث تُعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت أثر القيادة الإبداعية في التميز الوظيفي في المدارس الثانوية في العاصمة عمان، وبهذا يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري للبحوث والدراسات التي تتعلق بالقيادة الإبداعية والتميز الوظيفي، وذلك من خلال ما تقدمه هذه الدراسة من إطار نظري يمكن أن يسهم في سد النقص في المكتبة العربية. وذلك بهدف معالجة جوانب القصور مما يزيد من مستوى التميز الوظيفي لدى هؤلاء المديرين.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

يتوقع من هذه الدراسة تقديم نتائج وتوصيات قد تفيد مديري المدارس في اتخاذ القرار في المدارس الثانوية في العاصمة عمان بخصوص القيادة الإبداعية وأثرها في تحقيق التميز الوظيفي، بهدف تطوير العمل لديهم. كما تسعى هذه الدراسة لإلقاء الضوء على أبرز المعوقات التي تحد من تحقيق التميز الوظيفي إن وجدت في المدارس الثانوية في العاصمة عمان، كما يمكن أيضاً أن تسهم الدراسة في توفير معلومات قد تساعد الحكومة وأصحاب القرار في المدارس الثانوية في العاصمة عمان لفهم علاقة القيادة الإبداعية بالتميز الوظيفي. كما ويؤمل من هذه الدراسة أن تقدم بعض الحلول التي قد تسهم في تطوير المدارس الثانوية في العاصمة عمان للتميز الوظيفي.

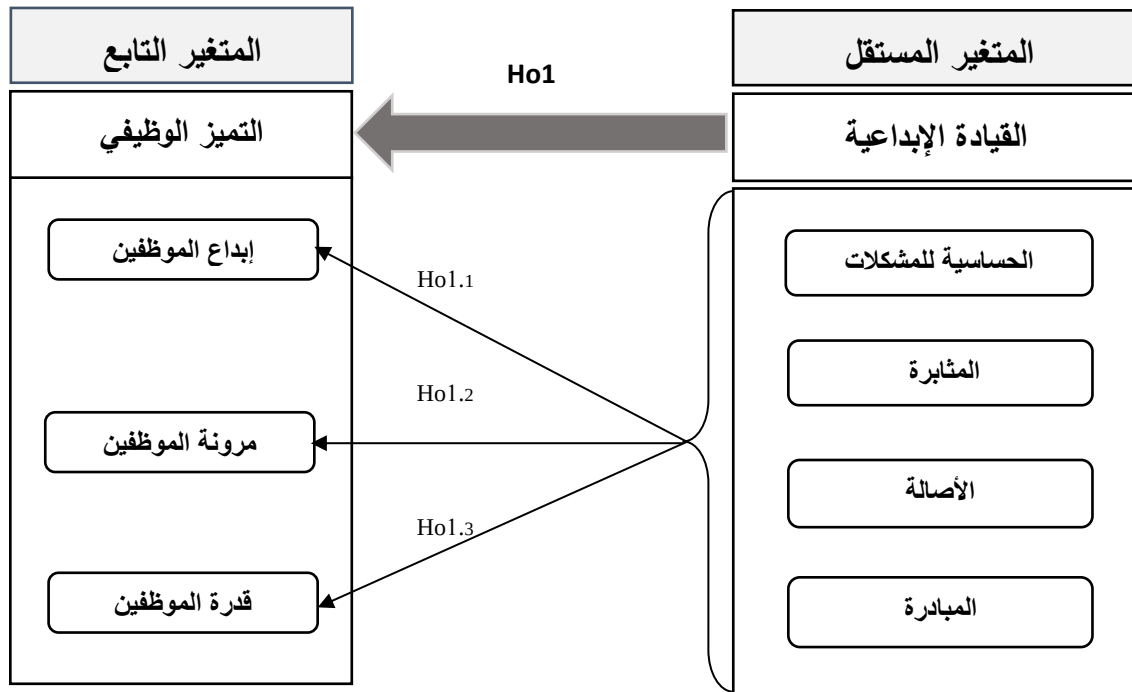
4.1 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تحليل أثر القيادة الإبداعية في التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.
2. التعرف إلى مفهوم ومستوى القيادة الإبداعية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.
3. التعرف إلى مفهوم ومستوى التميز الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان.

5.1 أنموذج الدراسة:

لتحقيق الغرض من هذه الدراسة في تحديد أثر المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة، فقد قامت الباحثة بتطوير أنموذج خاص بالدراسة. والشكل رقم (1-1) يوضح أنموذج الدراسة ومتغيراتها.



شكل (1-1): أنموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة بالإستعانة بالدراسات الآتية:

المتغير المستقل: (Salman and Battour, 2020)، (Phimkoh et al, 2015)، (Jarvis, 2015)، (Rodrigues)، (Al-Karasneh & Jubran, 2013)، السلمي (2012).
المتغير التابع: (Al-Ma'aitah et al, 2020)، (Analbers, 2020)، أبو جابر (2019)، الشمري (2017)، سليمان (2015).

6.1 فَرَضِيَّاتُ الدِّرَاسَةِ:

استنادًا إلى مُشكَلَةِ الدِّرَاسَةِ تم صياغة الفَرَضِيَّاتِ التالية:

الفَرَضِيَّةُ الرَّئِيسِيَّةُ (HO1):

لا يُوجَدُ أثرٌ ذو دَلَالَةٍ إِحصائيَّةٍ عِنْدَ مُستَوَى الدَلَالَةِ ($\alpha \leq 0.05$) لِلقِيَادَةِ الإِبْدَاعِيَّةِ بِأَبْعَادِهَا (الحَسَاسِيَّةُ لِلْمُشكِلاتِ، والمُتَابَرَةِ، والأَصَالَةِ، والمُبَادَرَةِ) فِي التَّمَيُّزِ الوَظِيفِيِّ بِأَبْعَادِهِ (إِبْدَاعُ المُوَظَّفِينَ، ومُرُونَةُ المُوَظَّفِينَ، وقُدْرَةُ المُوَظَّفِينَ) مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ فِي العَاصِمَةِ عَمَّانَ.

ويتفرع عن هذه الفَرَضِيَّةِ الرَّئِيسِيَّةِ عِدَّةُ فَرَضِيَّاتٍ فرعية. وهي:

الفَرَضِيَّةُ الفرعية الأولى (HO1.1): لا يُوجَدُ أثرٌ ذو دَلَالَةٍ إِحصائيَّةٍ عِنْدَ مُستَوَى الدَلَالَةِ ($\alpha \leq 0.05$) لِلقِيَادَةِ الإِبْدَاعِيَّةِ بِأَبْعَادِهَا (الحَسَاسِيَّةُ لِلْمُشكِلاتِ، والمُتَابَرَةِ، والأَصَالَةِ، والمُبَادَرَةِ) فِي إِبْدَاعِ المُوَظَّفِينَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ فِي العَاصِمَةِ عَمَّانَ.

الفَرَضِيَّةُ الفرعية الثانية (HO1.2): لا يُوجَدُ أثرٌ ذو دَلَالَةٍ إِحصائيَّةٍ عِنْدَ مُستَوَى الدَلَالَةِ ($\alpha \leq 0.05$) لِلقِيَادَةِ الإِبْدَاعِيَّةِ بِأَبْعَادِهَا (الحَسَاسِيَّةُ لِلْمُشكِلاتِ، والمُتَابَرَةِ، والأَصَالَةِ، والمُبَادَرَةِ) عَلَى مُرُونَةِ المُوَظَّفِينَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ فِي العَاصِمَةِ عَمَّانَ.

الفَرَضِيَّةُ الفرعية الثالثة (HO1.3): لا يُوجَدُ أثرٌ ذو دَلَالَةٍ إِحصائيَّةٍ عِنْدَ مُستَوَى الدَلَالَةِ ($\alpha \leq 0.05$) لِلقِيَادَةِ الإِبْدَاعِيَّةِ بِأَبْعَادِهَا (الحَسَاسِيَّةُ لِلْمُشكِلاتِ، والمُتَابَرَةِ، والأَصَالَةِ، والمُبَادَرَةِ) عَلَى قُدْرَةِ المُوَظَّفِينَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ فِي العَاصِمَةِ عَمَّانَ.

7.1 التعريفات الإجرائية:

- لأغراض هذه الدراسة فقد تم تبني تعريفات للمتغيرات المستقلة والتابعة المستخدمة فيها وهي كالآتي:
- القيادة الإبداعية:** قدرة المديرين في المدارس الثانوية في العاصمة عمان على تغيير أو تجديد أو استحداث نهج أو أسلوب جديد واستعماله بتقنيات حديثة مع مُتطلّبات الأفراد ومناسبة لتطلعات العصر الحديث.
- الحساسية للمشكلات:** مقدرة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها. وتم قياسها بالفقرات (1-5) في استبانة الدراسة.
- المثابرة:** قوة عزيمة وإصرار مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان على الإنجاز وتحمل المسؤولية والزيادة في النضج الانفعالي والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول مبتكرة جديدة للمشكلات، والميل للأعمال التي فيها تحد وصبر. وتم قياسها بالفقرات (6-10) في استبانة الدراسة.
- الأصالة:** مقدرة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان على توليد أفكار جديدة أو مدهشة أو نادرة لم يسبقه أحد إليها وغير مألوفه. وتم قياسها بالفقرات (11-15) في استبانة الدراسة.
- المبادرة:** مقدرة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان على الإبداع والابتكار والتصرف الواعي والسريع في مختلف المواقع، وتشجيع العاملين وتحفيزهم. وتم قياسها بالفقرات (16-20) في استبانة الدراسة.
- التميز الوظيفي:** العمل المنظم من قبل مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان من خلال تقديم مبادرات إبداعية، والعمل بروح الفريق الواحد بالإضافة إلى تحمل المسؤولية لتحقيق الأهداف الكلية في ظل تغيرات الأفراد المختلفة.

إبداع الموظّفين: هي فُدرة مديري المدارس الثانويّة في العاصمة عمّان على بناء الافكار الجديدة في الابتكار وتجاوز ما هو مألوف والعمل على تطويرها في المؤسسة. وتم قياسها بالفقرات (21-25) في استبانة الدراسة.

مُرونة الموظّفين: هي فُدرة مديري المدارس الثانويّة في العاصمة عمّان على مواجهة التحديات داخل المؤسسة والتجاوب معها، والاهتمام الكبير لعمليات التحسين، من أجل تحقيق الأهداف، وزيادة دَرَجَة المُرونة وسرعة التكيف. وتم قياسها بالفقرات (26-31) في استبانة الدراسة.

فُدرة الموظّفين: إظهار كفاءات وقدرات ومواهب مديري المدارس الثانويّة في العاصمة عمّان، من أجل تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية في المؤسسة. وتم قياسها بالفقرات (32-36) في استبانة الدراسة.

8.1 حدود الدراسة:

1. **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة الحالية على المدارس الثانويّة في العاصمة عمّان-الأردن.
2. **الحدود الزمانية:** تم إنجاز الدراسة الحالية ضمن الفصل الثاني من العام الدراسي (2023/2022).
3. **الحدود البشرية:** المديرون في المدارس الثانويّة في العاصمة عمّان.
4. **الحدود العلمية:** تحليل أثر القيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، والمُتابَرة، والأصالة، والمُبادَرة) في التميّز الوظيفي بأبعاده (إبداع الموظّفين، ومُرونة الموظّفين، وفُدرة الموظّفين) من وجهة نظر مديري المدارس الثانويّة في العاصمة عمّان.