

المهمة الرابعة: (تقييم تصميم منهجية البحث، وتوضيح نوع المنهجية، وأدوات جمع البيانات)

مقرر قضايا بحثية ٢

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداووشن

إشراف

د. دعاء محمد

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداووشن

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٤

O البيانات الخاصة برسالة الماجستير

- عنوان الورقة البحثية: القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية.
- اسم الباحثة: القزعة، رسل أحمد.
- سنة النشر: ٢٠٢٣ م.
- الجامعة: جامعة الشرق الأوسط.
- الكلية: كلية التربية.
- التخصص: الإدارة والقيادة التربوية.

أولاً: تقييم وضوح نوع المنهجية المختارة وتناسبها مع موضوع البحث

تحددت نوعية المنهجية المتبعة في رسالة الماجستير محل التقييم المعنونة بـ " القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية" في المنهجية الكمية، حيث اتبعت الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يتناسب مع تحقيق الهدف الرئيس للدراسة، وهو الكشف عن القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية.

وعلى الرغم من وضوح نوع المنهجية المختارة في الدراسة، إلا أنه يؤخذ على الباحثة عدم تعريف منهج البحث المتبع، وهو المنهج الوصفي الارتباطي، بالاستعانة بإحدى المراجع العلمية المتخصصة في منهجية البحث العلمي. كما يؤخذ عليها عدم إيضاح مبررات اختيار هذا المنهج بشكل أكثر عمقاً، حيث اكتفت بذكر ما نصه: "من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج العلمي الذي يفي بأغراض هذه الدراسة" (ينظر الشاهد التالي).

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينها، ووصفاً لأداتها، وكيفية إيجاد صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والارتباطي، وهو المنهج العلمي الذي بقي باعراض هذه الدراسة.

كذلك رغماً عن مناسبة المنهجية لطبيعة الدراسة، فإنه كان من الممكن اتباع المنهجية المختلطة بدلاً من المنهجية الكمية، لتحقيق التكامل بين البيانات الكمية والنوعية، وذلك بما يفيد في التوسع في فهم واستيعاب مشكلة الدراسة، أو تفسير النتائج بحيث يمكن أن تكون البيانات الكمية مفيدة في الكشف عن العلاقة بين القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية والريادة الاستراتيجية من وجهة نظر المعلمين في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان، في حين يمكن للبيانات النوعية تعزيز الفهم العميق للسياق والتفاصيل المتعلقة على سبيل المثال بواقع ممارسة القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان.

ثانياً: تقييم شمولية أدوات جمع البيانات وتوضيح كيفية استخدامها

تمثلت أداة جمع البيانات في (الاستبانة المغلقة)، حيث اختيرت هذه الأداة لتكون أداة جمع البيانات الأولية التي يتم من خلالها تحقيق أهداف الدراسة، وقد ذكرت الباحثة أنه تم تطوير هذه الأداة اعتماداً على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، فضلاً عن آراء بعض التربويين المتخصصين. كما أوضحت كيفية التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزأها، ومعيار تصحيح أداة الدراسة بجزأها، وصدق البناء لأداة الدراسة، وثباتها، وفيما يلي تفصيل لذلك:

- تم تطوير الاستبانة في صورتها الأولية بحيث تكونت من (٧٨) فقرة، وقسمت إلى ثلاث أقسام، ووصفت محتوياتها بشكل تفصيلي في الملحق رقم (١) من ملاحق الدراسة المضمنة في صفحة ١٠٠، حيث اشتملت الاستبانة الأولية على الأقسام الآتية:

- القسم الأول تعلق بالمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- القسم الثاني تعلق بالقيادة الرشيقة (وتضمن (٤٩) فقرة موزعة على خمس مجالات هي: التواضع، الحكمة، الموضوعية، الابتكار، المرونة). وقد حددت الباحثة الدراسات التي تم الرجوع إليها في بناء هذا القسم من الاستبانة.
- القسم الثالث يتعلق بالريادة الاستراتيجية (وتضمن (٢٩) فقرة موزعة على ثلاث مجالات، هي: التفكير الريادي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية). وقد حددت الباحثة الدراسات التي تم الرجوع إليها في بناء هذا القسم من الاستبانة.
- تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزأها (القيادة الرشيقة) و(الريادة الاستراتيجية) من خلال عرضها على (١٥) محكمًا من ذوي الاختصاص في مجالات الإدارة التربوية ومناهج وأساليب التدريس والقياس والتقويم في عدد من المؤسسات والجامعات الأردنية، وتم توضيح أسماءهم ورتبتهم الأكاديمية وتخصصهم وجهة عملهم في الملحق رقم (٢) من ملاحق الدراسة المدرج في صفحة ١٠٧. وبعد إدخال التعديلات التي اقترحها المحكمين لأداة الدراسة بجزأها، أصبحت الأداة مكونة من (٥٤) فقرة على النحو الموضح في الجدول الآتي:

الجدول (2)

مجالات الاستبانة بجزئها: القيادة الرشيقة والريادة الاستراتيجية وعدد فقراتها وأرقامها

الجزء	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
القيادة الرشيقة	1	التواضع	7	7-1
	2	الحكمة	7	14-8
	3	الموضوعية	6	20-15
	4	الابتكار	7	27-21
	5	المرونة	7	34-28
	مجموع الفقرات		34	34-1
الريادة الاستراتيجية	1	التفكير الريادي	6	6-1
	2	القيادة الريادية	7	13-7
	3	الثقافة الريادية	7	20-14
	مجموع الفقرات		20	20-1
	المجموع الكلي للفقرات		54	

○ تم الاعتماد على تدرج ليكرت الخماسي لكل من متغيري الدراسة؛ القيادة الرشيقة (المتغير المستقل)، والريادة الاستراتيجية (المتغير التابع)، حيث حددت خمس مستويات لتحديد درجة الاستجابة، وهي: (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة). وللحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة، تم الاعتماد على طريقة الفئات المتساوية وفقاً للمعادلة الآتية: طول الفئة = الحد الأعلى للتدرج (٥) - الحد الأدنى للتدرج (١) / عدد المستويات (٣)، وذلك تبعاً لمعيار الحكم الموضح في الجدول التالي:

الجدول (3)

معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة

القيمة	2.33 - 1	3.67 - 2.34	5 - 3.68
درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

○ للتحقق من صدق البناء لأداة الدراسة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (٣٠) معلماً ومعلمة بالمدارس الخاصة في لواء ماركا في العاصمة عمان، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه، وبين الفقرة والاستبانة ككل، وجميعها جاءت قيم مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، على النحو الآتي:

الجدول (4)

قيم معاملات ارتباط فقرات القيادة الرشيدة مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.81**	0.081**	18	0.90**	0.084**
2	0.085**	0.079**	19	0.089**	0.86**
3	0.085**	0.064**	20	0.74**	0.74**
4	0.059**	0.043**	21	0.88**	0.81**
5	0.084**	0.081**	22	0.92**	0.83**
6	0.089**	0.80**	23	0.92**	0.77**
7	0.92**	0.86**	24	0.90**	0.86**
8	0.090**	0.080**	25	0.094**	0.080**
9	0.095**	0.089**	26	0.094**	0.085**
10	0.94**	0.87**	27	0.93**	0.79**
11	0.89**	0.076**	28	0.076**	0.057**
12	0.091**	0.082**	29	0.89**	0.077**
13	0.082**	0.086**	30	0.091**	0.090**
14	0.087**	0.081**	31	0.090**	0.082**
15	0.085**	0.084**	32	0.088**	0.075**
16	0.076**	0.62**	33	0.083**	0.083**
17	0.89**	0.83**	34	0.088**	0.91**

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

الجدول (5)

قيم معاملات ارتباط فقرات الريادة الاستراتيجية مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	.086**	.083**	11	0.90**	.088**
2	.090**	.087**	12	.091**	0.90**
3	.093**	.091**	13	0.87**	0.87**
4	.095**	.091**	14	0.91**	0.91**
5	.092**	.092**	15	0.75**	0.71**
6	.094**	0.88**	16	0.89**	0.85**
7	0.74**	0.73**	17	0.94**	0.92**
8	.087**	.087**	18	0.83**	.081**
9	.088**	.082**	19	.088**	.086**
10	0.91**	0.91**	20	0.88**	0.86**

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

○ للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية آنفة الذكر، وحساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل مجال من مجالي أداة الدراسة، حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات الفرعية الخمسة لمحور القيادة الرشيقة بين (٠,٩١ - ٠,٩٧)، وبلغ معامل الثبات الكلي لهذا المحور (٠,٩٨). فيما تراوحت معاملات الثبات بين المجالات الفرعية الثلاثة لمحور الريادة الاستراتيجية بين (٠,٩٥ - ٠,٩٦)، وبلغ معامل الثبات الكلي لهذا المحور (٠,٩٨).

ومما سبق، يتضح شمولية أداة جمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلتها، حيث تم تطوير المحور الأول من الاستبانة (القيادة الرشيقة) للإجابة عن السؤال الأول للدراسة الذي نص على: "ما درجة ممارسة القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟". كما تم تطوير المحور الثاني من الاستبانة (الريادة الاستراتيجية) للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة الذي نص على ما يلي: "ما مستوى الريادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟". فيما تم الإجابة عن السؤال

الثالث للدراسة الذي نص على: " هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الرشيدة، ومستوى الريادة الإستراتيجية من وجهة نظر المعلمين في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان ؟" من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون استجابات أفراد عينة الدراسة على المحورين الأول والثاني من أداة الدراسة.

كما تم توضيح كيفية استخدام أداة الدراسة، بدءًا بوصف الأداة في صورتها الأولية، وتحديد المصادر الثانوية التي تم الاعتماد عليها في تطوير أداة الدراسة، مروراً بتوضيح كيفية التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة جزأياً، وتوضيح معيار تصحيح أداة الدراسة جزأياً، وتوضيح كيفية التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة، وثباتها.

وبالرغم من وضوح الإجراءات السابقة ودقتها وسلامتها العلمية، إلا أنه يؤخذ على الباحثة عدد من المآخذ، بما في ذلك عدم حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل مجال فرعي من المجالات الخمسة لمحور القيادة الرشيدة والدرجة الكلية للمحور، إلى جانب عدم حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل مجال فرعي من المجالات الثلاثة لمحور الريادة الاستراتيجية والدرجة الكلية للمحور، وكذلك عدم تعريف متغيري الدراسة؛ المستقل (القيادة الرشيدة بأبعادها الخمسة)، والتابع (الريادة الاستراتيجية بأبعادها الثلاثة) في الخطاب التمهيدي المرفق في بداية الاستبانة الأولية والنهائية.

ثالثاً: تقييم دقة وصف إجراءات جمع البيانات ووضوح الخطوات

تم توضيح ووصف إجراءات جمع البيانات بشكل مقتضب في نهاية الفصل الثالث من الدراسة (وتحديداً في صفحة ٥٤)، وذلك على النحو الآتي:

إجراءات الدراسة

- 1.مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات الصلة بالموضوع.
- 2.تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، وعرضها على المحكمين والمختصين للتأكد من صدقها، وتعديل الفقرات التي احتوت أخطاء إملائية أو تطلبت إعادة صياغة، في ضوء نتائج التحكيم.
- 3.مخاطبة وزارة التربية والتعليم من قبل إدارة الجامعة بهدف تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة حيث قامت الوزارة بدورها بمخاطبة مديرية التعليم الخاص والتي بدورها خاطبت المدارس والخاصة التابعة لها في لواء ماركا والملاحق (4)، و(5)، تبين كتب تسهيل المهمة.
- 4.إجراء عملية الثبات فيما بعد بطريقة كرونباخ ألفا.
5. تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة.
- 6.تفريغ استجابات عينة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS).
7. تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

وباستقراء ما سبق، يتبين أنه تم توضيح بعض الإجراءات التي اتبعت في جمع البيانات، وتحقيق أهداف الدراسة، والتي تضمنت مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات الصلة بالموضوع للاعتماد عليها كمصادر ثانوية في بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، ومن ثم التحقق من صدق بناء أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص، وإدخال التعديلات اللازمة عليها، ثم الحصول على خطابات تسهيل مهمة الباحث من الجهات الرسمية المختصة، وإجراء عملية الثبات، وتطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة، وتفريغ الاستجابات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الذي يرمز له اختصارًا بـ SPSS، ومن ثم تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

وبالرغم مما سبق، إلا أنه يمكن القول بأن وصف إجراءات جمع البيانات وخطواتها لم تتسم بالدقة والوضوح الكافيين، حيث أغفلت الباحثة العديد من الإجراءات التي كانت تتطلب

التوضيح، بما في ذلك توضيح طريقة حصر مجتمع الدراسة، وعدد أفراد هذا المجتمع، وتحديد طريقة اختيار عينة الدراسة الأساسية، وما إذا كان اختيار العينة تم عشوائياً لضمان تمثيل مجتمع الدراسة أم لا، إضافة إلى توضيح حجم عينة الدراسة الأساسية، وحجم عينة الدراسة الاستطلاعية المستخدمة في التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة وثباتها، وكذلك عدم توضيح طريقة توزيع أداة الدراسة على العينة المختارة، وما إذا كانت الاستبانة وزعت ورقياً أم إلكترونياً، وعدم تحديد الخطة الزمنية لجمع البيانات، والمدة التي استغرقتها هذه العملية.

رابعاً: تقييم تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم

بالإطلاع على تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية المرفق في الملحق رقم (٣) من ملاحق الدراسة (وتحديداً في صفحة ١٠٩)، يلاحظ أن بناء الفقرات ضمن محوري الاستبانة اتسم بتناسق المعلومات وترابط الأفكار؛ وهو ما يمكن الاستدلال عليه مما يلي:

- ارتفاع معاملات الثبات لأداة الدراسة ومحاورها، حيث أنه كلما ارتفع ثبات الأداة دل ذلك على تناسق واتساق بناءها، وأنها ستؤدي إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية.
- أن صياغة فقرات الاستبانة جميعها جاءت مغلقة وواضحة، وبلغة تتناسب مع مستوى أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في لواء ماركا في العاصمة عمان.
- أن الأفكار أو المعلومات الواردة في كل فقرة من فقرات الاستبانة جاءت متناسقة ومرتبطة بطبيعة المجال والمحور المضمنة أسفله، فعلى سبيل المثال: جاءت جميع الفقرات ضمن المجال الرابع (الابتكار)، ضمن المحور الأول (القيادة الرشيدة) مرتبطة ومتناسقة مع الظاهرة التي يقيسها المجال أو المحور، وهي ممارسة مديري المدارس للابتكار ضمن ممارساتهم القيادية، وفيما يلي الشاهد على ذلك:

المجال الرابع: الابتكار/ يقوم مدير المدرسة ب:					
21.					استخدام التكنولوجيا الحديثة لإنجاز العمل.
22.					متابعة المستجدات التربوية في مجال عمله.
23.					تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل.
24.					تحفيز الموظفين على طرح الأفكار الجديدة.
25.					توفير بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار.
26.					توفير المعلومات الحديثة لتحقيق الميزة التنافسية للمدرسة.
27.					وضع حلولاً مبتكرة للمشكلات المتوقعة.

- أن الأفكار أو المعلومات الواردة في كل فقرة من فقرات الاستبانة جاءت مرتبطة بقياس ظاهرة أو جانب واحد محدد، وليس أكثر من جانب، فعلى سبيل المثال: جاءت جميع الفقرات ضمن المجال الثاني (القيادة الريادية)، ضمن المحور الثاني (الريادة الاستراتيجية) مختصرة ومحددة الصياغة، وخالية من الجمع بين فكرتين، وفيما يلي الشاهد على ذلك:

المجال الثاني: القيادة الريادية/ يقوم مدير المدرسة ب:					
7.					مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار.
8.					التحسين المستمر في مستوى الخدمات المدرسية المقدمة.
9.					توفير دورات تدريبية لتنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الموظفين.
10.					تعزيز روح المبادرة بين الموظفين.
11.					العمل بروح الفريق لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة.
12.					ترسيخ ثقافة تقبل الرأي الآخر بين الموظفين.
13.					صناعة الصف الثاني من القادة.

الملاحق:

رابط الفصل الأول: <file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-015-017-0043-F.pdf>

رابط الفصل الثالث: <file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-015-017-0043-3.pdf>

رابط ملاحق الدراسة: <file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-015-017-0043-S.pdf>

العنوان:	القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية
المؤلف الرئيسي:	القزعة، رسل أحمد محمد
مؤلفين آخرين:	الغول، كاظم عادل أحمد(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2023
موقع:	عمان
الصفحات:	1 - 114
رقم MD:	1422925
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة الشرق الأوسط
الكلية:	كلية الآداب والعلوم التربوية
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	القيادة التربوية، القيادة الرشيقة، الريادة الاستراتيجية، المدارس الخاصة، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1422925

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

إسلوب APA

القزعة، رسل أحمد محمد، و الغول، كاظم عادل أحمد. (2023). القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://1422925/Record/com.mandumah.search/>

إسلوب MLA

القزعة، رسل أحمد محمد، و كاظم عادل أحمد الغول. "القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية" رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2023. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1422925>

القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية
وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية

**The Agile leadership of Jordanian Private School
Principals and its Relationship of Strategic
Entrepreneurship.**

إعداد

رسل أحمد محمد القزعة

إشراف

الدكتور كاظم عادل الغول

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية الآداب العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2023

تفويض

أنا رسل أحمد محمد القزعة، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخٍ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: رسل أحمد محمد القزعة.

التاريخ: 11 / 06 / 2023.



التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة ب: القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية

وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية.

للباحثة: رسل أحمد محمد القزعة.

وأجيزت بتاريخ: 11 / 06 / 2023.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

جهة العمل

الصفة

الاسم



جامعة الشرق الأوسط

مشرفاً

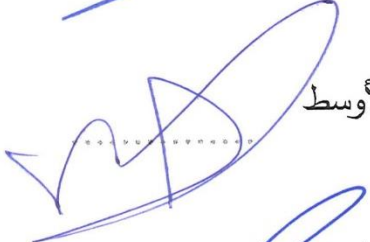
د. كاظم عادل الغول



جامعة الشرق الأوسط

عضوًا من داخل الجامعة ورئيسًا

د. عمر علي الرفايعة



جامعة الشرق الأوسط

عضوًا من داخل الجامعة

د. علي عودة الطراونة



جامعة البلقاء التطبيقية

عضوًا من خارج الجامعة

أ. د. مصطفى محمد عيروط

شكر وتقدير

" وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ "

(النمل: 40)

الشكر لله أولاً وأخيراً الذي كان نصيري في كل وقت وحين، الذي أمدني بالصحة والعافية والعزيمة، الذي سخر وصبر وقدر وتفضل علينا وأكرم، الحمد لله حمداً يليق بجلاله وأكثر.

أتقدم بخالص شكري وامتناني لمن بذل من وقته وعلمه وجهده الشيء النفيس في الإشراف على رسالتي وكان لرحابة صدره وسمو خلقه وأسلوبه المميز في متابعة الرسالة أكبر الأثر في المساعدة على إتمامها، أسأل الله أن يُجازيه خير الجزاء ويرفع مقامه في الدنيا والآخرة، شكراً
دكتور كاظم عادل الغول.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الأكارم، وذلك لتفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة، وإثرائها بالملاحظات والتوجيهات القيّمة.

والشكر موصول إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط، لما قدموه لنا من علم ومعرفة خلال الأعوام السابقة.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى عائلتي الثانية في مدرسة حي المطار الأساسية، ممثلة بكادرها الإداري والتعليمي لدعمي ومساندتي في كل مرحلة من مراحل دراستي.

وأخيراً كل الشكر وعظيم الامتنان لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل، ومد لنا يد العون والمساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمام هذه الرسالة.

الباحثة

رسل أحمد محمد القزعة

الإهداء

إلى روح والدي الطاهرة..... رحمه الله

إلى أغلى ما في الوجود وبسمة الحياة، إلى من كان دعاءها سر وصولي ونجاحي (أُمِّي الحبيبة)

إلى من به أَسْمُو وارتفع، رفيق دربي وهدية ربي، الذي طالما أمدني بيد العون والمساعدة، إلى

سندي في الحياة (زوجي علاء)

إلى من لا تحلو الحياة إلا بهم، ومن هم أقرب إليَّ من روحي، وبهم استمد عزيمة وإصراري،

فلذات كبدي (أيهم، محمد، سلمى، زينه)

إلى من تسعد الروح بقلبيهم (إخوتي وأخواتي)

إلى من سرنا سويًا ونحن نشق طريق النجاح (صديقاتي)

إليهم جميعًا..... أهدى ثمرة نجاحي

الباحثة

رسل أحمد محمد القزعة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
تفويض.....	ب.....
قرار لجنة المناقشة.....	ج.....
شكر وتقدير.....	د.....
الإهداء.....	ه.....
فهرس المحتويات.....	و.....
قائمة الجداول.....	ح.....
قائمة الملحقات.....	ط.....
الملخص باللغة العربية.....	ي.....
الملخص باللغة الإنجليزية.....	ك.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

مشكلة الدراسة.....	5.....
هدف الدراسة وأسئلتها.....	6.....
أهمية الدراسة.....	7.....
حدود الدراسة.....	7.....
مصطلحات الدراسة.....	8.....

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري.....	9.....
المحور الأول: القيادة الرشيدة.....	9.....
المحور الثاني: الريادة الإستراتيجية.....	23.....
ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة.....	34.....
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها.....	44.....

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة.....	47.....
مجتمع الدراسة.....	47.....
عينة الدراسة.....	47.....

48	أداة الدراسة.....
49	صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزأيا.....
50	تصحيح أداة الدراسة بجزأيا.....
51	صدق البناء لأداة الدراسة.....
53	ثبات أداة الدراسة.....
54	إجراءات الدراسة.....
54	المعالجة الإحصائية.....

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

55	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
62	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....
67	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

69	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
78	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....
85	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....
87	التوصيات.....

قائمة المراجع

88	أولاً: المراجع العربية.....
94	ثانياً: المراجع الأجنبية.....
99	الملحقات.....

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
3-1	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.	48
3-2	مجالات الاستبانة بجزأياها: القيادة الرشيدة والريادة الاستراتيجية وعدد فقراتها وأرقامها.	50
3-3	معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة.	50
3-4	قيم معاملات ارتباط فقرات القيادة الرشيدة مع المجال ومع الاستبانة ككل.	51
3-5	قيم معاملات ارتباط فقرات الريادة الاستراتيجية مع المجال ومع الاستبانة ككل.	52
3-6	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة.	53
4-7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الرشيدة في لواء ماركا مرتبة تنازلياً	55
4-8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (التواضع) مرتبة تنازلياً	56
4-9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (الحكمة) مرتبة تنازلياً	58
4-10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (الموضوعية) مرتبة تنازلياً	59
4-11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (الابتكار) مرتبة تنازلياً	60
4-12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (المرونة) مرتبة تنازلياً	61
4-13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين لمستوى الريادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا مرتبة تنازلياً	63
4-14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الريادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (التفكير الريادي) مرتبة تنازلياً	64
4-15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الريادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (القيادة الريادية) مرتبة تنازلياً	65
4-16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الريادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة لفقرات مجال (الثقافة الريادية) مرتبة تنازلياً	66
4-17	معامل ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة القيادة الرشيدة ومستوى الريادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا	68

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
100	أداة الدراسة بصورتها الأولى.	1
107	قائمة بأسماء السادة المحكمين.	2
108	أداة الدراسة بصورتها النهائية.	3
112	كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم.	4
113	كتاب تسهيل المهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مدير إدارة التعليم الخاص.	5
114	كتاب تسهيل المهمة من إدارة التعليم الخاص إلى مديري المدارس الخاصة.	6

القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية

إعداد:

رسل أحمد محمد القزعة

إشراف:

الدكتور كاظم عادل الغول

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة الأردنية للقيادة الرشيقة وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (406) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الرشيقة بمجالاتها (التواضع، والحكمة، والموضوعية، والابتكار، والمرونة) لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، كما تبين أن مستوى الريادة الاستراتيجية بمجالاتها (التفكير الريادي، والقيادة الريادية، والثقافة الريادية) لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفع، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الرشيقة ومستوى الريادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان، وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة الاستمرار في المحافظة على درجة ممارسة القيادة الرشيقة والريادة الاستراتيجية في المدارس الخاصة، والاهتمام أكثر بقضية مواجهة ضغوط العمل، واتباع أساليب إدارية حديثة للتخفيف من حدتها، وزيادة وعي مديري المدارس الخاصة بمعايير وأسس تقييم العاملين، وزيادة وعي مديري المدارس الخاصة بأهمية عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين ورفع مستوى الأداء المهني لهم.

الكلمات المفتاحية: القيادة الرشيقة، الريادة الاستراتيجية، المدارس الخاصة الأردنية.

The Agile leadership of Jordanian Private School Principals and its Relationship of Strategic Entrepreneurship.

Prepared by: Rusul Ahmed Mohammad Al-Qazaa.

Supervised by: Dr. Kazim Adil Al-Ghoul

Abstract

The current study aimed to identify the degree of the Jordanian private school principals' practice of agile leadership and its relationship to strategic in the EntrepreneurshipMarka District in the capital Amman Governorate from the point of view of teachers. The study sample included (406) academic staff have been chosen randomly. The study used descriptive and correlational methods, and the questionnaire was used as a tool for the study. The results showed that the degree of practicing agile leadership in its fields (humility, wisdom, objectivity, innovation, and flexibility) among the principals of private schools in the Marka District in the Capital Governorate, Amman, from the point of view of teachers, was high. and entrepreneurial culture) among the principals of private schools in the Marka District of the Capital Governorate, Amman, from the point of view of teachers, was high. In light of the results, the researcher recommends the necessity of continuing to maintain the degree of practicing agile leadership and strategicEntrepreneurship in private schools, paying more attention to the issue of facing work pressures, adopting modern administrative methods to mitigate it, increasing the awareness of private school principals of the standards and foundations of employee evaluation, and increasing the awareness of private school principals. The importance of holding training courses to develop workers' skills and raise their level of professional performance.

Keywords: Agile Leadership, Strategic Entrepreneurship, Jordanian Private Schools.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

تنوعت التحديات العالمية ما بين تحديات اقتصادية واجتماعية وبيئية وتقنية وتربوية، ونتيجة التنافسية الشديدة بين المؤسسات التربوية على اختلاف أهدافها، كثر الحديث عن مفهوم القيادة باعتبارها المرتكز الأساس لإيجاد مؤسسة تربوية فاعلة وناجحة، على رأسها قادة يتحملون المسؤولية نحو إنجاز الأعمال والواجبات والمهام، ومواكبة تغيرات المجتمع المعرفي المتطور، وتحمل التحديات والمخاطر بالاعتماد على التكامل والتوجيه والتحفيز وصهر جهود المعلمين والعاملين في بوتقة واحدة لإنجاز الأهداف وتحقيقها.

وتواكب القيادة اليوم عصرًا سمته التميز والبحث عن المزيد من الكفاءة والإبداع، ولما لها من دور بارز في نجاح المؤسسات، فقد تطورت مفاهيم القيادة لتقابل تطور أهدافها، ونتيجة التحديات الكبيرة التي ألقت بها التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، أضحت الأنماط القيادية التقليدية عاجزة عن جعل المؤسسات قادرة على المنافسة وتحقيق البقاء المستدام، مما أوجب على المؤسسات الاتجاه نحو الأنماط والنظريات القيادية الحديثة، التي تستخدم الأساليب والمفاهيم الإدارية المعاصرة التي تمكنها من النجاح والاستمرار في ظل البيئة التنافسية (الزعنون ومزهر، 2019).

كما وتعد القيادة أداة للتحسين والتطوير في المؤسسات كافة، ومنها المؤسسات التعليمية، فهي تعمل على تحقيق الأهداف المنشودة من خلال إحداث التحسينات اللازمة في التنظيم أو سلوك الأفراد، أو الأساليب والاستراتيجيات القيادية، مما يؤثر على المنظمة إيجابًا أو سلبًا (اللحام، 2020).

ومن أجل تحقيق التحسين والتطوير، لا بد من إتباع أنماط قيادية حديثة قادرة على مواجهة التحديات ومواكبة التغيرات، مثل القيادة الرشيقة، ولذا فُرض على المؤسسة أن تكون متيقظة، وذات تفكير استراتيجي، وتمتلك رؤية واضحة، ويتطلب منها قيادة واعية ومدركة لحجم التحديات التي تعترضها، وتسعى نحو نقل المؤسسة من الوضع الحالي إلى الوضع المأمول (هجير، 2020)، ولذلك فإن المنظمات بحاجة إلى الأفراد ذوي الصفات القيادية المرنة لإسناد المهام الصعبة لهم، والأهم من ذلك دعم المنظمات للأفراد بغض النظر عن النجاح أو الفشل (Dahar, 2017).

وتعد القيادة الرشيقة مفهوماً حديثاً يتجه نحو تنمية القادة وتطوير مهاراتهم في حل المشكلات ومواجهتها، والقدرة على اتخاذ القرارات ومشاركة العاملين في وضعها بما يحقق أهداف المؤسسة. وتمكين القائد من التأقلم والتعايش مع المستجدات الطارئة، والتنبؤ بالمخاطر واستثمار الفرص الممكنة لتحقيق الأداء العالي (الفتلاوي، 2017).

كما وتبرز أهمية القيادة الرشيقة فيما تقوم به من أدوار جوهرية، تسهم في الحد من المشكلات التنظيمية والإدارية داخل بيئة العمل، حيث إن التنافس الشديد ساهم في تحفيز المؤسسات على انتقاء أفضل الفرص وأن تكون الأسبق في امتلاكها، والتي تمكنها من الحفاظ على التميز والبقاء في مركز تنافسي قوي مع غيرها من المؤسسات، فلكي تحقق ذلك لا بد من اتباع الخفة والمرونة في مجريات العمل وهذا ما تتضمنه القيادة الرشيقة (Felip,C.M Roldan, 2017).

وتستند القيادة الرشيقة إلى المبادئ الأخلاقية والإنسانية في التعامل مع الأفراد العاملين، حيث إن القائد له دور محوري في تعزيز روح التعاون وتحقيق مشاركة العاملين وزيادة أدائهم (هجير، 2020؛ الجبوري، 2021).

وحسب ما ورد لدى عبد الله (2021) أن القيادة الرشيقة تركز على توفير الوسيلة وتحديد الإجراءات التي من شأنها أن تؤدي إلى القيام بالكثير من الأعمال مع جهد بشري أقل ووقت ومعدات ومساحة أقل، كما تركز القيادة الرشيقة على الجانب السلوكي، والحد من الهدر، والتخلص من السلوكيات الخاطئة، مما يؤدي إلى تطوير الأفراد والاهتمام بآرائهم، والتأثير فيهم وتحفيزهم لاتباع السلوك الصحيح وتجنب الخاطئ منه.

وفي السياق ذاته، فإن العديد من المؤسسات التعليمية ومنها المدارس، تواجه في العصر الحاضر الكثير من التغيرات والتحديات المتسارعة، والتي أثرت على مخرجاتها وخدماتها، وهذا يتطلب من قياداتها التعامل بفاعلية ورشاقة للتصدي لتلك الأوضاع المتغيرة، والحد قدر الإمكان من تأثيرها السلبي على المؤسسة والعاملين، وعليها أن تُكرّس جهودها في اغتنام الفرص الجديدة، وهذا يستدعي وجود قيادة رشيقة مرنة قادرة على التكيف مع المتغيرات، والمحافظة على بقائها وديمومتها (Cleveland & Cleveland, 2020).

ونتيجة للتغيرات السريعة في المجالات التكنولوجية والاقتصادية وتراكم المعرفة، انتقل البحث حول مفهوم الريادة كمدخل للتطوير في المؤسسات، مما يتطلب من القيادات إدراك أبعاد الريادة الإستراتيجية الأساسية وصولاً لإيجاد آليات لتطبيقها لتحقيق الأهداف المرغوبة (العتيبي، 2020). وتتجسد أهمية الريادة الإستراتيجية في المؤسسات بأنها تمثل نقطة انطلاق مستقبلي في الوقت الحالي، لأنها تحفز على البحث عن أساليب جديدة تضع المؤسسة على طريق الإبداع والابتكار، فتتوقع المشكلات والتحديات وتجاوزها يحتاج إلى مهارات ريادية استثنائية (الزبط، 2019).

كما تكمن أهمية الريادة الاستراتيجية في المؤسسات بحاجتها إلى توظيف العقلية الريادية وممارسة الريادة في إدارة موارد المؤسسة، لتوليد الأفكار الابتكارية التي تقود إلى الميزة التنافسية (Wright & Hitt, 2017).

وتعد الثقافة الريادية من أهم العوامل التي توجه اتجاهات الأفراد نحو براعة العمل وإتقانه، كما تحفز الممارسات الريادية التي تتصف بالمخاطرة والاستقلالية في سبيل إحداث تغييرات جوهرية في المؤسسة (السر، 2017).

حيث ينبثق مفهوم الريادة الاستراتيجية بواسطة عملية التكامل بين المنظور الاستراتيجي ومنظور الريادة، فهي فلسفة إدارية تقوم على ممارسة مجموعة من السلوكيات التي تهدف إلى تشخيص الفرص الريادية الملائمة واستثمارها، فالريادة الاستراتيجية إجراءات وممارسات توجه سلوك المؤسسات لاستثمار الفرص الحالية وإيجاد الفرص المستقبلية لتكون مصدراً للبقاء المستدام، وهنا يقع على عاتق القادة في المؤسسات التعليمية أن يبحثوا عن فرص تطبيق أبعاد الريادة الاستراتيجية وهي: الثقافة الريادية، والتفكير الريادي، والقيادة الريادية، وإدارة الموارد استراتيجياً، من أجل تحقيق قيمة مضافة يصعب على المنافسين تقليدها ومحاكاتها لتحقيق الأهداف المنشودة (Kimuli, Saddat, 2016).

وهذا يتفق مع إشارة (Siddiqui & Jan, 2019) بأن الريادة الاستراتيجية مبنية على فكرتين أساسيتين وهما صياغة وتنفيذ الاستراتيجية التي تحتوي أفكاراً هي بالفعل أعمالاً ريادية، بما في ذلك اليقظة والإبداع والحكمة، والبحث عن الفرص والذي يمثل الهدف الرئيس للريادة، والحصول على المزايا وهو الموضوع الرئيس للإدارة الاستراتيجية، كما ينبغي النظر في السلوكيات بشكل جماعي، وعن طريق الريادة الاستراتيجية يتم التفاعل ما بين سلوكيات البحث عن الفرص وسلوكيات الحصول على المزايا مما يؤدي إلى زيادة الثروة التنظيمية للمؤسسة.

ولذلك تسعى القيادة الرشيدة في المدارس إلى البحث عن الأفكار المبتكرة واستثمار الفرص الممكنة والاستفادة منها لتحقيق مركز تنافسي قوي مقارنة بالمدارس الأخرى، وذلك من خلال

ممارسة واستثمار أبعاد الريادة الإستراتيجية لإدخال التحسينات المستمرة للنهوض بالمؤسسة نحو الريادة ومواكبة التطورات العالمية، ضمن إطار عمل يتسم بالمرونة والقدرة على مواجهة التحديات والتكيف مع متطلبات العمل المستجدة.

مشكلة الدراسة

في ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات التعليمية وسعي كل منها للبقاء والاستمرارية المستدامة، فإن هناك حاجة ملحة للتحويل إلى نمط قيادي قادر على الاندماج مع الواقع الجديد لعصر الحداثة والعولمة، إذ يجب على القادة استثمار الوقت المخصص للعمل والتوافق مع الجهد المطلوب ومساهمة جميع العاملين، والعمل على تقادي الأخطاء من خلال سياسة التنمية المستدامة، والتحسين المستمر لتحقيق الميزة التنافسية في وقت قياسي (الهشلمون، 2017).

وهذا ما يتماشى مع توصية هاها والمقدادي (2021)، ومخامرة (2020) على ضرورة الاهتمام بمؤشرات وأبعاد القيادة الرشيقة لما لها من أهمية في تحسين الأداء وتقليل الهدر وخفض التكاليف والتخلص قدر الإمكان من الترهل والممارسات التقليدية.

وبما أن الريادة الإستراتيجية من الممارسات الإدارية الحديثة وذات أهمية كبيرة في مواكبة التغييرات، ولا غنى عنها في تنمية المجتمع وتطوره، أوصت دراسة أبو غيث (2022) على أهمية الاستمرارية في المحافظة على مستوى جيد من الأنشطة الريادية في المؤسسات التعليمية، لما لها من دور إيجابي في رفع كفاءة الميدان التربوي، وإشارة إلى تأكيد المساعفة (2020)، والحكيم (2017) على ضرورة نشر ثقافة الريادة الإستراتيجية كوسيلة لتوجيه قادة المدارس لتخطي الصعوبات وإدارة الأزمات واستثمار الفرص لتحقيق الميزة التنافسية.

وعليه إذا كانت الريادة الاستراتيجية تهتم باقتناص الفرص والاستفادة منها لتحقيق الأهداف، فإن القيادة الرشيدة تعتبر أحد المتطلبات الأساسية لبقاء المؤسسات واستمرار نجاحها، من خلال ما تمنحه للمؤسسة من إطار عمل مرن يمكنها من التفوق والريادة، فهي بمثابة أسلوب عمل قادر على تزويد صانعي القرار والأكاديميين بشتى الأساليب المستقبلية لنقل المؤسسات من الواقع الحالي إلى المستقبل المأمول (عبدالباري ويوسف، 2022).

وقد لاحظت الباحثة من خلال خبرتها ومعايشتها لأنماط قيادية مختلفة في الميدان التربوي، وشعورها بضرورة مواكبة العصر بنمط قيادي رشيق، قادر على تحقيق الريادة الإستراتيجية بأساليب قيادية مرنة تسعى للارتقاء بالعملية التعليمية، وتحقيق قيمة مضافة تجعل من المدرسة مؤسسة منافسة. ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة التي تسعى للإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الرشيدة، ومستوى الريادة الإستراتيجية من وجهة نظر المعلمين في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان؟

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمان للقيادة الرشيدة وعلاقتها بالريادة الإستراتيجية من وجهة نظر المعلمين من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1: ما درجة ممارسة القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة

العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

2: ما مستوى الريادة الإستراتيجية لدى مديري المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة

العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

3: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة

ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الرشيدة، ومستوى الريادة الإستراتيجية من وجهة

نظر المعلمين في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمّان؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في بحثها موضوع ذو حداثة، يربط ما بين أحد الأنماط القيادية المعاصرة

وهي القيادة الرشيدة والريادة الإستراتيجية، باعتبارها من الموضوعات الحديثة والمهمة في عالمنا

المعاصر، وفي ظل المتغيرات الجديدة وبيئات الاتصال المعقدة، فلا بد من تحقيق الريادة

الإستراتيجية بابتكار طرق وأساليب إبداعية، من خلال ممارسة سلوكيات قيادية رشيدة.

وتظهر أهمية الدراسة أيضًا فيما قد توفره من إطار نظري يتعلق بمتغيرات الدراسة، قد يفتح

آفاق جديدة للباحثين لإجراء دراسات وأبحاث أخرى، ويؤمل إثراء المكتبة العربية بدراسة جديدة في

موضوع حديث يجمع بين متغيرين لم تتم دراستهما معًا على حد علم الباحثة. هذا بالإضافة إلى

نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها التي من المأمول أن تفيد القادة التربويين وأصحاب القرار

وراسمي السياسات في وزارة التربية والتعليم في سبيل التحسين المستمر والاستمرار في البقاء.

حدود الدراسة

الحد البشري: جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الخاصة في لواء ماركا.

الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة الحالية في المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة

العاصمة عمّان في المملكة الأردنية الهاشمية.

الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام 2023/2022م.

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على دراسة درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة

الرشيدة وعلاقتها بالريادة الإستراتيجية من وجهة نظر المعلمين.

مصطلحات الدراسة

تعرف القيادة الرشيقة بأنها القيادة القادرة على تبني ثقافة تنظيمية قائمة على الإبداع والابتكار وقادرة على مواكبة التغييرات غير المتوقعة في بيئة العمل الداخلية والخارجية، لتطوير رؤية مستقبلية تلبي حاجات جميع الأطراف لأصحاب المصلحة (Akkaya and Tabak,2020).

وتعرّف القيادة الرشيقة إجرائيًا بأنها ثقافة قيادية مركزة على إثارة روح الإبداع والابتكار لدى العاملين لتحقيق الأهداف المستقبلية للمدرسة ونجاحها داخليًا وخارجيًا، وتقاس بمتوسط الدرجة التي سيحصل عليها مديرو المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمّان من خلال استجابة المعلمين على أبعاد محور القيادة الرشيقة ومجالاته: التواصل، والحكمة، والموضوعية، والابتكار، والمرونة.

وتعرّف الريادة الإستراتيجية بأنها العملية التي تهتم بالتطوير والتحسين في مختلف المستويات الإدارية للمؤسسة، من خلال وجود فكر وفلسفة ريادية وتوليد الأفكار الإبداعية المبتكرة، والتكامل بين الصفات الريادية والإستراتيجية بأسلوب يساعد المؤسسة على إيجاد قيمة وثروة (نصير، 2017).

وتعرف الريادة الإستراتيجية إجرائيًا بأنها فلسفة إدارية تقوم على التجديد والتغيير، واقتناص الفرص في البيئة الخارجية، من خلال استخدام كافة الاستراتيجيات والممارسات الإبداعية والابتكارية بهدف تطوير المدرسة من جميع النواحي، وتقاس بمتوسط الدرجة التي ستحصل عليها المدارس الخاصة في لواء ماركا بمحافظة العاصمة عمّان من خلال استجابة المعلمين على المحور الخاص بالريادة الإستراتيجية ومجالاته: التفكير الريادي، والثقافة الريادية، والقيادة الريادية.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة المتمثلة بالقيادة الرشيقة والريادة الإستراتيجية، وكما يتضمن عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالي.

أولاً: الأدب النظري

المحور الأول: القيادة الرشيقة

مفهوم القيادة الرشيقة

يعتبر مفهوم القيادة الرشيقة من المفاهيم الحديثة والتي كانت محط أنظار الباحثين، لما لها من دور كبير في نجاح المؤسسات واستمراريتها. والتي تركز على مرونة الأداء وعلى تقييم التكاليف وخفض الهدر، والتحسين المستمر، وأيضاً استثمار الأوقات المناسبة للحصول على أفضل النتائج (أبو شمالة، 2022).

وتعرف القيادة الرشيقة بأنها السلوك القيادي المؤثر في الآخرين، الذي يتميز بدرجة عالية من الاستجابة السريعة لمتطلبات الأفراد والمنظمة، ويستخدم القائد مختلف الأنماط القيادية بخفة، وتؤدي إلى إتاحة الفرص للأفراد في المؤسسة لمواكبة التغيرات في البيئتين الداخلية والخارجية (صبايه، 2021).

عرفها مهنا (2020) بأنها عملية تهتم بتقليل الهدر وخفض التكاليف الموجودة في كافة عمليات الإنتاج من خلال ممارسة التحسين المستمر داخل المؤسسة بهدف تحقيق قيمة أعلى لدى المستفيدين من الخدمات.

بينما يعرفها العلاق (2020) على أنها " عملية التأثير على سلوك الآخرين للوصول إلى تحقيق الأهداف المشتركة والمرغوبة".

كما عُرِفَت القيادة الرشيقة بأنها القيادة ذات التعامل السهل ولينة الجانب وتمتلك مستويات عالية من الصبر فيما يخص الأفراد وتدريبهم وتطويرهم فضلاً عن الحزم في مواطن حل المشكلات (Idris&Alrubaie, 2013).

كما أضاف عاشور (2018) بأنها القدرة على الأداء الإداري الذي يتميز بسرعة الاستجابة، وسرعة تعديل أسلوب العمل بصورة تتناسب مع متطلبات التغيير، وهي الممارسات التي تركز على القيم، والانسحاب، والاستقطاب، وعمل الفريق.

وقد تعبر عن مدى قدرة المؤسسة على التعلم مع الظروف المحيطة، وسرعة الاستجابة والمرونة الكافية من خلال الاستفادة من نقاط القوة والضعف، أو هي القدرة التي تحاول المؤسسة عن طريقها إحداث التغييرات الاستراتيجية المطلوبة في ضوء تحقيق الاستجابة السريعة للأحداث المحيطة (Shanty &Elsareef, 2020).

وقد عرف راملي (Ramly, 2012) القيادة الرشيقة بأنها مجموعة سلوكيات ينبغي القيام بها بشكل صحيح وفق تتابع صحيح وفي الوقت الصحيح لخلق قيمة من أجل عمل معين، واحترام الاجراءات والوقت في العمل لتقديمه وفق ما هو مطلوب وفي الوقت المناسب في سبيل الحصول على الإضافة المرجوة بالجودة المطلوبة.

وتطرق ماكنتاير (Macintyre, 2017) لمفهوم القيادة الرشيقة بأنها نمط قيادي يقوم على تجميع الأفكار مع بعضها البعض، لتحقيق الإبداع والابتكار، حيث يرى القائد المشكلة بشكل مختلف عن الآخرين.

وعبر عنها جانبلوم (Ljungblom, 2012) بأنها مجموعة من السلوكيات التي تجعل العمل يسير ببسر وبشكل متسلسل، بدون روتين أو تعقيد. كما أنها الممارسات التي تعمل على مساعدة الأفراد ودعمهم، واحترامهم، والتركيز على مجريات العمل، وتبني رؤية مستقبلية والالتزام المستمر (puvanasveran, 2012).

وقد أشير إلى القيادة الرشيقة بأنها طريقة منظمة للتنفيذ الأفضل للمهام من خلال الاحترام والثقة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين، بهدف تحقيق التكامل (Dombrouiski & Mielke, 2013). بالإضافة إلى أنها الأسلوب الذي يعالج مشكلات الهدر الحاصلة في العمليات الإدارية، وذلك عن طريق الاستثمار الأمثل للموارد، وتطوير أنظمة العمل للأفضل (Amout et., 2011). وعرف (Fachrunnisa, et.al, 2020) القيادة الرشيقة بأنها أسلوب يمكن القادة من الاستجابة السريعة لفرص العمل، والتهديدات الناتجة عن التغيرات والتطورات في تكنولوجيا المعلومات.

ويتضح مما سبق أن القيادة الرشيقة هي فلسفة تقوم على الحد من الهدر والممارسات غير المنتجة في المؤسسات التعليمية، وتعتمد على التحسين المستمر مما يتطلب من القادة تغيير أسلوبهم في إدارة الأفراد وتحفيزهم وإشراكهم في استخدام أبعاد القيادة الرشيقة لتقديم خدمات بأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف وأعلى جودة لتحقيق التميز.

أهمية القيادة الرشيدة

تبرز أهمية القيادة الرشيدة من مدى حاجة المؤسسات لها في تحقيق الأهداف، وصنع القرارات، والقدرة على الاستجابة للمتغيرات ومواجهة التحديات، والتي ظهرت نتيجة التقدم والتطور السريع الذي تعيشه المجتمعات في الوقت الحالي، كما تظهر أهميتها بما تمتلكه من مهارات وقدرات إبداعية، تمكن الأفراد من استيعاب جميع التغيرات والتطورات التي تواجه المؤسسات (منصور، 2020).

وأكد مينون وسوريش (Menon & Suresh, 2020) على أن أهمية القيادة الرشيدة تنبثق من المرونة والسهولة التي تقوم بها المؤسسات بإعادة هيكليتها وتعديل الممارسات والعمليات لديها عند مجابهة مستجدات غير مسبقة في بيئتها، كما تعمل القيادة الرشيدة على التأثير على سلوك الأفراد العاملين من خلال صلاحياتها، وتستجيب للتغيرات المحيطة وتعمل على تطويعها بما يخدم أهداف المؤسسة، وتقوم على تدريب وتأهيل الكادر البشري وتوجيه جهودهم بما يخدم مصلحة العمل.

وأشار بن علي وجال (Ben-eli & Gal, 2016) إلى أن أهمية القيادة الرشيدة تظهر من الكشف عن الطاقات الكامنة لدى الأفراد العاملين والعمل على توظيفها لخدمة أهداف المؤسسة، وتحفيز الأفراد إلى الاعتماد على ذاتهم في اكتساب المعرفة، مما يسهم في تعلمهم من أخطائهم، وتجنبها مستقبلاً، والعمل على تكوين الأنموذج والقوة في التزام الأخلاق والقوانين والقيم داخل المؤسسة.

وتعد القيادة الرشيدة ضرورة أكثر منها رغبة، لما لها من دور في تنمية المهارات والقدرات الشخصية للأفراد العاملين ودفعهم للتفكير والابتكار في وضع الخطط، والاستراتيجيات، والبرامج

العنوان:	القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية
المؤلف الرئيسي:	القزعة، رسل أحمد محمد
مؤلفين آخرين:	الغول، كاظم عادل أحمد(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2023
موقع:	عمان
الصفحات:	1 - 114
رقم MD:	1422925
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة الشرق الأوسط
الكلية:	كلية الآداب والعلوم التربوية
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	القيادة التربوية، القيادة الرشيقة، الريادة الاستراتيجية، المدارس الخاصة، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1422925

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

إسلوب APA

القزعة، رسل أحمد محمد، و الغول، كاظم عادل أحمد. (2023). القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://1422925/Record/com.mandumah.search/>

إسلوب MLA

القزعة، رسل أحمد محمد، و كاظم عادل أحمد الغول. "القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية" رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2023. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1422925>

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها، ووصفاً لأداتها، وكيفية إيجاد صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والارتباطي، وهو المنهج العلمي الذي يفي بأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في لواء ماركا في العاصمة عمان والبالغ عددهم (3365) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2020 / 2021).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (406) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم تحديد حجم العينة بالاستناد إلى جدول تحديد حجم العينة من مجتمع الدراسة الذي أعده كريسي ومورجان (Krejcie & Morgan. 1970)، وذلك بهامش ثقة 95%، وهامش خطأ 5%. وتم توزيع الأداة بشكل إلكتروني على جميع أفراد عينة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني 2022/2023، وتمت الاستجابة الإلكترونية على (406) استبانة سليمة وقابلة للتحليل وهي تمثل

ما نسبته (12%) من مجتمع الدراسة، ويوضح الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها.

الجدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغير	المستوى/ الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	110	27.1%
	أنثى	296	72.9%
	المجموع	406	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	287	70.7%
	دراسات عليا	119	29.3%
	المجموع	406	100%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	78	19.2%
	5 إلى أقل من 10 سنوات	103	25.4%
	10 سنوات فأكثر	225	55.4%
	المجموع	406	100%

أداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة لجمع البيانات (استبانة) اعتماداً على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، فضلاً عن آراء بعض التربويين المتخصصين حيث تم تقسيم الأداة إلى ثلاثة أقسام: الأول يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية، والثاني يتعلق بالقيادة الرشيدة حيث تم تطويرها بالرجوع إلى بعض الدراسات، مثل: أكايا وبانايت وابسوت وكايا (Akkaya, Panait, Apostu, Kaya, 2022)، السليحات (2021)، والسواعير (2021)، وتم توزيع هذا الجزء على خمسة مجالات، هي: التواصل، والحكمة، والموضوعية، والابتكار، والمرونة، أما الجزء الثالث المتعلق بالريادة الاستراتيجية فقد تم تطويره بالاستعانة ببعض الدراسات ذات

العلاقة مثل: خليل (2022)، أبو غيث (2022)، بولتساي (Baltaci, 2017) وتم توزيع هذا الجزء على ثلاثة مجالات، هي: التفكير الريادي، والقيادة الريادية، والثقافة الريادية.

صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزئها

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية من (78) فقرة، حيث تكون الجزء المتعلق بالقيادة الرشيدة من (49) فقرة، فيما تكون الجزء المتعلق بالريادة الاستراتيجية من (29) فقرة كما هو موضح في الملحق (1) وللتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في مجالات: الإدارة التربوية ومناهج وأساليب التدريس والقياس والتقويم، في عدد من المؤسسات والجامعات الأردنية، بلغ عددهم (15) محكماً موضحة أسماءهم والمعلومات المتعلقة بهم في الملحق (2) لإبداء آرائهم في وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية، ومدى ملائمة الفقرات للمجالات التي اندرجت تحتها بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء بالحذف أو الإضافة أو الدمج، وفي ضوء مقترحات المحكمين وآرائهم فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة منهم (80%) فأكثر، حيث وصل عدد الفقرات النهائية للجزء المتعلق بالقيادة الرشيدة إلى (34) فقرة بعد حذف (15) فقرة من فقرات الأداة بصورتها الأولية، أما الجزء المتعلق بالريادة الاستراتيجية فقد وصل عدد الفقرات النهائية فيه (20) فقرة بعد حذف (9) فقرات من فقرات الأداة بصورتها الأولية، وبهذا أصبح عدد فقرات الأداة كاملة (54) فقرة، والملحق (3) يبين الأداة في صورتها النهائية، والجدول (2) يبين الأداة بجزئها ومجالات كل جزء، وعدد فقراته، وأرقامها في الأداة (الاستبانة).

الجدول (2)

مجالات الاستبانة بجزأياها: القيادة الرشيقة والريادة الاستراتيجية وعدد فقراتها وأرقامها

الجزء	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
القيادة الرشيقة	1	التواضع	7	7-1
	2	الحكمة	7	14-8
	3	الموضوعية	6	20-15
	4	الابتكار	7	27-21
	5	المرونة	7	34-28
	مجموع الفقرات		34	34-1
الريادة الاستراتيجية	1	التفكير الريادي	6	6-1
	2	القيادة الريادية	7	13-7
	3	الثقافة الريادية	7	20-14
	مجموع الفقرات		20	20-1
	المجموع الكلي للفقرات		54	

تصحيح أداة الدراسة بجزأياها

اعتمدت الباحثة تدريج ليكرت الخماسي لكل من متغيري الدراسة: القيادة الرشيقة، والريادة الاستراتيجية، حيث حددت خمسة مستويات وهي: موافق بشدة ويعطى الوزن (5)، موافق ويعطى الوزن (4)، موافق إلى حد ما ويعطى الوزن (3)، غير موافق ويعطى الوزن (2)، غير موافق بشدة ويعطى الوزن (1)، وللحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة اعتمدت الباحثة طريقة الفئات المتساوية، والتي تأتي وفقاً للمعادلة الآتية: طول الفئة = الحد الأعلى للتدريج (5) - الحد الأدنى للتدريج (1) / عدد المستويات (3) ويبين الجدول (3) هذه المعايير.

الجدول (3)

معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة

القيمة	2.33 - 1	3.67 - 2.34	5 - 3.68
درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

صدق البناء لأداة الدراسة

للتحقق من صدق البناء تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والاستبانة ككل لكل جزء، ويبين الجدولان (4) و(5) قيم معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع المجال ومع الاستبانة ككل.

الجدول (4)

قيم معاملات ارتباط فقرات القيادة الرشيدة مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.81**	0.081**	18	0.90**	0.084**
2	0.085**	0.079**	19	0.089**	0.86**
3	0.085**	0.064**	20	0.74**	0.74**
4	0.059**	0.043**	21	0.88**	0.81**
5	0.084**	0.081**	22	0.92**	0.83**
6	0.089**	0.80**	23	0.92**	0.77**
7	0.92**	0.86**	24	0.90**	0.86**
8	0.090**	0.080**	25	0.094**	0.080**
9	0.095**	0.089**	26	0.094**	0.085**
10	0.94**	0.87**	27	0.93**	0.79**
11	0.89**	0.076**	28	0.076**	0.057**
12	0.091**	0.082**	29	0.89**	0.077**
13	0.082**	0.086**	30	0.091**	0.090**
14	0.087**	0.081**	31	0.090**	0.082**
15	0.085**	0.084**	32	0.088**	0.075**
16	0.076**	0.62**	33	0.083**	0.083**
17	0.89**	0.83**	34	0.088**	0.91**

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (4) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.59-0.95) وتراوحت معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.43-0.91) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة عودة (2014).

الجدول (5)

قيم معاملات ارتباط فقرات الريادة الاستراتيجية مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	.086**	.083**	11	0.90**	.088**
2	.090**	.087**	12	.091**	0.90**
3	.093**	.091**	13	0.87**	0.87**
4	.095**	.091**	14	0.91**	0.91**
5	.092**	.092**	15	0.75**	0.71**
6	.094**	0.88**	16	0.89**	0.85**
7	0.74**	0.73**	17	0.94**	0.92**
8	.087**	.087**	18	0.83**	.081**
9	.088**	.082**	19	.088**	.086**
10	0.91**	0.91**	20	0.88**	0.86**

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (5) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.74-0.95) وتراوحت معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.71-0.92) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة (عودة، 2014).

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم احتساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة ويبين الجدول (6) قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول (6)

قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

الجزء	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
القيادة الرشيدة	التواضع	7	0.92
	الحكمة	7	0.96
	الموضوعية	6	0.91
	الابتكار	7	0.97
	المرونة	7	0.94
	القيادة الرشيدة ككل	34	0.98
الريادة الاستراتيجية	التفكير الريادي	6	0.96
	القيادة الريادية	7	0.95
	الثقافة الريادية	7	0.95
	الريادة الاستراتيجية ككل	20	0.98

يبين الجدول (6) معاملات ثبات كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل، حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات (0.91-0.97) لمحور القيادة الرشيدة وبلغ معامل الثبات الكلي (0.98)، أما معاملات ثبات كرونباخ ألفا فقد تراوحت بين (0.95-0.96) لمجالات الريادة الاستراتيجية وبلغ معامل الثبات الكلي (0.98).

إجراءات الدراسة

- 1.مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات الصلة بالموضوع.
- 2.تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، وعرضها على المحكمين والمختصين للتأكد من صدقها، وتعديل الفقرات التي احتوت أخطاء إملائية أو تطلبت إعادة صياغة، في ضوء نتائج التحكيم.
- 3.مخاطبة وزارة التربية والتعليم من قبل إدارة الجامعة بهدف تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة حيث قامت الوزارة بدورها بمخاطبة مديرية التعليم الخاص والتي بدورها خاطبت المدارس والخاصة التابعة لها في لواء ماركا والملاحق (4)، و(5)، تبين كتب تسهيل المهمة.
- 4.إجراء عملية الثبات فيما بعد بطريقة كرونباخ ألفا.
5. تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة.
- 6.تفريغ استجابات عينة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS).
7. تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

المعالجة الإحصائية

- استخراج معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق بناء الأداة.
- استخراج معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) لإيجاد ثبات أداة الدراسة.
- استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثاني.
- استخراج نتائج معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

العنوان:	القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية
المؤلف الرئيسي:	القزعة، رسل أحمد محمد
مؤلفين آخرين:	الغول، كاظم عادل أحمد(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2023
موقع:	عمان
الصفحات:	1 - 114
رقم MD:	1422925
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة الشرق الأوسط
الكلية:	كلية الآداب والعلوم التربوية
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	القيادة التربوية، القيادة الرشيقة، الريادة الاستراتيجية، المدارس الخاصة، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1422925

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

إسلوب APA

القزعة، رسل أحمد محمد، و الغول، كاظم عادل أحمد. (2023). القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://1422925/Record/com.mandumah.search/>

إسلوب MLA

القزعة، رسل أحمد محمد، و كاظم عادل أحمد الغول. "القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية" رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2023. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1422925>

الملحقات

الملحق (1)

الاستبانة بصورتها الأولية (للتحكيم)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور / الدكتورة..... المحترم/المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الباحثة دراسة بعنوان القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية جامعة الشرق الاوسط. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد أداة (الاستبانة) لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. علماً بأن الإستجابة على كل الفقرات ستكون وفقاً لسلم ليكرت الخماسي:

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
5	4	3	2	1

ولأنكم من أصحاب الخبرة والاختصاص، ومن المهتمين في هذا المجال يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الأداة في صورتها الأولية، راجيةً منكم التكرم بقراءة فقراتها وتحكيمها من حيث:

- 1- درجة انتماء الفقرات لموضوع ومجالات الدراسة.
- 2- وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية.
- 3- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً.
- 4- أية ملاحظات أو اقتراحات أخرى ترونها مناسبة.

مقدرة وشاكراً لكم حسن تعاونكم في خدمة البحث العلمي، وتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

الباحثة: رسل أحمد محمد القرعة
التخصص: الإدارة والقيادة التربوية / جامعة الشرق الاوسط.

بيانات المحكم:

اسم المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية يرجى التفضل بتعبئة المعلومات العامة المذكورة أدناه والتي

تتطبق عليك بوضع (√) داخل الأقواس.

1. الجنس: ذكر () ، أنثى () .

2. المؤهل العلمي: بكالوريوس () ، دراسات عليا () .

3. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات () ، من 5 إلى أقل من 10 سنوات () ، 10 سنوات فأكثر () .

الجزء الثاني: محور القيادة الرشيدة

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		متنمية	غير متنمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
المجال الأول: التواصل								
1.	يتعامل مدير المدرسة بأسلوب جيد مع الموظفين دون النظر لمستوى أدائهم.							
2.	يشاور مدير المدرسة الموظفين في القرارات التي تتعلق بأعمالهم.							
3.	يمكن مقابلة مدير المدرسة بدون تردد وفي أي وقت.							
4.	يشارك مدير المدرسة بالمناسبات الاجتماعية الخاصة بالموظفين.							
5.	يتفاعل مدير المدرسة مع اقتراحات وآراء الموظفين.							
6.	يراعي مدير المدرسة الزمان المناسب في توصيل توجيهاته للموظفين.							
7.	يوظف مدير المدرسة صلاحياته الإدارية لتحقيق مستويات انجاز أفضل للموظفين.							
8.	يستمتع مدير المدرسة بشكل جيد لمشاكل الموظفين.							
9.	يقدم مدير المدرسة المساعدة والعون للموظفين.							
10.	يتقبل مدير المدرسة الانتقادات البناءة من قبل الموظفين.							

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
المجال الثاني: الحكمة								
1.	يمتلك مدير المدرسة رؤية واضحة لاحتياجات الموظفين.							
12.	يمتلك مدير المدرسة الخبرة والكفاءة الكافية لاتخاذ القرارات.							
13.	يتعامل مدير المدرسة مع تحديات العمل بطريقة عقلانية.							
14.	يمتلك مدير المدرسة المرونة في التعامل وفقاً لطبيعة الظروف والمواقف.							
15.	يضبط مدير المدرسة نفسه ويسيطر على انفعالاته.							
16.	يمتلك مدير المدرسة الخطط البديلة سريعة التنفيذ لمواجهة المشكلات.							
17.	لدى مدير المدرسة القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.							
18.	يتأني مدير المدرسة في التفكير لمعالجة المشكلات.							
19.	يتجنب مدير المدرسة الأحكام السريعة.							
20.	يخفي مدير المدرسة ردود الأفعال السلبية عند التعامل مع المشكلات.							
المجال الثالث: الموضوعية								
21.	لدى مدير المدرسة القدرة على تقييم نقاط القوة والضعف بشكل واقعي.							
22.	يُفصل مدير المدرسة القضايا الشخصية عن قضايا العمل بشكل واضح.							
23.	يُفرق مدير المدرسة بين الموظف الملتزم وغير الملتزم عند التقييم النهائي.							
24.	يُقدم مدير المدرسة تغذية راجعة بناءة لمهام وواجبات الموظفين.							
25.	يلتزم مدير المدرسة بمعايير محددة وواضحة عند تقييم الموظفين.							
26.	يحاسب مدير المدرسة الموظفين وفق							

[illegible]

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
41.	يُفَوِّض مدير المدرسة عددًا من الصلاحيات للموظفين.							
42.	يعمل مدير المدرسة على تبسيط الإجراءات الإدارية.							
43.	يتبنى مدير المدرسة تغييرات إيجابية فيما تستدعيه مصلحة العمل.							
44.	يستفيد مدير المدرسة من ملاحظات وآراء الموظفين.							
45.	يتراجع مدير المدرسة عن موقفه عندما يقتنع بعدم صحته.							
46.	يمنح مدير المدرسة الموظفين مساحة من الحرية لتطوير أدائهم.							
47.	يتمتع مدير المدرسة باستجابات سريعة في التحديات المفاجئة.							
48.	يتكيف مدير المدرسة مع طبيعة المواقف المختلفة في العمل.							
49.	يعمل مدير المدرسة بعقل منفتح أمام الأفكار والاتجاهات الحديثة في مجال العمل.							

محور الريادة الاستراتيجية

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
المجال الأول: التفكير الريادي								
1.	يوجد للمدرسة رؤية ورسالة معلنة.							
2.	يوجد في المدرسة خطط للتعامل مع متغيرات العصر التربوية.							
3.	لدى كادر المدرسة المقدرة على توليد الأفكار والمقترحات الابداعية.							
4.	تُستخدم في المدرسة التقنيات التكنولوجية الحديثة لتحقيق الميزة التنافسية.							
5.	تُطبق في المدرسة أفكار غير عادية وغير مألوفة.							
6.	تسعى المدرسة إلى تحويل المشكلات إلى فرص استثنائية يمكن الاستفادة منها.							
7.	تبحث المدرسة عن الفرص الجديدة لتغيير الوضع الراهن إلى الأفضل.							
8.	تحرص المدرسة على اكتساب المعرفة.							
9.	يوجد في المدرسة أفكار مبتكرة ويتم تطبيقها.							
10.	تُجري المدرسة تحسينات مستمرة ولا ترضخ للروتين.							
المجال الثاني: القيادة الريادية								
11.	يشارك الموظفون في عملية صنع القرار.							
12.	توفر المدرسة المعلومات للموظفين لتسهيل أعمالهم.							
13.	يوجد في المدرسة الخطط البديلة للتعامل مع المتغيرات المستقبلية.							
14.	تعمل الإدارة والموظفون بروح الفريق لتنفيذ رؤية المدرسة.							
15.	يوجد في المدرسة الخبرات الكافية للتعامل مع المستجدات في الميدان التربوي.							
16.	تحرص المدرسة على تعزيز روح المبادرة بين							

الرقم	الفقرة	مدى انتماء الفقرة		مدى وضوح الفقرة		سلامة الصياغة اللغوية		التعديلات والاقتراحات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	سليمة	غير سليمة	
	الموظفين.							
17.	يوجد في المدرسة دورات تدريبية لتنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الموظفين.							
18.	تسود في المدرسة ثقافة الاحترام وتقبل الرأي الآخر.							
19.	تحرص المدرسة على صناعة الصف الثاني من القادة.							
المجال الثالث: الثقافة الريادية								
20.	يوجد في المدرسة بيئة تعليمية متميزة.							
21.	تتبنى المدرسة ثقافة الانفتاح لتحقيق كل ما هو جديد في الميدان التربوي.							
22.	تُعزز المدرسة ثقافة الاعتراف بالخطأ لعدم تكراره مستقبلاً.							
23.	يسود في المدرسة مفهوم الصراع الإيجابي بين الموظفين.							
24.	لدى المدرسة علاقات وثيقة مع المجتمع المحلي.							
25.	يمارس الموظفون في المدرسة حرية التصرف لتحقيق الأهداف المحددة.							
26.	تستطيع المدرسة تلبية احتياجات ورغبات الطلبة.							
27.	تسعى المدرسة إلى تبادل الخبرات المحلية والدولية.							
28.	تشجع المدرسة الموظفين على اجراء البحوث والدراسات في المجالات التربوية.							
29.	تحرص المدرسة على غرس مفهوم الرقابة الذاتية لدى الموظفين.							

الملحق (2)

أسماء السادة محكمي الدراسة

الرقم	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الجامعة
1.	أ.د. علي حسين حورية	أستاذ دكتور	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الشرق الأوسط
2.	أ.د. عدنان عبد السلام العضايلة	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
3.	أ.د. يسرى يوسف العلي	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
4.	أ.د. علي عبد الكريم الكساب	أستاذ دكتور	مناهج وأساليب تدريس	كلية العلوم التربوية والآداب/ الأونروا
5.	د. حابس سعد الزبون	أستاذ مشارك	قياس وتقويم	جامعة الحسين بن طلال
6.	د. محمد نوفل	أستاذ مشارك	علم النفس التربوي	كلية العلوم التربوية والآداب/ الأونروا
7.	د. عمر علي الرفايعة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
8.	د. عثمان تامر منصور	أستاذ مشارك	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
9.	د. عمر عبد الله الحاج عيد	أستاذ مشارك	لغويات انجليزي	كلية العلوم التربوية والآداب/ الأونروا
10.	د. خولة حسن عليوه	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
11.	د. علي عودة الطراونة	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
12.	د. حنان طه سلامة	أستاذ مساعد	قياس وتقويم	كلية العلوم التربوية والآداب/ الأونروا
13.	د. ضيف الله عودة	أستاذ مساعد	أصول التربية	كلية العلوم التربوية والآداب/ الأونروا
14.	د. جمال جميل الطوايعة	أستاذ مساعد	مناهج وطرق التدريس	كلية العلوم التربوية والآداب/ الأونروا
15.	د. محمود روجي رباح	أستاذ مساعد	تربية خاصة	مدير مدرسة

الملحق (3)

الاستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية

جامعة الشرق الأوسط

كلية الآداب والعلوم التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

الزميل/ الزميلة.... المحترم/ المحترمة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية. وتحقيقاً لهدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من ثلاثة أقسام، القسم الأول خاص في المتغيرات الديموغرافية، والقسم الثاني خاص في القيادة الرشيقة، والقسم الثالث خاص في الريادة الاستراتيجية. وصممت الأداة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة). أرجو التكرم بقراءة الفقرات والإجابة عليها بصورة موضوعية، علماً بأن المعلومات بهدف البحث العلمي فقط، وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

الباحثة: رسل القرعة

القسم الأول: المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

- الجنس: ذكر () ، أنثى () .
- المؤهل العلمي: بكالوريوس () ، دراسات عليا () .
- 3 سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات () ، من 5- إلى أقل من 10 سنوات () ، 10 سنوات فأكثر ()

الجزء الثاني: محور القيادة الرشيدة

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: التواصل / يقوم مدير المدرسة ب:						
1.	التعامل بأسلوب جيد مع الموظفين دون النظر لمستوى أدائهم.					
2.	مشاركة الموظفين في القرارات التي تتعلق بأعمالهم.					
3.	مقابلة الموظفين في أي وقت.					
4.	مشاركة الموظفين المناسبات الاجتماعية الخاصة بهم.					
5.	تقبل اقتراحات الموظفين وآرائهم.					
6.	مراعاة الوقت المناسب في توصيل توجيهاته للموظفين.					
7.	الاستماع بشكل جيد لمشكلات الموظفين.					
المجال الثاني: الحكمة / لدى مدير المدرسة:						
8.	رؤية واضحة لاحتياجات الموظفين.					
9.	الخبرة والكفاءة الكافية لاتخاذ القرارات.					
10.	القدرة على التعامل مع تحديات العمل بطريقة عقلانية.					
11.	القدرة على ضبط انفعالاته في المواقف المختلفة.					
12.	الخطط البديلة سريعة التنفيذ لمواجهة المشكلات.					
13.	القدرة على تجنب إطلاق الأحكام السريعة.					
14.	القدرة على تجنب ردود الأفعال السلبية عند التعامل مع المشكلات.					
المجال الثالث: الموضوعية / يقوم مدير المدرسة ب:						
15.	تقييم نقاط القوة والضعف للموظفين بشكل واقعي.					
16.	تمييز الموظف الملتزم من الموظف غير الملتزم في الأداء المهني.					
17.	تقديم تغذية راجعة بناءة لمهام وواجبات الموظفين.					

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
18.	الالتزام بمعايير محددة وواضحة عند تقييم الموظفين.					
19.	التعامل مع الموظفين وفق التشريعات والصلاحيات الممنوحة له.					
20.	تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.					
المجال الرابع: الابتكار/ يقوم مدير المدرسة ب:						
21.	استخدام التكنولوجيا الحديثة لإنجاز العمل.					
22.	متابعة المستجدات التربوية في مجال عمله.					
23.	تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل.					
24.	تحفيز الموظفين على طرح الأفكار الجديدة.					
25.	توفير بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار.					
26.	توفير المعلومات الحديثة لتحقيق الميزة التنافسية للمدرسة.					
27.	وضع حلولاً مبتكرة للمشكلات المتوقعة.					
المجال الخامس: المرونة / يقوم مدير المدرسة ب:						
28.	تفويض بعض صلاحياته للموظفين.					
29.	تبسيط الإجراءات الإدارية.					
30.	تبني تغييرات إيجابية فيما تستدعيه مصلحة العمل.					
31.	إعادة النظر بموقفه عندما يقتنع بعدم صحته.					
32.	منح الموظفين مساحة من الحرية لتطوير أدائهم.					
33.	إظهار استجابات سريعة مع التحديات المفاجئة.					
34.	التكيف مع طبيعة المواقف المختلفة في العمل.					

الجزء الثالث: محور الريادة الاستراتيجية

رقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: التفكير الريادي / يقوم مدير المدرسة بـ:						
1.	وضع رؤية ورسالة المدرسة المستقبلية.					
2.	التفكير بعقلانية وحكمة.					
3.	توليد الأفكار والمقترحات الابداعية في عمله.					
4.	التخطيط الإستراتيجي لإحداث التحسين المستمر.					
5.	تحويل التحديات إلى فرص استثنائية يمكن الاستفادة منها.					
6.	تقديم الأفكار الجديدة لتغيير الوضع الراهن إلى الأفضل.					
المجال الثاني: القيادة الريادية/ يقوم مدير المدرسة بـ:						
7.	مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار.					
8.	التحسين المستمر في مستوى الخدمات المدرسية المقدمة.					
9.	توفير دورات تدريبية لتنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الموظفين.					
10.	تعزيز روح المبادرة بين الموظفين.					
11.	العمل بروح الفريق لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة.					
12.	ترسيخ ثقافة تقبل الرأي الآخر بين الموظفين.					
13.	صناعة الصف الثاني من القادة.					
المجال الثالث: الثقافة الريادية / يقوم مدير المدرسة بـ:						
14.	تشجيع الموظفين على تبادل المعرفة.					
15.	منح الموظفين الحرية لتحقيق الأهداف المحددة.					
16.	كسر النمطية في انجاز الأعمال المدرسية.					
17.	الحرص على الاستفادة من الخبرات المحلية والدولية.					
18.	تشجيع الموظفين على اجراء البحوث والدراسات في المجالات التربوية					
19.	تعزيز مفهوم الرقابة الذاتية لدى الموظفين.					
20.	تعزيز مفهوم الصراع الإيجابي بين الموظفين.					

الملحق (4)

كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم

جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
Office of the President

الرقم: در/خ/1376
التاريخ: 2023/03/06

معالي الأستاذ الدكتور عزمي محمود محافظة الأكرم
وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،

فتهدىكم جامعة الشرق الأوسط أطيب وأصدق الأمنيات، وحيث إن المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، وبهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يسهم في تأدية الجامعة التزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتنميته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة رسل أحمد محمد القرعة ورقمها الجامعي (402110048) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية/ كلية الآداب والعلوم التربوية؛ والتي تتولى القيام بتوزيع استبانات في المدارس الخاصة لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان "القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الإستراتيجية"، علماً أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تستخدم (إلا لأغراض البحث العلمي).

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيسة الجامعة

أ.د. سلام خالد المحادين



www.meu.edu.jo

Tel. (+9626) 4790222 Fax: (+9626) 4129613 P.O.Box: 383 Amman 11831 Jordan e-mail: dir-presdepart@meu.edu.jo

الملحق (5)

كتاب تسهيل المهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مدير إدارة التعليم الخاص



الرقم: ١٤٦٣٩١١٠/٣
التاريخ: ٢٤ شعبان ١٤٤٤
الموافق: ٢٠٢٣/٠٣/٢٢

السيدة مديرة إدارة التعليم الخاص

الموضوع:

(البحث التربوي)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة رسل أحمد محمد القزعة تقوم بإجراء دراسة بعنوان " القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الإستراتيجية "، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي المدارس التابعة لمديريتك.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة، وألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير التربية والتعليم

مدير مديرية إحصاءات والتخطيط لأكرابي/بالوك



نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف 10/3
المرفقات: (6) صفحة

الملحقة الأخرى: الهاشمية

الملحق (6)

كتاب تسهيل المهمة من إدارة التعليم الخاص إلى مديري المدارس الخاصة



الرقم: ٣١٣٣-١١/١١٠٠٠
التاريخ: ٢٧ شعبان ١٤٤٤
الموافق: ٢٠٢٣/٠٣/٢٠

مديري المدارس الخاصة ومديراتها

الموضوع : تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة (رسل احمد محمد القزعة) تقوم بإجراء دراسة بعنوان " القيادة الرشيدة لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالريادة الاستراتيجية" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص (الإدارة والقيادة التربوية) من جامعة الشرق الأوسط ، وستقوم بتطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي مدارسكم.

راجياً تسهيل مهمتها ومطابقة الأداة المطبقة مع الأداة المرفقة، شريطة مراعاة الاشتراطات الصحية وألا تستخدم البيانات والمعلومات إلا لأغراض البحث العلمي.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

رنا عبيدات

نسخة / مدير الخدمات التعليمية
نسخة / رئيس قسم الارشاد بالوكالة
نسخة / الملف العام
المرفقات : أداة الدراسة (٦ صفحات)

مدير
الخدمات التعليمية بالوكالة

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: 962 6 5607181 فاكس: 962 6 5666019 ص.ب: 1646 عمان 11118 الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo