

**مدى توفر خصائص الريادة لدى القادة التربويين مدير التربية والتعليم
ومدير الشؤون التعليمية والفنية ومدير الشؤون المالية والإدارية ورئيس
قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم
التابعة لإقليم الوسط في الأردن**

إعداد

ختام حمد عودة السواريس

ماجستير في مناهج وأساليب تدريس العلوم

رئيس قسم إدارة أداء الإسهاد التربوي - وزارة التربية والتعليم - الأردن

قبول النشر: ٢٠١٩/٥/١٥

استلام البحث: ٢٠١٩/٤/١٩

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى توافر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن، وقد طوّرت الباحثة أداة الدراسة المكونة من (٤٠) فقرة، وتمّ اختبار صدقها وثباتها، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (٦٤) من القادة التربويين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإبعاد خصائص الريادة، كما تمّ استخدام اختبار (T) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: توفر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن بدرجة كبيرة؛ فقد بلغ المتوسط الحسابي حسب الدرجة الكلية لمقياس الأبعاد الثمانية ككل (٣٥٠,٥٨). عدم وجود فروق دالة إحصائية على توفر خصائص الريادة لدى القادة التربويين تُعزى لكلّ من: الجنس، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة بالمسمى الحالي، والمؤهل العلمي. وجود فروق دالة إحصائية على توفر خصائص الريادة لدى القادة التربويين تُعزى إلى الالتحاق ببرامج الريادة، ولصالح الفئة التي التحقت ببرامج

الرّيادة. وخرجت الدّراسة بضرورة الاهتمام بإقرار البرامج التدريبية التي تتّمي الخصائص الرّياديّة لدى القادة التّربويين وفق احتياجاتهم.
الكلمات المفتاحيّة : الرّيادة، الرّياديّ، القائد الرّياديّ، الخصائص الرّياديّة.

Abstract :

This study aims at exploring the extent of availability of the pioneership characteristics among the educational leaders: The Director of Education, The Director of the Technical and Educational Affairs, The Director of the Financial and Administrative Affairs and The Head of Educational Training, Rehabilitation and Supervision Department in the directorates of education in the middle region of Jordan. The researcher developed the instrument of the study which was consisted of 40 items; the validity and the reliability of the study were examined. The sample of the study was out of 64 participants. The researcher used the Descriptive Analytical Method; the means and the standard deviations were calculated for the dimensions of the pioneership characteristics. The researcher used T test and ANOVA to analyze the results of the study. The findings of the study were as follows:A high level of the availability of the pioneership characteristics among the educational leaders: The Director of Education, The Director of the Technical and Educational Affairs, The Director of the Financial and Administrative Affairs and the Head of Educational Training, Rehabilitation and Supervision Department in the directorates of education in the middle region of Jordan; the mean of the total grade in the eight-dimensions measurement was 350.58. There were no statistically significant differences between the educational leaders due to gender, job title, number of service years in the current job title and the qualification. There were statistically significant differences between the participants due to attending pioneership programs; the differences were in favor of the participants who attended these programs. The study concluded that there should be more attention for adapting training programs which develop the pioneership characteristics among the educational leaders according to their needs.

المقدمة:

إنّ التغيرات العميقة والسريعة في مجالات المعرفة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتشغيل أثّرت بشكل عميق في أدوار منظومة التربية ووظائفها، إذ إنّ من المداخل الاستراتيجية للاستثمار المبدع في العنصر البشري، هو إعداده لمجابهة تحديات الحياة ومصاعبها، وتمكينه من المشاركة الفاعلة في التنمية والاستفادة من عوائدها ونتائجها، ولذلك فإنّ توافر خصائص الزيادة لدى القادة يعدّ مدخلاً لتعزيز السلوك الريادي، ومحاولة إقرارها متطلباً ومتجهاً لترسيخ نهج الإبداع واستثمار الطاقات وزيادة فاعلية الأداء الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي، وبالتالي ينقل المؤسسة إلى سلم الزيادة.

لا بدّ أن يتوفر في المؤسسة الريادية قائد ريادي، ولن يكون هناك إبداع من دونه، فالريادي هو ذلك الشخص الذي يبني ويبتكر الأشياء ذات القيمة الكبيرة، ويستمرّ في استثمار الفرص المتعلقة بالموارد، ويلتزم بالرؤيا، وكذلك أخذ عنصر المخاطرة (سكارنة، ٢٠٠٨م).

إنّ القيادة الريادية هي تنظيم مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك باستخدام السلوك الريادي؛ وذلك من خلال تحسين المخاطر، والابتكار للاستفادة من الفرص المتاحة، وتحمل المسؤولية الشخصية وإدارة التغيير داخل البيئة الديناميكية لصالح المؤسسة، إذ يساعد القادة الرياديون موظفيهم على العمل وفقاً لرؤيتهم الخاصة بالمؤسسة. وينفذ القائد الريادي الأعمال من خلال الإلهام، كما ينظم العلاقات لتحقيق الأهداف المشتركة (الصباغ وآخرون، ٢٠٠٨).

كما يقوم القائد الريادي بشكل استباقيّ بتحديد الفرص المتاحة لتحقيق النفع عبر الإبداع والابتكار وفهم السوق، ثمّ يتحمل مسؤولية توفير ما يحتاجه العملاء من خلال الإدارة الفعالة للمخاطر في سبيل تحسين النتائج التي تعود على كل من المؤسسة والعميل ومتلقي الخدمة (بكار، ٢٠١٨).

تناول العديد من الكتاب والباحثين موضوع الريادة، ولاسيما الاقتصاديون والإداريون وعلماء النفس وغيرهم، وتعدّدت التعريفات لمصطلح الريادة وإن اتفق الجميع على أنّ الرواد هم أشخاص عاديون، وأشهر تعريف للريادة هو تعريف الاقتصادي النمساوي شمبتر (Schumpeter) (Berthold et al., 2008)، حيث عرّف ريادة الأعمال بأنها "عملية ابتكار طرق وأساليب جديدة وتطويرها لاستغلال الفرص الجارية" والرواد هم "أشخاص لديهم القدرة على تحويل فكرة جيدة إلى ابتكار جديد أو استخدام فكرة موجودة بطريقة مبتكرة" (Schumpeter, 1947) وبالتالي فوجود قوى الريادة "التدمير الخلاق" في الأسواق والصناعات المختلفة تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة، وهناك تعريفات أخرى مشهورة للريادة؛ ففي تعريف كانتيلون (Cantillon) تتمثل في القدرة على تحمل المخاطرة، بينما كيرز نير

(Kirzner) ركز في تعريفه على مدى يقظة الريادي وقدرته على ملاحظة ما لا يستطيع الآخرون ملاحظته ويستطيع تحقيق أرباح من خلال تلك القدرة، أما ساي (Say) فاقترح بأن الريادة هي القدرة على التصرف تحت تأثير الخطر (Berthold et al., 2008)، أما دافت (Daft) فعرفها بأنها "بدء عمل تجاري وتنظيم المواد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به" والريادي هو الشخص الذي ينهك في الريادة وينشغل بها من خلال إدراكه لفكرة توفير منتج أو خدمة في الأعمال وحملها إلى التطبيق الفعلي (Daft, 2010)، وعرف (النجار والعلبي، ٢٠٠٦) الريادة بأنها "إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص كل ما يلزمه من وقت وجهد ومال، وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة".

أما مبارك (٢٠٠٩) فقد أشار إلى أن الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها، والمخاطرة والتعامل مع الظروف غير الواضحة، والاستعداد لتقبل الفشل، والحاجة إلى الإنجاز الذي يقود إلى النمو والثروة، وتبني القيم الجديدة؛ مثل إضافة خدمات أو تحسينات جديدة أو مزايا أخرى.

كما وردت عند (الغالب، وإدريس، ٢٠١٥) بأنها مجموعة من الخصائص المتعلقة ببدء الأعمال، والتخطيط لها، وتنظيمها، وتحمل المخاطر والإبداع فيها. ويشير همشري (٢٠١٣) إلى أن الريادة تعني الإرادة الحرة الحازمة القادرة على تحويل الأفكار إلى مشروعات تصنع واقعاً جديداً في البناء والتنمية، يقدر على مواجهة التحديات وتجاوزها، والوقوف صفاً في التصدي لها، وتجنب مخاطرها، والتمكن من صناعة الأحداث، وفرض الرأي والرؤية في كيفية حل مشاكلها وإدارة أزماتها انطلاقاً مما يحقق مصالحها قبل مصالح الآخرين، وجعل الآخر يحترم ما يصدر عنك من أقوال وأفعال. إذ إنها ليست أسلوب قيادة مثلما هي تركيز جهود القيادة والموظفين على أفعال معينة، إما لرفع فعالية تقديم الخدمة حالياً إلى الحد الأقصى أو إلى تحسينها في المستقبل.

أما بالنسبة للشخص الريادي، فهناك من يراه على أنه "الشخص المبادر، الذي يقبل النجاح والفشل، ويتحمل المخاطر، ولديه القدرة على إدارة الموارد والعاملين والأصول ليجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم من خلالها شيئاً مبدعاً وجديداً (السكرانة، ٢٠٠٨). وكذلك اعتبر (الشيخ وآخرون، ٢٠٠٩) الريادي أنه "المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يكتشف الفرص، ولديه روح المخاطرة، والرؤية الواضحة، والقدرة على التخطيط، والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو".

ومن خلال التعريفات السابقة للريادة والشخص الريادي يلاحظ أنها جميعها تركز على الإبداع والابتكار لشيء جديد له قيمة، على يد شخص مثابر ومتفائل، لديه أفكار

إبداعية، وطاقة عالية من العمل والمثابرة والالتزام، وتحمل ضغوط العمل. إلا أن توفر الفكرة والسمات الشخصية والسلوكية للشخص الريادي ليست كافية للبدء بالعمل الريادي، أو إدارة المؤسسات بطريقة ريادية، فلا بد من توفر مجموعة من العوامل المساعدة كمتطلبات للعمل الريادي ومقومات له، وهنا يبرز دور المؤسسات المختلفة، التي لا بد أن تسهم في دعم فئة الرياديين؛ من خلال استهدافهم وتحفيزهم بالترقيات والجوائز والتكريم ونشر قصص النجاح... الخ.

كما أن الريادي بحاجة إلى دورات تدريبية متنوعة تساعد في بناء شخصيته ومهاراته وقدراته، في مجال اللغات والتواصل مع الآخرين والتنمية البشرية وفنون الإعلان والترويج وإدارة المنظمات الخ، وحتى تتجح هذه الدورات لا بد أن تنبثق من الاحتياجات التدريبية للمستهدفين، وتراعي عند تنفيذها ظروف المتدرب والبيئة التدريبية بأكملها، لتنتهي بعملية تقييم للتدريب. ومن جهة أخرى، فإن العمل الريادي بحاجة إلى مناخ يشجع على الاستثمار ويدعمه من خلال هيكل تنظيمية سليمة، وبيئة قانونية مواتية، تحمي حقوق الملكية، وبراءات الاختراع، وتشجع على الاستثمار وبالأخص بالموارد البشرية.

ويمكن أن نصل إلى خلاصة مفادها أن الريادي هو الشخص الذي يملك مهارة البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية في بناء الهيكل التنظيمي أو إدارة المؤسسة.

أما الخصائص الريادية فهي القدرات والسمات الشخصية والسلوكية والمهارات الإدارية التي يمتلكها الريادي ويحتاجها لإدارة عمله بنجاح. وسيتم قياس هذه الخصائص من خلال الأبعاد الآتية: (التحكم الذاتي، الحاجة إلى الإنجاز، تحمل المخاطر، الثقة بالنفس، التواصل مع الآخرين، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، التخطيط، مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام).

وقد اختلف الباحثون في تحديد خصائص الريادة، وإن تمحور معظمها في القدرة على المخاطرة، والرغبة بالنجاح، والثقة بالنفس، والتفاؤل، والاستعداد للعمل التطوعي لساعات طويلة، واتباع المنهج المنظم (النجار والعلي، ٢٠٠٦) ولقد أشار دافت (Daft, 2010) إلى أن السمات الشخصية للريادي تتجاوز أربعين سمة؛ أبرزها ما يأتي (العمرى، و ناصر، ٢٠١١):

أ. التحكم الداخلي: وهو القدرة على التحكم بالعوامل الخارجية وضبطها لتلائم أهدافه.

ب. مستوى مرتفع من الطاقة: القدرة على العمل لساعات طويلة، وتحمل الجهد الشاق والمضني.

ج. الحاجة إلى الإنجاز: الدافعية لإشباع الرغبة في الانجاز بدرجات عالية؛ حيث يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله المتمس بالتحدي والأهداف الصعبة.

- د. تحمّل الغموض: لا يتأثر بالفوضى وعدم التأكد، وهذه السمة مهمة؛ لأن الظروف الغامضة وغير المتأكدة ميزة الأعمال الريادية.
- هـ. الوعي بمرور الوقت: الرغبة في إنجاز الأعمال اليوم وكأنّ الغد لن يأتي، فهو يستغلّ الوقت بشكل جيد.
- و. الثقة بالنفس: هذه السمة تساعد الرياديّ على كسب المزيد من الزبائن، والتعامل مع التفاصيل الفنية، واستمرارية العمل.
- ز. الاستقلالية بالعمل.
- ح. المجازفة المحسوبة وبخيارات معقولة.
- ط. القدرة على تحديد الفرص الخلاقة.

وفي هذا إشارة إلى أنّ الحديث عن خصائص الشخص الرياديّ يعني الحديث عن مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها الشخص حتى يصبح رياديًا، بعضها موروث لديه وبعضها مكتسب بالتعلم والتدريب. وبوجه عام يلجأ الباحثون في مجال الريادة إلى ربط الأعمال الريادية بالإبداع والمخاطرة، والقدرة على حسن استثمار التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها، وبعد مطالعة مجموعة من الأدبيات ذات العلاقة، يمكن الحديث عن الصفات التي أجمع عليها معظم خبراء الريادة في ما يأتي: الرغبة في تحمل المخاطرة، والاستعداد للعمل لساعات طويلة، وتحمل الضغوط، والوعي بمرور الوقت، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز، والرغبة في النجاح، وامتلاك مهارات إدارية (تخطيط، تنظيم، رقابة، قيادة)، ومهارات اتصال وتواصل مع الآخرين، والتحكّم الذاتي، والبحث عن المعلومات اللازمة للعمل، والعمل على تحليلها، والمبادرة، والانتباه للفرص واقتناصها، والقدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم، والتعلم من الأخطاء والتجارب، والتعامل مع الفشل، وإدارة الأعمال التقنيّة، وقدرات تكنولوجية (السكارنة، ٢٠٠٨) و(حامد وإرشيد، ٢٠٠٧) و(النجار والعلي، ٢٠٠٦) و(Ahmad، ٢٠١٠) و(Ismail، ٢٠٠٩).

يلاحظ ممّا سبق أنّه من الصعب تحديد قائمة بخصائص الرياديّ يمكن تعميمها على كافة الرياديين، ولربما يستحدث علماء لاحقون مجموعة أخرى من الصفات الشخصية أو السلوكية للشخصية الريادية، إلا أنه ولغايات هذا الدراسة سيتمّ قياس مستوى توفّر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربويّ في مديريّات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط بالاستناد إلى الخصائص الآتية:

١. التحكّم الذاتي: الشخص الرياديّ يتغلب على العوامل البيئية المحيطة به، ولا يسمح لها بالسيطرة عليه، فهو لا يؤمن بالحظّ كأساس لنجاحه في الحياة، بل

- يعتمد على قدراته ومعارفه، ولا يستسلم للفشل أبداً؛ لذلك تراه يعمل بجدّ واجتهاد وصولاً إلى أهدافه.
٢. الحاجة إلى الإنجاز: الريادي لديه الدافعية للإنجاز وحبّ التميّز، فهو دائماً يرغب بزيادة مسؤولياته، وتطوير مهاراته، ويحلّ المشكلات التي يواجهها، كما أنه متميز عن باقي زملائه.
٣. تحمّل المخاطر: يتسم الريادي بقدرته على تحمّل المخاطر، والعمل في ظلّ حالات عدم التأكد، والتّضحية بموارده الماليّة ووقته وجهده مقابل وصوله للهدف، فهو لا ينظر للماضي ويهتمّ بالمستقبل.
٤. الثقة بالنفس: الريادي واثق بنفسه وبقدراته وتفكيره، ممّا يساعده على كسب الآخرين، فهو يمتلك القدرة على إدارة الفريق وقيادته، ويشكّل مرجعيّة للآخرين الذين يشاورونه في حلّ المشاكل، حتى في حلّ مشاكلهم الشخصيّة، كونهم يتقنون به وبأفكاره.
٥. التّواصل مع الآخرين: الريادي هو إنسان متفائل يحبّ التّواصل مع الآخرين، لديه طاقة إيجابيّة يستثمرها في علاقاته مع المحيطين، ويفضّل دائماً أن يسمع ويحلّل ثم يعطي رأيه.
٦. الاستقلاليّة: الإنسان الريادي إنسان مستقلّ، يحب أن يكون رئيساً لا مرؤوساً، يتخذ قراراته بنفسه بعيداً عن تأثيرات المحيطين، ويبحث دائماً عن مصدر للتشغيل الذاتي في محاولة لتحقيق الاستقلال الماليّ، وهو شخص يتحمّل مسؤولية قراراته بغضّ النظر عن النتائج.
٧. التّخطيط: فالريادي شخص لديه أهداف واضحة، وخطط للتشغيل، يعدّها حين اللزوم، ويسعى دائماً إلى الوصول لأهدافه بأقلّ التكاليف.
٨. مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام: فلهذه الرغبة في العمل لساعات طويلة، وتحمل ضغوطات العمل، فهو شخص يقوم بكل ما هو مطلوب منه، أو يزيد عليه.

الدراسات السابقة:

رجعت الباحثة إلى الدراسات السابقة التي تناولت الريادة وخصائص الريادة في البيئتين: العربية والاجنبية، وقد تشعبت هذه الدراسات إلى أثر الخصائص الريادية لدى الشركات والبنوك والمنظمات، وكذلك أثرها في متطلبات التخطيط الاستراتيجي والتوجهات المستقبلية، إضافة إلى توافرها لدى الإداريين على مستوى الجامعات، وتمّ الرجوع إلى الدراسات الآتية:

أجرى (فارس، ٢٠١٦) دراسة بعنوان "العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة"، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الخصائص الريادية بأبعادها (الثقة بالنفس، والمبادرة، وحبّ

الإنجاز، والاستقلالية، والإبداع، والمخاطرة) لدى الإدارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة، وذلك على المديرين في البنوك التجارية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد الاستبانة أداة لجمع المعلومات المطلوبة للدراسة، ووزعت على (١٦٤) مديراً، واشتملت عينة الدراسة على المديرين العاملين في البنوك التجارية بطريقة الحصر الشامل. وكان من أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية بين الخصائص الريادية والتخطيط الاستراتيجي، وكانت نسبة توفر الخصائص الريادية (٧٧,١٥%)، وأوصت الدراسة بضرورة تنمية السمات والخصائص الريادية عند المديرين العاملين في البنوك التجارية بمحافظة غزة؛ لما له من أثر في نجاح أو فشل الاستراتيجية التي يتخذونها.

وأشارت دراسة قام بها (شمس الدين و آخرون، ٢٠١٦) بعنوان: " تأثير الخصائص الريادية في متطلبات الريادة الاستراتيجية" دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة صلاح الدين/أربيل". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر الخصائص الريادية التي تتمثل في (الخصائص الشخصية، والخصائص السلوكية، والخصائص الإدارية) في متطلبات الريادة الاستراتيجية في عينة من كليات جامعة صلاح الدين بأربيل العراق، وتكون مجتمع الدراسة من بعض الكليات (تربية الأساس، والزراعة، والإدارة والاقتصاد) عينة لها، وعينة من القيادات الإدارية فيها. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي في اختبار فرضيات الدراسة، وصممت استبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (٧٠) استبانة على القيادات الإدارية في الكليات المبحوثة بمعدل استرداد (٩٤,٢٨ %) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أبرزها ما يأتي: وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الخصائص الريادية ومتطلبات الريادة الاستراتيجية، ووجود تأثير معنوي للخصائص الريادية على متطلبات الريادة الاستراتيجية.

وفي دراسة قام بها (البلعوي، ٢٠١٥) بعنوان " أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية بأبعادها (الحاجة للإنجاز، والحاجة للاستقلالية، والإيمان الذاتي، والمخاطرة، والإبداع) لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أدواته في جمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٧٨) مفردة بأسلوب الحصر الشامل.

ومن أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية وبين النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بغزة، ووجود علاقة تأثير بين ابعاد الخصائص الريادية (إلا في

بعد الاستقلالية) على النمو في هذه الشركات، وأن مستوى الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة هي من وجهة نظر الإدارة العليا (٨٢,٦%)، وأوصت الدراسة بضرورة تحفيز مديري الشركات على إتمام المهام المنوطة بهم من خلال وضع سياسات تحفيزية للمبدعين في العمل.

كما أجرى (المومني، ٢٠١٤) دراسة بعنوان: "أثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان- دراسة تطبيقية". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية في الأردن للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان. وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٧) جامعة من الجامعات الخاصة في مدينة عمان، أما عينة الدراسة فقد شملت الجامعات الخاصة في مدينة عمان، وعددها (٧) جامعات. أما وحدة المعاينة والتحليل فقد تكونت من القيادات الجامعية العليا في تلك الجامعات ممثلة في عمداء الكليات في هذه الجامعات، والبالغ عددهم (٦٢) عميداً. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث (المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة كأداة لجمع البيانات تم توزيعها على المبحوثين بنسبة استرداد (٩١,٩%) وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج؛ أبرزها (أن مستوى الخصائص الريادية لدى عمداء الكليات في الجامعات الخاصة الأردنية في عمان كان مرتفعاً، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية (الثقة بالنفس، والمبادرة، وحب الإنجاز، والاستقلالية، وتحمل المسؤولية، والإبداع، والمخاطرة) للعاملين في الجامعات الخاصة الأردنية في مدينة عمان في تحقيق التوجهات المستقبلية من وجهة نظر عمداء الكليات عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة للخصائص الريادية بأبعادها على تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الخاصة الأردنية في مدينة عمان عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$).

وأجرى (السلطاني، ٢٠١٣ م) دراسة بعنوان "التوجه الريادي في منظمات الأداء العالي: دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة" هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الخصائص التي تميز منظمات الأداء العالي (خصائص التصميم، وخصائص الاستراتيجية، وخصائص العملية، وخصائص التكنولوجيا، وخصائص القيادة، وخصائص الأفراد، وخصائص الثقافة، وخصائص التوجه الخارجي) في التوجه الريادي لتلك المنظمات والكشف عن مستوى ممارسة الجامعة لسلوك التوجه الريادي في ضوء الأبعاد (الإبداع، وتقبل المخاطرة، والاستباقية). واعتمدت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة جمع بيانات رئيسية. ومن أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية عالية ذات دلالة إحصائية بين خصائص منظمات الأداء العالي والتوجه

الرّياضيّ لكلّيّات الجامعة، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائيّة لخصائص منظمات الأداء العالي على التوجه الرّياضيّ لكلّيّات الجامعة . وأوصت الدراسة بالتأكيد على أهمية خصائص منظمات الأداء العالي، التي تميّزت بها الجامعة في تحقيق نتائج الأداء المتميّز.

في حين أشارت دراسة (النوفل وآخرون، ٢٠١١) بعنوان: "مدى توافر الخصائص الرّياضيّة لدى القادة الإداريين دراسة استطلاعية لإراء عينة من رؤوساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل". هدفت الدراسة إلى الكشف عن الخصائص الرّياضيّة لدى القادة الإداريين من خلال استطلاع آراء عينة من رؤوساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل. استخدم الباحثون فيها المنهج الوصفيّ التحليلي للوصول إلى النتائج، وتمثّلت عينة الدراسة بعدد من كليّات جامعة الموصل(كلية الإدارة والاقتصاد، وكلية التّربية، وكلية العلوم، وكلية الآداب، وكلية الزراعة، وكلية التّربية الرياضية، وكلية علوم الحاسبات)، وقد تمّ اختيار عينة عشوائية من رؤوساء الأقسام العلمية، بلغ عددهم (٤٠) فرداً من بين (٥٦) رئيس قسم، وقد عدت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة توافر مجموعة من الخصائص الرّياضيّة لدى المبحوثين، تمثّلت في (تحمل المخاطر، والرغبة في الاستقلاليّة، والثقة بالنفس، والتفاؤل، وغياب الرضا عن كلّ ما هو سائد لدى الآخرين، والاستعداد الطّوعيّ للعمل لساعات طويلة) بدرجة مرتفعة. كما ويوجد تفاوت نسبيّ في توافر تلك الخصائص؛ لوجود الفوارق بين المبحوثين في شتى النّواحي (الذهنيّة والعصليّة ...الخ)، كما وسجّلت خاصتا (تحمل المخاطر، والاستعداد الطّوعيّ للعمل لساعات طويلة) الأسبقيّة في توافر الخصائص الرّياضيّة لدى المبحوثين بنسبة (٩٢,٥ %) لكلّ خاصية.

وطبّق (AL-Damen,2015) دراسة بعنوان: "أثر خصائص الرّياضيّين على نجاح شركات الأعمال، دراسة تطبيقية على شركات توريد الأجهزة الطبية في الأردن" هدفت إلى الكشف عن أثر الخصائص الرّياضيّة، المتمثلة في الأبعاد الآتية: (الحاجة إلى الإنجاز، والثقة بالنفس، والمبادرة، والاستقلاليّة، وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطرة، والخبرة) لدى مالكي ومديري الشّركات الصّغيرة لتوريد الأجهزة الطّبيّة في العاصمة الأردنيّة عمّان على النجاح الاقتصاديّ.

استخدم الباحث المنهج الوصفيّ التحليليّ للوصول إلى النتائج، وتكوّن مجتمع الدّراسة من الشّركات الصّغيرة لتوريد الأجهزة الطبية في عمان - المسجلة في وزارة الصناعة - وعدد العاملين فيها أقل من (٢٢) عاملاً البالغ عددها (٦٦) شركة، وتمّ استخدام أسلوب الحصر الشّامل لاستطلاع آراء مجتمع الدّراسة، وصمّمت استبانة كأداة لجمع البيانات، تمّ توزيعها على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (١٥٠) مالگًا ومديرًا، وكانت نسبة الاسترداد ٧٧%، وتوصلت الدّراسة إلى نتائج أهمّها: وجود أثر

موجب للخصائص الريادية لأفراد مجتمع الدراسة على النجاح الاقتصادي للشركات الصغيرة لتوريد الأجهزة الطبية في عمان. كما أجرى (Kushoka,2014) دراسة بعنوان "تأثير الإطار المؤسسي والتوجه الشخصي على السلوك الريادي لدى الطلبة في تنانزيا" هدفت الدراسة إلى التحقق من دور الأطر المؤسسية والموقف الشخصي في التأثير على الطالبات من حملة البكالوريوس في بدء الأعمال التجارية في تنانزيا. واعتمدت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة، وقد بلغت عينة الدراسة (١٨٨) طالبة.

ومن أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأطر المؤسسية والموقف الشخصي والنية الريادية، وأن الأطر المؤسسية والموقف الشخصي لها تأثير على الطلبة في توجهاتهم الريادية.

وأجرى (Dudnik,2013) دراسة بعنوان "الريادة في شركة Topicus الهولندية" هدفت إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الخصائص الريادية والنجاح الاقتصادي في شركة Topicus في هولندا. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول للنتائج، وقد تم فحص مدى تأثير الخصائص الريادية (الحاجة للإنجاز، والاستقلالية، والحاجة إلى الطاقة، والقدرة على التحمل، والمخاطر، والوعي بالسوق، والإبداع، والمرونة) لدى العاملين على النجاح الاقتصادي بشركة Topicus في هولندا. وعلى ضوء هذه المتغيرات طبق الباحث أداة قياس دولية للخصائص الريادية (E-SCAN) على جميع العاملين في الشركة، البالغ عددهم (٣٣٥) عاملاً. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود تأثير إيجابي لتوافر الخصائص الريادية لدى العاملين على النجاح الاقتصادي في الشركة.

تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعتي الدراسات السابقة تبين لي أنّ جلّها تناول الريادة من منظور اقتصادي لدى الشركات والبنوك والصناعات وأثرها على النمو، وتناول عدد منها مفهوم الريادة وعلاقتها مع التوجهات المستقبلية لدى القادة في المؤسسات المختلفة، إضافة إلى ارتباطها بمتطلبات الريادة الاستراتيجية، وبمقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة نجد أنّ الدراسة الحالية تبحث خصائص الريادة وتوافرها لدى القادة التربويين في المؤسسات التعليمية.

كما تسلط الضوء على مستوى توافر خصائص الريادة لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في البيئة الأردنية من خلال متغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي، والمؤهل العلمي، والالتحاق ببرامج الريادة، إضافة إلى قياسها خصائص الريادة من خلال ثمانية أبعاد، على خلاف الدراسات السابقة التي تناولتها بأبعاد من (٤-٦) فقط.

وتجدر الإشارة إلى ندرة الدراسات في البيئة الأردنية التي تناولت خصائص الريادة في المجال التربوي، على حد علم الباحثة، لذا تعدّ هذه الدراسة ذات منظور تربوي؛ من حيث المحتوى الفكري، كما أن هذه الفئة هي الأكثر توجّهاً نحو الريادية، حسب ما أشارت إليه الدراسات السابقة، ولم تلق هذه الفئة من المبحوثين الاهتمام الكافي من قبل الباحثين _ في حدود علم الباحثة _ على الرغم من أهميتها ودورها في العملية التعليمية والمجتمع، وعليه فسوف تسهم هذه الدراسة في توجيه الأنظار نحو هذه الفئة، لمعرفة مستوى الريادية والعمل على تطويرها من قبل المعنيين من خلال برامج التدريب الملائمة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الكشف عن مدى توافر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم لإقليم الوسط، سيما وأن هذه المسميات الوظيفية هم من صانعي القرارات في المؤسسة التعليمية، الأمر الذي يتطلب منهم التحلي بخصائص الريادة في إدارة المؤسسة فنيًا وإداريًا؛ لينعكس ذلك إيجابًا على البنية التحتية والكوادر العاملة؛ لضمان تجويد العملية التعليمية التعلمية، وبكافة عناصرها، وصولاً إلى مخرجات تربوية ضمن المعايير الوطنية والخطط الاستراتيجية، تمهيداً لنشر ثقافة المؤسسة التعليمية الريادية، وتقديم التوصيات اللازمة لذوي العلاقة، الأمر الذي يساعد في بناء قادة رياديين لديهم ما يلزمهم من مقومات الريادة.

إضافة إلى تسليط الضوء على خصائص الريادة وعلاقتها بمتغيرات متنوعة؛ هي (الجنس، المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي، والمؤهل العلمي، والالتحاق ببرامج الريادة).

علاوة على تقديم معرفة نظرية حول مفهوم الريادة، وخصائص الريادي؛ لفتح المجال أمام الباحثين الآخرين لمعالجتها من منظور تربوي على مستويات وبيئات مختلفة، وصولاً إلى نشر ثقافة الريادة في المؤسسات التعليمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تسعى كلّ مؤسسة إلى رفع الكفاءة الإدارية والفنية لدى موظفيها ومستوى أدائها الفعلي، بل وتسعى إلى أكثر من ذلك بأن تعرس الخصائص الريادية لدى موظفيها، وتحقيق توجّعاتها وأهدافها وتطلعاتها، لذلك فإنّ تنمية الخصائص الريادية للموظفين تعدّ من الأمور التي تسعى إليها المؤسسات بشكل عام؛ إذ إنّ امتلاك هذه الخصائص يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي ممّا ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي، ونشر ثقافة الريادة.

كما تبين أنّ الدّراسات التي تناولت الخصائص الرّياديّة في المؤسسات التّعليميّة في الاردن نادرة، إضافة إلى عمل الباحثة في موقع وظيفيّ متقدّم في المجال نفسه، وذلك يعزز الشعور بمشكلة الدّراسة الحاليّة، وبالتحديد حاولت هذه الدّراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى توافر خصائص الرّيادة لدى كلّ من: مدير التّربية والتّعليم، ومدير الشؤون التّعليميّة والفنيّة، ومدير الشؤون الماليّة والإداريّة، ورئيس قسم التّدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التّربية والتّعليم التابعة لإقليم الوسط مرتبة حسب الأهمية؟
٢. هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائيّة عند المستوى ($\alpha=0.05$) للمتغيرات الديموغرافية على خصائص الرّيادة؟
وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:
- أ. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى الجنس؟
- ب. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى المسمّى الوظيفي؟
- ج. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى عدد سنوات الخدمة في المسمّى الحالي؟
- د. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى المؤهل العلمي؟
- هـ. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى الالتحاق ببرامج الرّيادة؟

مصطلحات الدّراسة

- الخصائص الرّياديّة: القدرات والسمات الشخصية والسلوكية والمهارات الإداريّة التي يمتلكها الرّياديّ ويحتاجها لإدارة عمله بنجاح. وسيتمّ قياس هذه الخصائص من خلال الأبعاد الآتية: (التّحكم الذاتي، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل المخاطر، والثّقة بالنّفس، والتّواصل مع الآخرين، والاستقلاليّة وتحمل المسؤولية، والتّخطيط، وتحقيق مستوى عالٍ من الطّاقة والمثابرة والالتزام).

- مديرية التّربية والتّعليم: قطاع حكوميّ ينظّم العمليّة التّعليميّة، ويشرف عليها، في منطقة محدّدة في حيّز جغرافيّ تابع لوزارة التّربية والتّعليم، وتقسّم المديرّيّات إلى ثلاثة قطاعات؛ هي: قطاع الجنوب، وقطاع الوسط، وقطاع الشمال، إذ تشارك المديرّيّات في تحقيق رؤية وزارة التّربية والتّعليم ورسالتها؛ من خلال اتّباع السّيّاسات والتوجّهات القوميّة للتّعليم في مدارس التّعليم الحكوميّ في مدن المملكة كلّها، انسجامًا مع الفلسفة التّربويّة الخاصّة بها، المستمّدة من الدّستور الأردني

والحضارة العربية الإسلامية ومبادئ الثورة العربية الكبرى والتجربة الوطنية الأردنية.

- القائد التربوي: هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله؛ لإنجاز أهداف محددة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط.

الحدود الموضوعية: اقتصر الدراسة على الخصائص المحددة.

اقتصر الدراسة على عينة من القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط.

تحدد نتائج الدراسة بطريقة اختيار العينة، ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة، وكذلك بصدق إجابة أفراد العينة.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم في الأردن، البالغ عددها (٤٢) مديرية تربية وتعليم، موزعة على الأقاليم الثلاثة في المملكة؛ حيث إن عدد مديريات التربية والتعليم في إقليم الشمال (١٣) مديرية، وفي الوسط (١٨) مديرية، وفي الجنوب (١١) مديرية.

وقد تكونت عينة الدراسة من القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط، وقد اختيرت بطريقة قصدية كون الباحثة تعمل في العاصمة عمان لضمان سهولة الوصول إلى أفراد العينة جميعهم، وبلغ عددهم (٧٢) قائدًا وقائدة، وتم توزيع الاستبانة على أفراد العينة، ثم استرداد (٦٤) استبانة، بنسبة (٨٨,٨%)، وتعد هذه النسبة ممتازة لإجراء المعالجات الإحصائية المطلوبة.

وصف خصائص عينة الدراسة:

لقد حدّدت الباحثة خصائص عينة الدراسة من خلال البيانات المتنوعة التي تخص المعلومات الشخصية التي ذكرها أفراد عينة الدراسة في الإجابة عن البيانات الأولية في الاستبانة التي تشتمل على الخصائص الآتية الواردة في الجدول رقم (١):

الجدول (١)
وصف خصائص عينة الدراسة

الرقم	المتغير	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
١	الجنس	ذكر	٤٩	٧٦,٥٦
		أنثى	١٥	٢٣,٤٤
٢	المسمى الوظيفي	مدير التربية والتعليم	١٤	٢١,٨٨
		مدير الشؤون التعليمية والفنية	١٦	٢٥,٠٠
		مدير الشؤون المالية والإدارية	١٦	٢٥,٠٠
		رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي	١٨	٢٨,١٣
٣	عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي	أقل من ٣ سنوات	٤٦	٧١,٨٨
		أكثر من ٣ وأقل من ٥	٨	١٢,٥٠
		أكثر من ٥ سنوات	١٠	١٥,٦٣
٤	المؤهل العلمي	دبلوم عال	١٤	٢١,٨٨
		ماجستير	٢٨	٤٣,٧٥
		دكتوراه	٢٢	٢٤,٣٨
٥	الالتحاق ببرامج الريادة	نعم	٢٦	٤٠,٦٣
		لا	٣٨	٥٩,٤

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة من الذكور بنسبة (٧٦,٥٦%)، وهذا يعكس الثقافة التي كانت سائدة في المجتمع الاردني، أما في الأونة الأخيرة فقد ازداد الاهتمام بمراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، وباتت الإناث تشكل نسبة أعلى في تقلد الوظائف العليا في المؤسسات. أما بالنسبة للمسمى الوظيفي، فيشير الجدول اعلاه إلى أن رؤساء أقسام التدريب والتأهيل والإشراف التربوي المستهدفين قد أجابوا عن أداة الدراسة جميعهم، في حين كان هناك شاغلان بمسمى مدير التربية والتعليم، في الوقت الذي لم يتمكن اربعة أفراد العينة من الإجابة لظروف خاصة. وعن عدد سنوات الخدمة فيشير الجدول اعلاه إلى أن نسبة من بلغت خدمتهم أقل من ٣ سنوات شكلت (٧١,٨٨%)، وهذا يدل على أنهم التحقوا بهذه المسميات حديثاً بحسب السلم الوظيفي، وعن المؤهل العلمي نجد ان درجة الماجستير بلغت ما نسبته (٤٣,٧٥%)، وفي هذا إشارة إلى تنافس القادة التربويين للحصول على الشهادة الجامعية الأعلى، إضافة إلى أن إشغال وظيفة رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي يشترط الحصول على درجة

الماجستير كحدّ أدنى. أمّا عن الالتحاق ببرامج الرّيادة فإنّ (٥٩,٤%) من أفراد العيّنة لم يلتحقوا بالبرامج التي تقدّمها الوزارة بالتنسيق مع جهات خارجية، والتي عادة ما يكون العدد المطلوب فيها قليلاً، فيما يقوم البعض بالالتحاق بها بشكل شخصيّ خارج أسوار الوزارة، ممّا يعني أنّ على الوزارة أن تستهدف في برامجها هذه كافة الفئات، بحيث تكون جزءاً من خططها التدريبية لتنمية الموارد البشرية.

أداة الدراسة

قامت الباحثة بتطوير استبانة كأداة رئيسة للدراسة، وذلك بعد معاينة مستفضية لادبيات الرّيادة وخصائص الرّياضيّ، وقد اعتمدت الخصائص الآتية: (التّحكم الذاتيّ، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل المخاطر، والثقة بالنفس، والتّواصل مع الآخرين، والاستقلاليّة، والتّخطيط، ومستوى عالٍ من الطّاقة والمثابرة والالتزام)، حيث تضمّنت الاستبانة قسمين؛ هما: البيانات الشّخصيّة لعيّنة الدّراسة، و فقرات متعلّقة بخصائص الرّيادة ضمن (٤٠) فقرة خاصة.

وقد تمّ اعتماد مقياس من (١ - ١٠) لفقرات الاستبانة، حيث إنّهُ كلّما اقتربت الدرجة من (١٠) دلّ ذلك على الموافقة بدرجة كبيرة على ما ورد في الفقرة.

صدق الاداة

تمّ عرض الاستبانة بصورتها الأوّليّة على سبعة محكّمين من ذوي الخبرة في المجال التربوي، وتمّ الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها المحكّمون واستبعاد الفقرات التي لم يوافقوا عليها، وعددها (٨) فقرات، حيث أشاروا بعدم صلاحيّتها، لتصاغ الاستبانة بصورتها النهائيّة من (٤٠) فقرة فقط.

ثبات الاداة

لغرض التّحقق من ثبات أداة الدّراسة تمّ حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ، حيث بلغت (٠,٨٩٥)، وتعدّ مقبولة في البحوث الإنسانيّة والتّربويّة.

إجراء جمع البيانات

قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على القادة التّربويين عيّنة الدّراسة، وعددهم (٧٢) قائداً وقائدة، وتمّ استرداد (٦٤) استبانة، حيث تمّت معالجتها باستخدام برنامج الرزم الإحصائيّة (SSPS).

منهجية الدّراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفيّ التّحليلي لأغراض تحقيق أهداف الدارسة، وتفسير النتائج بدلالة المعلومات المتوفرة.

المعالجات الإحصائيّة

قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والنّسب المئوية لفقرات الاستبانة، وإجراء اختبار (ت)، كما تمّ إجراء تحليل التباين الأحادي؛ وذلك للإجابة عن أسئلة الدّراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما مستوى توافر خصائص الريادة لدى مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط مرتبة حسب الأهمية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد المقياس كلاً على حدة، وعلى الدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في جدول رقم (٢).

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الريادة وعلى المقياس ككل

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستخدام
١	التحكم الذاتي	44.58	3.07	3	كبيرة
٢	الحاجة إلى الإنجاز	43.92	3.95	5	كبيرة
٣	تحمل المخاطر	42.45	3.74	7	كبيرة
٤	الثقة بالنفس	43.56	4.11	6	كبيرة
٥	التواصل	44.63	3.60	2	كبيرة
٦	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	41.73	4.18	8	كبيرة
٧	التخطيط	44.80	3.94	1	كبيرة
٨	مستوى عال من الطاقة والمثابرة والالتزام	43.92	3.91	4	كبيرة
	المقياس ككل	٣٥٠,٥٨	٢٣,٤٠		كبيرة

تجدر الإشارة إلى أن الباحثة اعتمدت في حكمها وتحليلها لمستوى الأداء في كل بُعد وكل فقرة من فقرات الاستبانة لمعرفة ما إذا كانت درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة، وتبين ما يأتي:

تضمن كل بعد (٥) فقرات، وبناء على ذلك تراوحت درجة البعد (١٠ - ٥٠)، وتم تقسيم درجة الاستخدام إلى ثلاث فئات كما يأتي:

بدرجة قليلة : ١٠ - ٢٣ بدرجة متوسطة : ٢٤ - ٣٧ بدرجة كبيرة : ٣٨ - ٥٠

أما الدرجة الكلية، التي بلغ فيها عدد الفقرات (٤٠) فقرة، فقد تم تقسيم درجة استخدامها كما يأتي:

بدرجة قليلة: (٤٠ - ١٦٠)، وبدرجة متوسطة: (١٦١ - ٢٨٠)، وبدرجة كبيرة: (٢٨١ - ٤٠٠)،

ويتضح من جدول رقم (٤) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات مقياس الخصائص الريادية يساوي (٣٥٠,٥٨)، (الدرجة الكلية من ٤٠٠)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات مقياس خصائص الريادة بشكل عام، وتشير هذه النتيجة إلى أن القادة التربويين (مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي) في مجتمع الدراسة تتوافر لديهم الخصائص الريادية، ويوظفونها في حياتهم الوظيفية داخل مديريات التربية والتعليم، وتعزو الباحثة ذلك إلى مدى اهتمام وزارة التربية والتعليم ممثلة بمديريات التربية والتعليم بنشر الثقافة الريادية، والعمل على تنمية الخصائص الريادية على اختلاف محاورها؛ من خلال العمليات الإدارية والفنية الفعالة، كما أن امتلاك القادة التربويين رؤى واضحة في التخطيط؛ لتأدية المهام الموكولة إليهم بسرعة وإتقان، وتحقيق مستويات الإنجاز المطلوبة بحسب الحاجة، في إطار تحمّل المخاطر ومواجهتها بمستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام والعمل تحت الضغط، ويحرصون على فتح قنوات التواصل الفعال مع الآخرين؛ مما ينمي الخصائص الريادية لديهم. كما تشير إلى أن وزارة التربية والتعليم تسعى لتوفير البيئة المثلى لاحتضان أية مشاريع أو أفكار أو ممارسات تعمل على تنمية قدرات القادة التربويين ومهاراتهم الريادية.

أما عن ترتيب هذه الخصائص، فقد حظي التخطيط على أعلى استجابة بمتوسط حسابي، مقداره (٤٤,٨)، وانحراف معياري وصل (٣,٩٤)، وهذا يشير إلى درجة مرتفعة في مهارة التخطيط لدى أفراد الدراسة، كونه مهارة أساسية، حسب الوصف الوظيفي؛ لإنجاح القيام بالأعمال الموكولة إليهم في المؤسسات التعليمية، ثم التواصل؛ من حيث استخدامه لدى أفراد الدراسة بمتوسط حسابي مقداره (٤٤,٦٣)، ويشير إلى درجة مرتفعة في مهارة التواصل وانحراف معياري مقداره (٣,٦)، وتشير هذه النتيجة إلى مدى إدراك القادة التربويين لأهمية الاتصال والتواصل في مجال عملهم؛ لأن هذا من شأنه أن يؤدي إلى إنجاز الأعمال التي قد توكل إليهم خلال فترة قصيرة، كما ويعتمد توفير البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ أي قرار في الوقت المناسب والمحدد على مدى آليات التواصل بين المستويات كافة، وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص القادة على امتلاك آليات ووسائل الاتصال الحديثة؛ مما يمكنهم من تحقيق أفضل اتصال بين المستويات من الناحية الأفقية والرأسية، الأمر الذي يحقق التواصل المستمر بين الموظفين، ويحسن من سير العمل، ثم التحكم الذاتي بمتوسط حسابي بلغ (٤٤,٥٨)، ويشير إلى درجة مرتفعة في التحكم بالذات وانحراف معياري قدره (٣,٠٧) وتعزو الباحثة ذلك إلى قدرة القادة التربويين على السيطرة على أمورهم

والتحكم بها وتوجيهها، خاصة وأن أفراد العينة ممن يتمتع بالحكمة والتروي قبل اتخاذ القرار أو تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالعمل، وهم قادرون على ضبط انفعالاتهم وعواطفهم تجاه الآخرين، ثم بعد (مستوى عال من الطاقة والمثابرة والالتزام) بمتوسط حسابي قدره (٤٣,٩٢) وانحراف معياري (٣,٩١)، ويشير إلى درجة مرتفعة في الطاقة والمثابرة والالتزام لدى أفراد عينة الدراسة، ورغبة القادة في العمل لساعات طويلة في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة، إذ إن ضغوطات العمل تشكل تحدياً لإنجاز المزيد من النجاحات؛ لضمان التنافسية في الوصول للريادة، في حين حصل بُعد (الحاجة إلى الإنجاز) على متوسط حسابي بلغ (٤٣,٩٢) بانحراف معياري (٣,٩٥)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا البعد. وترى الباحثة أن مستوى الدافعية لدى القادة التربويين مرتفع بدرجة كبيرة؛ وذلك من خلال إصرارهم على العمل من غير كلل أو ملل، وتقديم التضحيات في سبيل ذلك؛ لإشباع الحاجات والرغبات للعاملين، التي تعكس في النتيجة النهائية مستوى النجاح المتحقق، إضافة إلى الرغبة في تحقيق طموحات القادة التربويين على صعيد العمل من أكثر أهداف المديرين، حيث يسعون من خلالها لتحقيق ذواتهم؛ من خلال حجم الانجازات المتحققة من قيادتهم وإدارتهم لمديريتهم، وجاء بعد الثقة بالنفس بمتوسط حسابي مقداره (٤٣,٥٦) وانحراف معياري (٤,١١)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا البعد، ويرجع ذلك إلى إيمان القادة التربويين الذاتي في المديرين بقدراتهم وإمكاناتهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم وتحقيق الأهداف، بالاعتماد على النفس. أما بعد تحمل المخاطر فقد بلغ المتوسط الحسابي (٤٢,٤٥) والانحراف المعياري (٣,٧٤)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا البعد، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن القادة التربويين يتبعون أساليب إدارية تدعم خوض القرارات غير المتوقع عائدها بجرأة؛ لخبرتهم في التعامل مع حالات عدم التأكد واستثمارها، وإيمانهم بأن زيادة المخاطرة يكتنفها المزيد من النجاحات.

وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد (الاستقلالية وتحمل المسؤولية) بمتوسط حسابي مقداره (٤١,٧٣) وانحراف معياري (٤,١٨)، وترى الباحثة أن مستوى الحاجة إلى الاستقلالية وتحمل المسؤولية كان مرتفعاً؛ لأن القادة التربويين يمتلكون حرية اتخاذ القرار وتنفيذه مع تحمل كافة التبعات والنتائج المترتبة على ذلك في حالتي النجاح أو الفشل.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة فارس (٢٠١٦)، ودراسة (Al-damen, 2015)، ودراسة البلعوي (٢٠١٥)، ودراسة المومني (٢٠١٤)، ودراسة السلطاني (٢٠١٣)، ودراسة (Dudnik, Y 2013) ودراسة النوفل وآخرون (٢٠٠٩)، التي أكدت جميعها بأن الخصائص الريادية لدى أفراد العينة مرتفعة بدرجة كبيرة، وترى

ختام حملة عودة السواريس

الباحثة أنّ أسباب الاتفاق يكمن في تشابه العينة، المتمثلة في المديرين والقادة ومتّخذي القرار في الدراسات السابقة، ومجتمع الدّراسة الحالية، ممّا يؤكد على أنّ الإصرار والمثابرة والتضحية والعمل الدؤوب للقادة التّربويين السّمة الغالبة في تحقيق الأهداف والنجاح للمؤسسات التربوية، كما أنّ القادة هم من يمتلك زمام الأمور، ولديهم الصّلاحيات والخبرات المتراكمة التي تعزّز إيمانهم وثقتهم بذواتهم وقدراتهم ومهاراتهم، ويسعون إلى أن يكون كلّ منهم الرئيس المباشر لذاته في العمل بالاعتماد على أساليب إدارية تدعم الذات في العمل إلى درجة سعيهم لتنفيذ المهمّات الموكولة إليهم وفق الأسلوب الذي يؤمّن لهم حرّية النّصرف في العمل.

وبغض النّظر عن ترتيب هذه الخصائص، فإنّ تمّتع أفراد العينة على الأبعاد جميعها كان بدرجة مرتفعة، وبحسب فقرات المقياس، الذي يوضحها جدول رقم (٣)

جدول (٣)

استجابة أفراد عينة الدّراسة على فقرات المقياس

الترتيب	الانحراف المعياريّ	المتوسّط الحسابيّ	الفقرات	الرقم
٧	.741	9.08	أخذ قراراتي بحكمة بعيداً عن الانفعالات	١
٢٨	1.033	8.61	أفكر بنتائج العمل الذي أوديه قبل البدء بالإجراءات	٢
١٨	1.174	8.95	اتعامل مع المشكلات بطريقة أفضل من الآخرين	٣
٢١	1.042	8.84	أشعر بنشوة النجاح بعد إنجاز أيّ عمل بإتقان	٤
٦	.849	9.09	أسيطر على رغباتي وأستطيع توجيهها لما هو مفيد	٥
٢٦	1.525	8.66	أنجز الأعمال المطلوبة حسب الاصول	٦
٢٤	1.113	8.71	لدي الاستعداد لتقديم التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من عوائد مستقبلية	٧
٢٩	1.136	8.61	تقل حاجتي للراحة عندما أكون مهتمّاً بعملٍ معين	٨
١١	.934	9.02	أترجم أفكارني إلى مهام ونتائج	٩
٨	.889	9.06	أواصل القيام بالمهام الموكولة لي دون ملل	١٠
٤	.825	9.11	أمتلك القدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات	١١
١٦	.925	8.97	أرغب بتحقيق الأهداف الصعبة لتحقيق درجات عالية من الرضا	١٢
٢٥	.977	8.67	أؤمن بضرورة مواجهة تغيرات البيئة الفجائية	١٣
٣٦	1.161	8.28	أميل للعمل بشجاعة في الحالات التي تتسم بمخاطرة عالية	١٤
٤٠	1.699	7.56	لدي أفكار حاسمة في العمل بغض النظر عن درجة المخاطرة وحالة عدم التأكد	١٥
٣٨	1.786	8.12	أتمسك برأيي ويُعرف بإنني على صواب	١٦
٣٥	1.272	8.45	أتمنّع بثقة عالية في قدرتي على الدفاع عن أفكارني بالحجة	١٧

والبرهان			
٢٣	.996	8.73	أتمتع بالقدرة الكافية في استكشاف الميول غير الواضحة للآخرين
١٩	.957	8.94	لدي ثقة كبيرة بقدرتي على تحقيق ما أريده
١	.906	9.31	أوقن بأنني سأنجح في أي عمل جديد أقوم به
٢	.849	9.30	أحرص على بناء علاقات جيدة مع زملائي لتطوير العمل
٣	.806	9.28	أمتلك مهارات التواصل والإصغاء الجيد
٩	.974	9.06	أتواصل بشكل إيجابي مع مختلف الجهات والأفراد
٣٣	1.272	8.48	أوظف التكنولوجيا في تعزيز التواصل مع الآخرين
٣١	.891	8.50	استطلع ردود فعل الآخرين قبل وصول الرسالة
٣٠	1.244	8.59	أمتلك حرية القرار في تحديد طريقة أداء عملي
٣٢	1.357	8.50	أستطيع تدبر أموري بنفسني في أي شيء أقوم به
٣٩	2.099	7.59	أستثمر وقت العمل في ما أحب، وبالطريقة التي تناسبني
٣٧	1.839	8.17	أشعر بأن نتائج العمل أفضل مع المسؤولية الفردية
١٣	.873	9.00	أتحمل مسؤولية ما أقوم به بغض النظر عن النتائج
٥	.875	9.11	أمتلك رؤية ورسالة واضحتين لتجويد العمل
١٥	.934	8.98	أضع أهدافاً واضحة لتطوير العمل
٢٠	1.047	8.88	أعدّل خطة العمل في ضوء المستجدات والتحديات
٢٢	1.057	8.80	أسعى دائماً إلى الوصول للأهداف بأقل التكاليف
١٠	.959	9.03	أقيم التقدم الذي تمّ أحرازه مقارنة مع الفرص و المخاطر
١٢	.942	9.02	أتحمل ضغوطات العمل وصولاً إلى تحقيق الهدف
١٤	.943	9.00	أرغب في العمل داخل أوقات الدوام وخارجه لإنجاز المطلوب
١٧	.959	8.97	ألتزم بالقيام بكل ما هو مطلوب بالدقة والسرعة المطلوبتين
٢٧	1.134	8.63	أظهر مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين
٣٤	.958	8.45	أقع نفسي بوجود طريقة ما تمكّني من القيام بما أريد
	١,٢٧	٨,٧٨	الكلّي

يتّضح من الجدول السابق أنّ فقرة (أوقن بأنني سأنجح في أيّ عمل جديد أقوم به) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٩,٣١)، وانحراف معياري قيمته (٠,٩٠٦)، تلاها في المرتبة الثانية فقرة (أحرص على بناء علاقات جيّدة مع زملائي لتطوير العمل) بمتوسط حسابي بلغ (٩,٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٤٩)، وتدلّ هذه النتيجة على إيمان القادة بقدراتهم ومهاراتهم لعمل شيء جديد إضافة إلى عمق العلاقة وقوتها بينهم، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ القادة يؤمنون بأنّ العلاقات الطيبة مع

ختام حملة عودة السواريس

بعضهم تساهم في تحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة، مقرونة بإيجاد الشيء الجديد للتمييز في عملهم.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة فقرة (أستثمر وقت العمل في ما أحب وبالطريقة التي تناسبني) بمتوسط حسابي (٧,٥٩)، وانحراف معياري (٢,٠٩٩)، وفي المرتبة الأخيرة فقرة (لدي أفكار حاسمة في العمل بغض النظر عن درجة المخاطرة وحالة عدم التأكد)، بمتوسط حسابي (٧,٥٦) وانحراف معياري قيمته (١,٦٩٩)، وتدل هذه النتيجة على أنه يوجد لدى القادة بدائل عديدة لاستثمار أوقات العمل، حتى وإن كانت لا تتفق مع ميولهم بالمطلق، إضافة إلى التخوف النسبي للتعامل مع حالات تتسم بالغموض من الممكن أن تؤدي إلى الفشل في النهاية، الأمر الذي يضرّ بقدرات القادة ومهاراتهم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

٢. هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$) للمتغيرات الديموغرافية على خصائص الريادة؟

إذ ينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى الجنس؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، تبعا لمتغير الجنس، التي احتوت على فئتين (ذكر، أنثى)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة كما يظهر في الجدول (٤)

جدول (٤)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق التي تعزى للجنس في خصائص الريادة لدى عينة الدراسة.

الابعاد	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
	ذكر	انثى	ذكر	انثى			
١	44.33	45.40	3.300	2.028	١,١٨	62	٠,٢٣
٢	44.33	44.00	3.949	4.106	.087	62	٠,٩٣
٣	42.35	43.80	3.649	4.144	.408	62	٠,٦٨
٤	43.22	44.67	3.798	4.967	1.19	62	٠,٢٣
٥	44.53	44.93	3.176	4.847	.377	62	٠,٧٠
٦	41.39	42.87	4.182	4.103	1.2	62	٠,٢٣
٧	44.63	45.33	3.784	4.499	.6	62	٠,٥٥
٨	43.80	44.33	3.719	4.593	.46	62	٠,٦٤

0.48	62	.708	25.974	22.718	354.33	349.43	الكلي
------	----	------	--------	--------	--------	--------	-------

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ (ذكر، أنثى)؛ حيث بلغت قيمة ت (0.708). وهي قيمة غير دالة إحصائية، كما يلاحظ من الدلالة الإحصائية (0.48) للدرجة الكلية وكذلك للأبعاد كلاً على حدة. وهذا يدل على اتفاق الذكور والإناث على أهمية امتلاك الخصائص الريادية للنجاح في العمل. ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ تعزى إلى المسمى الوظيفي؟

لإيجاد الفروق التي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي في السمات الريادية، تم فحص الفروق لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل من خلال أثر المسمى الوظيفي بمستوياته الأربعة، ويبين جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لفئات متغير المسمى الوظيفي.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي
19.433	354.50	14	مدير التربية والتعليم
22.223	342.00	16	مدير الشؤون التعليمية والفنية
24.338	351.75	16	مدير الشؤون الإدارية والمالية
26.182	354.11	18	رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
23.400	350.58	64	الكلي

يشير الجدول إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية تبعاً إلى متغير المسمى الوظيفي، وللكشف عن أثره في كل بُعد من أبعاد المقياس تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حسب المسمى الوظيفي:

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	اختبار ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	1639.332	3	546.444	.998	0.400
داخل	32856.278	60	547.605		

ختام حملة عودة السواريس

					المجموعات
			63	34495.609	الكلية

تشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الزيادة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة اختبار ف (٠,٩٩٨)، وهي قيمة غير دالة كما يشير مستوى الدلالة الذي بلغ (٠,٤)، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن القادة التربويين، على اختلاف مسمياتهم الوظيفية، متقاربين فكرياً مع بعضهم البعض، سيما وأنهم يسعون إلى تحقيق الأهداف ذاتها في الظروف نفسها.

ج- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي؟

لإيجاد الفروق التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي في الخصائص الزيدانية، تم فحص الفروق لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل من خلال أثر هذا المتغير بمستوياته الثلاثة، ويبين جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لفئات متغير عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي
24.444	350.11	45	أقل من ٣ سنوات
30.100	352.50	٩	من ٣ إلى ٥ سنوات
12.595	349.20	10	أكثر من ٥ سنوات
23.456	350.27	٦٤	الكلية

يشير الجدول (٧) إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي.

وللكشف عن أثر متغير عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي في كل بعد من أبعاد المقياس تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حسب عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	اختبار ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	52.368	2	26.184	.046	.955
داخل المجموعات	34060.044	60	567.667		
الكل	34112.413	62			

تشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الزيادة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة في المسمى الحالي؛ حيث بلغت قيمة اختبار ف (٠,٠٤٦) وهي قيمة غير دالة كما يشير مستوى الدلالة الذي بلغ (٠,٩٥٥)، حيث إن غالبية أفراد العينة متقاربين في سنوات الخدمة؛ فهم حديثو العهد بها، وبعض النظر فهم يسعون دائماً إلى الارتقاء والبحث عن التطور في المعارف والمهارات؛ للرقى بالمسارات الوظيفية على المستويات كافة.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى المؤهل العلمي؟

لإيجاد الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الخصائص الزبديية، تم فحص الفروق لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل من خلال أثر المؤهل العلمي بمستوياته الثلاثة، ويبين جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لفئات متغير المؤهل العلمي

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم عالي	14	345.57	16.157
ماجستير	28	353.71	26.031
دكتوراه	22	349.77	24.069
Total	64	350.58	23.400

يشير الجدول (٩) إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي.

ختام حملة عودة السواريس

وللكشف عن أثر هذا المتغير في كل بعد من أبعاد المقياس تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر المؤهل العلمي في الريادة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	اختبار ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	640.603	2	320.301	.577	.565
داخل المجموعات	33855.006	61	555.000		
الكلية	34495.609	63			

تشير نتائج الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الريادة تبعا لمتغير المؤهل العلمي؛ حيث بلغت قيمة اختبار ف (٠,٥٧٧)، وهي قيمة غير دالة كما يشير مستوى الدلالة الذي بلغ (٠,٥٦٥)؛ حيث إن جميع أفراد العينة هم من حملة الدرجات العلمية العليا.

و- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) تعزى إلى الالتحاق ببرامج الريادة؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الالتحاق ببرامج الريادة، التي احتوت على فئتين (نعم، لا)، وليبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة كما يظهر في الجدول (١١)

جدول (١١)

نتائج اختبار ت للعينات المستقلة لفحص الفروق التي تعزى للالتحاق ببرامج الريادة لدى عينة الدراسة.

الدرجة	الالتحاق ببرامج الريادة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الكلية	نعم	26	358.31	16.987	٢,٢٥٦	62	0.025
	لا	38	345.29	25.819			

يبين الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$) في مدى امتلاك الخصائص الريادية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الالتحاق ببرامج الريادة (نعم، لا)؛ حيث بلغت قيمة ت (٢,٢٥٦)، وهي قيمة دالة إحصائية، كما

يلاحظ من الدلالة الإحصائية (0.025) للدرجة الكلية، ولمعرفة لصالح أي المجموعتين كانت الفروق تمّ النظر في المتوسطات الحسابية؛ حيث بلغت للأفراد الذين التحقوا بالبرنامج (٣٥٨,٣١)، وللذين لم يلتحقوا بالبرنامج (٣٤٥,٢٩)، وهذا يشير أنّها كانت لصالح الأفراد الذين التحقوا بالبرنامج الريادي، وهذا يقود إلى أنّ البرامج والدورات التدريبية ذات الطابع الرياديّ تساعد في بناء شخصية القائد ومهاراته وقدراته، وتطلق العنان لإبداعاته، خاصة تلك التي تأتي نتيجة حاجات فعلية، حيث ذكر بعض أفراد العينة البرامج التي التحقوا بها؛ مثل جوائز التميز التربوي، وريادة الأعمال، والريادة في إدارة الموارد البشرية، والقيادة المتقدمة، وريادة الأعمال الاجتماعية، والقيادة الرقمية... الخ. إذ ساهمت في تعزيز الخصائص الريادية لديهم، وظهور التنافسية في جودة إدارة الأعمال الفنية والإدارية في نطاق العمل.

التوصيات

بناءً على النتائج السابقة توصي الباحثة بما يأتي:

- ١- الاهتمام بإقرار البرامج التدريبية التي تنمي الخصائص الريادية للقادة التربويين وفق احتياجاتهم.
- ٢- عمل برامج خاصة لاكتشاف القادة التربويين الذين يمتلكون خصائص ريادة، والعمل على تطوير أدائهم وصولاً إلى مؤسسات تعليمية ريادة.
- ٣- العمل على تعزيز خصائص الريادي، وجعلها جزءاً من الخطة الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم.
- ٤- عقد ندوات وورش تدريبية؛ لنشر ثقافة الريادة داخل المؤسسات التربوية.
- ٥- إجراء المزيد من الدراسات حول الخصائص الريادية للمسميات الوظيفية الأخرى من مختلف المستويات (المدرسة، والمديرية، والوزارة). ودور المتغيرات البيئية على تنمية الخصائص الريادية في المؤسسات التربوية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. البلعاوي، صالح . (٢٠١٥) :أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
٢. السلطاني، علي. (٢٠١٣) :التوجه الريادي في منظمات الأداء العالي دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة. مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٣ (٥)، ٢٢١- ٢٢٧.
٣. السكارنة، بلال.(٢٠٠٨): "الريادة و منظمات الأعمال"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
٤. الشيخ، فواد نجيب، وملحم، يحيى، والعاكلك، وجدان محمد،(٢٠٠٩). "صاحبات الأعمال للرياديات: سمات وخصائص"، المجلة الأردنية في ريادة الأعمال، المجلد ٥، العدد ٤.
٥. الغالبي، طاهر محسن منصور وإدريس، وائل محمد صبحي.(٢٠١٥).الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٦. المومني، هنادة ماجد أحمد،(٢٠١٤). "أثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية للجامعات الأردنية بمدينة عمان- دراسة تطبيقية" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد(٤٢).
٧. النجار، فايز، والعلي، عبد الستار.(٢٠٠٦): الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع - الأردن.
٨. النوفل، سلطان أحمد خليف والمراد، نبال يونس محمد نجيب، صبا محمد.(٢٠١١). مدى توافر الخصائص الريادية لدى القادة الإداريين: دراسة استطلاعية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل.مجلة بحوث مستقبلية، ٤(٤): ١١-٣٢.
٩. حامد؛ مهند، وإرشيد، فوزي، (٢٠٠٧): نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.
١٠. شمس الدين، فارس يونس، خضر، شهاب أحمد، طه، آزاد حسين،(٢٠١٦). "تأثير خصائص الريادية في متطلبات الريادة الاستراتيجية دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الإدارية من كليات جامعة صلاح الدين/أربيل" مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ٢٠، العدد ٥.
١١. فارس، نادين خالد،(٢٠١٦)، "العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة دراسة ميدانية على

المدراء في البنوك التجارية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

١٢. مبارك، مجدي.(٢٠٠٩). الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية. الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

١٣. ناصر، محمد جودت، والعمري، غسان،(٢٠١١). "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٧، العدد ٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Ahmad, M, (2010): Personality Traits among Entrepreneurial and Professional CEOs in SMEs, International Journal of Business and Management, volume 5, no. 9, p203 – p213.
2. Daft, R.(2010)."New era of management",9th,South-Western,Cengage learning. Australia
- 3.Dudnik, Y., (2013), " Entrepreneurship at Topicus ", Unpublished Master thesis, Faculty of Management and Governance, the University of Twente, Netherlands.
4. Al-Damen, R. A., (2015), "The Impact of Entrepreneurs' Characteristics on Small Business Success at Medical Instruments Supplies Organizations in Jordan", International Journal of Business and Social Science, Vol. 6, No. 8
5. Ismail, M, and others, (2009): Entrepreneurial Intention among Malaysian Undergraduate, International Journal of Business and Management, volume 4, no. 10, p54- p60
- 6.Kushoka,Ikandilo.(2014) Influence of Institutional Setting and Personal Attitude on Entrepreneurial Behaviour Among Students. Case Studies Journal,3(7),4347.

