الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد التاسع، العدد الرابع، الملحق (2)، 2024
DOI: https://doi.org/10.46515/jaes.v9i4.1072

Entrepreneurial Characteristics of Managers in the Directorate of Education of Wadi Al-Seer District and their Relationship to Enhance Job Performance

Amani Mohammad Wanas AL-Shraideh*

Received 19/1/2023 Accepted 18/3/2023

Abstract:

The objective of this study is to identify the correlation of entrepreneurial characteristics of managers in the Directorate of Education of Wadi Al-Seer District in enhancing job performance. The research adapts descriptive correlational methodolgy using the practical style. The research population and sample consisted of managers in Directorate of Education of Wadi Al-Seer District totaling (63) with comprehensive census method. A major research findings were the degree of availability of entrepreneurial characteristics among managers in the Education Directorate of Wadi Al-Seer District was medium, as well as, the degree of promotion of managers in the Education Directorate of Wadi Al-Seer District of job performance was high. A significant correlation between the total degree of the availability of entrepreneurial characteristics and the total degree of the level of job performance enhancement and each of both the field of self-confidence and the total degree of the level of job performance enhancement and between the independence and a sense of responsibility and both of task performance and contextual performance and the total degree of the level of job performance enhancement at level (0.01). As well as, a significant correlational relationship between the field of self-confidence and both the task performance and the contextual performance and between the total degree of the availability of entrepreneurial characteristics and both the task performance and the contextual performance at the level (0.05).

Keywords: entrepreneurial characteristics, Job Performance, Directorate of Education of Wadi Al-Seer District, Jordan.

Ministry of Education\ Jordan\ dr.atweiqat@gmail.com*

الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير وعلاقتها بتعزيز الأداء الوظيفي

أماني محمد ونس الشريده *

ملخص:

هدف الدراسة الحالية إلى تّعرف علاقة الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير بتعزيز الأداء الوظيفي. وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي الإرتباطي وذلك باستخدام الاسلوب التطبيقي. تكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع مديري المدارس في مديرية تربية لواء وادي السير والبالغ عددهم (63) مديراً ومديرة وبأسلوب الحصر الشامل. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير كانت متوسطة بشكل عام، وأن درجة تعزيز المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير للأداء الوظيفي كانت مرتفعة. وجود علاقة إرتباطية معنوية بين الدرجة الكلية لتوافر الخصائص الريادية والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وكل من مجال الثقة بالنفس والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وبين مجال الإستقلالية والشعور بالمسؤولية وكل من أداء المهمة والاداء السياقي والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي عند مستوى (0.01). ووجود علاقة إرتباطية معنوية بين مجال الثقة بالنفس وكل من أداء المهمة والأداء السياقي وبين الدرجة الكلية لتوافر الخصائص الريادية وكل من أداء المهمة والأداء السياقي عند مستوى (0.05).

الكلمات المفتاحية: الخصائص الريادية، تعزيز الأداء الوظيفي، مديرية تربية لواء وادي السير، الأردن.

* وزارة التربية والتعليم/ الأردن/dr.atweiqat@gmail.com

المقدمة

يعكس الأداء الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، كونه يمثل مجموعة من الأنماط السلوكية التي تعكس قيام الموظف بمهماته، فضلاً عن الإلتزام بالتعليمات واللوائح المؤسسة للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص، لذلك من البديهي أن تكون هناك عديد من المتغيرات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً في أداء الموظفين في بيئة العمل الداخلية، فموضوع الأداء الوظيفي حظي باهتمام عديد من الباحثين في عدة مجالات لإرتباطه المباشر بالموارد البشرية العاملة في المؤسسات.

لقد أكد الربيق (A-lrabiq, 2004) بأن مفهوم الأداء الوظيفي يرتبط بسلوك الأفراد والمؤسسة، وله أهمية كبيرة داخل المؤسسات وذلك لكونه يمثل الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها، لذلك عُد محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة. كما أكد همشري (Hamshary, 2001) بأن إدارة الموارد البشرية تُعد من الموضوعات التي استحوذت على اهتمام كثير من الكتاب والباحثين وفكرهم، نظراً لحساسية الوظائف المنوطة بها، التي تعالج مسائل تتعلق بأهم عناصر العملية الانتاجية، وهو العنصر البشري الذي يعد محور عمل هذه الإدارة وأساس أنشطتها، وتهدف إلى الارتقاء بالكفاءة الانتاجية للعاملين، وذلك من خلال تحسين مقدرتهم على العمل والأداء الجيد والسلوك السليم، ثم إيجاد الدافعية والرغبة لديهم في العمل والانتاج، ومن ثم تحقيق الهدف المرجو تحقيقه في تحسين جودة الأداء الوظيفي لديهم؛ ليصبح هناك تكامل بين أهدافهم ومصالحهم الشخصية والوظيفية، وأهداف مؤسساتهم.

تواجه المؤسسات الحكومية كغيرها من المؤسسات في الوقت الحاضر ظروفاً ومتغيرات جديدة فرضتها التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومتطلبات استخدامها وتأثيراتها الواضحة عليها (Hamshary, 2009)، يضاف إلى ذلك مجموعة من المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل القيادة والريادة اللذان عدا من أبرز المتغيرات المعاصرة ومطلبان أساسيان من متطلبات القيادة الناجحة التي تعكس في مضمونها ديمقراطية الإدارة، والتي قادت بدورها إلى ظهور أنماط جديدة من القيادة تسعى إلى استثمار تلك المتطلبات لتحقيق النجاح المطلوب، وتلك القيادة هي القيادة الريادية ممثلة بخصائصها (Al-Qahtani, 2015)، إذ أن توافر الخصائص الريادية لدى قادة المؤسسات يعزز من سلوكهم الريادي بنحو يفضي بالمؤسسات

ويوجهها نحو ترسيخ حيويتها وتعكس منطلقات سلوكية ذات مديات استراتيجية تؤشر الفعل الإنساني ومقدرته على الابتكار وتحمل المخاطر (Ghanam, 2017). إذ أكد علي (Ali, 2016)أن لخصائص الفرد الريادية وسلوكه أثر إيجابي في أدائه والتي تدفع تدفع الأفراد بشكل عام والقادة والمديرين بشكل خاص إلى المثابرة وبذل الجهود لأداء الخدمة بكفاءة وفاعلية وتحقيق الجودة فيه.

ولأن كفاءة المؤسسات تعتمد بشكل عام على حسن استثمار مواردها، وبخاصة الموارد البشرية، التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة استخدامها، فالمؤسسات التي يتوافر لها أساليب عمل جيدة، وتجهيزات رأسمالية ذات مستوى تقني عالٍ لا يمكن أن تحقق أهدافها الإنتاجية دون وجود الموارد البشرية العاملة وقيامها بوظائفها بفاعلية، وتتوقف هذه الفاعلية في الأداء على عوامل أهمها: الرضا الوظيفي للعاملين، إذ يدل الرضا على توافق الفرد مع وظيفته ويقود إلى مستوى عال من أداء العمل، كما يدل عدم الرضا على عدم التوافق، ويقود إلى مستوى منخفض من أداء العمل (Al-Mohtasib & Jalaoud, 2005). إذ أن الموارد البشرية أو ما يطلق عليه في عصر المعرفة والاقتصاد الرقمي رأس المال الفكري، قيمة اقتصادية مهمة وأساس الميزة التنافسية للمؤسسات على أختلافها، فاختيار العاملين بعناية، ومن ثم تدريبهم وتطويرهم ليس بالمهمة السهلة أو السريعة، وإن تقييم أدائهم وتحفيزهم بالأجور العادلة أمر يتطلب اهتماماً خاصاً من الإدارات المسؤولة عن الموارد البشرية في المؤسسات على نحو عام (Al-Amri and Al-Ghalbi, 2011).

لذلك جاءت هذه الدراسة لتعرف علاقة الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير بتعزيز الأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتضح مشكلة الدراسة الحالية في الأداء الوظيفي ومتطلبات تحسينه التي تُعد الخصائص الريادية للمديرين في مديرية تربية لواء وادي السير واحداً منها بوصف أن الخصائص الريادية للمديرين أصبحت عاملاً من العوامل الرئيسة في إدارة أداء مديرية تربية لواء وادي السير، لذلك برزت الخصائص الريادية التي أظهرها التطور والتقدم العلمي والتقني لتؤدي دوراً في إيجاد بيئة عمل مناسبة بما ينعكس على الأداء الوظيفي، وبالعكس فإن غياب الخصائص الريادية للمديرين سينعكس سلباً على الأداء الوظيفي وبما ينتج عنه من تقديم خدمات ليست بالمستوى المطلوب.

وعليه يمكن تمثيل مشكلة البحث الحالي بإثارة السؤال الآتي: "ما درجة توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير وما علاقتها بتعزيز الأداء الوظيفي؟".

يشتق منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- **السؤال الأول:** ما درجة توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير؟
- **السؤال الثاني:** ما درجة تعزيز المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير للأداء الوظيفي؟
- **السؤال الثالث:** هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير وتعزيز الأداء الوظيفي؟

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في تّعرف درجة توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير وعلاقتها بتعزيز الأداء الوظيفي. كما تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تحديد درجة توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير.
2. تحديد درجة تعزيز المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير للأداء الوظيفي.
3. بيان العلاقة الإرتباطية بين توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير وتعزيز الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من قلة الدراسات باللغة العربية التي تناولت موضوع الخصائص الريادية في المؤسسات التعليمية وتحديد هذه الخصائص وعلاقتها بتعزيز الأداء الوظيفي، فضلاً عن الاهمية لمديرية تربية لواء وادي السير بوصفها نظاماً فرعيا ومركزاً للمعلومات يساعدها في تحقيق أهدافها الموضوعة. وعليه فإن أهمية الدراسة الحالية تتمثل في:

الأهمية النظرية:

والمتمثلة في الباحثين الذين لديهم الاهتمام والرغبة في دراسة الخصائص الريادية للمديرين التي تؤثر في العاملين في المؤسسات التعليمية وانعكاساتها على أدائهم الوظيفي في ظل قلة الدراسات التي تجرى في المؤسسات التعليمية. وعليه، فيؤمل أن تسهم هذه الدراسة في إثراء

المكتبة العربية في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

والمتمثلة بإدارات الوحدات التنظيمية في مديرية تربية لواء وادي السير، في سعيها إلى تطوير استراتيجيات جديدة للتعامل مع العنصر البشري وحل مشكلاته المختلفة وخاصة التنظيمية منها، بهدف الارتقاء بمستوى أدائه وإنتاجيته بالعمل. فضلاً عن العاملين في مديرية تربية لواء وادي السير أنفسهم، إذ يؤدي اطلاعهم على نتائج هذه الدراسة إلى تعرف المتغيرات المختلفة التي تواجههم وتؤثر في أدائهم بالعمل لمحاولة التعامل معها بالوسائل المناسبة، ومن ثم تعمل على تزويدهم بتغذية راجعة مهمة عن بيئتهم التنظيمية.

تعريف المصطلحات

- **الخصائص الريادية:** مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية والتي يتحلى بها الشخص الرائد كالمقدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره وإدارة نفسه والثقة العالية بالنفس وتحمل المخاطر ومرونة التفكير (Daft,2010).

الخصائص الريادية إجرائياً: مجموعة السمات والصفات التي يمتلكها المديرون في مديرية تربية لواء وادي السير تعكس جداراتهم الوظيفية ومبادراتهم تجاه الموظفين والعاملين. كافة وتم قياسها من خلال:

- **الثقة بالنفس:** إحساس المديرين بقيمة أنفسهم والبدء بالعمل بحيث يكونوا مدفوعين بحماس لانجازه والتي تقود إلى تحقيق مديرية تربية لواء وادي السير لأهدافها.
- **المبادرة:** السلوك الفعّال للمديرين في مديرية تربية لواء وادي السير الهادف نحو توقع الاحتياجات المستقبلية والتغيرات في بيئة العمل والأساليب المعاصرة لتحقيق الأهداف على المدى البعيد.
- **الإستقلالية وتحمل المسؤولية:** درجة توفر الحرية للمديرين في مديرية تربية لواء وادي السير في العمل والاستقلالية في جدولة عملهم وتحديد الإجراءات وطرق تنفيذ العمل.
- **الأداء الوظيفي Job Performance:** درجة قيام العاملين في المؤسسة بإنجاز المهمات الموكولة إليهم، وتحقيق الأهداف التي تسعى اليها مؤسساتهم (Al-Maani, 2009).

الأداء الوظيفي إجرائياً: مجموعة المسؤوليات والأنشطة والمهمات الموكلة للأفراد العاملين في مديرية تربية لواء وادي السير والتي ينبغي القيام بها وإنجازها على أكمل وجه. وتم قياسه من

خلال:

- أداء المهمة Task Performance: مجموعة من الأنماط السلوكية الوظيفية المتخصصة المتضمنة المسؤوليات الوظيفية الأساسية واستخدام مهاراتهم الفنية ومعارفهم أو عندما ينجزون مهمات معينة تدعم الوظائف التنظيمية الرئيسة.
- الأداء السياقي Contextual Performance: مجموعة من الجهود الفردية والتي لا ترتبط مباشرة بالوظائف التنظيمية الرسمية لأنها تشكل السياق النفسي والاجتماعي والتنظيمي والذي يعمل كعامل محفز مهم وأساسي للأنشطة والعمليات المتعلقة بالمهمات.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الحالية بما يأتي:

- **الحدود المكانية:** مديرية تربية لواء وادي السير.
- **الحدود البشرية:** المديرون العاملون في مديرية تربية لواء وادي السير والبالغ عددهم (67) مديراً.
- **الحدود الزمانية:** الفترة الزمنية خلال العام الدراسي 2021 / 2022.
- **الحدود العلمية:** ركزت الدراسة الحالية في حدودها العلمية على تناول الخصائص الريادية للمديرين (الثقة بالنفس، المبادرة، الإستقلالية وتحمل المسؤولية) والأداء الوظيفي (أداء المهمة والأداء السياقي) في مديرية تربية لواء وادي السير.

الأدب النظري:

الخصائص الريادية

اختلف الباحثون في تحديدهم لخصائص الريادي وسلوكه، فمنهم الذي ركز على أن الريادي هو الذي ينظم الفرص وينفذها وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل، وقد ذكر بعض الباحثين الخصائص الشخصية للريادي التي من أبرزها الاستعداد والميل نحو المخاطرة والرغبة في النجاح والثقة بالنفس والاندفاع نحو العمل والاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة والالتزام والتفاؤل واتباع المنهج النظمي (Al-Najaar & Al-Ali, 2006).

ووفقاً لحمزة (Hamza, 2009) فإن أغلب الدراسات التي تطرقت لموضوع الريادي إعتمدت على اسلوبين أساسيين لتعريف الريادي هما: الأسلوب الوظيفي الذي يركز على أعمال الريادي

وسلوكه ووظائفه وهذا الأسلوب يعرف الريادي على حسب سلوكه وأفعاله إذ يصف وظائف الريادي التي على أساسها يتم تمييز الريادي عن غيره .الأسلوب الوصفي الذي يؤكد على خصائص وصفات الريادي.

وأكد حمود واللوزي (Hammoud & Al-Lawzi, 2008) أن مفهوم الريادي يشكل حالة فاعلة من النشاطات التي تمارسها الجماعات والأفراد من خلال بذل الجهود الإدارية والتنظيمية نحو إيجاد القيم من خلال تحقيق سبل النمو والتحسين في إشباع حاجات الأفراد والجماعات وتشجيعهم نحو التميز من خلال الإبداع والتفرد في الأداء.

فيما بين لازير (Lazear, 2002) بأن الريادي هو الذي يمتلك المقدرة على دمج المواهب وإدارة النشاطات بالشكل الذي يضمن تقديم منتجات مبدعة.

والخصائص الريادية هي المقدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها الريادي ويحتاجها لإدارة نشاطاته بنجاح، وهي المهارات السلوكية والإدارية التي تمكنه من النجاح ووفق هذا التصور يمكن تصنيف خصائص الريادي على أساس الخصائص الشخصية أولاً التي تشمل الاستعداد والميل نحو المخاطرة، الثقة بالنفس، الاندفاع للعمل، الالتزام والتفاؤل (Širec & MoČnik, 2010). والخصائص السلوكية ثانياً وتشمل المهارات التفاعلية والمهارات التكاملية (Dyer et al., 2008). والخصائص الإدارية ثالثاً وتتضمن المهارات الإنسانية، المهارات الفكرية، المهارات التحليلية والمهارات الفنية (Islam, et al., 2011).

ووفقاً لرأي دارني وماجي (Darney & Magee, 2007) فإن الخصائص النمطية التي ترسم للريادي هي خصائص إيجابية حافلة بالنشاط والمقدرة والتطلع إلى النجاح، والتي يمكن تحديدها بالآتي:

1. المقدرة الذاتية على التحكم بقراراته، يعتقد الريادي أنه يمتلك المقدرة على أن يسيطر على عمله ونتائجه.
2. مستوى الطاقة العالي، الريادي مثابر ويعمل بجد ويقوم بجهود استثنائية من أجل النجاح.
3. الحاجة الكبيرة للإنجاز، الريادي محفّز للانجاز، ومتطلّع لتحقيق الأهداف التي تتسم بالتحدي.
4. السماح بالغموض، يتحمّل الريادي المخاطرة، ويتقبل العمل في مواقف وحالات تتسم بعدم التأكد.

5. الثقة بالنفس: يشعر الريادي بأنه يمتلك المقدرة، وشديد الاعتماد على النفس والثقة بها مما يجعله ذا رغبة في اتخاذ القرارات المهمة.
6. موجه للنشاط: يحاول الريادي أن يعمل على حل المشكلات، وتأدية العمل بسرعة ولا يميل لهدر الوقت الثمين.
7. الرغبة في الاستقلال: يسعى الريادي للعمل باستقلالية، ويكون هو الرئيس المباشر ولا يميل للعمل تحت إمرة الآخرين.

الأداء الوظيفي

عرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهود التي ترتبط وظيفته بها، بمعنى النتائج التي يحققها الموظف للمؤسسة (Al-Juwaidi, 2007).

في حين حدده العزاوي وجواد (Al-Azzawi & Jawad, 2010) بأنه دالة للمقدرة على تنفيذ المهمات التي يكلف بها الموظف والرغبة في تأدية هذه المهمات للنهوض والإرتفاع بمستوى أداء المؤسسة.

كما ويُعد الأداء الوظيفي الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل مجموعة من العوامل، هي (Al-Tarwana, 2010):

1. كفايات الموظفين، وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
2. متطلبات الوظيفة، وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
3. بيئة الوظيفة، وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعَّال، والتنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.
4. محددات الأداء الوظيفي ومعاييره، إذ يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها.

وأوضح محمد وعبد الكريم (Muhammad & Abdel Karim, 2015) بأن الأداء الوظيفي يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة بوصفه الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لأن المؤسسة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء الموظفين أداء متميزا، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المؤسسة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام الموظفين بها. ووفقاً لرأي جرينسلاد وجيميسون (Greenslade & Jimmieson, 2007) فإن الأداء الوظيفي يقاس من خلال أداء المهمة الذي يقصد به ذلك الأداء الذي يشمل أنماطا معينة من السلوك والتي تسهم مباشرة في إنتاج السلع والخدمات أو الأنشطة التي تدعم بشكل غير مباشر العمليات التنظيمية (Marsa, 2013) والاداء السياقي الذي يمثل النشاطات التي تسهم بفاعلية المؤسسة من خلال طرق عديدة تعمل على تشكيل السياق النفسي والإجتماعي للمنظمة والتي تُعد كمحفزات لعمليات ونشاطات المهمة (Organ, et al., 2006). كما أشار كاهية (Kahya, 2009) إلى الأداء السياقي بكونه يمثل الجهود الفردية كافة التي لا ترتبط مباشرة بالمهمات التنظيمية الرئيسة، ولكنها تحظى بأهمية بالغة، نظراً لأنها تشكل السياق أو الإطار النفسي والاجتماعي والتنظيمي والذي يعمل كمحفز مهم وأساسي للعمليات والأنشطة التي تنطوي عليها المهمة.

الدراسات السابقة

تتناول الدراسات السابقة في هذه الدراسة متغيرات دراستها الرئيسة من حيث الخصائص الريادية والاداء الوظيفي، وقد إعتمدت الباحثة المعيار الزمني في عرض الدراسات السابقة، أي بحسب التسلسل الزمني من الاحدث إلى الأقدم وكما يأتي:

قام المجالي (Al-Majai, 2022) بدراسة هدفت تعرف دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات من خلال المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت ان القيادة التحويلية أصبحت أحد العناصر الرئيسة في إدارة أداء البلديات بحيث ترتبط بجودة الخدمة وبحسن الأداء للموظفين.

كما قام السواريس (Al-sawaris, 2019) بدراسة هدفت إلى تعرف مدى توافر خصائص الريادة لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن بحجم عينة بلغ (64) قائداً تربوياً. وقد خلصت الدراسة إلى توافر الخصائص الريادية لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط بدرجة كبيرة.

وأجرى الرمثي (Al-Ramathi, 2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة توافر الخصائص الريادية لدى قادة المدارس بمحافظة بيشة وعلاقتها بتعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الخصائص الريادية بجميع مجالاتها لدى قادة المدارس الحكومية بمحافظة بيشة متوافرة بدرجة عالية.

وقام المساعدة وآخرون (Masa'deh, el al. 2016) بدراسة هدفت إلى بيان أثر أنماط القيادة التحويلية والتبادلية على الأداء الوظيفي في المجلس الأعلى للشباب في الأردن من وجهة نظر (179) موظفاً باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت إلى وجود تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية والتبادلية في الأداء الوظيفي للعاملين في المجلس الأعلى للشباب في الأردن.

كما قام محمد وعبد الكريم (Muhammad & Abdel Karim, 2015) بدراسة هدفت إلى بيان العلاقة بين مصادر ضغوط العمل وفاعلية الاداء الوظيفي في مديرية تربية محافظة النجف من وجهة نظر موظفي الوحدات الادارية للمديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف البالغ عددهم (930) موظفاً وبينت النتائج أن المشكلات الشخصية والتطور الوظيفي لها تأثير في فاعلية الاداء الوظيفي لدى موظفي المديرية العامة للتربية في محافظة النجف.

وأجرى بن بريكة وبن قسمي (Bin Barika & Bin Qasmi, 2015) دراسة هدفت بشكل أساسي إلى تقصي أثر بعض العوامل التنظيمية (الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، والحوافز) في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإستشفائية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين العوامل التنظيمية (الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، والحوافز) والأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفى.

كما أجرى مرسي (Marsa, 2013) دراسة هدفت إلى بيان أثر الشعور بالمسؤولية الوظيفية في الأداء الوظيفي بشقيه أداء المهمة والأداء السياقي من وجهة نظر (570) ممرضة يعملن في مستشفيات جامعة الزقازيق، وقد بينت النتائج أن الشعور بالمسؤولية الوظيفية يؤثر في كل من أداء المهمة والأداء السياقي للممرضات العاملات بالمستشفيات محل الدراسة.

وقام السكر (Al-sukar, 2013) بدراسة هدفت إلى بيان أثر العادلة الإجرائية في الأداء الوظيفي وفقاً لآراء المديرين في الوزارات الأردنية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي البالغ عددهم

(172) مديراً. فقد بينت النتائج وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية والاداء الوظيفي للمديرين العاملين في الوزارات الأردنية.

وهدفت دراسة حسين (Hussein, 2013) إلى الكشف عن أكثر أبعاد ضغوط العمل تأثيراً في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر(80) موظفاً فنياً وإدارياً من منتسبي هيئة التعليم التقني والمعهد الطبي التقني إذ تبين أن طبيعة العمل كان البعد الاكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي يليه على التوالي كل من غموض الدور وعبء العمل وصراع الدور.

كما هدفت دراسة القاسم (Al – Qasem, 2013) إلى بيان أثر الخصائص الريادية في تحقيق التوجهات الاستراتيجية في المدارس الخاصة في عمان من وجهة نظر المديرين ورؤساء الاقسام العاملين في المدارس الخاصة والواقعة ضمن العاصمة الأردنية عمان والتي تضم (500) طالب فأكثر والبالغ عددهم (230) فرداً. وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للخصائص الريادية للعاملين بدلالة أبعادها في المدارس الخاصة في مدينة عمان تعزى لإختلاف عدد سنوات الخبرة والمركز الوظيفي.

كما هدفت دراسة اللوزي والزهراني (Al-Lawzi & Al-Zahrani, 2012) تعرف العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في إمارة الباحة بالمملكة العربية السعودية وتحديد أكثرها تأثيراً في الأداء الوظيفي وتحديد إختلاف تأثير هذه العوامل بإختلاف العوامل الديمغرافية للعاملين بعينة حجمها (1025) عاملاً. وقد توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر العوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي تعزى لنوع الوظيفة والخبرة والمستوى التعليمي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير العوامل التنظيمية على الأداء الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية والعمر.

وقام الصرايرة (AL-Sarayra, 2011) بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها بعينة بلغ حجمها (77) رئيس قسم أكاديمي تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات.

كما أجرى لي وهونغ (Li & Hung, 2009) بدراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي للعاملين لعينة شملت على (1040) مدربا في (52) مدرسة ابتدائية في تايوان. وقد خلصت النتائج إلى أن جميع العلاقات في القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي في

الأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة مريان والفاعوري (Mrayyan & AL-Faouri, 2008) إلى دراسة العلاقة ما بين الإلتزام الوظيفي والأداء الوظيفي لدى (640) ممرضة أردنية يعملن في (34) مستشفى تعليمياً وحكومياً وخاصاً إذ تبين أن أداء الممرضات الوظيفي عينة الدراسة كان جيداً، كما تبين أن هناك علاقة إرتباطية معنوية وإيجابية بين الإلتزام الوظيفي والأداء الوظيفي للممرضات عينة الدراسة.

وأجرى جرينسلاد وجيميسون (Greenslade & Jimmieson, 2007) دراسة هدفت إلى تطوير مقياس للأداء الوظيفي وإعتماده لثلاث عينات منفصلة وبمشاركة (44) ممرضة بشكل مجموعات تركيز فضلاً عن (12) ألف ممرضة لمراجعة فقرات المقياس. وأخيراً، بالنسبة للمرحلة الثالثة فقد تم إخضاع (112) ممرضة لتعبئة مقياس الإستبانة. وقد توصلت الدراسة إلى تحديد مقياس نهائي للأداء الوظيفي متضمن بعد أداء المهمة وبعد الأداء السياقي.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

يلاحظ من خلال إستعراض الدراسات السابقة الإختلاف في أهدافها حسب طبيعة كل دراسة إلا أن الدراسة الحالية عنيت بدراسة علاقة الأداء الوظيفي ببعض المتغيرات من وجهة نظر المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير. وقد إعتمدت بعض الدراسات السابقة على البحث الميداني بالإستناد إلى الأدبيات السابقة ومنها من إعتمد على الإستبانة أداة لتحقيق أهداف الدراسة وهو ما إعتمدت عليه الدراسة الحالية بالإعتماد على الإستبانة والأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات: تتكون منهجية الدراسة من الآتي:

منهج الدراسة

تعد الدراسة الحالية دراسة ميدانية إعتمدت على المنهج الوصفي الإرتباطي باستخدام الإستبانة التي قامت الباحثة بإعدادها كأداة للحصول على المعلومات التي يحتاجها الجانب التطبيقي للدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من المديرين العاملين في مديرية تربية لواء وادي السير والبالغ عددهم (67) مديراً.

عينة الدراسة

لكون مجتمع الدراسة صغير فقد شملت عينة الدراسة على مجتمع الدراسة ذاته وبطريقة المسح الشامل، إذ تم توزيع (67) استبانة على أفراد عينة الدراسة وتم استرجاع ما مجمله (63) استبانة شكلت ما نسبته (94%)، إذ خضعت بكاملها إلى التحليل الإحصائي. والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

الجداول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة

المتغير		المؤهل العلمي			المجموع
		بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	
عدد سنوات الخبرة	7 سنوات	5	2	1	8
	من 8 – 12 سنوات	1	8	2	11
	13 فأكثر	36	5	3	44
المجموع		42	15	6	63

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة إعتماداً على الادب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالخصائص الريادية بالإستناد إلى دراسة جعفر وآخرون (Jaafar, et al., 2010) ودراسة ألفاريز هيرانز وآخرون (Álvarez-Herranz, et al., 2011) ودراسة الحبيب (Al-Habib, 2012). أما الاداء الوظيفي فقد إعتمدت الباحثة في قياسه إعتماداً على دراسة جرينسلاد وجيميسون (Greenslade & Jimmieson, 2007). تكونت أداة الدراسة الاستبانة من (30) فقرة توزعت على (20) فقرة للمتغيرات يكون نصيب كل متغير (5) فقرات والأداء الوظيفي (10) فقرات لكل بعد (5) فقرات. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن فقرات الاستبانة وكانت الأبدال أوافق بشدة، أوافق، أوافق بدرجة متوسطة، لا أوافق، لا أوافق على الإطلاق.

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم ثمانية من المتخصصين بالإدارة التربوية وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم بهدف التأكد من سلامة بناء فقرات الاستبانة ولغتها ووضوحها. وقد تمت الاستجابة لآراء المحكمين وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخراج معاملات الاتساق الداخلي بأستخدام معادلة ثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لجميع مجالات الاستبانة وكما هو موضح بالجدول (2).

الجداول (2): قيم معاملات الثبات لمجالات الاستبانة والاستبانة ككل

المجال	قيمة كرونباخ ألفا
الثقة بالنفس	0.815
المبادرة	0.796
الإستقلالية وتحمل المسؤولية	0.743
أداء المهمة	0.851
الأداء السياقي	0.821
الاستبانة ككل	0.894

متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغير المستقل

مجموعة المتغيرات الممثلة بالخصائص الريادية (الثقة بالنفس، المبادرة، الإستقلالية وتحمل المسؤولية).

ثانياً: المتغيرات الثانوية

تتمثل بمتغيرات المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

ثالثاً: المتغير التابع

الاداء الوظيفي (أداء المهمة والاداء السياقي).

أساليب المعالجة الاحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة تمت الاستفادة من الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل البيانات التي جمعت وتم إستخدام عديد من الأساليب الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ومعادلة Cronbach Alpha ومعامل إرتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي. وللحكم على مستوى متغيرات الدراسة تم الإعتماد على قيمة المتوسط الحسابي للفقرة من خلال الإعتماد على المقياس النسبي الآتي: من الدرجة (1) إلى أقل من الدرجة (2.33) تكون درجة التوافر منخفضة. من الدرجة (2.33) إلى الدرجة (3.66) تكون درجة التوافر متوسطة. من الدرجة (3.67) فأكثر تكون درجة التوافر مرتفعة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يأتي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لأسئلتها: **نتائج السؤال الأول ومناقشته والذي ينص على: ما درجة توافر الخصائص الريادية (الثقة بالنفس، المبادرة، الإستقلالية وتحمل المسؤولية) لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير؟**

لوصف درجة توافر الخصائص الريادية (الثقة بالنفس، المبادرة، الإستقلالية وتحمل المسؤولية) للمديرين في مديرية تربية لواء وادي السير، لجأت الباحثة إلى إستخدام المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية كما هو موضح بالجدول (3).

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة توافر الخصائص الريادية للمديرين في مديرية تربية لواء وادي السير مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
1	الثقة بالنفس	3.88	0.58	1	مرتفعة
3	الإستقلالية وتحمل المسؤولية	3.83	0.59	2	مرتفعة
2	المبادرة	3.09	0.67	3	متوسطة
الكلي		3.60	0.39	**متوسطة**	

يوضح الجدول (3) أن درجة توافر الخصائص الريادية للمديرين (الثقة بالنفس، المبادرة، الإستقلالية وتحمل المسؤولية) في مديرية تربية لواء وادي السير كانت متوسطة، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة وعلى النحو الآتي:

المجال الأول: الثقة بالنفس

تم إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التوافر لإستجابات أفراد العينة على فقرات الثقة بالنفس

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
3	السمعة المأخوذة عني بأنني أتمسك برأيي	4.08	0.73	1	مرتفعة
2	أحافظ على الحلول الجديدة في عملي بشكل مستمر	4.03	0.67	2	مرتفعة
4	أصر على مواجهة العقبات	3.92	0.75	3	مرتفعة
1	أمتلك المقدرة على رؤية الميول غير الواضحة للآخرين	3.71	0.87	4	مرتفعة
5	ليس من السهل تثبيط عزيمتي	3.67	0.80	5	مرتفعة
الكلي		3.88	0.58	**مرتفعة**	

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات الثقة بالنفس قد تراوحت بين (3.67 – 4.08)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للثقة بالنفس (3.88) وبإنحراف معياري (0.58) وبدرجة توافر مرتفعة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة بأن عامل الثقة النفس يعد خصيصة جوهرية للريادي حيث أنها تمكنه من إجتياز المشكلات والتغلب عليها فضلاً عن مقدرته على إدارة ما حوله لذلك من الضروري أن يتحلى الريادي بثقة عالية بنفسه، فمن خلالها يستطيع الريادي من خلالها أن يجعل من عمله عملاً ناجحاً حيث انه يمتلك شعوراً متفوقاً وإحساساً بأنواع المشكلات المختلفة بدرجات اعلى والقدرة على ترتيب هذه المشكلات والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

المجال الثاني: الإستقلالية وتحمل المسؤولية

تم إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التوافر لإستجابات أفراد العينة على فقرات الإستقلالية وتحمل المسؤولية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
15	أمتلك حرية كاملة في طريقة تنفيذي لعملي	3.89	0.76	1	مرتفعة
12	أمتلك حرية كافية لتطبيق الأفكار الجديدة	3.86	0.86	2	مرتفعة
11	تشجعني ثقافة المديرية على التفكير بشكل مستقل	3.81	0.76	3	مرتفعة
13	يتم التحاور في المديرية لإمكانية تبني مبادرات دون تحفظات	3.81	0.88	3	مرتفعة
14	أميل للعمل تحت إمرة الآخرين	3.78	0.92	5	مرتفعة
الكلي		3.83	0.59	**مرتفعة**	

يظهر الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات الإستقلالية وتحمل المسؤولية قد تراوحت بين (3.78 – 3.89)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للإستقلالية وتحمل المسؤولية (3.83) وبإنحراف معياري (0.59) وبدرجة توافر مرتفعة. وهو ما يمكن تفسيره بأن الرياديين يتحملون المسؤولية دائماً ويميلون إلى الاستقلالية في أعمالهم لهذا ينجزون أعمالهم ويديرونها بطريقة متميزة وبروح من المسؤولية العالية إذ تنبع هذه المسؤولية من الروح القيادية التي يتحلون بها وبمقدرتهم على مواجهة المشكلات والتصدي لها لا الهروب منها.

المجال الثالث: المبادرة

تم إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التوافر لإستجابات أفراد العينة على فقرات المبادرة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
7	أعمل علي بناء منظور مستقبلي لعملي	3.20	1.0	1	متوسطة
6	أسعى نحو إستثمار الفرص الجديدة فى عملى	3.10	1.1	2	متوسطة
8	أبنى علاقات مع زملاء العمل لتطوير الخدمات المقدمة	3.10	1.1	2	متوسطة
9	أبادر نحو الإستفادة من التطورات العلمية فى مجال عملى	3.10	1.1	2	متوسطة
10	أسعى لتحقيق أهداف المديرية	3.00	1.1	5	متوسطة
الكلى		3.10	0.70	**متوسطة**	

يظهر الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المبادرة قد تراوحت بين (3.00 – 3.20)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمبادرة (3.10) وبإنحراف معياري (0.70) وبدرجة توافر متوسطة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة بأن الريادي يظهر مستوى من الاندفاع نحو العمل اعلى من الآخرين حتى ان هذا الاندفاع يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق فهو يلتزم ويستمر تركيزه على أهدافه وعدم تخليه عن تخطيط أنشطته كما ان سر نجاح الريادي هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.

نتائج السؤال الثاني ومناقشته والذي ينص على: ما درجة تعزيز المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير للأداء الوظيفي؟

لوصف درجة تعزيز الأداء الوظيفي (أداء المهمة، الأداء السياقي) في مديرية تربية لواء وادي السير، لجأت الباحثة إلى إستخدام المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية كما هو موضح بالجدول (7).

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي في مديرية تربية لواء وادي السير مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التعزيز
1	أداء المهمة	4.12	0.59	1	مرتفعة
2	الأداء السياقى	3.89	0.66	2	مرتفعة
الكلى		4.00	0.50	**مرتفعة**	

يوضح الجدول (7) أن درجة تعزيز الأداء الوظيفي (أداء المهمة، الأداء السياقي) في مديرية تربية لواء وادي السير كانت مرتفعة، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة وعلى النحو الآتي:

المجال الأول: أداء المهمة

تم إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التعزيز لإستجابات أفراد العينة على فقرات أداء المهمة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التعزيز
3	يقوم الموظفون بتأدية أعمالهم بكفاءة وفعالية	4.18	0.77	1	مرتفعة
1	يؤدي الموظفون مهماتهم طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	4.16	0.65	2	مرتفعة
5	ينجز الموظفون أعمالهم بما يتلاءم معال نظم والقوانين	4.16	0.77	2	مرتفعة
2	يبذل الموظفون جهداً لإنجاز أعمالهم في الوقت المحدد	4.11	0.81	4	مرتفعة
4	يمتلك الموظفون المهارة على حل مشكلات العمل اليومية	4.00	0.72	5	مرتفعة
الكلي		4.12	0.59	**مرتفعة**	

يظهر الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات أداء المهمة قد تراوحت بين (4.00 – 4.18)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لأداء المهمة (4.12) وبإنحراف معياري (0.59) وبدرجة تعزيز مرتفعة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بسبب أن أداء المهمة ينعكس في أنماط من السلوك التي تسهم في التحسين المستمر للخدمات والانشطة بما يدعم العمليات التنظيمية والإدارية في مديرية تربية لواء وادي السير.

المجال الأول: الأداء السياقي

تم إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التعزيز لإستجابات أفراد العينة على فقرات الأداء السياقي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التعزيز
8	تسهم الأنظمة والقوانين المعتمدة في تطوير الأداء	4.02	0.91	1	مرتفعة
7	تسهم السياسات والإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية	3.98	0.83	2	مرتفعة
9	يتم الإهتمام بالإقتراحات المقدمة من المرؤوسين الخاصة بجودة الأداء	3.98	0.85	2	مرتفعة
6	تسهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في تحسين أدائهم	3.84	0.81	4	مرتفعة
10	يسهم نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في تحسين الأداء	3.60	0.93	5	مرتفعة
الكلي		3.89	0.66	**مرتفعة**	

يظهر الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لفقرات الأداء السياقي قد تراوحت بين (3.60 – 4.02)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للأداء السياقي (3.89) وبإنحراف معياري (0.66) وبدرجة تعزيز مرتفعة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الجهود الفردية للعاملين في مديرية تربية لواء وادي السير تشكل سياق والإطار النفسي والاجتماعي الذي يقوم بدور المحفز لجميع العمليات والانشطة التي يتطلبها أداء المهمات.

نتائج السؤال الثالث ومناقشته والذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير وتعزيز الأداء الوظيفي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation coefficient لتحديد العلاقة بين توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير وتعزيز الأداء الوظيفي والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين مجالات الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير ومجالات تعزيز الأداء الوظيفي

المجالات	أداء المهمة	الأداء السياقي	الدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي
الثقة بالنفس	0.300*	0.250*	0.343**
المبادرة	- 0.129	- 0.162	- 0.181
الإستقلالية والشعور بالمسؤولية	0.484**	0.412**	0.564**
الدرجة الكلية لتوافر الخصائص الريادية	0.265*	0.295*	0.352**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

من خلال الجدول (10) يتضح أن هناك تفاوتاً في قيم معامل إرتباط بيرسون بين علاقات الدرجة الكلية والمجالات لكل من الخصائص الريادية والاداء الوظيفي، إذ تبين ان قيم معامل الإرتباط الدالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) كانت بين الدرجة الكلية لتوافر الخصائص الريادية والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وكل من مجال الثقة بالنفس والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وبين مجال الإستقلالية والشعور بالمسؤولية وكلاً من أداء المهمة والاداء السياقي والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي. كما بينت نتائج الجدول (10) أن هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين مجال الثقة بالنفس وكلاً من أداء المهمة والأداء السياقي وبين الدرجة الكلية لتوافر الخصائص الريادية وكل من أداء المهمة والاداء

السياقي. وأخيراً، أظهرت النتائج عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة بين مجال المبادرة وكل من الدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وأداء المهمة والأداء السياقي

وتعزو الباحثة وجود هذه العلاقات الى انه كلما توفرت في مديرية تربية لواء وادي السير الممارسات الريادية الإيجابية للمديرين والمتمثلة في الثقة بالنفس والإستقلالية والشعور بالمسؤولية سيؤدي الى تعزيز مستوى الأداء الوظيفي من حيث أداء المهمة والاداء السياقي. وهذه النتيجة تتفق ودراسة الرمثي (Al-Ramathi, 2019) التي بينت أن درجة توافر الخصائص الريادية بجميع مجالاتها لدى قادة المدارس الحكومية بمحافظة بيشة متوافرة بدرجة عالية كما أنها تتفق ودراسة القاسم (Al – Qasem, 2013) التي أوضحت بأن الخصائص الريادية تؤثر في تحقيق التوجهات الاستراتيجية في المدارس الخاصة في عمان من وجهة نظر المديرين ورؤساء الاقسام العاملين في المدارس الخاصة والواقعة ضمن العاصمة الأردنية عمان.

ملخص نتائج الدراسة:

1. أن درجة توافر الخصائص الريادية لدى المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير كانت متوسطة بشكل عام.
2. أن درجة تعزيز المديرين في مديرية تربية لواء وادي السير للأداء الوظيفي كانت مرتفعة.
3. هناك علاقة إرتباطية معنوية بين الدرجة الكلية لتوافر الخصائص الريادية والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وكل من مجال الثقة بالنفس والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وبين مجال الإستقلالية والشعور بالمسؤولية وكل من أداء المهمة والاداء السياقي والدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي عند مستوى (0.01).
4. هناك علاقة إرتباطية معنوية بين مجال الثقة بالنفس وكل من أداء المهمة والأداء السياقي وبين الدرجة الكلية لتوافر الخصائص الريادية وكلا من أداء المهمة والاداء السياقي عند مستوى (0.05).
5. عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجال المبادرة وكل من الدرجة الكلية لمستوى تعزيز الأداء الوظيفي وأداء المهمة والأداء السياقي.

التوصيات: بناء على نتائج الدراسة فإن الباحثة توصي بما يأتي:

1. وضع أسس علمية، وموضوعية، تستند إلى معايير النزاهة والكفاءة عند تعيين المسؤولين في مديرية تربية لواء وادي السير، بعيداً عن الواسطة والمحسوبية، إذ إن تمتع المديرين

بالتخصص والكفاءة العالية يمنحهم المقدرة على فهم أدوار العاملين، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل، ورفع كفاءة المرؤوسين وإنتاجيتهم في مديرية تربية لواء وادي السير.

2. تمكين العاملين من أداء مهماتهم الوظيفية من غير رقابة متشددة، ومنحهم الصلاحيات الكاملة لتنفيذ مهماتهم الوظيفية، وإعطائهم مزيداً من الوقت لإنجاز أعمالهم؛ مما يرفع من مستوى أدائهم الوظيفي.
3. عقد اللقاءات الدورية بين الإدارات العليا في مديرية تربية لواء وادي السير، وبين مختلف المستويات الإدارية لمناقشة مشكلات العمل المختلفة، وتعرف آراء العاملين فيها، وأفكارهم، ومقترحاتهم، مما يعزز شعورهم بأهمية أدوارهم وطبيعة أعمالهم، وبوجِود مناخ تنظيمي يتسم بوضوح الرؤية، والمصارحة، والشفافية، والثقة المتبادلة بين الإدارات العليا والعاملين في مديرية تربية لواء وادي السير.
4. إجراء مزيد من البحوث والدراسات المستقبلية حول الأداء الوظيفي للعاملين في مديرية تربية لواء وادي السير بشكل خاص، والمؤسسات التعليمية الاردنية بشكل عام، ودراسات أخرى حول العلاقة بين الخصائص الريادية، وموضوعات أخرى كالرضا الوظيفي، والانتماء التنظيمي، والثقافة التنظيمية، وغيرها من المجالات التي تُؤثر في سلوك العاملين في الوزارات المؤسسات التعليمية الأردنية الاخرى.

References

Al-Qasim, Mai Munther Musa. (2013). **The impact of entrepreneurial characteristics on achieving strategic orientations in private schools: A field study on a sample of private schools in Amman**. Unpublished Master's Thesis, Middle East University, Amman: Jordan.

Al-Amri, Saleh and Al-Ghalbi, Taher. (2011). **Administration and Business**, 3rd ed. Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.

Al-Azzawi, Najm and Jawad, Abbas. (2010). **Strategic functions in human resource management**. Amman: Al Yazuri Scientific Publishing and Distribution House.

Al-Habib, Mohammed. (2012). Identifying the traits of entrepreneurs in a university setting: An empirical examination of Saudi Arabian University students. **International Business & Economics Research Journal**, 11 (9), 1019 – 1028.

Ali, Amal Abd Muhammad. (2016). The impact of entrepreneurial characteristics on the quality of hotel service: Field research in hotels in Babylon Governorate. **Babylon University Journal**, 8 (24), 2140 – 2172.

Al-Juwaidi, Majed. (2007). **Annual reports of performance and its fields of employment: An applied study on the general presidency of meteorology and environmental protection, central region branch**. Unpublished Master's Thesis, Prince Nayef University for Security Sciences, Riyadh, K.S.A.

Al-Lawzi, M and Al-Zahrani, O. (2012). Factors affecting employees' job performance in AlBaha Region and its provinces in Saudi Arabia: An analytical study. **Administrative Sciences** 39 (1), 1-28.

Al-Maani, Ayman. (2009). Attitudes of managers in Jordanian ministries' centers for the role of knowledge management in job performance: a field study. **The Jordanian Journal of Business Administration**, 5 (3): 371-402.

Al-Majai, M. (2022). Transformational leadership and its role in improving job performance in municipalities. **HNSJ**, 3 (8), 467- 490.

Al-Mohtasib, Lina and Jalaoud, Marwan. (2005). Factors affecting the development of bank employees' performance: An applied field study on Hebron Governorate - Palestine and its relationship to job satisfaction. **King Abdulaziz University Journal**, 19(2). 85 - 112.

Al-Najaar, F and Al-Ali, A. (2006). **Entrepreneurship and Small business banagement**. Amman: Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution.

Al-Qahtani, S. (2015). Strategic entrepreneurship as an introduction to develop government organizations. **Aresearch Submitted to the second conference of management institutes General and administrative development in countries Gulf Cooperation Council. King Saud University, Riyadh, Kingdom Saudi Arabia**, the second axis: transformation and change in the government sector, 225 – 282.

Al-Ramathi, H. (2019). The entrepreneurial characteristics of school leaders in Bisha Governorate and their relationship to enhancing organizational commitment among teachers. **Journal of the Faculty of Education in Mansoura**, 107 (4), 403 – 457.

AL-Sarayra, K. (2011). Job performance of faculty members in the official Jordanian universities from the point of view of department heads. **Damascus University Journal**, 27 (1+2), 601 – 652.

Al-sawaris, K. (2019). The availability of entrepreneurial characteristics among educational leaders. **Arab Journal of Educational and Psychological Sciences**, 11, 41 – 70.

Al-Tarwana, Omar. (2010). **Consultant in the professional management of human resources**. Amman: Future House for Publishing and Distribution.

Álvarez-Herranz, Agustín; Valencia-De-Lara, Pilar and Martínez-Ruiz, María Pilar. (2011). How entrepreneurial characteristics influence company creation: A coss-national study of 22 countries tested with panel data methodology. **Journal of Business Economics and Management**, 12 (3), 529–545.

Bin Barika, Al-Zahra and Bin Qasmi, Tariq. (2015). Job performance determinants for health sector workers: A field study at the public hospital institution, Suleiman Amirat, in Barika. **Journal of the researcher, Ouargla, Algeria**, 15: 139-150.

Daft, Richard, (2010). **New era of management**. 9th ed, Australia: South-Western, Cengage learning.

Darney, A.J & Magee, M.D, (2007). **Encyclopedia of Small Business**.Thomson Gale Detroit.

Greenslade, J & Jimmieson, N. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. **Journal of Advanced Nursing**, 58(6): 602–611.

Hammoud, Khudair Kazem and Al-Lawzi, Musa Salama. (2008). **Principles of Business Administration**. Amman: Ithraa for Publishing and Distribution.

Hamshary, Omar Ahmed. (2001). **Modern management of libraries and information centers.** Amman: Modern Visions Foundation.

Hamshary, Omar Ahmed. (2009). **Introduction to library and information science**. Amman: Dar Safaa for Publishing and Distribution.

Hamza, Lafkir. (2009). **Evaluating training programs to support entrepreneurship with a case study of the Cree Germe program accredited in the Chamber of Handicrafts and Crafts**. Unpublished Master's Thesis, Mohamed Bouguera Boumerdes University, Faculty of Economics, Management Sciences and Commercial Sciences, Algeria.

Hussein, Qais Ibrahim. (2013). The role of entrepreneurial characteristics in enhancing organizational commitment: An exploratory study of the

opinions of a sample of decision makers in the general company for electrical industries in Diyala. **Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences**, 9(25), 67-94.

Islam, Md. Aminul; Khan, Mohammad Aktaruzzaman; Obaidullah, Abu Zafar Muhammad & Alam, M. Syed. (2011). Effect of entrepreneur and firm characteristics on the business success of small and medium enterprises (SMEs) in Bangladesh. **International Journal of Business and Management**, 6 (3), 289 – 299.

Jaafar, Mastura; Maideen, Siti Aishah and Sukarno, Siti Zaleha Mohd. (2010). Entrepreneurial characteristics of small and medium hotel owner-managers. **World Applied Sciences Journal**, 10, 54-62.

Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. **International Journal of Industrial Ergonomics**, 39: 96-104.

Lazear, Edward, P, (2002). **Entrepreneurship**. Hoover Institution And Graduate School of Business, Stanford University.

Li, C & Hung, C. (2009). The Influence of transformational leadership on workplace relationship and job performance. **Social Behavior and Personality: an international journal**, 37(8): 1129-1142.

Marsa, Mervat. (2013). The impact of the sense of functional responsibility on job performance through perceived control as a mediating variable: A field study on Zagazig University Hospitals. **Management Science Studies**, 40 (2): 240–257.

Masa'deh, R; Obeidat, B & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. **Journal of Management Development**, 35 (5): 681 - 705

Mrayyan, M & AL-Faouri, I. (2008). Career commitment and job performance of Jordanian nurses. **Nursing Forum**, 43 (1): 24-37.

Muhammad, Safaa and Abdel Karim, Elham. (2015). The impact of work stress on the effectiveness of job performance: A case study in the directorate of education in Najaf Governorate. **Journal of the College of Human Studies**, 4: 258-289.

Organ, D; Podsakoff, P & MacKenzie, S. (2006). **Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences**. Beverly Hills, CA: Sage.

Širec, Karin & MoČnik, Dijana. (2010). How entrepreneurs personal characteristics affect SMES growth, **Original Scientific Papers**: 3 – 12.