



درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات.

أ. أمجاد راشد الرشود - جامعة حائل – المملكة العربية السعودية

Email: 8.amjadr@gmail.com

ملخص الدراسة:

هدف البحث إلى التعرف إلى درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. واعتمدت الدراسة أداة الاستبانة. وطبقت على عينة مكونة من (352) معلمة. وقد أظهرت النتائج أن درجة توافر أبعاد الرقابة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات عالية جداً. كذلك بينت النتائج أن توافر أبعاد الرقابة لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات جاءت بدرجة توافر عالية جداً. وأظهرت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) فأقل حول درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل تُعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل تُعزى إلى متغير (المؤهل العلمي) وذلك ممن يحملن مؤهل أقل من بكالوريوس وممن يحملن مؤهل دراسات عليا.

الكلمات المفتاحية: الرقابة التنظيمية، المرحلة الابتدائية.

Abstract

Identifying the degree of organizational agility practice among principals of primary schools in Hail from the female teachers' point of view. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive survey method and sample of (352) teachers. The results showed that the principals of primary schools in Hail obtained a very high degree of availability of the dimensions of organizational agility from their point of view. the teachers. The results also showed that the availability of the dimensions of agility among the principals of primary schools in Hail from the point of view of the teachers came with a very high degree of availability. The results also showed that there were no statistically significant differences due to the variable (years of service). There are also statistically significant differences in estimating the degree of primary school principals. in the city of Hail due to the variable (educational qualification .)

Keywords: organizational agility, Primary stage.

مقدمة الدراسة:

يواجه العالم في الآونة الأخيرة العديد من التحديات التي فرضت على الأنظمة التعليمية بأن تتخطى بالجودة والكفاءة لكي تواكب تلك التغيرات، وتؤدي الإدارة بشكل عام والإدارة التعليمية بشكل خاص دوراً هاماً في المنظمة حيث تتوقف قدرة المنظمة في أداء وإنجاح رسالتها وغاياتها، وتحقيق ما تطمح له على جودة الإدارة وقدرتها في إحداث التغيير.

فنشهد في الوقت الحالي تغيرات وارتفاع وتيرة التغيير بشكل متسارع، وبشكل غير متوقع، وهذا ما يجعل الأمر معقداً على أي منظمة تحديد التحديات التي تواجهها بدقة، فالتوسع المعرفي، والتغييرات التكنولوجية السريعة، سعت إلى إحداث التغيير في الاحتياجات، والمتطلبات، وذلك يجعل استخدام الممارسات، وأساليب العمل المعتادة بالإدارة لا تكفي لمساعدة المنظمات التعليمية على مواكبة تلك التغيرات، مما أصبح من الضروري البحث عن أساليب عمل تمكنها من الاستجابة السريعة (مغاوري، ٢٠١٦، ص ١٣٥).

فالمدراس الابتدائية تُعدُّ هي الأساس التعليمي لجميع مراحل التعليم في السلم التعليمي بالمملكة العربية السعودية، وتمتاز في أنها مرحلة التكوين الشخصي، والفكري، والمهاري، والمعلوماتي للطلبة (محفوظ، الشملي، ٢٠٢٠، ص ٥٠١).

وتُعدُّ أهمية المرحلة الابتدائية في ضوء مكانتها ودورها المهم في تربية الأطفال، وهي في ذلك مؤتمنة على أعز ما يملكه المجتمع، فطلاب اليوم هم شباب الغد، وهم قادة المستقبل (الجهني، ٢٠١٢، ص ٣٥).

وإذا كان نجاح العملية التعليمية متوقفاً على الإدارة فإن نجاح أي إدارة يعتمد على الأنماط الإدارية التي تتبعها لذلك فالرشاقة التنظيمية من الأنماط الإدارية المهمة التي تتصف بالمرونة، والتكيف، والمواءمة مع البيئة الخارجية؛ لذا فإن من الضروري على المنظمات التعليمية العمل على بناء تأثيرها وتعزيزه، بجعل الموارد البشرية مستعدة لبلوغ النجاحات؛ وهذا الأمر يحتاج إلى دور مهم تقوم به الرشاقة التنظيمية في تحويل محتمل لسلوك الموارد البشرية عند أداء العمل؛ لتكون أكثر استغراقاً فيه (الزامل، الدوسري، ٢٠٢١، ص ٧٦٢).

وتتحدد أهمية الرشاقة التنظيمية بأنها تمثل فكراً إدارياً قادراً على تحسين قدرات العاملين الإداريين داخل المؤسسات التعليمية، والعمل على تعزيز قدراتهم الإدارية، والمهنية، وتنمية قدراتهم الاستراتيجية، ومواجهة التحديات، والصعوبات المستقبلية، وحثهم على المبادرة والاستقلالية، وذلك يسهم بشكل كبير في إنجاح العمل، وتيسير تحقيق الأهداف بكل سهولة وأريحية (التويجري، ٢٠٢٠، ص ٣٠٢).

وقد أوصت بعض الدراسات مثل دراسة (أبو عاصي، ٢٠٢١) وقدم الباحث تصوراً مقترحاً لتطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية. كذلك أوصت دراسة (Eghbal et al, 2014) بأنه لكي تتحقق الرشاقة التنظيمية بشكل أفضل، فلا بد من زيادة جودة الخدمات التعليمية، والأساسية، وخفض التكاليف، كذلك يجب مراعاة الرضا الداخلي للطلاب في مواجهة التغيرات السريعة في نظام التعليم، ووقت التدريب المرتبط بالتغيرات في نظام التعليم.

لذلك، فإن الرشاقة التنظيمية تُعدُّ الركيزة الأساسية التي تُمكن المنظمات التعليمية من التعامل مع المتغيرات والظروف المحيطة، فالمدراس الابتدائية بحاجة وبشكل جدي إلى تطبيق نمط الرشاقة التنظيمية، وذلك لما لها من دور بالغ في تحقيق ميزة تنافسية ومستدامة بالنسبة للمدارس الابتدائية، وتساعدها في إحداث التغيير بكفاءة وإتقان. ومن هذا المنطلق وجدت الباحثة أن هنالك دافعاً للبحث بهدف التعرف إلى درجة ممارسة الرشاقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل.

مشكلة الدراسة:

تعدُّ الرشاقة التنظيمية مصدراً معاصراً ومناسباً لما يحدث في الوقت الحالي من منافسة عالمية وانفجار معرفي، حيث لها دور كبير في زيادة استشعار التغيرات المحيطة ومواكبتها وإحداث التغيير داخل المدرسة.

وتماشياً مع ما تم ذكره؛ أصبح لزاماً على النظام التعليمي -جوهر الأنظمة المجتمعية لارتباطه بعقيدة، وقيم، وعادات، واحتياجات المجتمع المحلي- أن يسعى لمساندة منظمة المستقبل، وتلبية استحقاقاتها الحالية، والمستقبلية،

لتحقيق التميز والريادة لبناء المجتمع القائم على اقتصاد المعرفة، بما يتطلب من توفير الإدارة المدرسية الملائمة القائمة على التحفيز، وتشجيع الإبداع، والابتكار، وتطوير الجوانب السلوكية لمدرّاء المدارس، ومنسوبيها، وتدريبهم، ورفع مستوى مهاراتهم، وكفاءتهم الأدائية (الشمرى، ٢٠١٦، ص ٥).

لذلك فإنّ الرقابة التنظيمية تُعدّ توجهاً إدارياً فعّالاً ومطلباً ضرورياً وحتماً يسهم في إنجاح المدرسة والارتقاء بها، وذلك بدلاً من الأساليب التقليدية المتبعة في المدارس الابتدائية، فهي أفضل خيار لمواجهة كل تلك التحديات والتطورات التي تحدث بكل سرعة ومرونة ودفع عجلة التنمية، وتحقق للمدرسة النمو والنجاح على مختلف الأصعدة.

وقد أكدت نتائج دراسة (الذبياني، ٢٠٢٠) ضرورة تطبيق أبعاد الرقابة التنظيمية (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة الممارسة والتطبيق) لتحسين الأداء المؤسسي بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية من خلال المحاور الرئيسية التي تتعلق بالوظائف الإدارية الأربع (التخطيط، التنظيم، الرقابة، التقييم)، وذلك لتطوير الأداء المؤسسي بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية. كذلك أكدت نتائج دراسة بونتون (Bunton, 2017) أنّ تركيز القيادة على الابتكار كان ذا دلالة إحصائية في التنبؤ بجميع المكونات الخمسة المحددة للرقابة التنظيمية، وهناك نتيجة إيجابية لدى القيادة التي تركز على الابتكار والرقابة التنظيمية.

لذا فإنّ الأنماط الإدارية التقليدية التي تسير وفقها مديرات المدارس الابتدائية لم تعد فعّالة وكافية لمواجهة كل ذلك التطور، ومن هنا جاءت الحاجة الماسة لإجراء هذه الدراسة لمعرفة درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل، وتقديم توصيات قد تُسهم بإذن الله في تطوير المنظومة الإدارية.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) فأقل حول درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات، تُعزى إلى متغيرات (سنوات الخدمة-المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف إلى درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات حول الأبعاد التالية: رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق أو الممارسة.
2. الكشف على الفروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات، تُعزى إلى متغيرات (سنوات الخدمة-المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

تحدد الأهمية من خلال ما يلي:

الأهمية النظرية:

- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً لجميع الباحثين والمهتمين في مجال الإدارة، فقد يستلهمون منها انطلاقاً لدراسة جوانب أخرى وربطها بالرقابة التنظيمية.
- يتصف مفهوم الرقابة التنظيمية في الحداثة حيث يستلزم ذلك إجراء العديد من الدراسات المتعلقة به.

الأهمية التطبيقية:

- يتوقع من نتائج الدراسة الحالية وتوصياتها ومقترحاتها أن تسهم وبشكل جذري في إعطاء أصحاب القرار في الإدارة صورة كاملة عن الرشاقة التنظيمية وأثرها البالغ في المنظمة.
- تكتسب الدراسة أهميتها التطبيقية من خلال بيان مدى أهمية تبني مديرات المدارس الابتدائية لمدخل الرشاقة التنظيمية، وذلك لما لها من دور بالغ في استشراف المستقبل واغتنام الفرص بمرونة عالية.

حدود الدراسة:

تحدد حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على التعرف إلى درجة ممارسة الرشاقة التنظيمية بأبعادها (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرارات، رشاقة الممارسة والتطبيق) لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل.
- **الحدود البشرية:** مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل.
- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة على مدارس البنات الابتدائية الحكومية بمدينة حائل.
- **الحدود الزمنية:** طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٤هـ-٢٠٢٣م.

مصطلحات الدراسة:

تحدد مصطلحات الدراسة فيما يلي:

الرشاقة التنظيمية (The Organizational Agility):

يُعرف سعيد (2020، ص21) الرشاقة التنظيمية بأنها: قدرات المنظمة على تعظيم مواردها وإمكاناتها، والاستفادة من الفرص المتاحة لها؛ بما يُمكنها من معالجة أوجه القصور الداخلية، ومواجهة التحديات أو التهديدات الخارجية بهدف استمرارية بقائها، ومساعدتها على تحقيق ميزات تنافسية على مستوى المنظمات المماثلة، دون التحلي عن قيم مجتمعها، أو تعريض القيم الإنسانية المتفق عليها عالمياً للخطر أو الضياع، طبقاً للمواثيق ذات الصلة بنشاط تلك المنظمة، وبما يحقق لها التميز والتنافسية.

وتعرفها الدراسة إجرائياً بأنها: قدرة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل على الاستعداد الكافي لكافة التطورات والتغيرات التي تحدث في البيئة بخفة ومرونة عالية بحيث تحقق من خلال ذلك الأهداف التي تسعى لتحقيقها.

أدبيات الدراسة:

أولاً: الإطار النظري:

- مفهوم الرشاقة التنظيمية:

يعد مدخل الرشاقة التنظيمية أحد المداخل التي تتصف بالمرونة القسوى وسرعة الاستجابة، وذلك يساعدها دائماً إلى إحداث التغيير، ومن هذا المنطلق تعددت آراء الباحثين في إبراز مفهومها وإخراجها بصورة تعبر عنه بشكل جذري.

ولما كان مفهوم الرشاقة التنظيمية مفهوماً حديثاً، فإن هناك عدم اتفاق حول تحديد مفهوم للرشاقة التنظيمية من الباحثين، فمنهم من رأى أن الرشاقة التنظيمية قدرة المنظمات على إحداث التغيير في المنظمات، والتكيف معها لمواجهة التحديات، ومنهم من رأى ضرورة استخدام الموارد الأمتثل لمواجهة التحديات، وامتلاكها الميزة التنافسية بطرق ذكية، وإيجاد التغيير، وذلك بتعديل المنتجات، والخدمات لتناسب مع حاجات العاملين (الذبياني، 2020، ص50).

ويُعرف أبو عاصي (٢٠٢١، ص٩٠٨) الرشاقة التنظيمية بأنها: "قدرة المدارس على استشعار التغيرات البيئية داخل المدرسة، وخارجها، والقدرة على التكيف معها بسرعة ومرونة، من خلال استغلال الفرص، ومواجهة التحديات، وحلّ المشكلات بطريقة إبداعية، والبعد عن الممارسات الإدارية التقليدية؛ لتحقيق التميز في الأداء المؤسسي".

ويعرّفها بوننون (Bunton, 2017, p18) بأنها: "الاستغلال الناجح للقواعد التنافسية التي تشمل السرعة، والمرونة، والابتكار، والنشاط الاستباقي، والجودة، والربحية من خلال دمج الموارد القابلة لإعادة التكوين، وأفضل الممارسات في بيئة غنية بالمعرفة".

ويعرّفها فيندلر ودريسدن (Wendler&Dresden,2014, p11) بأنها: "استجابة المنظمة السريعة، بفعالية وبمرونة عالية، لوضع حلول منطقية للمصاعب، والقضايا التي تواجهها مستقبلاً، والتكيف والمواءمة مع المتغيرات السريعة بكفاءة وإتقان".

أما مغاوري (٢٠١٦، ص ١٤٠) فتعرّف الرشاقة التنظيمية بأنها: "جميع الممارسات والأساليب التي تتيح للمؤسسة الجامعية مواكبة التغير، وسرعة التعامل بفاعلية وابتكار؛ بل والاستفادة منه في تحسين قدرتها المؤسسية، بما يتوافق مع تحديات البيئة التنافسية المحيطة بها".

وتعرفها الباحثة بأنها: الاستجابة السريعة والفعالة للتغيرات المحيطة بالمنظمة والاستعداد بشكل مسبق لمواجهةها بشكل سريع.

- أهمية الرشاقة التنظيمية:

إن للرشاقة التنظيمية أهمية بالغة، فاعتماد مبدأ الرشاقة التنظيمية داخل أي منظمة ينتج تغيراً ملحوظاً وسريعاً، وهذا ما جعل الباحثين يعددون ويصفون أهمية الرشاقة وصفاً بليغاً، فأهمية الرشاقة التنظيمية تكمن في أنها صمام النجاح الاستراتيجي في مواجهه التغيرات والتطورات التي قد تظهر في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، فالمنظمات التي تتطلع للنجاح والتميز تحتاج لتطبيق الرشاقة التنظيمية، لذا فإن حاجة المنظمة للرشاقة التنظيمية يعود لمدى التغير، والتطور المستمر الذي تواجهه المنظمة، وازدياد حدة التنافسية، وكثرة الفرص المتاحة داخل البيئة، وصعوبة اختيار الأفضل منها (أبو عابد، ٢٠٢٠، ص ٤٥).

وذكر (سعيد، ٢٠٢٠، ص ٢٩) أن أهمية الرشاقة التنظيمية تتضح في ضوء الاعتبارات التالية:

- 1) توفر الرشاقة التنظيمية كما هائلاً من البدائل قبل ظهور الحاجة إليها، وتحسين قاعدة المعلومات، والبيانات المهمة، وتطويرها؛ لغايات متابعة العديد من البدائل والخيارات المختلفة.
- 2) تساعد الرشاقة التنظيمية المنظمة على الانتقال من منظمة لأخرى، دون تكلفة في الوقت والجهد، والالتزام باستراتيجية العمل المخطط لها.
- 3) امتلاك المنظمة للرشاقة التنظيمية؛ يساعدها على زيادة قدراتها على تلبية التحولات، والتغيرات المتسارعة التي تحدث في البيئة الداخلية، والخارجية للمنظمة.
- 4) توفر الرشاقة التنظيمية الاحتياجات اللازمة؛ لضمان بقاء استمرار المنظمة، وثباتها وديمومتها، من خلال ما تواجهه من أزمات من حين لآخر.

ومن خلال ما سبق؛ تستنتج الباحثة أن أهمية الرشاقة التنظيمية تكمن في أنها تحافظ على بقاء تنافسية المدرسة بشكل خاص والمنظمة التعليمية بشكل عام حيث توفر بشكل مسبق العديد من الحلول والبدائل للمشكلات الطارئة بعد تحليلها للبيئة الخارجية فيتم من خلال ذلك التحليل استغلال الفرص المتاحة، وتجنب التهديدات التي قد تطرأ على المنظمة والعمل على مواجهتها بشكل حازم في حال حدوثها.

مبادئ الرشاقة التنظيمية:

تقوم الرشاقة التنظيمية على عدة مبادئ مهمة وضرورية تسهم في إنجاح العمل داخل المنظمة وتحقيقه على أكمل وجه، ويؤكد (الحمدان، ٢٠١٩، ص ٣٨) أن هناك عدداً من المبادئ للرشاقة التنظيمية التي تحقق التميز التنظيمي للمنظمة، وهي كالتالي:

- 1) الإدراك: ويعني الاعتقاد بضرورة تغيير جميع المفاهيم القديمة التي تعوق عملية التطوير، ويساعد هذا الموقف على جميع المخاطر التي تحدد المنظمة، ويساعد على تلبية احتياجات العمل في أسرع وقت ممكن.

(2) السرعة: تتميز المنظمات الرشيفة بسرعة إنجاز الإجراءات بشكل متواصل، وعلى فترات قصيرة، كما تتمكن من إيجاد الأخطاء بسرعة لمعالجتها؛ لأنَّ بيئة المنظمات الرشيفة تتطور، وتتغير بشكل سريع جدًا، وقد تصبح في المستقبل أكثر تقلبًا، وتعقيدًا، وغموضًا عما كانت عليه بالسابق.

(3) التفاعل والتواصل: يُعدُّ التعاون والتواصل المباشر بين أعضاء فرق العمل بالمنظمة، من الأمور التي ترفع من إنتاجية فريق العمل، وتحقق أهدافه؛ لذا يجب أن يشترك جميع العاملين بالمنظمة في وضع معايير العمل المرتبطة بالرشاقة التنظيمية؛ لكي يتحقق الالتزام المرتكز على المرونة والسرعة، والمقرون بالمعززات المادية والمعنوية المقدمة من الإدارة. ويُنحتم على المنظمة الرشيفة استخدام أكثر من طريقة للتواصل بين العاملين، ويُنحتم أيضًا استخدام المقابلة المباشرة للعاملين، الذي يُعدُّ الأسلوب الأكثر فاعلية، وكفاءة في نقل المعلومات بين العاملين في فرق العمل.

(4) الاستدامة والتحديث: تشجع المنظمات الرشيفة على استدامة التطوير لجميع أنشطة المنظمة، وتعمل على إيجاد إيفاق ثابت في سرعة تطوير الأنظمة الإدارية والفنية بالمنظمة، عبر مواكبة التطورات التقنية وتكنولوجيا المعلومات، حيث تحتاج المنظمات إلى العمل في إطار منهجية تطويرية محددة تشمل توقيتًا مناسبًا، وهو ما يعود إلى مفهوم إيجاد الثقة، وتبادلها بين العاملين، وتشجيع الابتكار، والتجديد بما يشجع على الوصول إلى الإبداع.

وباستقراء ما سبق؛ تستنتج الباحثة أنه يجب العمل والأخذ بعين الاعتبار لكافة مبادئ الرشاقة التنظيمية فمن خلالها تحقق المدرسة أهدافها وغاياتها بأريحية، فجميع مبادئ الرشاقة التنظيمية تركز على التحسين المستمر واستدامة التطوير الذي يدفع المدرسة إلى التقدم والإبداع والابتكار في العمل.

أبعاد الرشاقة التنظيمية:

للرشاقة التنظيمية أبعاد عديدة ومتنوعة، حيث حددت دراسة (Park, 2011, p27) توضيحًا موجزًا لهذه الأبعاد، هي كالآتي:

1. رشاقة الاستشعار (Sensing Agility):

هي القدرة التنظيمية لفحص، ومراقبة، والتقاط الأحداث من التغير البيئي (تغيير تفضيل العميل، وتحركات المنافسين الجديدة، والتكنولوجيا الجديدة) في الوقت المناسب، ومن ثمَّ فإنَّ مفهوم الاستشعار أقرب إلى قدرة المنظمة على فهم وإدراك التغيرات البيئية المختلفة، وبناء رؤية للمستقبل كاستجابة للتغير، ويمكن تطبيق ذلك على الجامعات من خلال رصدها للأحداث المحيطة بها، التي يكون لها التأثير الأكبر في استراتيجياتها.

2. رشاقة اتخاذ القرار (Decision- Making Agility):

هي القدرة على جمع، وتراكم، وهيكلية، وتقييم المعلومات ذات الصلة من مصادر متنوعة لتفسير الآثار المترتبة على الأحداث الخاصة على الأعمال دون تأخير، وتحديد الفرص والتحديات القائمة على تفسير الأحداث، ووضع خطط العمل التي تواجه كيفية إعادة تكوين الموارد، وعمل إجراءات تنافسية جديدة.

3. رشاقة الممارسة (Acting Agility):

هي القدرة على إعادة تكوين الموارد بشكل حيوي وجذري، وتعديل العمليات، وإعادة هيكلة علاقات تغيير التجهيز على أساس خطط فعلية، وتقديم منتجات، وخدمات جديدة، ونماذج سريعة للسوق في الوقت المناسب.

ومن خلال ما سبق؛ تبين الباحثة أن جميع أبعاد الرشاقة التنظيمية الثلاثة تحتاجها كافة المنظمات التربوية بشكل عام والمدارس الابتدائية بشكل خاص، إذ تقوم رشاقة الاستشعار على أساس عمل كامل بنظام اليقظة الواعية لكل ما يحدث بحيث تستفيد هذا الاستشعار وتحديث التغيير في المدرسة، بالإضافة إلى أن رشاقة الاستشعار تتطلب رشاقة ومرونة في اتخاذ القرارات الأساسية وممارسة ذلك التغيير الذي ينتج عن ذلك الاستشعار، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية بُعد رشاقة اتخاذ القرار ورشاقة التطبيق والممارسة، ويتضح أيضًا ارتباط هذه الأبعاد بعضها بعضًا، فكل بُعد يُحقق من خلال البعد الآخر ولا يتحقق أي نجاح أو تطور إلا بممارسة الأبعاد الثلاثة، لذلك جرى في هذه الدراسة تسليط الضوء على هذه الأبعاد؛ وذلك لمناسبتها لأهداف الدراسة.

ثانيًا: الدراسات السابقة:

تضمن هذا الجزء عرضًا للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، تم توزيعها إلى دراسات عربية وأجنبية، وعرضها وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، وذلك كالآتي:

دراسة (الذبياتي، ٢٠٢٠) بعنوان: "الرشاقة التنظيمية مدخل لتحسين الأداء المؤسسي بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحسين الأداء المؤسسي بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية على ضوء الرشاقة التنظيمية. وتمثلت عينة الدراسة في (٥٢) قائدًا وقائدة بالمدارس الثانوية الحكومية والأهلية بمنطقة حائل، واختيرت العينة بطريقة عشوائية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. واستعانت الباحثة بالاستبانة لجمع بيانات الدراسة التي اشتملت على أربع محاور فرعية: (التخطيط، التنظيم، الرقابة، التقييم) وتضمنت على (١٢) موقفًا إداريًا. وأسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن ضرورة التعرف على واقع تطبيق أبعاد الرشاقة التنظيمية لتحسين الأداء المؤسسي بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية من خلال المحاور الأربعة الرئيسية التي تتعلق بالوظائف الإدارية الأربع (التخطيط – التنظيم – الرقابة – التقييم) من خلال الثلاثة الأبعاد الرئيسية التي تمثلت في (بعد الاستشعار - بعد اتخاذ القرار - بعد الممارسة). وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يحدد العلاقة الوثيقة بين أبعاد الرشاقة التنظيمية الثلاثة (بعد الاستشعار، بعد اتخاذ القرار، بعد الممارسة) وبين الوظائف الإدارية الأربع (التخطيط – التنظيم – الرقابة – التقييم) وذلك لتطوير الأداء المؤسسي بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية.

دراسة (التويجري، ٢٠٢٠). وعنوانها "ممارسة العاملين الإداريين بجامعة القصيم للرشاقة التنظيمية وفعاليتها في تدعيم سلوكيات المواطنة لدى العاملين الإداريين بجامعة القصيم، وذلك من خلال التعرف إلى درجة مشاركة العاملين الإداريين في وضع استراتيجية المؤسسة لتدعيم سلوكيات المواطنة المرتبطة بالانتماء والولاء لها، ودرجة استثمار العاملين الإداريين لتكنولوجيا المعلومات في تحقيق التفوق الإداري والتنمية الذاتية، ودرجة سرعة الاستجابة للتغيير والاتجاه للاستباقية في تطوير السلوكيات المرتبطة بطبيعة العمل الإداري، ودرجة مشاركة العاملين الإداريين في صنع القرار ودعم اللامركزية في تحقيق المبادرة الشخصية، وطبيعة المناخ الداعم للابتكار والقدرة على تطبيق الأفكار الجديدة والمتميزة في تدعيم السلوكيات الحضارية للعاملين الإداريين. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية). وتمثل مجتمع البحث في العاملين الإداريين بكلية جامعة القصيم البالغ عددهم (1767) فردًا. وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البالغ قوامها (316) فردًا من العاملين الإداريين بجامعة القصيم. ولجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدمت الباحثة استبانة استبانة الرشاقة التنظيمية وفعاليتها في تدعيم سلوكيات المواطنة لدى العاملين الإداريين بجامعة القصيم. وكان من أهم النتائج أن هناك قصورًا في درجة مشاركة العاملين الإداريين في وضع استراتيجية المؤسسة لتدعيم سلوكيات المواطنة المرتبطة بالرشاقة التنظيمية والانتماء والولاء للمنظمة.

دراسة (أبو عاصي، ٢٠٢١) وعنوانها: "تصور مقترح لتطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية". هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية، وتحديد معوقات ومتطلبات التطوير، ووضع تصور مقترح لتطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. واعتمدت على استبانة من ثلاثة محاور. وطُبقت على عينة بلغت (٣٥٧) معلمًا. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع تطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية بمحافظة الغربية من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة موافقة (قليلة)، وبمتوسط عام بلغ (٢٠٦٨). وجاءت أيضًا معوقات تطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين بدرجة موافقة عامة (كبيرة)، وبمتوسط عام بلغ (4.19)، كذلك توصلت إلى عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول آراء عينة الدراسة في تطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية بجدة تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - عدد الدورات التدريبية).

الدّراسات الأجنبيّة:

دراسة إيجبول وآخرين (Eghbal et al, 2014)، وعنوانها "الرشاقة التّظيميّة في المدارس الحكومية والخاصة". هدفت الدّراسة الحالية إلى التّحقيق والمقارنة بالرشاقة التّظيميّة في المدارس الحكومية والخاصة في أصفهان. استخدم الباحث المنهج الوصفي. وجرى اختيار 286 معلّمًا معتمدًا على العيّات العشوائية الطبقية. وكانت الاستبانة أداة للدراسة، فقام الباحث بعمل استبانة، واعتمد على نموذج شريف وتشانج (2000)، وجرى استخدامه لتقييم سرعة الحركة التّظيميّة. وأظهرت الدّراسة العديد من النتائج أبرزها أن استخدام الرشاقة التّظيميّة في المدارس الحكومية والخاصة في أصفهان جاء بدرجة متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرشاقة التّظيميّة في المدارس الحكومية والخاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الفرعية، وكان هناك فرق كبير بين المساءلة والكفاءة، ولكن في حالة السرعة والمرونة لم يتم العثور على فرق كبير في المتوسط.

دراسة غاسيمي (Ghasemi, 2015)، وعنوانها "فحص العلاقة ما بين الرشاقة التّظيميّة والتّغاضي التّظيمي والفاعلية التّظيميّة". هدفت الدّراسة إلى معرفة العلاقة ما بين المكونات التّظيميّة الثلاث وهي: الرشاقة التّظيميّة والتّغاضي التّظيمي والفاعلية التّظيميّة بين موظفي إدارة التعليم في زاهدان. واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وتكوّنت عيّنة الدّراسة من عيّنة قوامها (٢٠٠) من مدرّاء التعليم الذين ما زالوا على رأس العمل للعام الجامعي ٢٠١٥ – ٢٠١٤. وجرى اختيارهم من عينة عشوائية مكونة من (٦٤٥)، وأستخدمت ثلاث استبانات للمتغيرات موضوع الدّراسة. وتوصلت الدّراسة إلى العديد من النتائج منها وجود علاقة ارتباطية موجبة ما بين الرشاقة التّظيميّة والفاعلية التّظيميّة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ما بين الرشاقة التّظيميّة والتّغاضي التّظيمي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ما بين التّغاضي التّظيمي ومكونات الفاعلية التّظيميّة بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ما بين الرشاقة التّظيميّة ومكونات الفاعلية التّظيميّة.

دراسة بونتون (Bunton, 2017)، وعنوانها "الرشاقة التّظيميّة لدى مؤسسات التعليم العالي". هدفت الدّراسة إلى التعرف على الرشاقة التّظيميّة في مؤسسات التعليم العالي بأمریکا. واستخدمت الدّراسة المنهج الوصفي المسحي. وكانت عيّنة الدّراسة قادة جامعة ويسكونسن، وأداة الدّراسة الاستبانة. وكان من أبرز النتائج أن تركيز القيادة على الابتكار كان ذا دلالة إحصائية في التنبؤ بجميع المكونات الخمسة المحددة للرشاقة التّظيميّة، وهناك نتيجة إيجابية لدى القيادة التي تركز على الابتكار والرشاقة التّظيميّة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه التشابه بين الدّراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تتشابه الدّراسة الحالية مع بعض الدّراسات السابقة في تأكيدها أهمية مدخل الرشاقة التّظيميّة بالمدارس والجامعات، كما في دراسات: أبو عاصي (٢٠٢١)، والذبياني (٢٠٢٠)، ودراسة بونتون (٢٠١٧)، وإيجبول وآخرين (٢٠١٤)، وغاسيمي (٢٠١٥)، ودراسة التويجري (٢٠٢٠).
- تتشابه الدّراسة الحالية مع دراسة الذبياني (٢٠٢٠)، بتطبيق أبعاد الرشاقة التّظيميّة (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة الممارسة) في المدرسة.
- تتشابه الدّراسة الحالية مع الدّراسات السابقة في المنهج المستخدم، فقد اعتمدت معظم الدّراسات السابقة على المنهج الوصفي، كما في دراسات: أبو عاصي (٢٠٢١)، والذبياني (٢٠٢٠)، وإيجبول وآخرين (٢٠١٤)، وبونتون (٢٠١٧)، وغاسيمي (٢٠١٥)، ودراسة التويجري (٢٠٢٠).
- تتشابه الدّراسة الحالية مع بعض الدّراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداة للدراسة، مثل دراسات: أبو عاصي (٢٠٢١)، والذبياني (٢٠٢٠)، وإيجبول وآخرين (٢٠١٤)، وبونتون (٢٠١٧)، وغاسيمي (٢٠١٥)، ودراسة التويجري (٢٠٢٠).
- تتشابه الدّراسة الحالية مع بعض الدّراسات السابقة في عيّنة الدّراسة، حيث اعتمدت على عيّنة من معلمي المدارس، كما في دراسات: أبو عاصي (٢٠٢١)، وإيجبول وآخرين (٢٠١٤)، وغاسيمي (٢٠١٥)، ودراسة التويجري (٢٠٢٠).

أوجه الاختلاف بين الدّراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تختلف الدّراسة الحالية عن بعض الدّراسات السابقة في عيّنة الدّراسة، حيث اعتمدت على عيّنة من معلمات المدارس الابتدائية، في حين اعتمدت بعض الدّراسات عيّنات من قائدات وقادة المدارس والجامعات كما في دراسات: الذبياني (٢٠٢٠)، وبونتون (٢٠١٧)، وغاسيمي (٢٠١٥)، ودراسة التويجري (٢٠٢٠).

- تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في مجال الدراسة (المدارس الابتدائية) حيث معظم الدراسات السابقة طُبقت في مجالات مختلفة كالمدراس الثانوية والجامعات كما في دراسات: أبو عاصي (٢٠٢١)، والذبياني (٢٠٢٠)، وإيجبول وآخرين (٢٠١٤)، وبونتون (٢٠١٧)، وغاسيمي (٢٠١٥)، ودراسة التويجري (٢٠٢٠).
أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بصياغة منهجية الدراسة وإعداد وبناء وتطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وتحديد الوسائل الإحصائية التي تلائم معالجة بيانات ومعلومات الدراسة الحالية، واختيار أنسبها والمساعدة في بناء محاور الإطار النظري للدراسة، وجرى ربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة في أنها تهدف وتسعى إلى التعرف إلى درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمات، إضافة إلى أنها تمتاز في مجالها حيث طُبقت على المدارس الابتدائية ولم تجد الباحثة دراسات عن الرقابة التنظيمية طُبقت على المدارس الابتدائية، وذلك بناءً على ما اطلعت عليه الباحثة من دراسات وبحوث.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، لمناسبته لموضوع الدراسة وأسئلتها، ويمكننا تعريف المنهج الوصفي المسحي بأنه "نوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها (العساف، 2006، ص 76).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المدارس الابتدائية بمدينة حائل، والبالغ عددهن (٢٧٥٩) معلمة وفق إحصائية الإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل لعام ١٤٤٤هـ-٢٠٢٣م.

عينة الدراسة:

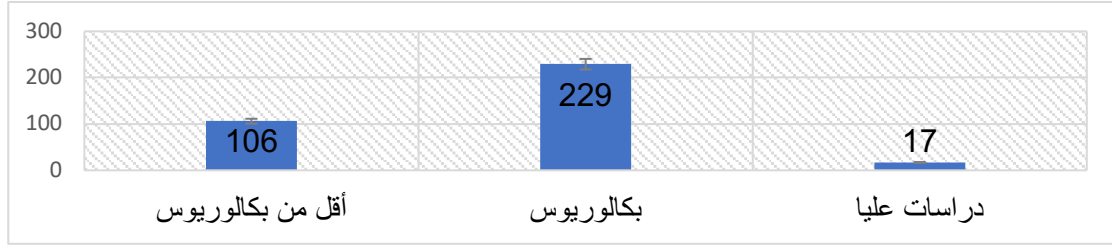
تكونت عينة الدراسة من (٣٥٢) معلمة، حيث حسبت وفق معادلة روبيرت ماسون وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد جرى تطبيق أداة الدراسة الحالية على أفراد عينة الدراسة من خلال تحويلها إلى رابط إلكتروني وإرسال الرابط لأفراد العينة.

ويوضح الجدول (١) والشكل (١) وصف عينة الدراسة حسب مؤهلهم، ويتضمن ثلاثة مستويات للمؤهل أقل من بكالوريوس، وبكالوريوس، ودراسات عليا:

جدول (١) وصف عينة الدراسة وفق المؤهل.

المؤهل	العدد	النسبة
أقل من بكالوريوس	106	30.1
بكالوريوس	229	65.1
دراسات عليا	17	4.8
المجموع	352	100.0

شكل (١) وصف عينة الدراسة وفق المؤهل



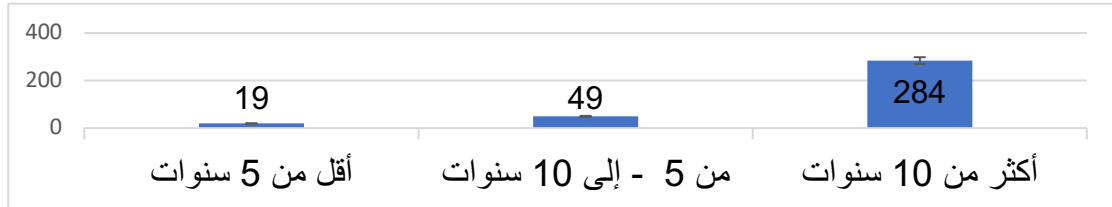
يتضح من الجدول (١) والشكل (١) أن أغلب عينة الدراسة مؤهلين بكالوريوس بنسبة بلغت (65.1%)، في حين كان أقل عدد من العينة ممن مؤهلهم دراسات عليا، كما يتضح من النتائج أن تقريبا ثلث العينة مؤهلين أقل من بكالوريوس.

سنوات الخدمة في العمل الحالي:

جدول (٢) وصف عينة الدراسة وفق سنوات الخدمة في العمل الحالي.

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
5.4	19	أقل من 5 سنوات
13.9	49	من 5 - إلى 10 سنوات
80.7	284	أكثر من 10 سنوات
100.0	352	المجموع

شكل (٢) وصف عينة الدراسة وفق سنوات الخدمة في العمل الحالي



يوضح الجدول (٢) والشكل (٢) وصف عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة في العمل الحالي، ويتضمن ثلاثة مستويات لسنوات الخبرة وهي: أقل من خمس سنوات، ومن خمس سنوات إلى عشر سنوات، وأكثر من عشر سنوات.

يتضح من الجدول (٢) والشكل (٢) أن أغلب عينة الدراسة لهن سنوات خبرة أكثر من عشر سنوات بنسبة بلغت 80.7%، وكان أقل عدد من العينة ممن مؤهلين أقل من خمس سنوات، مما يشير إلى أن أغلب عينة الدراسة لديهم خبرة طويلة في عملهم.

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في جمع المعلومات على أداة الاستبانة وذلك لمناسبتها لموضوع الدراسة، ولتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها. وقد جرى بناء وتطوير الاستبانة بالاستفادة من الأدب النظري والأدبيات الخاصة بمتغيرات الدراسة، والدراسات السابقة وثيقة الصلة بموضوع الدراسة.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة استخدمت الباحثة الطريقتين الآتيتين:

أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

جرى التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة؛ حيث عُرضت بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين داخل جامعات المملكة العربية السعودية ووزارة التعليم، بهدف إبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وصحة صياغتها، والحكم على مناسبة مجالات الاستبانة لأهداف الدراسة، وأسئلتها، ودرجة انتمائها لكل مجال، وتم التعديل وفق ملاحظات مُحكّمي الاستبانة، وبعد مراجعة المشرف الأكاديمي وضعت الاستبانة في صورتها النهائية.

ثانياً: الاتساق الداخلي للأداة:

طُبِّقَت الأداة على عَيِّنة استطلاعية من مجتمع الدراسة، ومن خارج عَيِّنتها، اشتملت على (35) معلمة للتأكد من الاتساق الداخلي للأداة، حيث أُستخرجت معاملات الاتساق الداخلي كمؤشر من مؤشرات الصدق، من خلال حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كلِّ فقرة من فقرات الأداة مع درجة المحور أو البُعد الذي تنتمي إليه الفقرة، للكشف عن مدى اتساق الفقرات في قياس المحور أو البُعد الواردة فيه. ويوضح الجدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كلِّ فقرة من فقرات الأداة مع الدرجة الكلية للمحور أو البعد الواردة فيه.

الاتساق الداخلي لفقرات الأداة:

المحور الأول: الرشاقة التنظيمية:

جدول (3): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كلِّ فقرة من فقرات أداة محور الأداة الأول الرشاقة التنظيمية، والبعد الواردة فيه.

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
البُعد الأول: رشاقة الاستشعار		البُعد الثاني: رشاقة اتخاذ القرار.		البُعد الثالث: رشاقة التطبيق أو الممارسة.	
1	**0.733	11	**0.841	21	**0.664
2	**0.743	12	**0.744	22	**0.776
3	**0.713	13	**0.879	23	**0.901
4	**0.691	14	**0.779	24	**0.804
5	**0.833	15	**0.829	25	**0.856
6	**0.805	16	**0.696	26	**0.891
7	**0.894	17	**0.818	27	**0.855
8	**0.876	18	**0.927	28	**0.921
9	**0.700	19	**0.908	29	**0.901
10	**0.759	20	**0.858	30	**0.861

** دالة عند 0.01 أو أقل.

تشير النتائج في الجدول (3) إلى أنّ قيم معاملات الارتباط لكلّ فقرة من فقرات الأداة ترتبط ارتباطاً موجّباً، ودال إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى مناسبة كلّ فقرة من فقرات الأداة لقياس البعد الذي تنتمي إليه.

ثبات أداة الدراسة:

بعد التحقّق من ثبات أداة الرشاقة التّظيميّة، أُستخرجت معاملات الثبات لمحموري وأبعاد أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول (4) هذه المعاملات.

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الرشاقة التّظيميّة.

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرة	البعد
0.927	10	البعد الأول: رشاقة الاستشعار
0.948	10	البعد الثاني: رشاقة اتخاذ القرار.
0.953	10	البعد الثالث: رشاقة التطبيق أو الممارسة.
0.976	30	المحور الأول الرشاقة التّظيميّة
0.986	50	للأداة ككل

يتّضح من جدول (4) أنّ معاملات ثبات أداة الرشاقة التّظيميّة بلغت للمحور الأول الرشاقة التّظيميّة (0.976)، كما تبين النتائج أنّ معامل ألفا كرونباخ تراوحت لأبعاد المحور الأول ما بين (0.927)، و (0.953)، وتعدّ هذه المعاملات مناسبة ومقبولة، مما يشير إلى ثبات مناسب للأداة.

تفسير النتائج:

لتحديد درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للرشاقة التّظيميّة، وتكون معيار الحكم من المقياس الرباعي وفقاً لفئات المقياس المستخدم في الاستبانة، حيث تضمن المقياس ما يلي: بدرجة عالية جداً (4)، عالية (3)، بدرجة منخفضة (2)، بدرجة منخفضة جداً (1)، استخرج المدى وطول الفئة كما يلي:

-المدى يساوي الفرق بين أعلى قيمة لفئات المقياس وأقل قيمة لفئات المقياس = $4-1=3$.

-طول الفئة تساوي المدى قسمة عدد فئات المقياس = $3/4=0.75$.

ويوضح الجدول (5) معيار الحكم على درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للرشاقة التّظيميّة

درجة الممارسة	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	1.75-1
منخفضة	2.50 -1.76
عالية	3.25 – 2.51
عالية جداً	4.0 -3.26

المعالجات الإحصائية:

- تحليل البيانات، أُستخدِم برنامج الحُرْم الإحصائية الاجتماعية (SPSS)، حيث استخدمت الأساليب الآتية:
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- معامل ألفا كورنباخ لحساب ثبات الأداة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب الاتساق الداخلي للأداة.
- الإحصاء والمتمثل بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، للإجابة عن السؤال الأول، والثاني.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للإجابة عن السؤال الثالث.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن ذلك عرضاً للنتائج التي تُوصل إليها في الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة من خلال مناقشة وتحليل فقراتها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها:

الذي ينص على: "ما درجة ممارسة الرقابة التَّنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمة؟".

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابة المعلمة عن فقرات محور الرقابة التَّنظيمية، وتعرض الجداول التالية لنتائج السؤال الأول وأبعاده، ثم تعرض خلاصة النتائج، وفيما يلي عرض للنتائج:

البعد الأول: رقابة الاستشعار

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة لبعد رقابة الاستشعار.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
4	تتابع مديرة المدرسة ما يدور بالبيئة الخارجية خاصة ما يتعلق بقطاع التعليم.	4.46	0.746	عالية جداً	1
3	تعزز مديرة المدرسة قدرة المعلمة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحلية.	4.39	0.765	عالية جداً	2
1	تعمل مديرة المدرسة في ضوء رؤية، ورسالة، وأهداف واضحة.	4.38	0.725	عالية جداً	3
9	تدرك مديرة المدرسة أهمية تجويد الخدمات التعليمية المقدمة.	4.35	0.809	عالية جداً	4
10	توازن مديرة المدرسة بين المركزية واللامركزية عند القيام بمهامها الوظيفية.	4.34	0.808	عالية جداً	5
6	توضح مديرة المدرسة للمعلمة نقاط القوة ومواطن الضعف.	4.31	0.801	عالية جداً	6
8	تراعي مديرة المدرسة الموضوعية بين المنسوبات.	4.30	0.843	عالية جداً	7
5	تقوم مديرة المدرسة بتحليل المشكلات التَّنظيمية بطريقة علمية.	4.26	0.856	عالية جداً	8
2	توظف مديرة المدرسة التَّقنيات الحديثة للتهيئة لأي متغيرات ممكن حدوثها.	4.25	0.802	عالية جداً	9
7	تستشعر مديرة المدرسة مشكلات العمل قبل حدوثها لوضع حلول لها.	4.20	0.856	عالية	10
	المتوسط العام للبعد الأول: رقابة الاستشعار	4.32	0.671	عالية جداً	

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسط العام للبعد الأول: رشاقة الاستشعار، بلغ (4.32) بانحراف معياري (0.671)، وكانت درجة موافقة عينة الدراسة من المعلمات على هذا البعد عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (4.20 - 4.46)، وقد حصلت (9) عبارات على درجة موافقة عالية جداً، وحصلت عبارة وحدة فقط على درجة موافقة عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الذبياني (٢٠٢٠) التي أظهرت أن تطبيق وظيفة التخطيط والرقابة والتقييم في بُعد رشاقة الاستشعار لدى قائدي وقائدات المدارس الثانوية بمدينة حائل جاء بدرجة عالية جداً. وتفسر الباحثة ارتفاع درجة توفر بُعد رشاقة الاستشعار لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل ومجيبه بدرجة عالية جداً من وجهة نظر المعلمات أفراد عينة الدراسة إلى وعي مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل بأهمية الاستشعار وضرورته إذ يحدث وفق ذلك الاستعداد الجيد والكامل لمواجهة كافة المستجدات.

البعد الثاني: رشاقة اتخاذ القرار:

يوضح الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة لبعد رشاقة اتخاذ القرار.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة لبعد رشاقة اتخاذ القرار.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
20	تحرص مديرة المدرسة على تطبيق أساليب الإدارة الحديثة التي تهدف إلى تحقيق التميز.	4.37	0.785	عالية جداً	1
14	تنفذ مديرة المدرسة القرارات بشكل عاجل حسب المواقف المهمة.	4.34	0.786	عالية جداً	2
19	تحرص مديرة المدرسة على تحديد المسؤوليات والصلاحيات للعاملات بدقة.	4.34	0.825	عالية جداً	3
11	تحفز مديرة المدرسة المعلمات على الحوار البناء للوصول لأفضل أساليب العمل المهني التربوي.	4.32	0.814	عالية جداً	4
17	تحرص مديرة المدرسة على تحقيق التميز في العمل من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	4.32	0.846	عالية جداً	5
16	تتقبل مديرة المدرسة اقتراحات التطوير على كافة المستويات.	4.30	0.849	عالية جداً	6
18	تطبق مديرة المدرسة مبدأ تكافؤ الفرص لمنسوبات المدرسة.	4.25	0.877	عالية جداً	7
15	تطبق مديرة المدرسة مبدأ الشفافية مع مختلف الأطراف.	4.22	0.870	عالية جداً	8
13	تفعل مديرة المدرسة دور مشاركة المنسوبات في عمليات صنع القرار	4.18	0.855	عالية	9
12	تطبق مديرة المدرسة نظام عمل يعتمد على مكافأة المتميزات بشكل مناسب.	4.13	0.897	عالية	10
	البعد الثاني: رشاقة اتخاذ القرار.	4.28	0.725	عالية جداً	

يتضح من الجدول (٧) أن المتوسط العام للبعد لثاني: رشاقة اتخاذ القرار، بلغ (4.28) بانحراف معياري (0.725)، وكانت درجة موافقة عينة الدراسة من المعلمات على هذا البعد عالية جداً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (4.13 - 4.37)، وقد حصلت (8) عبارات على درجة موافقة عالية جداً، وحصلت عبارتان فقط على درجة موافقة عالية.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الذبياني (٢٠٢٠) التي أظهرت أن تطبيق وظيفة التخطيط والرقابة والتقييم في بُعد رشاقة اتخاذ القرار لدى قاندي وقائدات المدارس الثانوية بمدينة حائل جاء بدرجة منخفضة. وتفسر الباحثة ارتفاع درجة توفر بُعد رشاقة اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل ومجيبه بدرجة عالية جدًا من وجهة نظر المعلمات أفراد عينة الدراسة إلى مرونة ورشاقة مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل في اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب والمكان المناسب. وإتاحة الفرصة لمنسوبات المدرسة في الخوض في تجربة اتخاذ القرار وذلك عن طريق المشاركة الفعالة.

البعد الثالث: رشاقة التطبيق أو الممارسة:

يوضح الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة لبُعد رشاقة التطبيق أو الممارسة.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة لبُعد رشاقة التطبيق أو الممارسة.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
27	تعمل مديرة المدرسة على إتاحة الفرصة لتقديم المبادرات التطويرية.	4.38	0.763	عالية جدًا	1
26	تسعى مديرة المدرسة للتطوير والتحسين المستمر.	4.38	0.778	عالية جدًا	2
25	تقوم مديرة المدرسة بعملية متابعة تنفيذ الحلول.	4.31	0.800	عالية جدًا	3
30	تقوم مديرة المدرسة بتمكين العاملات بما يتناسب مع مهام فرق العمل.	4.30	0.784	عالية جدًا	4
29	تعزز مديرة المدرسة المهارات الاستراتيجية لدى منسوبات المدرسة لاستدامة الميزة التنافسية.	4.30	0.803	عالية جدًا	5
22	تقوم مديرة المدرسة باستبدال الطرق الإدارية القديمة بطرق جديدة.	4.27	0.826	عالية جدًا	6
23	تعمل مديرة المدرسة في فرق متوازنة لتحقيق أهداف محددة وفي وقت محدد.	4.27	0.828	عالية جدًا	7
24	تستخدم مديرة المدرسة بنية تكنولوجية وظيفية فاعلة تسمح بالمرونة في الاتصال بالأطراف المختلفة.	4.25	0.829	عالية جدًا	8
28	تحقق مديرة المدرسة الاحتياجات التدريبية للمنسوبات تبعًا لاحتياجاتهن.	4.25	0.855	عالية جدًا	9
21	تسعى مديرة المدرسة لعقد دورات تدريبية للمعلمات لتنمية مهارتهن.	4.16	0.900	عالية	10
	البعد الثالث: رشاقة التطبيق أو الممارسة.	4.28	0.718	عالية جدًا	

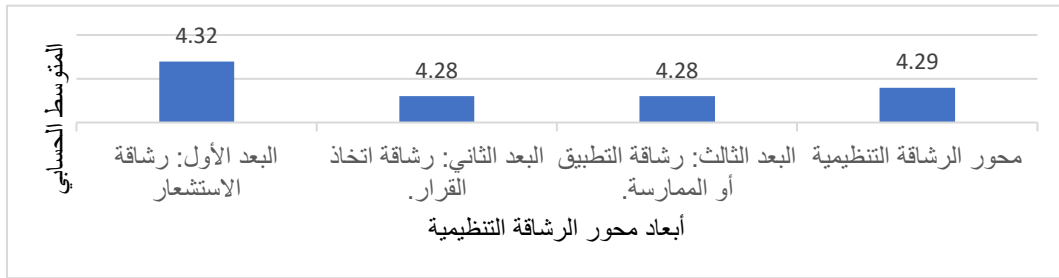
يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط العام للبُعد الثالث: رشاقة التطبيق أو الممارسة، بلغ (4.28) بانحراف معياري (0.718)، وكانت درجة موافقة عينة الدراسة من المعلمات على هذا البُعد عالية جدًا، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد ما بين (4.38- 4.16)، وقد حصلت (9) عبارات على درجة موافقة عالية جدًا، وحصلت عبارة واحدة على درجة موافقة عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الذبياني (٢٠٢٠) التي أظهرت أن تطبيق وظيفة التخطيط والتقييم في بُعد رشاقة الممارسة أو التطبيق لدى قائدي وقائدات المدارس الثانوية بمدينة حائل جاء بدرجة عالية جدًا. وتفسر الباحثة ارتفاع درجة توفر بُعد رشاقة الممارسة أو التطبيق لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل ومجيبه بدرجة عالية جدًا من وجهة نظر المعلمات أفراد عينة الدراسة إلى حرص مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل على إيجاد وتكوين جو إيجابي داخل المدرسة يسوده التعاون والعمل بروح الفريق الواحد، وذلك بتطبيق رشاقة الممارسة بشكل فعال.

جدول (9) خلاصة الأبعاد الثلاثة لمحور الرشاقة التنظيمية:

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
1	البُعد الأول: رشاقة الاستشعار	4.32	0.671	عالية جدًا	1
2	البُعد الثاني: رشاقة اتخاذ القرار.	4.28	0.725	عالية جدًا	3
3	البُعد الثالث: رشاقة التطبيق أو الممارسة.	4.28	0.718	عالية جدًا	2
	محور الرشاقة التنظيمية	4.29	0.676	عالية جدًا	

شكل (٢) خلاصة الأبعاد الثلاثة لمحور الرشاقة التنظيمية



يتضح من الجدول (٩) والشكل (٢) أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر أبعاد الرشاقة لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات بلغ (4.29) بانحراف معياري (0.676) وبدرجة توافر عالٍ جدًا، وبينت النتائج أن المتوسط الحسابي للبُعد الأول: رشاقة الاستشعار، بلغ (4.32)، بانحراف معياري (0.671)، وبدرجة توفر عالٍ جدًا، وجاء في الترتيب الأول مقارنة ببُعدي رشاقة اتخاذ القرار، و رشاقة التطبيق، كذلك تبين النتائج أن بُعد رشاقة التطبيق أو الممارسة جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (4.28) وانحراف معياري (0.718) وبدرجة موافقة عالية جدًا، وحصل على الترتيب الثالث البُعد الثاني: رشاقة اتخاذ القرار، بمتوسط حسابي بلغ (4.28)، وانحراف معياري (0.725) وبدرجة موافقة عالية جدًا.

وتشير نتائج الإجابة عن السؤال الأول في مجملها إلى وجود درجة موافقة عالية جدًا من جانب أفراد عينة الدراسة من المعلمات على درجة توافر أبعاد الرشاقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو عاصي، ٢٠٢١) التي أظهرت أن متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين؛ حصلت على درجة موافقة عامة (كبيرة جدًا)، وبمتوسط عام (4.47). كذلك تتفق مع دراسة بونتون (Bunton, 2017) التي أظهرت أن درجة ممارسة القادة الأكاديميين الذين يركزون على الابتكار والرشاقة التنظيمية جاءت بدرجة كبيرة جدًا. وتختلف مع دراسة إيجبول وآخرين (Eghbal et al, 2014) التي أظهرت أن استخدام الرشاقة التنظيمية في المدارس الحكومية والخاصة في أصفهان جاء بدرجة متوسطة. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرشاقة التنظيمية في المدارس الحكومية والخاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الفرعية. وتتفق أيضًا مع دراسة غاسيمي (Ghasemi, 2015) التي أظهرت أن درجة ممارسة العاملين الإداريين في جامعة القصيم للرشاقة التنظيمية وفعاليتها في تدعيم سلوكيات المواطنة لديهم جاءت بدرجة متوسطة حيث جاء المتوسط العام في المحور ككل (2.74) في اتجاه المحايدة، مما يشير إلى تحققه بدرجة متوسطة.

وتفسر الباحثة ارتفاع درجة توافر أبعاد الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل ومجيبها بدرجة كبيرة من وجهة نظر المعلمات أفراد عينة الدراسة إلى إدراك مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل بضرورة تبديل الأنماط الإدارية التقليدية، واستخدام أساليب حديثة كالرقابة التنظيمية، واستشعار كافة التطورات والتغيرات التي تحدث في الآونة الأخيرة، وفي ضوء ذلك يتم اتخاذ القرارات المناسبة بدقة، وذلك بدوره ينعكس بشكل إيجابي على المدرسة ككل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها:

الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات، تُعزى إلى متغيري (سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟".

للإجابة عن هذا السؤال عرضت النتائج حسب كل متغير على حدة:

سنوات الخدمة:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات، تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، استخدم اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis Test)، وفيما يلي نتائج الاختبار:

جدول (١٠) نتائج اختبار كروسكال واليس للاختلاف في تقدير درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات باختلاف سنوات الخدمة.

سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	Kruskal Wallis Test	2 كا (Chi-Square)	درجة الحرية (df)	الدلالة
أقل من 5 سنوات	19	219.05				
من 5 - إلى 10 سنوات	49	182.096	3.985	0.136	2	
أكثر من 10 سنوات	284	172.54				

يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة كا2 الناتجة عن اختبار كروسكال واليس بلغت (3.985)، وهي قيمة غير دالة إحصائية، إذ بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المرتبطة بها القيمة (0.136)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو عاصي، ٢٠٢١) حيث توصلت إلى أن لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول آراء عينة الدراسة في تطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية بجدة تُعزى لمتغير (سنوات الخدمة). كما تختلف مع دراسة إيجبول وآخرين (Eghbal et al, 2014) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرقابة التنظيمية في المدارس الحكومية والخاصة تُعزى لمتغير (سنوات الخدمة).

وتفسر الباحثة نتيجة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمات لدرجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل باختلاف سنوات خدمة المعلمات، ويرجع ذلك إلى أن مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل باختلاف سنوات الخدمة لديهن الوعي الكافي لتطبيق الرقابة التنظيمية في المدرسة، وذلك لما لها من دور بالغ في تحسين المهام الإدارية وتطويرها بمرونة عالية.

المؤهل العلمي:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات، تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دراسات عليا)، استخدم اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis Test)، وفيما يلي نتائج الاختبار:

جدول (١١) نتائج اختبار كروسكال واليس للاختلاف في تقدير درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين باختلاف المؤهل العلمي.

Kruskal Wallis Test			متوسط الرتب	العدد	المؤهل العلمي
الدلالة	درجة الحرية (df)	كا2 (Chi-Square)			
			198.98	106	أقل من بكالوريوس
0.024	2	7.484	166.59	229	بكالوريوس
			169.82	17	دراسات عليا

يتضح من الجدول (١١) أن قيمة كا2 الناتجة عن اختبار كروسكال واليس بلغت (7.484)، وهي قيمة دالة إحصائية، إذ بلغت قيمة الدلالة الإحصائية المرتبطة بها القيمة (0.024)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمين لدرجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل باختلاف المؤهل العلمي للمعلمين، ولمعرفة لصالح من تكون الفروق استخدم اختبار مان وتني للمقارنات الثنائية (Mann-Whitney)، وفيما يلي نتائج الاختبار:

جدول (١٢) نتائج اختبار مان وتني للاختلاف في تقدير درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين باختلاف المؤهل العلمي (المقارنات الثنائية).

المؤهل	العدد	متوسط الرتب	اختبار مان وتني	
			قيمة اختبار مان وتني	قيمة (Z)
أقل من بكالوريوس	106	189.18		
بكالوريوس	229	158.19	9891.5	2.735
أقل من بكالوريوس	106	63.30		
دراسات عليا	17	53.91	763.5	1.021
بكالوريوس	229	123.40	1922.50	0.085
دراسات عليا	17	124.91		

يتضح من الجدول (١٢) أن قيمة (Z) الناتجة من اختبار مان وتني للاختلاف في تقدير درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين ممن يحملن مؤهل أقل من بكالوريوس ومن يحملن مؤهل بكالوريوس القيمة (2.735) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 أو أقل، إذ بلغت مستوى الدلالة المرتبطة بها القيمة (0.006) لصالح المعلمين ممن يحملن مؤهل أقل من بكالوريوس.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة إيجبول وآخرين (Eghbal et al, 2014) التي أظهرت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرقابة التنظيمية في المدارس الحكومية والخاصة تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي). كما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو عاصي، ٢٠٢١) حيث توصلت إلى أن لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول آراء عينة الدّراسة في تطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية بجدة تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي).

وتفسر الباحثة نتائج الدّراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين ممن يحملن مؤهل أقل من بكالوريوس ومن يحملن مؤهل دراسات عليا، ويتم تفسير هذه النتيجة إلى أن مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل

حائل باختلاف المؤهل العلمي يحرص على التطور والتغيير المستمر للأساليب الإدارية وذلك لما ينتج عنها من تحقيق بيئة عمل مرنة ومتجددة.

ملخص نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها:

ويتم عرض ملخصًا لنتائج الدراسة، وذلك من خلال تفسير للنتائج التي تُوصل لها من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، كما يتم تقديم أهم التوصيات التي صاغتها الدراسة بناءً على النتائج، وبعض المقترحات لدراسات مستقبلية.

ملخص نتائج الدراسة:

أولاً: أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي ينص على: "ما درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات؟"

فقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر أبعاد الرقابة لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة توافر عالية جداً. كما أن البعد الأول (رقابة الاستشعار) جاء في الترتيب الأول، وجاء البعد الثالث (رقابة التطبيق) في الترتيب الثاني، وجاء البعد الثاني (رقابة اتخاذ القرار) في الترتيب الثالث.

ثانياً: أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمات، تُعزى إلى متغيري (سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟".

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمات لدرجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل باختلاف سنوات خدمة المعلمات. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المعلمات لدرجة ممارسة الرقابة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة حائل باختلاف المؤهل العلمي.

توصيات الدراسة:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ فإن الباحثة توصي بما يلي:

- ضرورة تعزيز مدخل الرقابة التنظيمية لدى المنظمات التعليمية، وذلك لما له من أثر بالغ في تحقيق التغيير والتطور وتهيئة الفرص لتحقيق الأهداف بفعالية عالية.

- الاهتمام أكثر بأبعاد الرقابة التنظيمية (الاستشعار، اتخاذ القرار، الممارسة أو التطبيق) فاستخدامها واستثمارها بالشكل الصحيح والسليم ينتج عنه تحقيق التميز والازدهار في المنظمة التعليمية، وذلك لمواكبة كافة المستجدات وتلبية احتياجات المنسوبيين.

- ضرورة الاهتمام بالتدريب بشكل أكبر لمديري المدارس وقدراتهم الإبداعية بحيث يتم تشجيعهم على الاستراتيجيات الرشيفة والمرنة كي تولد لديهم الابتكار والتطوير.

- زيادة الاهتمام بالتحسين المستمر للعمليات الإدارية والتنظيمية، وذلك من خلال تعزيز جانب الجودة الشاملة.

مقترحات الدراسة:

توصي الباحثة بإجراء بعض الدراسات المستقبلية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، فيما يلي:

- إجراء دراسة حول الرقابة التنظيمية ودورها في تحقيق قابلية التغيير في الجامعات السعودية.

- إجراء دراسة حول واقع تطبيق الرقابة التنظيمية لدى المشرفات التربويات في مدينة حائل.

- إجراء دراسة حول الرقابة التنظيمية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى مديرات مدارس التعليم العام بمدينة حائل.

- إجراء دراسة حول دور الإشراف الإلكتروني في تحقيق الرقابة التنظيمية لدى المشرفات التربويات في مدينة حائل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو عاصي، عبدالعزيز. (2021). تصور مقترح لتطوير أداء القيادات المدرسية بالمدارس الثانوية في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج. ٨٨(٨٨). ص ٨٩٩-٩٥٠.
- الذبياني، منى. (2020). الرشاقة التنظيمية مدخل لتحسين الأداء المؤسسي بالمدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية (تصور مقترح). مجلة كلية التربية بالمنصورة. ١١٠(٣). ص ٣٣-٨٦.
- مغاوري، هالة. (٢٠١٦). الرشاقة التنظيمية لتحسين القدرة المؤسسية في التعليم الجامعي المصري. مجلة الإدارة التربوية. ع (١٠). ص ١٣٣-١٧٤.
- أبو عابد، محمد. (٢٠٢٠). الرشاقة التنظيمية والتميز الوظيفي. ط١. دار أمجد للنشر والتوزيع.
- سعيد، فهدة. (٢٠٢٠). الرشاقة التنظيمية رؤية عصرية لتحسين العمل الإداري. ط١. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الحمدان، أمل. (٢٠١٩). الرشاقة التنظيمية لتحقيق التميز التنظيمي في الجامعات السعودية (نموذج مقترح). رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الملك سعود.
- محفوظ، محمد. الشملتي، عمر. (2020). درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الابتدائية للكفايات التدريسية اللازمة من وجهة نظر المشرفين التربويين وقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ع (٢٨). ص ٥٠٠-٥٢٧.
- الجهني، حنان. (٢٠١٣). مقدمة في التربية الابتدائية. ط (٢). مكتبة الرشد.
- الزامل، مها. الدوسري، هيا. (٢٠٢٠). الرشاقة التنظيمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض وسبل تحسينها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ع (٢٩). ص ٧٦١-٧٧٩.
- التويجري، هيلة. (٢٠٢٠). ممارسة العاملين الإداريين بجامعة القصيم للرشاقة التنظيمية وفعاليتها في تدعيم سلوكيات المواطنة لديهم: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر. ع (١٨٧). ص ٣-٥٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Bunton, T.E. (2017). Agility within higher education it organizations; A loosely coupled (systems perspective (Doctoral dissertation, The University of Wisconsin-Milwaukee.
- Eghbal, F., Siyadat, S. A., Rajaeepour, S., & Hoveida, R. (2014). Organizational agility in public and private schools. International Journal of Education and Applied Sciences, 1 (1), 55-60.
- Park, Y. K. (2011). The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role of Information Technologies. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.
- Wendler, R. (2014, September). Development of the organizational agility maturity model. In 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems (pp. 1197-1206). .IEEE