العنوان:	درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة التمكينية وعلاقتها بمستوى الالتزام المهني للمعلمين
المؤلف الرئيسي:	المشاقبة، سندس ماجد علي
مؤلفين آخرين:	الحراحشة، محمد عبود موسى(مشرف)
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2024
موقع:	المفرق
الصفحات:	1 - 100
رقم MD:	1557660
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة آل البيت
الكلية:	كلية العلوم التربوية
الدولة:	الاردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، القيادة التمكينية، الالتزام الوظيفي، التنمية المهنية، المؤسسات التربوية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1557660

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

المشاقبة، سندس ماجد علي، و الحراحشة، محمد عبود موسى. (2024).درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة التمكينية وعلاقتها بمستوى الالتزام المهني للمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1557660

إسلوب MLA

المشاقبة، سندس ماجد علي، و محمد عبود موسى الحراحشة. "درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة التمكينية وعلاقتها بمستوى الالتزام المهني للمعلمين" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق، 2024. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1557660

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

كلية الدراسات العليا

درجة مُمارسة مُديري مدارس مُديريَّة التَّربية والتَّعليم لِقصبة المفرق لِلقيادة التَّمكينيَّة وعلاقتها بمستوى الالتزام المهني للمعلمين

The Degree of Practicing Empowering Leadership by School Principals of Mafraq Education Directorate and Its Relationship to the Level of Professional Commitment of Teachers

إعداد الطالبة

سندس ماجد علي المشاقبة

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة

الفصل الدراسي الصيفي

2023- 2024 م

قرار لجنة المناقشة

درجة مُمارسة مُديري مدارس مُديريَّة التَّربية والتَّعليم لِقصبة المفرق لِلقيادة التَّمكينيَّة وعلاقتها بمستوى الالتزام المهني للمعلمين

إعداد

سندس ماجد علي المشاقبة

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة

أعضاء لجنة المناقشة

الأسم	التوقيع	
أ.د. محمد عبود الحراحشة	مشرفا ورئيسا	
أ.د. محمود حامد المقدادي	عضوا	
أ.د. محمود خالد الجرادات	عضوا خارجيا	

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في قسم الإدارة التربوية والأصول / كلية العلوم التربوية / جامعة آل البيت

نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ : 11/ 7 /2024م .

التفويض

أنا الطالبة : **سندس ماجد علي المشاقبة**

أفوض جامعة آل البيت بتزويد نُسخ من رسالتي، للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع : .....

التاريخ : .....

إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها

انا الطالبة : سندس ماجد علي المشاقبة الرقم الجامعي : 2121106049

التخصص : الإدارة التربويّة والأصول الكلية : العلوم التربويّة

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

" درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة التمكينية وعلاقتها بمستوى الإلتزام المهني للمعلمين "

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية، كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة اعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فانني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالبة : ..... التاريخ : / /

الإهداء

وَاَخَرَ دَعْوَاهم أَنَّ الحَمْدَ لِلهِ رَبِّ العالَمين الحَمْدُ اللَّهُ عِنْدَ البَدْءِ وَعِنْدَ الخِتَامِ، فَمَا انْتَهَى دَرْبٌ، وَلَا ختَمَ جُهْدٌ، وَلَا تَمَّ سَعْيٌ إِلَّا بِفَضْلِهِ.

إِلَى قوَّتِي مِنْ بَعْدِ اللَّهِ، داعِمَتي الاولَى " جَدَّتِي اِمْ عُمَرَ "

إِلَى مِنْ دَعْمَتْنِي بِلَا حُدودٍ وَاعِطَتْنِيّ بِلَا مُقابِلِ " أُمِّي " اهْدِيكَ هَذَا الإِنْجازُ اَلَّذِي لَوْلَا تَضْحياتُكَ لَمّا كَانَ لَهُ وُجودُ

إِلَى أُولَئِكَ اَلَّذِينَ يَفْرَحُهُمْ نَجاحُنا، وَيَحْزَنُهُمْ فَشِلُنَا إِلَى الأَقارِبِ قَلْبًا وَدَمًا وُوفَاءَ "خْوَالِي وَعُزُوتي"

إِلَى إِخْوَتِي وَأَخَواتِي وَفْقَهمْ اللَّهُ فِي حَياتِهم وَأَدامَهُمْ لِي

إِلَى مِنْ لَمْ يَبْخَلْ عَليَّ بِعِلْمِهِ وَوَقْتْهُ دُكْتوري الفاضِلِ " مُحَمَّدُ عَبّودِ الْحَرَاحِشَةِ "

إِلَيْكُمْ جَمِيعًا، أُهْدِي هَذَا العَمَلُ المُتَواضِعُ، عَسَى أَنْ يَتَقَبَّلَهُ اللَّهُ، وَيَنْتَفِعَ بِهِ، وَيُضِيفُ إِلَى العِلْمِ جَدِيدًا، وَأَكونَ مِمَّنْ زَرْعَ تِلْكَ النَّخْلَةِ اَلَّتِي ظَلَّ رَسولُنا الكَرِيمُ يَأْمُرُنَا بِغَرْسِها.

شكر وتقدير

الحَمدُ الله رَبَّ العالمين نحمدُهُ سُبحانهُ وتعالى أن أنعم علينا مِنْ فضله على إنجاز هذا العمل وأمرنا بالصَّبر وشملنا برعايته وتوفيقه، أمَّا بعد .....

لَنْ يكتمل شُكْرُكَ لِلْخالق إلَّا بِشُكْرِ الخَلْقِ، وانطِلاقا من قَوْلِ الرَّسول صَلَّى اللهُ عليه وسلم " لا يشكُرُ الله من لا يشكر الناس "

وإيمانا بمدأ الشُّكر والتقدير والاِعتراف بالجميل أخصَّ بالشكر الدُّكتور " مُحمَّد عبود الحَراحشَة " على تفضله بقبول الأشراف على هَذِه الرسالة، ولما كرسه لِي مِنْ جهد ووقت، ودعم وتوجيه، حيث كان لأدائه الدور الكبير في إخراج هذا الجهد المتواضع، فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما وأتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الاستاذ الدكتور محمود مقدادي ، والأستاذ الدكتور محمود الجرادات، وذلك على تفضلهم بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة، وَشُكري وَامْتِناني إلى مُحكِّمي أداة الرِّسالة الذين ساهمُوا فِي تحكيم ولم يبخلوا بتقديم النصح والمشورة فجزى الله الجميع كل خير.

لكم جميعا فائق الاحترام والتقدير وخالص العرفان والامتنان.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
قرار لجنة المناقشة	ب
تفويض	ج
إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت	د
الإهداء	هـ
شكر وتقدير	و
قائمة المحتويات	ز
قائمة الجداول	ط
قائمة الملاحق	ي
الملخص باللغة العربية	ك
الملخص باللغة الإنجليزية	م
الفصل الأول:خلفية الدرسة وأهميتها	
مقدمة	1
مشكلة الدراسة	3
أسئلة الدراسة	4
أهداف الدراسة	5
أهمية الدراسة	5
التعريفات الاصطلاحية والإجرائية	6
حدود الدراسة ومحدداتها	7
الفصل الثاني : الأدب النظري والدراسات السابقة	
الأدب النظري	8
الدراسات السابقة	34
ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها	39
الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات	
منهج الدراسة	42
مجتمع الدراسة	42
عينة الدراسة	42
أداة الدراسة	43
صدق أداة الدراسة	44
ثبات أداة الدراسة	45
متغيرات الدراسة	46
المعالجة الإحصائية	46
إجراءات الدراسة	47

الفصل الرابع : النتائج	
نتائج السؤال الأول	49
نتائج السؤال الثاني	54
نتائج السؤال الثالث	56
نتائج السؤال الرابع	62
نتائج السؤال الخامس	65
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات	
مناقشة نتائج السؤال الأول	66
مناقشة نتائج السؤال الثاني	70
مناقشة نتائج السؤال الثالث	71
مناقشة نتائج السؤال الرابع	74
مناقشة نتائج السؤال الخامس	75
التوصيات	76
قائمة المراجع	77

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	توزُع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة	43
2	معامل ثبات الأداة (كرونباخ الفا).	45
3	المتوسطات الحسابية مرتبا تنازليا والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة عن درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التمكينية من وجهة نظر المعلمين.	49
4	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التفويض.	50
5	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المشاركة في اتخاذ القرار.	51
6	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التدريب.	52
7	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحفيز المعلمين.	53
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في قصبة المفرق للقيادة التمكينية حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.	54
9	تحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على مجالات القيادة التمكينية.	55
10	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة عن مستوى الالتزام المهني في مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين.	57
11	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السلوك الأخلاقي للمهنة.	58
12	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المسؤولية المهنية.	59
13	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المعرفة المهنية.	60
14	المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليا والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النمو المهني.	61
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن مستوى الالتزام المهني لدى معلمي مدارس التربية والتعليم في قصبة المفرق حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.	62
16	تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على مجالات مستوى الالتزام المهني للمعلمين.	63
17	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين القيادة التمكينية ومستوى الالتزام المهني للمعلمين.	65

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	أداة الدراسة بصورتها الأولية	84
2	قائمة المحكمين	91
3	أداة الدراسة بصورتها النهائية	92
4	كُتُب تسهيل المهمة	98

درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة التمكينية وعلاقتها بمستوى الالتزام المهني للمعلمين

إعداد

سندس ماجد علي المشاقبة

إشراف الأستاذ الدكتور

محمد عبود الحراحشة

المُلخص

هَـدفَت الدِّراسـة التَّعَـرُّف إِلـى دَرجَـة مُمَارسَـة مُـديرِي مَـدارِس مُديرِيَّـة التَّرْبيـة والتَّعْلـيم لِقصـبة اَلمفْـرِق لِلْقيـادة التَّمْكينيَّـة وعلاقتهَـا بِمسْـتَوى الالْتـزام اَلمهْنِـي لِلْمعلِّمـين، وَمعرِفـة اَلفُـروق فِـي مُتَوسـط اِسْـتجابات أَفـرَاد عَينَـة الدِّراسـة وفْقًـا لِمتغَيِّـر الجـنْس والْمؤهَّـل اَلعلْمِـي وسـنوَات الخبْـرة، واسْـتخْدمتْ الدِّراسـة المـنْهج اَلوصْـفِي اَلمسْـحِي الارْتبـاطيَّ، وتـمَّ اِختِيـار عَينَـة بَلغَـت (361) مَعْلَمـا ومعْلَمًـا وبنسْـبة 10 % مِـن مُجتَمَـع الدِّراسـة، حَيْـث تـمَّ بِنَـاء أَدَاة الاسْـتبانة لِجَمـع البيانـات وَتَكونَـت الاسْـتبانة مِـن مِحْـورَيْنِ: المحْـور الأوَّل القيـادة التَّمْكينيَّـة مُكـوَّن مِـن (31) فِقْـرَة مُـوزَّع علـى أَربَعـة مجـالَات (التَّفْـويض، المشـاركة فِـي اِتِّخـاذ القـرَار، التَّـدْريب، وَتحفِيـز المعلِّمـين)، أَمَّـا المحْـور الثَّـاني مُسـتَوَى الالْتـزام اَلمهْنِـي لِلْمعلِّمـين حَيْـث تَكُـون مِـن (38) فِقْـرَة مُوَزعـا علـى أَربَعـة مجـالَات (السُّـلوك الأَخْلاقـيُّ لِلْمهْنـة، المسْـؤوليَّة المهْنيَّـة، المعْرفـة المهْنيَّـة، النُّمـوّ اَلمهْنِـي)، وتـمَّ التَّحَقُّـق مِـن صِـدْق الأَدَاة وثباتهَـا. وَتَوصـلَت الدِّراسـة إِلـى النَّتـائج اَلآتِيـة: جَـاءَت دَرجَـة مُمَارسَـة مـدْيري مَـدارِس مُديرِيَّـة التَّرْبيـة والتَّعْلـيم لِقصـبة اَلمفْـرِق لِلْقيـادة التَّمْكينيَّـة مِـن وُجهَـة نظـر المعلِّمـين بِدرجـة مُرتفعَـة، وَدلَّـت النَّتـائج لِعَـدم وُجُـود فُـرُوق ذات دَلالَـة إِحْصـائيَّة عِنْـد مُسـتَوَى الدَّلالـة ($\alpha \leq 0.05$) بَـيْن مُتَوسـط اِسْـتجابات أَفـرَاد عَينَـة الدِّراسـة تَعـزَّى إِلـى مُتَغيـر الجـنْس، والْمؤهَّـل اَلعلْمِـي وسـنوات الْخبْـرة، وَجَـاء مُسـتَوَى الالْتـزام اَلمهْنِـي لِلْمعلِّمـين فِـي مَـدارِس مُديرِيَّـة التَّرْبيـة والتَّعْلـيم لِقصـبة اَلمفْـرِق مِـن وُجهَـة نظـر المعلِّمـين بِدرجـة مُرتفعَـة، وُجُـود فُـرُوق ذات دَلالَـة إِحْصـائيَّة عِنْـد مُسْـتَوَى الدَّلالـة ($\alpha \leq 0.05$) فِـي مُتَوسـط اِسْـتجابات أَفـرَاد عَينَـة الدِّراسـة عـن مُسـتَوَى الالْتـزام اَلمهْنِـي لَـدى مُعلِّمِـين مَـدارِس قَصـبَة اَلمفْـرِق مِـن وُجهَـة نَظـرهِم تَعـزَّى لِأَثـر الاخْـتلاف فِـي فِئـة الجـنْس (ذكـر، وَأُنثَـى) فِـي جميـع المجـالات والْمقْيـاس كَكُـل، وجـاءتْ اَلفُـروق لِصـالح الإِنَـاث وَوجُـود فِـرق فِـي فِئـة اَلمُؤهـل اَلعلْمِـي (بكـالوريس، ودراسـات عُليَـا) لِمجـال النُّمـوّ اَلمهْنِـي حَيْـث جَـاءَت اَلفُـروق لِصـالح البكـالْوريس، وَعـدَم وُجُـود فُـرُوق تَعـزَّى لِأَثـر الاخْـتلاف فِـي سـنوَات الخبْـرة، وَذلِـك علـى جميـع المجـالات والْكلـي، وبيَّنـتْ النَّتـائج إِلـى وُجُـود عَلاقَـة اِرْتباطيَّـة قويـة وإِيجابيَّـة طَرْدِيـة بَـيْن دَرجَـة مُمَارسَـة القيـادة التَّمْكينيَّـة ومسْـتَوَى الالْتـزام اَلمهْنِـي، وبنـاء علـى نَتـائِج الدِّراسـة أَوصَـت

الباحثة بِمجْموعة مِن التَّوْصيات مِن أهمِّهَا: تبنِّي نمط القيادة التَّمْكينيَّة فِي كَافَّة مُؤسسَات التَّرْبية والتَّعْليم الأرْدنِّيَّة لِمَا يَترتَّب عليْهَا مِن رَفْع مُستَوَى الالْتزام اَلمهْنِي وَتحقِيق الرِّضَا الوظيفيّ لِلْمعلِّمين.

الكلمات المفْتاحيَّة: القيادة التَّمْكينيَّة، الالْتزام اَلمهْنِي، قَصبَة اَلمفْرِق، مُديرِي المدارس.

The Degree of Practicing Empowering Leadership by School Principals of Mafraq Education Directorate and Its Relationship to the Level of Professional Commitment of Teachers

Prepared by

Sondos Majid Ali Al-Mashaqba

Prof.Dr Mohammad Aboud Al-Harahsheh

Abstract

The study aimed to identify the degree of practicing empowering leadership by school principals of Mafraq Education Directorate and Its Relationship to the level of professional commitment of Teachers and to know the differences in the average responses of the study sample members according to the variables of gender, academic qualification and years of experience. The study used the descriptive correlational survey approach, and a sample of (361) teachers was selected, representing 10% of the total. The study community, where the questionnaire tool was built to collect data and the questionnaire consisted of two axes: the first axis, empowering leadership, consists of (31) paragraphs distributed over four areas (delegation, participation in decision-making, training, and motivating teachers), while the second axis, the level of professional commitment of teachers, consists of (38) paragraphs distributed over four areas (ethical behavior of the profession, professional responsibility, professional knowledge, professional growth), the validity of the questionnaire was verified. The tool and its stability. The study reached the following results: the degree of practicing empowering leadership by school principals of Mafraq Education Directorate and Its Relationship to the level of professional commitment of Teachers point of view was high. The results indicated that there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between the average responses of the study sample members attributed to the variable of gender, academic qualification and years of experience. The level of professional commitment of teachers came in The schools of the Mafraq Education Directorate from the teachers' point of view are highly significant. There are statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the average responses of the study sample members about the level of professional commitment among teachers of Mafraq Education Directorate from their point of view, which is attributed to the effect of the difference in the gender category (male and female) in all areas and the scale as a whole. The differences were in favor of females, and there were differences in the category of The academic qualification (bachelor's degree and

postgraduate studies) in the field of professional growth, where the differences were in favor of the bachelor's degree, there were no differences attributed to the effect of the difference in years of experience and this is in all fields and the whole, and the results showed the existence of a strong, positive, direct correlation between the degree of practicing empowering leadership and the level of professional commitment, and based on the results of the study, the researcher recommended a set of recommendations, the most important of which are: adopting the empowering leadership style in all educational institutions And Jordanian education for what it entails in raising the level of professional commitment and achieving job satisfaction for teachers.

Keywords: Empowering leadership, professional commitment, Mafraq Education Directorate, school principals

الفصْل الأوَّل

خَلفِية الدِّراسة وأهمِيَّتهَا

مُقَدمَة

تَعُد القيادة رُكْنًا رئيسًا لِلتَّأْثير بِالْمؤسَّسات بِشَكل عامٍ والْمؤسَّسات التَّرْبويَّة بِشَكل خاصٍ لِمَا لَهَا مِن أثر على تَوجِيه المرْؤوسين وَمِن خِلَال العناصر التَّأْثيريَّة المتمثِّلة بِالْقائد يُمْكِن اَلوُصول إِلى فَاعلِية المؤسَّسات والْوصول إِلى الأهْداف المنْشودة بِأَقل مَا يُمْكِن مِن التَّكْلفة والْجهْد والْوَقْتِ ، لِذَلك أَصبَحت الحاجة مُلحَّة لِوجود قَادَة يَبذُلون قُصَارَى جُهْدِهم لِتشْكِيل نَمُوذَج لِطريق وَاضِح المعالم وبناء رُؤيَة مُشتركَة والْعَمل على تَشجِيع اَلقُلوب، وَتمكِين الآخرين مِن التَّصَرُّف.

وحظيتْ القيادة بِاهْتمام اَلعدِيد مِن الباحثين والْمهْتمِّين فِي مَجَال اَلعُلوم الإداريَّة، حَيْث يُمْكِن إِرجَاع أَوَّل بَحْث يَستخْدِم المنْهج اَلعلْمِي إِلى نَظَريَّة سِمَات القيادة فِي أَوائِل القرْن العشْرين، وبعْد ذَلِك ظُهْر اَلمزِيد مِن الأبْحاث حَوْل نَظَريَّة القيادة، بِمَا فِي ذَلِك النَّظريَّة السُلوكيَّة فِي القيادة مِن جَامِعة وِلاية أُوهايو وَنظرِية نَمُوذَج نِظَام القيادة مِن جَامِعة مِتْشيجان وَنظرِية القيادة الموقفيَّة وَنظرِية المسَار إِلى الهدف وَنظرِية العاملين لِلْقيادة التَّحْويليَّة والْقيادة التَّبادليَّة، حَيْث إِنَّ القيادة التَّمْكينيَّة فقد اِتخذَت مِن التَّمَيُّز عُنْوانًا لَهَا وقد أَصبَحت أحد أهمِّ الأساليب اَلمهِمة اَلتِي تَعُد مُحَركا جَوهرِيا فِي أيِّ خُطَّة تَحوُّل

وَالتِي تُعَد مِن النَّماذج القياديَّة الحديثة وَالتِي تَتَمثَّل بِالتَّعاون والتَّطوير ومعاملة المرْؤوسين بِكرامة واحْترام، والاسْتماع بِشَكل فَعَّال لِوجهَات النَّظر المخْتلفة، ومنْح المرْؤوسين قدْرًا كبيرًا مِن اَلحُرية والاخْتيار وإِفْسَاح المجَال لَهُم، ودعْم القرارات اَلتِي يتَّخذهَا المرْؤوسون بِمفْردهم.

وَتُعرَف القيادة التَّمْكينيَّة بِأَنَّهَا منح المعلِّمون اَلثقَة والْحرِّيَّة الكاملة لِأداء أعْمالهم بِطريقتهم الخاصَّة وتشْجيعهم على المشاركة والْمبادرة فِي اِتِّخاذ القرارات الإداريَّة التَّرْبويَّة المرْتبطة

بِمسْؤوليَّاتهم ضِمْن الصَّلاحيَّات المنوطة بِهم وَدُون التَّدَخُّل المباشر، مِمَّا يُعزِّز العلاقات الإيجابيَّة لِاسْتمْرار المؤسَّسات التَّعْليميَّة اَلقوِية والْمؤثِّرة اَلتِي تَتَماشَى مع مُسْتجدَّات العصْر (الحلواني،2023).

وَمِن أَعظَم الأبْحاث اَلتِي تَخُص القيادة الأبْحاث اَلتِي قام بِهَا جِيم كِوزِيس وَبارِي بُوسْنَر (JAMES KOUZES & BARRY POSNER) مِن جَامِعة سانْتَا كِلارَا فِي وَادِي السِّليكون، حَيْث مِن أهمِّ اَلكُتب اَلتِي صَدرَت لِأَول مَرَّة سنة 1987 واسْتمرَّتْ على مَدَار ثَلاثِين عامًا، كِتَاب (TheChallenge Leadership) وَترجِم بِعنْوَان تحدِّيَات القيادة، اَلذِي كان يَهدِف إِلى التَّعَرُّف على السُّلوكات اَلتِي يُمارسهَا القادة والْعديد مِن الأبْحاث اَلتِي شَارَك فِيهَا أَكثَر مِن تِسْعَة مَلايِين قَائِداً فِي قارَّات العالم السِّتَّة لَقد تمَّ التَّوَصُّل إِلى ثَلاثِين سُلوكًا قِيادِيًّا تمَّ تصْنيفهَا إِلى عَشرَة اِلتزامات وتوْزيعهَا إِلى خَمْس مُمارسات وَمِن اَلخُمس مُمارسات اَلتِي تمَّ التَّوَصُّل إِليْهَا، اَلقُدوة والإِلْهام رُؤيَة مُشتركَة وتحدِّي العمليَّة أيْ التَّحَدِّي على اَلصعِيد اَلذهْنِي والابْتكاريّ والْإِتْيان بِشَيء جديد وَتشجِيع اَلقُلوب وَتمكِين الآخرين وإِعْطَاء الصَّلاحيَّات لِلْآخرين (KOUZES & ,2012 POSNER).

وَبمَا أنَّ القيادة التَّمْكينيَّة تَستَنِد إِلى اَلثقَة المتبادلة بَيْن القائد والْمرْؤوسين مِن هُنَا لَا بُدَّ مِن أن تَحظَى القيادة بِدرجة مِن التَّأْثير على المرْؤوسين وَهذَا مَا يُمَثله مُدير المدْرسة بِوصْفه قائدًا تَربوِيا يَنعَكِس على سُلُوك المعلِّمين المتمثِّل بِالْحصول على الالْتزام وَتحقِيق أَعلَى المعايير، فَيجِب على القادة أن يكونوا قُدوَة لِلسُّلوك اَلذِي يتوقَّعونه مِن الآخرين.

وَيعَد الالْتزام اَلمهْنِي مِن المواضيع الحيويَّة فِي إِدارة أيّ مُؤَسسَة حَيْث إِنَّه يُعبِّر عن قُوَّة اِرتِباط المعلِّمين بِالْمؤسَّسة اَلتِي يعْملون فِيهَا، حَيْث يَتَطلَّب تَطوِير الالْتزام اَلمهْنِي تَعامُل المؤسَّسة بِوضوح مع الأفْراد، وإِيجَاد شُعُور لَديهِم بِأنَّهم جُزْء لَا يَتَجزَّأ مِن المؤسَّسة وأهْدافهَا، وممارسة سِياسة اَلْباب المفْتوح مَعهُم وَتطوِير مقْدرتهم ومهاراتهم، وتعاونهم مع بَعضهِم البعْض لِلْعمل بِروح اَلفرِيق

الواحد دَاخِل المؤسَّسة (شهاب،2014). واهْتَمَّتْ وِزارة التَّرْبية والتَّعْليم فِي إِعدَاد المعلِّمين وتأْهيلهم مِهْنِيا بِاعْتباره المحْور الدِّيناميكيّ فِي العمليَّة التَّعْليميَّة التَّعلُّميَّة، وَذلِك عن طريق تَطوِير سِياسة وإِسْتراتيجيَّة إِعدَاد المعلِّمين وتوْظيفهم، وَتنمِية مَسارِهم الوظيفيّ، وَتطوِير المعايير المهْنيَّة لِلْمعلِّمين، بِهَدف جَذْب المعلِّمين الأكْفاء لِمهْنة التَّعْليم وَتطوِير أَدائِهم، مِمَّا يَنعَكِس على جَودَة المؤسَّسات التَّعْليميَّة والنِّظام التَّعْليميّ بِشَكل مُتَكامِل (وزارة التربية والتعليم، 2018).

وتكْمن أَهَميَّة الالْتزام اَلتِي تَقُوم على تَبادُل المنْفعة بَيْن الفرْد والْمؤسَّسة، فالْأفْراد لَهُم حاجات أَساسِية ورغبَات مُتَنوعَة ويقدِّمون مهارَات مُختلفَة، وتوفِّر لِلْمؤسَّسة البيئة السَّليمة الصَّحيحة والْمناخ التَّنْظيميّ الجيِّد لِأفْرادهَا لِممارسة مهاراتهم ومقْدرتهم وإِشْبَاع حَاجتِهم، والنَّتيجة لِذَلك التَّبادل والتَّفاهم بَيْن الأفْراد والْمؤسَّسة زِيادة اَلثقَة بيْنهم وَتحقِيق أَعلَى مُسْتوَى مِن الالْتزام(دودين،2020).

وَممَّا يَحُث الباحثة على القيَام بِالدِّراسة بِأنَّ هُنَالِك أَهَميَّة بَالِغة لِلْقيادة التَّمكنيَّة اَلتِي تَتَمثَّل بِتطْوِير القيادات المدْرسيَّة حَيْث إِنَّ تَمكِين المعلِّمين يَضعُهم أَمَام تحدِّيَات كَبِيرَة ويمْنحهم الاسْتقْلاليَّة لِاتِّخَاذ القرارات ويزيد الشُّعور بِالْمسْؤوليَّة، وَتمكِن قَادَة المدارس والْمعلِّمين القيَام بِتشْكِيل بِيئات تعْليميَّة فَعَّالة وَمِن هُنَا جَاءَت الدِّراسة لِتعْرف إِلى دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس مُديرِيَّة التَّرْبية والتَّعْليم لِقصبة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة وعلاقتهَا بِمسْتَوى الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلِّمين.

مُشكلة الدِّراسة

اِنْبثَقتْ مُشْكِلة الدِّراسة مِن خِلَال الإدارة المدْرسيَّة المسْتندة على الكفاءات القياديَّة الحديثةاَلتِي مِن شأْنهَا التَّأْثير على سُلُوك المرْؤوسين وإِيجَاد عَلاقَة إِيجابيَّة فَعَّالة قَائِمة على تَرسِيخ اَلثقَة بَيْن المديرين والْمعلِّمين، وَلكَي يَشعُر المعلِّمون فِي المدْرسة بِالتَّمْكين اَلفعْلِي، فلَا بُدَّ أن يَشعُروا بِالدَّعْم والتَّأْييد، وقد أَوصَت دِراسة بُنِي خَالِد (2020) بِالتَّوسُّع فِي تَفوِيض الصَّلاحيَّات لِلْمرْؤوسين وإِشْراكهم فِي اِتِّخاذ وَصُنع القرارات، مِمَّا يَرفَع مِن رُوحهم المعْنويَّة ويدْعم أَجوَاء التَّعاون والتَّبادل

بيْنهم وَيسهِم فِي نَجَاح تَطبِيق القيادة التَّمْكينيَّة، واهْتَمَّتْ وِزْرارة التَّرْبية والتَّعْليم الأرْدنِيَّة (2022) بِصَقل مهارَات القيادة لِمدْريري المدارس وَذلِك مِن خِلَال إِلْحاقهم بِدوْرَات تدْريبيَّة على النَّماذج القياديَّة الحديثة.

وَمِن هُنَا يُمْكِن القوْل بِأن نَتِيجَة لِإحْسَاس الباحثة بِالْمشْكلة كوْنهَا مُعَلمَة فِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق لَاحظتْ بِوجود تباينات سُلوكِيَّة لِمديري المدارس مِن خِلَال أدْوارهم القياديَّة فمنْهم مِن يَقُوم بِالتَّحكُّم والتَّوْجيه ومنْهم مِن يَقُوم بِالتَّفْويض والْمشاركة فِي اِتِّخاذ القرارات، وَهذَا مِن شَأنِه قد يَنعَكِس على الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعَلِّم ويؤثِّر على السَّلوكات وَالذِي يَحرِص على النُّموِّ المسْتمرِّ، والشُّعور بِالْفاعليَّة دَاخِل المدْرسة.

وَمِن هُنَا جَاءَت الدِّراسة لِلْكشْف عن(دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة وعلاقتهَا بِمسْتَوى الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلِّمين).

أَسئِلة الدِّراسة

أجابتْ الدِّراسة عن الأسْئلة اَلآتِية:

1. مَا دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة مِن وُجهَة نظر المعلِّمين؟
2. هل هُنَالِك فُرُوق ذات دَلالَة إِحْصائيَّة عِنْد مُستَوى الدَّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بَيْن مُتوسِّطات اِسْتجابات أَفرَاد العيِّنة عن دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة تَعزَّى لِمتغيِّرات (الجنْس، والْمؤهَّل اَلعلْمِي، وسنوَات الخبْرة)؟
3. ما مُستوى الِالتزام المهني للمعلمين في مدارس قصبة المفرّق مِنْ وجهة نظرهم؟
4. هل تُوجَد فُرُوق ذات دَلالَة إِحْصائيَّة عِنْد مُستَوى الدَّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بَيْن مُتوسِّطات اِسْتجابات أَفرَاد العيِّنة عن مُستَوى الالْتزام اَلمهْنِي في مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق تَعزَّى لِمتغيِّرات (الجنْس، والْمؤهَّل اَلعلْمِي، وسنوَات الخبْرة)؟

5. هل هُنَالِك عَلاقَة اِرْتباطيَّة ذات دَلالَة إِحْصائيَّة عِنْد مُستَوَى الدَّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بَيْن دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس مُديريَّة التَّرْبية والتَّعْليم لِقصبة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة وبيْن مُستَوَى الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلّمين

أَهدَاف الدِّراسة

هَدفَت الدِّراسة الحاليَّة إِلى:

التَّعَرُّف إِلى دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة، والتَّعَرُّف إِذَا كان هُنَالِك فُرُوق ذات دَلالَة بَيْن مُتوسِّطات اِسْتجابات أَفرَاد عَينَة الدِّراسة عن دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة تَعزَّى لِمتغيّرات(الجنْس، اَلمُؤهل اَلعلْمِي، سَنَوات الخبْرة)، والتَّعَرُّف إِلى مُستَوَى الالْتزام اَلمهْنِي لَدى مُعلّمِين قَصبَة اَلمفْرِق مِن وُجهَة نَظرهِم، و التَّعَرُّف إِذَا كان هُنَالِك فُرُوق ذات دَلالَة بَيْن مُتوسِّطات اِسْتجابات أَفرَاد عَينَة الدِّراسة عن مُستَوَى الالْتزام اَلمهْنِي لَدى مُعلّمِين مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق تَعزَّى لِمتغيّرات (الجنْس والْمؤهَّل اَلعلْمِي وسنوَات الخبْرة)، والتَّعَرُّف إِلى العلاقة الارْتباطيَّة بَيْن دَرجَة مُمَارسَة مُديرِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة وبيْن مُستَوَى الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلّمين.

أهميَّة الدِّراسة

تكمن أهميَّة الدِّراسة فيما يلي:

الأهميَّة النظرية:

– تَأتِي أَهَميَّة الدِّراسة فِي المساهمة فِي إِثرَاء حَقْل التَّخَصُّص والْأَدب النَّظَرِيّ بِدراسات حَوْل دَرجَة تَوظِيف مُديرِي مَدارِس مُديريَّة التَّرْبية والتَّعْليم فِي قَصبَة اَلمفْرِق لِلْقيادة التَّمْكينيَّة وعلاقتهَا بِمسْتَوى الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلّمين.

– ومحاولة الكشْف عن مدى تَطبِيق مَعايِير القيادة التَّمْكينيَّة وعلاقتهَا بِمسْتَوى الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلِّمين فِي مَدارِس التَّرْبية والتَّعْليم لِقصبة اَلمفْرِق.

الأهميَّة العمليَّة:

– مِن اَلمُؤمل أن تُفيد هَذِه الدِّراسة وِزارة التَّرْبية والتَّعْليم المتمثِّلة بِصنَّاع القرَار لِاعْتمادهَا مَعايِير اِختِيار مُديرِي المَدارِس وفْقًا لِمقْدرتهم على القياديَّة الحديثة.

– تَقدِيم بَعْض الاقْتراحات والتَّوْصيات اَلتِي تُفيد مُتخذِي القرَار فِي وِزارة التَّرْبية والتَّعْليم الأرْدنِيَّة فِي تَوظِيف القيادة التَّمْكينيَّة فِي العمل التَّرْبويّ الإداريّ وَمدَى تَأثِير ذَلِك على الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلِّمين.

– وَمِن اَلمُؤمل أن تُفيد نَتائِج هَذِه الدِّراسة مُديرِي المَدارِس بِشَكل عامّ ومُديرِي مَدارِس قَصبَة اَلمفْرِق بِشَكل خاصّ، عَنْ طَرِيق مَعْرفةِ نقَاط الْقُوَّة وَتَحْدِيد نِقَاط الضَّعْف وَالْمُعَيَّقات الْمُقَابَلَةُ لَهَا.

– وقد تَدفَع هَذِه الدِّراسة الباحثين لِإجْرَاء دِراسَات أُخرَى مُمَاثلَة تَدرُس القيادة التَّمْكينيَّة لَدى مُديرِي المدارس وَربطِها بِمتغيّرات أُخرَى.

التَّعريفات الاصْطلاحيَّة والاجرائيَّة :

اشتملِت الدِّراسة الحالية على التَّعريفات الاصْطلاحيَّة والاجرائيَّة الاتية:

القيادة التَّمكينيَّة:" عملية مشاركة للسلطة وتخصيص الاستقلالية والمسؤولية للمروؤسين من خلال مجموعة محددة من سلوكات القائد الموجهة للمروؤسين من أجل تعزيز الدافع الداخلي وتحقيق النجاح في العمل " (Cheong & Yammarino,2019:35).

وتعرف القيادة التَّمكينيَّة إجرائيا: مَقدِرة مُديرِي المَدارِس على بِنَاء فريق مُتَماسِك وَفَعال مِن خِلَال إتاحة اَلفُرص والْوسائل المناسبة أَمَام المعلِّمين لِاتِّخَاذ القرَار مِمَّا يُعزِّز مِن ثِقة المعلِّمين بِأنْفسهم وَتحقِيق الاطْمئْنَان والرِّضَا والاسْتقْرار الوظيفيّ وَتحقِيق عَائِد تَربَوِي كبير، وتقاس بِالدَّرجة اَلكُلية

لِاسْتجابات أَفرَاد عَينَة الدِّراسة على المقْياس اَلمُعد والْمحدَّد بِالْمجالات اَلآتِية : التَّفْويض، المشاركة فِي اِتِّخاذ القرَار، التَّدْريب، التَّحْفيز المعلِّمين).

الِالتزام المهنيّ: بأنه "عملية القبول العميق لفلسفة المنظمة وأهدافها وقيمها وبذل أقصى جهد في سبيل تحقيق هذه الاهداف والسمو بهذه القيم ، وانه نابع من ضمير الفرد دون تأثير أي عوامل خارجية تدفع الفرد للقيام" (الزايغ، 2021: 32).

الالتزام المهنيّ اجرائيا: وَفَاء المعلِّمين بِجميع اَلعُقود المبْرمة وَتنفِيذ سِياسة وِزارة التَّرْبية والتَّعْليم، والْحفاظ على اَلهوِية الأخْلاقيَّة وتعْزيزهَا وتقاس بِالدَّرجة اَلكُلية لِاسْتجابات أَفرَاد عَينَة الدِّراسة على المقْياس اَلمُعد والْمحدَّد بِالْمجالات اَلآتِية:(السُّلوك الأخْلاقيُّ لِلْمهْنة، المسْؤوليَّة المهْنيَّة، المعْرفة المهْنيَّة، النُّموّ اَلمهْنِي).

حُدودُ الدِّراسة ومحدداتها:

تَتَحدَّد الدِّراسة الحاليَّة بِالْحدود والْمحدِّدات اَلآتِية:

الحد الموضوعي: اِقْتصَرتْ الدِّراسة الحالية على مَوضُوع الْقيادة التَّمْكينيَّة وعلاقتهَا بِمسْتَوى الالْتزام اَلمهْنِي لِلْمعلِّمين.

الحد البشري: تم تَطبِيق اداة الدِّراسة على عَينَة مِن مُعَلمي ومعلِّمات.

الحد المكاني: اِقْتصَرتْ تطبيق هذه الدِّراسة على مَدارِس مُديرِيَّة التَّرْبية والتَّعْليمِ لقصبة اَلمفْرِق.

الحد الزماني :تَمّ إجراء هذه الدِّراسة في الفصل الدِّراسي الثَّاني من العام الدِّراسي 2023-2024م.

مِحْدادات الدِّراسة:

يتحدد تعميم نتائج الدِّراسة في ضوء الخصائص السَّايكُومْترية (الصِّدق والثَّبات) وموضوعيَّة استجابة أفراد عينّة الدِّراسة.

الفصل الثَّاني

الأدب النَّظري والدِّراسات السّابقة ذات الصلة

تناول هذا الفصل عرضاً للأدب النَّظري والدِّراسات السّابقة المتعلقة بالموضوع بصورة عامة وخاصة وقد تَمَّ تقسيم هذا الفصل إلى قِسمين: أدب النظّري، والدِّراسات السّابقة ذات العلاقة بهما.

اولا: الأدب النَّظري

تناولُ هذا الجزء عرضاً لِلأدب النَّظري ذات الصِّلة بالقيادية التَّمكينيَّة والِالتزام المهني، وقد تَمَّ تقسيمه إلى مِحْورين الأول القيادة التَّمكينيَّة، والثَّاني الالتزام المهني.

المِحْورُ الأول: القيادة التَّمكينيَّة

تُعَدّ القيادة المحْور الأساسيَّ والْمهمَّ فِي تَنظِيم وَتطوِير المؤسَّسات بِمجالاتهَا المخْتلفة الرَّسْميَّة وغيْر الرَّسْميَّة، لِمَا لَهَا مِن أثر على تَوجِيه المرْؤوسين لِتحْقِيق كَافَّة الأهْداف المنْشودة، وَذلِك مِن خِلَال عمل القائد بِفنِّ التَّأْثير المنْعكس على سُلُوك المرْؤوسين المتمثِّل بِطبيعة القيادة الإنْسانيَّة اَلتِي تَقُوم بِبناء رُؤيَة وَقيَم مُشتركَة، والْعَمل على تَوضِيح المبادئ وتبنِّي دَوْر اَلقُدوة وأخْذ زِمَام المبادرة لِلْبحْث عن طُرُق مُبْدِعة لِتحْسِين وَتطوِير المؤسَّسات التَّرْبويَّة والارْتقاء بِمسْتواهَا، وَمِن هُنَا لَا بُدَّ مِن التَّرْكيز على الطَّاقات الإنْسانيَّة الكامنة فِي الجانب القياديّ.

وتُعَدّ القيادة عَمَليَّة تَفاعُل بَيْن اَلرئِيس والْمرْؤوسين يُكوِّن اَلرئِيس قادرًا على التَّأْثير الإيجابيّ فِي السَّلوكات والْمشاعر، وتوْجيههم إِلى وُجهات مُعَينَة يرْغبهَا ويريدهَا والْقيادة الإداريَّة النَّاجحة هِي اَلتِي تُنسِّق بَيْن جُهُود المرْؤوسين وَتحُثهم على العمل وتدْفعهم إِلى قناعَات ورغبَات فِي سبيل تَحقِيق أَهدَاف المؤسَّسة بِشَكل مُتَكامِل وَناجِح (المكاوي،2012). لِذَلك فَإِن الحاجة إِلى القيادة تَزْداد فِي ظِلِّ حُدُوث مَجمُوعة مِن التَّغيُّرات فِي كَافَّة المؤسَّسات وَمِن بيْنهَا المؤسَّسات التَّرْبويَّة، فمع تَزايُد المعْرفة والْخبْرة لِلْمرْؤوسين تَظهَر الحاجة لَديهِم لِلْمشاركة فِي عَمَليَّة صُنْع القرارات، ومع تَزايُد وَتِيرَة

الاهْتمام بِالْعَمل الجماعيّ بِمَا يتضمَّنه مِن علاقَات تفاعليَّة، أَصبَحت الحاجة أَكِيدَة لِوجود قَائِد فَعَّال يُسْهِم فِي تَنسِيق اَلجُهود وَتطوِير عمل المؤسَّسة (ابو طاحون،2012).

مفهوم القيادة

تَبَاينَت آراء الباحثين حَوْل مَفهُوم القيادة بِتباين الفلْسفات والْمعْتقدات والْبيئات اَلتِي يتفاعلون مَعهَا، فَكَان مِن بَيْن هَذِه التَّعْريفات:

تعريف كوفي (2006: 147) للقيادة بأنها:"إشعار الناس بقيمتهم وإمكانياتهم بشكل واضح إلى درجة تجعلهم يرون هذه القيمة في أنفسهم". أما الويشي (2013: 101) عرف القيادة بانها"مقدرة الفرد على التأثير في شخص أو مجموعة من الأشخاص وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الاهداف الموضوعة".

وبحسب الجنابي (2019: 23) فَإِن القيادة هِي"عَمَليَّة إِقنَاع والْهَامّ الإفْراد لِيقدّموا أَفضَل مَا لَديهِم بِرضى تامّ وَهِي تُمثِّل اَلقُدوة لَهُم بِتحْقِيق مُتطلَّبات رَئِيسَة يَقُوم بِهَا القائد وَهِي (التَّأْثير وَهُو المقْدرة على إِحدَاث تَغيُّر أو إِيجَاد قَناعَة) و(النُّفوذ وَهُو المقْدرة على إِحدَاث أَمْر أو مَنعِه) و(السُّلْطة هِي اَلحَق اَلمُعطى لِلْقائد فِي أن يَتَصرَّف ويطاع)".

وبناء على التَّعْريفات السَّابقة يُمْكِن لِلْباحثة أن تَتَبنَّى تعْريفًا كوزيس وبوسر(1995 ,Kouzes& Posna) وَالذِي تَنُص القيادة بِأَنَّهَا فنٌّ تَحرِيك الآخرين رَغبَة فِي الكفَاح مِن أَجْل تَحقِيق طُموحَات مُشتركَة.

مهارَات القيادة

يَتَميَّز القائد بِصفات ومهارات تُساعِده على التَّأْثير فِي سُلُوك المرْؤوسين وَتحقِيق الأهْداف، وَلكَي يَستطِيع القائد تَفهُّم العناصر الثَّلاثة لِعمليَّة القيادة وَهِي (القائد، الأفْراد، اَلموْقِف) فلَا بُدَّ أن يَكتَسِب أَربَع مهارَات وَذلِك لِكيْ يُحقِّق زِيادة فِي الإنْتاجيَّة ويحقِّق رِضَا المرْؤوسين،

كالمهارات الإنْسانيَّة وَتعنِي بِهَا المقْدرة على تَفهُّم سُلُوك المرْؤوسين وعلاقاتهم ودوافعهم، لِأنَّ مَعرِفة القائد بِأبْعَاد السُّلوك الإنْسانيّ تَمكنُه مِن فَهْم نَفسِه أوَّلا وَمِن ثمَّ مَعرِفة المرْؤوسين ثانيًا، وَهذَا يُسَاعِد على إِشبَاع الحاجات وَتحقِيق الأهْداف المشْتركة، **والْمهارات الفكْريَّة** هِي أن يَتَمتَّع القائد بِالْمقْدرة على الدِّراسة والتَّحْليل والاسْتنْتاج، والاسْتعْداد اَلذهْنِي لِتقبُّل أَفكَار الآخرين، وتغيُّر أَفكَار المؤسَّسة وتطْويرهَا حسب مُتطلَّبات العصْر والظُّروف(العلاق،2020). **والْمهارات التَّنْظيميَّة** وَهِي المقْدرة على تَفهُّم نظريَّات التَّنْظيم والتَّطْوير التَّنْظيميّ والْعَمل على أَسَاس أَنهَا نِظَام مُتكامِل ومفْتوح وتفهُّم أهْدافهَا وأنْظمتهَا وَخططِها وَكذَلِك فَهْم البيئة المحيطة وان المؤسَّسة جُزْء لَا يَتَجزَّأ مِنهَا وأنَّهَا تُؤثِّر فِيهَا وتتأَثَّر بِهَا كَذلِك إِجادة أَعمَال السُّلْطة والصَّلاحيَّات وَتنظِيم العمل وَتوزِيع المهَامّ والْواجبات وَتنسِيق اَلجُهود بَيْن المعلّمين وتفهُّم القرارات وأبْعادهَا وَأثرِها(عبد العزيز،2019). **والْمهارات الفنِّيَّة** وَهِي المعْرفة المتخصِّصة فِي فَرْع مِن فُرُوع العلم، والْكفاءة فِي اِسْتخْدام هَذِه المعْرفة بِمَا يُحقِّق الهدف المرْغوب بِفاعليَّة،وتكْتَسب هَذِه المهارات بِالدِّراسة والْخبْرة والتَّدْريب(الآغا والعساف،2015).

نظريات القيادة

تُعَد العمليَّة الإداريَّة عُنْصُرا أَساسِيا فِي عَمَليَّة تَوجِيه وَتنظِيم وَتنسِيق جُهُود الأفْراد أو الجماعات فِي سبيل تَحقِيق أَهدَاف وغايَات مُعَينَة فَردِية أو جَماعِية، وَمِن هُنَا يُمْكِن القوْل بِأنَّ القيادة الإداريَّة تَمتَد جُذورَهَا إِلى الوقْتِ اَلذِي بدأ فِيه التَّفاعل الاجْتماعيُّ، وَتوزِيع العمل بَيْن الأفْراد والْجماعات فِي تنْظيمات وَنظُم اِجْتماعيَّة مُتَعددَة، وَمُنذ ذَلِك الوقْتِ والْقائد الإداريّ يُشكِّل اِهْتمامًا رَئيساً لِلْباحثين والْمفكِّرين الَّذين حاولوا مِن خِلَال دِراساتهم وبحوثهم، العمل على تَحلِيل سُلُوك واتِّجاهات القائد الإداريّ مِن جميع الجوانب مِمَّا وَفَّر لَنَا قَدْر لَا يُسْتهَان بِه مِن النَّظريَّات القيادة الإداريَّة (رضوان، 2014).