

2024

Organizational prowess of primary school principals in Mafrq Governorate and its relationship to the quality of education البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم

alaa A. Harahsheh -
Al al-Bayt University, alaa.harahsheh@aabu.edu.jo

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aaru_jep

 Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Harahsheh, alaa A. - (2024) "Organizational prowess of primary school principals in Mafrq Governorate and its relationship to the quality of education البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم," *Association of Arab Universities Journal for Education and Psychology*. Vol. 22: Iss. 3, Article 5.

Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aaru_jep/vol22/iss3/5

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Association of Arab Universities Journal for Education and Psychology by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact marah@aarj.edu.jo, rakan@aarj.edu.jo.

البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم

د. علاء أحمد حراشنة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الإدارة التربوية والأصول

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم، والكشف وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي عبر عينة عشوائية عدد أفرادها ١٤٥ من مديري ومديرات المدارس الأساسية في محافظة المفرق، وقد أظهرت النتائج أن إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم كانت متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية للاستبانة وفق متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وتوصي الدراسة برفع جودة التعليم من خلال تدريب مديري المدارس الأساسية لتعزيز البراعة التنظيمية وتشجيع تبادل الخبرات وورش العمل لتفعيل التعاون وتحقيق الابتكار، وتوظيف التكنولوجيا لتعزيز الرقابة التنظيمية وتسهيل التواصل الفعال، وتوفير بيئة عمل تحفز الابتكار والتطوير المستمر، وتوفير تقويم مستمر لضمان التحسين المستمر، بالتوازي مع التعاون المؤسسي وتبني تقنيات حديثة.

الكلمات المفتاحية: البراعة التنظيمية، جودة التعليم، مديري المدارس الأساسية، محافظة المفرق.

Organizational prowess of primary school principals in Mafraq Governorate and its relationship to the quality of education

Dr. Alaa Ahmed Harahsheh Faculty of Educational Sciences Al al-Bayt University

Educational Administration and Foundations

Abstract:

This study aimed to investigate the relationship between organizational prowess among primary school principals in Al-Mafraq Governorate and the quality of education. Furthermore, the study aimed to identify statistically significant differences in the mean ratings of the study's participants attributed to variables such as gender, educational qualification, and years of experience. The researcher employed a descriptive-analytical methodology, utilizing a random sample consisting of 145 principals from primary schools in Al-Mafraq Governorate. The results indicated that participants' responses to the overall score of the organizational prowess questionnaire among primary school principals in Al-Mafraq Governorate and its correlation with the quality of education were moderate. There were no statistically significant differences between the mean scores of participants' responses to the overall questionnaire score based on gender, years of experience, and educational qualification. The study recommended enhancing the quality of education by providing training for primary school principals. This training would bolster organizational prowess, promote the exchange of experiences, and facilitate workshops to foster collaboration and innovation. Furthermore, the study suggested leveraging technology to enhance organizational flexibility and facilitate effective communication. It emphasized creating a work environment that stimulates innovation and continuous development. The study also highlighted the importance of continuous assessment to ensure ongoing

improvement, in parallel with institutional cooperation and the adoption of modern techniques.

Keywords: Organizational prowess, Quality of Education, Primary school principals, Mafraq Governorate.

مقدمة:

يعد التعليم خطوةً أساسيةً لتطوير المجتمعات وبناء مستقبل مستدام، ومع تطور أساليب التعليم وتغيير توجهاته، يظهر أن الجودة في التعليم لا يقتصر على تحقيق أهداف أكاديمية، بل هي نتاج مهم للجهود المشتركة بين المعلمين والطلاب والبنية التحتية التعليمية، ومن تلك العوامل المهمة التي تؤدي دورًا محوريًا في تحسين جودة التعليم البراعة التنظيمية.

وجودة التعليم أمر حيوي في بناء مستقبل الأمم وتحقيق التطور فيها، ومن أجل تحقيق هذا الهدف، يؤدي المعلمون و المديرون دورًا أساسيًا في تقديم محتوى تعليمي ممتاز وملهم، ومتابعته بهدف تجويده، ومع ذلك، لا يقتصر دورهم على نقل المعرفة، بل يتطلب امتلاكهم أيضًا مهارات البراعة التنظيمية المتميزة التي تسهم في تشكيل تجربة تعليمية ناجحة (الغريز، والعضايلة، ٢٠١٨).

وتسهم البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس في تحقيق جودة التعليم بطرائق عديدة، إذ تمكن هذه المهارة المديرين من توجيه السياسات والخطط التعليمية بشكل منسق، وتنسيق التدابير لتطوير مهارات المعلمين والاهتمام بتطوير الطلاب، كما تمكن للمديرين القادرين على التنظيم بشكل جيد من متابعة أداء الطلاب والمعلمين وتقديم التقويمات والدعم اللازم لتحقيق تطوير مستمر (عامر، ٢٠٢٠).

وتجتمع البراعة التنظيمية وجودة التعليم في نقطة تحول حاسمة في مجال التعليم، فجودة التعليم ليست هدفًا أكاديميًا فحسب، بل هي استثمار في مستقبل المجتمعات وتنميتها، فعندما يجتمع المعلمون والمديرون الذين يتمتعون بالبراعة التنظيمية مع أنظمة تعليمية مستدامة وبنية تحتية تعليمية فعّالة، يتم خلق بيئة تعليمية ممتازة تحقق الأهداف التعليمية بفعالية، إذ يؤدي المعلمون والمديرون دورًا حاسمًا في تقديم محتوى تعليمي ممتاز وملهم، ومتابعته بهدف تحسينه، بحيث لا يقتصر دورهم على نقل المعرفة فقط، بل يتطلب منهم أيضًا امتلاك مهارات البراعة التنظيمية المتميزة التي تسهم في تشكيل تجربة تعليمية ناجحة (ناصر، ٢٠٢٣).

وقد لاحظ خلال عمله في الحقل التربوي وجود نقص في البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس أثر في جودة التعليم، مع رغبته في توفير مادة بحثية مستندة إلى الأسس العلمية، يتوقع من خلالها أن تسهم في تحسين جودة التعليم وتطوير العملية التعليمية لبناء مجتمع تعليمي مزدهر ومتطور.

وبناءً على ما سبق، سنقوم في هذه الدراسة باستكشاف تأثير البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق في جودة التعليم، وكيف يمكن أن تسهم تلك المهارة في تطوير العملية التعليمية وتحقيق أفضل النتائج التعليمية، وسنلقي نظرة على العوامل التي تؤثر في تطوير هذه البراعة لدى المديرين، وسبل تعزيزها لتحقيق جودة التعليم، وبناء مجتمع تعليمي يسوده التفوق والازدهار.

مشكلة الدراسة:

يعد التعليم ركيزة أساسية للتنمية البشرية، وتعد جودة التعليم عاملاً حاسماً في بناء المجتمعات المتقدمة وتحقيق التنمية الشاملة، فتوفير التعليم عالي الجودة يعزز الفرص والقدرات لدى الطلبة، ويسهم في بناء مجتمع مثقف ومتطور، فعندما يكون التعليم ذا جودة عالية، يستفيد الطلبة من بيئة تعليمية محفزة تشجعهم على التفكير النقدي وتنمية قدراتهم الإبداعية (إمعيزق، ٢٠٢٣).

ومن خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة، تبين أن للبراعة التنظيمية دوراً هاماً في زيادة مستوى جودة التعليم، فقد أوصت بعض الدراسات بزيادة مستوى البراعة التنظيمية، مثل دراسة يعقوب وآخرين (٢٠٢٢) التي كشفت عن وجود تأثير مباشر معنوي إيجابي للبراعة التنظيمية في استدامة المؤسسات التعليمية، ودراسة الغرير (٢٠١٨) التي تحدثت عن تأثير البيئة التعليمية في جودة التعليم، ودراسة عامر (٢٠٢٠) التي أظهرت علاقة إيجابية بين البراعة التنظيمية والأداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العام قبل الجامعي، وكذلك دراسة ناصف (٢٠٢٣) التي تحلل تأثير البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القرن الحادي والعشرين لدى هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وبناءً على ملاحظة الباحث خلال عمله وجود تدني واضح في مستوى جودة التعليم في المدارس الأساسية بمحافظة المفرق، فإن المشكلة الرئيسية تتمثل في كيفية تعزيز مهارات البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في المفرق، لتحقيق تحسين جودة التعليم والأداء التنظيمي في هذه المؤسسات التعليمية.

أسئلة الدراسة:

١. ما علاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة

الدراسة لعلاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم تعزى

لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

للدراسة الحالية أهميتان:

الأهمية النظرية:

١. المساهمة في الإثراء النظري: حيث سيتم من خلال الدراسة الحالية استكشاف وتحليل علاقة البراعة

التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية وجودة التعليم، وبذلك ستسهم الدراسة في إغناء المعرفة النظرية

المتعلقة بدور المديرين في تحسين جودة التعليم وتحقيق التميز التعليمي.

٢. دعم اتخاذ القرار: إذ توفر الدراسة - من وجهة نظر الباحث - أدلة قوية على أهمية تطوير مهارات البراعة

التنظيمية لدى مديري المدارس، ما يساهم في اتخاذ قرارات مناسبة لتحسين البنية التنظيمية للمؤسسات

التعليمية.

الأهمية التطبيقية:

١. يمكن للدراسة الحالية أن تساهم في تحسين أداء مديري المدارس الأساسية وتطوير قدراتهم التنظيمية، ما

ينعكس على تحسين إدارة وتنظيم المدارس الأساسية.

٢. تحسين جودة التعليم: من خلال فهم العلاقة بين البراعة التنظيمية وجودة التعليم يمكن للدراسة أن تقدم

توصيات وإرشادات لتحسين جودة التعليم في المدارس الأساسية بمحافظة المفرق.

٣. رفع مستوى التعليم والوعي: فمن خلال تحسين جودة التعليم في المدارس والمؤسسات التعليمية سيتمكن

الأفراد من الاستفادة من تعليم أفضل يؤدي إلى زيادة مستوى الوعي والمعرفة في المجتمع.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

(١) معرفة علاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم.

٢) الكشف وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لعلاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم يُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

فرضيات الدراسة:

تم اختبار فرضيات الدراسة عند مستوى دلالة (0.05):

١. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم يُعزى لمتغير الجنس.
٢. يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم يُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

حدود الدراسة:

أجري البحث ضمن الحدود الآتية:

الحد الموضوعي: البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم.

الحد المكاني: المدارس الأساسية في محافظة المفرق بالأردن.

الحد الزمني: طبقت الدراسة في العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.

الحد البشري: اقتصر مجتمع الدراسة على مديري ومديرات المدارس الأساسية في محافظة المفرق.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على التعريفات الآتية:

١. البراعة التنظيمية: "هي القدرة على تخطيط الموارد المتاحة وتنظيمها وإدارتها بفعالية لتحقيق الأهداف المرجوة، وتشمل هذه القدرة تحليل الوضع الحالي، ووضع الأهداف والخطط الإستراتيجية، وتخطيط العمليات والمهام وتنظيمها، وتوجيه الموارد البشرية والمادية وتوزيعها بكفاءة، ومراقبة التقدم واتخاذ التدابير التصحيحية عند الحاجة، والبراعة التنظيمية تمثل أساساً لتحقيق الفعالية والكفاءة في مختلف المجالات والأوساط" (Nejatian, 2018).

وتعرف إجرائياً بأنها: "القدرة على تصميم وتنفيذ هياكل وإجراءات داخلية تدعم تحقيق أهداف التعليم لدى المدارس الأساسية في محافظة المفرق بالأردن، بأقل تكلفة وأعلى كفاءة، وتشمل هذه القدرة تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتحديد الاتجاهات والأهداف الإستراتيجية، وتصميم تنظيم هرمي يتيح تحقيق التنسيق والتخصص، وتنظيم توزيع الموارد والمسؤوليات بفعالية".

٢. جودة التعليم: "هي الحالة التي يتم فيها توفير تجربة تعليمية شاملة ومتميزة تلبي احتياجات المتعلمين والمجتمع وتطلعاتهم، وتتضمن جودة التعليم مجموعة من العوامل المترابطة مثل المناهج المتطورة والملائمة، ومهارات المعلمين وكفاءتهم، وتوفير بيئات تعليمية آمنة وتحفيزية، واستخدام تقنيات تعليمية مبتكرة، وتقويم فعال لأداء الطلاب وتحسين العملية التعليمية استناداً إلى ملاحظات التقويم" (Menon, 2020).

وتعرف إجرائياً بأنها: "السمة التي تعكس التزام المؤسسات التعليمية بتحقيق أعلى مستويات التميز والتفوق في توفير تجربة تعليمية ذات قيمة مضافة لدى المدارس الأساسية في محافظة المفرق بالأردن، وتعتمد جودة التعليم على تحديد معايير ومؤشرات قياسية لتقويم الأداء التعليمي، وتقوم بتطبيق عمليات تقويم دورية تعكس مدى تحقيق هذه المعايير".

٣. المدارس الأساسية: "مؤسسات تعليمية تقدم التعليم للطلاب في المراحل الأولية من التعليم، وتعد هذه المدارس البيئة الأساسية التي يتعلم فيها النشء مهارات القراءة والكتابة والحساب والمفاهيم الأساسية الأخرى، وعادةً ما تتكون من الصفوف التي تسبق التعليم الثانوي، وتكون الدراسة فيها إلزامية (فرفورة، ٢٠٢٣)".

وتعرف إجرائياً بأنها: "المدارس التي توفر المرحلة الأولى الإلزامية من التعليم التي بوساطتها يصبح الطالب قادراً على تعلم العلوم الأساسية التي يستطيع من خلالها الانطلاق إلى التعليم الثانوي أو المهني".

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

مفهوم البراعة التنظيمية:

تشير البراعة التنظيمية إلى قدرة الأفراد والكيانات على إدارة الأنظمة والهياكل المعقدة وتتطوي على فهم عميق لمهمة المنظمة وأهدافها وعملياتها ومواردها، ما يسمح باتخاذ القرارات الفعالة والقدرة على التكيف في البيئات الديناميكية، والبراعة التنظيمية مهارة ذات أهمية قصوى في مختلف مجالات التشغيل، وتستلزم قدرة متعددة الأوجه للتنقل بكفاءة في الشبكات المعقدة للأنظمة والهياكل داخل المنظمة، وتتطلب هذه الكفاءة في جوهرها فهماً عميقاً لمهمة المنظمة وأهدافها وعملياتها التشغيلية وتخصيص الموارد، ويعمل هذا الفهم أساساً لاتخاذ قرارات مستنيرة والقدرة على التكيف في مواجهة البيئات الديناميكية والمتطورة (Harraf, 2015).

وتعد تنمية المهارات القيادية نتيجة ثانوية مباشرة للبراعة التنظيمية، فأولئك الذين يتفوقون في هذه السمة مجهزون لتوجيه الآخرين بكفاءة، وهذا يزرع بيئة مواتية للتعلم المستمر، ويعزز القيادة داخل المنظمة وتقدمها الشامل، وهذا يستلزم التقييم الماهر والتخفيف من المخاطر المحتملة، ويمكن لممارسي البراعة التنظيمية توقع المخاطر وتنفيذ تدابير استباقية للحد من الآثار السلبية على أهداف المنظمة، ما يضمن الاستقرار التشغيلي، وتعد مهارة الابتكار والتكيف أمراً جوهرياً للبراعة التنظيمية، وتشجع هذه الكفاءة بيئة يتم فيها تبني التجريب والتكيف، ويمكن هذا النهج الديناميكي المؤسسات من التطور، ويضمن بقاءها في طليعة اتجاهات وتطورات الصناعة (ناصر، ٢٠٢٣).

ونجد أن البراعة التنظيمية الفعالة تعزز التعاون متعدد الوظائف، إذ تشجع الإدارات التي قد لا تتفاعل عادة على التعاون، وتعزيز الكفاءة وتبلغ ذروتها في الحلول الشاملة التي تشمل وجهات نظر متنوعة، ومن الأمور المركزية للبراعة التنظيمية القدرة على تحديد نتائج قابلة للقياس، ويتضمن ذلك وضع مقاييس ملموسة ومؤشرات

أداء رئيسية (KPIs) للمشاريع، ويتيح ذلك للأفراد والمؤسسات تقييم النجاح بموضوعية وإجراء تعديلات مستنيرة عند الحاجة (Rashidi, 2019).

ويرى الباحث أن البراعة التنظيمية تعد كفاءة قوية لا غنى عنها، تمكن الأفراد والمؤسسات من إدارة الحاضر ووضع لأنفسهم إستراتيجيات للمساعي المستقبلية، وضمان النجاح المستدام والنمو المستمر.

مكونات البراعة التنظيمية:

تشمل البراعة التنظيمية في جوهرها مكونات رئيسية عدة (Nejatian, 2018):

أولاً: التفكير الإستراتيجي، حيث يمكن للأفراد تحليل المواقف، وتوقع الاتجاهات، ومواءمة الإجراءات مع الأهداف طويلة الأجل، وهذا يمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة تؤثر إيجابياً في مسار المنظمة. ثانياً: يعد التواصل والتعاون من الجوانب الحاسمة، وتتضمن البراعة التنظيمية تعزيز قنوات الاتصال الفعالة والعلاقات التعاونية بين مختلف الإدارات وأصحاب المصلحة، وهذا يضمن التدفق الفعال للمعلومات والتأزر، وتعزيز وحدة الهدف والنجاح المشترك.

ثالثاً: تعد القدرة على التكيف سمة مميزة للبراعة التنظيمية، وفي عالم اليوم سريع التغير، تعد القدرة على الاستجابة السريعة للتحديات الناشئة والاستفادة من الفرص الجديدة أمراً حيوياً، ويتطلب هذا عقلية استباقية، والقدرة على إعادة تقييم الإستراتيجيات، والمرونة في التمحوور عند الضرورة.

رابعاً: تحسين الموارد حيث تتضمن البراعة التنظيمية تخصيصاً واستخداماً ماهراً للموارد - سواء أكانت مالية أم بشرية أم تكنولوجية - لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية، ويتطلب ذلك تحديد المجالات التي يمكن فيها تبسيط الموارد أو إعادة توجيهها أو تحسينها.

ويرى الباحث أن البراعة التنظيمية تمكن الأفراد والمؤسسات من العمل بشكل إستراتيجي ومتناسق مع وعي متزايد بدديناميكتهم الداخلية وبيئتهم الخارجية، فالبراعة التنظيمية تزرع ثقافة التحسين المستمر والابتكار، ما يسمح لهم بالتغلب على أوجه عدم اليقين والازدهار والريادة في مشهد سريع التطور.

أهمية البراعة التنظيمية:

البراعة التنظيمية مهارة ذات أهمية حيوية في سياق الأعمال والإدارة والتعليم، ومن نقاط أهميتها كالتالي

:(Nafei, 2016)

١. **زيادة الكفاءة:** تمكن البراعة التنظيمية من تحسين استخدام الموارد والوقت بفعالية، وتؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل الهدر، وتمكن من تنظيم العمليات بتدرج أكبر وفاعلية.
٢. **التحسين المستمر:** تعزز البراعة التنظيمية من ثقافة التحسين المستمر، حيث يتم تحليل العمليات وتقديم تحسينات مستمرة لتحقيق أفضل النتائج، وهذا يسهم في تطوير العمليات وزيادة التنافسية.
٣. **التكيف مع التغييرات:** في عالم متغير بسرعة، تساعد البراعة التنظيمية على التكيف مع التغييرات بسرعة وفعالية، ويمكن لأولئك الذين يمتلكون هذه المهارة التعامل مع التحديات الجديدة واستغلال الفرص بفعالية.
٤. **اتخاذ قرارات إستراتيجية:** تمكن البراعة التنظيمية من اتخاذ قرارات إستراتيجية مستنيرة، وبفضل فهم عميق لهياكل وعمليات المؤسسة، يمكن للقادة اتخاذ قرارات تتسق مع الأهداف الرئيسية.
٥. **تعزيز التعاون:** تساهم البراعة التنظيمية في تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق، ومن خلال تحسين تدفق المعلومات وتوزيع المهام منطقياً يصبح التعاون أكثر فعالية.
٦. **تحقيق الأهداف:** يساهم انفعال البراعة التنظيمية في تحقيق الأهداف بتنظيم وفعالية أكبر، ومن خلال تنسيق الموارد وتحسين العمليات، يمكن للمؤسسات تحقيق نتائج أفضل بأقل جهد.
٧. **بناء سمعة جيدة:** تعزز البراعة التنظيمية سمعة المؤسسة من خلال تنفيذ عمليات فعالة، وهذا يؤدي إلى تعزيز الثقة لدى العملاء والشركاء وتحسين سمعة المؤسسة بشكل عام.
٨. **تقليل الإجهاد:** بوجود هياكل منظمة وعمليات فعالة، يمكن تقليل حدة الإجهاد على الموظفين، وهذا يؤدي إلى زيادة الرضا والأداء العام.
٩. **تعزيز فرص التطوير الشخصي:** تمكن البراعة التنظيمية من تطوير مهارات الفرد في التخطيط والإدارة، وهذا يفتح الباب لفرص الترقية والتطوير المهني.

ويرى الباحث أن البراعة التنظيمية تمثل عنصراً حاسماً في الساحة الحديثة للأعمال والإدارة، فهي ليست مهارة تكتسب فحسب، بل هي مفتاح للتفوق والنجاح في عالم متغير باستمرار، وتساهم البراعة التنظيمية في تحسين توجيه الموارد وتحقيق الفعالية، وتعزيز أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها بفاعلية أكبر، وإذا أردنا تحقيق نمو مستدام وتميز تنظيمي، يجب أن نضع البراعة التنظيمية في قلب إستراتيجياتنا وأساليب عملنا.

جودة التعليم:

تشير جودة التعليم إلى فعالية وتأثير تجربة التعلم المقدمة للطلاب، وتشمل جوانب مختلفة تسهم بشكل جماعي في نتائج التعلم الهادفة والقيمة، فجودة التعليم مفهوم يعبر عن التقويم الشامل والمستمر لتجربة التعلم التي يتلقاها الطلاب في مؤسسات التعليم، وتشمل جودة التعليم مجموعة من العوامل والمعايير التي تسهم في تحقيق نتائج تعليمية فعالة وذات قيمة مضافة، ويشمل هذا المفهوم توفير مناهج تعليمية ملائمة ومتطورة، واستخدام أساليب تدريس فعالة، وتوفير بيئات تعليمية محفزة وآمنة، (Menon, 2020).

وفي جوهرها، تستلزم جودة التعليم موازنة المناهج الدراسية مع احتياجات العالم الحقيقي والتطورات، ويتضمن تطوير محتوى ملائم وحديث يزود الطلاب بالمهارات العملية وقدرات التفكير النقدي وكفاءات حل المشكلات، ويشجع التعليم الجيد الطلاب على الانخراط بعمق في الموضوع وتطبيق معرفتهم في مواقف الحياة الواقعية، ونجد أن طرائق التقويم هي أيضا مركزية لجودة التعليم، ويجب عليهم تقويم الحفظ وقدرة الطالب على تحليل المعرفة وتوليفها وتطبيقها، والتقويمات الموثوقة، مثل المشاريع والعروض التقديمية، وتقويم التفكير النقدي والإبداع، ما يعكس فهما شاملا للموضوع (عامر، ٢٠٢٠).

وتعد الشمولية سمة أخرى من سمات جودة التعليم تضمن أن التعليم في متناول جميع الطلاب، بغض النظر عن خلفيتهم أو قدراتهم، وتسعى أنظمة التعليم عالية الجودة إلى تلبية احتياجات التعلم المتنوعة وخلق بيئة يمكن لكل طالب فيها الازدهار، وتمتد جودة التعليم إلى ما وراء التعلم في الفصول الدراسية، وتشمل الأنشطة اللامنهجية والبرامج المشتركة المناهج والخبرات العملية التي تثري رحلة التعلم، وتسهم هذه الأنشطة في التنمية الشاملة للطلاب من خلال رعاية مهاراتهم الاجتماعية وقدراتهم القيادية وإبداعهم (Eghbal, et al. 2014).

ويؤدي المعلمون الأكفاء دورًا محوريًا في جودة التعليم، وينشئ المعلمون المهرة بيئات تعليمية ديناميكية وتفاعلية تعزز الفضول والمشاركة، وتؤثر قدرتهم في توصيل المفاهيم المعقدة، وتقديم التوجيه، وتشجيع مشاركة الطلاب بشكل كبير في التعليم، وعلى صعيد آخر يؤدي المديرون دورًا حاسمًا في تحقيق مفهوم جودة التعليم في المؤسسات التعليمية، إذ يعدون القوة الدافعة والقيادية التي توجه الجهود نحو تحسين تجربة التعلم وتحقيق نتائج إيجابية للطلاب والمعلمين على حد سواء، ويقوم المديرون بتحديد الرؤية والأهداف التي تركز على تحسين جودة التعليم، ويعملون على توجيه السياسات واتخاذ القرارات الإستراتيجية التي تؤثر مباشرة في تجربة الطلاب وعملية التعليم (Nejatian, 2013).

بالإضافة إلى ذلك، يسهم دور المديرين في توفير بيئة تعليمية محفزة وآمنة تشجع على التفكير النقدي والإبداع، وتعزز تطوير مهارات الطلاب بشكل شامل، إذ يعملون على تعزيز التواصل المثمر بين جميع أفراد المؤسسة التعليمية، ويشجعون على تشكيل شراكات مع الأهل والمجتمع المحلي لدعم عملية التعلم، وباختصار، يعد دور المديرين في تحقيق مفهوم جودة التعليم أمراً حيوياً، إذ يمثلون العامل الرئيسي في توجيه الجهود نحو تحقيق أعلى معايير التعليم وتطوير بيئة تعليمية تسهم في نمو الطلاب وتطورهم الشامل والمستدام (Zain, 2005).

ويرى الباحث أن جودة التعليم تلخص فاعلية النظم التعليمية في إعداد الطلاب لتحديات العالم الحديث، وتؤكد المناهج ذات الصلة، والمعلمين المهرة، والمديرين الأكفاء، وأساليب التقويم الشاملة، والشمولية، والنهج الشامل الذي يمتد إلى ما وراء إعدادات الفصول الدراسية التقليدية، ويعد رفع جودة التعليم أمراً حيوياً لتعزيز الأفراد ذوي المهارات الجيدة الذين يمكنهم المساهمة الإيجابية في المجتمع ودفع التقدم.

دور البراعة التنظيمية في تحسين جودة التعليم:

تعد البراعة التنظيمية وجودة التعليم عنصرين أساسيين في تحقيق التفوق في مجال التعليم، وتتجلى البراعة التنظيمية في قدرة المديرين على تنظيم العمليات والموارد وإدارتها بفعالية، وهذا يؤدي إلى تحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية، وتمكن البراعة التنظيمية من تحقيق توازن بين هياكل المؤسسة وتحقيق أهدافها بفعالية، أما جودة التعليم، فتعبر عن الأسس التي تضمن تقديم تجربة تعليمية متميزة، وتشمل جودة التعليم مناهج مبتكرة وملائمة، ومعلمين مؤهلين، وبيئات تعليمية تفاعلية وشاملة، وأساليب تقويم تعكس فهماً عميقاً وتطبيقات عملية (الغريز، ٢٠١٨).

إن توافق البراعة التنظيمية وجودة التعليم يعززان تجربة التعلم، فبراعة التنظيم تضمن توفير بنية فعالة للعملية التعليمية، تسهم في تنظيم المناهج وتوجيه المعلمين وتقديم الدعم للطلاب، وبالإضافة إلى ذلك، يتيح تحقيق جودة التعليم للطلاب الوصول إلى تعليم ممتاز يشجع على التفكير النقدي وتطوير المهارات الحياتية، وباختصار، فإن البراعة التنظيمية تؤثر في كيفية تنظيم المؤسسة التعليمية، في حين يؤثر تحقيق جودة التعليم في تحسين تجربة التعلم للطلاب، وتجتمع هاتان الجوانب لتشكيل نظام تعليمي فعال يسهم في تطوير الأجيال القادمة وبناء مجتمعات متقدمة ومستدامة (Charnitski, 2020)، ويظهر دور البراعة التنظيمية في تحسين جودة التعليم من خلال (Menon, 2020):

١. **تحسين الهيكل التنظيمي:** تعتمد البراعة التنظيمية على تنظيم الهيكل المؤسسي بطريقة تسهم في تحسين توزيع المسؤوليات والاختصاصات، ما يؤدي إلى تحسين تنسيق العمل وزيادة الكفاءة.
٢. **تبني الممارسات الأفضل:** يسعى مديرو المدارس إلى تبني وتعزيز الممارسات الأفضل في مجال إدارة الموارد البشرية والتخطيط التربوي والتقييم، لتحقيق تحسين مستدام في جودة التعليم.
٣. **تحفيز التفكير الإبداعي:** تشجع البراعة التنظيمية على تشجيع التفكير الإبداعي والابتكار في تصميم البرامج التعليمية والأنشطة المدرسية وتنفيذها لتحسين تجربة التعلم للطلاب.
٤. **تطوير مهارات المعلمين:** يدعم مديرو المدارس تطوير مهارات المعلمين من خلال تقديم فرص التدريب وورش العمل، ما يعزز من كفاءة التدريس وينعكس إيجاباً على جودة التعليم.
٥. **تعزيز التواصل والشراكات:** تسعى البراعة التنظيمية إلى تعزيز التواصل الفعال داخل المدرسة ومع الأهـل والمجتمع المحلي، لتحسين تجربة التعليم بما يتناسب مع احتياجات وتطلعات الجميع.

وهناك العديد من التجارب في مجال البراعة التنظيمية في التعليم حول العالم، ومنها (Charnitski, 2020):

١. **نموذج فنلندا للتعليم:** تُعد فنلندا من أفضل النماذج في مجال البراعة التنظيمية في التعليم، فهي تمتاز بنظام تعليمي يركز على تحفيز الطلاب وتشجيعهم على التعلم النشط واكتساب المهارات بدلاً من المعلومات النظرية الجافة، ويُعد العمل التعاوني والتفكير النقدي جزءاً أساسياً من المناهج التعليمية في فنلندا.
٢. **نموذج سنغافورة للتعليم:** تُعد سنغافورة من أعلى البلدان في العالم في مجال التعليم، إذ يُظهر نموذجها البيروقراطي القائم على البراعة التنظيمية كيف يمكن للتخطيط والتنظيم الجيدين تحقيق نجاح كبير في نظام التعليم.
٣. **مدارس مونتيسوري:** يشهد نموذج مدارس مونتيسوري نجاحاً كبيراً في تنمية مهارات البراعة التنظيمية لدى الأطفال، إذ يتيح للأطفال الاختيار والتحكم في عمليات التعلم الخاصة بهم، ويشجع على التنظيم الشخصي وتطوير مهارات الاستقلالية.
٤. **مشروعات التعلم عبر الإنترنت:** بفضل التقنيات الحديثة، يتيح الإنترنت الوصول إلى التعليم من أي مكان، وتعتمد تلك المشروعات على البراعة التنظيمية للمدرسين والمتعلمين على حد سواء لضمان تنفيذ المقررات الدراسية والتعلم الفعال.
٥. **مدارس التعلم التفاعلي:** تمزج هذه المدارس بين التعليم التقليدي والتكنولوجيا لخلق بيئة تعليمية تشجع على التفكير النقدي وتنظيم الوقت والموارد بفعالية.

ويرى الباحث أن تلك التجارب تظهر كيف يمكن للبراعة التنظيمية في التعليم أن تؤثر إيجابياً في تجربة التعلم وتحسين جودة التعليم في مختلف السياقات التعليمية.

ثانياً: الدراسات السابقة:

تناول العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع البراعة التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم، وأكدت أهميتها، لذا يتناول هذا الجزء عرضاً للدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات وفق تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

هدفت دراسة (الغريز، ٢٠١٨) إلى التحقق من مدى تأثير البيئة التعليمية في جودة التعليم في المدارس الحكومية في لواء القويسمة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تطوير أداة البحث التي تشمل مجالات متعددة تتعلق بالإدارة المدرسية والمعلم والطلاب والمنهاج وبيئة التعلم المادية، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها، ثم تم توزيعها على عينة مكونة من ٢١٣ معلماً ومعلمة من إجمالي المجتمع البالغ عدد أفرادها ٤٧٥ معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد العينة لدرجة مساهمة البيئة التعليمية في جودة التعليم في المدارس الحكومية بلواء القويسمة تمثلت في متوسط درجات، ولا تظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل المختلفة مثل المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة والتخصص وجنس المدرسة، واستناداً إلى نتائج الدراسة، توصي الباحثة بتحسين بيئة التعلم المادية في مدارس لواء القويسمة من خلال التكيف مع التطورات التكنولوجية والمعرفية.

كما هدفت دراسة (عامر، ٢٠٢٠) إلى تقدير تأثير البراعة التنظيمية في تطوير الأداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العام قبل الجامعي، وطبقت الدراسة في محافظة القاهرة، وهدفت إلى التحقق من واقع البراعة التنظيمية والأداء التنظيمي لدى القائمين على إدارة مدارس التعليم العام، مع التركيز على مفهوم البراعة التنظيمية والأداء التنظيمي ومتطلبات تطويره أساساً لتحسين الأداء في هذه المدارس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لاستقصاء واقع البراعة التنظيمية والأداء التنظيمي، واستخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليل استجابات مشاركي الدراسة. وتم اختيار عينة تضم ٢٩١ فرداً من مدارس محافظة القاهرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين جميع متغيرات الدراسة المرتبطة بالبراعة التنظيمية وبين متغيرات الأداء التنظيمي مثل القيادة، والسياسات، والإجراءات، واتخاذ القرار، والتنمية المهنية للعاملين، وتحقيق جودة التعليم. وبناءً على النتائج، تقترح الدراسة توصيات مهمة، منها تعزيز إدارة عمليات الاستثمار المعرفي والمهاري والخبرات لدى موارد الموارد البشرية في

المدارس، كما يُنصح بالاستفادة الكاملة من الموارد المادية والمعلوماتية المتاحة وتشجيع التعاون والمشاركة بين جميع العاملين في المدرسة لنقل الخبرات والمهارات التعليمية والقيادية.

بينما هدفت دراسة (Charnitski, 2020) إلى تصميم أداة تقويم يمكن استخدامها من قبل مؤسسات التعليم بعد الثانوي لقياس استعدادها لتنفيذ تغيير سريع في تصميم وتنفيذ برامج التعليم عن بعد الخاصة بها، وذلك من خلال تحليل السياق الثقافي للمؤسسة فيما يتعلق بعوامل الثقة والجاهزية، وكيفية تأثير هذه العوامل في أبعاد الرشاقة التنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث إن تقدير تأثير إدخال مفهوم الرشاقة التنظيمية في جودة التعليم والمعلومات والتكنولوجيا في خلق واقع عالمي جديد، يؤثر في جميع جوانب المجتمع، ويشكل تحولاً في سياق المنافسة. في هذا السياق الجديد، حيث فقد التعليم العالي دوره السابق معياراً للتقدير وأصبح عرضة لتأثيرات القوى السوقية لاحظ الباحث أن أغلب مؤسسات التعليم العالي قامت بتطوير برامج التعليم عن بعد لاستغلال الفرص في السوق؛ ومع ذلك، تعتمد العديد من هذه البرامج على الهياكل التنظيمية والاتصالية التقليدية التي لا تتناسب مع البيئة التنافسية الجديدة، وتتطلب جودة برامج التعليم من بعد التنافسية إعادة هيكلة العديد من الهياكل التنظيمية والاتصالية التقليدية لتمكين الاستجابات المؤسسية بسرعة أكبر، وزيادة المرونة والتكيف، وتحقيق التعاون حسب الحاجة، ووفق الدراسة، من الضروري من الناحية المالية والتنظيمية تقدير مدى استعداد المؤسسة للتغيير قبل محاولة تنفيذ هذا التغيير.

وهدفت دراسة (Menon, 2020) إلى تحديد العوامل التي تؤثر في الرشاقة التنظيمية في مجال التعليم العالي، ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الدراسة منهج البحث الاستقرائي وتحليل المعلومات من الدراسات السابقة والبحوث ذات الصلة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة تشير إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر في الرشاقة التنظيمية في مجال التعليم العالي، ومن هذه العوامل، تم تحديد دور القيادة الفعالة، واستخدام التكنولوجيا المتقدمة، والتواصل الفعال، والتعلم المستمر كعوامل رئيسية في تعزيز الرشاقة التنظيمية، وتوصي الدراسة ببنية المؤسسات التعليمية العليا هذه العوامل المؤثرة في تحقيق الرشاقة التنظيمية، وبالإضافة إلى ذلك، توصي الدراسة بضرورة تعزيز القيادة الفعالة واستخدام التكنولوجيا المتقدمة بوصفها وسائل لتعزيز الرشاقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية العالية.

وهدفت دراسة (ناصف، ٢٠٢٣) إلى تحليل تأثير البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتم استخدام منهج البحث الوصفي الارتباطي وتوظيف الاستبانة

أداة لجمع البيانات، وشملت الدراسة عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، جامعة أم القرى، جامعة طيبة، وجامعة الباحه، بلغ عددهم ٣٧٠ عضواً، وكان من أبرز نتائج البحث أن الأعضاء يقدرون بشكل عال على ممارسة البراعة التنظيمية في سياق الجامعات السعودية، وأن مستوى توافر مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع، وتشير النتائج أيضاً إلى وجود تأثير إيجابي للبراعة التنظيمية على تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتسهم هذه النتائج في توجيه الاهتمام نحو تعزيز البراعة التنظيمية وتطوير مهارات القرن الحادي والعشرين لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

ثالثاً: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

من استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، قام الباحث ببيان أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث جوانب الاتفاق والاختلاف، وأبرز ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (عامر، ٢٠٢٠)، ودراسة (Charnitski, 2020)، ودراسة (محمد، ٢٠١٧)، ودراسة (الغريز، ٢٠١٨)، في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، بينما اختلفت عن دراسة (ناصر، ٢٠٢٣) التي استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، ودراسة (Menon, 2020) التي استخدمت المنهج الاستقرائي.

كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بالأمور الآتية:

١. **الهدف الرئيسي:** تركز الدراسة الحالية على علاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم، في حين أن الدراسات السابقة تناولت مواضيع مختلفة مثل تأثير البراعة التنظيمية في مهارات مختلفة لأعضاء هيئة التدريس أو تأثيرها في الأداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العام.
٢. **المنهج والأدوات:** استخدمت الدراسة الحالية منهج البحث الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات، بينما استخدمت الدراسات السابقة مناهج وأدوات مختلفة مثل الاستقراء وتحليل المعلومات أو استخدام أدوات مخصصة لقياس عناصر محددة.
٣. **المنطقة الجغرافية:** تركز الدراسة الحالية على محافظة المفرق في الأردن، بينما قد تمت الدراسات السابقة في مناطق أخرى مثل المملكة العربية السعودية أو مصر أو في دول أخرى.

٤. التوصيات والجوانب العملية: تقدم الدراسة الحالية توصيات محددة لرفع جودة التعليم من خلال تدريب مديري المدارس وتحسين البراعة التنظيمية، في حين أن الدراسات السابقة قدمت توصيات تتعلق بالقيادة الفعالة واستخدام التكنولوجيا وتعزيز الرقابة التنظيمية في سياقات مختلفة.

٥. المتغيرات والعوامل المؤثرة: لم تشر الدراسة الحالية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات مثل الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة بين أفراد العينة، بينما أشارت الدراسات السابقة إلى عوامل مؤثرة متنوعة في البراعة التنظيمية والأداء التنظيمي.

ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية ما يلي:

١. صياغة مشكلة الدراسة وإعداد أسئلتها.

٢. تحديد أهم النقاط التي تناولها الإطار النظري.

٣. كيفية تطوير أداة الدراسة واختيار عينتها.

٤. الإجراءات الإحصائية لمعالجة البيانات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يلائم طبيعة الدراسة، فهو "منهج واسع الانتشار في العلوم الإنسانية، يصف الظاهرة المدروسة، بعد جمع معلومات كافية، ويقدم لها وصفاً كمياً أو نوعياً" (عمار والموسوي، ٢٠١٤، ص ٢٠).

ثانياً: إجراءات تصميم أداة الدراسة:

اتبع الباحث الخطوات الآتية:

١. الاستفادة من الأدبيات التربوية والدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة مثل دراسة (ناصر، ٢٠٢٢)، ودراسة (عامر، ٢٠٢٠)، ودراسة (Menon, 2020) ودراسة (Charnitski, 2020).

٢. تحديد شكل الاستبانة: تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من قسمين:

- القسم الأول ويتضمّن: تعليمات لأفراد عيّنة الدراسة عن طريقة الإجابة عن بنود الاستبانة.
- القسم الثاني: تضمن بنود الاستبانة.

٣. إعداد الاستبانة بصورتها الأولى:

- ١- تكونت الاستبانة بصورتها الأولى من (٢٥) بنداً، ووضعت على مقياس ليكرت الخماسي، ويُعطي المفحوص الدرجات المبيّنة في الجدول (١) بحسب إجاباته.

جدول ١؛ تُوزع خيارات الإجابة ودرجاتها على المقياس.

الاستجابة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
درجة إجابة أفراد العينة على بنود الاستبانة	٥	٤	٣	٢	١

وبناءً عليه تكوّنت فئات قيم المتوسط الحسابي وفق مقياس (ليكرت) على النحو التالي:

جدول ٢؛ معيار الحكم على استجابة المفحوصين.

مقياس الحكم على استجابة المفحوصين.	فئات قيم المتوسط الحسابي
كبيرة جداً	٥ - ٤.٢١
كبيرة	٤.٢٠ - ٣.٤١
متوسطة	٣.٤٠ - ٢.٦١
قليلة	٢.٦٠ - ١.٨١
قليلة جداً	١ - ١.٨

- ٤- صدق أداة الدراسة وثباتها: اعتمد الباحث طرائق عدة للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها وفق الآتي:
- ١- صدق المحتوى (المحكمين):

عُرض المقياس بصورته الأولى على مجموعة من السادة المحكّمين، لإبداء رأيهم، وفي ضوء ملاحظات السادة المحكّمين؛ قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة مثل: حذف بعض العبارات وتعديلها، التصحيح اللغوي لبنود الاستبانة، وبذلك تكوّنت الاستبانة بصورتها الأولى من (٢٠) بنداً، وأصبحت صالحة للتجريب الاستطلاعي.

٢- التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عيّنة استطلاعية قوامها (٣٠) مديراً ومديرة للمدارس الأساسية في محافظة المفرق (من خارج عيّنة الدراسة الأصلية)، وطُبقت الاستبانة في المرة الأولى بتاريخ (٢٠٢٣/٧/١) وفي المرة الثانية بتاريخ (٢٠٢٣/٧/١٤)، وذلك بهدف التأكد من وضوح بنود الاستبانة وتعليماتها لأفراد عينة الدراسة، والتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس.

١-٢- الاتساق الداخلي (الصدق البنوي):

حسب الباحث معاملات ارتباط ((Pearson)) بين درجة كلّ بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية للاستبانة ، بالإضافة إلى قيم دلالتها، وتبين أنّ معاملات ارتباط كل بند من بنود الاستبانة بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستويي (٠.٠٥/٠.٠١)، وأنّ معاملات ارتباط كلّ بند من بنود المقياس بالدرجة الكلية انحصرت بين (٠.٣٣) و(٠.٩٧) وهي معاملات ارتباط بين المقبولة والمرتفعة، وتشير إلى أنّ بنود المقياس تتمتع بتجانس واتساقٍ داخلي مناسبين، وتقيس ما وضعت لقياسه.

٢-٢- الثبات: اعتمد الباحث في دراسته لثبات المقياس على طريقتين، هما:

- الثبات بالإعادة: قام الباحث باستخراج مُعامل الثبات بطريقة الإعادة على العيّنة الاستطلاعية، وأعيد تطبيق المقياس مرة أخرى بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول، ثمّ استخراج مُعاملات الثبات عن طريق حساب مُعامل الارتباط (Pearson) بين درجات التطبيق الأول والثاني، وقيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني بلغ (٠.٨٤) وهو معامل ثبات عال، ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).
- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ((Cronbach Alpha)): تمّ حساب مُعامل الاتساق الداخلي للعيّنة الاستطلاعية نفسها باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ((Cronbach Alpha))، و تبيّن أن قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لبنود

مقياس البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم بلغت (٠.٨٧)، وهي معاملات ثبات مرتفعة تدلّ على أنّ المقياس متنسق داخلياً وصالح لأغراض الدراسة الحالية.

٣- الصورة النهائية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها، تكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية من (٢٠) بنداً، معتمدةً على التدرج الخماسي (مقياس ليكرت الخماسي) بأبدال إجابات خماسية وهي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) والدرجة العظمى للمقياس هي (١٠٠) والدرجة الصغرى (٢٠).

٤- مجتمع الدراسة وعيّنته النهائية:

١- مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق البالغ عددهم ٢٥٠ مدرسة.

٢- عينة الدراسة:

أُخْتِرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية، وتكونت من (١٤٥) من مديري ومديرات المدارس الأساسية في محافظة المفرق، وفيما يلي وصف عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الأساسية:

١- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول ٣؛ توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس
٤٨%	٦٩	ذكر
٥٢%	٧٦	أنثى
١٠٠%	١٤٥	المجموع

يُبين الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، وقد بلغ عدد المديرين الذكور (٦٩) بنسبة

(٤٨%)، أما عدد الإناث (٧٦) بنسبة (٥٢%) من العينة المستهدفة بالتطبيق.

٢- توزيع أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخبرة:

الجدول ٤؛ توزيع أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخبرة.

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
----------------	-------	--------------

أقل من خمس سنوات	٢١	%١٤
من (١٠-٥) سنوات	١٠٨	%٧٥
أكثر من عشر سنوات	١٦	%١١
المجموع	١٤٥	%١٠٠

يبين الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة، وقد بلغ عدد المديرين الذين سنوات خبرتهم (أقل من خمس سنوات) (٢١) بنسبة (%١٤)، وعدد الذين خبرتهم من (١٠-٥) سنوات (١٠٨) بنسبة (%٧٥)، أما عدد الذين خبرتهم أكثر من (١٠ سنوات) (١٦) بنسبة (%١١)، من العينة المستهدفة بالتطبيق.

٣- توزيع أفراد العينة بحسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول ٥؛ توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دكتوراه	١٣٧	%٩٤
ماجستير	٨	%٦
المجموع	١٤٥	%١٠٠

يبين الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي، وقد بلغ عدد المديرين الذين مؤهلهم العلمي (دكتوراه) (١٣٧) بنسبة (%٩٤)، وعدد الذين مؤهلهم العلمي (ماجستير) (٨) بنسبة (%٦) من العينة المستهدفة بالتطبيق.

٥- إجراءات التطبيق الميداني: تطب التطبيق الميداني الإجراءات التالية:

- قام الباحث بتوزيع الاستبانة على مديري ومديرات المدارس الأساسية في محافظة المفرق بتاريخ (٢٥/٧/٢٠٢٣م).
- تفرغ النتائج، ومعالجتها إحصائياً، مستخدماً الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحليل النتائج وتفسيرها.

٦- الأساليب الإحصائية: استخدم الباحث الحزمة الإحصائية (spss) في تحليل البيانات الخاصة بالدراسة، وتتمثل تلك الأساليب بما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون (person correlation) للتحقق من الصدق البنائي، والثبات بالإعادة.
- معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) لحساب الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار (t. Test) لعينتين مستقلتين، للكشف عن الفرق بين متوسطي إجابات افراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم وفق متغيري (الجنس، المؤهل العلمي).
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات إجابات افراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم وفق متغير (سنوات الخبرة).

عرض النتائج وتفسيرها:

١. النتائج الخاصة بالإجابة عن السؤال الأول:

- ما علاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم؟
تم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد علاقة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق بجودة التعليم، كما هو موضح في الجدول رقم (٦).

الجدول ٦؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على استبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم.

م	البند	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الإجابة	الرتبة
١	أقوم بتنظيم وتوجيه الأنشطة المختلفة داخل المدرسة من خلال تجربتي كمدير للمدرسة.	3.33	1.178	متوسطة	١٠

م	البنود	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الإجابة	الرتبة
٢	أعزز أداء العمليات داخل المدرسة من خلال استخدام أدوات وتقنيات تنظيمية.	3.41	1.024	كبيرة	٩
٣	أبتكر إستراتيجيات لمعالجة التحديات التنظيمية في إدارة المدرسة بمهاراتي.	3.27	1.102	متوسطة	١٣
٤	أدير وأنسق الجهود بين أقسام المدرسة بشكل متناسق لتحقيق أهداف التعليم.	3.06	1.075	متوسطة	١٥
٥	أضمن توفير احتياجات التعليم والتطوير بكفاءة بتخطيطي المالي الدقيق.	2.97	1.346	متوسطة	١٦
٦	أشجع على تبادل المعرفة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في مدرستنا.	3.19	1.203	متوسطة	١٤
٧	أشجع على التطوير المستمر وتحسين أداء الفريق بتحفيز فريق العمل التعليمي.	3.29	1.312	متوسطة	١٢
٨	أسهم بتحسين تجربة التعلم للطلاب والمعلمين بالتركيز على ثقافة التعلم المستمر.	3.46	1.124	كبيرة	٨
٩	أبني تعاونًا قويًا مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي بفضل تواصلنا الفعال.	3.33	.979٠	متوسطة	١٠
١٠	أطوّر عمليات الإدارة والتواصل داخل المدرسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	2.86	1.051	متوسطة	١٧
١١	أطوّر تجربة التعلم لتلبية احتياجات الطلاب من خلال مواجهة التحديات التكنولوجية.	4.20	1.220	كبيرة	٢

م	البنود	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الإجابة	الرتبة
١	أسهم في التطوير المستمر للعملية التعليمية من خلال تبني أساليب تدريس مبتكرة.	3.93	1.305	كبيرة	٤
١	أسهم في تطوير بيئة تعليمية متميزة وجاذبة بتحسين سياسات التعليم.	4.93	1.192	كبيرة	٧
١	أسهم في تحسين تجربة الطلاب والمعلمين داخل المدرسة بتوفير بيئة آمنة ومحفزة.	3.35	1.244	متوسطة	١١
١	أسهم في تحقيق جودة تعليمية أفضل في المدرسة من خلال فهمي لأثر البراعة التنظيمية.	4.50	1.361	كبيرة جدا	١
١	أدعم تحسين جودة عملية التعليم بتشجيع استخدام أساليب تقويم مبتكرة.	3.90	1.292	كبيرة	٥
١	أشجع الطلاب على المشاركة والتفاعل لتجربة تعليمية ملهمة.	3.83	1.374	كبيرة	٦
١	أسهم في تحقيق جودة التعليم داخل المدرسة بفهمي للعلاقة بين البراعة التنظيمية وجودة التعليم.	3.90	1.360	كبيرة	٥
١	أعمل على تطوير البراعة التنظيمية وجودة التعليم من خلال خطوات محددة.	3.00	1.207	متوسطة	١٢
٢	أشجع دائماً على ترسيخ ثقافة التعلم المستمر بين فريق العمل التعليمي.	4.10	1.348	كبيرة	٣
الدرجة الكلية		٣.١٢	10.696	متوسطة	

نلاحظ من الجدول (٦) أنّ إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.١٢) بانحراف معياري (١٠.٦٩٦)، وانحصرت درجات الإجابة على البنود بين (المتوسطة والكبيرة) وجاء في الرتبة الأولى البند (١٥)

بمضمونه الآتي (أسهم في تحقيق جودة تعليمية أفضل في المدرسة من خلال فهمي لأثر البراعة التنظيمية). بمتوسط حسابي (٤.٥٠) وانحراف معياري بلغ (١.٣٦١)، واحتل المرتبة الأخيرة البند (١٠) بمضمونه الآتي (أطور عمليات الإدارة والتواصل داخل المدرسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٦) وانحراف معياري (١.٠٥١).

ويغزو الباحث النتيجة إلى أن التباين في استجابات العينة يعكس التفاوت في تجربة المديرين ومدى توجيههم لعمليات التنظيم وتحسين الجودة، كما يمكن أن تكون التحديات التنظيمية أو ضعف بعض مهارات التخطيط والتنظيم قد أثرت في النتائج، وقد يكون التفاوت في استخدام التكنولوجيا المعلوماتية والاتصالات تسبب في تفاوت للبند المتعلق بهذا الجانب، ويظهر أن هناك فرصاً لتحسين البراعة التنظيمية تؤدي إلى تحسين جودة التعليم في المدارس الأساسية بالمحافظة، وينبغي على المديرين تعزيز فهمهم لأهمية البراعة التنظيمية والتركيز على تطوير مهاراتهم وتبني أفضل الممارسات لتحقيق تحسين ملحوظ في الجودة التعليمية.

٢- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

- وسوف تتم الإجابة عنه، من خلال مناقشة الفرضيات الآتية:

١. الفرضية الأولى:

➤ يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم يُعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، إذ حُسب الفرق بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم يُعزى لمتغير الجنس، كما هو موضح في الجدول (٧).

جدول ٧؛ قيم (t-test) للدلالة الفرق بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة

التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم يُعزى لمتغير الجنس.

العينة	العدد	قيمة ت	القرار

	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
غير دال	٠.٦٨٣	143	٠.٤٠٩	9.973	62.92	69	الذكور
				11.367	75.62	76	الإناث

نلاحظ من الجدول (٧) أنّ قيمة المتوسط الحسابي لإجابات الذكور على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم بلغت (٦٢.٩٢) بانحراف معياري قدره (٩.٩٧٣)، كما بلغت قيمة متوسط إجابات الإناث (٦٢.٧٥) بانحراف معياري قدره (١١.٣٦٧)، وبلغت قيمة ت= (٠.٤٠٩) ومستوى دلالتها يساوي (٠.٦٨٣) وهو أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥)، وبناءً على ذلك ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفرية، التي تنصّ على "عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم يُعزى لمتغير الجنس".

ويعزو الباحث النتيجة؛ إلى أن الجنس لا يشكل عائقاً أمام قيام المديرات بدور إيجابي من خلال ممارسة البراعة التنظيمية في مدارسهن، إذ يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية والتعليمية المحيطة بالمديرين في المدارس الأساسية في نظرتهم للبراعة التنظيمية وتأثيرها في جودة التعليم، بغض النظر عن الجنس.

٢. الفرضية الثانية:

➤ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول ٨؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من ٥ سنوات	21	57.47	10.842
من (٥-١٠) سنوات	108	58.25	10.424
أكثر من ١٠ سنوات	16	57.68	9.184
الدرجة الكلية	145	62.54	10.696

يتضح من الجدول (٨) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة باختلاف سنوات خبرتهم على الدرجة الكلية لمقياس لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم، فقد بلغ أعلى متوسط حسابي (٥٨.٢٥) للمديرين الذين سنوات خبرتهم (من ٥-١٠) سنوات، يليهم المديرون الذين سنوات خبرتهم (أكثر من ١٠) سنوات بمتوسط حسابي (٥٧.٦٨)، وآخرهم المديرون الذين سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) بمتوسط حسابي (٥٧.٤٧)، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين استجابات أفراد العينة وفق متغير المؤهل العملي تمّ حساب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول ٩؛ قيم التحليل الأحادي (One-Way ANOVA) لإجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
بين المجموعات	1231.033	2	615.517	5.733	٠.٤٥٠	غير

دال		107.359	142	15244.92 6	داخل المجموعات
			144	16475.95 9	الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "f" بلغت (٥.٧٣٣) وقيمة الدلالة تساوي (٠.٤٥٠) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥).

لذا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير سنوات الخبرة".

ويفسر الباحث النتيجة؛ بأن اختلاف سنوات خبرتهم لم يكن عائقاً في تأييدهم لدور البراعة التنظيمية في تحسين جودة التعليم، فالتدريس في المدارس الأساسية يتطلب حداً أدنى من الشهادات العلمية التي تمكن صاحبها القدرة من التقويم على اختلاف سنوات خبرته.

٣- الفرضية الثالثة:

➤ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، إذ حُسبت الفروق بين متوسطي إجابات أفراد عينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول ١٠؛ قيم (t-test) للدلالة الفرق بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

القرار	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العينة
غير دال	0.230	143	1.20 4	8.442	58.12	8	دكتوراه
				10.78 2	62.80	137	ماجستير ر

نلاحظ من الجدول السابق، بأن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (دكتوراه) على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم بلغت (٥٨.١٢) وانحراف معياري قدره (٨.٤٤٢)، كما بلغت قيمة متوسط إجابات أفراد العينة (ماجستير) (٦٢.٨٠) وانحراف معياري قدره (١٠.٧٨٢)، وبلغت قيمة ت = (١.٢٠٤) ومستوى دلالتها يساوي (٠.٢٣٠) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥)، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم تُعزى لمتغير المؤهل العلمي". ويرى الباحث بأن النتيجة منطقية وهذا قد يشير إلى أن عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً في توجهاتهم ومقارباتهم لهذه المسائل، مثل التحديات التنظيمية الفعلية التي يواجهونها وتجاربهم الشخصية في الإدارة وتطوير العمليات التعليمية، تُظهر هذه النتائج أهمية دراسة العوامل المحيطة والتي يعمل في إطارها المديرون، مثل السياق المؤسسي والاجتماعي، لفهم العلاقات والتأثيرات الأكثر دقة على البراعة التنظيمية وجودة التعليم في المدارس الأساسية.

ثانياً: الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم متوسطة بمتوسط حسابي (٣.١٢)، وكانت درجات إجاباتهم على المقياس بين (المتوسطة والكبيرة).

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم وفق متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم وفق متغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة المفرق وعلاقتها بجودة التعليم وفق متغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: التوصيات:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- تطوير برامج تدريبية مخصصة تهدف إلى تعزيز مهارات مديري المدارس الأساسية ومعرفتهم في مجال البراعة التنظيمية، وتلك البرامج يجب أن تشمل استخدام أفضل الممارسات وأدوات التنظيم والإدارة لضمان تعزيز جودة التعليم.
- تشجيع التعاون وتبادل الخبرات بين مديري المدارس الأساسية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال ورش عمل وجلسات مناقشة تجمعهم لتبادل الأفكار واستعراض التحديات والحلول الممكنة.
- استخدام التكنولوجيا في التواصل والإدارة، إذ يمكن للبراعة التنظيمية من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعزيز جودة التعليم.
- تحسين بيئة العمل المؤسسية للتشجيع على الابتكار والتطوير المستمر، ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير الموارد اللازمة ودعم الفرص الابتكارية وتشجيع المشاركة الفعالة لجميع الأعضاء.
- تعزيز التواصل مع المجتمع، ويُنصح بإشراك أولياء الأمور والطلاب والمجتمع المحلي في عملية تحسين العملية التعليمية.
- تطبيق عملية متواصلة لمتابعة الجهود المبذولة في البراعة التنظيمية وتقويمها لتعزيز جودة التعليم، للإسهام في تحديد التحسينات والتغييرات التي يمكن أن تُجرى لتحقيق أهداف أفضل.

- التعاون بين الأطر التربوية والإدارية والمجتمع المحلي لتزويد المدارس بالتقانات التعليمية الحديثة المساعدة على زيادة جودة التعليم من خلال البراعة التنظيمية.
- إجراء دراسات تحليلية عميقة لفهم العوامل التي تؤثر في البراعة التنظيمية وجودة التعليم في المدارس الأساسية، وذلك يشمل دراسة السياق المؤسسي والاجتماعي والتحديات المحيطة للحصول على رؤى أشمل.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية:

1. إمعيزيق، حاتم إبراهيم محمد. (٢٠٢٣). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم التقني والفني. *المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مج ٢، ع ١٤، ٢٢٥ - ٢٣٩.
2. عامر، سامح عبد المطلب إبراهيم. (٢٠٢٠). أثر البراعة التنظيمية على تطوير الأداء التنظيمي بمؤسسات التعليم العام قبل الجامعي بالتطبيق على محافظة القاهرة. *العلوم التربوية*، مج ٢٨، ع ٣، ٢١١ - ٢٨٩.
3. عمار، سام والموسوي، علي. (٢٠١٤). *مصطلحات المناهج والتدريس وتقنيات التعليم*، مجلس النشر العلمي بجامعة الملك قابوس.
4. الغرير، ديانا مخلص عبد الرحمن، والعضايلة، عدنان عبد السلام أحمد. (٢٠١٨). *درجة مساهمة البيئة التعليمية في جودة التعليم في المدارس الحكومية الأردنية في تربية لواء القويسمة (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة البلقاء التطبيقية.
5. فرفورة، هديل حسن. (٢٠٢٣). واقع إدارة الأزمات لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في لواء وادي السير. *المجلة التربوية الأردنية*، مج ٨، ع ٢، ٢٤٣ - ٢٦٦.
6. ناصف، مرفت صالح، عبد السلام، أسامة عبد السلام علي، ومحروس، رانيا حسن. (٢٠٢٣). تحقيق البراعة التنظيمية بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية. *مجلة الإدارة التربوية*، س ١٠، ع ٣٩، ١٣ - ٥٤.

٧. يعقوب، بسمة أحمد عبدالحافظ محمد، الكرداوي، مصطفى محمد أحمد، وهريدي، فتحية حسن عبد الوهاب. (٢٠٢٢). تأثير البراعة التنظيمية على استدامة الجامعات المصرية: دراسة ميدانية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٣٤، ٢٨٩ - ٣٢٤.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية:

1. Charnitski, Christina Wotell. (2020). *Gauging the readiness of an institution of higher education to implement change in its distance education program in ways that are consistent with the paradigm of organizational agility*. Drexel University.
2. Eghbal, F., Siadat, S. A., Rahaeepour, S., & Hoveida, R. (2014). Organizational agility in public and private schools. *International Journal of Education and Applied Sciences*, 1(1), 55-60.
3. Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational agility. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(2), 675-686.
4. Menon, S., & Suresh, M. (2020). Factors influencing organizational agility in higher education. *Benchmarking: An International Journal*, 28(1), 307-332.
5. Menon, S., & Suresh, M. (2020). Organizational agility assessment for higher education institution. *Journal of Research on the Lepidoptera*, 51(1), 561-573.

6. Nafei, W. A. (2016). Organizational agility: The key to organizational success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296–309.
7. Nejatian, M., & Zarei, M. H. (2013). Moving towards organizational agility: Are we improving in the right direction? *Global Journal of Flexible Systems Management*, 14, 241–253.
8. Nejatian, M., Zarei, M. H., Nejati, M., & Zanjirchi, S. M. (2018). A hybrid approach to achieve organizational agility: An empirical study of a food company. *Benchmarking: An International Journal*, 25(1), 201–234.
9. Rashidi, M., Cherabin, M., Akbari, A., & Maghool, A. (2019). Explaining an Organizational Agility Development Model. *Journal of System Management*, 5(2), 211–224.
10. Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & management*, 42(6), 829–839.