

## مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية

إعداد

د/ فهد زايد العنزي

د/ خوله عبد العزيز حماد الصانع

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توفر مهارات القيادة العالمية لدى القادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من ( ١٠٠ ) قائد وقائده في المدارس الحكومية الأردنية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، حيث كانت الاستبانة أداة للدراسة إذ تكونت من (٢٤) فقرة موزعة على (٤) مهارات ، وهي: مهارات القيادة الأساسية ومهارات الشخصية العالمية ومهارات التنوع الثقافي والمهارات التكنولوجية، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لمهارات القيادة العالمية في المدارس الحكومية من وجهة نظر القادة أنفسهم تراوحت بين (٤,٢٨-٢,٦٩)، كان أعلاها " مهارات القيادة الأساسية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨) وبدرجة مرتفعة ، يليه " مهارات الشخصية العالمية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٥) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة " المهارات التكنولوجية" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي " لمهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم " ككل (٣,٧٥) وبدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لمهارات القيادة العالمية ككل لدى قادة المدارس الحكومية تبعاً لمتغير الجنس والخبرة ، حيث بلغت قيمة ت (١,١٠٣) وبدلالة احصائية (٠,٢٧٣).

وأوصت الدراسة بوضع برامج تدريبية مبتكرة لتدريب قادة المنظمات التربوية على تطوير مهارات القيادة العالمية بجوانبها المختلفة. والتركيز على جانب المهارات التكنولوجية المتنوعة.

**الكلمات المفتاحية: القيادة العالمية، مهارات القيادة العالمية، القيادة**

### مقدمة:

لقد أوجد التسارع بالعولمة الحاجة إلى مجموعة مهارات إضافية لا توجد في نظريات القيادة التقليدية، تسمى مجموعة المهارات القيادة العالمية، كما ظهرت بعض التحديات الجديدة التي تواجه قادة العالم ، كالعامل في ثقافات مختلفة. الجمع بين ممارسات الأعمال لتناسب الاحتياجات متعددة الجنسيات ؛ تنمية الثقة بين أعضاء الفريق الذين قد لا يكونون من نفس الجنسية ؛ التغلب على حواجز الاتصال ؛

خلق الوضوح في أهداف الفريق حيث قد تختلف القيم ، والتعامل مع القوانين المختلفة و أنظمة؛ التغلب على الصور النمطية والأحكام المسبقة ؛ والتعامل مع بيئة عالمية متغيرة و غامضة في كثير من الأحيان (Danielsson, 2015).

بدأ الأدب المتعلق بالقيادة العالمية في الظهور في التسعينيات كرد فعل لضرورة للتمييز بين الاختلافات في أدوار القادة المحليين و العالميين ، حيث أصبح العالم أكثر ارتباطاً بالإنترنت فالقادة المحليون هم أولئك الذين يعملون داخل بلدهم ، أما القادة العالميين هم من يديرون حول العالم (Mendenhall et al. ٢٠١٣).

وعرفت القيادة العالمية بأنها عملية التأثير على تفكير ومواقف وسلوكيات المجتمع العالمي للعمل معاً بشكل تآزري نحو رؤية مشتركة وهدف مشترك (Bird, & Osland,2004).

فالقائد العالمي لديه القدرة على العمل في الثقافات المختلفة، يتكيف مع الحاجات الدولية، ويبنى ويدعم فرق العمل التي تتضمن جنسيات أو ثقافات مختلفة، ويتغلب بفعالية على معوقات التواصل، ويوجد ويؤسس أهداف مشتركة للفريق والمؤسسة في ظل تنوع وتعدد القيم، ويتعامل بفعالية مع القوانين والتعليمات واللوائح والنظم ويحترمها ويقدرها ويعمل في ضوئها، ويتغلب على الأفكار الجامدة، ويتبع الأساليب الجديدة في العمل ويتمكن من إدارة المواقف المعقدة والتغيير في البيئة العالمية (٢٠١٨ ، O'Keefe).

ففي عام ١٩٩٢ ، صاغ Tichy وزملاؤه مصطلح "العالمون الحقيقيون" وهم من يملكون العقلية العالمية ومهارات وسلوكيات القيادة العالمية والمهارات والموهب العالمية كالتواصل ، والقدرة على بناء الفرق الفعالة ، وامتلاك مهارات عامل التغيير العالمي. و أجرى (Yeung & Ready ,1995) دراسة عن القيادة باستخدام (١٢٠٠) قائد من ثماني دول مختلفة لاكتشاف أهم قدرات القيادة العالمية، حيث شملت الدراسة أستراليا ، فرنسا ، ألمانيا ، إيطاليا ، اليابان ، كوريا ، الولايات المتحدة المملكة والولايات المتحدة. وأظهرت الدراسة ست كفاءات مشتركة بين القادة والتي تضمنت: القدرة على التعبير عن رؤية وقيم واستراتيجية ملموسة ، يمتلك الحافز للتغيير الاستراتيجي ، والتغيير الثقافي ، والقدرة على تمكين الآخرين، وتوجيه العملاء.

ونظرا لأهمية البعد العالمي في قيادة المؤسسات والمنظمات المعاصرة قام كثير من الباحثين بوضع نماذج للقيادة العالمية، ففي عام ١٩٩٧ قدم برك (Brake) نموذجاً يسمى Global

Leadership Triad حيث استخدم برك ثلاثة خصائص في نموذج القيادة العالمية ويتضمن إدارة العلاقات ، والأعمال الفطنة ، و الفعالية الشخصية .(Brake,1997).

كما قام سميث وآخرون (Goldsmith, et al,2013) بجمع المعلومات من ( ٢٨ ) قائد عالمي، و (٧٣) استطلاعًا ، وأكثر من ( ٢٠٠ ) مقابلة مع قادة ذوي إمكانات عالمية يعملون في (١٢٠) منظمة دولية. حيث اكتشفوا (١٥) بعدا للقيادة العالمية: إظهار النزاهة، وتشجيع الحوار البناء، والرؤية، وتنمية الافراد، وبناء الشركات، وتقاسم القيادة، والتمكين، التفكير العالمي، تقدير التنوع، التطور التقني، ضمان رضا العملاء، الحفاظ على الميزة التنافسية، قيادة التغيير، الاتقان، توقع الفرص.

وطور كل من بيرد واسلاند ( Bird, & Osland,2004) نموذجًا هرميًا للقيادة العالمية حيث كانت الفرضية أن المرء يجب أن يكون لديه المهارات الأساسية من أجل الحصول على المستوى الأعلى أو تعلم المهارات، وكان أساس هرمهم هو المعرفة العالمية فالمستوى الأول هو السمات ، ومنها النزاهة والتواضع والفضول والاستطلاع والصلابة. و المستوى الثاني كان المواقف والتوجهات ، والتي تشمل المعرفة العالمية حيث تمت الإشارة إليه بالعقلية العالمية. والمستوى الثالث كان مهارات التعامل مع الآخرين بما في ذلك التواصل اليقظ وخلق و بناء الثقة. ، في الجزء العلوي ، كان المستوى الرابع يتضمن القرارات الأخلاقية ، والتي تتجاوز الحدود ، وتقوم ببناء المجتمع ( Osland,2013). واقتراح براون وآخرون ( Brown et al,2012) أهم الطرق لتعليم القيادة العالمية وهي:

- فهم القضايا العالمية التي تؤثر على عالمنا الحالي والمستقبلي.
- فهم والتزام بالحساسية الثقافية والشمول.
- تمتلك المعرفة والمهارات للعمل بنجاح في المجمع البيئات العالمية السياسية والاقتصادية والمدنية.
- عرض المعرفة والمهارات لممارسة القيادة وخلق إيجابي التغيير في البيئة العالمية.
- التحلي بالالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والقيادة للمشاركين جيد في جميع أنحاء العالم.

### مشكلة الدراسة:

تعد المنظمات التربوية من أهم المؤسسات في المجتمع لذلك فإن الدول المتقدمة تحرص كل الحرص على تطويرها وتحسينها، والتطوير يكون بكل أركانها والركن الرئيسي فيها هو قائدها.

خلال فترة جائحة كورونا واجهت المنظمات التربوية العديد من التحديات والعقبات لذلك لا بد تطوير القيادات في الميدان التربوية لتكون قادرة على مواجهة الصعوبات في عالم يتميز بالتغيير السريع والتكيف ويستجيب بسرعة للتغييرات ويمتلك الفكر الريادي المبادر. ولقد أشارت دراسة المطيري (٢٠٢٠) أن واقع ممارسة قادة المدارس لمهارات إدارة الازمات جاءت متوسطة. كما أوصت دراسة إبراهيم (٢٠٢٠) إلى الاهتمام بتضمين القيادة العالمية في الواجبات الوظيفية لمديري المدارس. كما أوصت دراسة العصيمي (٢٠٢٠) إلى وضع برامج تدريبية مبتكرة لتدريب القيادات على مهارات القيادة العالمية وتعزيز الوعي بالتنوع الثقافي والتعامل مع المتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية، وتعزيز أدواهم في المجتمع المحلي والعالمي. وأجرى كل من يما ، جوهر ، فكري ، وإيكا ( Ima, Johar, Fakry, and Eka, 2020) دراسة أظهرت نتائجها دور القيادة العالمية في بناء القدرات للمعلمين.

ولقد ازادت الابحاث التي تناولت القيادة العالمية ونماذجها المختلفة في الدراسات الأجنبية (Osland,2018) ولكنها نادره حسب علم الباحثان في الدراسات العربية. ولذا تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن الاسئلة التالية:

١- ما درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم ؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس؟

### هدف الدراسة Study objectives:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توفر مهارات القيادة العالمية لدى القادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم والكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس.

### أهمية الدراسة Significance of the Study:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي نتناوله، فإن الحاجة ماسة إلى إعداد وتأهيل القيادات التربوية وفق مهارات القيادة العالمية؛ لتتواكب مع التغيرات العالمية وإكسابهم عقلية عالمية تستطيع التعامل مع المشكلات ووضع الحلول.

وكما يُؤمل أن تتم الاستفادة من نتائج هذه الدراسة على النحو الآتي:

- توظيف نتائج الدراسة وتعميمها على المؤسسات التعليمية والتربوية.
- من المأمول أن يفيد منها الباحثون، بحيث تؤدي النتائج إلى مشاريع بحثية مستقبلية في هذا السياق.

### مصطلحات الدراسة :Terms of the Study:

تتبنى الدراسة المصطلحات الاجرائية التالية:

**القيادة العالمية :** القادة العالميون هم أفراد يقومون بإحداث تغيير إيجابي كبير في المنظمات من خلال بناء المجتمعات من خلال تنمية الثقة و ترتيب الهياكل والعمليات التنظيمية في سياق يشمل أصحاب المصلحة المتعددين عبر الحدود ، ومصادر متعددة للحدود الخارجية السلطة ، والثقافات المتعددة في ظل ظروف زمنية ، التعقيد الجغرافي والثقافي (Reiche,Bird,Mendenhall&Osland,2017).

### حدود الدراسة :Study Limits:

تتضمن الدراسة الحدود التالية:

- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على القادة في المدارس الحكومية.
- **الحدود الزمنية:** اجريت هذه الدراسة من العام الدراسي الحالي ٢٠٢٠/٢٠٢١.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية.

### الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

أجرى العصيمي (٢٠٢٠) دراسة هدفت التعرف على درجة توافر مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة، حيث تم توزيعها على (٢٤٣) عضو هيئة تدريس في جامعة الطائف يشكلون (١٦%) من المجتمع الكلي. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: أن درجة توافر مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.16)، وجاء ترتيب توافرها المهارات على التوالي: (الشخصية العالمية، تقدير التنوع الثقافي، بناء الشراكات والتحالفات، التكنولوجيا والقدرات المؤسسية). وجميعها بدرجة متوسطة. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات العينة حول درجة توافر مهارات القيادة العالمية تعزى للجنس لصالح الذكور، وللتخصص لصالح الكليات الإنسانية، ولسنوات الخبرة لصالح أقل من ٥ سنوات. وكذلك توجد فروق عند مستوى (٠,٠١) حول مهارات بناء الشراكات والتحالفات تعزى للجنس لصالح الذكور.

وتوصي الدراسة بإتاحة الفرص للقيادات الأكاديمية بالجامعة للحصول على منح زمالة مع القيادات الأكاديمية في الجامعات العالمية، ووضع إجراءات وحوافز لتعزيز التعاون والتنافس المؤسسي والبرامجي عالميا.

وأجرى كل من يما ، جوهر ، فكري ، وإيكا (Ima, Johar, Fakry, and Eka, 2020), دراسة هدفت للكشف عن دور القيادة العالمية وبناء القدرات في زيادة الالتزام بمهنة المعلم، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي حيث كانت المقابلات والملاحظات والتوثيق أداة للدراسة في المدارس الثانوية في بوجور ريجنسي في اندونيسيا . وأظهرت النتائج أن زيادة الالتزام المهني يمكن للمعلمين أن يتم من خلال تدريب المعلمين (بناء القدرات) ودور القيادة العالمية كأداة لتنمية المعلمين وتحفيزهم.

كما قام أونسل ( Eunsil ,2020) بدراسة هدفت إلى تحليل وعي طلاب الجامعات بالاحتياجات التعليمية للقيادة العالمية من خلال مستويات خبرتهم العالمية. ولإجراء هذه الدراسة ، شارك ما مجموعه ١٣٧ طالبًا جامعيًا من جامعة كيونغ هي في سيول في استطلاع عبر الإنترنت ، وأشارت نتيجة التحليل المقارن على مستوى الوعي بالأهمية من خلال مستويات الخبرة العالمية لطلاب الجامعات إلى أنه بغض النظر عن مستويات الخبرة العالمية للطلاب ، فإن كفاءة القيادة العالمية في جميع المجالات لها مستوى وعي عالي الأهمية بشكل عام. وأظهرت نتيجة التحليل المقارن على مستوى الوعي بالأداء أن الطلاب ذوي الخبرة العالمية من المستوى الخامس يتمتعون بمستوى أعلى بشكل ملحوظ من الأداء في كفاءة القيادة العالمية ، وخاصة فيما يتعلق بـ "فهم التغييرات في البيئة العالمية" ، و "التنبؤ بالتغيرات في البيئة العالمية" ، و "فهم الثقافات المختلفة" "التواصل العالمي" و "استخدام اللغة الأجنبية" و "الأسلوب والآداب العالمية". وأظهرت نتيجة ترتيب الأولويات لاحتياجات تنمية كفاءات القيادة العالمية من بين ١٨ كفاءة أن الكفاءات في مجال "العقل العالمي" كانت الأكثر طلبًا بشكل مشترك. كما أظهر أيضًا أن الكفاءات في "الشبكة العالمية" كانت مطلوبة في الغالب الأعلى بين المستويات الأدنى ، بينما كانت الكفاءات في "مهارات تحسين الأداء" مطلوبة في الغالب بين المستويات الأعلى.

وأجرت (Keefe,2018) تهدف الدراسة البحثية إلى الجمع بين مفاهيم القيادة العالمية و كفاءات القيادة الطلابية بحيث تتاح للطلاب الفرصة للتطور على المستوى العالمي، حيث كان مجتمع الدراسة من الطلاب الجامعيين المسجلين في المؤسسات من التعليم العالي عبر الولايات المتحدة الأمريكية (الولايات المتحدة الأمريكية) استخدمت الدراسة المقابلة والاستبانة التي وزعت ( ٢٧٩ ) طالبا تم إثبات صحة الدليل المقترح على أساس محتوى الاختبار من خلال استخدام المعرفة المتخصصة(١٣) خبيراً في

القيادة الطلابية والقيادة العالمية والذي ركز على العقلية العالمية والكفاءات العالمية للطلبة، واوصت الدراسة على توفير فرص للطلاب لتطوير كفاءاتهم القيادية من خلال الأنشطة المصاحبة للمناهج الدراسية.

### الطريقة والاجراءات :Method and procedures

#### منهج الدراسة :Study Method

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته أغراض الدراسة، وتم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة.

#### مجتمع الدراسة وعينتها :The Population of The Study

تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) قائد وقائده في المملكة الاردنية الهاشمية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١). توزع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

الكلية	الخبرة		الجنس	
١٠٠	٩	اقل من ٥ سنوات	٤٠	ذكر
	١٦	اقل من ١٠ سنوات		
	١٥	١٠ سنوات وأكثر		
	١٨	اقل من ٥ سنوات	٦٠	انثى
	٢٠	اقل من ١٠ سنوات		
	٢٢	١٠ سنوات وأكثر		

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للتحليل الإحصائي لنتائج الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى القادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم ، وسيتم عرض هذه النتائج بالاعتماد على أسئلة الدراسة.

**النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:** ما درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لكل مهارة من مهارات " القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية"، والجدول (٣) يوضح ذلك.

**الجدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات " القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم "**

الرقم	المهارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	مهارات الشخصية العالمية"	4.05	.268	2	مرتفعة
٢	مهارات التنوع الثقافي	3.99	.253	3	مرتفعة
٣	مهارات القيادة الأساسية	4.28	.218	1	مرتفعة
٤	المهارات التكنولوجية	2.69	.349	4	متوسطة
	درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم ككل	3.75	.153	---	مرتفعة

يظهر من الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمهارات " القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تراوحت بين (٢,٦٩-٤,٢٨)، كان أعلاها " مهارات القيادة الأساسية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨) وبدرجة مرتفعة ، يليه " مهارات الشخصية العالمية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٥) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة " المهارات التكنولوجية" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي " لمهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم " ككل (٣,٧٥) وبدرجة مرتفعة. ويعزى ذلك التدريب المستمر لقادة المدارس ضمن برنامج تدريبي تابع لأكاديمية الملكة رانيا على المهارات القيادية المتقدمة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة العصيمي (٢٠٢٠) في أن درجة توافر مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.16).

**النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس؟



للكشف عن الفروق في درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتطبيق اختبارات للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA)، على النحو التالي:

#### الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات للعينات المستقلة للكشف عن الفروقات في درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير

#### الجنس

الدلالة الإحصائية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المهارة
.353	.933	.262	4.08	48	ذكر	مهارات الشخصية العالمية
		.274	4.03	51	انثى	
.902	.124	.242	4.00	48	ذكر	مهارات التنوع الثقافي
		.265	3.99	51	انثى	
.705	.380	.179	4.28	48	ذكر	مهارات القيادة الاساسية
		.252	4.27	51	انثى	
.380	.882	.366	2.72	48	ذكر	المهارات التكنولوجية
		.332	2.66	51	انثى	
.273	1.103	.144	3.77	48	ذكر	مهارات القيادة العالمية ككل
		.160	3.74	51	انثى	

يبين الجدول (٤) نتائج تحليل اختبارات للعينات المستقلة للكشف عن درجة امتلاك مهارات القيادة العالمية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس، حيث أظهرت النتائج ما يلي:

١- عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لمهارات الشخصية العالمية

لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس،

حيث بلغت قيمة ت (٠,٩٣٣) وبدلالة احصائية (٠,٣٥٣).

٢- عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لمهارات التنوع الثقافي لدى

قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس ،

حيث بلغت قيمة ت (٠,١٢٤) وبدلالة احصائية (٠,٩٠٢).

٣- عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لمهارات القيادة الاساسية لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس ، حيث بلغت قيمة ت (٠,٣٨٠) وبدلالة احصائية (٠,٧٠٥).

٤- عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لمهارات التكنولوجيا لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس ، حيث بلغت قيمة ت (٠,٨٨٢) وبدلالة احصائية (٠,٣٨٠).

٥- عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ لمهارات القيادة العالمية ككل لدى قادة المدارس الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس ، حيث بلغت قيمة ت (١,١٠٣) وبدلالة احصائية (٠,٢٧٣).

ويعزى ذلك إلى أن البرنامج القيادية كانت لكل من الذكور والاناث فيما يتعلق بالمهارات القيادية المتقدمة. مما أكسبهم بعض جوانب مهارات القيادة العالمية.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة العصيمي (٢٠٢٠) وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات العينة حول درجة توافر مهارات القيادة العالمية تعزى للجنس لصالح الذكور.

### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة:

- وضع برامج تدريبية مبتكرة لتدريب قادة المنظمات التربوية على تطوير مهارات القيادة العالمية بجوانبها المختلفة. والتركيز على جانب المهارات التكنولوجية المتنوعة.

## المراجع

إبراهيم، حسام الدين(٢٠٢٠). القيادة العالمية مدخل لتطوير الإدارة المدرسية بسلطنة عمان في ضوء بعض النماذج المعاصرة، *مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع*، كلية الإمارات للعلوم التربوية، ٦١: ١٨٨-٢١٠.

العصيمي، خالد(٢٠٢٠)، مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف

*مجلة كلية التربية- جامعة أسيوط* ٣٦(٢): 397 – 438 .

المطيري، ندى(٢٠٢٠). مدى ممارسة قادة المدارس الثانوية بمدينة حائل لمهارات إدارة الأزمات المدرسية، *مجلة كلية التربية- جامعة المنوفية*، ٣٥(٢): ١٣٧-٧٢.

Bird, A., & Osland, J. (2004). Global competencies: An introduction. In H. Lane, J. McNett, M. Mendenhall & M. Maznevski (Eds.), **The Blackwell handbook of global management: A guide to managing complexity** (pp. 57-80). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Brake, T. (1997). **The global leader: Critical factors for creating the world class organization**. Chicago, IL: Irwin Professional Pub.

Brown, L. M., Whitaker, B. L., & Brungardt, C. L. (2012). A proposed framework for global leadership education: Learning objectives and curricula. **Journal of Leadership Education**, 11(2), 214–225.

Danielsson, L. (2015). **Leadership in international projects: A study of the cultural dimension**. (Master thesis, DiVA).

Eunsilk,B(2015) **Analysis of college students' awareness and educational needs on global leadership competency by global experience levels**, Master degree, Hanyang University, South Korea.

Goldsmith, M., Greenberg, C., Robertson, A., & Hu-Chan, M. (2003). **Global leadership: The next generation**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Ima R, Johar P, Fakry G, & Eka P, (2020), “Role of Global Leadership and Capacity Building in Increasing Teacher’s Profession Commitment” in International Conference pages 472–,on Humanities, **Education, and Social Sciences**, KnE Social Sciences 477. DOI 10.18502/kss.v4i14.7905

Keefe, S.(2018). The development and initial validation of a self –assessment for global leadership competencies, Doctor of philosophy, Florida international university. Miami, Florida

Mendenhall, M. E., Osland, J., Bird, A., Oddou, G. R., Maznevski, M. L., Stevens, M., & Stahl, G. K. (2013). *Global leadership 2e: Research, practice, and development*. New York, NY: Routledge.

Osland, J.S. (2013). An overview of global leadership literature. *Global leadership: Research, practice, and development*, 40-79. New York, NY: Routledge.

Osland, J. S. (2018). An overview of global leadership literature. In M. E. Mendenhall, J. S. Osland, A. Bird, G. Oddou, M. L. Maznevski, M. J. Stevens, & G. K. Stahl (Eds.), *Global leadership: Research, practice, and development* (3rd ed., pp. 57–116). New York, NY: Routledge

Tichy, N. M., Brimm, M., Charan, R., & Takeuchi, H. (1992). "Leadership development as a lever for global transformation." In V. Pucik, N. Tichy, and C.K. Barnett (eds) *Globalizing Management: Creating and leading the competitive organization*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons

Yeung, A. K., & Ready, D. A. (1995). Developing leadership capabilities of global corporations: A comparative study in eight nations. *Human Resource Management*, 34, 529-547.