

وكانت أهم التوصيات كما يلي:

- ١- الحث على مضاعفة الجهود لمواجهة التحديات المالية والتي تواجه تطبيق القيادة الالكترونية في مدارس التعليم العام الأهلي بمدينة الرياض.
- ٢- ضرورة تذليل التحديات الفنية التي تواجه تطبيق القيادة الالكترونية في مدارس التعليم العام الأهلي بمدينة الرياض.
- ٣- العمل على مواجهة التحديات الإدارية لتطبيق القيادة الالكترونية في مدارس التعليم العام الأهلي للبنين بمدينة الرياض.
- ٤- ضرورة مواجهة التحديات الثقافية التي تعوق تطبيق القيادة الالكترونية في مدارس التعليم العام الأهلي بمدينة الرياض

**ماجستير / ميول المشرفين التربويين نحو التسرب الوظيفي في إدارة الإشراف التربوي
(بنين) بإدارة التربية والتعليم محافظة حفر الباطن - أسباب ومقترحات إصلاحية**

إعداد / عبدالله بن عادل بن رakan الشمري

إشراف

الأستاذ الدكتور/ محمد زياد حمدان

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على ميول المشرفين التربويين نحو التسرب الوظيفي في إدارة الإشراف التربوي (بنين) بإدارة التربية والتعليم بمحافظة حفر الباطن - الأسباب والمقترحات الإصلاحية ، والعوامل ورائه وكيفية تحسينه إلى الأفضل، وتمثلت أداة الدراسة من استبانة مكونة من ستة محاور وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) مشرفاً تربوياً. و نظراً لطبيعة البحث، وأهدافه، وأهميته، تبني الباحث الطريقة الوصفية المسحية ، والتي من خلالها يتم وصف مستوى التسرب الوظيفي وأهم عوامله لدى المشرفين التربويين من خلال استطلاع آراء

عينات مختارة عشوائية من المشرفين التربويين المتسربين من إدارة الإشراف التربوي وذلك بالإجابة على فقرات الاستبانة المخصصة لقياس التسرب الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

١. ارتفاع نسبة التسرب الوظيفي للمشرفين التربويين من إدارة الإشراف التربوي بتعليم حفر الباطن .
٢. ارتفاع نسبة الرغبة في التسرب الوظيفي للمشرفين التربويين الحاليين في إدارة الإشراف التربوي بتعليم حفر الباطن .
٣. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأسباب المؤدية للتسرب الوظيفي وظروف العمل الإشرافي (الأسباب الوظيفية) فكلما زادت الأسباب الوظيفية لترك العمل كلما كانت هناك أسباب أقوى للتسرب الوظيفي من العمل.
٤. توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الأسباب المؤدية للتسرب الوظيفي و (الأمن الوظيفي وعوامل الرضا الوظيفي) فكلما قلت عوامل (الأمن الوظيفي و عوامل الرضا الوظيفي لدى المشرفين) كلما كانت هناك أسباب أقوى للتسرب الوظيفي من العمل.
٥. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العلاقة بالرؤساء وعوامل الرضا الوظيفي فكلما كانت العلاقة بالرؤساء أقوى كلما تحسن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين.

**ماجستير / نموذج مقترح لمواصفات القائد المدرسي المعاصر في مدارس التعليم العام
بالمملكة العربية السعودية- دراسة ميدانية تطويرية**

إعداد الباحثة / صفية سعيد حمدان الغامدي

إشراف

الأستاذ الدكتور/ محمد زياد حمدان

المستخلص