

تأثير مهارات القيادة الإدارية على الرضاء الوظيفي
للمعلمين في المرحلة الثانوية مدرسة الثامنة والثمانون
في مدينة جدة

أسم الطالبة

بشاير فواز محمد الحميدي

2021205384

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

فالحمد والشكر لله عز وجل على تنويره للطريق المستقيم، ومنحنا القوة والصبر والإرادة
لتحصيل العلم، فلولاه فضلُه ونعمته ما وصلنا إلى أسمى مقامات العلم فأدمها نعمة يارب العالمين

ونشكره على توفيقه لنا برحمته الواسعة وقدرته العظيمة

ومن باب قوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله." وانطلاقاً من العرفان
بالجميل فإنه لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان العظيم إلى الأستاذة "منى مصطفى
العشري" التي أشرفت على انجاز هذه المذكرة والتي لم تبخل علينا بإرشاداتها ونصائحها
وتوجيهاتها القيمة، فلها منا كل الثناء والتقدير.

كما نوجه شكرنا أيضاً إلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد

كما لا ننسى جميع الاساتذة الكرام الذين تتلمذنا على أيديهم طيلة فترة الدراسة

كذلك نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع من ساعدنا في انجاز هذه المذكرة

الإهداء

الحمد لله ذي الجلال الذي عن الإدراك كنه عقول العارفين، والكمال الذي قصدت عن إحصاء ثنائه
السنة الواصفين، والقدرة التي وجلت من رهبتها قلوب الخائفين،
والعظمة التي عنت لعزتها وجوه الطائعين والعاكفين،
والعلم الذي لم يدركه احد من العالمين،
وأرسل الرسل مبشرين ومنذرين، رحمة للعالمين،
وحتمهم بنبينا محمد عليه أزكى الصلاة والتسليم ،
وصل اللهم على محمد نبي المرسلين ، وعلى اله وأصحابه ومن ولاه إلى يوم الدين .

إلى من فتحت أبواب الجنة لها، قرّة عيني ونبع حناني، أغلى ما
أملك في الوجود "أمي" أطال الله في عمرها. إلى بحر الحب والعطاء،
من كان سندي، وساعدني ضد نوائب الدهر، وفتح أمامي كل النجاح والثقة

اغلى ما املك في الوجود "أبي" أطال الله في عمره

نهدي هذا العمل المتواضع إلى كل العائلة الكريمة
عائلة القدسي

وإلى كل الأصدقاء والزملاء سواء في الدراسة أو في العمل

وكل من ساعدني على انجاز هذا العمل أهدي ثمرة جهدي

أسأل الله أن يجعله نورا بين يدي يوم يقوم الحساب

المستخلص:

جدول المحتويات

1.....	الشكر والتقدير
2.....	الإهداء
5.....	قائمة الأشكال:
6.....	قائمة الجداول:
7.....	الفصل الاول الإطار العام:
8.....	المقدمة:
10.....	مشكلة البحث :
10.....	الفجوات النظرية :
10.....	الفجوات العلمية :
11.....	الأهمية النظرية:
11.....	الأهمية العلمية:
13.....	أسئلة البحث :
13.....	أهداف البحث :
14.....	فرضيات البحث :
14.....	نموذج البحث :
15.....	الدراسة الميدانية:
16.....	هيكل المشروع :
17.....	الفصل الثاني الإطار النظري:
18.....	المقدمة:
18.....	مفهوم مهارات القيادة الادارية:
20.....	مفهوم الرضاء الوظيفي :
22.....	علاقة مهارات القيادة الادارية با الرضاء الوظيفي:
25.....	الخاتمة:
26.....	الفصل الثالث: منهجية البحث
27.....	المقدمة:
27.....	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
28.....	تصميم البحث (بصلة البحث):
29.....	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات:
30.....	طرق وتقنيات اخذ العينة:
30.....	طريقة جمع البيانات:
32.....	انواع البيانات:
33.....	اجراءات التحليل الاحصائي:
34.....	الخاتمة:
62.....	الملاحق:

قائمة الأشكال:

13	شكل نموذج البحث المقترح ، المصدر : الطالبة
14	شكل منهجية البحث، المصدر: الطالبة
21	اهمية الرضاء الوظيفي بالنسبة للفرد ، المصدر: ايمان حجر مرهون
21	نموذج التأثير القيادي ، المصدر: ايمان حجر مرهون
22	عناصر التأثير القيادي ، المصدر: ايمان حجر مرهون

قائمة الجداول:

19	المقارنة بين الادارة والقيادة ، المصدر: نجم عيود نجم

الفصل الاول الإطار العام:

المقدمة:

إن تطوير مهارات القيادة الإدارية يلعب دوراً هاماً في رفع مستوى أداء المنظمات وتعزيز مشاعر الرضا لدى الموظفين عن عملهم. والرضا الوظيفي هو مقياس لمدى استجابة المنظمة لحاجات وطموحات العاملين ومدى توافقهم مع ثقافة العمل والمسؤوليات التي توكل إليهم. ويؤثر الرضا الوظيفي بشكل إيجابي على نوعية الخدمات التي يقدمها العاملون وعلى درجة انتمائهم وولائهم للمنظمة (معمار، وآخرون، 2021).

في سياق التعليم، تعد القيادة الإدارية عاملاً مهماً في إرشاد وتطوير وتشجيع المعلمين على تحقيق الغايات التربوية والتعليمية. ويتأثر الرضا الوظيفي للمعلمين بعدة عناصر، مثل الراتب والحوافز والتقدير والتطوير المهني والعلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات والتمكين والثقة والدعم. وتؤدي القيادة الإدارية دوراً أساسياً في ضمان هذه العناصر وفي تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وبالتالي تعزيز جودة التعليم والتعلم (الشريف، 2023).

كما يعتبر المعلم هو أساس العملية التعليمية والمحور الرئيسي الذي يجب الاهتمام به سواء لتوفير المناخ المناسب بالمدارس، أو تحقيق التنمية المهنية لهم مما يحسن الاداء والرضاء الوظيفي للمعلمين (ابراهيم، 2019).

ويعد الرضا الوظيفي عاملاً مهماً للمعلمين، حيث يؤثر على أدائهم والبيئة التعليمية بشكل عام. واصبحت القيادة الادارية للمؤسسة التعليمية هي المعيار الذي يحدد نجاح او فشل المؤسسة التعليمية في قدرتها على تحقيق الاهداف المرجوة (ابراهيم، 2019). ومن خلال فهم كيفية تأثير مهارات القيادة الإدارية على هذا الرضا، يمكن تحسين الإدارة التعليمية وتعزيز تجربة المعلمين.

يعد موضوع القيادة الإدارية والرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة في البحوث العلمية، نظراً لتأثيرهما على تحسين أداء المنظمات وزيادة جودة الخدمات التي تقدم. أجريت بعض من الدراسات السابقة لاستكشاف العلاقة بين هذين المتغيرين في مجالات مختلفة، بما في ذلك مجال التعليم. وفيما يلي بعض النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسات :

في دراسة أجراها الباحث زيني عام 2021 على عينة من أساتذة الجامعة في الجزائر، تم تحليل دور مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الالتزام الوظيفي. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين مهارات القيادة الإدارية والالتزام الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت النتائج أن مهارات القيادة الإدارية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على مستوى الالتزام الوظيفي لدى الأفراد (زيني، 2021). وفي دراسة أخرى

أجراها الباحث بلعيد وزملاؤه عام 2019 على أساتذة الجامعة في الجزائر أيضًا، تم تحليل تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الرضا الوظيفي. أظهرت هذه الدراسة أن القيادة الإدارية لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي. وتساهم مهارات القيادة الإدارية في تحسين جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي، مثل الراتب والتقدير و التطوير المهني والمشاركة في اتخاذ القرارات (بلعيد، و اخرون، 2019).

بالتالي، يظهر هذا البحث أهمية تطوير مهارات القيادة الإدارية لدى المدراء والقادة، حيث يمكن أن تكون هذه المهارات محفزًا قويًا لتعزيز الالتزام الوظيفي وتحقيق الرضا في بيئة العمل.

يعتبر الاهتمام برضا المعلمين في العمل أمرًا بالغ الأهمية. فهو يساهم في دعم المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها. يعتبر العنصر البشري الدعامية الأساسية للمنظمات، سواء كانت عامة أو خاصة. يعد المعلم الممارس المباشر والشخص المهم في عملية التعليم. ومع ذلك، لا تزال العلاقة بين مهارات القيادة الإدارية ورضا المعلمين غير مفهومة تمامًا، خاصة في ظل التحديات والتغيرات التي تواجه المؤسسات التعليمية في الوقت الحالي (فوزي & حمادة، 2016)

وعلى الرغم من أهمية مهارات القيادة الإدارية في التأثير على رضا المعلمين، إلا أن هناك فجوة في فهم كيفية تأثير هذه المهارات على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في جدة مثل الرضاء عن العمل وعن الادارة وعن تتمثل الفجوة البحثية في عدم وجود دراسات كافية تركز على تأثير مهارات القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للمعلمين ولا الرواتب وفرص التطور المهني . (معمار ، وآخرون ، 2021)

الغرض من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على المهارات القيادة الإدارية في المدارس التعليمية وتحديد أثرها على نجاح العملية التعليمية. و ستساعد هذه الدراسة في تحسين رضا المعلمين وأدائهم

يتمحور البحث حول فهم كيفية تأثير مهارات القيادة الإدارية على رضا المعلمين وأدائهم، وكيف يمكن تحسين الإدارة التعليمية من خلال تعزيز هذه المهارات

وبناء على ذلك، يهدف البحث الحالي إلى دراسة تأثير مهارات القيادة الادارية على الرضاء الوظيفي للمعلمين

مشكلة البحث :

على الرغم من أهمية الموضوع، لا تزال هناك فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من التحقيق في مجال تأثير مهارات القيادة الإدارية على الرضاء الوظيفي للمعلمين

الفجوات النظرية :

التعريفات: عدم وجود تعريفات محددة وموحدة لمهارات القيادة الإدارية والرضاء الوظيفي، مما يُعيق المقارنات بين الدراسات المختلفة

النماذج النظرية: نقص النماذج النظرية الشاملة التي تُفسر العلاقة بين مهارات القيادة الإدارية والرضاء الوظيفي بشكل دقيق

التأثيرات الوسطية والمتغيرة : عدم دراسة التأثيرات الوسيطة والمتغيرة للعوامل الأخرى على العلاقة بين مهارات القيادة الإدارية والرضاء الوظيفي بشكل كافٍ

الفجوات العلمية :

قلة الدراسات التجريبية: قلة الدراسات التجريبية التي تُعنى بقياس تأثير مهارات القيادة الإدارية على الرضاء الوظيفي للمعلمين بشكل مباشر

تصميم الدراسات: تعاني بعض الدراسات من تصميمات غير قوية، مثل استخدام عينات صغيرة أو أدوات قياس غير موثوقة

التحليلات الإحصائية: عدم استخدام التحليلات الإحصائية المتقدمة بشكل كافٍ في دراسة العلاقة بين مهارات القيادة الإدارية والرضاء الوظيفي

سوال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

" كيف يمكن ان تأثر مهارات القيادة الادارية على الرضاء الوظيفي للمعلمين ؟ "

أهمية البحث:

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بممارسات القيادة الادارية. من خلال استكشاف الفجوات النظرية والتجريبية التي تم تحديدها، تهدف هذه الدراسة الى ماتحقق مايلي :

الأهمية النظرية:

توسيع المعرفة والفهم: تساهم الدراسة في توسيع المعرفة والفهم حول العلاقة بين مهارات القيادة الإدارية والرضا الوظيفي للمعلمين. ستقدم الدراسة معلومات جديدة حول كيفية تأثير مهارات القيادة الإدارية المختلفة على جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي، مثل الشعور بالعدالة والمساواة، و فرص التطور المهني، والشعور بالتقدير.

تطوير النظريات والمفاهيم: ستساعد نتائج الدراسة في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بالقيادة الإدارية والرضا الوظيفي. ستقدم الدراسة أدلة جديدة تدعم أو تعدل النظريات القائمة، وتساهم في بناء نظرية جديدة حول العلاقة بين هذه المتغيرات

توجيه البحوث المستقبلية: ستساعد نتائج الدراسة في توجيه البحوث المستقبلية حول مهارات القيادة الإدارية والرضا الوظيفي. ستحدد الدراسة مجالات جديدة للبحث، وتساهم في تطوير أدوات قياس جديدة لقياس مهارات القيادة الإدارية والرضا الوظيفي

إثراء الحوار الأكاديمي: ستساهم الدراسة في إثراء الحوار الأكاديمي حول مهارات القيادة الإدارية والرضا الوظيفي. ستقدم الدراسة أفكارًا جديدة حول كيفية تحسين مهارات القيادة الإدارية ورفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين

الأهمية العلمية:

تحسين ممارسات القيادة الإدارية: ستقدم الدراسة توصيات عملية لتحسين ممارسات القيادة الإدارية في المدارس. ستساعد هذه التوصيات مديري المدارس على تطوير مهاراتهم القيادية وخلق بيئة عمل إيجابية. تشجع على الإبداع والابتكار، وتعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية لدى المعلمين

رفع مستوى الأداء التعليمي للمعلمين: سيؤدي تحسين مهارات القيادة الإدارية إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، مما سيؤدي بدوره إلى تحسين مستوى الأداء التعليمي للمعلمين. سيُصبح المعلمون أكثر تحفيزًا وإبداعًا، وسيكونون أكثر قدرة على تقديم تعليم عالي الجودة للطلاب

تحسين جودة التعليم: سيؤدي تحسين مستوى الأداء التعليمي للمعلمين إلى تحسين جودة التعليم بشكل عام. سيُصبح الطلاب أكثر تعلمًا ومهارة، وسيكونون أكثر قدرة على النجاح في حياتهم المهنية والشخصية

تحقيق أهداف التنمية المستدامة: يعد التعليم أحد أهم أهداف التنمية المستدامة. ستُساهم الدراسة في تحقيق هذا الهدف من خلال تحسين ممارسات القيادة الإدارية ورفع مستوى الأداء التعليمي للمعلمين وتحسين جودة التعليم

أسئلة البحث :

سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر مهارات القيادة الادارية على الرضاء الوظيفي للمعلمين؟

السؤال الفرعي 1 : كيف تؤثر مهارات التنظيم على شعور المعلمين بالرضاء الوظيفي؟

السؤال الفرعي 2 : كيف تؤثر مهارات القادة في بناء العلاقات على شعور المعلمين بالرضاء الوظيفي؟

السؤال الفرعي 3 : كيف تؤثر مهارات التعامل الإيجابي على شعور المعلمين بالرضاء الوظيفي؟

السؤال الفرعي 4 : كيف تؤثر مهارات حفظ النظام على الرضا الوظيفي؟

أهداف البحث :

الهدف الرئيسي : دراسة تأثير مهارات القيادة الادارية على الرضاء الوظيفي

الهدف الفرعي 1 : دراسة تأثير مهارات التنظيم على شعور المعلمين بالرضاء الوظيفي

الهدف الفرعي 2 : التحقق من تأثير مهارات القادة في بناء العلاقات على شعور المعلمين بالرضاء الوظيفي

الهدف الفرعي 3 : تقييم تأثير مهارات التعامل الايجابي على شعور المعلمين بالرضا الوظيفي

الهدف الفرعي 4 : تقييم تأثير مهارات حفظ النظام على الرضاء الوظيفي

فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين المهارات القيادية والرضا الوظيفي

الفرضية الفرعية 1 : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التنظيم والرضا الوظيفي

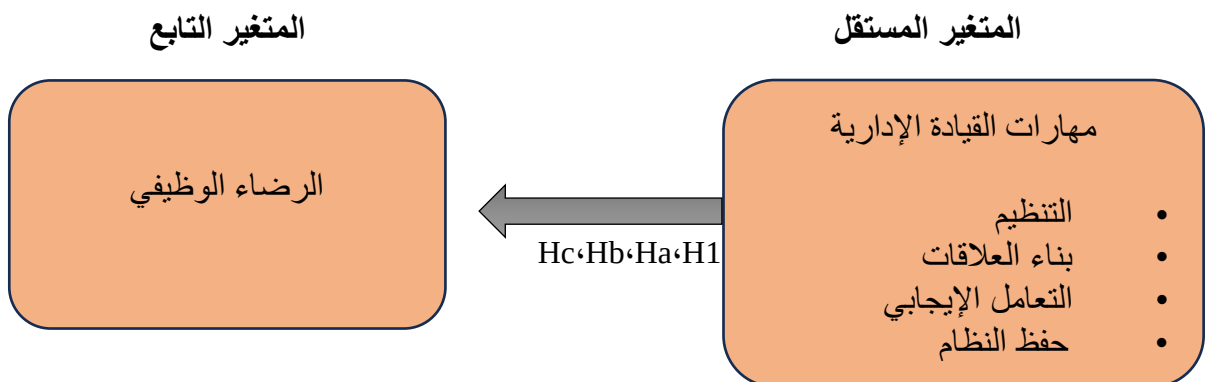
الفرضية الفرعية 2 : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين بناء العلاقات والرضا الوظيفي

الفرضية الفرعية 3 : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التعامل الايجابي والرضا الوظيفي

الفرضية الفرعية 4 :توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين حفظ النظام والرضا الوظيفي

نموذج البحث :

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



النموذج المقترح للدراسة المصدر : الطالبة

الدراسة الميدانية:

بالنظر إلى أهمية مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الرضا الوظيفي للمعلمين، يبرز مكان التطبيق - المدارس الثانوية في مدينة جدة - كموقع حيوي لهذه الدراسة. تشير الأبحاث إلى أن القيادة الإيجابية والأخلاقية في البيئة التعليمية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين، مما يعزز بدوره البيئة التعليمية ويحسن النتائج التعليمية (رزق ابو عرار & ناصر، 2023) .

ويشمل قطاع المؤسسات التعليمية المدارس والجامعات والمراكز التدريبية والمؤسسات التعليمية الأخرى. تعتبر هذه المؤسسات أماكن تقدم التعليم وتهدف إلى تطوير المهارات والمعرفة للفرد تلعب المؤسسات التعليمية دورًا حاسمًا في تأهيل الأفراد لسوق العمل وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية (هوساوي & روان، 2023) .

- تطبيق قطاع المؤسسات التعليمية :

استكشاف أدوار القادة الإداريين في المؤسسات التعليمية

- دراسة الأدوار الرئيسية التي يقوم بها قادة المؤسسات التعليمية في توجيه المدرسين وإدارة العملية التعليمية
- استكشاف كيفية تطبيق مهارات القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين العملية التعليمية (الدوسري & صالح، 2015) .

تأثير مهارات القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للمعلمين

- دراسة العلاقة بين مهارات القيادة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية
- استكشاف كيف يمكن لمهارات القيادة الإدارية المتقدمة مثل التواصل الفعال واتخاذ القرارات الاستراتيجية أن تؤثر في رضا المعلمين عن وظائفهم (حمزة، وآخرون، 2019) .

أثر الرضا الوظيفي للمعلمين على جودة التعليم

- دراسة كيف يؤثر الرضا الوظيفي للمعلمين على أداءهم وانخراطهم في العملية التعليمية .
- استكشاف العلاقة بين رضا المعلمين وجودة التعليم التي توفرها المؤسسات التعليمية (مزمل، وآخرون، 2021) .

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني الإطار النظري:

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة:

يلعب الرضاء الوظيفي دورًا محوريًا في نجاح أي مؤسسة، حيث يرتبط ارتباطًا وثيقًا بإنتاجية الموظفين، وولائهم، واتجاهاتهم نحو العمل. وتعد مهارات القيادة الإدارية من أهم العوامل التي تؤثر على رضى الموظفين، حيث تلعب دورًا رئيسيًا في خلق بيئة عمل إيجابية وتحفيزي(معمار، وآخرون، 2021).

وتعد أهمية اجراء مراجعة الادبيات على فهم احدث النظريات والابحاث حول تأثير مهارات القيادة الادارية على الرضاء الوظيفي , تتيج مراجعة الادبيات تحديد الفجوات في المعرفة حول هذا البحث ، مما قد يساعد في توجيه البحث، وتساعد مراجعة الادبيات على تطوير اطار نظري متين لتعزيز فهم العلاقة بين مهارات القيادة الادارية والرضاء الوظيفي ومن متغيرات البحث المحددة , متغيرات المستقلة : مهارات القيادة الادارية(مثل: مهارات التنظيم وبناء العلاقات والتعامل الايجابي) , المتغيرات التابعة : الرضاء الوظيفي (مثل: الرضاء عن الراتب و الامان الوظيفي والترقية الوظيفية) , وفهم بشكل اوسع عن مفهوم القيادة الادارية والرضاء الوظيفي وعلاقتها ببعض (بولحافان،آخرون،2018)

مفهوم مهارات القيادة الادارية:

تعريفه: مهارات القيادة هي مجموعة القدرات التي تمكن الفرد من الإشراف الفعّال على الأعمال والعمليات، وقيادة الموظفين نحو تحقيق الأهداف المنشودة. (بكه، 2024)

وتعد مهارات القيادة الإدارية ركيزة أساسية لأي مؤسسة أو شركة تسعى للنجاح. هذه المهارات تضم مزيجًا من القدرات، المعرفة، والسلوكيات الضرورية للقيادة لتحقيق الأهداف، وإدارة الموارد والموظفين بكفاءة (فاضل&حسين،2018).

وتتبع أصول القيادة الإدارية من فجر الحضارات، حيث كانت هناك حاجة ماسة لقادة قادرين على توجيه الجماعات والمجتمعات. مع مرور الوقت، تطورت مفاهيم القيادة لتشمل مهارات تتعدى القوة والسلطة إلى الحكمة والتأثير الإيجابي وشهدت مهارات القيادة تطورًا ملحوظًا خلال القرن العشرين مع ظهور نظريات الإدارة والتنظيم، وأصبحت تشمل مهارات مثل التخطيط الاستراتيجي، إدارة المخاطر، والقدرة على التكيف مع التغيرات(علي عبد العزيز،آخرون2021)

تشتمل مهارات القيادة الإدارية على أبعاد متعددة مثل القدرة على صياغة رؤية واضحة، التواصل الفعال، اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحفيز الفريق وتناولت العديد من النظريات مهارات القيادة، بما في ذلك نظرية السمات، نظرية الأسلوب، ونظرية الوضعية التي تؤكد على أهمية السياق والموقف في القيادة (وليد، 2023)

تُعرّف المهارات القيادية الإدارية بأنها مجموعة من المهارات الشخصية والسلوكية التي تمكن القائد من إدارة فريقه بفعالية وتحقيق الأهداف المرجوة. وتشمل هذه المهارات:

مهارات التنظيم: قدرة القائد على تخطيط العمل وتنظيمه بكفاءة، وتحديد المهام وتوزيعها على أعضاء الفريق، ومتابعة سير العمل وضمان إنجازه في الوقت المحدد.

مهارات بناء العلاقات: قدرة القائد على التواصل مع أعضاء الفريق بشكل فعال، وبناء علاقات إيجابية قائمة على الثقة والاحترام، وخلق بيئة عمل إيجابية تُشجع على التعاون والإبداع.

مهارات التعامل الإيجابي: قدرة القائد على حلّ المشكلات واتخاذ القرارات بشكل سليم، والتعامل مع المواقف الصعبة بفعالية، وتحفيز أعضاء الفريق وتشجيعهم على بذل أفضل ما لديهم (بن محمد&خالد، 2020)

ولفهم أحسن لتعريف القيادة الإدارية نطلع على الشكل التالي:

المقارنة بين الإدارة و القيادة

الإدارة	القيادة
التركيز على الكفاءة	التركيز على الفعالية (مدى تحقيق الأهداف)
الإهتمام بالطريقة (HOW)	الإهتمام بالمهمة و الغرض (What how)
تغيير الإجراءات و الأدوات	تغيير الإفتراضات و المعتقدات وقواعد العمل
التركيز العقل و الرشد	الروح و الحدس
التوجيه العام : التأثير بالسياسة و إتجاهاتها	التوجيه العام : التأثير بالرؤية و إلهامها للعاملين
مركز إداري ، صلاحية رسمية	مكانة شخصية ، تأثير غير رسمي
المدير مسمى من الشركة	القائد مسمى من الجماعة
وظائفه : التخطيط ، التنظيم ، الرقابة لتحقيق أهداف الشركة	وظائفه : إثارة إهتمام وتحفيز الأفراد ولإنجاز الأهداف
يتعامل مع مهام إدارية	يتعامل مع مهام إنسانية ، وعلاقات شخصية
المدير يؤكد على طاعة العاملين	القائد يركز على التأثير في العاملين
كل قائد يمكن أن يكون مديراً	كل مدير ليس بالضرورة قائد
مجال التعامل : العوامل الصلبة (العناوين و المركز الإدارية)	مجال التعامل : العوامل الناعمة (المشاعر و الخبرات والقيم المتقاسمة)
الموقف من التغيير : المحافظة و الميل إلى التغيير التدريجي (الميل لحالة القائمة)	الموقف من التغيير : إبتكارية والميل للتغيير الجذري (الميل للإبتكار)
نطاق التأثير : محدود في العمل	نطاق التأثير واسعويغطي القيم والسلوكيات
القيم الرسمية متأتبة من اللوائح و الأنظمة	القيم : متنوعة المصادر بما فيها المواقف
الميزة : أولوية العمل	الميزة :أولوية الأفراد ومن ثم المهام
قوى تأثير الإدارة : هي قوة الثواب و القوة القسرية (المصادر الخارجية)	قوى تأثير القيادة هي : قوة الرؤية ، الخبرة ، القوة المرجعية ، والقنوة الأخلاقية (مصادر داخلية)
القنوة في الألتزام باللوائح الإدارية	القنوة في الألتزام بالميادئ الأخلاقية

مفهوم الرضاء الوظيفي :

يُعدّ مفهوم الرضاء الوظيفي من أهم المفاهيم في علم النفس التنظيمي، حيث ظهر لأول مرة في بداية القرن العشرين مع أعمال كل من "هوغو مونستربرغ" و"فريدريك تايلور". ركزت دراساتهم على تحسين الإنتاجية من خلال تحسين ظروف العمل. (Spector,2021)

تعريفه: يعبر الرضاء الوظيفي عن الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، إذ إنّه من الأهداف الأساسيّة التي تسعى معظم المؤسسات للحصول عليه لما له من دور في زيادة إنتاجيّة العمال وتحفيزهم (صهيب شبلي،2019)

ويشير الرضاء الوظيفي إلى الشعور الإيجابي الذي ينتاب الفرد تجاه وظيفته. يُعبّر عن هذا الشعور من خلال الرضاء عن:

مهام العمل: طبيعة العمل، التحديات، الشعور بالإنجاز

بيئة العمل: العلاقات مع الزملاء، الإدارة، بيئة العمل الجسدية

فرص التطور: فرص التعلم والنمو المهني

الأجر والمزايا: مستوى الراتب، الإجازات، التأمين، وغيرها.

(محمد حمود& احمد،2016)

ومرّ مفهوم الرضاء الوظيفي بمراحل تطورية مختلفة :

ركزت الدراسات المبكرة على تحسين ظروف العمل كعامل مؤثر على الرضاء الوظيفي .

و ركزت الدراسات اللاحقة على تأثير العوامل الشخصية مثل القيم والدوافع على الرضاء الوظيفي .

و ركزت الدراسات الحديثة على التفاعل بين الفرد وبيئة العمل كعامل مؤثر على الرضاء الوظيفي.

يتكون الرضاء الوظيفي من أبعاد متعددة، منها :

الرضاء عن العمل: يشمل طبيعة العمل، التحديات، الشعور بالإنجاز.

الرضاء عن العلاقات: يشمل العلاقات مع الزملاء، الإدارة.

الرضاء عن فرص التطور: يشمل فرص التعلم والنمو المهني.

الرضا عن الأجر والمزايا: يشمل مستوى الراتب، الإجازات، التأمين، وغيرها.
(الشهومي، آخرون، 2022)

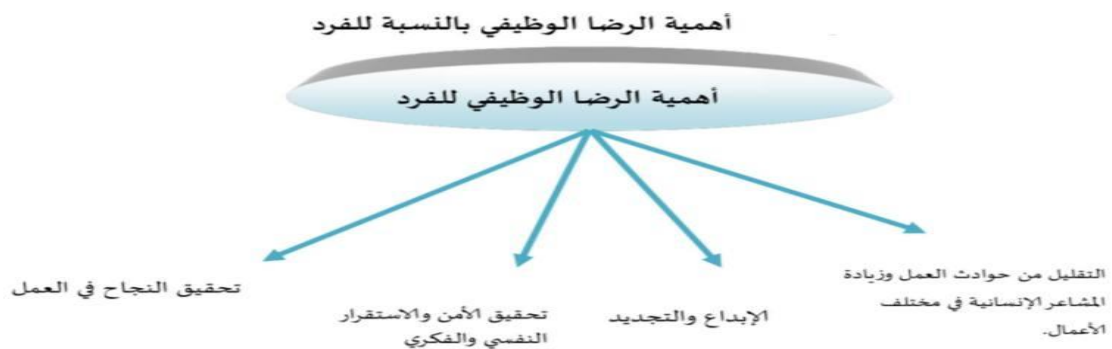
وتُفسّر نظريات مختلفة الرضا الوظيفي، منها :

نظرية التوقعات: تُشير إلى أن الرضا الوظيفي يعتمد على توقعات الفرد من وظيفته ومقارنتها بالواقع .
نظرية الإنصاف: تُشير إلى أن الرضا الوظيفي يعتمد على شعور الفرد بالعدالة في توزيع الموارد
والمكافآت.

نظرية دافعية الإنجاز: تُشير إلى أن الرضا الوظيفي يعتمد على شعور الفرد بالإنجاز وتحقيق الأهداف.
(عبد الغني، 2023)

يرتبط الرضا الوظيفي بالعديد من المتغيرات، منها :

الإنتاجية: يُشير إلى أن الموظفين الراضين عن وظائفهم يكونون أكثر إنتاجية.
الالتزام التنظيمي: يُشير إلى أن الموظفين الراضين عن وظائفهم يكونون أكثر التزامًا بوظائفهم.
الصحة النفسية: يُشير إلى أن الموظفين الراضين عن وظائفهم يتمتعون بصحة نفسية أفضل.
(العتيبي&ضرار، 2012)

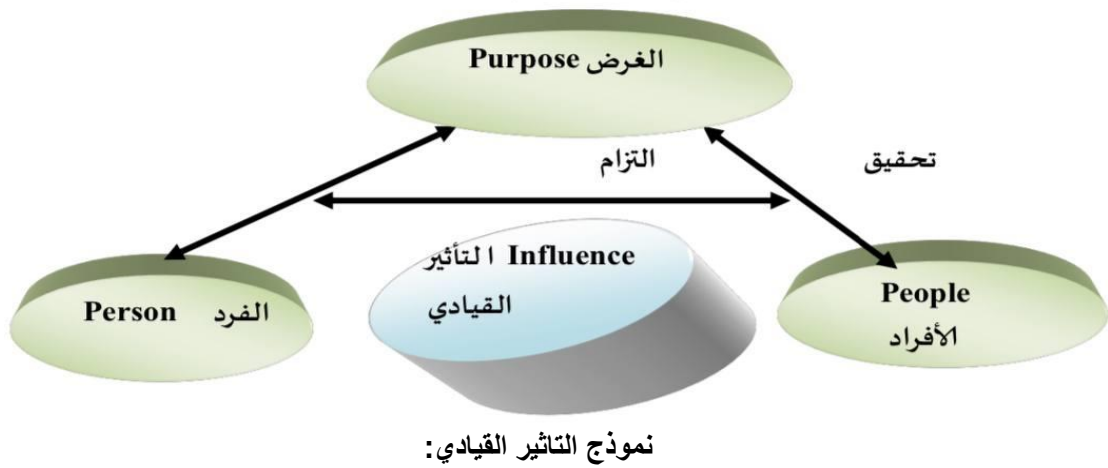


المصدر : ايمان حجار مرهون

وفي الخلاصة يُعدّ الرضا الوظيفي مفهومًا هامًا له تأثير كبير على حياة الفرد والمنظمة. من خلال فهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، يمكن للمنظمات اتخاذ خطوات لتحسينه، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، والالتزام، والصحة النفسية للموظفين.

علاقة مهارات القيادة الادارية با الرضاء الوظيفي:

تُعتبر القيادة الإدارية ركيزة أساسية في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث تتمثل في القدرة على التأثير الإيجابي في العاملين. تلعب هذه العملية دورًا محوريًا في تحفيز الفريق وتنشيطه، وتسهم في تنمية التواصل والتفاعل بين الأفراد. تظهر أهمية القيادة من خلال تأثيرها في تحقيق الانتماء والرضا لدى الموظفين، وكذلك في الوصول إلى الأهداف المنشودة. الجوهر الحقيقي للقيادة يكمن في القدرات الشخصية التي تمكن القائد من التأثير في سلوكيات الآخرين، ومن خلال دورهم القيادي، يستطيع القادة التأثير على المرؤوسين وتوجيههم نحو الأهداف المحددة، مما يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي. ويمكن توضيح تأثير القيادة من خلال الرسم البياني التالي:



المصدر : ايمان حجار مرهون

والتأثير القيادي يتحقق بمجموعة من الخصائص المتوفرة لدى القائد والتي يمكن إدراجها ضمن الكلمة الانجليزية Influence والتي لها درجة أثر كبيرة على الرضا الوظيفي للفرد.

I :Integrate people

الدمج

N :Nurture people

الرعاية

F : faith to people

الثقة

L :Listen to people

الاستماع

U :Understand people

الفهم

E :Enlarge people

التقدير

N :Navigate for people

التواصل

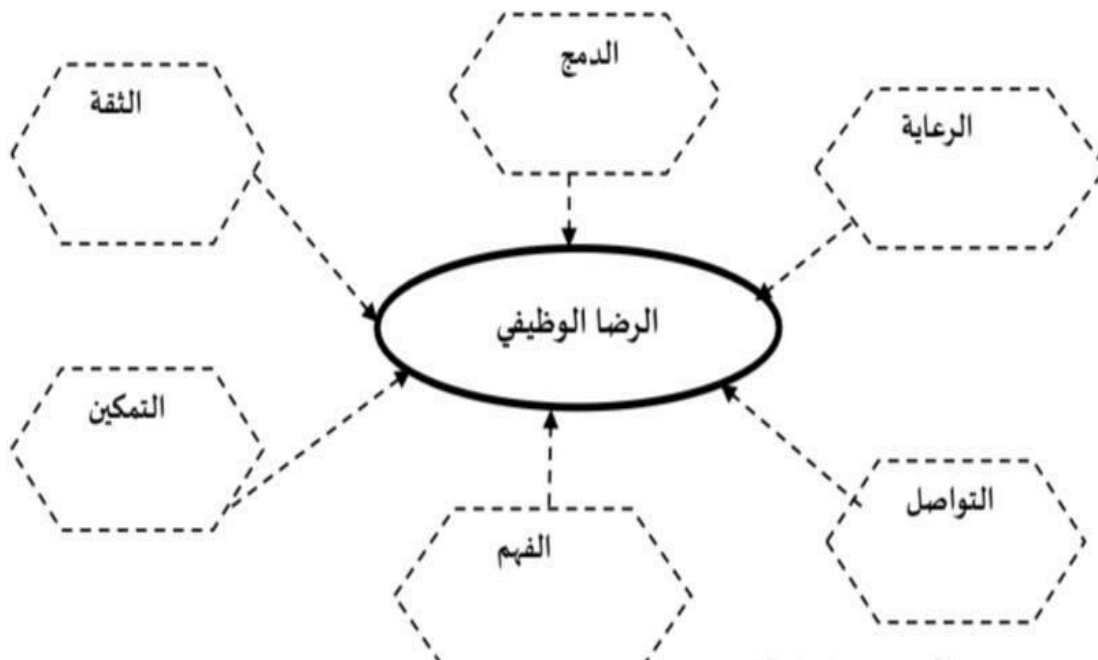
C :Connect with people

E :Empower people

التمكين

فمن خلال عملية التأثير ومختلف الخصائص التي يتمتع بها القائد يستطيع هذا الأخير أن يؤثر على تابعيه وأن يحقق رضاهم الوظيفي ويمكن توضيح هذا من خلال الشكل التالي:

عناصر التأثير الداعم للرضا الوظيفي



المصدر : ايمان حجار مرهون

وتُظهر الدراسات المختلفة أن هناك علاقة إيجابية بين مهارات القيادة الإدارية والرضا الوظيفي. على سبيل المثال، دراسة أجراها الباحث زيني عام 2021 على عينة من أساتذة الجامعة في الجزائر، تم تحليل دور مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الالتزام الوظيفي. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين مهارات القيادة الإدارية والالتزام الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت النتائج أن مهارات القيادة الإدارية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على مستوى الالتزام الوظيفي لدى الأفراد (زيني، 2021).

وفي دراسة أخرى أجراها الباحث بلعيد وزملاؤه عام 2019 على أساتذة الجامعة في الجزائر أيضاً، تم تحليل تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الرضا الوظيفي. أظهرت هذه الدراسة أن القيادة الإدارية لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي. وتساهم مهارات القيادة الإدارية في تحسين جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي، مثل الراتب والتقدير و التطوير المهني والمشاركة في اتخاذ القرارات (بلعيد، وآخرون، 2019).

وكذلك دراسة تحليلية نُشرت في مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات تشير إلى أن القيادة الإدارية الفعالة تعد عاملاً أساسياً في أي منظمة وتستمد أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل لمقومات المنظمة ومواردها في رفع الأداء. (بن سليم حسين & زرقط بولرباح، 2021) هذا يعني أن القيادة الجيدة يمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

ومع ذلك، يمكن أن تكون هناك علاقات سلبية أيضاً، خاصة إذا لم تتماشى أساليب القيادة مع احتياجات وتوقعات الموظفين. قد تؤدي القيادة السلطوية أو الدكتاتورية، على سبيل المثال، إلى انخفاض الرضا الوظيفي بسبب عدم الشعور بالتقدير أو الدعم

بشكل عام، تُظهر الأدبيات أن القيادة الإدارية الفعالة والمهارات القيادية الجيدة تُعد عوامل مهمة في تعزيز الرضا الوظيفي، ولكن يجب على القادة أن يكونوا حذرين في تطبيق أساليب القيادة التي تتناسب مع ثقافة المنظمة واحتياجات الموظفين لتجنب الآثار السلبية.

الخاتمة:

وفي الختام، نؤكد على أن القيادة الإدارية ليست مجرد مهارة يجب أن يتقنها القائد، بل هي فلسفة تُطبق على أرض الواقع لتحقيق أعلى مستويات الرضا والالتزام في البيئة الأكاديمية.

إن الدراسات التي تم الإشارة إليها في هذا البحث، والتي تناولت تأثير القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي، تُعدّ شاهدًا على الدور الحيوي الذي تلعبه هذه المهارات في تشكيل مستقبل التعليم العالي.

إن تطوير مهارات القيادة الإدارية يُعتبر استثمارًا في رأس المال البشري، الذي بدوره يُعزز من جودة العملية التعليمية ويسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية.

ومن هنا، ندعو إلى ضرورة الاهتمام ببرامج تطوير القيادات الإدارية وتوفير الدعم اللازم لها، لضمان مستقبل مشرق للتعليم.

نستطيع القول بأن القيادة الإدارية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي .

الدراسات التي أجريت تُظهر بوضوح العلاقة الإيجابية بين مهارات القيادة الإدارية ومستويات الرضا والالتزام الوظيفي، مما يؤكد على أهمية تطوير هذه المهارات لتعزيز بيئة عمل مثمرة ومحفزة.

إن النتائج التي توصلنا إليها تشير إلى أن الاستثمار في تطوير القيادات الإدارية يمكن أن يكون له تأثير ملموس على جودة الحياة المهنية للمعلمين وبالتالي على العملية التعليمية بأكملها.

نأمل أن تساهم هذه الدراسة في تعميق الفهم حول أهمية القيادة الإدارية وتحفيز الجهات المعنية على تبني استراتيجيات فعالة لتطويرها.

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة:

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وما تم تطبيقه، كما يلي:

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

مهارات القيادة الادارية:

سيتم تقييم مهارات القيادة الادارية باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة القيادة الادارية. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من مهارات القيادة الادارية مثل التنظيم وبناء العلاقات والتعامل الايجابي وحفظ النظام يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز البيئة العملية الإيجابية وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين مهارات القيادة الادارية بناء على النتائج المستخلصة

الرضا الوظيفي:

سيتم تقييم الرضا الوظيفي باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الرضا الوظيفي سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الرضا الوظيفي بناءً على عناصر مثل الراتب والأمان الوظيفي وفرص الترقية وإدارة المؤسسة وإدارة القسم وعلاقات العمل وظروف العمل. يهدف الاستبيان إلى فهم مدى رضا الموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز الرضا. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات لتعزيز الرضا الوظيفي بناء على النتائج المستخلصة

تصميم البحث (بصلة البحث):

فلسفة البحث: الوضعية

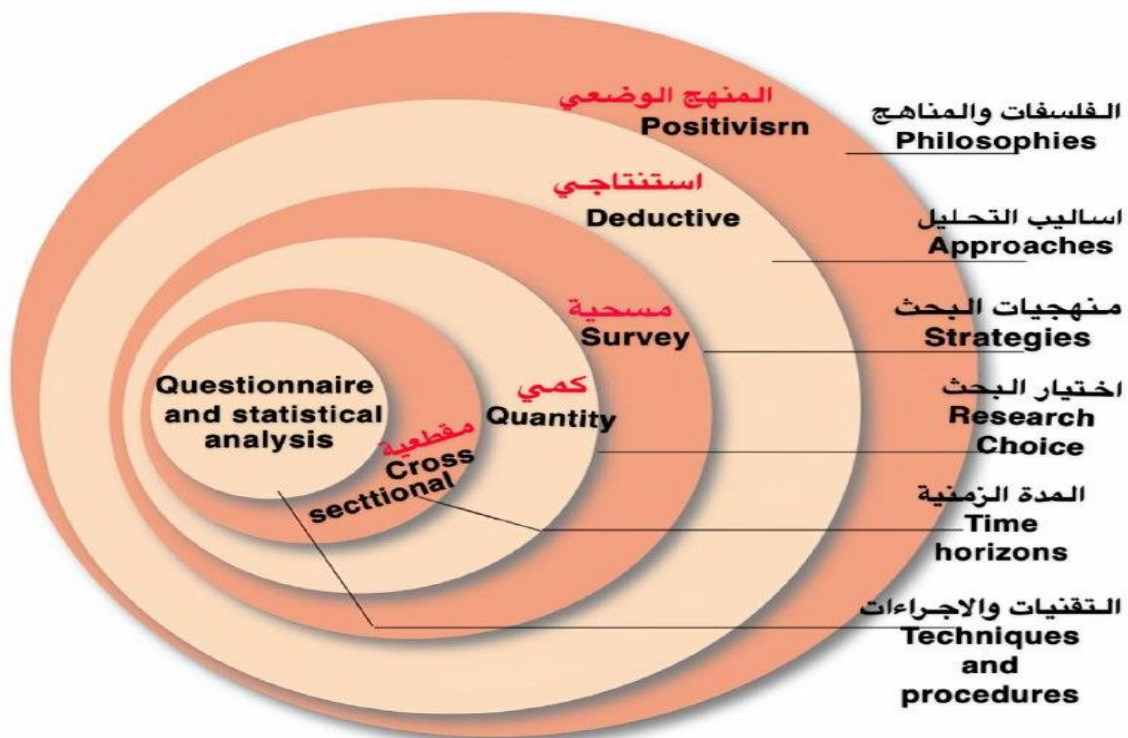
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث : مسحي

اختيار البحث: كمي

الافق الزمنية: المقطعية

تقنيات والاجراءات : الاستبيان والتحليل الاحصائي



مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع المعلمين العاملين في مدرسة الثامنة والثمانون للمرحلة الثانوية بمدينة جدة والبالغ عددهم 35 معلما ، وتعتبر هذه المدرسة هي احدى المؤسسات التعليمية البارزة في المملكة العربية السعودية، حيث تلتزم بتقديم تعليم متميز من خلال بيئة تعليمية محفزة وداعمة. بفضل كوادرها المؤهلة واستخدامها لأحدث التقنيات، تسهم المدرسة في تطوير المستوى الأكاديمي للطلاب. كما تميزت بتقديم أنشطة طلابية متنوعة وتعزيز التعاون مع المجتمع المحلي، مما جعلها نموذجا يحتذى به في التعليم بجدة.

مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة هو المعلمين لمدرسة الثامنة والثمانون للمرحلة الثانوية في مدينة جدة، والبالغ عددهم 35 معلما، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 32 معلما، وقد قام 32 معلما بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 91.43% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
المعلمون	35	100%
المجموع	35	100%

عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فان عدد العينة 32 هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع 35 بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 32 معلما وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
المعلمون	32	91.43%
المجموع	32	91.43%

طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع فردات المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

المتغير المستقل: (مهارات القيادة الادارية)

واعتمد الباحث على استبانته (DJAALAN,N.(2017)، وذلك لقياس المتغير المستقل مهارات القيادة الادارية، وذلك من حيث 4 ابعاد وهي التنظيم وبناء العلاقات والتعال الإيجابي وحفظ النظام باجمالي 15 للمتغير حيث ان بعد التنظيم يتكون 4 عناصر، وبعد بناء العلاقات يتكون من 4 عناصر ، وبعد التعامل الإيجابي يتكون من 4 عناصر ،وبعد حفظ النظام يتكون من 3 عناصر . نوع الاستبيان هو ثلاثي حيث درجة الاستفادة مرتفعه او متوسطة او منخفضة

جدول 1: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل مهارات القيادة الإدارية.

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
مهارات القيادة الادارية	التنظيم	4	DJAALAB, N. واقع التكوين (2017). المتخصص لمديري المدارس الابتدائية ودوره في تنمية مهارات القيادة الإدارية دراسة ميدانية على عينة من مديري المدارس الابتدائية في ولاية المسيلة
	بناء العلاقات	4	
	التعامل الايجابي	4	
	حفظ النظام	3	
	العدد الكلي	15	

المصدر: الطالبة

المتغير التابع: (الرضا الوظيفي)

واعتمد الباحث على استبانة (العتيبي & ضرار، 2012). وذلك لقياس المتغير التابع الرضا الوظيفي، وذلك من حيث ابعاد وهي الراتب والامان الوظيفي و الترقية و ظروف العمل و علاقات العمل، بأجمالي 15 للمتغير حيث ان بعد الراتب يتكون من 4 عناصر، وبعد الامان الوظيفي يتكون من 2 عنصر، وبعد الترقية يتكون من 3 عناصر، وبعد ظروف العمل يتكون من 3 عناصر، وبعد علاقات العمل يتكون من 3 عناصر. نوع الاستبانة هو ثلاثي من حيث راضي ومحايذ وغير راضي

جدول 2: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الرضا الوظيفي.

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
الرضا الوظيفي	الراتب	4	العتيبي, ض. ع., & ضرار عبدالحميد. (2012). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي
	الامان الوظيفي	2	
	الترقية	3	
	ظروف العمل	3	
	علاقات العمل	3	
	العدد الكلي	15	

المصدر: الطالبة

انواع البيانات:

في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصًا لأغراض الدراسة الحالية.
 - بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.
- تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للمعلمين لقياس مستوى رضاهم الوظيفي وربطه بمهارات القيادة الإدارية للمديرين. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول مهارات القيادة الإدارية مثل التنظيم، بناء العلاقات، التعامل الإيجابي، حفظ النظام وارتباطها بمستوى رضا المعلمين.
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من المعلمين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم رضا الوظيفي للمعلمين.

البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول مهارات القيادة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
- استعراض النماذج والنظريات المفسرة لعلاقة المتغيرين مثل نظرية "ذات العاملين" لهيرزبرج.
- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الرضا الوظيفي للمعلمين.

إجراءات التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليل العملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

الخاتمة:

في هذا الفصل تم استعراض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية والتي شكلت الركيزة السياسية لتحقيق أهدافها وإيجاد إجابات دقيقة ومفصلة لتساؤلاتها. بدأنا بتحديد مجتمع الدراسة وهم جميع المعلمين في المرحلة الثانوية بمدينة جدة، ثم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تعكس خصائص المجتمع الأصلي.

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. وللتأكد من صدق هذه الاداء وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله، تم عرضها على مجموعة من المعلمين المختصين في المجال لبدي آرائهم، كما تم حساب معاملات الصدق والثبات للاستبانة.

أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، فقد تنوعت بين الاحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.

إن اختيار المنهجية المناسبة للدراسة يُعد من أهم العوامل المؤثرة على مصداقية النتائج وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة. لذا تم الاهتمام بتصميم منهجية البحث بعناية فائقة بما يضمن الوصول إلى استنتاجات موثوقة وذات دلالة إحصائية قوية.

وفي الفصل التالي سوف يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة، مما سيسهم في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلاً من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام 3.0 PLS. بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام 3.0 Smart

توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
 - العمر ويشمل (أقل من 30 – 30 الى 40 – 40 الى 50 – أكثر من 50).
 - المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي – دبلوم – بكالوريوس – دكتوراه).
 - سنوات الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنوات – من 5 الى أقل من 10 سنوات – من 10 الى أقل من 15 سنة – أكثر من 15 سنة).

الجدول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة, كما يلي:

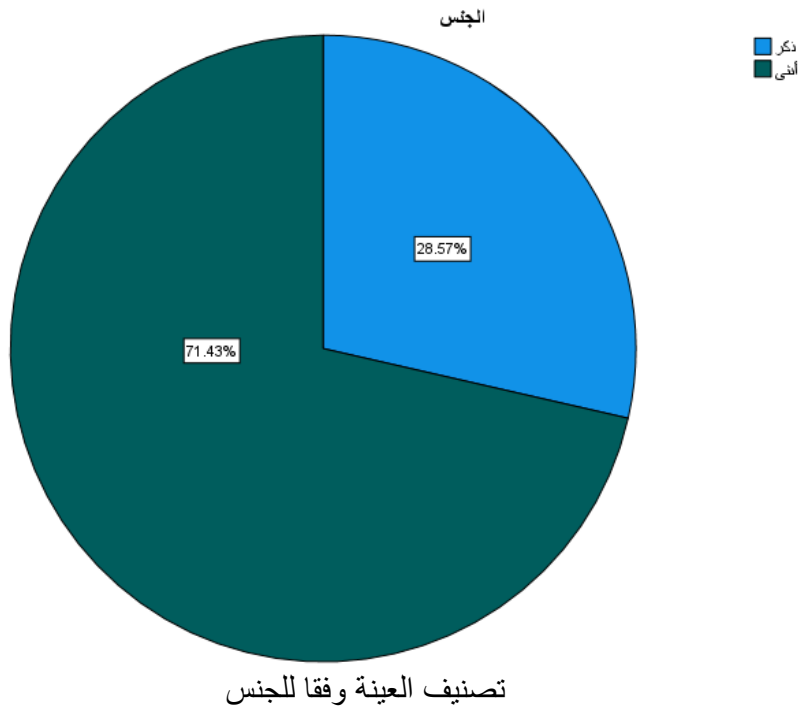
توصيف عينة الدراسة

Variable المتغير	Variable classes فئات المتغير	The number العدد	percentage of the total sample النسبة من إجمالي العينة
Gender النوع	1. ذكر	10	%28.6
	2. أنثى	25	%71.4
	Total الإجمالي	35	%100
The age group الفئة العمرية	1. أقل من 30 سنة	23	%65.7
	2. من 30 إلى 40 سنة	8	%22.9
	3. من 40 إلى 50 سنة	4	%11.4
	4. أكثر من 50 سنة	0	%0.0
	Total الإجمالي	35	%100
	1. تعليم ثانوي	8	%22.9
	2. بكالوريوس	24	% 68.6
Educational level المستوى التعليمي	3. ماجستير	2	%5.2
	4. أخرى	1	%2.9
	Total الإجمالي	35	%100
Number of years of experience عدد سنوات الخبرة	1. أقل من 5 سنوات	7	%20.0
	2. من 5 إلى 10 سنوات	22	%62.9
	3. من 10 إلى 15 سنة	3	%8.6
	4. من 15 سنة فأكثر	3	%8.6
	Total الإجمالي	35	%100

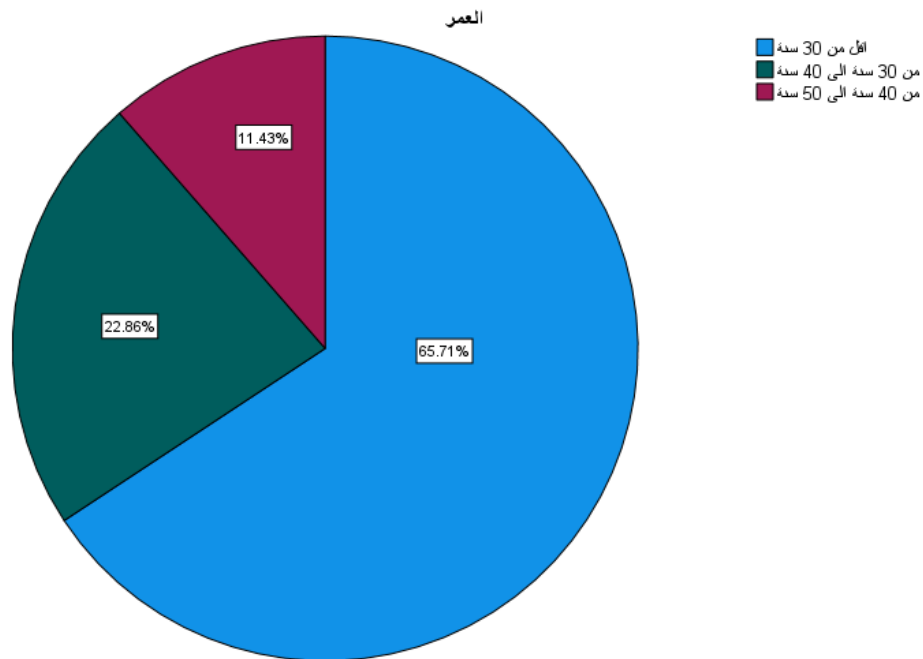
المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-35 شخص)

من بيانات الجدول رقم (1) تم استخلاص النتائج التالية:

- **بالنسبة للجنس:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الإناث تجاوز عدد الذكور حيث يبلغ عدد الإناث 25 حيث يعادل 71.4% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 10 حيث يعادل 28.6% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:

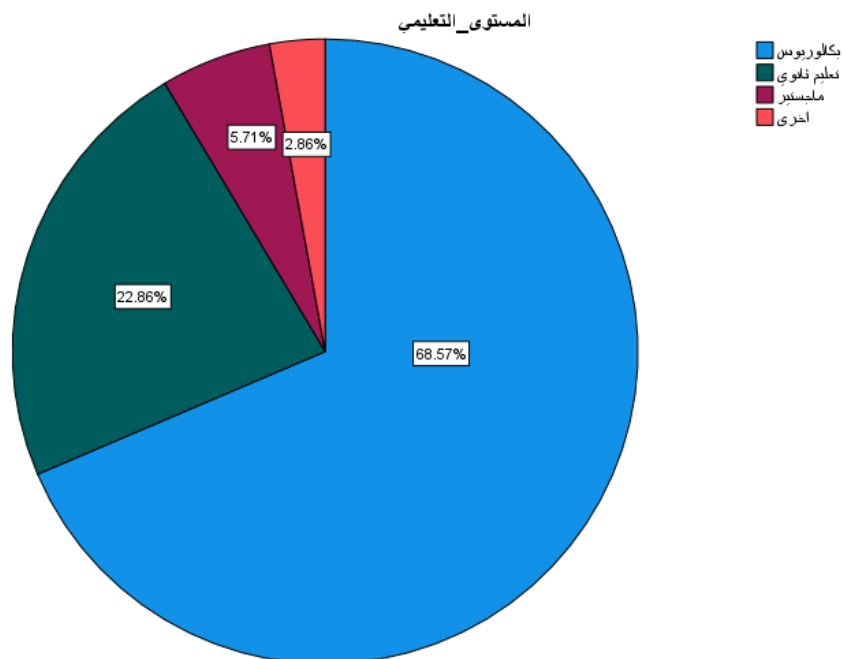


- **أما بالنسبة للعمر:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 23 شخص أعمارهم أقل من 30 أي ما يعادل 65.7% من عينة الدراسة، وهناك 8 شخص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 22.9% من عينة الدراسة، وهناك 4 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 11.4% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



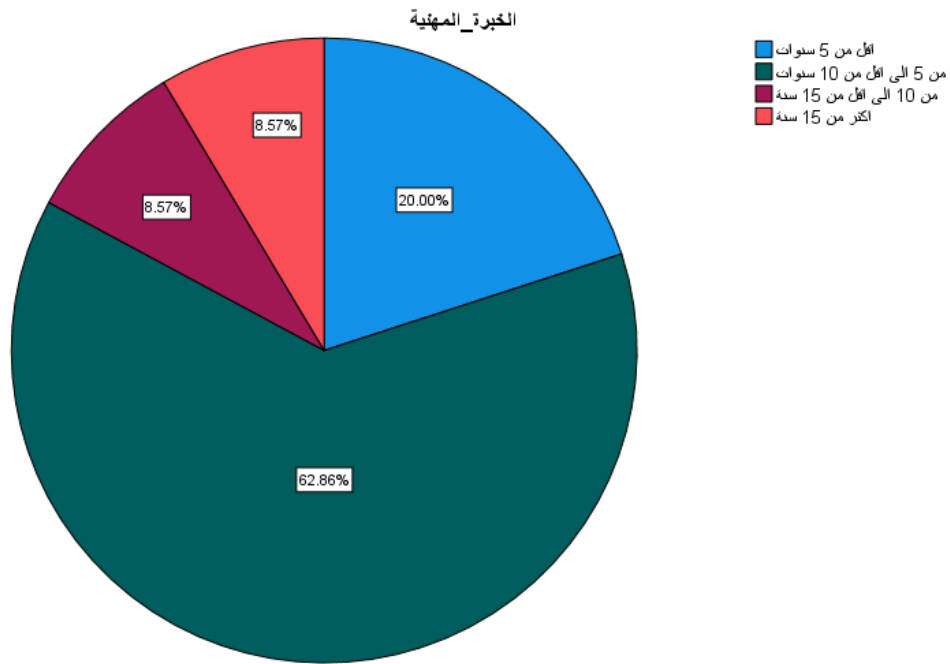
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 24 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 68.6% من عينة الدراسة، وهناك 8 شخص حاصلين على شهادة التعليم العام أي ما يعادل 22.9% من عينة الدراسة، وهناك شخصين حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 2.9% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد حاصل على أخرى. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى الوظيفي

- أما بالنسبة للخبرة المهنية: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 7 اشخاص خبرتهم المهنية اقل من 5 سنوات مايعادل 20.0% من عينة الدراسة، وبينما هناك 22 شخصا خبرتهم المهنية تتراوح من 5 لى اقل من 10 سنوات مايعادل 62.9% من عينة الدراسة، وكذلك هنالك 3 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى اقل من 15 سنة مايعادل 8.6% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 3 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية اكثر من 15 سنة مايعادل 8.6% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقت للخبرة المهنية

اختبار الصدق والثبات لاداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقاً لدراسة Kaiser (1974), معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقاً (Hair et al. 2006)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانة وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية, SEM - PLS, كما يلي:

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
0.732	0.761	0.00	0.553	0.789	0.515	A1	التنظيم	مهارات القيادة الادارية
		0.00	0.591	0.623		A2		
		0.00	0.458	0.816		A3		
		0.00	0.646	0.819		A4		
	0.720	0.00	0.608	0.694		B1	بناء العلاقات	
		0.00	0.725	0.521		B2		
		0.00	0.611	0.807		B3		
		0.00	0.612	0.834		B4		
	0.742	0.00	0.490	0.891		C1	التعامل الايجابي	
		0.00	0.505	0.638		C2		
		0.00	0.646	0.767		C3		
		0.00	0.547	0.673		C4		
	0.729	0.00	0.698	0.801		D1	حفظ النظام	
		0.00	0.547	0.588		D2		
		0.00	0.631	0.800		D3		
0.720	0.590	0.00	0.562	0.439	0.677	R1	الراتب	الرضا الوظيفي
		0.00	0.701	0.648		R2		
		0.00	0.690	0.700		R3		
		0.00	0.736	0.574		R4		
	0.779	0.00	0.572	0.858		S1	الأمان الوظيفي	
		0.00	0.646	0.700		S2		
	0.751	0.00	0.655	0.831		T1	الترقية	
		0.00	0.725	0.630		T2		
		0.00	0.651	0.793		T3		

	0.761	0.00	0.690	0.833		U1	ظروف العمل	
		0.00	0.583	0.767		U2		
		0.00	0.658	0.685		U3		
	0.783	0.00	0.611	0.749		V1	علاقات العمل	
		0.00	0.612	0.727		V2		
		0.00	0.519	0.873		V3		

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول بالا على:

- مقياس مهارات القيادة الادارية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.8 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الاربعة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير مهارات القيادة الإدارية ككل الذي يساوي 0.732, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لابعاد مهارات القيادة الإدارية (التنظيم, بناء العلاقات, التعامل الإيجابي, حفظ النظام) هي 0.729, 0.742, 0.720, 0.761, على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

- مقياس الرضا الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الخمسة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير الرضا الوظيفي ككل الذي يساوي 0.720 كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لابعاد الرضا الوظيفي (الراتب, الأمان الوظيفي, الترقية, ظروف العمل, علاقات العمل) هي 0.783, 0.761, 0.751, 0.779, 0.590 على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، و قيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (Hair et al (2010)، يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0.855	0.722	4	التنظيم	مهارات القيادة الادارية
	0.773	4	بناء العلاقات	
	0.785	4	التعامل الايجابي	
	0.827	3	حفظ النظام	
0.916	0.817	4	الراتب	الرضا الوظيفي
	0.869	2	الأمان الوظيفي	
	0.847	3	الترقية	
	0.834	3	ظروف العمل	
	0.871	3	علاقات العمل	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية (ن-35)

يتضح من الجدول بالا على ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- مقياس مهارات القيادة الإدارية: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.885. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب

Composite reliability لابعاد مهارات القيادة الإدارية، على الترتيب هم التنظيم: (0.722)، بناء العلاقات: (0.773)، التعامل الإيجابي: (0.785)، حفظ النظام: (0.827). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وقال (Hair et al, 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

• مقياس الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.885. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد الرضا الوظيفي، على الترتيب هم الراتب: (0.817)، الامان الوظيفي: (0.869)، الترقية: (0.847)، ظروف العمل: (0.834)، علاقات العمل: (0.871). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8، وقال (Hair et al, 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وفق لما يلي:

درجة الاستفادة		
مرتفعة	متوسطة	منخفضة
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 3\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية, كما يلي:

دلالة المتوسطات الحسابية

level (degree) Practice/importance مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية	Relative weight % الوزن النسبي %	Result (general trend) النتيجة (الاتجاه العام)	The value of the arithmetic mean قيمة المتوسط الحسابي
موافقة منخفضة	من 0% الى 33.33%	مستوى الاستفادة منخفض	من 1 الى اقل من 2
موافقة متوسطة	من 33.34% الى 66.66%	مستوى الاستفادة متوسط	من 2 الى اقل من 3
موافقة مرتفعة	من 66.67% الى 100%	مستوى الاستفادة عالي	من 3 الى اقل من 5

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي, وفق لما يلي:

راضي	محايد	غير راضي
1	2	3

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية, كما يلي:

دلالة المتوسطات الحسابية

level (degree) Practice/importance مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية	Relative weight % الوزن النسبي %	Result (general trend) النتيجة (الاتجاه العام)	The value of the arithmetic mean قيمة المتوسط الحسابي
موافقة منخفضة	من 0% الى 33.33%	غير راضي	من 1 الى اقل من 2
موافقة متوسطة	من 33.34% الى 66.66%	محايد	من 2 الى اقل من 3
موافقة مرتفعة	من 66.67% الى 100%	راضي	من 3 الى اقل من 5

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالإعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى مهارات القيادة الإدارية وأبعاده، وكذلك مستوى الرضاء الوظيفي وأبعاده، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة.، وذلك كما يلي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

Level of importance مستوى الأهمية		General trend الاتجاه العام		Standard deviation الانحراف المعياري		Arithmetic Mean المتوسط الحسابي		Variable المتغير	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.343	0.381	1.40	1.43	التنظيم	مهارات القيادة الادارية
	مرتفع		موافق		0.483		1.51	بناء العلاقات	
	مرتفع		موافق		0.385		1.27	التعامل الايجابي	
	مرتفع		موافق		0.426		1.37	حفظ انظام	
مرتفع	مرتفع	موافق	راضي	0.436	0.537	1.50	1.56	الراتب	الرضا الوظيفي
	مرتفع		راضي		0.528		1.33	الأمان الوظيفي	
	مرتفع		راضي		0.574		1.61	الترقية	
	مرتفع		راضي		0.507		1.49	ظروف العمل	
	مرتفع		راضي		0.477		1.44	علاقات العمل	

يتضح من الجدول باعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة مايلي:

• تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (مهارات القيادة الإدارية): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الاستفادة عالية, مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من مهارات القيادة الإدارية للمعلمين في المرحلة الثانوية. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.40) بنسبة موافقة بلغت (46.6%) عند إنحراف معياري (0.343), كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد مهارات القيادة الادارية, أن الأبعاد الاربعة لمتغير مهارات القيادة الادارية (التنظيم, بناء العلاقات, التعامل الإيجابي, حفظ النظام) جاء الأتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الاستفادة عالي(الموافقة) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى المدرسة الثانوية, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعـد(التنظيم) هو (1.43) بنسبة موافقة (47.6%) عند إنحراف معياري (0.381), المتوسط الحسابي لبعـد (بناء العلاقات) هو (1.51) بنسبة موافقة حوالي (50.3%) عند إنحراف معياري (0.483), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد (التعامل الإيجابي) هو (1.27) بنسبة موافقة (42.3%) عند إنحراف معياري (0.385), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(حفظ النظام) هو (1.37) بنسبة موافقة (45.6%) عند انحراف معياري (0.426).

• تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع(الرضا الوظيفي): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الرضى, مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.50) بنسبة موافقة بلغت (50%) عند إنحراف معياري (0.436), كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الرضا الوظيفي, أن الأبعاد الخمسة لمتغير الرضا الوظيفي (الراتب, الامان الوظيفي, الترقية, ظروف العمل,علاقات العمل) جاء الأتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الرضى(الموافقة) عند مستوى تطبيق مرتفع لدى المدرسة الثانوية, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعـد(الراتب) هو (1.56) بنسبة موافقة (52%) عند إنحراف معياري (0.537), المتوسط الحسابي لبعـد (الأمان الوظيفي) هو (1.33) بنسبة موافقة حوالي (---%) عند إنحراف معياري (0.528), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد (الترقية) هو (1.61) بنسبة موافقة (53.6%) عند إنحراف معياري (0.574), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(ظروف العمل) هو (1.49) بنسبة موافقة (49.6%) عند انحراف معياري (0.507), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(علاقات العمل) هو (1.44) بنسبة موافقة (48%) عند انحراف معياري (0.477).

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (مهارات القيادة الإدارية وابعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في الدراسة الثانوية مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الرضا الوظيفي وأبعاده ذات مستوى مرتفع في المدرسة الثانوية، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

Variable المتغير	مهارات القيادة الإدارية	التنظيم	بناء العلاقات	التعامل الإيجابي	حفظ النظام	الرضا الوظيفي
مهارات القيادة الإدارية	1	.887**	.859**	.795**	.704**	.499**
		<.001	<.001	<.001	<.001	.002
	35	35	35	35	35	35
التنظيم	.887**	1	.751**	.574**	.545**	.384*
	<.001		<.001	<.001	<.001	.023
	35	35	35	35	35	35
بناء العلاقات	.859**	.751**	1	.542**	.392*	.534**
	<.001	<.001		<.001	.020	<.001
	35	35	35	35	35	35

.331	.488**	1	.542**	.574**	.331	Pearson Correlation	التعامل الإيجابي
.052	.003		<.001	<.001	.052	Sig. (2-tailed)	
35	35	35	35	35	35	N	
.341*	1	.488**	.392*	.545**	.704**	Pearson Correlation	حفظ النظام
.045		.003	.020	<.001	<.001	Sig. (2-tailed)	
35	35	35	35	35	35	N	
1	.341*	.331	.534**	.384*	.499**	Pearson Correlation	الرضا الوظيفي
	.045	.052	<.001	.023	.002	Sig. (2-tailed)	
35	35	35	35	35	35	N	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

❖ الارتباط الخطي بين مهارات القيادة الإدارية وابعادها (كمتغير مستقل) و الرضا الوظيفي (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.499) بين مهارات القيادة الإدارية وابعادة كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.02).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد مهارات القيادة الإدارية (التنظيم،بناء العلاقات، التعامل الإيجابي، حفظ النظام) عند معامل ارتباط: 0.704،0.795،0.859،0.887 على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الرضا الوظيفي كمتغير تابع.

- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة, ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

❖ الارتباط الخطي بين أبعاد مهارات القيادة الإدارية وبين متغير مهارات القيادة الإدارية ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين مهارات القيادة الإدارية وبين أبعادها (التنظيم، بناء العلاقات، التعال الإيجابي، حفظ النظام) عند مستوى دلالة (0.01).

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية, ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية 28 SEM-PLS, SPSS V, على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإدارية والرضا الوظيفي للمعلمين

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- ف 1 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين مهارات التنظيم والرضا الوظيفي.
- ف 2 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين مهارات بناء العلاقات والرضا الوظيفي
- ف 3 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين مهارات التعامل الإيجابي والرضا الوظيفي
- ف 4 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين مهارات حفظ النظام والرضا الوظيفي

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " - توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإدارية والرضا الوظيفي للمعلمين "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين مهارات القيادة الإدارية (اجمالاً) محل الدراسة كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.226	.383

a. Predictors: (Constant), ABCD، مهارات القيادة الإدارية،

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.608	1	1.608	10.948	.002 ^b
	Residual	4.848	33	.147		
	Total	6.457	34			

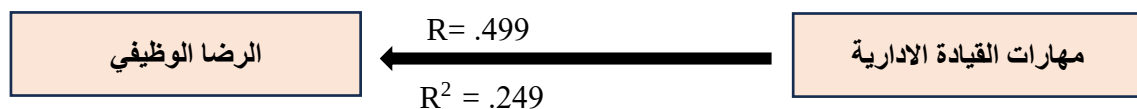
a. Dependent Variable: RSTUV، الرضا الوظيفي

b. Predictors: (Constant), ABCD، مهارات القيادة الإدارية،

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.615	.276		2.230	.033	.054	1.175
ABCD	.635	.192	.499	3.309	.002	.244	1.025

a. Dependent Variable: RSTUV، الرضا الوظيفي



يتضح من الجدول بالا على مايلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.02) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.02).
 - وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.449$) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين مهارات القيادة الإدارية (اجمالاً) والرضا الوظيفي.
 - يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (24.9%) من التباين الحاصل الرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى مهارات القيادة الادارية.
 - تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).
- وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإدارية (اجمالاً) كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الاول على أنه " : لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التنظيم والرضا الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مهارات التنظيم محل الدراسة كمتغير مستقل, والرضا الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه " : توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات بناء العلاقات والرضا الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مهارات بناء العلاقات محل الدراسة كمتغير مستقل, والرضا الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه " : لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التعامل الايجابي والرضا الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مهارات التعامل الايجابي محل الدراسة كمتغير مستقل, والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

- ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات حفظ النظام والرضا الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مهارات حفظ النظام محل الدراسة كمتغير مستقل, والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.224	.384

a. Predictors: (Constant), التنظيم, التعامل الايجابي, العلاقات, بناء النظام, حفظ النظام

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.035	4	.509	3.452	.020 ^b
	Residual	4.421	30	.147		
	Total	6.457	34			

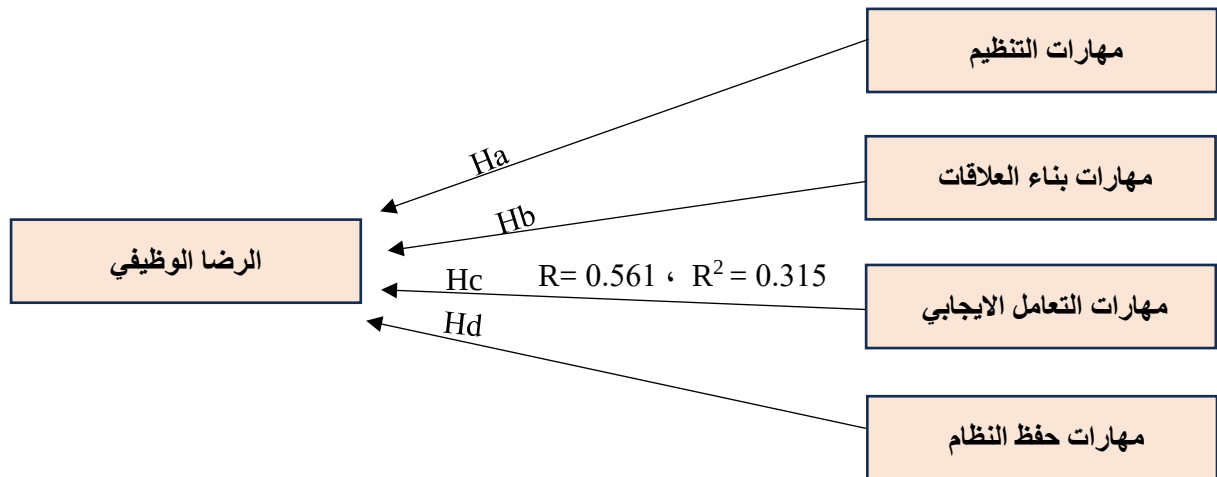
a. Dependent Variable: RSTUV, الرضا الوظيفي

b. Predictors: (Constant), التنظيم, التعامل الايجابي, العلاقات, بناء النظام, حفظ النظام

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.687	.281		2.446	.021	.113	1.261
التنظيم	-.184	.292	-.161	-.631	.533	-.780	.412
بناء العلاقات	.512	.212	.567	2.417	.022	.079	.944
التعامل الايجابي	.022	.221	.020	.101	.920	-.429	.474
حفظ النظام	.202	.191	.197	1.055	.300	-.189	.593

a. Dependent Variable: RSTUV, الرضا الوظيفي



يتضح من الجدول بالا على مايلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.20) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.20).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.561$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد مهارات القيادة الإدارية (التنظيم ، بناء العلاقات، التعامل الإيجابي، حفظ النظام) والرضا الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (31.5%) من التباين الحاصل الرضا الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد مهارات القيادة الادارية.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.20).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات بناء العلاقات كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الأولى والثالثة والرابعة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التنظيم ومهارات التعامل الإيجابي وحفظ النظام كمتغير مستقل والرضا الوظيفي كمتغير تابع.

الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من المعلمين في المدرسة الثانوية محل البحث. وقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة في هذا التحليل باستخدام برنامجي SEM-PLS & SPSS V 28 .

بداية، تم إجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة، والذي كشف عن التوزيع الديموغرافي للمعلمين من حيث الجنس والخبرة والمؤهل العلمي وغيرها. كما تم إجراء التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، والتي تشمل مهارات القيادة الإدارية للمديرين والرضا الوظيفي للمعلمين.

بعد ذلك، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، والتي أظهرت مؤشرات جيدة تؤكد على موثوقية هذه المقاييس.

وأخيرًا، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائية بين مهارات القيادة الإدارية للمديرين والرضا الوظيفي للمعلمين. كما تم اختبار الفروض الفرعية المتعلقة بالمهارات القيادية الإدارية الأخرى على الرضا الوظيفي، وقد تم التأكد من صحة جميع هذه الفروض إحصائيًا.

تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما خلصت إليه الفصول السابقة من أهمية امتلاك المديرين لمهارات قيادية فعالة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين. وتوفر هذه المؤشرات الأساس المناسب لتقديم التوصيات العملية في الفصل الختامي.

الملاحق:

المراجع:

المراجع العربية:

إبراهيم، إ. أ.، & إبراهيم أحمد السيد. (2019). القيادة الخادمة لشيخ المعهد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين بالمعاهد الثانوي الأزهرية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 111(111)، 259-292

<https://dx.doi.org/10.21608/saep.2019.54104>

الشريف، أ. أ.، والشريف، م. أ. (2023). دور مهارات القيادة الادارية في تعزيز الالتزام الوظيفي [دور مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الالتزام الوظيفي]. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 36(7)، 1-22

<https://doi.org/10.33193/jalhss.36.7>

الشهومي، س. ب. ر. ب. ع.، سعيد بن راشد بن علي، الحدابي، داود عبد الملك يحيى، الدباء، & عبد المجيد محمد عبد الوهاب. (2022). أثر أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان على تماثلهم التنظيمي. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 6(25)، 255-284

<https://dx.doi.org/10.21608/jasep.2022.212116>

الدوسري، ص. ب. م.، & صالح بن محمد. (2015). رؤية مقترحة لتعزيز أدوار القيادات الإدارية بكليات جامعة شقراء في بناء بيئة تعلم قائمة على التقنية (دراسة ميدانية). التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 34(165 ج5)، 711-753

<https://dx.doi.org/10.21608/jsrep.2015.55899>

العتيبي، ض. ع.، & ضرار عبد الحميد. (2012). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، 9(1)، 1-57

https://jsfc.journals.ekb.eg/article_26271_66203ec740680f01c011ae1398cd1c4d

بلعيد، إيمان حجار مرهون. "القيادة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي". معارف 14.2 (2019): 432-450

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/102064?ssp=1&setlang=en&cc=SA&safesearch=moderate>

(بكه، 2024)

<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9>

بن محمد حمدان العصيمي, خ., & خالد. (2020). مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف. مجلة كلية التربية (أسيوط), 36(2), 438-397.

<https://dx.doi.org/10.21608/mfes.2020.98986>

(بن سليم حسين & زرقط بولرباح، 2021)

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/146150>

حمزة, ط. م. ع. ا., طارق محمد عبد العزيز, فانوس, نادر ألبير, أمين, & محمود أحمد محمود. (2019). أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للعاملين في بيئة العمل بالجهاز الإداري للدولة. مجلة علوم البيئة, 48(1), 385-359.

<https://dx.doi.org/10.21608/cfdj.2024.324885>

رزق أبو عرار, ن., & ناصر. (2023). القيادة الخادمة لدى مديري المدارس الابتدائية في النقب وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط), 39(3.2), 104-81.

<https://doi.org/10.21608/mfes.2023.298551>

زيني, ف. (2021). تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي -دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة الشلف -. مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية, 20(3), 272-245.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/164664>

(صهيب شبلي، 2019)

<https://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7%D9%87%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B6%D8%A7%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A>

علي عبد العزيز علي, ه., همام السيد, و., وهمان, & سعيد عويس. (2021). المهارات القيادية لدى معلمات Leadership skills for kindergarten رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية مجلة دراسات تربوية واجتماعية, 27(8.3), 144-97.

<https://dx.doi.org/10.21608/jsu.2021.236286>

أ. عبد الغني محمد سعد مومن الدرسي. (2023). الرضا الوظيفي في المنظمات (المفهوم-النظريات-طرق (القياس). المجلة الليبية العالمية, 69.

<https://doi.org/10.37376/glj.vi69.4321>

فوزى ثابت ابوزيد, ح., & حمادة. (2016). سلوكيات القيادة الداعمة للتمكين وعلاقتها بالرضا الوظيفي والابداع. في ظل تأثير القيادة الذاتية والتمكين النفسي للمرووسين. المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة, 46(4), 201-235.

<https://dx.doi.org/10.21608/jsec.2016.163762>

م. م. فاضل عبد الكريم محمد, & م. م. حسين صالح مهدي. (2018). مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين. DIRASAT TARBAWIYA, 11(44 supplement).

<https://www.iasj.net/iasj/article/156382>

معمار, ص. ب. ص., صلاح بن صالح, اليماحي, مروة خميس, شهوان, أميمة إبراهيم, ... & آمنة عبيد. (2021). دور القيادة الإيجابية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الحكومية بمنطقة العين.

المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية, 5(22), 231-260.

<https://doi.org/10.21608/jasep.2021.181137>

مزمّل, ا. ر. هلالى, ه., & سعيد, ه. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي فى مؤسسات التعليم, 15(3), السياحى العالى فى مصر: دور النمو المهني كمتغير وسيط. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة, 466-489.

<https://doi.org/10.21608/jihtha.2021.281956>

محمد حمود العتيق, أ., & أحمد. (2016). الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات في مدارس التعليم العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية (أسيوط), 32(2.2), 112-147.

https://mfes.journals.ekb.eg/article_106797.html

نجم عيود نجم ، القيادة و إدارة الابتكار ، الطبعة الثانية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2015 ، 33-34 ص

هوساوي, ر. ع. ا. أ., & روان عبد السلام أحمد. (2023). اتجاهات القيادات الإدارية نحو دور العلاقات العامة في إدارة السمعة للمؤسسات التعليمية (جامعة أم القرى نموذجاً). مجلة إتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام و تكنولوجيا الإتصال, 2023(10), 205-245.

<https://dx.doi.org/10.21608/jcts.2023.288540>

Al-Mahdy, Y., & Al-Harthy, K. (2021). القيادة التعليمية والفاعلية المدرسية في مدارس التعليم الأساسي Instructional Leadership and School Effectiveness in Basic Education School in Oman. Education Journal 321-283 , (139)35, المجلة التربوية, السلطنة عمان
https://squ.elsevierpure.com/files/55302308/0085_035_139_009_IL_SE_2021.pdf

DJAALAB, N. (2017). واقع التكوين المتخصص لمديري المدارس الابتدائية ودوره في تنمية مهارات القيادة (Doctoral dissertation, Université Mohamed Khider-Biskra).
<http://thesis.univ-biskra.dz/id/eprint/3029>

رابط الاستبيان الالكتروني:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfdU7AJx-loWoPDNn3ZwSrm8nD-sjsRLOt1ipbOMhbBTMlz4w/viewform?usp=pp_url

المراجع الأجنبية:

Hair, J.F. Jr, Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, 7th ed., Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L., (2006). Multivariate dataanalysis (Vol. 6).

Kaiser, H.F., (1974). An index of factorial simplicity. Psychometrika, 39(1), pp.31-36

Spector, P. E. (2021). Industrial and organizational psychology: Research and practice. John Wiley & Sons.

[https://books.google.com/books?hl=ar&lr=&id=Obs6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=Spector,+P.+E.+\(2022\).+Industrial+and+organizational+psychology:+Research+and+practice+\(8th+ed.\).+Hoboken,+NJ:+John+Wiley+%26+Sons.+*+Organ,+D.+W.,+%26+Bateman,+T.+S.+\(2014\).+Organizational+behavior+\(12th+ed.\).+Boston,+MA:+Cengage+Learning.&ots=yYRPqlvHcF&sig=3mLiqDQQcXE3UY-RU1CofUcirM0](https://books.google.com/books?hl=ar&lr=&id=Obs6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=Spector,+P.+E.+(2022).+Industrial+and+organizational+psychology:+Research+and+practice+(8th+ed.).+Hoboken,+NJ:+John+Wiley+%26+Sons.+*+Organ,+D.+W.,+%26+Bateman,+T.+S.+(2014).+Organizational+behavior+(12th+ed.).+Boston,+MA:+Cengage+Learning.&ots=yYRPqlvHcF&sig=3mLiqDQQcXE3UY-RU1CofUcirM0)

مقدمة الاستبيان :

السيدة والسادة الافاضل،
السلام عليكم ورحمه الله وبركاته
وبعد....

نحن نجري بحثاً علمياً يهدف إلى "دراسة تأثير مهارات القيادة الإدارية على الرضاء الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية بمدينة جدة". يسعى هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول تجاربكم وآرائكم كمعلمين، والتي ستكون ذات قيمة كبيرة في تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والرضاء الوظيفي وهي جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في ادارة المشاريع من جامعة ميدأوشن، ولكن الموضوع يخص مصرفكم لذا فان نجاح هذه الدراسة يتركز على مدى مساهمتكم في قراءتها بدقة ومن ثم الاجابة عن فقراتها وذلك , بوضع اشارة <صح> في المربع الذي يتفق مع رائدك.

واشكركم سلفا عن تقديركم لأهمية الدراسة وتعاونكم معي للوصول لنتائج هذه الدراسة. وأود اعلامكم بان المعلومات الواردة في الاستبانة ستستخدم لاغراض البحث العلمي حصرا وستتيم التعامل معاها بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث:

بشاير فواز محمد

إشراف:

د.منى مصطفى العشري

البيانات الشخصية:

الجنس:

○ ذكر

○ انثى

المستوى التعليمي:

○ ثانوي

○ دبلوم

○ بكالوريوس

○ دكتوراه

العمر:

○ اقل من 25 سنة

○ من 25 سنة الى 35 سنة

○ من 35 سنة الى 45 سنة

○ أكثر من 45 سنة

سنوات الخبرة:

○ اقل من 5 سنين

○ من 5 الى 10 سنوات

○ من 10 الى 15 سنة

الاستبيان الاول: مهارات القيادة الإدارية

مهارات القيادة الإدارية هي المهارات التي يحتاجها القادة والمديرون لتحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح من خلال توجيه وتحفيز الفريق وتطوير رؤية استراتيجية واتخاذ القرارات الصائبة. تشمل مهارات القيادة الإدارية القدرة على التواصل الفعال، وإدارة الوقت، وتحفيز الفريق، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، وحل المشكلات، وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين، وقدرة على التفكير الاستراتيجي

مهارات القيادة الادارية				الرقم
التنظيم				
منخفضة	متوسطة	مرتفعة		
			الأخذ بعين الاعتبار النصوص التنظيمية في تحديد توقيت الاجتماعات	1
			الالتزام بمناقشة جدول الأعمال دون أي تغيير فيه	2
			مراعاة التدابير التنظيمية في توزيع الأنشطة التعليمية	3
			الاهتمام بتهيئة مكان الاجتماع	4
بناء العلاقات				
منخفضة	متوسطة	مرتفعة		
			تمتين العلاقة بمعلمي وأساتذة المدرسة الثانوية	5
			تفعيل العلاقة بمستشار التغذية المدرسية	6
			الحرص على التنسيق الدائم مع مدير المدرسة كلما ادعى	7
			تحسين العلاقة بالمفتش المشرف تربويا على المقاطعة	8
التعامل الايجابي				
منخفضة	متوسطة	مرتفعة		
			التعامل بإيجابية مع توجيهات المشرفين	9
			التعامل بإيجابية مع آراء المعلمين وأفكارهم	10
			الحرص على إثارة حماس المعلمين للقيام بالانشاطات المدرسية	11
			العمل على تهيئة مناخ ودي في المدرسة يسوده الاحترام المتبادل	12

منخفضة	متوسطة	مرتفعة	حفظ النظام
			13 متابعة حالات الإخلال بالنظام وفق النصوص التنظيمية المعمول بها
			14 تسطير الجداول الخاصة بدخول وخروج التلاميذ
			15 ترك المبادرة للمعلمين في حراسة التلاميذ أثناء فترة الفسحة المدرسية

من خلال ماتم ذكره سابقا هل هناك عامل اخر يشجع على تأثير مهارات القيادة الادارية ؟

المصدر:

DJAALAB, N. (2017)

الاستبيان الثاني: الرضاء الوظيفي:

الرضاء الوظيفي يشير إلى شعور الموظفين بالارتياح والراحة في بيئة العمل ومع طبيعة الوظيفة التي يقومون بها. يعتبر الرضاء الوظيفي مؤشراً مهماً لمدى رضا الموظف عن عمله وظروف العمل التي يعمل فيها، ويمكن أن يؤثر بشكل كبير على أدائهم والإنتاجية.

الرضا الوظيفي				الرقم
الراتب				
غير راضي	محايد	راضي		
			إشباع لطموحات عضو هيئة التدريس	1
			الراتب الذي تحصل عليه من عمالك	2
			ملائمة المرتب مع الجهد الذي تبذله	3
			الحوافز والمكافآت التي تحصل عليها	4
الأمان الوظيفي				
غير راضي	محايد	راضي		
			ضمان الاستمرار في العمل طالما لديك الرغبة	5
			دور الوظيفة في تأمين مستقبلك	6

الترقية		راضي	محايد	غير راضي
7	الفرص المتاحة أمامك للترقية في العمل			
8	عدالة الطريقة التي تتم بها الترقية			
9	لائحة الترقية المعمول بها حاليا			
ظروف العمل		راضي	محايد	غير راضي
10	القاعات والأثاث والإضاءة والتهوية			
11	الوسائل التعليمية المستخدمة			
12	المكاتب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس			
علاقات العمل		راضي	محايد	غير راضي
13	علاقة رئيس القسم بزملاء العمل			
14	علاقة الأعضاء بعضهم ببعض			
15	درجة التعاون بين الأعضاء			

من خلال ماتم ذكره سابقا هل هناك عامل اخر يشجع على الرضاء الوظيفي للمعلمين ؟

المصدر:

(العتيبي&ضرار عبد الحميد،2012)