

تأثير القيادة التحويلية على رضا المعلمين بالتطبيق على مدرسة ثانوية الستون في المملكة العربية السعودية بمنطقة مكة "دراسة حالة"

أسم الطالبة:

ساره سمير فطاني

الرقم الجامعي : 2021204650

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تعد المدرسة الركيزة الأساسية بعد الأسرة في تنمية الأبناء وتعليمهم، وتشكيل شخصياتهم. إنها تسهم في بناء مجتمع متحضر يحترم العلم ويؤمن بأهمية التعليم، وتعزز نشوء جيل متميز يطمح لتحقيق تأثير إيجابي في مجتمعه. (المري، ٢٠٢٣).

تطورت مفاهيم القيادة التربوية بداية من مطلع القرن الحادي والعشرين لتتناسب مع الأهداف والظروف المتغيرة في المجتمعات التعليمية المعاصرة. بدأت النظرية بالتركيز على سمات القائد وتأثيره الشخصي، وتقدمت نحو النظريات الحديثة مثل القيادة التحويلية.

أسلوب القيادة التحويلية يُعتبر أحد أفضل الأساليب الإدارية التي تتمتع بالقدرة على مواجهة التحديات الحديثة. فالفائدة التحويلية تتمتع برؤية ثاقبة، وقدرة على تأثير إيجابي على معلماتها، وقدرة على رؤية المستقبل والتخطيط له بشكل فعال. هذا النوع من القيادة يوفر كافة الإمكانيات للنجاح والاستمرارية في العمل التعليمي. (الزعي، 2021) و(الصيداوي، 2001)

تساهم القيادة التحويلية بشكل كبير في تحقيق التغيير الإيجابي في المؤسسات التربوية عمومًا وفي المدرسة بشكل خاص؛ من خلال الهام المعلمات، وتعزز من ثقتهن بأنفسهن، وتدعم العمل الجماعي، وتخلق بيئة تشجع على الابتكار والإبداع، وتضع رؤية وأهدافًا واضحة ومشتركة. هذا ينعكس بشكل إيجابي على نتائج وأداء المنظومة التعليمية بشكل عام.

تقف الكثير من العوائق أمام تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية للمدارس، ومن بين أبرز الأسباب:

تباطؤ مديرات المدارس في ابتكار حلول جديدة وابتكارية للمشاكل التي تواجهها المدارس، الميل إلى اتخاذ القرارات بناءً على الأساليب التقليدية والروتينية، مما يقيد قدرة المدرسة على التكيف مع التحديات الحديثة، عدم وضوح الأهداف والرؤى الإدارية، مما يؤدي إلى ضبابية في التوجيه وقلة التركيز على الأهداف التعليمية المحددة، تكاتف منسوبات المدرسة على تحقيق أهدافها الشخصية بدلاً من أهداف المدرسة، مما يؤثر على التفريغ لتحسين الأداء التعليمي الجماعي.

للتغلب على هذه العوائق، ينبغي على المديرات اعتماد أساليب إدارية حديثة تشجع على الابتكار والتغيير، مع وضوح وتوضيح الأهداف والرؤى التعليمية للمدرسة، وتحفيز منسوباتها على التعاون من أجل تحقيق أهدافها المشتركة بشكل فعال ومستدام. (الوسمي، 2006).

وغالبًا ما يعزى السبب لقلة ممارسة المديرات لأساليب القيادة الحديثة مثل القيادة التحويلية، والتي تعتبر أحد الأساليب الإدارية الفعالة في التغيير والابتكار والإبداع في إدارة المدارس. هناك حاجة ماسة لمواجهة هذه المشكلة والنهوض بمستوى المعلمات، خاصة في مدرسة ثانوية الستون بنطقة مكة المكرمة.

لتحقيق المناخ الصحي في المدرسة، وضمان ممارسات قيادية ناجحة وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والدفاعية داخل المدرسة، يعتبر أمرًا ضروريًا لتحقيق أهدافها ولتحقيق ذلك؛ يتطلب وجود عناصر القيادة التحويلية لدى مديرة المدرسة. (القبلي، 2011).

وتكون المشكلة في عدم تطبيقها بشكل شامل أو صحيح داخل المؤسسات التعليمية. على الرغم من أن القيادة التحويلية تعتبر فعالة في تعزيز رضا المعلمين، إلا أنها قد لا تُطبق بشكل متنسق أو يكفي في بعض الحالات، مما يؤدي إلى التباين في تجربة المعلمين ورضاهم. وهذا يؤثر سلباً على رضا المعلمين في البيئات التعليمية، ومنها نقص الدعم الإداري وعدم توفير الدعم الكافي من الإدارة العليا قد يؤدي إلى شعور المعلمين بالإهمال أو عدم الاهتمام، مما يقلل من رضائهم. وأيضاً قلة التقدير والاعتراف وعدم تقدير الإنجازات والجهود المبذولة من قبل المعلمين مما يؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي.

في حين أن الأدبيات الموجودة توفر رؤى قيمة في الإدارة ، هناك العديد من أوجه القصور التي تحتاج إلى معالجة.

وتطورت مفهوم القيادة التربوية بتطور علم الإدارة ، بسبب التغيرات عبر الزمن ، ولم يستخدم هذا المفهوم بمدلوله العلمي الا نهاية القرن التاسع عشر، وامتدت بعد الثروة الصناعية ليشمل المنظمات والمؤسسات كافة. ومع تطور الفكر الإداري في القرن العشرين وظهور العديد من النظريات الإدارية الحديثة كالإدارة التحويلية لبيرنز والإدارة الموقفية ونظرية المسار والهدف لهاوس والتي حلت محل النظريات التقليدية في القيادة كنظرية الرجل العظيم ونظرية السمات. (نظيمي قرواني&خالد، 2017).

كما اظهرت الدراسات السابقة ان هناك دور مرتفع للقيادة التحويلية بكل مكوناتها وعناصرها في تمكين المعلمين في المدارس في فلسطين. (نظيمي قرواني&خالد، 2017).

وفي دراسة أجراها (Isnaya 2020) أن القيادة التحويلية تمتلك تأثيراً إيجابياً كبيراً على رضا المعلم. على سبيل المثال، عندما يدير القائد الفصل بأسلوب قيادة تحويلي، يتزايد رضا المعلم عن عمله بشكل ملحوظ.

كما ان رضا المعلم عن عمله يشير إلى الشعور الإيجابي الذي يؤثر على موقفه في العمل، وتتميز الرضا الوظيفي لدى المعلم بحالة نفسية ممتعة نتيجة تلبية احتياجاته الأساسية في العمل. يعتبر هذا النوع من الرضا الوظيفي عند المعلم كمظهر عاطفي يوضح حبه لوظيفته. هناك عوامل عديدة تؤثر على رضا المعلم ومنها القيادة التحويلية.

يعرّف بيرنز القيادة التحويلية كعملية يرتقي فيها "القادة والمتابعون بعضهم البعض إلى مستوى أعلى من الأخلاقية والدافعية" (Komariah & Triatna, 2015: 77).

يتمثل دور القائد في مبادئ تطوير المؤسسات وأداء الأفراد بهدف تعزيز جوانب قيادته الشاملة، من خلال تحفيز الموظفين ودعوتهم لتبني الأفكار والقيم الأعلى والأخلاقية. (Rizkie & Suriansyah, 2022).

تناولت الدراسات الحديثة في مجال القيادة التحويلية تأثير سلوكيات وممارسات القيادة التحويلية على النتائج التعليمية. هذه النتائج تشمل تحقيق الطلاب بالإضافة إلى متغيرات تتعلق بالمعلمين مثل رضا الوظيفة والالتزام المهني. يفترض البحث في مجال القيادة التحويلية بشكل عام أن سلوكيات وممارسات القيادة التحويلية ستؤدي إلى فعالية تعليمية ورضا من جانب المعلمين أو المتابعين.

(Eliophotou-Menon & Ioannou, 2016).

ظهرت أساليب القيادة التحويلية في مجال الإدارة المدرسية كحلا فعالا لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه المدارس. تبرز فعالية القيادة التحويلية في عدة جوانب تشمل بناء رؤية مستقبلية للمدرسة، وتعزيز الالتزام بأهداف العمل الجماعي، وتقديم الدعم للموظفين، وتعزيز التفكير الإبداعي لحل المشكلات. هذه النهج تهتم بتحويل المدرسة من وضع إلى آخر ومن ثقافة إلى أخرى، مما يسهم في رفع كفاءة المدرسة لتلبية التغييرات الخارجية بشكل إيجابي وفعال، مع الاستفادة القصوى من ثمرات هذه التحولات وتجنب السلبيات المحتملة. كما تركز على تسهيل التفاعل بين المدير والمعلمين وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المحددة للمدرسة. (المري، ٢٠٢٣).

تشمل بعض أوجه القصور هذه ما يلي: تأثير الأنماط القيادية على المناخ المؤسسي والتنظيمي، تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي للمعلمين، ضرورة التطبيق العملي والتدريب.

يستهدف ايضا الى تمكن أهمية هذا البحث إلى تعزيز ثقة المعلمين وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل وزيادة فعاليتهم التعليمية بشكل عام و ذلك من خلال دراسة العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ورضا المعلمين. إن التزام المدير أخلاقيات العمل الإداري يجعل المعلمين سعداء في عملهم ويخلق الولاء، وإذا لم يلزم المدير بأخلاقيات العمل الإداري ستجد أن هناك تذمر من المعلمين وعدم رضاهم للبيئة المدرسية التي يعيشون فيها بسبب إحساسهم بعدم العدل والمساواة. (الغازمي، 2017).

ومن خلال معالجة أوجه القصور التي تم تحديدها في الأدبيات، فإننا نهدف إلى تقديم رؤى قيمة يمكن تطبيقها في الإدارة. إن نتائج هذا البحث لن تفيد القادة فحسب بل تساهم تحسين المهارات والقدرات الفردية لدى المعلمين وأيضاً في تحفيز وولاء المعلمين ورضاهم الوظيفي.

ستتضمن هذه الدراسة جمع وتحليل البيانات. من خلال التحليل النوعي، سنحدد العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا المعلمين. ستساعد نتائج هذه الدراسة القادة على تحديد مجالات التحسين واعتماد أفضل الممارسات لتعزيز رضا المعلمين و نتيجة رفع مستوى تعلم الطلبة للمهارات التعليمية المختلفة، .

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل المطالبات والتحديات الحالية التي يواجهها المعلمون المعاصرون، من الضروري بشكل حاسم أن نبحث ونحدد بوضوح السلوكيات القيادية الخاصة التي تعزز وتعمل على تطوير قيادة المعلمين وفعاليتهم. هذا أمر ضروري للحصول على أقصى قدر من المهارات والمواهب والمساهمات من قادة المدارس والمعلمين لمواجهة التحديات الفريدة التي تطرحها رفع معايير التعليم إلى أعلى مستوياتها.

وكما اقترح ليثوود وريهل (2005)، فإن "الاحتياجات المتغيرة للنظام التعليمي يمكن تلبيتها على الأقل جزئياً من خلال تحسين قدرات القيادة والممارسة" (ص 6). (Espinoza, 2013)

انتشار الأبحاث والأدبيات، بالإضافة إلى الفرص التدريبية، يدل على تقدم في تطوير قيادة المعلمين، ولكن لا يزال هناك حاجة ملحة إلى توسيع البحوث لاستكشاف تأثير العلاقات المعقدة المتصلة بممارسات قيادة المعلمين. (Espinoza, 2013).

إن تحقيق رضا المعلمين داخل بيئات التعليم يعد أمراً حاسماً لتحقيق أهداف التعليم والنمو المهني. يعتبر توجيه البحث نحو فهم تأثير قيادة التحويل على رضا المعلمين خطوة ضرورية لتحسين الأداء التعليمي وتعزيز الروح المعنوية داخل المدرسة. تعكس هذه الدراسة الاهتمام المتزايد بأساليب القيادة التي تعزز الشعور

بالإشراك والدعم بين المعلمين، مما يمكن أن يؤدي إلى بيئة تعليمية أكثر فعالية وإنتاجية. يهدف البحث إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على مستويات رضا المعلمين، مع التركيز على تفسير التفاعلات والعوامل التي تؤثر في هذا العلاقة المعقدة. من خلال دراسة عميقة لتجارب المعلمين وآرائهم، يتوقع البحث تقديم رؤى قيمة تساهم في تطوير سياسات وممارسات القيادة التحويلية في المؤسسات التعليمية، بهدف تحسين البيئة التعليمية وتعزيز تجربة المعلمين وفعاليتهم في المدرسة.

كما أن الدراسة تسلط الضوء على عدة فجوات نظرية وتطبيقية في مجال القيادة التحويلية، حيث أثبتت الأبحاث السابقة أن اختلاف الأنماط القيادية بين مديري المدارس الثانوية يؤثر بشكل مباشر على المناخ المؤسسي والتنظيمي داخل المدرسة. هذا الاختلاف ينعكس في درجات الرضا الوظيفي للمعلمين، وبالتالي يؤثر على الإنتاجية في العمل التربوي. (ناصر، 2010).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تأثير الأنماط القيادية على المناخ المؤسسي والتنظيمي : الدراسة تشير إلى أن الاختلاف في الأنماط القيادية بين مديري المدارس الثانوية يؤثر في العلاقات السائدة داخل المدرسة، مما يقلل من الإنتاجية في العمل التربوي. الفجوة تكمن في عدم وضوح كيفية تحديد الأنماط القيادية التي تسهم بشكل أكبر في تحسين المناخ المؤسسي والتنظيمي بشكل دائم وفعال.

تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي للمعلمين : الدراسة أوضحت أن هناك تأثيراً مباشراً للأنماط القيادية على درجات الرضا الوظيفي للمعلمين. الفجوة تكمن في نقص الدراسات التي تفصل كيفية يمكن للأنماط القيادية أن تؤثر بشكل محدد على جوانب معينة من الرضا الوظيفي مثل الدعم الإداري والتوجيه.

ضرورة الابتعاد عن القيادة التقليدية : الدراسات توصي بالابتعاد عن القيادة الإجرائية التبادلية التي لا تتناسب مع متطلبات وتحديات المؤسسات التعليمية الحديثة.

الفجوة تكمن في عدم وضوح كيفية تحقيق هذا التحول وتطبيق أنماط قيادية بديلة تسهم في تعزيز الإنتاجية والمرونة المؤسسية. (ناصر، 2010).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تبنى الأنماط القيادية الفاعلة : الدراسات أوصت بضرورة تبني أنماط قيادية محددة مثل القيادة التحويلية التي تؤثر إيجابياً على الإنتاجية والرضا الوظيفي للمعلمين. الفجوة تكمن في عدم انتشار هذه الأنماط بشكل واسع بين مديري المدارس الثانوية ، وعدم تطبيقها بشكل كافٍ في العمل اليومي داخل المدارس.

الأدلة السابقة المتباعدة: الدراسات السابقة قدمت نتائج متباينة بشأن تأثير القيادة التحويلية على رضا المعلمين. هذا يستدعي دراسات إضافية تعزز الأدلة وتوضح السياقات التي قد تؤثر في تلك النتائج المتباينة. ضرورة التطبيق العملي والتدريب : هناك حاجة ماسة لتطوير برامج تدريبية وتطويرية تساعد مديري المدارس على فهم وتطبيق الأنماط القيادية الفاعلة. الفجوة تكمن في نقص التدريب المستمر والدعم المؤسسي للقيادات التربوية في تبني الأساليب القيادية المبتكرة. (ناصر، 2010).

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

تأثير القيادة التحويلية على رضا المعلمين بالتطبيق على مدرسة الستون في المملكة العربية السعودية بمنطقة مكة.

” كيف يؤثر القيادة التحويلية على رضا المعلمين في مدرسة الستون ؟ “

1.3. أهمية الدراسة.

تأثير القيادة التحويلية على رضا المعلمين يعد موضوعاً مهماً يثير الكثير من الاهتمام في مجال التعليم وإدارة المدارس. تتمثل أهمية هذا الموضوع في قدرة القيادة التحويلية على تحفيز المعلمين وتلهمهم لتحقيق أداء متميز وإيجابي داخل الفصول الدراسية. بفضل هذا النوع من القيادة، يمكن للمعلمين أن يشعروا بالدعم والاهتمام الذي يحتاجونه ليكونوا أكثر رضاء وراحة في بيئة العمل، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين تجربة التعلم للطلاب أيضاً.

1.3.1. على المستوى النظري:

يهدف هذا البحث إلى سد الفجوة النظرية في تحسين رضا المعلمين: القيادة التحويلية تعتبر أداة فعالة في تحسين رضا المعلمين في البيئات التعليمية.

الحد من الشعور بالإهمال وعدم الاهتمام: توفير الدعم الإداري الكافي والاعتراف بالإنجازات يساهم في خلق بيئة تشجع المعلمين وتزيد من رضائهم الوظيفي.

تعزيز الأداء العام للمؤسسة التعليمية: بفضل القيادة التحويلية المناسبة، يمكن تعزيز الأداء العام للمؤسسة التعليمية من خلال زيادة مشاركة المعلمين والتزامهم.

تحقيق أهداف التعليم بشكل أفضل: عندما يشعر المعلمون بالدعم والاعتراف، يصبحون أكثر استعداداً للمساهمة في تحقيق أهداف التعليم والنجاح الطلابي.

1.3.2. على المستوى العملي:

يحمل هذا البحث أهمية عملية لأنه يعزز من رضا المعلمين: القيادة التحويلية تساهم في تحسين رضا المعلمين بفضل توجيهاتها الداعمة والمحفز

توحيد التطبيق القيادي: النظرية تعزز التجانس في تجربة المعلمين عن طريق تحقيق تطبيق متسق ومتكامل للمبادئ التحويلية.

تحسين الإدارة والدعم الإداري: التطبيق الكافي للقيادة التحويلية يضمن توفير الدعم الإداري الضروري والتفاعل الفعال من قبل الإدارة العليا، مما يحد من شعور المعلمين بالإهمال ويعزز اهتمامهم.

تحسين الأداء التعليمي: من خلال توفير بيئة مشجعة وداعمة، يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تحسين الأداء التعليمي عن طريق زيادة مشاركة واستجابة المعلمين.

1.4. أسئلة الدراسة

الدراسة الحالية تهدف الى الاجابة على السؤال الرئيسي " ما هو أثر القيادة التحويلية على رضا المعلمين في مدرسة الستون ؟ "ومنها هناك اسئلة فرعية يجب الاجابة عليها :

كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تعزز الجاذبية الشخصية لدى المعلمين بالتطبيق على مدرسة الستون؟

ما هو دور القيادة التحويلية في تعزيز الدافعية الإلهامية للمعلمين لدى مدرسة الستون؟

كيف يمكن للقادة التحويليين أن يأخذوا الاعتبارات الفردية لكل معلم في تحسين رضاهم عن العمل لدى مدرسة الستون؟

ما هو تأثير القيادة التحويلية على استثارة المعلمين وتحفيزهم للابتكار والتحسين المستمر لدى مدرسة الستون؟

كيف يمكن للتمكين أن يؤثر على قدرة القادة التحويلية على تحفيز وتمكين المعلمين لدى مدرسة الستون؟

ما مستوى رضا المعلمين في مدرسة الستون؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام "استكشاف العلاقة بين نمط القيادة التحويلية على رضا المعلمين"

الأهداف الفرعية :

دراسة كيفية تعزيز الجاذبية الشخصية لدى المعلمين بواسطة القيادة التحويلية لدى مدرسة الستون.

التعرف على دور القيادة التحويلية في تعزيز الدافعية الإلهامية للمعلمين لدى مدرسة الستون.

دراسة كيفية أخذ القادة التحويليون الاعتبار الفردية للمعلمين لدى مدرسة الستون.

تقييم تأثير القيادة التحويلية على استثارة المعلمين وتحفيزهم للابتكار والتحسين المستمر لدى مدرسة الستون.

التعرف على دور القيادة التحويلية في تمكين المعلمين لدى مدرسة الستون.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: H1

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا المعلمين .

الفرضية الفرعية الأولى: Ha:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية لتعزيز الجاذبية الشخصية لدى المعلمين على القيادة التحويلية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية لتعزيز الدافعية الإلهامية للمعلمين على القيادة التحويلية.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية للاعتبارات الفردية لكل معلم على القيادة التحويلية.

الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

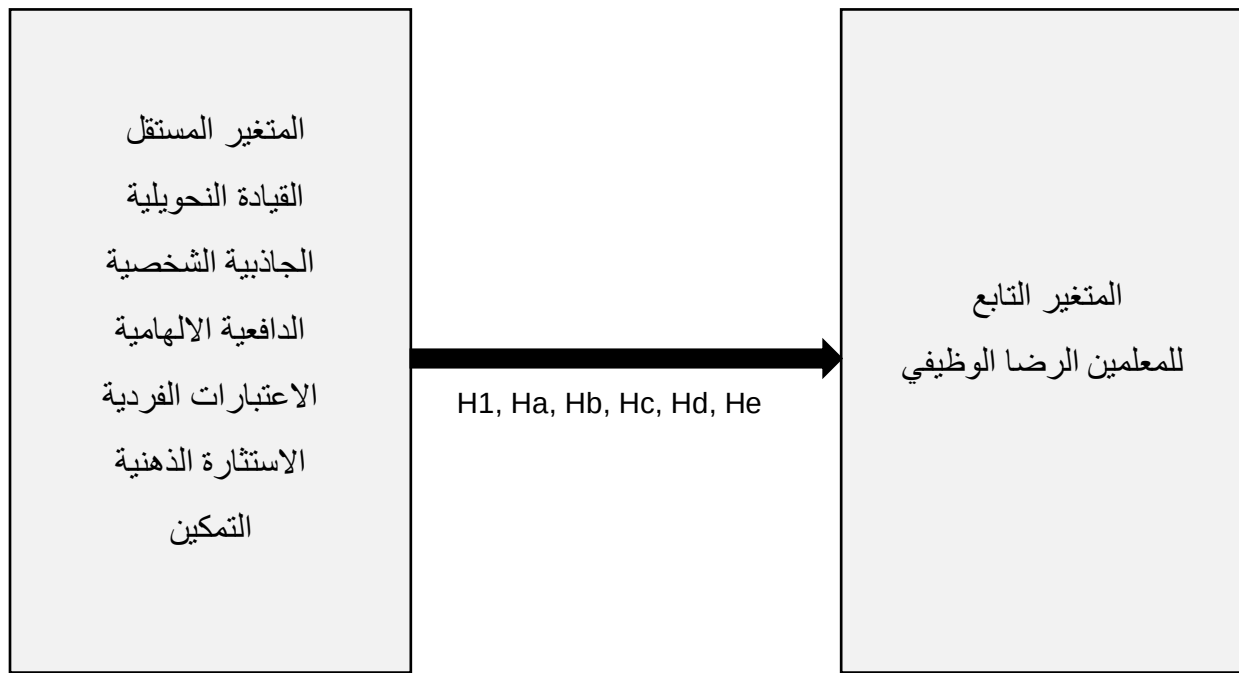
توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية للإستثارة الذهنية للمعلمين على القيادة التحويلية.

الفرضية الفرعية الخامسة : He

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية للتمكين على القيادة التحويلية.

1.7. نموذج الدراسة

ويوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل ١ : نموذج الدراسة المقترح

المصدر له الطالب

1.8. الدراسة الميدانية

سيتم دراسة حالة لمدرسة ثانوية الستون في المملكة العربية السعودية بمنطقة مكة. تحاول هذه الدراسة الوصول الى الاستخدام الامثل للقيادة التحويلية الفاعلة لمديرة المدرسة الثانوية وتأثيرها على رضا المعلمات، كما ان القيادة التحويلية تحفيز الإبداع والابتكار في التعليم ودعم التطوير المهني المستمر و بناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون والمساهمة الفعّالة من قبل المعلمات.

1.9. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: positivism (الوضعية) .

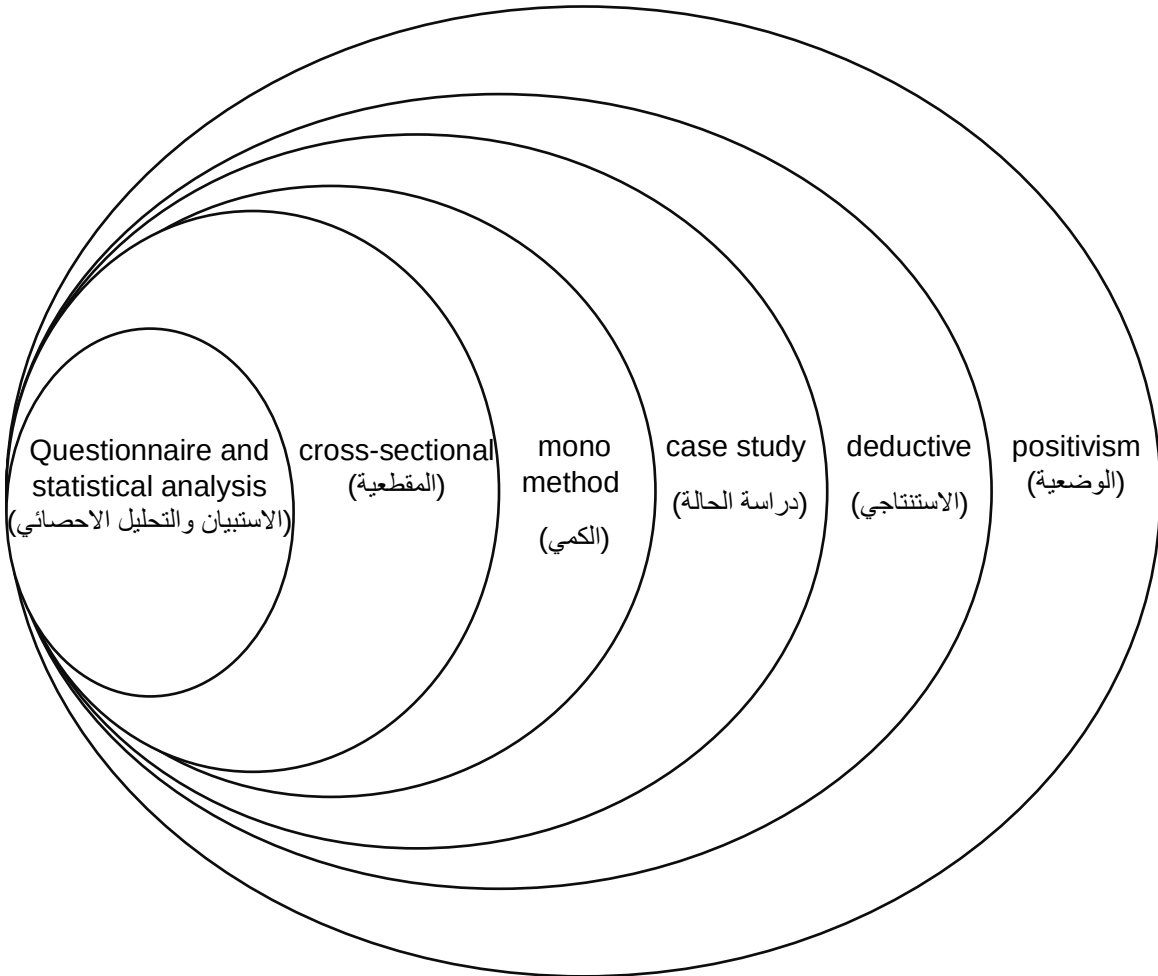
منهج البحث: deductive (الاستنتاجي) .

استراتيجية البحث: case study (دراسة الحالة) .

نوع البحث: mono method (الكمي) .

الأفق الزمني: cross-sectional (المقطعية) .

التقنيات والجراءات: Questionnaire and statistical analysis (الاستبيان والتحليل الاحصائي).



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.10. مخطط المشروع المقترح

هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

قائمة المراجع العربية :

المذكرات والأطروحات:

المري & معجبة عبد الله آل رحمه (2023) (مستشهد به في العظمت، ٢٠٢١) أثر القيادة التحويلية على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في المدارس الحكومية بدولة قطر (Master's thesis).

<http://hdl.handle.net/10576/48472>

المري & معجبة عبد الله آل رحمه (2023) (مستشهد به في محمد ، ٢٠١٩) أثر القيادة التحويلية على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في المدارس الحكومية بدولة قطر (Master's thesis).

<http://hdl.handle.net/10576/48472>

ناصر الحمد؛ ناصر بن أحمد ناصر الحمد. (2010). القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية لدى مديري المدارس الابتدائية في مدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين.

المجلات:

الغازمي، م. س. خ. ا.، & مزنة سعد خالد الغازمي. (2017). درجة التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات العمل الإداري وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل. العلوم التربوية، 25(2-الجزء 1)، 10.21608/SSJ.2017.50858.

نظمي قرواني، خ.، & خالد. (2017). دور القيادة التحويلية في تمكين المعلمين والمعلمات في المدارس في فلسطين. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 33(2)، 356-300. 10.12816/0042361

[HTTPS://MFES.JOURNALS.EKB.EG/ARTICLE_106319.HTML](https://mfes.journals.ekb.eg/article_106319.html)

نظمي قرواني، خ.، & خالد. (2017) (مستشهد به في Burns,1978) . دور القيادة التحويلية في تمكين المعلمين والمعلمات في المدارس في فلسطين. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 33(2)، 356-300. 10.12816/0042361

[HTTPS://MFES.JOURNALS.EKB.EG/ARTICLE_106319.HTML](https://mfes.journals.ekb.eg/article_106319.html)

الناشر مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية. (2022). واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديرات مدارس المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمات بمحافظة حفر الباطن. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية, 2(15), 52-71.

<https://doi.org/10.56793/pcra2213153>

قائمة المراجع الإنجليزية :

المذكرات والأطروحات:

Espinoza, S. M. (2013).(cited in Frost & Harris, 2003; YorkBarr & Duke, 2004; Moller & Pankake, 2006; Blasé & Blasé, 2000). The effects of principal's transformational leadership behaviors on teacher leadership development and teacher self

<https://search.proquest.com/openview/7dc6898088ccb8ac8beba77853fd75f1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

Espinoza, S. M. (2013).(cited in Katzenmeyer & Moller, 2001) The effects of principal's transformational leadership behaviors on teacher leadership development and teacher self efficacy.

<https://search.proquest.com/openview/7dc6898088ccb8ac8beba77853fd75f1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

Isnaya, K. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

<https://search.proquest.com/openview/7dc6898088ccb8ac8beba77853fd75f1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>

Eliophotou-Menon, M., & Ioannou, A. (2016). The link between transformational leadership and TEACHERS'JOB satisfaction, commitment, motivation to learn, and trust in the leader. *Academy of Educational Leadership Journal*, 20(3), 12.

https://www.researchgate.net/profile/Dana-Battaglia/publication/311607722_Faculty_mentoring_in_communication_sciences_and_disorders_Case_study_of_a_doctoral_teaching_practicum/links/585063ed08aed95c250b821f/Faculty-mentoring-in-communication-sciences-and-disorders-Case-study-of-a-doctoral-teaching-practicum.pdf#page=17

Rizkie, M., & Suriansyah, A. (2022). (cited in Komariah & Triatna, 2015: 77) The effect of transformational leadership of school principles, quality culture and job satisfaction on teacher performance.

<https://repo-dosen.ulm.ac.id/handle/123456789/28669>

الاستبيان:

الاستبيان الاول / القيادة التحويلية

المري & معجبة عبد الله آل رحمه (2023) أثر القيادة التحويلية على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في المدارس الحكومية بدولة قطر (Master's thesis)

<http://hdl.handle.net/10576/48472>

الاستبيان الثاني / رضا المعلمين

ناصر الحمد؛ ناصر بن أحمد ناصر الحمد. (2010). القيادة التحويلية وقيادة الإجرائية لدى مديري المدارس الابتدائية في مدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمي

أثر القيادة التحويلية على رضا المعلمين في مدرسة ٦٠ بمنطقة مكة في المملكة العربية السعودية

الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة وبعد:

أود دعوتك للمشاركة في هذه الدراسة البحثية بعنوان أثر القيادة التحويلية على رضا المعلمين في مدرسة الستون الثانوية بمنطقة مكة . يتم إجراء هذا البحث كجزء من متطلبات مشروع التخرج في برنامج بكالوريوس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن تهدف الدراسة لاختبار العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ورضا المعلمين . اجابتك على الأسئلة الواردة في هذا الاستطلاع ضرورية لاستكمال الدراسة. سيتم الاحتفاظ بالمعلومات التي تم جمعها في سرية تامة لست مطالباً بالكشف عن أي معلومات سرية وسيكون الاستطلاع مجهول الهوية تماماً. لن يتم إعادة استخدام البيانات لأي غرض آخر في المستقبل. القيادة التحويلية تعني : ذلك النوع من القيادة التي يتمتع أصحابها بسلوك و خصائص فريدة تمكنهم من تحويل منظماتهم من الوضع الحالي إلى وضع اخر.

فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع.

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة (x) في الخانة التي ترونها مناسبة، بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بالسرية التامة.

نشركم لحسن تعاونكم .

أ – المحور الأول : بيانات شخصية

الرجاء استيفاء البيانات المطلوبة بوضع (√) أمام الاختيار المناسب.

ام الاختيار المناسب.

الاسم: (اختياري).....

المدرسة: (اختياري).....

. العمر:

- أقل من خمس وعشرين سنة. () - من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة. ()

- من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة. () - من ٤٥ سنة فأكثر. ()

. المؤهل العلمي:

بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه ()

دبلوم عالي () غير ذلك.....

. سنوات الخبرة:

1 - أقل من 5 سنوات ()

2 - من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة ()

3 - من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات ()

4 - من ١٥ سنة فأكثر ()

5 - غير ذلك.....

المحور الثاني/ درجة ممارسة مدير المدرسة لنمط القيادة التحويلية: يتركز هذا المحور حول امتلاك مدير المدرسة لخصائص القائد التحويلي وتفعيلها في الواقع.

م	الفقرات	درجة الموافقة			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
الجاذبية:					
١	لدى قائد المدرسة رؤية واضحة لاهداف المدرسة و رسالتها.				
٢	يملك مدير المدرسة القدرة على غرس روح الفخر والولاء والانتماء لدى الموظفين بالمدرسة.				
٣	يغرس مدير المدرسة الاعتزاز في نفوس المعلمين.				
٤	يشعر مدير المدرسة المعلمين بالتفاؤل والحماس في العمل.				
٥	يتمتع مدير المدرسة بالاحترام والثقة بين المعلمين.				
٦	يتمتع مدير المدرسة بقوة الشخصية والثقة في النفس.				
٧	يعتبر مدير المدرسة مثل أعلى يقتدى به من قبل الموظفين في العمل.				
٨	يحث مدير المدرسة الموظفين معه على احترام الآخر.				
الدافعية الالهامية:					
٩	لمدير المدرسة قدرة على إيصال توقعاته العالية للآخرين.				
١٠	يملك مدير المدرسة القدرة على تحفيز الموظفين إلى أعلى مستوى أداء ممكن.				
١١	يستطيع مدير المدرسة إيصال الرؤية المستقبلية للموظف.				
١٢	لدى مدير المدرسة القدرة على الارتقاء بتوقعات الموظفين.				
١٣	يستطيع مدير المدرسة الحصول على أداء يفوق الأداء المخطط من الموظفين.				
١٤	يعرض مدير المدرسة أعمال الموظفين على أنها أعمال رائعة تستحق الثناء لتشجيعهم وإثارة دافعيتهم.				
١٥	يظهر مدير المدرسة الولاء لأهداف المؤسسة أمام الموظفين.				
١٦	يشجع مدير المدرسة الموظفين معه على العمل بروح الفريق.				
الاعتبارات الفردية:					
١٧	يعطي مدير المدرسة اهتماما خاصا لكل فرد داخل المدرسة لتطويره والارتقاء بمستوى أدائه .				
١٨	يعمل مدير المدرسة كموجه لكل من يعمل بالمدرسة .				
١٩	يخلق المدير فرضاً جديدة لتعليم كل فرد بالمدرسة.				
٢٠	يراعي مدير المدرسة الفروق الفردية بين الموظفين بالمدرسة بالنسبة حاجاتهم ورغباتهم.				
٢١	ينظر مدير المدرسة إلى الموظفين معه على أنهم أشخاص كاملين لهم حقوق وعليهم واجبات بدلا من النظر إليهم كمروسين				
٢٢	يستمتع مدير المدرسة لكل فرد بالمدرسة جيدا.				
٢٣	يعطي مدير المدرسة للموظفين معه الثقة والاهتمام للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم.				

٢٤	يفوض مدير المدرسة الموظفين في بعض المهام لتنمية الإبداع لديهم.					
الاستشارة الذهنية:						
٢٥	يستشير مدير المدرسة الموظفين الابتكار أفكار جديدة لمصلحة العمل.					
٢٦	يشجع مدير المدرسة الموظفين على التغيير نحو الأفضل دائماً.					
٢٧	يشجع مدير المدرسة المعلمين على تقديم حلول عملية للمشكلات بطرق إبداعية.					
٢٨	يثير مدير المدرسة المعلمين ليكونوا أكثر إدراكاً ووعياً بمشكلات العمل.					
٢٩	يعزز مدير المدرسة في الموظفين ابتكار أساليب عمل جديدة تتناسب مع متطلبات العصر.					
٣٠	يشجع مدير المدرسة الموظفين معه على التعبير عن أفكارهم حتى ولو اختلفت معه.					
التمكين:						
٣١	يُشرك مدير المدرسة الموظفين في صنع القرارات.					
٣٢	يُمكن مدير المدرسة الموظفين معه من المعلومات التي يحتاجون إليها في العمل.					
٣٣	يشجع مدير المدرسة الموظفين معه على تحمل المسؤولية والاستقلالية في التنفيذ.					
٣٤	يسهل مدير المدرسة للموظفين الإجراءات التي تساعدهم في حل المشكلات.					
٣٥	يعمل مدير المدرسة على تقوية نفوذ الموظفين ويقدم لهم الدعم الكافي للقرارات التي يتخذونها.					
٣٦	يشرح مدير المدرسة للموظفين معه أهداف المؤسسة ويترك لهم اختيار الوسائل المناسبة لتحقيقها.					
٣٧	يساعد مدير المدرسة الموظفين معه على تجاوز مصالحهم الخاصة من أجل مصلحة المدرسة ورسالتها وأهدافها.					
٣٨	يشجع المدير الموظفين على الإنجاز والتنمية المهنية المستمرة.					

المحور الثالث/ درجة الرضا عن العمل لدى أفراد العينة من المعلمين:

م	العبارة	ممارسة بدرجة				
		كبيره جدا	كبيره	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
٣٩	نتيح لي مهنة التدريس فرص الحصول على تقدير الآخرين					
٤٠	تسود العلاقات الطيبة بين الزملاء والرؤساء داخل المدرسة					
٤١	أفضل مشاركة زملائي في تأدية بعض الأنشطة					
٤٢	نتيح البيئة المدرسية إمكانية تجريب أساليب حديثة في التدريس					
٤٣	حقق لي التدريس المكانة الاجتماعية التي أطمح إليها					
٤٤	اللوائح التعليمية المنظمة للعمل تسهم في رفع الروح المعنوية للمعلمين					
٤٥	بيئة العمل تشجع المعلم بإنجازاته					

٤٦	يقدر زملاء العمل بعضهم بعضا داخل المدرسة				
٤٧	يمتلك مدير المدرسة مهارات قيادية جيدة في إدارته للمدرسة				
٤٨	يقدر مدير المدرسة العمل الجيد				
٤٩	يقدر زملاء العمل بعضهم بعضا داخل المدرسة				
٥٠	أجد العمل موافقا لقدراتي الشخصية تماما				
٥١	يتيح العمل المدرسي فرصا للتجديد والإبداع				
٥٢	تؤمن الوظيفة التعليمية الاستقرار الوظيفي للمعلمين				
٥٣	لدي اقتناع بأن الراتب يتناسب مع الجهد المبذول في العمل				
٥٤	تعطي المدرسة الحرية الكاملة لاستخدام طرائق التدريس ومهاراته				
٥٥	يشارك مدير المدرسة المعلمين في اتخاذ القرارات				
٥٦	يراعي مدير المدرسة الفروق الفردية بين العاملين				
٥٧	الوسائل التعليمية في المدرسة كافية للقيام بالوظيفة على أكمل وجه				