

The Prevalent Type of Educational Administrative Pattern and its Impact on Job Satisfaction from the Perspective of Secondary School

Mona Omar Saleh Aslan^{1,*}.

¹ PhD Researcher - Arab American University - Ramallah - Palestine.

Received: 20 Apr.2024, Revised: 15 May.2024, Accepted: 01 Jun 2024.

Published online: 1 October 2024.

Abstract: The study aimed to identify the prevalent type of educational administrative pattern and its impact on job satisfaction from the perspective of secondary school teachers in the northern district within the Green Line. It also sought to determine if there were differences in responses regarding the type of educational administrative pattern and job satisfaction based on gender, years of experience, and educational qualification. Using a descriptive-analytical approach, the researcher selected a sample of 73 secondary school teachers in the northern district using convenience sampling. A scale comprising 41 items was employed, and the tool's validity and reliability were ensured. The study revealed a significant positive relationship and impact between the educational administrative pattern and job satisfaction among secondary school teachers in the northern district. Moreover, no differences were found in responses regarding the type of educational administrative pattern and job satisfaction based on gender, years of experience, and educational qualification. Based on the study's findings, recommendations include the development of training and development programs for educational leaders in secondary schools, focusing on enhancing effective leadership skills and building positive relationships with teachers to enhance their job satisfaction. Additionally, supporting and appreciating teachers' efforts through the implementation of encouraging policies and procedures and providing a positive work environment were emphasized to further boost job satisfaction and teacher performance in secondary schools.

Keywords: Educational Administrative Pattern, Preemptive Pattern, Cooperative Pattern, Educational Pattern, Job Satisfaction, Northern District.

*Corresponding author e-mail: aslanmona3@gmail.com

نوع النمط الإداري التربوي وتأثيره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية

منى عمر صالح اصلان

باحثة دكتوراه - الجامعة العربية الأمريكية - رام الله - فلسطين.

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف إلى نوع النمط الإداري التربوي وتأثيره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال داخل الخط الأخضر ، وكما هدفت الى معرفة اذا كان هناك اختلاف بين استجابات افراد عينة الدراسة حول نوع النمط الإداري التربوي والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال داخل الخط الأخضر حسب متغير الجنس وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتم اختيار عينة الدارسة وفقاً لطريقة العينة المتيسرة وكانت بحجم (73) من معلمي التعليم الثانوي لواء الشمال ، حيث اعتمدت على مقياس مكون من (41) فقرة وتحقق الباحث من صدق وثبات الاداة، وخرجت الدراسة بمجموعه من النتائج كانت اهمها ان ان هناك علاقة ايجابية واثر معنوي بين النمط الإداري التربوي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال كان ، وتبين عدم وجود فروق بين استجابات افراد عينة الدراسة حول درجة نوع النمط الإداري التربوي والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال بالنسبة (الجنس الصفوف الدراسية وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي) وبناء على نتائج الدراسة كان اهم التوصيات تطوير برامج تدريبية وتطويرية للقادة التربويين في المدارس الثانوية، تركز على تعزيز مهارات القيادة الفعالة وبناء علاقات ايجابية مع المعلمين، بهدف تعزيز مدى الرضا الوظيفي لديهم والدعم والتشجيع للمعلمين والاهتمام بتقدير جهودهم، وذلك من خلال تطبيق سياسات وإجراءات تشجيعية وتقديم بيئة عمل ايجابية، مما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وتعزيز أداء المعلمين في المدارس الثانوية.

الكلمات المفتاحية: النمط الإداري التربوي – النمط الاستباقي – النمط التعاوني – النمط التعليمي -الرضا الوظيفي – لواء الشمال.

مقدمة:

في العصر الحالي، يُعد تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين أحد العناصر المهمة التي تؤثر إيجابياً على جودة التعليم والتحصيل الدراسي حيث تشير الأبحاث إلى أن الأنماط الإدارية التربوية المتبعة داخل المؤسسات التعليمية تلعب دوراً حيوياً في تشكيل بيئة العمل التي تنعكس بدورها على أداء ورضا المعلمين، ولقد أظهرت الدراسات أن القيادة التحولية، التي تشجع على الابتكار والإبداع، تُعزز من رضا المعلمين وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم في بيئة تعليمية متغيرة باستمرار (Kiplangat, H. K. (2017).

وعلى النقيض، تشير الأدلة إلى أن الأساليب الإدارية الأكثر تقليدية كالتسوية قد تكون أقل فاعلية في تحفيز المعلمين وقد تؤدي إلى زيادة الضغوط الوظيفية، مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي والإنتاجية (Mohsen, M. (2015).

تركز هذه الدراسة على فحص كيفية تأثير الأنماط الإدارية التربوية المختلفة على الرضا الوظيفي للمعلمين، مع التركيز على الاستراتيجيات التي يمكن للقادة التربويين استخدامها لتعزيز بيئة عمل ايجابية وداعم وتحقيق الأهداف التعليمية التربوية المرجوة حيث يتطلب هذا النهج تقييماً دقيقاً لكيفية تفاعل الأنماط الإدارية مع مختلف جوانب البيئة التعليمية وتأثيرها على معنويات ورضا المعلمين.

في هذا السياق، وفي عالمنا المعاصر يُعد التفاعل بين القيادة الإدارية والمعلمين عنصرًا حاسمًا، بحيث تُظهر الدراسات أن المعلمين الذين يشعرون بالتقدير والدعم من قبل الإدارة يكونون أكثر ميلاً للشعور بالرضا في عملهم ويظهرون مستويات أعلى من الالتزام والإنتاجية (Nyenembe, F. W., Maslowski, R., Nimrod, B. S., & Peter, L. (2016) لذا يُعتبر الرضا الوظيفي للمعلمين حجر الزاوية في بناء مؤسسة تعليمية ناجحة، حيث يُساهم بشكل مباشر في تعزيز الجودة التعليمية والفاعلية الأكاديمية (Susilawati, S., Fitria, H., & Eddy, S. (2021).

يؤكد هذا البحث على الحاجة إلى نهج متكامل يعترف بأهمية كل من العوامل البيئية والتحفيزية وديناميكيات العمل الذي يعكس بدوره على أداء وتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وتعزيز بيئة تعليمية فعالة تستجيب لاحتياجات كل من المعلمين والطلاب وتركز على تحقيق التوازن بين المتطلبات الإدارية والحاجة الى بيئة عمل داعمة ومحفزة مع الأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الإنسانية للمعلمين والطلاب، بحيث تؤكد الدراسات الحديثة على أن القادة التربويين الناجحين هم الذين يستطيعون تطوير بيئة عمل تعاونية تدعم الابتكار وتحقيق الذات لدى المعلمين، مما يعزز من رضاهم الوظيفي وينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية (القروي، 1993).

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد وفهم كيفية تأثير أساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التعليمية على الرضا الوظيفي للمعلمين على الرغم من الاعتراف بأهمية الرضا الوظيفي في تحقيق بيئة تعليمية فعالة، لا تزال هنالك حاجة لفهم أعمق للعلاقة بين الأنماط الإدارية وتأثيرها على مستويات رضا المعلمين.

أهمية البحث

الأهمية النظرية: توفر الدراسة فرصة لاستكشاف تفاعل النظريات الإدارية المختلفة، كالقيادة التحولية وغيرها، مع الممارسات التعليمية وتأثيرها على رضا المعلمين، كما وتبرز العلاقة بين الإدارة والتعليم مؤكدة على أهمية الإدارة الفعالة في تحقيق النجاح العلمي الأكاديمي والرضا الوظيفي للمعلمين، فضلاً عن المساهمة في تطوير نماذج إدارية تربوية تراعي احتياجات ورضا المعلمين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التعليمي والرضا الوظيفي، كما وتوفر الدراسة تحليلاً لكيفية تطبيق النظريات الإدارية في السياق التربوي وتأثيرها على الرضا الوظيفي لتحسين السياسات التعليمية.

الأهمية التطبيقية: يوفر البحث رؤى قيمة لمديري المدارس حول كيفية تبني أساليب قيادية تعزز الرضا الوظيفي للمعلمين، مما يساهم في تحسين بيئة العمل والأداء العام للمدرسة، كما ويمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير برامج تدريبية للقادة التربويين تركز على المهارات القيادية التي تؤثر إيجاباً على رضا المعلمين

كما ويمكن لصانعي السياسات التربوية استخدام هذه النتائج لتشكيل سياسة تعليمية تدعم تطوير أساليب إدارية فعالة ناجحة تحسّن من رضا المعلمين وتعزّز جودة التعليم فضلاً عن إجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف كيفية تأثير النمط القيادي الإداري على جوانب أخرى من البيئة التعليمية والبيئة المهنية.

أسئلة الدراسة

بالاستناد إلى الهدف الرئيسي للدراسة، يمكن صياغة السؤال الرئيسي لتوجيه البحث: **كيف يؤثر النمط الإداري التربوي على الرضا الوظيفي للمعلمين في المؤسسات التعليمية؟**

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. السؤال الأول: ما هي درجة النمط الإداري التربوي السائد من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر؟
2. السؤال الثاني: ما مدى الرضا الوظيفي على أنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر؟
3. السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات ل نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس؟
4. السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات ل حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس؟
5. السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات حول النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة؟
6. السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة؟
7. السؤال السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي؟
8. السؤال الثامن: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات مدى الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي؟
9. السؤال التاسع: هل هناك تأثير لنوع النمط الإداري التربوي على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية

أهداف الدراسة

1. هدف الدراسة هو فهم النمط الإداري التربوي الذي يسود في المدارس الثانوية في لواء الشمال داخل الخط الأخضر، وذلك من وجهة نظر المعلمين.
2. قياس مدى رضا المعلمين عن الأنماط المختلفة للقيادة التربوية المتوفرة في تلك المدارس، مثل القيادة الاستباقية، والتعاونية، والتعليمية.
3. الدراسة تهدف أيضاً إلى تحليل الفروق في متوسطات الاستجابات بين متغيرات مختلفة، مثل الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، لفهم العلاقات الإحصائية بين هذه المتغيرات وبين درجة الرضا الوظيفي والنمط الإداري التربوي.
4. تقديم استنتاجات وتوصيات تساعد في تحسين إدارة وجودة التعليم في المدارس الثانوية في المنطقة المحددة، استناداً إلى النتائج والتحليلات التي تم جمعها وتحليلها خلال الدراسة.

حدود الدراسة

حدود مكانية: قد تقتصر الدراسة على منطقة أو مناطق محددة، مثل بعض المدارس في منطقة معينة أو مدينة محددة.

حدود زمانية: سيتم تطبيق الدراسة بفترة زمنية معينة لجمع البيانات، وهي السنة الدراسية الحالية 2023-2024.

حدود موضوعية: ستقتصر الدراسة على فهم كيفية تأثير النمط الإداري التربوي المحدد دون غيره في مؤسسة تعليمية معينة.

حدود بشرية: قد تحدّد الدراسة عدداً معيناً من المعلمين أو المدارس كعينة للبحث.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

النمط الإداري: أسلوب المدير في التعامل مع العاملين في المؤسسة يعبر عن سلوكه بهدف التأثير عليهم من خلال أفعاله تصرفاته والمهام التي يقوم بها لتحقيق أهداف المؤسسة (النيرب، 2003).

يعرف النمط الإداري إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها من خلال إجابات أفراد العينة على استبانة النمط الإداري التربوي الذي يمارسه المدير وتأثيره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين.

الرضا الوظيفي: لغة، رضي عن الشيء: اختاره واقتنع به، رضي يرضى مرضاة ورضواناً، ضدّ السخط (عبد المجيد، 2018). القاموس اللغوي....

يعرّف إجرائياً: بأنه شعور المعلمين في المرحلة الثانوية في المؤسسة التعليمية والتعبير لفظاً وفعلاً، ممّا يعكس إيجاباً على أداء عملهم ويظهر ذلك من خلال إجابات أفراد العينة على الاستبانة المتعلقة بالنمط الإداري للمدير وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي للمعلم.

دراسة مبروك وقيوب (2024) هدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين أنماط القيادة التربوية بالرضا الوظيفي في المدارس الابتدائية بلبلدية المغير - المقاطعة الإدارية 01 - وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي، وتمت معالجة البيانات بالحزمة الإحصائية spss النسخة 22 واستخدم الباحثان عينة مكونة من 47 استاذ وأستاذة وتوصلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي وجود علاقة قوية موجبة بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي مقدرة بـ 0.86 ووجود علاقة سالبة بين النمط الديكتاتوري والرضا الوظيفي مقدرة بـ 0.54 و علاقة موجبة ضعيفة بين النمط التسبيبي والرضا الوظيفية مقدرة بـ: 0.207

دراسة المطيري (2022) هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي، والارتباطي)، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (297) معلمة بالمدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن، وبينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمات؛ جاءت بمتوسط حسابي (2.88 من 5)، أي بدرجة ممارسة (متوسطة) وعلى مستوى المجالات؛ حصل النمط الديمقراطي على أعلى متوسط (3.75) أي بدرجة ممارسة (عالية)؛ ثم الديكتاتوري بمتوسط (2.55)، وثالثاً: النمط التسبيبي بمتوسط (2.32)، وكلاهما بدرجة (متدنية) كما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات من وجهة نظرهن؛ جاء بمتوسط (3.62 من 5)، أي بمستوى رضا (عال)، كما توصلت إلى وجود علاقة طردية (موجبة) بين نمط القيادة الديمقراطي ومستوى الرضا الوظيفي، وعلاقة عكسية (سالبة) بين نمطي القيادة (الديكتاتوري والتسبيبي)، ومستوى الرضا الوظيفي، وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة بتطبيق المقترحات التي تسهم في تعزيز ممارسة أنماط مديرات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية بما يساعد في تنمية الرضا الوظيفي لدى المعلمات كما هدفت دراسة سعادة (2019) الوقوف على العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس ومديرات المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في مديرية تربية لواء ماركا في محافظة عمان، وقد أتبع المنهج الوصفي الارتباطي وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد النمط القيادي ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية.

أما عن دراسة العتيبي (2017) فهذه الدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أسلوب القيادة ونمطها ورضا المعلمين الوظيفي من وجهة نظرهم في جنوب تكساس، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم اعتماد أداة الاستبانة التي وُزعت على عينة عشوائية من 250 معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن هنالك وجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

أشارت دراسة بولدباب (2018) إلى أن هنالك علاقة بين نمط القيادة التربوي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المرحلة الإعدادية، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، واستعملت الاستبانة كأداة تم تطبيقها على 72 معلماً، حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين النمط القيادي والرضا الوظيفي لدى المعلمين بدرجة متوسطة.

أظهرت نتائج دراسة الشهري (2016) على أن النمط القيادي المشارك الذي يعزز السلوك الديمقراطي، يرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، حيث تم تحقيق أهداف الدراسة من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على عينة من 115 معلماً ومعلمة من جميع المراحل في محافظة المنص في السعودية.

أما دراسة دريوش (2015) فهذه الدراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي والرضا الوظيفي للمعلمين بولاية تيزي وزو بالجزائر، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وطبقت استبانة على 134 معلماً ومعلمة اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة (الاولتوقراطي، الديمقراطي، التسبيبي) والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

دراسات اجنبية

هدفت دراسة سيسلافاتي (Suislawati et al., 2021) الكشف عن تأثير أسلوب النمط القيادي السائد للمدير ورضا المعلمين الوظيفي في المدارس الابتدائية في منطقة Musi Bayusasin Selkayin بالاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق استبانة طبقت على عينة من 78 معلماً وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك تأثير كبير بين أسلوب القيادة للمدير والرضا الوظيفي للمعلمين.

أما دراسة فاليجو (2018, Vallejo) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أسلوب القيادة للمديرين وبين الرضا الوظيفي للمعلمين في جنوب تكساس باستخدام المنهج الوصفي المسحي، حيث تم اعتماد استبانة طبقت على 250 معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة على أن هنالك علاقة قوية بين النمط القيادي والرضا الوظيفي للمعلمين.

أشارت دراسة كيبلانجات (2017, Kiplangat) إلى أن هنالك علاقة بين أسلوب القيادة والرضا الوظيفي للمحاضرين في مؤسسات التعليم العالي في كينيا، حيث تم تطبيق استبانة على 605 من إداريين ومحاضرين وتحليل وثائق من خلال المنهج الوصفي التحليلي، وأسفرت النتائج على أن أسلوب القيادة الاستبدادية السلطوية استخدم بشكل كبير وأثر على الرضا الوظيفي للمحاضرين.

هدفت دراسة نيانيمبي (2016, Nyenyembe et al) إلى الكشف عن العلاقة بين أسلوب القيادة لمديري المدارس الثانوية والرضا الوظيفي للمعلمين في تنزانيا باستخدام الاستبانة التي تم جمع البيانات من خلال المنهج الوصفي، وكشفت النتائج على أن المعلمين الأكثر رضا عن وظائفهم هم من يعمل مديروهم عن كثب معهم من خلال التوجيه والارشاد والدعم ويهتمون برفاهيتهم الشخصية.

كما وأشارت دراسة باهاتي (2012, Bahatti) إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين النمط القيادي الديمقراطي والرضا الوظيفي للمعلمين، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت عينة من 205 معلماً من معلمي المدارس الخاصة الحكومية في مدينة لاهور الهندية، واشتملت أداة الدراسة على استبانتين الأولى تقيس النمط الديمقراطي والاولتوقراطي والثانية لوصف الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

الطريقة والاجراءات

يتناول هذا الجزء شرح السياق البحثي وإجراءاته لهذه الدراسة من خلال عرض المنهج المعتمد والمتغيرات المدروسة، بالإضافة إلى شرح المجتمع العيني والمشاركين فيه، وتوضيح الأداة المستخدمة والإجراءات المتبعة لتحقيق موثوقيتها وثباتها. كما سيتم مناقشة مجموعة الخطوات المتتالية الواجبة اتباعها لتنفيذ الدراسة، فضلاً عن استعراض أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة الفروض البحثية، وفي الختام سيتم تقديم أبرز التوصيات.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، كما ويعرف المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Survey Methodology) على انه نهج بحثي يُستخدم في العلوم الاجتماعية والعديد من التخصصات الأخرى لفهم واستقصاء الظواهر والظواهر الاجتماعية والسلوك البشري. يعتمد هذا النهج على جمع البيانات من مجموعات كبيرة من الأفراد أو الكيانات أو الأماكن وتحليلها بشكل كمي وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة (Alawneh,2022)

مجتمع وعينة الدراسة

يُنأف مجتمع الدراسة من المعلمين من المؤسسات التعليمية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر، . تم اختيار عينة تمثل جزءاً من هذا المجتمع، حيث شملت (75) معلم ومعلمة . تم توزيع استبانة على أفراد العينة، وقد تم استرداد (73) استبانة صالحة للتحليل. فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة:

الجدول 1: توزيع افراد عينة الدراسة حسب خصائصها المهنية

| المتغير | النوع | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|------------------------|-------|----------------|
| الجنس | ذكر | 41 | 56.2 |
| | انثى | 32 | 43.8 |
| | المجموع | 73 | 100.0 |
| سنوات الخبرة | اقل من خمسة سنوات | 19 | 26.0 |
| | من خمسة الى عشرة سنوات | 32 | 43.8 |
| | من 11 الى 15 سنة | 13 | 17.8 |
| | اكثر من 15 سنة | 9 | 12.3 |
| المؤهل العلمي | المجموع | 73 | 100.0 |
| | بكالوريوس فأقل | 50 | 67.8 |
| | دراسات عليا | 23 | 33.2 |
| | المجموع | 73 | 100.0 |

اداة الدراسة

تم تطوير استبانة خاصة للحصول على الإجابات الملائمة لأسئلة الدراسة المتعلقة أنماط القيادة الإدارية المدرسية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في بئر السبع

تألفت أداة الدراسة من (41) فقرة موزعة على كالتالي المحور الأول ويتعلق بنمط القيادة التربوية حيث تكون من الأبعاد التالية البعد الأول القيادة الاستباقية وخصص له (7) عبارات والبعد الثاني القيادة التعاونية ب (7) عبارات والبعد الثالث القيادة التعليمية ب 7 عبارات اما المحور الثاني تتعلق بالرضا الوظيفي ب (20) عبارة ، وتم بناؤها وفقاً لمقياس ليكرت خماسي الأبعاد. تمنح الدرجات بالاتجاه الإيجابي على النحو التالي: (موافق بشدة: 5 درجات، موافق: 4 درجات، محايد: 3 درجات، معارض: 2 درجات، معارض: 1 درجة). تم تصميم هذه الأداة بعناية لضمان تغطية شاملة لمكونات البحث وتوزيع الأسئلة بشكل منظم للحصول على البيانات اللازمة.

الخصائص السايكومترية للأداة

الاختبار للصدق الظاهري /صدق المحتوى:

تم لاختبار باختبارين رئيسيين: ظاهري والمحتوى. فيما يتعلق بالصدق الظاهري، تمت مراجعة الأداة من قبل لجنة خبراء في ميدان اساليب التدريس لضمان توافقها مع المفاهيم المراد قياسها. أما فيما يتعلق بصدق المحتوى، فقد تم تقديم الأداة لعينة من الباحثين في الدراسة، وتم تجميع لتعليقاتهم ولآرائهم حول مدى توافق لمحتوى مع المفاهيم المستهدفة، تم تحليل نتائج الاختبار للصدق باستخدام الإحصاءات المناسبة، وأظهرت نتائج التحليل توافقاً يتجاوز نسبة 60٪ بين آراء الخبراء والمحكمين. حيث تم التأكيد أن مجمل العبارات تحمل درجات واضحة ومناسبة للاستخدام في الدراسة وعلى مجتمع الدراسة.

ثبات الأداة:

أيضاً تم تنفيذ اختبار لاستقرار الأداة بطريقة إحصائية باستخدام (الاتساق الداخلي) بموجب كرونباخ ألفا. تبين النتائج أن قيم معامل ألفا لكل من الفقرات المختلفة والاستبانة ككل كانت مرضية ومتفوقة، مما يدل على استقرار الأداة وموثوقيتها في قياس المفاهيم المدروسة، فيما يتعلق بالبعد الأول كان معامل كرونباخ قيمته (0.75) فيما كان للبعد الثاني (0.76) اما البعد الثالث (0.72) والمحور المتعلق بالرضا الوظيفي فقد كان (0.86) اما فيما يتعلق بالدرجة الكلية ، حيث بلغت قيمة كرونباخ ألفا (0.92) وهذه القيمة كانت جيدة جداً مما يعكس ثبات الأداة في قياس المفاهيم المختلفة، يمكن للباحثة أن تكون واثقة تماماً من قدرة الأداة على تحقيق أهداف الدراسة واختبار للفرضيات المطروحة.

متغيرات الدراسة:

سحتوي الدراسة على نوعين من المتغيرات وهي:

أولاً: المتغيرات المستقلة (Independent Variables) والمكونة من:

1. الجنس: ويتكون من فئتين وهما (ذكر ، انثى).
2. المؤهل العلمي: ويتكون من مستويين وهي (بكالوريوس فأقل ، دراسات عليا).
3. سنوات الخبرة: ولها ثلاث مستويات وهي (اقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، من 11-15 أكثر من 15 سنة).

ثانياً: المتغيرات التابعة (Dependent Variables): وتتمثل في استجابة أفراد عينة الدراسة في مجالات مقياس أداة الدراسة والمكونة من مجموعة من الفقرات والتي تختص نوع النمط الإداري التربوي وتأثيره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر

المعالجات الإحصائية

بعد جمع البيانات، قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). استخدمت مجموعة من المعالجات الإحصائية، بما في ذلك الوسطيات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، ومعامل كرونباخ ألفا، بالإضافة إلى اختبار (ت) لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الأحادي

نتائج الدراسة

تم عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة عن الأسئلة. ولقد تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها للتعرف على نوع النمط الإداري التربوي وتأثيره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر

، حيث تم الاعتماد على المعيار الاتي (Abu Shkheedim,2022):

- أكبر من 3.5 كبيرة
- من 3.49- 2.5 متوسطه
- أقل من 2.5 قليلة

السؤال الأول: ما هي درجة النمط الإداري التربوي السائد من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر؟

من أجل الاجابة على السؤال اللاتي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومقارنتها بالمعيار المحدد للدراسة والجدول (2) يوضح ذلك

الجدول رقم 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر

| رقم | المحور | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النتيجة |
|-----|--------------------|-----------------|-------------------|---------|
| 1 | القيادة الاستباقية | 4.33 | .429 | مرتفعة |
| 2 | القيادة التعاونية | 4.28 | .461 | مرتفعة |
| 3 | القيادة التعليمية | 4.20 | .499 | مرتفعة |
| | الدرجة الكلية | 4.23 | .489 | مرتفعة |

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان درجة النمط الإداري التربوي السائد من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر جاءت كبيرة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (4.20-4.33) وجميعها كبيرة وهذا يدل الى ان النمط الإداري التربوي السائد من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر بناحية كبيرة حيث جاءت القيادة الاستباقية بمتوسط حسابي قدره 4.33، تليها القيادة التعاونية بمتوسط حسابي 4.28، ثم القيادة التعليمية بمتوسط حسابي 4.20. يبدو أن هناك تفضيل واضح للأساليب الإدارية السائدة في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر نحو الاستباقية والتعاونية والتعليمية، مما يشير إلى أن المعلمين يرون هذه الأساليب فعالة وملائمة للبيئة التعليمية هناك.

تقدير الدرجة الكلية بمتوسط حسابي قدره 4.23 يعكس هذا التفضيل العام نحو الأساليب الإدارية المذكورة، حيث تُعتبر درجة مرتفعة وتؤكد على الاتجاه العام نحو هذه الأساليب.

تفسير النتيجة يشير إلى أن هناك توافقاً بين المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر بشأن الأساليب الإدارية التي يرونها فعالة وملائمة في بيئة التعليم. الارتفاع في متوسط الدرجات يعكس القبول والتقبل الشديدين لهذه الأساليب، القيادة الاستباقية تشير إلى نهج يتميز بالتخطيط المبكر واتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال. يمكن أن يشير الارتفاع في درجة القيادة الاستباقية إلى رغبة المعلمين في الاستجابة الفعالة للتحديات والفرص في بيئة التعليم بينما قيادة التعاونية: تشير إلى نهج يركز على تشجيع التعاون وبناء العلاقات الإيجابية بين أعضاء الفريق التعليمي. يمكن أن يشير الارتفاع في درجة القيادة التعاونية إلى أهمية التعاون والتفاعل الإيجابي بين المعلمين وإدارة المدرسة. و القيادة التعليمية تشير إلى نهج يركز على دعم التعلم وتطوير المعرفة والمهارات لدى الطلاب وأعضاء الفريق التعليمي. يمكن أن يشير الارتفاع في درجة القيادة التعليمية إلى رغبة المعلمين في تعزيز تجربة التعلم والتطوير المهني لأنفسهم ولزملائهم.

بشكل عام، يوضح هذا التفسير أن المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال يرون أن القيادة الاستباقية والتعاونية والتعليمية هي الأساليب الأكثر فعالية وملائمة للبيئة التعليمية المحلية.

السؤال الثاني: مامدى الرضا الوظيفي على أنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر

الجدول رقم 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمدى الرضا الوظيفي على أنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر

| العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النتيجة |
|---|-----------------|-------------------|---------|
| كمعلم، أشعر بالرضا عن بيئة العمل في المدرسة | 4.15 | .739 | كبيرة |
| أشعر بأن الدعم الإداري يلبي احتياجاتك ويساعد في زيادة رضاك كمعلم | 4.25 | .760 | كبيرة |
| أعتقد أن مستوى التواصل والتفاعل بين الإدارة والمعلمين يؤثر على مدى رضاك بوظيفتك | 4.27 | .672 | كبيرة |
| أشعر بأن القيادة الحالية في المدرسة تسهم في تعزيز رضاك الوظيفي | 4.23 | .717 | كبيرة |
| أعتبر الدعم النفسي والمعنوي من الإدارة عاملاً مهماً في تحسين رضاك بوظيفتك كمعلم | 4.32 | .574 | كبيرة |

| | | | |
|-------|------|------|---|
| كبيرة | .695 | 4.36 | اعتقد أن فرص التطوير المهني التي يوفرها القادة في المدرسة تؤثر على مدى رضاك بوظيفتك |
| كبيرة | .865 | 4.12 | أشعر بأن الاحترام والتقدير من الإدارة يؤثران بشكل إيجابي على رضاك كمعلم |
| كبيرة | .817 | 4.26 | اعتقد أن وضوح الأهداف والتوجيهات من الإدارة يساهم في زيادة رضاك بوظيفتك |
| كبيرة | .763 | 4.12 | اعتبر موارد المدرسة والتسهيلات المتاحة لك عاملاً مؤثراً في رضاك الوظيفي |
| كبيرة | .692 | 4.22 | أشعر بأن مستوى التحفيز والتقدير من الإدارة يلعب دوراً في تحسين رضاك الوظيفي كمعلم |
| كبيرة | .678 | 4.11 | كمعلم، أشعر بالرضا عن بيئة العمل في المدرسة |
| كبيرة | .751 | 4.14 | أشعر بأن الدعم الإداري يلبي احتياجاتك ويساعد في زيادة رضاك كمعلم |
| كبيرة | .795 | 3.92 | اعتقد أن مستوى التواصل والتفاعل بين الإدارة والمعلمين يؤثر على مدى رضاك بوظيفتك |
| كبيرة | .681 | 4.15 | أشعر بأن القيادة الحالية في المدرسة تساهم في تعزيز رضاك الوظيفي |
| كبيرة | .826 | 3.89 | اعتبر الدعم النفسي والمعنوي من الإدارة عاملاً مهماً في تحسين رضاك بوظيفتك كمعلم |
| كبيرة | .855 | 3.93 | اعتقد أن فرص التطوير المهني التي يوفرها القادة في المدرسة تؤثر على مدى رضاك بوظيفتك |
| كبيرة | .724 | 4.05 | أشعر بأن الاحترام والتقدير من الإدارة يؤثران بشكل إيجابي على رضاك كمعلم |
| كبيرة | .714 | 4.07 | اعتقد أن وضوح الأهداف والتوجيهات من الإدارة يساهم في زيادة رضاك بوظيفتك |
| كبيرة | .889 | 3.96 | اعتبر موارد المدرسة والتسهيلات المتاحة لك عاملاً مؤثراً في رضاك الوظيفي |
| كبيرة | .836 | 4.10 | أشعر بأن مستوى التحفيز والتقدير من الإدارة يلعب دوراً في تحسين رضاك الوظيفي كمعلم |
| كبيرة | .404 | 4.13 | الدرجة الكلية لرضا المعلمين |

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان درجة النمط الإداري التربوي السائد من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر جاءت كبيرة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.89-4.36) وجمعها كبيرو بناءً على الدرجة الكلية لرضا المعلمين بواقع 4.13، يظهر أن المعلمين يشعرون برضا جيد بشكل عام ببيئة العمل والدعم الذي يتلقونه من الإدارة

من خلال تحليل البيانات المقدمة في الجدول، يتضح أن معظم المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال داخل الخط الأخضر يشعرون برضا عالي عن بيئة العمل في المدرسة وعن الدعم الإداري الذي يحصلون عليه. يظهر أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وبين عناصر القيادة التربوية المختلفة التي تتوفر في المدرسة.

تتجلى أهمية الدعم الإداري في تلبية احتياجات المعلمين وزيادة رضاهم الوظيفي، وهذا يؤكد على أن الإدارة القادرة على توفير الدعم اللازم للمعلمين تعزز رضاهم ويعزز مشاركتهم الفعالة في البيئة التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، يبرز أهمية التواصل والتفاعل بين الإدارة والمعلمين في تحقيق رضا المعلمين بوظائفهم، حيث يرى المعلمون أن مستوى التواصل والتفاعل يؤثر بشكل مباشر على رضاهم.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات ل نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس؟

ومن أجل الاجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير الجنس تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول رقم (4) يوضح ذلك:

الجدول 4: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات ل نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس

| المتغير | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|----------------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| القيادة الاستباقية | ذكر | 41 | 4.41 | .453 | 1.831 | .071 |
| | انثى | 32 | 4.23 | .378 | | |
| القيادة التعاونية | ذكر | 41 | 4.35 | .460 | 1.548 | .126 |
| | انثى | 32 | 4.19 | .452 | | |
| القيادة التعليمية | ذكر | 41 | 4.22 | .513 | .422 | .660 |
| | انثى | 32 | 4.17 | .489 | | |
| الدرجة الكلية لنمط القيادة | ذكر | 41 | 4.33 | .408 | 1.431 | .157 |
| | انثى | 32 | 4.19 | .381 | | |

يتبين من الجدول (4) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول متوسطات استجابات نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.15) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد ان لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس

تحليل النتائج يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظرهم في المدارس الثانوية في لواء الشمال، بالنسبة لمتغير الجنس. يمكن تفسير هذا النتيجة من خلال عدة جوانب من عدم التفاوت بين الجنسين في الرؤى والتصورات يشير إلى أن المعلمين الذكور والإناث قد يشاركون تقريباً في الرؤى والمفاهيم حول القيادة التربوية بشكل متشابه. هذا يُظهر أن العوامل التي تؤثر على تقدير المعلمين للنمط الإداري قد تكون متشابهة بين الجنسين، وهو ما يعزز فكرة التوازن والتعاون بين الجنسين في بيئة التعليم بالإضافة إلى تأثير البيئة التعليمية في تقليل الفجوات بين الجنسين يعكس الرؤية المشتركة للتعليم كعملية تعاونية ومشاركة جماعية بين المعلمين بغض النظر عن الجنس..

السؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات ل حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس؟

ومن أجل الإجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير الجنس تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول رقم (5) يوضح ذلك:

الجدول 5: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس

| المتغير | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|--------------|-------|-------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| رضا المعلمين | ذكر | 41 | 4.12 | 0.405 | -182. | .856 |
| | انثى | 32 | 4.14 | 0.408 | | |
| | انثى | 32 | 4.19 | 0.381 | | |

يتبين من الجدول (5) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.85) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد ان لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في لواء الشمال في داخل الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس تلك النتائج تشير إلى أنه لا يوجد اختلاف دال إحصائياً يمكن تعزيتة للجنس فيما حليل النتائج يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات المعلمين حول الرضا الوظيفي من وجهة نظرهم في المدارس الثانوية في لواء الشمال، بالنسبة لمتغير الجنس. يمكن تفسير هذه النتيجة عدم وجود اختلاف بين الجنسين في الرضا الوظيفي حيث تظهر النتائج أنه لا توجد فروق يُعتد بها إحصائياً بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي. هذا يشير إلى أن العوامل التي تؤثر على رضا المعلمين عن بيئة العمل وظروف العمل قد تكون متشابهة بين الجنسين.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات حول النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة؟

ومن أجل الإجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين Anova والجدول رقم (6) يوضح ذلك:

الجدول 6: اختبار ANOVA لدلالة الفروق إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات المعلمين حول النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة

| ANOVA | | المتغيرات | | مجموع المربعات | | درجات الحرية | | متوسط المربعات | | اختبار F | | القيمة الاحتمالية | |
|--------------------|----------------|-----------|--------|----------------|-----|--------------|------|----------------------------|----------------|----------|--------|-------------------|------|
| القيادة الاستباقية | بين المجموعات | 3 | 337 | 3 | 112 | 600 | .617 | القيادة التعاونية | بين المجموعات | 3 | 697 | 1095 | .357 |
| | داخل المجموعات | 69 | 12.937 | 69 | 212 | | | | داخل المجموعات | 69 | 14.649 | | |
| | الإجمالي | 72 | 13.274 | 72 | 232 | | | | الإجمالي | 72 | 15.347 | | |
| القيادة التعليمية | بين المجموعات | 3 | 1400 | 3 | 467 | 1941 | .131 | الدرجة الكلية لنمط القيادة | بين المجموعات | 3 | 485 | 1014 | .392 |
| | داخل المجموعات | 69 | 16.596 | 69 | 241 | | | | داخل المجموعات | 69 | 11.014 | | |
| | الإجمالي | 72 | 17.997 | 72 | 262 | | | | الإجمالي | 72 | 11.499 | | |

يتبين من الجدول (4) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول استجابات المعلمين حول النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.39) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد ان لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول ذات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات المعلمين حول النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة

وبعزو الباحث تفسير عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول استجابات المعلمين حول النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة إلى تجانس خبرات المعلمين دوراً في عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات الردود حول النمط الإداري التربوي. إذا كانت الخبرات متشابهة بين المعلمين، فقد يكون لديهم آراء متماثلة بشأن الأساليب الإدارية المفضلة كما قد يكون هناك اهتمام مشترك بين المعلمين بمجالات التطوير المهني والتدريب، مما يساهم في توحيد الآراء حول النمط الإداري التربوي المرغوب.

السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة؟

ومن أجل الإجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين Anova والجدول رقم (7) يوضح ذلك:

الجدول 7: اختبار ANOVA لدلالة الفروق إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات المعلمين حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة

| ANOVA | | المتغيرات | | مجموع المربعات | | درجات الحرية | | متوسط المربعات | | اختبار F | | القيمة الاحتمالية | |
|--------------|----------------|-----------|--------|----------------|-----|--------------|------|----------------|----------------|----------|--------|-------------------|--|
| رضا المعلمين | بين المجموعات | 3 | 610 | 3 | 203 | 1.259 | .295 | رضا المعلمين | داخل المجموعات | 69 | 11.143 | | |
| | داخل المجموعات | 69 | 11.143 | 69 | 161 | | | | الإجمالي | 72 | 12.786 | | |

| | | | | | |
|--|--|--|----|--------|----------|
| | | | 72 | 11.753 | الإجمالي |
|--|--|--|----|--------|----------|

يتبين من الجدول (4) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول استجابات المعلمين لدرجة حول الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة ، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.29) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد ان لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول ذات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات المعلمين لدرجة الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير سنوات الخبرة ويعزو الباحث تفسير عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية الى تجانس في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين بغض النظر عن سنوات الخبرة. قد يشير ذلك إلى أن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لا تختلف كثيرًا بين المعلمين الجدد والمعلمين ذوي الخبرة الطويلة كما قد تكون هناك عوامل أخرى خارجة عن سنوات الخبرة تؤثر على الرضا الوظيفي، مثل البيئة المدرسية، وظروف العمل، وعلاقات الزملاء، وسياسات المدرسة. قد تكون هذه العوامل تلعب دورًا أكبر في تحديد مستوى الرضا الوظيفي بدلاً من الخبرة العملية للمعلم.

السؤال السابع: هل توجد فروق ذات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي؟

ومن أجل الاجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

الجدول 8: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة احصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي

| المتغير | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|----------------------------|---------------|-------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| القيادة الاستباقية | بكالوريوس | 50 | 4.32 | .433 | -177. | .860 |
| | ماجستير فاعلي | 23 | 4.34 | .430 | | |
| القيادة التعاونية | بكالوريوس | 50 | 4.29 | .450 | .232 | .817 |
| | ماجستير فاعلي | 23 | 4.26 | .495 | | |
| القيادة التعليمية | بكالوريوس | 50 | 4.23 | .537 | .737 | .424 |
| | ماجستير فاعلي | 23 | 4.13 | .409 | | |
| الدرجة الكلية لنمط القيادة | بكالوريوس | 50 | 4.28 | .416 | .347 | .718 |
| | ماجستير فاعلي | 23 | 4.25 | .368 | | |

يتبين من الجدول (8) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي ، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.71) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد ان لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة المعلمين نوع النمط الإداري التربوي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي ، وقد تبين ان هناك تشابه كبير في الآراء والاستجابات بين المعلمين في عينة الدراسة، ويفسر الباحث هذه النتيجة ظهر أن هناك اتفاقًا بين المعلمين بغض النظر عن المؤهل العلمي: قد يشير هذا النتيجة إلى أن المعلمين، سواء كانوا حاصلين على بكالوريوس أو ماجستير فاعلين، يتفقون بشكل كبير في رؤاهم حول النمط الإداري التربوي المثلى في المدارس الثانوية فقد يكون المعلمون قد حصلوا على تدريب مهني مشترك يعطيهم مفاهيم متماثلة حول النمط الإداري التربوي المناسب، بالإضافة الى ذلك قد تكون ثقافة المدرسة والبيئة التعليمية هي العامل الرئيسي الذي يوحد الرؤى والتصورات حول النمط الإداري التربوي، بغض النظر عن المؤهل العلمي. بناءً على هذه النتائج، يبدو أن المؤهل العلمي لا يلعب دورًا كبيرًا في تحديد وجهات النظر حول النمط الإداري التربوي لدى المعلمين في المدارس الثانوية.

السؤال الثامن: هل توجد فروق ذات دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات مدى الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي؟

ومن أجل الاجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول رقم (9) يوضح ذلك:

الجدول 9: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة احصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين مدى الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي

| المتغير | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|------------------|---------------|-------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| النمط الديمقراطي | بكالوريوس | 50 | 4.13 | .423 | .036 | .971 |
| | ماجستير فاعلي | 23 | 4.12 | .367 | | |

يتبين من الجدول (9) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول مدى الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.97) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد ان لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة المعلمين مدى الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية لمتغير المؤهل العلمي ، وقد تبين ان هناك تشابه كبير في الآراء والاستجابات بين المعلمين في عينة الدراسة، ويفسر الباحث هذه النتيجة ظهر أن هناك اتفاقًا حيث يمكن أن يكون المؤهل العلمي للمعلمين ليس له تأثير كبير على مدى رضاهم الوظيفي قد يشير عدم وجود فروق ذات دالة إحصائيًا إلى أن المعلمين، بغض النظر عن مستوى التعليم العالي الذي حصلوا عليه، يشعرون بنفس الرضا الوظيفي بسبب التدريب المهني المشترك الذي يتلقونه كما يمكن ان يكون لثقافة المدرسة والبيئة التعليمية العوامل الرئيسية التي تحدد مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وقد يكون هذا الأمر موحداً بغض النظر عن المؤهل العلمي.

السؤال التاسع: هل هناك تأثير لنوع النمط الإداري التربوي على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية

ومن أجل الاجابة على هذا السؤال قمنا بتحليل الاتجاه الخطي البسيط بين النمط الإداري التربوي والرضا الوظيفي والجدول رقم (10) يظهر النتائج

| مستوى الدلالة | اختبارات | معامل بيتا | معامل التحديد | معامل الارتباط | الرضا الوظيفي |
|-----------------------|----------|------------|---------------|----------------|---------------|
| .003 | 3.058 | 1.149 | .497 | .705a | |
| النمط الإداري التربوي | | | | | |

من الجدول (10)، نرى أن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً للغاية للنمط الإداري التربوي على مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية. هذا يُظهر من خلال، معامل الارتباط البالغ 0.705: هذا المعامل يشير إلى وجود علاقة قوية إيجابية بين النمط الإداري التربوي ومدى الرضا الوظيفي للمعلمين. بمعنى آخر، كلما كان النمط الإداري التربوي أكثر فعالية، زاد مدى رضا المعلمين على العمل.

ومعامل التحديد البالغ 0.497: هذا المعامل يشير إلى أن حوالي 49.7% من التغيرات في مدى الرضا الوظيفي للمعلمين يمكن تفسيرها بواسطة المتغيرات المتعلقة بالنمط الإداري التربوي.

كما ان معامل بيتا البالغ 1.149: يُظهر هذا المعامل كيفية تغير متوسط مدى الرضا الوظيفي بالنسبة لكل وحدة من التغير في النمط الإداري التربوي. بمعنى آخر، يشير إلى أن زيادة واحدة في مستوى النمط الإداري التربوي ترتبط بزيادة متوسط مدى الرضا الوظيفي بمقدار 1.149 وحدة.

بالإضافة الى اختبارات ومستوى الدلالة حيث قيمة اختبار ت هي 3.058، وقيمة مستوى الدلالة هي 0.003، مما يشير إلى أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05. يعني ذلك أن هناك فرقاً يُعتد به إحصائياً في مدى الرضا الوظيفي للمعلمين بناءً على النمط الإداري التربوي.

يظهر التحليل الانحدار البسيط أن النمط الإداري التربوي له تأثير كبير وإيجابي على مدى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية، حيث يعتبر تحسين النمط الإداري التربوي أحد العوامل المهمة لزيادة رضا المعلمين وتحسين بيئة العمل التعليمية.

ونجد ان تأثير النمط الإداري التربوي على مدى رضا المعلمين في المدارس الثانوية ينبثق من عدة جوانب تتعلق بطريقة إدارة المؤسسة التعليمية. يتمثل أحد هذه الجوانب في القيادة الفعالة، حيث يُعتبر القادة الذين يتبنون رؤية وتوجيهاً قوياً داخل المدرسة من العوامل الرئيسية في تحفيز المعلمين وتشجيعهم على تحقيق أهدافهم التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، يسهم الدعم والتقدير الذي يوفره الإداريون في تعزيز الشعور بالانتماء والثقة بين المعلمين، مما ينعكس إيجاباً على مدى رضاهم الوظيفي. ولا يقتصر التأثير الإيجابي للنمط الإداري على ذلك فحسب، بل يمتد أيضاً إلى توجيه المعلمين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم من خلال توفير التدريب والدعم اللازمين، وهو ما يساهم في تحسين أدائهم وزيادة رضاهم عن عملهم. وعلاوة على ذلك، يشجع النمط الإداري الذي يسعى إلى بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة على تعزيز التفاعل الإيجابي بين المعلمين وتعزيز الروح الجماعية داخل المدرسة، مما يعزز بشكل عام مدى رضاهم الوظيفي. بالتالي، يظهر أن النمط الإداري في المدارس الثانوية يلعب دوراً أساسياً في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا المعلمين، وبالتالي تحسين جودة التعليم والتعلم في المدرسة.

التوصيات :

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. يُوصى بتطوير برامج تدريبية للقادة التربويين في المدارس الثانوية لتعزيز مهارات القيادة الفعالة، بما في ذلك التوجيه والدعم للمعلمين وبناء بيئة عمل إيجابية.
2. يُوصى بتوفير برامج تشجيعية للقادة التربويين لتعزيز الاهتمام بالمعلمين وتقدير جهودهم، وذلك من خلال تكريم الإنجازات وتوفير فرص التطوير المهني.
3. يُوصى بتنظيم دورات تدريبية وورش عمل للمعلمين لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم في ظل النمط الإداري التربوي المتبع في المدرسة.
4. يُوصى بتحسين العلاقات البينية بين المعلمين وتعزيز التفاعل الإيجابي داخل الفصول الدراسية وخارجها، مما يساهم في بناء بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي.
5. يُوصى بتشجيع البحث والتطوير في مجال القيادة التربوية ومدى تأثيرها على رضا المعلمين، مع توفير الدعم المالي والموارد اللازمة لإجراء الدراسات والأبحاث العلمية المتعلقة بهذا الموضوع.

المراجع :

- [1] تقار مبروك " ، عيسى قيقوب (2024) أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية على أساتذة بلدية المغير - المقاطعة الإدارية 01- مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع مجلد 08 عدد 01/2024
- [2] المطيري النيرة غلاب ساري (2022) أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن مجلة مركز الجزيرة للبحوث التربوية والإنسانية 2022 (14): 30 Sep Volume (2), Issue (14): 30 Sep 2022
- [3] بولدياب، أسماء. (2018). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر الأساتذة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق جيجل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر
- [4] دريوش، راضية. (2015). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري التعليم الثانوي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس - دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو - دكتوراه غير منشورة، جامعة مولود معمري ولاية تيزي وزو الجزائر
- [5] دريوش راضية. (2018) الفروق في أنماط القيادة التربوية السائدة لدى مديري التعليم الثانوي من وجهة نظر المعلمين: دراسة ميدانية بثانويات ولاية تيزي وزو، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والتربوية، (8) 309-321.
- [6] سعادة، سميرة (2019). الأنماط القيادية لمدرّاء ومديرات المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء ماركا في محافظة عمان الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (21)3

- [7] الشهري خالد حسن؛ والمخلافي، محمد سرحان (2019) أنماط القيادة لدى مديري المدارس الثانوية في المنطقة الشرقية ومدى فاعليتها وفق نظرية "هرسي وبلانشارد"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 20(2)، 167 - 204.
- [8] الشهري، عبد الله (2016). دور النمط القيادي لمدير المدرسة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس إدارة التربية والتعليم بمحافظة النماص المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5(12)، 298288
- [9] صالح، عبد الكريم. (2020) النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي من وجهة نظر الأساتذة وعلاقته برضاهم الوظيفي دراسة في ضوء نموذج باس" وأقوليو"، مجلة سوسولوجيا للدراسات والبحوث الاجتماعية 4(1) 224
- [10] عبد المجيد، هارون (2018) تعريف الرضا الوظيفي للاطلاع [: https://aiacademy.info](https://aiacademy.info)
- [11] العتيبي، البندري (2017) الأنماط القيادية لمديرات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات، جامعة الفيوم، كلية التربية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 1(8) 29-80.
- [12] العجمي، محمد حسنين (2010). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية (ط.2)، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- [13] Al-Sahli, Nora Battal Badah. (2021). A proposed conception to activate the role of servant leadership in achieving job satisfaction for school staff in Hafr Al-Batin in the light of the Kingdom's vision 2030, Journal of the College of Education for Educational Sciences, 45(1), 351-404. article_189140_39d076e8dfc8e7c2c77e6f32e87ab5fc.pdf
- [14] Bhatti, N., Maitlo, G. M., Shaikh, N., Hashmi, M. A., & Shaikh, F. M. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. International business research, 5(2), 192.
- [15] Elewa, E (2017), Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment, among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations the Islamic University-Gaza.
- [16] Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. Management & Marketing Journal, 14(1).
- [17] Kiplangat, H. K. (2017). The Relationship between Leadership Styles and Lecturers' Job Satisfaction in Institutions of Higher Learning in Kenya. Universal Journal of Educational Research, 5(3), 435-446.
- [18] Susilawati, S., Fitria, H., & Eddy, S. (2021). The Effect of Principal's Leadership Style and Teacher's Job Satisfaction towards Teacher's Performance. Journal of Social Work and Science Education, 2(1), 42-51.
- [19] Vallejo, C. (2018). Examining the Relationship between Principal Leadership Style and Teacher Job Satisfaction in South Texas. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI.
- [20] Mohsen, M. (2015). Organizational Commitment and Job Satisfaction in hotel industry A case study in KSA hotel, Journal of the Association of Arab Universities for tourism and hospitality.12(1), 179- 190 .
- [21] Nyenyembe, F. W., Maslowski, R., Nimrod, B. S., & Peter, L. (2016). Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction in Tanzanian Public Secondary Schools. Universal Journal of Educational Research, 4(5), 980- 988