

أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس تطوير بمنطقة عسير

نورة عبد الله عوضه الاسمري

Loraalasmari@gmail.com

جامعة الملك خالد - كلية التربية

قسم الإدارة والإشراف التربوي

المملكة العربية السعودية

هندي يحي بكري كيلاني

hk_20.5@hotmail.com

جامعة الملك خالد - كلية التربية

قسم الإدارة والإشراف التربوي

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس تطوير بمنطقة عسير، وتحديد مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية وأثرها في درجة الرضا الوظيفي، ودراسة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بينهم تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لتحديد درجة هذا الأثر. واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة حول موضوع البحث واستخدام برنامج SPSS الإحصائي والاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول لدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير والبالغ عددهم (٦٥) للعام ٢٠٢١م. وشملت عينة الدراسة مدراء مدارس تطوير والبالغ عددهم (٦٥)، ونسبة تمثيل للمجتمع الأصلي بلغت (١٠٠٪). وأظهرت النتائج أن مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير كان عالياً جداً ونسبة (٩٢٪)، وأظهرت النتائج كذلك أن درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير هي درجة عالية ومرتفعة جداً بنسبة (٩٠٪). وخلصت الدراسة إلى

مجموعة من التوصيات كان أهمها الاستمرار بتعزيز أبعاد القيادة الرؤيوية، ونشر الوعي بأهمية القيادة الرؤيوية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، وتشجيع الإدارات والمناطق التعليمية والمديرين الجدد على نهج نمط القيادة الرؤيوية لأثره الكبير والفعال على الرضا الوظيفي، وتعزيز الاعتماد على أسلوب القيادة الرؤيوية في المدارس، وذلك لزيادة درجة الرضا الوظيفي، وضرورة استثمار العلاقة الإيجابية حول درجة ممارسة القيادة الرؤيوية والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة الرؤيوية، الرضا الوظيفي، مدارس تطوير

The Impact of Visionary Leadership on Achieving Job Satisfaction among Principals of Development(Tatweer) Schools in Asir Region

Abstract

The current study aimed to identify the impact of visionary leadership in achieving job satisfaction among principals of development schools in the Asir region, and to determine the level of availability of the dimensions of visionary leadership and its impact on the degree of job satisfaction, and to study the differences in the degree of job satisfaction among them according to the variables: gender, educational qualification and years of experience. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive and analytical approach was used to determine the degree of this effect. The study used the questionnaire as a tool for collecting the necessary data on the subject of the research and using the SPSS statistical program and the appropriate statistical tests to reach valuable indications and indicators that support the subject of the study. The study population consisted of all principals of development schools in the Asir region, which numbered (65) for the year 2021 AD. The study sample included

(65) principals of Tatweer schools, with a representation rate of the original community (100%).

The results showed that the level of availability of visionary leadership dimensions for principals of development schools in the Asir region was very high at a rate of (92%), and the results showed that the degree of job satisfaction among principals of development schools in the Asir region was a very high and very high degree of (90%). The study concluded with a set of recommendations, the most important of which was to continue to enhance the dimensions of visionary leadership, to spread awareness of the importance of visionary leadership and its role in achieving job satisfaction, and to encourage departments, educational districts and new principals to approach the visionary leadership style because of its significant and effective impact on job satisfaction, and to promote reliance on the visionary leadership style in Schools, in order to increase the degree of job satisfaction, and the need to invest in the positive relationship around the degree of visionary leadership practice and job satisfaction. Keywords: leadership, visionary leadership, job satisfaction, development schools

Keywords: Leadership, Visionary Leadership, Job Satisfaction, Development Schools

مقدمة

يعد موضوع القيادة من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث والتقصي في أي مؤسسة سواء كانت تعليمية أو غير تعليمية، لما لذلك من تأثير كبير على كفاءة المؤسسة وفعاليتها من جهة، وعلى رضا العاملين من جهة أخرى، حيث تشكل القيادة عصب العملية الإدارية لأنها ترتبط بمدى فعالية ومهارة العملية القيادية والتي يلعب

القائد فيها دوراً أساسياً باعتباره يقوم بتوجيه ومتابعة وقيادة مجموعة من العاملين لتحقيق الأهداف المحددة سلفاً.

وتتسم المؤسسات المعاصرة في بيئة الأعمال الحديثة بدرجات عالية من التعقيد البيئي وتشهد العديد من المتغيرات والتحديات كالتنافسية الشديدة، إضافة إلى صعوبة التكيف مع المتغيرات المستمرة ذات الطابع الديناميكي، وبالتالي أصبح لزاماً عليها اتباع الوسائل والأدوات والطرق التي تضمن بقاءها وتزيد من قدراتها الاستراتيجية وذلك عبر توظيف مواردها المختلفة واستثمارها لدعم رؤيتها على نحو فعال (Demir et al., 2017).

وتشهد السنوات الحالية اتجاهاً حديثاً في الإدارة نحو أنماط قيادية جديدة هدفها تحسين الإدارة بشكل عام والارتقاء بالمؤسسة إلى أعلى مستوى من نسبة تحقيق أهداف التطوير والتحديث وتحقيق الرؤى والاستراتيجيات.

وتعد القيادة الرؤيوية وسيلة وأداة فعالة يتم من خلالها الوصول للرؤية الواضحة لمؤسسات الأعمال، ووضع القيم المثلى وإلهام العاملين فيها عبر تمكينهم من مشاركة الرؤى والأهداف والغايات والثقافة السائدة بانسجام وابتعاد عن الصراعات ومقاومة التغيرات الناشئة (Strange, 2013 & Mumford).

كما تعد القيادة الرؤيوية أحد الأنماط المهمة للقائد التي يتوقف عليها نجاحه وتمثل بقدرته على إنشاء تصور جديد عن حالة مرغوبة في المستقبل تسعى المؤسسة لبلوغها، وتجاوز الأنماط التقليدية وممارسة دورها وفق المتطلبات والاتجاهات المعاصرة. وهي أحد الأنماط المهمة لأنها ترى المستقبل برؤية استراتيجية وتستطيع إيجاد رؤية مستقبلية للمؤسسة، فتتصف بالواقعية وإمكانية الاعتماد عليها من قبل الجميع في المؤسسة (L.McKay, 2015). والقائد الرؤيوي لديه القدرة على تجاوز الافتراضات ورسم صورة مستقبلية ملهمة للفريق بأكمله مع توجيههم نحو هدف مشترك يسعون

إليه وهو التميز والتحسين المستمر مع مراعاة الصورة المستقبلية في ضوء الأزمات (Amukobole, 2012).

ويشير جريفيين ومورهيد (Moorhead, 2011 & Griffin) إلى أن القيادة الرؤيوية تتمثل في مقدرة القائد على الإفصاح عن رؤيته المستقبلية وتنبؤاته، وحفز طاقات المرؤوسين وبرمجة سلوكياتهم بشكل يتناغم مع تحقيق الغايات من خلال إظهار الثقة العالية والإيثار.

وينال تحسين أداء المؤسسات التعليمية اهتماماً عالمياً، حيث تعد قدرة المجتمع على الابتكار والتميز في إدارة مؤسساته من أهم الخصائص التي تميزه عن غيره من المجتمعات، ولعل هذا هو سبب انطلاق المجتمعات المتقدمة نظراً لما يتوفر بمؤسساتها من أفراد لديهم قدرات ومهارات وخاصة المهارات الإدارية. وتعد الإدارة التربوية علماً له فلسفته وأصوله وقواعده وأساليبه وطرائقه والقيادة التربوية لها أهمية بارزة في تحسين الإدارات التعليمية والمؤسسات التربوية المختلفة. (العودة، ٢٠١٨).

ومع التوجه الجاد لمدارس تطوير نحو تحقيق رؤيتها ورسالتها وتسخير كافة إمكاناتها المادية والبشرية لتحقيق أهدافها فقد برزت الحاجة الملحة إلى مدراء قادرين على تطوير واقع مؤسساتهم التعليمية، ولعل ذلك لا يتحقق إلا إذا توفر الرضا الوظيفي لدى مديرو مدارس تطوير، من خلال عوامل عدة تسهم في ذلك، ولعل نمط القيادة هو مقدمة تلك العوامل، ومن هنا يأتي البحث الحالي ليدرس أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير.

مشكلة البحث

تعد القيادة التربوية المدرسية أساس النهوض والتطوير في العملية التعليمية، وخاصة إذا وجد القائد الكفاء الذي يمارس دوره بفاعلية ومهارة وبراعة ويحاول أن يبني رؤية للمؤسسة التعليمية ككل ويعمل جاهداً نحو إيصال هذه الرؤية لجميع العاملين وتحقيقها، ويكون قادراً على مواجهة التحديات واغتنام الفرص المستقبلية وتحسينها، بما يؤدي في النهاية إلى إنجاح المؤسسة ككل.

وحتى تؤدي المدارس والمعلمون وجميع العاملين في المؤسسات التعليمية دورهم بفاعلية ويعملون على تحقيق رؤيتها ورسالتها لا بد من قيادة واعية تعمل على ممارسة الأنماط القيادية المناسبة، ولها رؤيا حقيقية وواضحة وجديرة بالثقة عن المستقبل ويولدون أفكاراً عن كيفية الوصول إلى ذلك المستقبل عن طريق البناء على الحاضر.

وهذا ما أثبتته دراسة محمد وآخرون (٢٠٠٢) من حيث أن هناك ارتباطات بين الأنماط القيادية ومتغيرات الرضا الوظيفي ذات دلالة معنوية فيها إيجابية وسلبية، وبالتالي فإن نمط القيادة المتبعة في هذه الإدارات هو من يؤثر تأثيراً كبيراً على الرضا الوظيفي لمدرء المدارس.

وتمثل القيادة الرؤيوية أحد الأساليب الإدارية الحديثة التي تتماشى مع التغيرات المتسارعة بكافة المجالات والتي تتطلب وجود قائد يشجع المعلمين والمدرء على الإبداع ويعرف كيفية الاهتمام بمشاعرهم وتحفيزهم للارتقاء والتطور على المستوى الشخصي ثم على مستوى العمل وعلى مستوى المؤسسة التعليمية ككل. وكل ذلك لا يمكن أن يتحقق دون وجود مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى مدرء المدارس الذين تقع على عاتقهم العديد من المهام لا سيما منها المرتبطة بالنهوض بمستوى المؤسسة التعليمية التي يعملون بها.

وقد أوصت دراسة سليمان (٢٠٢١) بضرورة إعداد قادة يمتلكون مهارات رؤيوية تسهم في تميز المؤسسة التعليمية في ضوء الأزمات والتوعية بأهمية الاستمرار في تنفيذ

الخطط الاستراتيجية مع مرونة وإتاحة المعلومات بصورة تمكن العاملين من متابعة التنفيذ.

وتكتسب القيادة الرؤيوية أهمية خاصة في مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم الذي يحمل مسؤولية الإسهام الفعال في تحقيق رؤية خادم الحرمين الشريفين وجعلها واقعاً عملياً، حيث تسعى هذه الرؤية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تتطلب تعليماً متميزاً يكتسب من خلاله طلابها وطالباتها القيم والمعارف والمهارات والاتجاهات التي تؤهلهم للقرن الحادي والعشرين. ويسعى هذا المشروع من خلال برامجه ومشاريعه إلى إكساب الطلاب والطالبات المهارات المطلوبة لكي يسهم بفاعلية في تعامل المملكة العربية السعودية مع تحديات العصر بما يحقق القيمة المضافة والتنمية المستدامة، ويعدُّ مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام "تطوير" مبادرة وطنية تهدف إلى تحقيق رؤية القيادة في تطوير التعليم العام في المملكة العربية السعودية، من خلال تطوير المنظومة التربوية والتعليمية بجميع مكوناتها من مدخلات وعمليات ومخرجات (مشروع تطوير، ٢٠٢١)، ولا يتحقق كل ذلك إلى بقيادة فاعلة تمتلك الخصائص التي تمكنها من قيادة هذا المشروع وتحقيق رؤيته ورسالته وهي القيادة الرؤيوية، وهذا يستدعي البحث عن مستوى تطبيق هذا النمط من القيادة لدى مدراء مدارس تطوير، إضافته إلى دراسة مستوى الرضا الوظيفي لديهم، لأن كل ذلك يؤثر في تحقيق أهداف البرنامج.

وبالنظر إلى أهمية القيادة الرؤيوية كنمط قيادي تم تناوله في العديد من الدراسات من حيث علاقته بالكثير من المتغيرات كما في دراسات تشو وآخرون Zhou et, (al., 2018)، والتميمي (٢٠٢٠)، والهيمني (٢٠٢١)، لذا رأت الباحثتان ضرورة دراسة العلاقة بين القيادة الرؤيوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس، كون متغير (الرضا الوظيفي) لم يتم تناوله في أي من الدراسات السابقة - على حد علم الباحثين - من حيث علاقته بنمط القيادة الرؤيوية.

وبذلك تمثلت مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الآتي:

ما أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدرري مدارس تطوير بمنطقة عسير؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس السابق مجموعة من التساؤلات الفرعية التي يجب عنها البحث وهي:

- ما هي أبعاد القيادة الرؤيوية وما دورها في تحقيق الرضا الوظيفي؟
- ما مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدرري مدارس تطوير بمنطقة عسير؟
- ما درجة الرضا الوظيفي لدى مدرري مدارس تطوير بمنطقة عسير؟
- ما أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدرري مدارس تطوير بمنطقة عسير
- ما دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين مدرري مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟
- ما دلالة الفروق في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدرري مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

أهمية البحث

الأهمية النظرية

يكتسب البحث أهميته النظرية من كونه يساهم في تعميق المعرفة العلمية لمتغيرات البحث بالاعتماد على الأدبيات التي تناولت المفاهيم الخاصة بالقيادة الرؤيوية التي تعد من أكثر الموضوعات التي حظيت وتحظى باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة.

يمكن أن يكون هذا البحث بمثابة ركيزة نظرية تساعد الباحثين على تطوير دراسات مشابهة يمكن أن تساهم في إحداث التغيير المطلوب على مستوى القيادات في جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها.

كما تأتي أهمية البحث من قلة الدراسات التي تناولت موضوع القيادة الرؤيوية من حيث علاقته بالرضا الوظيفي لا سيما لدى مدراء مدارس تطوير الذين يتميز عملهم بالخصوصية مقارنة بطبيعة عمل الموظفين في المؤسسات الأخرى غير التعليمية.

الأهمية التطبيقية

يمكن أن يتم التوصل إلى نتائج تفيد في تطوير أنماط القيادة في المؤسسات التعليمية، والتحول إلى النمط الرؤيوي الذي يسهم في تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية بشكل عام.

كما يمكن أن يلقي الضوء على مستوى الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير ومدى تأثيره بنمط القيادة الرؤيوية بما يؤدي إلى إلقاء الضوء على أهميته والعمل دوماً لزيادة درجته أو مستواه لدى هذه الفئة من المدراء سواء من خلال تغيير نمط القيادة المتبع أو العوامل الأخرى المؤثرة فيه.

ولا بد أن ينتهي البحث بمجموعة من التوصيات التي تفيد المخططين في المؤسسات التعليمية أو إدارات التعليم بشكل عام ويسترشدوا بها عند تعيين القائد الإداري في منصب ما بحيث تتوفر لديه أبعاد ومهارات القيادة الرؤيوية وبما يحقق الرضا الوظيفي لدى جميع العاملين في المؤسسة، بما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق رؤية النظام التعليمي ككل والأهداف الرئيسة له.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير.
- تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير.
- تحديد أثر القيادة الرؤيوية في درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير.

- دراسة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- دراسة الفروق في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً للجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

مصطلحات البحث والتعريفات

القيادة الرؤيوية: يعرفها نووكيدي، (٢٠١٥) (Nwokedi) بأنها طريقة ذهنية لحالة مستقبلية مرغوبة لشخص أو مجموعة أو مؤسسة ما، لذا يجب على القائد صاحب الرؤية أن يكون لديه صورة معرفية للمستقبل تكون إيجابية بما فيه الكفاية لأعضاء منظمته حتى تكون ملهمة وتحفيزية وتفصيلية بما فيه الكفاية لتوفير التوجيه للتخطيط وتحديد الأهداف المستقبلية لمنظمته.

ويعرفها جلاب (٢٠١١) بأنها القدرة على إيجاد وتوضيح رؤيا مستقبلية للمؤسسة تتصف بالواقعية والجاذبية وإمكانية الاعتماد عليها من قبل الجميع في المؤسسة التي تنمو وتتطور مع مرور الوقت.

وتعرفها الباحثتان بأنها: القيادة المنظمة في مدارس تطوير التي تملك القدرة على فهم المستقبل وآليات تحقيق الرؤيا والأهداف التي تسعى المدارس لتحقيقها من خلال حفز وإلهام وتمكين جميع العاملين فيها، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة في الاستبانة المصممة لهذا الغرض، وحُددت أبعادها ب: الرؤية والتمكين والقيم.

الرضا الوظيفي

يعرفه محمد (٢٠١٩) بأنه: الشعور الإيجابي للفرد العامل نتيجة إشباع حاجاته النفسية والمادية أو المعنوية مما يؤدي إلى إحساسه بالسعادة والرضا تجاه وظيفته. ويُعرّف بأنه: ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الموظف لوظيفته كأداة لإشباع حاجاته بمختلف أنواعها (يونس ومحمد، ٢٠١٧).

وتعرفه الباحثان إجرائياً بأنه: درجة المشاعر الإيجابية لدى مدراس مدارس تطوير بمنطقة عسير تجاه عملهم ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على الاستبانة المصممة لهذا الغرض، وحُددت أبعادها ب: التدريب والتطوير الوظيفي والتقدير المهني وإجراءات وظروف العمل، والحوافز والترقية، والمكانة الاجتماعية وجماعة العمل. مدارس تطوير: هي المدارس التابعة للبرنامج الوطني لتطوير المدارس المكوّن الرئيس في الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم العام التي قام مشروع خادم الحرمين الشريفين بتطويرها، وذلك للارتقاء بالمدارس والوصول بها إلى مؤسسات تعليمية مهنية تسعى لتحسين مستويات أدائها وتحقيق أفضل المستويات في تحصيل طلابها (وزارة التعليم، ١٤٣٧هـ).

الإطار النظري

يفرض التغير الاقتصادي والتقني على المؤسسات التربوية الاعتراف بإكساب الطلاب معارف ومهارات تتلاءم مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات العصر، ويتطلب ذلك التغير في وظائف المدرسة وفي دور القائد المدرسي الذي لم يعد قاصراً على ضبط النظام وتنفيذ الإجراءات والأعمال الروتينية بل امتد ليشمل مجالات عمله القيادي (تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً) خاصة أن القائد المدرسي يعد عاملاً هاماً في تحقيق الأهداف وتحسين المخرجات.

واستناداً لذلك فقد قامت المملكة العربية السعودية بجهود كبيرة في مجال إعداد القائد لرفع مستوى التأهيل المطلوب منه والنمو المهني له، فقد تم تطوير المعايير المهنية لقادة المدارس في المملكة العربية السعودية بهدف رفع جودة أداء القادة وتحسين قدراتهم ومهاراتهم، والتأكد من أنهم يمتلكون الكفاءة المطلوبة للانضمام لمهنة القيادة المدرسية، وأداء هذه الأمانة على الوجه المطلوب سعياً لضمان جودة التعليم المقدم للطلاب وتحسين تعلمهم. وتشكل المعايير البنوية الأساسية لاختبارات الترخيص المهني للقادة، حيث

تبنى عليها أسئلة الاختبار وتعد تقارير الأداء وفقاً لمكوناتها (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠٢٠).

القيادة الرؤيوية

بدأ مجال القيادة الرؤيوية في الثمانينيات وازدهر في أوائل التسعينيات، ليشير إلى الاهتمام بمستوى الأداء التنظيمي في ظل ظروف الأزمات في ضوء بناء الفرص الممكنة للمؤسسة وتفويض العاملين، وفي الألفينيات تطور المفهوم فأصبح ابتكار رؤية مستقبلية عن حالة المؤسسة فيخرج القائد أفضل ما لديه على أن يربط الحاضر بالمستقبل عن طريق استنهاض المهارات بالتركيز على هدف المؤسسة في ضوء إيجاد وتوضيح صورة واقعية يمكن الاعتماد عليها لتحسين الوضع الحالي، والتأثير على العاملين من خلال معرفة نقاط القوة والضعف الداخلية والفرص والتحديات الخارجية وصولاً للتمييز المؤسسي عن طريق التمكين بما يتلاءم مع رؤى العاملين وفهمهم لرؤية المؤسسة، فقاداتها يمتلكون مثابرة وقدرة وفكرة عما يرغبون القيام به على المستوى المهني والشخصي بما يدعم تطور المؤسسة مع الوقت. (سليمان، ٢٠٢١)

تُعنى القيادة الرؤيوية بالقدرة على إيجاد رؤيا جذابة وواضحة وحقيقية لمستقبل المؤسسة أو الوحدة التنظيمية والتي من خلالها يتحقق النمو والتحسين على الوضع الحالي، وهو يوجدون رؤية عن المستقبل ثم يحققون تلك الرؤية التي تتسم بالواقعية والاعتمادية والجاذبية، كما يقومون بتوليد الأفكار التي تمكن من الوصول إلى ذلك المستقبل بناء على ما هو موجود في الحاضر. (الكواز، ٢٠١٨).

يعرفها كاهان، (٢٠١٨) Kahan بأنها: مواجهة التحديات وزيادة الفرص المستقبلية واغتنامها والتنبؤ بها وزيادة الإنتاجية وتحسينها، لتسهم بشكل كبير في إنجاح المؤسسة والمرؤوسين، فالقائد الرؤيوي يمتلك مهارة تحليل البيئة ومعرفة الإمكانيات غير المستثمرة ومعرفة احتياجات المرؤوسين وتلبيتها وقراءة المستقبل.

وتتمتاز القيادة الرؤيوية بمجموعة من الخصائص لعل من أهمها: الشعور العميق بالغرض الشخصي المصحوب الثقة العالية بالنفس، والرغبة القوية في تحمل المسؤولية بعيداً عن التفرّد أو التسلط، والحضور الاجتماعي القوي والقدرة على التأثير في الآخرين والاستعداد للمخاطرة وتقديم التضحيات لتحقيق الرؤى، ويذهب آخرون إلى أن القيادة الرؤيوية هي القيادة القادرة على إيصال ما تريد، موثوق بها، ومركزة، ومخاطرة، وممكنة ومحترمة وذات ثقافة وقيادة من الأسفل للأعلى، وقيادة على المدى الطويل، وقيادة تنظيمية (حسون وآخرون، ٢٠١٣).

وتهدف القيادة الرؤيوية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف لعل من أبرزها:

(Taylor et al., 2014)

- تعزيز كفاءة مكان العمل
- توفير التدريب حسب اتجاهات العاملين في مكان العمل
- اتخاذ القرار بما يسمح للمؤسسات التعليمية تعزيز تنافسيتها

مبادئ القيادة الرؤيوية

تعمل القيادة الرؤيوية على حفز وإلهام العاملين من أجل تطبيق نتائج ملموسة، وهذا يتطلب منها أن توضح رؤيتها وتخطبهم على الالتزام بها، والعمل معهم بجدية وإصرار على جعلها حقائق منجزة، ولذا فهي تقوم على مجموعة من المبادئ هي: (سليمان، ٢٠٢١؛ كوبر، ٢٠١٤)

- القدرة على إيجاد رؤية مشتركة من خلال إيجاد هدف مشترك للعمل والتركيز على النتائج المتوقعة وتكوين ثقافة خاصة بمستويات مرتفعة للأداء وإيجاد تصور مشترك لشكل العمل.
- الثقة بالنفس وبالآخرين: وتعني الشعور بالقدرة مع إنجاز العمل المطلوب بالمستوى المطلوب لتطبيق النتائج المرجوة وهي من مقومات النجاح في الحياة

- والعمل ويتحقق ذلك من خلال تحسين مهارات الإنصات وتبادل وتداول المعلومات وإتاحة البيانات وتسهيل التفاعل مع العاملين.
- زيادة معدلات مشاركة المرؤوسين بمشاركتهم في وضع السياسة والتخطيط وصنع واتخاذ القرارات والتنفيذ والمتابعة والتقويم، مما يعزز لدى العاملين الشعور نحو تقبل القرارات التي شاركوا في صنعها وتدعيم الولاء المؤسسي تجاه المؤسسة.
 - توفير فرص التعلم والتدريب بتوفير التدريب المناسب وبشكل مستمر لجميع العاملين في المؤسسة بما يؤهلهم للقيام بمهامهم بكفاءة وإنتاجية عالية وإحساس متزايد بالأمن والاستقرار المهني والوظيفي.
 - احترام التنوع والاستفادة منه: على القائد الرؤيوي أن يراعي مبدأ الفروق الفردية بين العاملين وأن يستفيد من هذا التنوع في اختيار الأشخاص المناسبين للمهام المطلوب إنجازها.
 - تنمية الابتكار على مستوى الفرد والمؤسسة لأنه العنصر الأساسي لتقدم المؤسسات ويتحقق من خلال تحسين مناخ الابتكار واكتشافه لدى العاملين وتنمية قدراتهم وتحسين التكنولوجيا.
 - التكامل في العمل: ولتحقيقه لا بد من توفير مناخ يتسم بالتنسيق والتعاون والتخطيط والعمل الفريقي واحترام كل المهن وتدعيم أخلاقيات العمل الإيجابية.
 - التوافق مع المجتمع: الذي يتمثل في تطبيق علاقة منسجمة نسبياً بين الفرد ومع المجتمع المحيط بما يسهم في إنجاز الأهداف وتحقيق ذلك لا يجب تطبيق الرؤية والقيادة الواعية وتحفيز العاملين على الأداء المتميز والمحافظة على البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة.

أبعاد القيادة الرؤيوية

تتعدد الآراء وتختلف حول أبعاد القيادة الرؤيوية إلا أنها تلتقي في أغلب المضامين الفلسفية لهذه الأبعاد، وتؤشر على عدد من نقاط الاتفاق على عدد من الأبعاد، ويمكن القول إن الأبعاد الآتية للقيادة الرؤيوية هي الأبعاد التي اشتركت معظم الأدبيات واتفقت عليها: (الطراونة والنهدي، ٢٠١٧؛ Mcshane, Glinow, 2015؛ الكوان، ٢٠١٨)

- **الرؤيا:** هي صورة ذهنية لمستقبل مثالي للمؤسسة، وهي حلم يسعى القائد والأفراد لتحقيقه والوصول إليه، وتتصف الرؤية بالوضوح وقابليتها للتحقيق، وتساعد الرؤية على توضيح الطريق والمسار المستقبلي الذي تسلكه المؤسسة، وتوظف الطاقات وتشغل الموارد بشكل أمثل، وتضفي شعور بأن المؤسسة تقوم ببناء مستقبلها.
- **إيصال الرؤية:** على القائد استخدام الوسائل المناسبة لضمان وصول الرؤية المستقبلية للأفراد وإقناعهم وتشجيعهم على تبنيها، فالقائد يؤمن برؤية ويوضحها لهم ويساعدهم على فهمها ويضع الاستراتيجيات لضمان تطبيقها. ويتم توصيل الرؤية من خلال عملية الاتصال الذي له أهمية بالغة في نجاح المؤسسات لأنه الوسيلة الوحيدة للتواصل داخل المؤسسة وخارجها.
- **القيم:** تعد القيم من الأبعاد الرئيسة للقيادة الرؤيوية لما لها من تأثير على أداء المؤسسات وأفرادها في عملية تنفيذ الرؤية والوصول إليها، كما تعد من أبرز المفاهيم التي تقوم المؤسسات في تدعيمها لدى مواردها البشرية بغية الوصول إلى نظم أداء عالية، وعلى القائد الرؤيوي معرفة ماهية القيم الأساسية والمهام التي يجب أن يمتلكها الأفراد للوصول إلى الأداء الجيد.
- **الإلهام:** فالقائد الملهم قادر على التأثير بالآخرين وتغييرهم من سلوكيات معينة إلى سلوكيات أخرى مرغوب فيها، وبالتالي فالإلهام عملية لتنشيط وخلق شعور لدى الآخرين عبر الإثارة والتحفيز للتغيير، حيث ينطوي على تنشيط الأفراد

وتشجيعهم على السعي نحو الغيمان برؤية مقنعة للمستقبل من خلال تبني رؤية القائد الرؤيوي وتجسيدها والتكيف معها في جميع جوانب عملهم.

• **التمكين:** ويمثل التمكين مفهوم مساند يسهم في تعزيز الرؤية عبر الضهم السليم لما يصبو إليه القائد، حيث يقوم بتمكين الأفراد من خلال إكسابهم المهارات ورفع مقدراتهم وإعطائهم الحرية في اتخاذ القرار بما يخص مهامهم، فيتحمل الأفراد مسؤولية أخطائهم، ومن خلاله يمكن استخراج الطاقات الكامنة في الأفراد مما يؤدي إلى زيادة طاقاتهم الإنتاجية، ويعد التمكين سلطة إدارية هادفة إلى تحقيق مصالح المؤسسات على الأمد البعيد ويسهم في تحقيق أهدافها المستقبلية.

• **الريادية:** التي أصبحت المورد الرئيس لتحقيق التفوق التنظيمي بفعل التقدم العلمي وسرعة إدخال التطور في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات مما يستدعي حلاً، وتستدعي الريادية من القيادة أن تتجه نحو الرؤيا والقيم والمعرفة والابتكار والتطوير والريادة من خلال تمكين العاملين، والأعمال المبنية على الريادية المتميزة والمتقدمة. وبشكل عام فإن الريادية تعد ظاهرة ترتبط بالإبداع والابتكار والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف غير الواضحة والاستعداد لتقبل الفشل والحاجة إلى الإنجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو وتبني القيم الجديدة.

وقد لاحظت الباحثتان أن أبعاد (الرؤية والتمكين والقيم) قد تكون الأكثر تأثيراً وظهوراً لدى مدراء مدارس تطوير لذا فقد قامت بتضمينها في الاستبانة المعدة لقياس القيادة الرؤيوية لدى هذه العينة.

الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية التي تشعر الفرد بالرضا عن نفسه وعن الحياة بشكل عام، حيث تسهم في نشر الطمأنينة في قلب الموظف وعله همته وصفاء ذهنه، ويترتب على ذلك زيادة في الإنتاج وإبداع في العمل.

وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين حيث يشير كثير من الباحثين إلى ان العقود الثلاثة الأولى هي البداية، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا انه ما زال هناك خلاف حول تعريفه وتحديد مفهومه ويرجع السبب في ذلك إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة في المواقف المختلفة.

ومن التعريفات التي تناولته، بانه: شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، ويتمثل الرضا الوظيفي في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج. (عبد اللطيف، ٢٠١٤).

ويعرفه سترونج الوارد في (البارودي، ٢٠١٥) بأنه: حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل التي تجعل الفرد محباً له ومقبلاً عليه في بدء يومه دون أية غضاضة.

كما يعرف بأنه: مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يتحقق من عمله، فكلمة تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية أي كان غير راض عن عمله. (عصماني، ٢٠١٧).

ولعل من أهم الأسباب التي دعت إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي هي أن ارتفاع درجته يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين وانخفاض نسبة الغياب، ويكون الفرد أكثر رضا عن الحياة بشكل عام، وأن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل، وأن هناك علاقة وثيقة طردية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، كما أنه من أهم العوامل في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات (يونس ومحمد، ٢٠١٧، الدرعي والقاسمية، ٢٠٢٠).

ويمتاز الرضا الوظيفي بمجموعة من الخصائص من أهمها: تعدد مفاهيم وطرق القياس والنظر إليه على انه موضوع فردي، وأنه يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني، وهو حالة من القناعة والقبول، ويرتبط بسياق تنظيم العمل والنظام

الاجتماعي، وأن رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً عن رضاه على العناصر الأخرى (البارودي، ٢٠١٥، أحمد، ٢٠١٧).

ولعل تلك الخصائص تكتسب أهمية إضافية عند الحديث عن رضا مدراء المدارس عن عملهم كونه يختلف بطبيعته عن باقي الوظائف أو الأعمال الأخرى من حيث شموليته للعديد من المهام على المستوى الشخصي وعلى مستوى المؤسسة التعليمية وحتى المجتمع بشكل عام.

محددات الرضا الوظيفي

ويقصد بها مجموعة العوامل التي من شأنها أن تزيد أو تنقص من درجة رضا الأفراد عن عملهم، وفيما يأتي أهم المحددات التي تم الاتفاق عليها بين أغلب الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالرضا الوظيفي: (معمر، ٢٠١٢؛ عبد اللطيف، ٢٠١٥، سالم وامعمر، ٢٠١٥)

- الأجر: فكلما زاد الأجر زاد الرضا وبالتالي يمثل الأجر عنصراً مهماً من عناصر الإشباع.
- فرص الترقية: ويعني نقل العامل من وضع وظيفي إلى وضع وظيفي أعلى أو فئة أعلى، وأثبتت الدراسات وجود علاقة طردية وارتباط كبير بين الترقية والرضا عن العمل.
- العوامل المرتبطة بظروف العمل: ويقصد بها الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام فترات العمل والراحة، وإن عدم ملاءمة ظروف العمل تخفض من الروح المعنوية ومن ثم الإنتاجية.
- محتوى العمل: مثل المسؤولية التي يحتويها العمل وطبيعة سلطة العمل وفرص الإنجاز التي يوفرها وتقدير الآخرين تمثل المتغيرات المسببة لمشاعر الرضا وتندرج تحت هذا العامل عدة متغيرات أخرى مثل: درجة تنوع مهام العمل، ودرجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد، وخبرات النجاح والفشل في العمل.

- استغلال الفرد لقدراته: أي استخدامه لقدراته بما يؤدي إلى إشباع حاجة تحقيق الذات في هرم ماسلو للحاجات.
- ساعات العمل: حيث بالقدر الذي توفر ساعات العمل حرية استخدام وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت بالقدر الذي يزيد من الرضا عن العمل، والعكس صحيح.
- جماعة العمل: يعد العمل موقفاً اجتماعياً ديناميكياً يتم فيه التفاعلي بين الأفراد فكلما كان هذا لتفاعل يحقق تبادلاً للمنافع بين الفرد والجماعة كانت جماعة العمل مصدراً للرضا، وكلما خلق هذا التفاعل توتراً لدى الفرد أو أعاق إشباع حاجاته ولم يحقق أهدافه كلما كانت جماعة العمل سبباً في استياء الفرد.
- العوامل المتعلقة بنمط الإدارة: وقد أكدت معظم الدراسات وجود علاقة ارتباط قوية بين نوع الإدارة المتبعة وبين الكفاية الإنتاجية وشعور العمال بالرضا عن أعمالهم.

وقد قامت الباحثتان باختيار أكثر العوامل أو المحددات التي يمكن أن تؤثر في رضا مدراء مدارس تطوير عن عملهم وهي: التدريب والتطوير الوظيفي، التقدير المهني، إجراءات وظروف العمل، الراتب والحوافز والترقية، المكانة الاجتماعية وجماعة العمل. وقد قامت بتضمينها في الاستبانة المعدة لقياس الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة تحديداً.

الدراسات السابقة

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالقيادة الرؤيوية

دراسة تشو وآخرون (Zhou et al., 2018) التي هدفت إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة الرؤيوية على إبداع الموظفين في فرق البحث والتطوير ودور مشاركة معارف الموظفين واتجاهاتهم نحو تحقيق الأهداف في الشركات الصينية العاملة في قطاع التكنولوجيا، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتألف مجتمع الدراسة من ٦٢ شركة تعلم في قطاع التكنولوجيا، في حين تمثلت عينة الدراسة في ٣٣١ مهندس

وفني محترف في أقسام البحث والتطوير تم توزيع استبانات خاصة عليهم بأسلوب المسح الشامل. وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها وجود علاقة إيجابية ارتباطية بين القيادة الرؤيوية وإبداع الموظفين في الشركات المبحوثة، وأن العلاقة تتوسط بشكل إيجابي من خلال تبادل معارف الموظفين ومشاركتها، إضافة إلى أن التوجه نحو هدف التعلم للموظف يعزز من العلاقة بين القيادة الرؤيوية وتقاسم المعارف ومشاركتها في حين أن التوجه نحو الأداء للموظفين يضعف هذه العلاقة.

دراسة بريبوديانا وآخرون (Pribudhiana et al., 2020) والتي هدفت إلى تعرف القيادة الرؤيوية وتأثيرها على مهنة التدريس وسياسة التعليم العام في إندونيسيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن هناك تأثيراً كبيراً للقيادة ذات الرؤية المستقبلية تجاه جاهزية المعلم في تنفيذ السياسة التربوية وهناك تأثير كبير أيضاً على جودة المعلم تجاه استعداد المعلم في تنفيذ سياسة التعليم في إندونيسيا وضعف تأثير الجوانب الديمغرافية للمعلم مثل الجنس والخلفية التعليمية والعمر وخبرة التدريس.

هدفت دراسة التميمي (٢٠٢٠) إلى تعرف أثر القيادة الرؤيوية بأبعادها (الرؤية والقيم والإلهام والتمكين) على النمو الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (التوسع والابتكار والاستدامة) وتعرف دور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية في تحسين أثر القيادة الرؤيوية على النمو الاستراتيجي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين ورؤساء مجالس الإدارة وأعضائها في قطاع التجزئة في الأردن، حيث تم أخذ عينة قصدية من مجتمع الدراسة وبواقع (١٥٧)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن هناك مستوى متوسطاً من الأهمية النسبية للقيادة الرؤيوية بأبعادها مجتمعة، ووجود مستوى مرتفع للأهمية النسبية لكل من النمو الاستراتيجي والمسؤولية الاجتماعية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الرؤيوية

كبيرة الحجم، وكذلك وجود وساطة مرتفعة للمسؤولية الاجتماعية في تأثير القيادة الرؤيوية في النمو الاستراتيجي.

دراسة سليمان (٢٠٢١) التي هدفت إلى تعرف الأسس النظرية للقيادة الرؤيوية والكشف عن الأسس النظرية لتطبيق الخطط الاستراتيجية بالتعليم المصري قبل الجامعي، والتوصل لمتطلبات تطبيق الخطط الاستراتيجية بالتعليم المصري قبل الجامعة، وتقديم توجهات استراتيجية مقترحة لتطبيق الخطط الاستراتيجية في التعليم المصري قبل الجامعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما استخدمت الاستبانة الإلكترونية بتطبيقها على عينة من قادة مدارس التعليم قبل الجامعي بلغت ١٠٠ فرد، وأسفرت نتائج الدراسة عن تحليل الوضع الراهن للأزمات، وتحديد الأهداف الاستراتيجية التي تتعلق برؤية استراتيجية وإعادة هيكلة العملية التعليمية وتحسين بيئتها في ظل الأزمات الحالية، وتحسين جودة بيئة العمل من خلال هندسة أداء العاملين في ضوء الأزمات وإعداد قادة يمتلكون مهارات رؤيوية تسهم في تميز المؤسسة التعليمية في ضوء الأزمات والتوعية بأهمية استمرار تنفيذ الخطط الاستراتيجية مع مرونة وإتاحة المعلومات بصورة تمكن العاملين من متابعة التنفيذ.

دراسة الهيموني (٢٠٢١) هدفت إلى تعرف مستوى القيادة الرؤيوية وعلاقتها بالمشاركة في صنع القرارات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطوير استبانة لهذا الغرض بعد التأكد من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٨) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، من الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة الرؤيوية والمشاركة في صنع القرار لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاء بدرجة مرتفعة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والتخصص وعدد سنوات

الخبرة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية تشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى القيادة الرؤيوية ارتفع مستوى المشاركة في صنع القرارات.

وهدفت دراسة عويضة (٢٠٢١) إلى تعرف درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي الارتباطي وتم تطوير استبانتي دراسة: استبانة القيادة الرؤيوية واستبانة الفرق البحثية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٢) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأشارت النتائج إلى ان درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت بدرجة مرتفعة وأن درجة تفعيلهم للفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس أو المعلمين وأعضاء هيئة التدريس
دراسة محمد وآخرون (٢٠٠٢) التي تهدف إلى تشخيص الأنماط القيادية لمديري المدارس (الابتدائية والمتوسطة والإعدادية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبيان تأثيرها على رضاهم الوظيفي وشملت عينة الدراسة (٤٠) مدرسة ووزعت الاستمارات شخصياً على (١٧٥) معلماً ومدرساً وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في النمط القيادي المستخدم من قبل مديري المدارس في محافظة نينوى، كما تبين ملاءمة النمط القيادي مع النضج الوظيفي وله علاقة بالرضا الوظيفي حيث أن استخدام النمط القيادي الملائم مع مستوى نضج المرؤوسين يؤدي إلى رضا الفرد عن وظيفته ومن ثم انعكاس ذلك على مستوى أدائه وإنجازه للعمل، وأوصت الدراسة ضرورة

الاستفادة من الإيجابيات التي يتسم بها القيادي وإتاحة المشاركة لأعضاء هيئة التدريس في اتخاذا لقرارات التي تتعلق بمكانتهم وإحساسهم بكونهم ذوي مكانة مهمة في المجتمع.

دراسة البلادي (٢٠١١) وقد تمثلت أهدافها في التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن الوظيفة، وكذلك التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن العائد من الوظيفة (معنوي- مادي)، وأيضا التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن العلاقات الإنسانية، والتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية التعليم والتعلم. تم استخدام المنهج الوصفي، حيث يتناسب مع أهداف الدراسة. وتكونت عينة الدراسة النهائية من ٧٨ مديراً من مديري المدارس المتوسطة بالتعليم العام الحكومي العاملين في مدارس التعليم العام للبنين التابعة لإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣٠/١٤٣١هـ، وهم يشكلون مجتمع الدراسة كاملاً. تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: (١) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن الوظيفة من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية. (٢) إن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن العائد من الوظيفة (معنوي - مادي) من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية. (٣) إن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة في الرضا عن العلاقات الإنسانية من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية. (٤) إن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة في الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية التعليم والتعلم من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة. (٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير مكتب التربية والتعليم الذي تتبع له المدرسة، ويلاحظ أن

الفروق لصالح مديري المدارس في مكتب الوسط والغرب، وكذلك توجد فروق تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، والمؤهل التعليمي دراسة البابطين (١٤٣٣) التي هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم في مدينة الرياض، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على جميع مديري المدارس المتوسطة والثانوية البالغ عددهم (٣٠٠) مديراً، ورجع منها (٢٥٣) استبانة، وكان من أهم نتائجها: مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية بشكل عام متوسط ومستوى الرضا الوظيفي عن محور التعامل مع المعلمين عال، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس المتوسطة والثانوية في مستوى الرضا الوظيفي لجميع محاور الدراسة الخمسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي والتدريب المرحلة التعليمية وعدد المعلمين في المدرسة وعد سنوات الخبرة).

دراسة العتيبي (٢٠١٢) التي هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد، وتعرف العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، وترتيب هذه العوامل حسب أهميتها النسبية لأعضاء هيئة التدريس الوطنيين والمتعاقدين، وقد أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة الملك خالد وقدرها (٣٧٧) مفردة، وتم التوصل إلى النتائج الآتية: توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم تمثلت في (الرضا عن علاقات العمل وإدارة الأقسام العلمية والأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية ونظام الترقيّة المعمول به في الجامعة وظروف العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وملحقاته)، وأنه لا يوجد اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس الوطنيين السعوديين والمتعاقدين على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي، ولا يوجد فرق معنوي بين أعضاء هيئة التدريس (سعوديين ومتعاقدين) من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب

الخصائص الديمغرافية المميزة لهم (الدرجة العلمية ومستوى التعليم والخبرة العملية والسن والجنسية).

دراسة معمري (٢٠١٢) هدفت إلى الوقوف على العلاقة بين أنماط السلوك القيادي السائدة لدى رؤساء الأقسام العلمية والرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، الأول لمعرفة نمط السلوك القيادي السائد والثاني لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي، واشتملت عينة الدراسة على (١٦٠) عضو هيئة تدريس، وتم التوصل إلى اهتمام رؤساء الأقسام العلمية بالعمل (المبادأة) والعلاقات الإنسانية (الاعتبارية) لكن هناك ميل واضح للتركيز على العلاقات الإنسانية، زيادة على رضا الأعضاء عن عملهم لنخلص في الأخير إلى عدم وجود علاقة بين نمط السلوك القيادي والرضا الوظيفي.

دراسة ناصر وحيدر (٢٠١٤) التي هدفت إلى تعرف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي (الراتب والشعور بالأمان الوظيفي ودرجة التمكين السائدة وعلاقات العمل بين الأطراف المختلفة والمكانة الاجتماعية التي يشعر بها عضو هيئة التدريس)، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة تكونت من (٢٨) فقرة لجمع البيانات، واختيرت عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات الحكومية والخاصة بلغت (١٥٠) مفردة ووزعت عليهم استمارات الاستبانة واسترجعت (١٢٠) استبانة، وفي ضوء ذلك جرى جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: لا توجد فروق جوهرية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق ب(نظرتهم نحو الراتب والمكافآت، ورضاهم عن العلاقة بالزملاء ورضاهم عن العلاقة بين الغدارة وشعورهم بالتمكين الوظيفي)، في حين توجد فروق جوهرية بينهم فيما يتعلق برضاهم عن العلاقة بين الطلاب وشعورهم بالأمان الوظيفي وشعورهم بالمكانة الاجتماعية، كما أظهرت

الدراسة وجود اختلاف في ترتيب العوامل المسببة للرضا الوظيفي باختلاف مكان العمل سواء جامعة حكومية وجامعة خاصة.

دراسة معمار وآخرون (٢٠٢١) التي تهدف إلى الكشف عن مجال ممارسة القيادة الإيجابية العامة والرغبة في رؤية معلمات الحلقة الثالثة (الثانوية) بالمدارس الحكومية في مجال الرضا الوظيفي ووجهة نظرهم وفضاء الخبرة، تكونت عينة البحث من (٦٠) معلمة، وباستخدام الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن درجة الممارسة الإيجابية للقيادة لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في جميع المجالات كانت بدرجة عالية، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام من وجهة نظرهم بدرجة عالية باستثناء مجال (طبيعة العمل) فجاءت بدرجة متوسطة، كما كشفت النتائج عن ارتباط إيجابي بين تقييم درجة الممارسة الإيجابية بين مديري المدارس في التعليم العام ككل والمستوى العام للرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

التعليق على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الكثير من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث تبين أن معظم هذه الدراسات تناول كل متغير من متغيرات الدراسة من حيث علاقته بمتغيرات أخرى، فزي دراسات المحور الأول يلاحظ أنه تم تناول علاقة القيادة الرؤيوية بكل من: إبداع الموظفين كما في دراسة Zhou et, AL، (٢٠١٨)، والنمو الاستراتيجي كما في دراسة التيمي (٢٠٢٠)، والمشاركة في صنع القرارات كما في دراسة الهيموني (٢٠٢١)، وفي دراسات المحور الثاني يلاحظ أنه تم تناول متغير الرضا الوظيفي كمتغير تابع يؤثر فيه العديد من المتغيرات مثل: الأنماط القيادية كما في دراسة محمد وآخرون (٢٠٠٢) ودراسة معمري (٢٠١٢)، أو دراسة العوامل المسببة للرضا الوظيفي بشكل عام مثل دراسة ناصر وحيدر (٢٠١٤)، ودراسة العتيبي (٢٠١٢).

وبذلك تميز البحث الحالي عن باقي الدراسات السابقة بتناوله كل من متغيري القيادة الرؤيوية والرضا الوظيفي لدراسة العلاقة بينهما وتأثير أولهما على الثاني لدى عينة من مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير.

وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في المنهجية المتبعة حيث اعتمدت جميع الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاطلاع على الأدب النظري والمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة للإفادة منها في إعداد الأداة اللازمة لتحقيق أهداف البحث الحالي.

منهجية الدراسة

المقدمة

يتناول هذا الجزء من البحث وصفاً لمنهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الجزء وصفاً للإجراءات التي تم القيام بها لتقنين أداة الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات والاختبارات الإحصائية اللازمة لتحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، ويُعد المنهج الوصفي والتحليلي الأنسب للدراسة لكونها تسعى لمعرفة " أثر القيادة الرؤيوية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس تطوير بمنطقة عسير"، وهو ما يتطلب وصفاً كمياً وكيفياً لتحديد درجة هذا الأثر، وبذلك فإن المنهج الوصفي والتحليلي يتفق مع أهداف الدراسة ويمكن من خلاله الإجابة على تساؤلاتها. ولتنفيذ المنهجية تم الاعتماد على نوعين أساسيين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** تم إعداد استبانة الدراسة وتوزيعها على مجتمع الدراسة، لغرض تجميع المعلومات اللازمة حول موضوع البحث ومن ثم تفرغها باستخدام برنامج

SPSS الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات

ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

- **البيانات الثانوية:** وتمت من خلال مراجعة الكتب والدوريات والأبحاث والدراسات السابقة التي تساهم في إثراء هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير والبالغ

عددهم (٦٥) للعام ٢٠٢١م.

عينة الدراسة

تشمل عينة البحث كافة مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير والبالغ عددهم

(٦٥)، وبنسبة تمثيل للمجتمع الأصلي بلغت (١٠٠٪).

أداة الدراسة

تم إعداد الاستبانة حول " أثر القيادة الرؤيوية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى

مديري مدارس تطوير بمنطقة عسير" من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.

وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم

تقسيم الاستبانة الى قسمين كما يلي:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الأولية وتتضمن (سنوات الخبرة كمدير/ة مدرسة

تطوير- الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة في التعليم)

القسم الثاني: محاور الدراسة وهي كالتالي:

- **محور القيادة الرؤيوية** وتشمل أبعادها (الرؤيا وإيصالها وتطبيقها- الإلهام- التمكين- القيم- الريادة).
- **محور الرضا الوظيفي** ويشمل (التدريب والتطوير الوظيفي- التقدير المهني- إجراءات وظروف العمل- الراتب والحوافز والترقية- المكانة الاجتماعية وجماعة العمل).

داسات تربية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) المجلد (٣٧) العدد (١١٦) مايو ٢٠٢٢ الجزء الثاني

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاستبيان حسب الجدول التالي:

جدول (١-٤) المقياس

الوزن	5	4	3	2	1
التقييم المقابل	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق بدرجة كبيرة	غير موافق بدرجة كبيرة جداً

ولتحديد درجة الموافقة (مقياس درجة التأثير)، تم تحديد خمسة مستويات كما في الجدول رقم (٤ - ٢)، تم استخراجها باستخدام المدى لخيارات المقياس، وهو الفئة العليا للمقياس - الفئة الدنيا = ٥ - ١ = ٤، ولإستخراج طول فئة المتوسط تمت قسمة المدى على الفئة العليا للمقياس، أي $٤/٥ = ٠.٨$ ، وهي طول فئة الوسط الحسابي. وعليه فقد اتضحت الأساليب الإحصائية اللازم استخدامها، كما سترد في المعالجات الإحصائية

جدول (٢-٤) مقياس درجة التأثير

درجة الأثر	نسبة الموافقة	خيار الموافقة	فئة الوسط الحسابي
منخفضة جداً	٣٦% فأقل	غير موافق بدرجة كبيرة جداً	١-1.8
منخفضة	٣٦,١% - 52.9%	غير موافق بدرجة كبيرة	١,٨١-2.6
متوسطة	٥٣% - 68.9%	موافق بدرجة متوسطة	٢,٦١-3.4
مرتفعة	٦٩% - 84.9%	موافق بدرجة كبيرة	٣,٤١-4.2
مرتفعة جداً	٨٥% - 100%	موافق بدرجة كبيرة جداً	٤,٢١-5

الاختبارات الإحصائية

بعد عملية جمع البيانات، تم ترميز الاستبانات وإدخالها إلى الحاسوب، باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة البيانات، واستخراج النتائج، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية Frequencies and Percentages للتعرف على توزيعات عينة الدراسة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية Descriptive Statistics للإجابة عن أسئلة الدراسة
- معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha لقياس درجة ثبات مقياس الدراسة
- معامل بيرسون للارتباط Pearson Correlation لقياس درجة الاتساق في مقياس الدراسة
- اختبار تحليل التباين الأحادي One-way ANOVA لاختبار دلالة فروق المتوسطات بين أفراد عينة الدراسة
- اختبار لعينة واحدة One-Sample T Test لاختبار دلالة فروق المتوسطات بين أفراد عينة الدراسة
- اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression) لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية

صدق وثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال تحليل معامل الفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي لكل محور من محاور الاستبانة كما يلي:

جدول (٤-٣) تحليل معامل الفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحاور	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
الرؤية وإيصالها وتطبيقها	٨	٠,٩٣٦
التمكين	٦	٠,٩٢١
القيم	٦	٠,٨٧٥
التدريب والتطوير الوظيفي	٥	٠,٩٣٣
التقدير المهني	٣	٠,٨٧٦
إجراءات وظروف العمل	٣	٠,٨٩٠
الحوافز والترقية	٢	٠,٩١٩
المكانة الاجتماعية وجماعة العمل	٣	٠,٨٦٤

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أي أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد يبين جدول رقم (٤ - ٣) أن معاملات الثبات مرتفعة، فكانت كلها ٨٥% فما فوق، فيما بلغت نسبة الثبات للاستبانة ككل نسبة ٩٧,٧%، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٤-٤) تحليل معامل الفا كرونباخ لجميع أسئلة الاستبانة

عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
٣٦	٠,٩٧٧

واضح من النتائج الموضحة في جدول (٤ - ٤) أن قيمة الفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة كانت ٩٧,٧% وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع وتكون الاستبانة في صورتها النهائية كما في الملحق رقم (١) قابلة للتوزيع.

الدراسة الميدانية والتحليل

تحليل المتغيرات الديموغرافية

سنوات الخبرة كمديرة/مدرسة تطوير

يبين جدول رقم (٤ - ٥) أن حوالي ٣٨% من عينة الدراسة لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات، بينما ٣٠% من عينة الدراسة لديهم خبرة تتراوح ما بين ٥ الى ١٠ سنوات، فيما بلغت نسبة الذين لديهم خبرة تتجاوز ١٠ سنوات حوالي ٣١%

جدول (٥-٤) أفراد العينة وفقاً للخبرة كمدير

النسبة %	التكرارات	الخبرة
38,5%	25	أقل من ٥ سنوات
30,8%	20	١٠-٥ سنوات
30,8%	20	أكثر من ١٠ سنوات
100,0%	65	المجموع

الجنس

يبين جدول (٤ - ٦) أن حوالي ما نسبته ٥٢% من عينة الدراسة من الذكور، في حين أن نسبة الإناث تمثل حوالي ٤٨%.

جدول (٤-٦) أفراد العينة وفقاً للنوع

النسبة %	التكرارات	الجنس
52,3%	34	ذكر
47,7%	31	أنثى
100,0%	65	المجموع

المؤهل العلمي

يبين جدول (٤ - ٧) أن حوالي ما نسبته ٤١% من عينة الدراسة يحملون درجة البكالوريوس، في حين أن نسبة حملة الماجستير تمثل حوالي ٣٧%، فيما كانت ٢١,٥% من عينة الدراسة يحملون درجة الدكتوراه.

جدول (٤-٧) أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي

النسبة %	التكرارات	المستوى التعليمي
41,5%	27	بكالوريوس
36,9%	24	ماجستير
21,5%	14	دكتوراه
100,0%	65	المجموع

سنوات الخبرة في التعليم

يبين جدول رقم (٤ - ٨) أن حوالي ٣٩% من عينة الدراسة لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات، بينما ٣١% من عينة الدراسة لديهم خبرة تتراوح ما بين ٥ إلى ١٠ سنوات، فيما بلغت نسبة الذين لديهم خبرة تتجاوز ١٠ سنوات حوالي ٣٠%.

جدول (٤-٨) أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة

النسبة %	التكرارات	الخبرة
39.5%	73	أقل من ٥ سنوات
30.8%	57	١٠.5 - سنوات
29.7%	55	أكثر من ١٠ سنوات
%100.0	185	المجموع

نتائج الدراسة

يتناول هذا القسم عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، والتي هدفت إلى معرفة أثر القيادة الرؤيوية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس تطوير بمنطقة عسير.

يتعلق سؤال الدراسة الرئيس بهدف الدراسة، وينص على ما أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير، وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات أداة الدراسة ولكل محور من محاور الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

داسات تربية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) المجلد (٣٧) العدد (١١٦) مايو ٢٠٢٢ الجزء الثاني

جدول (٤-٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الأثر لمحاو الدراسة

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة %	المستوى / الدرجة
١ القيادة الرؤيوية	٤,٤٢٧٧	٥٠٢٥٠,	%٩٢	مرتفعة جدا
٢ الرضا الوظيفي	٤,٤٣٦٥	٦٢٩٧٢,	%٩٠	مرتفعة جدا

يتبين من الجدول (٤ - ٩) أن مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير كان بدرجة مرعة جدا، حيث بلغ المتوسط العام (٤,٤٢) بنسبة مئوية بلغت (%٩٢). فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، فقد بلغت درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير درجة مرتفعة جدا، حيث بلغ المتوسط العام (٤,٤٣) بنسبة مئوية بلغت (%٩٠). وفيما يلي عرض وتفسير النتائج التفصيلية للأبعاد الفرعية لكل محور من محاور الدراسة:

البعد الأول: الرؤية وايمالها وتطبيقها

جدول (٤-١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على البعد الأول

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة %	درجة الموافقة	ترتيب الأهمية
١ تضع القيادة رؤية مستقبلية تتسق مع القيم والسياسات وأهداف التعليم	٤,٥٤	٥٦١,	٩٦,٩%	مرتفعة جدا	1
٢ تقدم القيادة الأدلة والبراهين لتوضيح الرؤية لمديري المدرسة ومنسوبيها	٤,٤٠	٧٢٥,	%٩٢,٣	مرتفعة جدا	4
٣ يعزز تصور القيادة ولاء مديري المدرسة ومنسوبيها والتزامهم باتجاه تحقيق الأهداف بفعالية	٤,٥١	٦١٦,	%٩٦,٩	مرتفعة جدا	2
٤ توظف القيادة أنواع الاتصال المختلفة	٤,٣٤	٦٦٨,	%٩٢,٣	مرتفعة	6

هند يحي بكرى كيلاني نونة عبد الله محمودة الأسدي أثر القيادة الرؤية في تحقيق البعث الوطني لدى مديرى مدارس تطوير بمنطقة حيدر

الترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
	جدا				لضمان وضوح الرؤية لدى مديري المدرسة
5	مرتفعة جدا	92,3%	623,	4,35	تحفز رؤية القيادة مدير/ة المدرسة لأداء الأعمال والممارسات الصحيحة
3	مرتفعة جدا	93,8%	730,	4,45	تمتلك القيادة المهارة والقدرة على التعبير عن الرؤية لمدير/ة المدرسة
8	مرتفعة جدا	90,8%	735,	4,34	تحدد القيادة جدولاً زمنياً لتحقيق الرؤية والأهداف الاستراتيجية
7	مرتفعة جدا	92,3%	668,	4,34	تتأكد القيادة من توفر متطلبات تحقيق الرؤية
	مرتفعة جدا	93%	55519,	4,4077	الدرجة الكلية للبعد الأول

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الأول كانت (تضع القيادة رؤية مستقبلية تتسق مع القيم والسياسات وأهداف التعليم) بنسبة موافقة بلغت 96.9%، تليها عبارة (يعزز تصور القيادة ولاء مديري المدرسة ومنسوبيها والتزامهم باتجاه تحقيق الأهداف بفعالية) بنسبة 96.9%. ومن ثم عبارة (تمتلك القيادة المهارة والقدرة على التعبير عن الرؤية لمدير/ة المدرسة) بنسبة 93.8% كذلك.

البعد الثاني : التمكين

جدول (٤-١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على البعد الثاني

الترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
3	مرتفعة جدا	%٨٩,٢	٦٧٥,	٤,٣٧	١ تؤكد القيادة أن أخطاء مديرة المدرسة وجميع منسوبيها هي فرص حقيقية للتعلم
6	مرتفعة جدا	%٨٦,١	٨٤٨,	٤,٢٥	٢ توفر القيادة الاحتياجات الشخصية والاجتماعية لمديرة المدرسة وجميع منسوبيها لتعزيز زيادة الثقة بالنفس
4	مرتفعة جدا	%٩٠,٨	٧٦٥,	٤,٢٩	٣ تمنح القيادة الصلاحيات لمديرة المدرسة للقيام بالمهام المطلوبة منهم وفق طريقتهم
2	مرتفعة جدا	%٩٠,٧	٧٠٠,	٤,٣٨	٤ توفر القيادة المعلومات اللازمة لمديرة المدرسة بما يتيح لهم إمكانية فهم المسؤوليات المناطة بهم
5	مرتفعة جدا	%٨٤,٦	٨٢٩,	٤,٢٨	٥ تمنح القيادة صلاحية اتخاذ القرارات التي تحسن من أداء مديرة المدرسة وكافة منسوبيها
1	مرتفعة جدا	%٩٣,٨	٧٠٨,	٤,٤٥	٦ تسهم القيادة في تحسين كفاءة مديرة المدرسة من خلال توفير المناخ الملائم للتعلم واكتساب المهارات والمعرفة وتبني أفكار جديدة في العمل
مرتفعة جدا		%٨٩	٦٤٢٤٦,	٤,٣٣٥٩	الدرجة الكلية للبعد الثاني

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الثاني كانت (تسهم القيادة في تحسين كفاءة مديرة المدرسة من خلال توفير المناخ الملائم للتعلم واكتساب المهارات والمعرفة وتبني أفكار جديدة في العمل) بنسبة موافقة بلغت ٩٣,٨٪، تليها عبارة (توفر القيادة المعلومات اللازمة لمديرة المدرسة بما يتيح لهم إمكانية فهم المسؤوليات المناطة بهم) بنسبة ٩٠,٧٪. ومن ثم عبارة (تؤكد القيادة أن أخطاء مديرة المدرسة وجميع منسوبيها هي فرص حقيقية للتعلم) بنسبة ٨٩,٢٪.

البعد الثالث: القيم

جدول (٤-١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث

الترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1	مرتفعة جدا	٩٧%	٥٣٢,	٤,٦٨	تمتلك القيادة أخلاقاً عالية في تعاملها مع مديرة المدرسة وجميع منسوبيها
3	مرتفعة جدا	٩٥,٣%	٥٨٥,	٤,٥٧	تعد القيادة مصدراً مهماً من مصادر نشر المعتقدات الأخلاقية داخل المدرسة وخارجها
4	مرتفعة جدا	٩٢,٣%	٦٨٧,	٤,٤٩	تزيد القيادة حماس مديرة المدرسة وجميع منسوبيها من خلال التكيف المستمر مع الأداء الجماعي
5	مرتفعة جدا	٩٣,٨%	٦٦٣,	٤,٤٦	تحقق القيادة التوافق وبصورة جديّة بين قيمها وقيم مديرة المدرسة وجميع منسوبيها بهدف فهم العمل وأداءه بكفاءة
2	مرتفعة جدا	٩٦,٩%	٦٠١,	٤,٦٣	يتبنى مديرة المدرسة وجميع منسوبيها القيم التي تعزز فهم العلاقة الوثيقة بين

داسات تربية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) المجلد (٣٧) العدد (١١٦) مايو ٢٠٢٢ الجزء الثاني

الترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
					المجتمع والمدرسة
6	مرتفعة جدا	%٩٠,٨	٧٠٨,	٤,٤٥	٦ تولي القيادة أهمية كبيرة بالقيم المشتركة التي عليها إجماع بين مديرة المدرسة وجميع منسوبيها
	مرتفعة جدا	%٩٤	٤٩٦٠٩,	٤,٥٤٦٢	الدرجة الكلية للبعد الثالث

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الثالث كانت (تمتلك القيادة أخلاقاً عالية في تعاملها مع مديرة المدرسة وجميع منسوبيها) بنسبة موافقة بلغت ٩٧٪، تليها عبارة (يتبنى مديرة المدرسة وجميع منسوبيها القيم التي تعزز فهم العلاقة الوثيقة بين المجتمع والمدرسة) بنسبة ٩٦,٩٪. ومن ثم عبارة (تعد القيادة مصدراً مهماً من مصادر نشر المعتقدات الأخلاقية داخل المدرسة وخارجها) بنسبة ٩٥,٣٪.

البعد الرابع: التدريب والتطوير الوظيفي

جدول (٤-١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على البعد الرابع

الترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
3	مرتفعة جدا	%٨٩,٢	٧٢٧,	٤,٤٢	١ تلي القيادة رغبة مديرة المدرسة للالتحاق بدورات تدريبية في أثناء الخدمة
1	مرتفعة جدا	%٩٥,٤	٥٨٧,	٤,٤٥	٢ تشجع القيادة محاولات مديرة المدرسة للإبداع وتطوير العمل

ترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
4	مرتفعة جدا	٪٨٧,٦	٧٨٤,	٤,٣٨	٢ تسهم القيادة في وصول مديرة المدرسة إلى الكفاءة المهنية من خلال التدريب المستمر وتطوير الأداء
2	مرتفعة جدا	٪٩٠,٨	٧٤٩,	٤,٤٣	٤ تشجع القيادة النمو الوظيفي من خلال التدريب والتعليم المستمر لمديرة المدرسة
5	مرتفعة جدا	٪٨٧,٧	٨١٨,	٤,٣٥	٥ توفر القيادة تغذية راجعة لمديرة المدرسة عن مستوى إنجازهم
مرتفعة جدا		٪٩٠	٦٥٤٧٦,	٤,٤٠٦٢	الدرجة الكلية للبعد الرابع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الرابع كانت (تشجع القيادة محاولات مديرة المدرسة للإبداع وتطوير العمل) بنسبة موافقة بلغت ٪٩٥,٤، تليها عبارة (تشجع القيادة النمو الوظيفي من خلال التدريب والتعليم المستمر لمديرة المدرسة) بنسبة ٪٩٠,٨. ومن ثم عبارة (تلي القيادة رغبة مديرة المدرسة للالتحاق بدورات تدريبية في أثناء الخدمة) بنسبة ٪٨٩,٢.

البعد الخامس: التقدير المهني

جدول (٤-١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على البعد الخامس

ترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
3	مرتفعة جدا	٪٨٧,٧	٨٠٩,	٤,٤٣	١ يشعر مديرة المدرسة بأن إنجازها وجهوده محل تقدير

داسات تربية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) المجلد (٣٧) العدد (١١٦) مايو ٢٠٢٢ الجزء الثاني

ترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
2	مرتفعة جدا	93.8%	616.	4.51	تؤمن القيادة لمديرة المدرسة شعور احترام الذات وتقديرها من خلال الحاجة إلى خبرته المهنية وقدراته لإنجاز المهام الصعبة
1	مرتفعة جدا	93.8%	610.	4.58	تسهم القيادة في فهم التعليمات والقواعد والقوانين المهنية الخاصة بسير العمل من خلال اطلاع مديرة المدرسة على كل ما هو جديد من قرارات تتعلق بالمهنة
مرتفعة جدا		92%	61268.	4.5077	الدرجة الكلية للبعد الخامس

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في المحور الخامس كانت (تسهم القيادة في فهم التعليمات والقواعد والقوانين المهنية الخاصة بسير العمل من خلال اطلاع مديرة المدرسة على كل ما هو جديد من قرارات تتعلق بالمهنة) بنسبة موافقة بلغت 93.8%، تليها عبارة (تؤمن القيادة لمديرة المدرسة شعور احترام الذات وتقديرها من خلال الحاجة إلى خبرته المهنية وقدراته لإنجاز المهام الصعبة) بنسبة 93.8%. ومن ثم عبارة (يشعر مديرة المدرسة بأن إنجازها وجهوده محل تقدير) بنسبة 87.7%.

البعد السادس: إجراءات وظروف العمل

جدول (٤-١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الخامس

ترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
1	مرتفعة جداً	٨٩,٢%	٨٤٨٠	٤,٤٥	١ تسهم القيادة في شعور مديرة المدرسة بالرضا من خلال طبيعة الأعمال الموكلة لهم
3	مرتفعة جداً	٨٩,٣%	٧٦٢٠	٤,٣٧	٢ تسهم القيادة في شعور مديرة المدرسة بالرضا من خلال تهيئة بيئة مناسبة للعمل (التهوية المناسبة - الإضاءة المناسبة - النظافة العامة - وسائل العمل المتاحة - التقنيات المتاحة...)
2	مرتفعة جداً	٨٩,٢%	٧٢٨٠	٤,٤٣	٣ تسهم القيادة في شعور مديرة المدرسة بالرضا من خلال منحهم مزيداً من الاستقلالية والحرية في تأدية العمل مما ينتج عنه عدم التغيب عن العمل إلى في حالات الضرورة القصوى
مرتفعة جداً		٨٩%	٧٠٧١٨٠	٤,٤١٥٤	الدرجة الكلية للبعد السادس

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد السادس كانت (تسهم القيادة في شعور مديرة المدرسة بالرضا من خلال طبيعة الأعمال الموكلة لهم) بنسبة موافقة بلغت ٨٩,٢%، تليها عبارة (تسهم القيادة في شعور مديرة

داسات تربية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) المجلد (٣٧) العدد (١١٦) مايو ٢٠٢٢ الجزء الثاني

المدرسة بالرضا من خلال منحهم مزيداً من الاستقلالية والحرية في تأدية العمل مما ينتج عنه عدم التغيب عن العمل إلى في حالات الضرورة القصوى) بنسبة ٨٩.٢٪.

البعد السابع: الحوافز والترقية

جدول (٤-١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات

أفراد عينة الدراسة على البعد السابع

الترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
2	مرتفعة جدا	٨٦,٢%	٩٢٨,	٤,٣٧	١ تسهم القيادة في شعور مديرة المدرسة بالرضا الوظيفي من خلال الحوافز المعنوية والمادية
1	مرتفعة جدا	٨٩,٢%	٨٢٧,	٤,٤٢	٢ تسهم القيادة في توفير الفرص المناسبة للترشيح والمفاضلة لوظائف إشرافية بين مديري المدارس من خلال معايير عادلة وواضحة
مرتفعة جدا		٨٨%	٨٤٥٤٥,	٤,٣٩٢٣	الدرجة الكلية للبعد السابع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد السابع كانت (تسهم القيادة في توفير الفرص المناسبة للترشيح والمفاضلة لوظائف إشرافية بين مديري المدارس من خلال معايير عادلة وواضحة) بنسبة موافقة بلغت ٨٩.٢٪، تليها عبارة (تسهم القيادة في شعور مديرة المدرسة بالرضا الوظيفي من خلال الحوافز المعنوية والمادية) بنسبة ٨٦.٢٪.

البعد الثامن: المكانة الاجتماعية وجماعة العمل

جدول (٤-١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التقدير لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثامن

الترتيب الأهمية	درجة الموافقة	النسبة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
2	مرتفعة جدا	٩٠,٨%	٧٥٢,	٤,٥٢	١ تسهم القيادة في شعور مديري المدارس بالانتماء من خلال مساعدتهم لإقرانهم في حل المشكلات والأمور المتعلقة بالعمل
1	مرتفعة جدا	٩٠,٨%	٧٥١,	٤,٥٥	٢ تسهم القيادة في زرع المبادرة الذاتية لمديرة المدرسة من خلال نشر ثقافة مساعدة الأقران في العمل
3	مرتفعة جدا	٨٩,٢%	٨٥٠,	٤,٣٢	٣ تسهم القيادة في تعزيز المكانة الاجتماعية لمديرة المدرسة من خلال المشاركة في الأنشطة الاجتماعية وعقد اللقاءات والمؤتمرات والندوات
	مرتفعة جدا	٩٠%	٦٩٦٧٢,	٤,٤٦٦٧	الدرجة الكلية للبعد الثامن

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يلاحظ أن العبارة التي حصلت على أعلى درجة من الموافقة في البعد الثامن كانت (تسهم القيادة في زرع المبادرة الذاتية لمديرة المدرسة من خلال نشر ثقافة مساعدة الأقران في العمل) بنسبة موافقة بلغت ٩٠,٨%، تليها عبارة (تسهم القيادة في شعور مديري المدارس بالانتماء من خلال مساعدتهم لإقرانهم في حل المشكلات والأمور المتعلقة بالعمل) بنسبة ٩٠,٨%. ومن ثم عبارة (تسهم القيادة في تعزيز المكانة الاجتماعية

لمديرة المدرسة من خلال المشاركة في الأنشطة الاجتماعية وعقد اللقاءات والمؤتمرات والندوات) بنسبة ٨٩.٢٪.

اختبار العينات المستقلة (T) (Independent Samples Test)

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير النوع (الجنس)؟

(أ) الإحصاءات الوصفية

جدول (٤-١٨) الإحصاءات الوصفية

الجنس	العينة (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
ذكر	٣٤	٤,٢٣٦٤	٧٣١٤٧,	١٢٥٤٥,
أنثى	٣١	٤,٥٤٦٤	٤٨٣٣١,	٠٨٦٨٠,

من خلال الجدول أعلاه نجد أن عدد العينات المستخدمة في حساب الإحصائيات الوصفية تساوي حجم عينة البحث، أي أنه لا توجد قيم مفقودة.

من خلال النظر للأرقام يلاحظ أن درجة الرضا في المتوسط يساوي حوالي ٤.٣٣ بالنسبة للذكور، بينما يبلغ متوسط درجة الرضا حوالي ٤.٥٤ بالنسبة للإناث. وعليه من خلال هذه المتوسطات يمكننا القول في المجمل بأنه توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير النوع، ولكن للتأكد يجب علينا النظر لإحصائيات اختبار T

(ج) جدول اختبار T

من خلال الجدول أدناه يمكن التحقق مما إذا ما كان يوجد دلالة إحصائية أم لا، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت أقل من ٠.٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠.٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً للجنس.

جدول (٤-١٩) جدول اختبار T

اختبار العينات المستقلة					
درجة الرضا الوظيفي بين مدرء مدارس تطوير بمنطقة عسير					
فرق الخطأ المعياري	فرق المتوسط	مستوى المعنوية	درجات الحرية	اختبار T	
١٥٥٣٨،	٢٠٩٩٧،-	١٨١،	٦٣	١،٣٥١-	افتراض الفروق المتساوية
١٥٢٥٥،	٢٠٩٩٧،-	١٧٤،	٥٧، ٦٣٣	١،٣٧٦-	عدم افتراض الفروق المتساوية

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل T، حيث يظهر ما إذا كان هناك فروق ذي دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى درجة الرضا وفقاً لمتغير الجنس. يمكن أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠،١٨١، والتي هي أكبر من ٠،٠٥، وبالتالي، ليست هناك فروق دالة إحصائية في متوسط مستوى درجة الرضا وفقاً للجنس. استناداً إلى النتائج أعلاه، يمكنك الإبلاغ عن نتائج الفرضية على النحو التالي: لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين مدرء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير النوع (الجنس). هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدرء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير النوع (الجنس)؟

(أ) الإحصاءات الوصفية

جدول (٤-٢٠) الإحصاءات الوصفية

الجنس	العينة (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
ذكر	٣٤	٤،٣٠٥٩	٥٨٩٧٨،	١٠١١٥،
أنثى	٣١	٤،٥٦١٣	٣٤٧٥٤،	٠٦٢٤٢،

من خلال النظر للأرقام يلاحظ أن درجة التوفر في المتوسط يساوي حوالي ٤،٣٠ بالنسبة للذكور، بينما يبلغ متوسط درجة التوفر حوالي ٤،٥٦ بالنسبة للإناث. وعليه من خلال هذه المتوسطات يمكننا القول في المجمل بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير النوع، ولكن للتأكد يجب علينا النظر لإحصائيات اختبار T

(ج) جدول اختبار T

من خلال الجدول أدناه يمكن التحقق مما إذا ما كان يوجد دلالة إحصائية ام لا، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت اقل من ٠,٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠,٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً للجنس.

جدول (٤-٢١) جدول اختبار T

اختبار العينات المستقلة					
مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير					
فرق الخطأ المعياري	فرق المتوسط	مستوى المعنوية	درجات الحرية	اختبار T	
١٢١٥٩،	٢٥٥٤١،-	٠٤٠،	٦٣	٢,١٠١-	افتراض الفروق المتساوية
١١٨٨٦،	٢٥٥٤١،-	٠٣٦،	٥٤,٢٦٤	٢,١٤٩-	عدم افتراض الفروق المتساوية

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل T، حيث يظهر ما إذا كان هناك فروق ذي دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية وفقاً لمتغير الجنس. يمكن أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٠٣٦، والتي هي أقل من ٠,٠٥، وبالتالي، هناك فروق دالة إحصائية في متوسط مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية وفقاً للجنس.

استناداً إلى النتائج أعلاه، يمكنك الإبلاغ عن نتائج الفرضية على النحو التالي: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير النوع (الجنس)، نسبة لأن مستوى المعنوية كان أقل من ٠,٠٥ وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقول بان الفروق غير متساوية بين المجموعتين مما يعني انه توجد فروق دالة إحصائية على أن هناك اختلاف في مستوى توفر أبعاد القيادة

الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير النوع (الجنس)، وذلك لصالح الإناث مقارنة بالذكور.

تحليل ANOVA لفرضيات الدراسة

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير التعليم؟

(أ) الإحصاءات الوصفية

جدول (٤-٢٢) الإحصائيات الوصفية

الوظيفة	العينة (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
بكالوريوس	٢٧	٤,٢٠١٤	٧٠٥٤٨,	١٣٥٧٧,
ماجستير	٢٤	٤,٥٤٤٣	٥٩٤٤٩,	١٢١٣٥,
دكتوراه	١٤	٤,٧٠٥٤	٣٤٢٧٠,	٠٩١٥٩,
المجموع	٦٥	٤,٤٣٦٥	٦٢٩٧٢,	٠٧٨١١,

(ب) اختبار تجانس الفروق

جدول (٤-٢٣) تجانس التباين

اختبار ليفين	درجة الحرية ١	درجة الحرية ٢	مستوى المعنوية
٢,٤٥٧	٢	٦٢	٠٩٤,

يجب اختبار المساواة في الفروق بين المجموعات عبر اختبار ليفين. ويتحقق تجانس التباين إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من ٠,٠٥، وبالتالي يمكن إجراء اختبار ANOVA أحادي الاتجاه. من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية كانت ٠,٠٩٤ وهي أكبر من ٠,٠٥، وعليه على حسب النظرية الإحصائية فقد تحققت فرضية تجانس التباين، وبالتالي يمكن إجراء ANOVA في اتجاه واحد.

(ج) جدول اختبار ANOVA

من خلال الجدول أدناه يمكن الجزم بمدى وجود دلالة إحصائية ام لا، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فاذا كانت اقل من ٠,٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير التعليم، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠,٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التعليم.

جدول (٤-٢٤) جدول اختبار ANOVA

اختبار ANOVA					
درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير					
مستوى المعنوية	اختبار فيتشر F	المتوسط التربيعي	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠,٢٧	٣,٨١٨	١,٣٩٢	٢	٢,٧٨٣	بين المجموعات
		٣٦٤	٦٢	٢٢,٥٩٦	ضمن مجموعات
			٦٤	٢٥,٣٧٩	المجموع

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل ANOVA أحادي الاتجاه، حيث يظهر لنا ما إذا كان هناك فروق ذي دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير وفقا للتعليم. يمكننا أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٠٢٧، والتي هي أقل من ٠,٠٥. وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تقول بان المتوسطات بين المجموعات غير متساوية، ونرفض الفرضية الصفرية، وبالتالي هناك فروق معتد بها إحصائياً بين درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير وفقا للتعليم. لمعرفة أي المجموعات التي توجد بها فروق فإنه يمكن ذلك من خلال الاطلاع على

جدول اختبار Post Hoc Tests أدناه

المؤهل العلمي (أ)	المؤهل العلمي (ل)	فرق المتوسط (ل-أ)	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية
بكالوريوس	ماجستير	٣٤٢٨٨،-	١٦٩٣٦،	١١٥،
	دكتوراه	*٥٠٣٩٧،-	١٩٨٨٢،	٠٣٦،

من خلال الجدول أعلاه يمكننا ملاحظة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين حملة البكالوريوس وحملة الدكتوراه، وذلك لصالح حملة الدكتوراه بمستوى معنوية ٠،٠٣٦، حيث بلغ متوسط حملة البكالوريوس ٤،٢٠، بينما بلغ متوسط حملة الدكتوراه ٤،٧٠. وعليه يمكن القول أن حملة الدكتوراه أكثر رضا مقارنة بحملة البكالوريوس. استناداً إلى النتائج أعلاه، يمكنك الإبلاغ عن نتائج الفرضية على النحو التالي: توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير التعليم، وذلك لصالح حملة الدكتوراه مقارنة بحملة البكالوريوس. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير التعليم؟
(أ) الإحصاءات الوصفية

جدول (٤-٢٥) الإحصائيات الوصفية

المؤهل	العينة (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
بكالوريوس	٢٧	٤،٣١٦٧	٥٠٤٧٨،	٠٩٧١٥،
ماجستير	٢٤	٤،٤٠٤٢	٥٤٦٥١،	١١١٥٦،
دكتوراه	١٤	٤،٦٨٢١	٣٢٩٦٩،	٠٨٨١١،
المجموع	٦٥	٤،٤٢٧٧	٥٠٢٥٠،	٠٦٢٣٣،

(ب) اختبار تجانس الفروق

جدول (٤-٢٦) تجانس التباين

اختبار ليفين	درجة الحرية ١	درجة الحرية ٢	مستوى المعنوية
٨٠١،	٢	٦٢	٤٥٣،

يجب اختبار المساواة في الفروق بين المجموعات عبر اختبار ليفين. ويتحقق تجانس التباين إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من ٠،٠٥، وبالتالي يمكن إجراء اختبار ANOVA أحادي الاتجاه. من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية كانت ٠،٤٥٣، وهي أكبر من ٠،٠٥، وعليه على حسب النظرية الإحصائية فقد تحققت فرضية تجانس التباين، وبالتالي يمكن إجراء ANOVA في اتجاه واحد.

(ج) جدول اختبار ANOVA

من خلال الجدول أدناه يمكن الجزم بمدى وجود دلالة إحصائية أم لا، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت اقل من ٠،٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير التعليم، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠،٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التعليم.

جدول (٤-٢٧) جدول اختبار ANOVA

اختبار ANOVA					
مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير					
مستوى المعنوية	اختبار فيتشر F	المتوسط التربيعي	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠٨٢،	٢،٦٠٥	٦٢٦،	٢	١،٢٥٣	بين المجموعات
		٢٤٠،	٦٢	١٤،٩٠٨	ضمن مجموعات
			٦٤	١٦،١٦٠	المجموع

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل ANOVA أحادي الاتجاه، حيث يظهر ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير التعليم. يمكن أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٠٨٢، والتي هي أكبر من ٠,٠٥. وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات متساوية، وترفض الفرضية البديلة، وبالتالي ليست هناك فروق معتد بها إحصائياً في متوسط مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير التعليم. استناداً إلى النتائج أعلاه، يمكنك الإبلاغ عن نتائج الفرضية على النحو التالي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير التعليم وذلك لأن مستوى المعنوية لاختبار ANOVA أحادي الاتجاه كان أكبر من ٠,٠٥.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير الخبرة؟

(أ) الإحصاءات الوصفية

جدول (٤-٢٨) الإحصائيات الوصفية

الخبرة	العينة (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
أقل من ٥ سنوات	٢٥	٤,٤٤٠٠	٦١٤٠٩,	١٢٢٨٢,
١٠-٥ سنوات	٢٠	٤,٤٠٩٤	٦٩١٣٧,	١٥٤٥٩,
أكثر من ١٠ سنوات	٢٠	٤,٤٥٩٤	٦١٦٤٨,	١٣٧٨٥,
المجموع	٦٥	٤,٤٣٦٥	٦٢٩٧٢,	٠٧٨١١,

(ب) اختبار تجانس الفروق

جدول (٤-٢٩) تجانس التباين

اختبار ليفين	درجة الحرية ١	درجة الحرية ٢	مستوى المعنوية
٢٧١،	٢	٦٢	٧٦٢،

يجب اختبار المساواة في الفروق بين المجموعات عبر اختبار ليفين. ويتحقق تجانس التباين إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من ٠،٠٥، وبالتالي يمكن إجراء اختبار ANOVA أحادي الاتجاه. من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان قيمة مستوى المعنوية كانت ٠،٧٦٣، وهي أكبر من ٠،٠٥، وعليه على حسب النظرية الإحصائية فقد تحققت فرضية تجانس التباين، وبالتالي يمكن إجراء ANOVA في اتجاه واحد

(ج) جدول اختبار ANOVA

من خلال الجدول أدناه يمكن الجزم بمدى وجود دلالة إحصائية ام لا، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت اقل من ٠،٠٥ فإنه يمكن القول بانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الخبرة، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠،٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة.

جدول (٤-٣٠) جدول اختبار ANOVA

اختبار ANOVA					
درجة الرضا الوظيفي بين مدرءاء مدارس تطوير بمنطقة عسير					
مستوى المعنوية	اختبار فيتشر F	المتوسط التربيعي	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٩٦٩،	٠٣١،	٠١٣،	٢	٠٢٥،	بين المجموعات
		٤٠٩،	٦٢	٢٥،٣٥٣	ضمن مجموعات
			٦٤	٢٥،٣٧٩	المجموع

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل ANOVA أحادي الاتجاه، حيث يظهر ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير الخبرة. يمكن أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٩٦٩، والتي هي أكبر من ٠,٠٥. وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأن المتوسطات بين المجموعات متساوية، وترفض الفرضية البديلة، وبالتالي ليست هناك فروق معتد بها إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير الخبرة.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير الخبرة؟
(أ) الإحصاءات الوصفية

جدول (٤-٣١) الإحصائيات الوصفية

الخبرة	العينة (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
أقل من ٥ سنوات	٢٥	٤,٤٤٤٠	٤٥٤٩١,٠	٠,٩٠٩٨,٠
١٠-١٥ سنوات	٢٠	٤,٣٤٠٠	٦٢٧٩٩,٠	١٤٠٤٢,٠
أكثر من ١٥ سنوات	٢٠	٤,٤٩٥٠	٤٢٦٠٩,٠	٠,٩٥٢٨,٠
المجموع	٦٥	٤,٤٢٧٧	٥٠٢٥٠,٠	٠,٦٢٢٣,٠

(ب) اختبار تجانس الفروق

جدول (٤-٣٢) تجانس التباين

اختبار ليفين	درجة الحرية ١	درجة الحرية ٢	مستوى المعنوية
١,٢٣٢	٢	٦٢	٢٩٩,٠

يجب اختبار المساواة في الفروق بين المجموعات عبر اختبار ليفين. ويتحقق تجانس التباين إذا كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من ٠,٠٥، وبالتالي يمكن إجراء اختبار ANOVA أحادي الاتجاه. من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى

المعنوية كانت ٠,٢٩٩، وهي أكبر من ٠,٠٥، وعليه على حسب النظرية الإحصائية فقد تحققت فرضية تجانس التباين، وبالتالي يمكن إجراء ANOVA في اتجاه واحد.

(ج) جدول اختبار ANOVA

من خلال الجدول أدناه يمكن الجزم بمدى وجود دلالة إحصائية أم لا، وذلك بالنظر لقيمة مستوى المعنوية، فإذا كانت اقل من ٠,٠٥ فإنه يمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الخبرة، أما إذا كانت قيمته أكبر من ٠,٠٥ فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة.

جدول (٤-٢٣) جدول اختبار ANOVA

اختبار ANOVA					
مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير					
مستوى المعنوية	اختبار فيتشر F	المتوسط التربيعي	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠,٠٥	٤٨٩,٠	١٢٦,٠	٢	٢٥١,٠	بين المجموعات
		٢٥٧,٠	٦٢	١٥,٩٠٩	ضمن مجموعات
			٦٤	١٦,١٦٠	المجموع

هذا الجدول يوضح مخرجات تحليل ANOVA أحادي الاتجاه، حيث يظهر ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير الخبرة. يمكن أن نرى أن قيمة الأهمية هي ٠,٠٥، والتي هي أكبر من ٠,٠٥. وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تقول بان المتوسطات بين المجموعات متساوية، وترفض الفرضية البديلة، وبالتالي ليست هناك فروق معتد بها إحصائياً في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعاً لمتغير الخبرة.

هند يحي بكرى كيلاني نورة عبد الله عوضه الأسدي أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدرسي مدارس تطوير بمنطقة عسير

اختبار الانحدار الخطي البسيط (أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدرسي مدارس تطوير بمنطقة عسير)

لاختبار الكشف عن أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدرسي

مدارس تطوير بمنطقة عسير، حيث تم بناء النموذج الآتي:

$$\varepsilon + L, \beta + \beta = S$$

حيث: الرضا الوظيفي (متغير تابع) = S

= S القيادة الرؤيوية متغير مستقل

جدول (٤-٣٤) التقدير بطريقة المربعات الصغرى العادية للنموذج

المتغير التابع: الرضا الوظيفي				
المتغيرات	المعاملات	الخطأ المعياري	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية
الثابت	- ٢٧٧،	٣٧١،	- ٧٤٥،	٤٥٩،
القيادة الرؤيوية	١،٠٦٤	٠٨٣،	١٢،٧٧٥	٠٠٠،
R	٠،٨٤٩			
R ²	٠،٧٢١			
F	١٦٣،١٩٩			٠،٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

معامل التحديد R²

قيمة معامل التحديد قدرت ب ٠،٧٢١ مما يشير إلى أن ٧٢،١٪ من التغير في المتغير

التابع (الرضا الوظيفي) يرجع إلى المتغير المستقل (القيادة الرؤيوية)، وهذا يدل على

الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل، وهو ما أكدته قيمة R والتي كانت ٨٤،٩٪

اختبار F

ونلاحظ من الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية لاختبار F هي ٠٠٠٠ وهي أصغر من مستوى المعنوية ٠,٠٥ وبالتالي فإن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية.
اختبار المعاملات إحصائياً

جدول (٤-٣٥) اختبار المعاملات إحصائياً

المعاملات	قيمة اختباراً	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
β_1	١٢,٧٧٥	٠٠٠٠	ذو دلالة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS
من الجدول أعلاه نلاحظ ان القيمة الاحتمالية للمتغير المستقل وهو القيادة الرؤيوية كانت ٠,٠٠٠ وهو أقل من مستوى المعنوية، وعليه فان القيادة الرؤيوية كمتغير مستقل له دلالة إحصائية كمحدد أساسي لتحقيق الرضا الوظيفي.

جدول (٤-٣٦) نتائج اختبار الفرضية

النتيجة	الفرضية
مقبولة	يوجد أثر للقيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير

المصدر: من إعداد الباحث
النتائج تظهر أن هنالك علاقة إيجابية بين القيادة الرؤيوية وتحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير، أي أن كل زيادة في استخدام القيادة الرؤيوية بنسبة ١٪ تؤدي الى زيادة في تحقيق الرضا الوظيفي بنسبة ١٠٦,٤٪. بناء على ذلك يمكن القول ان هناك تأثير كبير للقيادة الرؤيوية على تحقيق الرضا الوظيفي. ويمكن كتابة النتيجة رياضياً على النحو التالي:

$$L = S + 1,064 + 0,277$$

ملخص النتائج واختبار الفرضيات

الجدول أدناه يوضح ملخص النتائج التي توصلت لها الدراسة من خلال تحليل بيانات الاستبيان

النتيجة	الأسئلة والفرضيات
يوجد أثر إيجابي كبير	ما أثر القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير؟
مرتفعة جدا	ما مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير؟
مرتفعة جدا	ما درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير؟
لا	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعا لمتغير النوع (الجنس)؟
نعم	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعا لمتغير النوع (الجنس)؟
نعم	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعا لمتغير التعليم؟
لا	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعا لمتغير التعليم؟
لا	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي بين مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعا لمتغير الخبرة؟
لا	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير تبعا لمتغير الخبرة؟

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج

هدف هذه البحث إلى التعرف على أثر القيادة الرؤيوية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس تطوير بمنطقة عسير. شملت عينة الدراسة كافة مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير والبالغ عددهم (٦٥)، وبنسبة تمثيل للمجتمع الأصلي بلغت (١٠٠٪)، وتم إعداد أداة البحث وهي الاستبيان، وقد تم التأكد من مصداقية وثبات أداة البحث عبر اختبار الفا كرونباخ.

أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة أن مستوى توفر أبعاد القيادة الرؤيوية لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير كان عالياً جداً وبنسبة (٩٢٪). ويمكن تفسير ذلك باهتمام مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير بتنمية مهاراتهم القيادية بشكل مستمر ومواكبة أحدث التوجهات القيادية لتحقيق الأهداف الرئيسية والطموحة لمشروع مدارس تطوير.

وتتفق نتائج هذه الدراسة نوعاً ما مع نتائج دراسة (الهيمني، ٢٠٢١) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى القيادة الرؤيوية وعلاقتها بالمشاركة في صنع القرارات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة الرؤيوية والمشاركة في صنع القرار لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد جاء بدرجة مرتفعة. وتتفق النتائج كذلك مع نتائج دراسة (عويضة ٢٠٢١) والتي هدفت للتعرف على درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت بدرجة مرتفعة. وتختلف النتائج مع دراسة (التميمي، ٢٠٢٠) والتي هدفت إلى تعرف أثر القيادة الرؤيوية

بأبعادها (الرؤية والقيم والإلهام والتمكين) على النمو الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (التوسع والابتكار والاستدامة) وتعرف دور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية في تحسين أثر القيادة الرؤيوية على النمو الاستراتيجي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن هناك مستوى متوسطاً من الأهمية النسبية للقيادة الرؤيوية بأبعادها مجتمعة.

من جانب آخر أظهرت النتائج كذلك أن درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير هي درجة عالية ومرتفعة جداً بنسبة (٩٠٪). ويمكن تفسير هذه النتيجة اعتماداً على النتيجة السابقة حيث إن قيام مدراء مدارس تطوير بجميع المهام المترتبة عليهم وحصولهم على حقوقهم وبالتالي شعورهم بجميع النتائج المترتبة على أعمالهم وجهودهم المبذولة يعطيهم الشعور بالرضا والسعادة.

وتتوافق هذه النتائج مع دراسة (البلادي ٢٠١١) والتي تمثلت إحدى أهدافها في التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن الوظيفة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن الوظيفة من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية. وتختلف النتائج مع دراسة (الباطين ١٤٣٣) التي هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم في مدينة الرياض، وكان من أهم نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية بشكل عام.

فيما يتعلق بدور وتأثير القيادة الرؤيوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء مدارس تطوير بمنطقة عسير، فقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن هنالك علاقة إيجابية طردية بين ممارسة القيادة الرؤيوية تحقيق الرضا الوظيفي، وعليه فإن القيادة الرؤيوية كمتغير مستقل له دلالة إحصائية كمحدد أساسي لتحقيق الرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير ذلك في كون القيادة الرؤيوية أحد الأساليب الإدارية الحديثة التي تتماشى مع التغيرات المتسارعة بكافة المجالات والتي تتطلب وجود قائد يشجع المعلمين على الإبداع ويعرف كيفية الاهتمام بمشاعرهم وتحفيزهم للارتقاء والتطور على المستوى الشخصي. وكل ذلك لا يمكن أن يتحقق دون وجود مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى المعلمين ومختلف العاملين في المدرسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (تشو وآخرون Zhou et al., 2018) والتي هدفت إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة الرؤيوية على إبداع الموظفين في فرق البحث والتطوير ودور مشاركة معارف الموظفين واتجاهاتهم نحو تحقيق الأهداف في الشركات الصينية العاملة في قطاع التكنولوجيا، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها وجود علاقة إيجابية ارتباطية بين القيادة الرؤيوية وإبداع الموظفين في الشركات المبحوثة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (بريبوديانا وآخرون Pribudhiana et al., 2020) والتي هدفت إلى تعرف القيادة الرؤيوية وتأثيرها على مهنة التدريس وسياسة التعليم العام في إندونيسيا، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن هناك تأثيراً كبيراً للقيادة ذات الرؤية المستقبلية تجاه جاهزية المعلم في تنفيذ السياسة التربوية. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الهيمني ٢٠٢١) التي هدفت إلى التعرف على مستوى القيادة الرؤيوية وعلاقتها بالمشاركة في صنع القرارات لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية تشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى القيادة الرؤيوية ارتفع مستوى المشاركة في صنع القرارات. وتتفق النتائج أيضاً مع دراسة (محمد وآخرون ٢٠٠٢) التي تهدف إلى تشخيص الأنماط القيادية لمديري المدارس (الابتدائية والمتوسطة والإعدادية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبيان تأثيرها على رضاهم الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى ملاءمة النمط القيادي مع النضج الوظيفي وله علاقة بالرضا

الوظيفي حيث أن استخدام النمط القيادي الملائم مع مستوى نضج المرؤوسين يؤدي إلى رضا الفرد عن وظيفته ومن ثم انعكاس ذلك على مستوى أدائه وإنجازه للعمل

التوصيات

بناءً على النتائج المذكورة أعلاه، توصي الدراسة بما يلي:

- إقامة الندوات العلمية المتخصصة بهدف نشر الوعي بأهمية القيادة الرؤيوية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي.
- إقامة البرامج التدريبية الهافة لتدريب القيادات في الإدارات والمناطق التعليمية والمديرين الجدد على نهج نمط القيادة الرؤيوية لأثره الكبير والفعال على الرضا الوظيفي.
- تخصيص حوافز مادية أو كمعنوية لمديري المدارس الذين يعتمدون أسلوب القيادة الرؤيوية في المدارس لزيادة درجة الرضا الوظيفي.
- ضرورة استثمار العلاقة الإيجابية حول درجة ممارسة القيادة الرؤيوية والرضا الوظيفي.
- تشجيع المدراء على زرع روح الإبداع في نفوس المعلمين لبناء رؤية مستقبلية واعدة.
- العمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وذلك من خلال إتاحة الفرص أمام المعلمين للابتكار.
- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول علاقة القيادة الرؤيوية ببعض المتغيرات الأخرى، مثل (المواطنة التنظيمية، إدارة الصراع، فعالية فرق العمل... الخ)
- إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات على موضوع القيادة الرؤيوية والرضا الوظيفي في المدارس والمؤسسات التعليمية

- إجراء دراسة مشابهه على قائدات المدارس بالمحافظات الأخرى، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية
- إجراء دراسات مماثلة مع الاهتمام بأخذ آراء أطراف أخرى في العملية التربوية مثل (الطلبة، وأولياء الأمور)

المراجع

المراجع العربية

- أحمد، سماح (٢٠١٧). دور القيادة الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي. دراسة ميدانية في بنك الخرطوم وبنك الادخار والتنمية الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة شندي.
- البابطين، عبد الرحمن (١٤٣٣). مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد ٢٥ شوال. ١٤ - ٨٥.
- البارودي، منال (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البلادي، صالح (٢٠١١). الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى السعودية.
- التميمي، كوكب (٢٠٢٠). أثر القيادة الرؤيوية في النمو الاستراتيجي: الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية لقطاع التجزئة في الأردن. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال. ٩(٢). ٣٨٢ - ٤٠٤.
- جلاب، إحسان (٢٠١١). إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير. دار صفاء للنشر.

حسون، علي؛ سعيد، هديل؛ طه، أسماء (٢٠١٣). أثر تطبيق أساليب إدارة الانطباع على أدوار القيادة الرؤيوية دراسة وصفية تحليلية في وزارة النقل والمواصلات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٣٤، ٨٩ - ١١٨

الدرعي، حميد؛ القاسمية، عايده (٢٠٢٠). أثر القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. ٤(١٧)، يوليو ٢٠٢٠. ٣٧ - ١

سالم، أحمد؛ امعر، دوقات (٢٠١٥). السلوك القيادي وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الوطنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي.

سليمان، ايناس (٢٠٢١). دور القيادة الرؤيوية في تطبيق الخطط الاستراتيجية بالتعليم المصري قبل الجامعي. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، عدد سبتمبر، ج ١ (٨٩). ٢٤٨ - ٢٩٤

السهلي، نوره (٢٠٢٣١). تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الخادمة في تحقيق الرضا الوظيفي لمنسوبات المدارس بمحافظة حضر الباطن في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، العدد ٤٥، الجزء الأول، ٣٥٣ - ٤٠٤.

الطراونة، إخلاص؛ النهدي، سميرة (٢٠١٧). التمكين الإداري ومستوى تطبيق المهارات الإدارية لدى المرأة السعودية مديرات مدارس منطقة خميس مشيط. مجل جامعة الحسين بن طلال للبحوث، ٣(١)، ٣٥ - ٥٦.

عاشور، محمد (٢٠١٢). درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك. مجلة جامعة دمشق، ٢٨ (٣). ٣٥٥ - ٣٩٠.

عبد اللطيف، عصام (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل. نيولينك للنشر والتدريب.

العتيبي، ضرار (٢٠١٢). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة- جامعة الأزهر، العدد التاسع. ١٢٢- ١٧٨.

عصماني، مريم (٢٠١٧). القيادة والرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرياح ورقلة.

العودة، إبراهيم (٢٠١٨). تصور مقترح لرفع درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد القيادة الجامعية الخادمة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. ٧(١٠). تشرين الأول، ١- ٢٦

عويضة، عائشة (٢٠٢١). القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتنفيذ الفرق البحثية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.

الكواز، عدي (٢٠١٨). دراسة مقارنة في القيادة الرؤيوية بين الأندية الرياضية والمنتديات في محافظة نينوى. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، ٢١ (٦٧). ٢٤٦- ٢٧٥.

كوبر، سيمون (٢٠١٤). القائد البارع- ما الذي يعرفه ويفعله ويقوله القادة البارعون؟ مكتبة لبنات، بيروت.

محمد، كمال الدين (٢٠١٩). دور الإدارة التربوية في تحقيق الرضا الوظيفي لأفراد الإدارات التعليمية بإدارة المرحلة الثانوية، مجلة العلوم التربوية، ٢٠ (٢). ١٥- ٣١.

محمد، نوال؛ جاسم، نوال؛ حامد، ثائر (٢٠٠٢). تأثير النمط القيادي في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية على عينة من مديري التعليم العام في محافظة نينوى.

معمار، صلاح؛ اليماحي، مروة؛ شewan، أميمة؛ الكعبي، أمينة (٢٠٢١). دور القيادة الإيجابية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الحكومية بمنطقة العين.

المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم

والآداب. ٥(٢٢) يوليو ٢٠٢١. ٢٣١ - ٢٦٠

معمري، سماح (٢٠١٢). أنماط السلوك القيادي السائدة لدى رؤساء الأقسام العلمية

وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية

بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة

العربي بن مهيدي بأم البواقي- الجزائر

مشروع تطوير (٢٠٢١). مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم.

<https://www.tatweer.demo4dev.com/ar/3402>

ناصر، فداء؛ حيدر، عصام (٢٠١٤). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة

للرضا الوظيفي دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة. مجلة جامعة

دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٠(٢). ١٤٩ - ١٨٤.

الهيمنوني، إسراء (٢٠٢١). القيادة الرؤيوية وعلاقتها بالمشاركة في صنع القرارات لدى

رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء

هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط.

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢٠). معايير القيادة المدرسية. هيئة تقويم التعليم

والتدريب.

وزارة التعليم. (٥١٤٣٧). مبادرات وحدات تطوير المدارس للعام الدراسي ١٤٣٦/٥١٤٣٧ الجزء

الأول. شركة تطوير للخدمات التعليمية البرنامج الوطني لتطوير المدارس.

يونس، زنود، محمد، العافر (٢٠١٧). أثر النمط القيادي على الرضا الوظيفي دراسة حالة

مديرية أملاك الدولة لولاية بومرداس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة

بومرداس.

المراجع الأجنبية

- Amukobole, M. (2012). *(Character-Centred Leadership: Principles and Practice of Effective Leading*. Andrews UK Limited .
- Demir, R., Wennberg, K., & McKelvie, A. (2017). “The strategic management of high-growth firms: A review and theoretical conceptualization”. *Long Range Planning*. 50(4): 431-456, <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.09.004>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). *Managing organizational behavior*. South-Western Cengage Learning.
- Kahan, S. (2018). *Visionary Leadership: How Association Leaders Embrace Disruption in the 21st Century*. Seth Kahan.
- L. McKay, Shaun. (2015). *Transforming Lives Through Innovative Leadership*, June Leadership, Vol.20, No.2, WLDI Advanced Academy Madison, Wisconsin, USA.
- McShane, S., & Glinow, M. A. V. (2017). *Organizational behavior*. USA: McGraw-Hill Education.
- Mumford, M. D., & Strange, J. M. (2013). *Vision and mental models: The case of charismatic and ideological leadership*. In *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition*. Emerald Group Publishing Limited.
- Nwokedi, R. C. (2015). “The Challenges of Visionary Leadership”. *Journal of Policy and Development Studies*. 9(5): 88-94, <https://doi.org/10.12816/0018245>.
- Pribudhiana, R., Don, Y. B., & bin Yusof, M. R. (2020). *The Influence of Visionary Leadership towards The Teaching Profession in Indonesia*. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(4), 496.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). *Visionary leadership and its relationship to organizational*

effectiveness. Leadership & Organization Development Journal.

Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary leadership and employee creativity in China. International Journal of Manpower.