

© lakhasly.com تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

أعطت اهتماما كبيرا لمشاركة الأفراد وتحقيق رضاهم، ودراسة تأثير السلوك الإنساني، وتم وضع البرامج الهادفة التي تؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي لدى الأفراد؛ وبالتالي زيادة عطائهم (الشتوي، 2016). وعلى المستوى النظري؛ يعد الرضا الوظيفي من العناصر المهمة لتحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للعاملين؛ ويخفض نسب الغياب، أن يتناول بالبحث والدراسة من فترة لأخرى من قبل المديرين والإداريين، ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري؛ أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات (80) المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن المطيري، النيرة غلاب ساري *****

Result for Image/Page 3 ***** "مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية. المجلد (2) العدد (14) ربيع الأول/ 1444هـ - سبتمبر/ 2022 وما ينزعج منه اليوم قد يكون مرضا له في الغد (السهي، 2021) وقد نال موضوع الرضا الوظيفي أهمية خاصة جعلته محط اهتمام القطاعات المختلفة بصفة عامة، واهتمام وزارة التعليم بصفة خاصة، المعتمدة عام (1440هـ G) وكالة الموارد البشرية، التي يندرج تحتها عدد من الإدارات، لتطوير الموارد البشرية، وهدفها العام تطبيق سياسات تطوير الموارد البشرية؛ بما يضمن رفع كفاءتها وفعاليتها، وتليها الإدارة العامة للتواصل الداخلي، وهدفها العام تحسين بيئة العمل المادية وغير المادية؛ لتكون بيئة محفزة ومشجعة على (2021) وفي ضوء ما سبق؛ نبعت فكرة الدراسة الحالية، والتي تدور حول أنماط القيادة التربوية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية. مشكلة الدراسة: - حثت سدت دراسة الغامدي (2020) وجود وعند البحث عن مسببات الشكاوى والفئة المستهدفة تبين أن مديرات المدارس يشكلن نسبة مرتفعة في أسباب الشكاوى الواردة للمكتب بمعدل (80) عن بقية الفئات الأخرى من معلمات وطالبات ومشرفات. (2021)، الجودة الشاملة، مثل دراسة (يوسف وأحمد، 2020)، والأداء المتميز للمديرين، وصنع القرارات المدرسية للمعلمين، مثل دراسة (الغامدي، ودافعية المعلمين نحو العمل، مثل دراسة (طيّارة، 2018)، والروح المعنوية في العمل، (2018) وباستعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي، كدراستي الغامدي (2014)، وآل جمعان وآخرون وعندها ستؤدي رسالة التعليم على الوجه المنشود. فيهم المعلمات، وتطوير أداء الموظفين لديها بإدارة الأداء المي لهم، وبما يشير إلى وجود مبررات استراتيجية وطنية تدعو للاهتمام بالرضا الوظيفي لمنسوبي التعليم كما أظهرت بعض الدراسات ضرورة توفير الرضا الوظيفي في كافة المنظمات والمؤسسات، لأهميتها في تعزيز ولاء بالتالي تحسين وتطوير مخرجاتها، كدراسة النعيمي وصماري (2021)؛ وأبو شهاب وجبران (2020)، وقد استشعرت الباحثة - من خلال عملها في الميدان التربوي بمحافظة حفر الباطن كمعلمة بما يقارب سبع سنوات، ثم كمشرفة تربوية لأكثر من خمس عشرة سنة، ضرورة دراسة أنماط القيادة المدرسية، أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات (81) المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن لتأثيرها على أداء المعلمات المطيري، النيرة غلاب ساري *****

Result for Image/Page 4 ***** "مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية. المجلد (2) العدد (14) ربيع الأول/ 1444هـ - سبتمبر/ 2022 أسئلة الدراسة: المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن؛ وتتفرع منه الأسئلة التالية: 1- ما درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمات؟ 2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات؟ 05؛ 0) بين درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية، وبين مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية؟ 4- ما المقترحات التي تسهم في تعزيز ممارسة أنماط مديرات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية بما يساعد في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظر المعلمات؟ أهداف الدراسة تهدف الدراسة - بشكل رئيس - إلى الكشف عن طبيعة علاقة أنماط القيادة التربوية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن، 1. تحديد درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمات. 2. الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات 3. الكشف عن مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05؛ 0) بين درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية وبين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات بالمرحلة 4. تحديد المقترحات التي تسهم في تعزيز ممارسة أنماط مديرات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية؛ بما يساعد في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظر المعلمات أهمية الدراسة تضمنت أهمية الدراسة جانبين رئيسيين، هما: (الأهمية النظرية، والأهمية التطبيقية)، وتفصيلاتها كما يلي: تنبع أهمية الدراسة في تناولها لموضوع أنماط القيادة التربوية ودورها في سير العملية التعليمية من خلال تحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين في المؤسسات التعليمية. تقديم معلومات تتعلق بأنماط القيادة التربوية، والرضا الوظيفي، والتي قد تفيد الباحثين والمختصين في الميدان التربوي، ومن ثم تعد الدراسة الحالية

إثراء للمكتبة العربية في مجال القيادة التربوية. الأهمية التطبيقية: قد تفيد الدراسة الحالية مديرات المدارس في محافظة حفر الباطن، بما تقدمه من نتائج حول أنماط القيادة التربوية السائدة لديهن، ومساعدتهن على اختيار النمط المناسب، وبالتالي تحقيق أهداف المدارس الثانوية. لتتفهم المديرين بمختلف الأنماط القيادية، وتحسين ممارساتهم وأدائهم، لينعكس إيجاباً في مخرجاتها. لإجراء المزيد من البحوث والدراسات المشابهة للدراسة الحالية من خلال الاطلاع على نتائجها وتوصياتها ومقترحاتها. المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن المطيري، النيرة غلاب ساري ***** Result for Image/Page 5 ***** "مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية. المجلد (2) العدد (14) ربيع الأول/ 1444هـ - سبتمبر/ 2022 حدود الدراسة ■ الحدود الموضوعية: أنماط القيادة التربوية: (الديمقراطي، ● الحدود البشرية: معلمات مدارس المرحلة الثانوية. ● الحدود المكانية: المدارس الثانوية للبنات (حكومية وأهلية)، مصطلحات الدراسة: القيادة (Leadership): لغة: "يأتي لفظ القيادة من الفعل قاد يقود، قوداً وقياداً وقيادة، فهو مدير، والمفعول مقود، بمعنى مشى أمامه وتولى توجيهه وتدبر أمره" (الحيارى، تهدف إلى توجيه مجموعة من الأفراد، وإيجاد نوع من التفاعل ص. 54). وتطور المؤسسة (ميلود، 2018) وتقديم المساعدة لهن، بالإضافة إلى إثارة حماسهن، وبما يساعد في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمات، وإنجاز أهداف المدرسة. أنماط القيادة التربوية (educational leadership styles): لغة: "طريقة أو أسلوب أو صنف أو نوع أو طراز، والتي تشكل في مجموعها طريقة وأسلوب قيادته (بولدياب، ص. 15). لتسهيل أداء المعلمات لمهامهن، وتحقيق الأهداف المطلوبة منهن بكل فعالية، ويظهر ذلك من خلال استجابة أفراد العينة عن ممارسة المديرات لأنماط القيادة (الديمقراطي، والديكتاتوري، والتسبي) في الاستبانة المعدة لهذا الغرض. الرضا الوظيفي (Satisfaction Job): لغة: "رضي عن الشيء: اختاره وقنع به، (ورضي - يرضى رضا - ورضواناً ومرضاً) وعليه: ضد السخط فهو (راض) (عبد المجيد، اصطلاحاً: شعور الأفراد العاملين داخل المؤسسة بالسعادة والارتياح في أثناء أداء عملهم، ما يتوقعه الأفراد من عملهم، ومقدار ما يحصلون عليه بشكل فعلي من هذا العمل (محمد، 2018، ص12). إجرائياً: شعور معلمات المرحلة الابتدائية في محافظة حفر الباطن بالارتياح والقبول تجاه العمل، والتعبير عن ذلك لفظاً وفعلاً، مما ينعكس إيجاباً على مخرجات المؤسسة التعليمية، ويظهر ذلك من خلال استجابة أفراد العينة على أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات (83 المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن الاستبانة الخاصة بالرضا الوظيفي. المطيري، النيرة غلاب ساري ***** Result for Image/Page 6 ***** "مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية. 2- الإطار النظري والدراسات السابقة. أولاً- الإطار النظري. أهمية القيادة التربوية: تكمن أهمية القيادة التربوية في الآتي (العجمي، 2010): حلقة الوصل بين العاملين، السيطرة على مشكلات العمل، ورسم الخطط اللازمة لعملها. التشجيع المستمر والدافعية العالية للعاملين. تنمية وتدريب ورعاية الأفراد؛ لمواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة. تحسين جهود العاملين، ورفع روحهم المعنوية بما يحقق أهداف المؤسسة. ويتضح مما سبق؛ أن القيادة التربوية تحظى بأهمية كبيرة في المؤسسة التربوية، وتتمثل بمساهمتها في حل المشكلات، وكذلك تحسين أداء العاملين، ورفع روحهم المعنوية، بما يحقق أهداف المؤسسة في جو من الرضا التام. تشكل القيادة محورا مهما ترتكز عليه مختلف النشاطات؛ مما يستدعي التغيير والتطوير، وذلك لا يتحقق إلا في ظل قيادة واعية تستند إلى مبادئ وقواعد تساعد على أداء مهامها، وتتمثل مبادئ القيادة في التالي (عطوى، 2010): تعتمد القيادة على المشاركة والتفاعل الاجتماعي بين الرئيس ومرؤوسيه. المركز الوظيفي لا يمنح صفة القيادة بالضرورة، معايير المجموعة هي التي تقرر من هو المدير، فالقيادة تعطى للأفراد الذين ترى المجموعة فيهم سندا لمبادئها. مميزات القيادة والتبعية قابلة للتبادل في موقف ما يمكن أن يكون تابعا في موقف آخر. أن يكون الفرد الممارس للقيادة معنيا بمشاعر وحاجات الناس الذين يقودهم، ولا يزعه تصريحاتهم وتصرفاتهم. التحفيز الجماعي والمكافآت الجماعية المشتركة، إذ يقوم المدير وفي تحقيق مع جهودهم المبذولة. أن جميع المؤسسات تحتاج إلى مديرات يتحملن المسؤولية الرئيسة في تحقيق أهداف هذه وأداء عملها بكفاءة وفعالية، ومن غير تلك المديرات فإنه يتعذر عليها ممارسة نشاطها المرغوب فيه، ويجعلها تتخبط في طريق تحقيق أهدافها وطموحاتها. خصائص القيادة التربوية: لما تقوم به من مهمات لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وتلبية الاحتياجات في ضوء التطورات المعاصرة، أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات (84 الاستمرارية: تتمثل في كون القيادة التربوية عبارة عن سلسلة من الأنشطة المتشابهة والمستمرة، التي تؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التربوية، كمجالس الآباء والمعلمين، وهو الطالب، منتج العملية التعليمية التعليمية. على المدير أن تكون لديه إحاطة وإلمام تام بخصائص الجماعة، وتماسكها وتوزيع الأدوار عليها، فإن أي نقص للمعلومات عن طبيعة الجماعة وكيفية التعامل معها، يولد لدى المدير مشاكل وصراعات متعددة مع

المروّسين، مهارات القيادة التربوية: توجد العديد من المهارات المكتسبة التي يستطيع المدير اكتسابا بالتدريب والممارسة، وتؤثر بشكل كبير على قدرته وأدائه، المهارات الفكرية: بحيث يكون مجال إدراك مدير المؤسسة التعليمية واسعا، ورؤيته للمشاكل واضحة وشاملة، وأفكاره سديدة، وأحكامه صائبة، وقدرته على الفهم والتحليل واستنتاج العلاقات كافية. المهارات الفنية: وهي مهارات تتطلب من المدير المعرفة المتخصصة في أي جانب من جوانب العلم، وقدرته على الأداء الجيد في مجال تخصصه، واستخدام الأدوات والأجهزة المتاحة في هذا التخصص. المهارات الإنسانية: تتمثل بقدرة المدير على التعامل مع الأفراد والجماعات، وفهمه لمشاعرهم وتقديرها، وثقته وتشجيعهم على الإبداع، مما يولد لديهم شعورا بالاطمئنان والاستقرار في العمل). الأنماط القيادية: تصنف أنماط القيادة إلى ثلاثة أنماط، وهي الأكثر شيوعا وانتشارا، نذكر بعضا منها في التالي: 1. القيادة الأوتوقراطية أو السلطوية (leadership authoritarian or Autocratic): تقوم القيادة الأوتوقراطية أو الاستبدادية السلطوية على الاستبداد بالرأي، وتستخدم أساليب الفرض والتخوف، التفاهم، والتدخل في تفاصيل العمل، وينعدم التعاون والود بين العاملين والمدير، ولا يفوض سلطاته لأي فرد (عدنان، 2011)، الأوتوقراطي ذكرها عطوي (2010) وهي: سياسة العمل، لا يبدى المدير اهتماما أو تقديرا للعاملين معه.