

علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين على رضاهم عن مهنتهم

- دراسة ميدانية لأساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة-

أ.جميلة يونس

جامعة الجزائر 02

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة النمط القيادي السائد لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي، وكذا معرفة العلاقة بين أنماط القيادة لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم. وحتى نتمكن من تحقيق هذه الأهداف قمنا باتباع المنهج الوصفي نظرا لأنه يلائم هذه الدراسة، وقد مثلت عينة دراستنا 34 أستاذ تعليم ثانوي من ولاية الجلفة، وتم جمع المعلومات الأساسية للدراسة قمنا بتطبيق كلا من مقياس وصف الأنماط القيادية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي ومقياس الرضا المهني (من إعداد الباحثة) وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- النمط القيادي السائد لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي هو النمط الديمقراطي.
- وجود علاقة بين نمط القيادة الديمقراطية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.
- عدم وجود علاقة بين نمط القيادة الدكتاتورية ونمط القيادة التسيبية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.

Résumé

- Le but de cette étude était de déterminer le type de leadership pour les dominants directeurs d'école secondaire du point de vue des enseignants du secondaire, ainsi que la connaissance de la relation entre les styles de leadership des directeurs du point de vue des enseignants du secondaire au sujet de leur profession à leur goût. Et afin que nous puissions atteindre ces objectifs, nous suivons l'approche descriptive, car il correspond à cette étude, a représenté un échantillon de notre étude 34 enseignants de l'école secondaire de Djelfa, ont recueilli des informations de base pour l'étude, nous appliquons les deux décrits styles de leadership à l'échelle des directions du point de vue des enseignants et de l'échelle de l'école secondaire la satisfaction professionnelle (préparé par le chercheur) et nous sommes arrivés aux conclusions suivantes:

- Le type de leadership des directeurs d'école en vigueur du point de vue des enseignants du secondaire est un style démocratique,
- L'existence d'une relation entre le motif de la direction démocrate pour les directeurs d'école du point de vue des enseignants du secondaire au sujet de leur profession à leur goût.
- L'absence d'une relation entre le style de leadership et directeurs style de leadership de l'école dictature de Altsepah du point de vue des enseignants du secondaire au sujet de leur profession à leur goût.

لقد حظيت القيادة باهتمام المجتمعات البشرية منذ أقدم العصور، إدراكاً لأهميتها في تحقيق آمال الجماعة وتطلعاتها، وهذا لا يتم إلا من خلال قيادة واعية تتمتع بدرجة عالية من الكفاية والفاعلية حتى تساعد في تحقيق رفاهية أفراد المجتمع، إذ أنّ الوظيفة الأساسية للقيادة هي العمل مع الجماعة ولصالحها في عملية تفاعل اجتماعي متبادلة بين القائد وأتباعه تحتاجها كل جماعة تريد أن تحقق أهدافها.

اتسم هذا العصر بحدوث تطورات، وتحديات في مختلف مجالات الحياة، كان لها انعكاساتها الإيجابية على قيادة الأفراد، وعدها متغيراً من أهم متغيرات النجاح والتقدم في أي تنظيم اجتماعي وخاصة في المؤسسات التربوية.

إنّ العملية التربوية هي عملية إنسانية، تتسم بنشاط إنسانين وتتميز بغايات إنسانية، وتنفذها مؤسسة إنسانية للمستفيد (الإنسان). لذا، فإنّ تعامل قيادة النظام التربوي مع مختلف أبعاد العملية التربوية يتم بالإنسان، ومن خلاله. فمن الضرورة بمكان أن يطور القادة التربويون وعياً لكيفية قيادة، والتعامل معه، بحيث يبذل أقصى ما يستطيع من جهد أثناء ممارسته دوره المعين عن قناعة ورضا منه.

تُعد القيادة التربوية المُرَكَّز الأساسي الذي يعتمد عليه تقدم المؤسسة التربوية. لذا وجب عليه أن يمتلك مهارات وكفايات تمكنه من أن يكون فاهماً وواعياً بالسلوك الإنساني، وما يؤثر فيه من عوامل مثل: الدافعية، الحوافز حتى يتمكن من تحقيق الرضا للموظف وبالتالي يرفع من مستوى الأداء في مؤسسته.

أولاً- الإشكالية:

يشهد العالم تحولات وتغيرات كثيرة، في تركيب المجتمعات والمنظمات، تمثلت بالنمو الاقتصادي السريع، والتسارع التكنولوجي الهائل، والخصخصة، والعولمة، واعتماد أسلوب التنمية والتطوير نحو مستقبل أفضل وهذه التغيرات لم تحدث نتيجة لزيادة رأس المال، أو استخدام التكنولوجيا في المنظمات فحسب، بل بالدرجة الأولى من خلال القوى البشرية العاملة في هذه المنظمات، فالعنصر البشري المؤهل والمدرّب والكفء هو أهم عناصر الإنتاج.

(علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، 2006، ص15)

تعتبر المهنة المصدر الرئيس إن لم يكن المصدر الوحيد للمهن كلها هي مهنة التعليم فهي تعولها بأجيال تساعد على بناء المجتمع وتطوره للنهوض به نحو مستقبل أفضل وهنا تبرز أهمية مهنة التعليم كمفتاح لباقي المهن.

(معن محمود عياصرة، 2007، ص3)

تتكون التربية بمفهومها الشامل من عناصر عديدة تشكل فيما بينها منظومة متناغمة يؤثر كل منها في الآخر ويتأثر به، وحتى يتحقق المردود التربوي المأمول والعائد التعليمي المنشود يجب أن يكون كل عنصر من هذه العناصر على درجة عالية من الكفاءة، وتعد الإدارة التربوية من أهم هذه العناصر، فتطور النظم التربوية يتطلب تطويراً أو تحديثاً لإدارتها التعليمية خاصة من جانب القيادة.

تعد القيادة الركيزة الأولى التي تبنى عليها أي عملية وفي مختلف المجالات ونظراً لأن المجال الأكاديمي والإداري التربوي هو محور الاهتمام فإنها تشكل البعد الرئيس في العملية التربوية، حيث يلاحظ التأكيد الكبير من قبل المفكرين على دور القائد الكبير والعملية التربوية وتظهر هذه الأهمية في النتيجة التي توصل إليها هاوكتز في دراسته إذ وجد أن المناخ العام للمدرسة يتأثر بالسلوك القيادي لمدير المدرسة.

(علي عياصرة، محمد محمود العوده فاضل، 2006، ص178)

وبالتالي يمكننا القول أن للقيادة دورا بارزا في قيام جميع العاملين في المؤسسات التربوية بواجباتهم من أجل تحقيق العملية التربوية الناجحة في العمل بروح الفريق والبعد عن الفردية والمركزية والقدرة على التواصل والاتصال والانفتاح على المجتمع والمرونة في الإدارة، وفي السياق نفسه توصلت دراسة شقير 1999 إلى وجود علاقة طردية بين النمط القيادي الديمقراطي لمديري المدارس وبين الاتجاه نحو مهنة التدريس.

(علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، مرجع سابق، ص 137)

من شأن الاهتمام بالمعلم وإعطائه المكانة الاجتماعية اللائقة به أن يزيد من رضاه عن مهنته، ولقد تبين من الدراسات المختلفة أن الرضا المهني من العوامل الأساسية في نجاح المعلم في عمله، فكلما كانت الظروف ملائمة تمكن المعلم من مواجهة المعوقات التي تعترضه لأداء مهامه، إذ كشفت نتائج دراسة جونسون 1955 حول الرضا المهني لدى المعلمين والمعلمات بصفة إجمالية عن رضا غالبية أفراد العينة عن جوانب مهنية معينة من العمل وعدم رضاهم عن جوانب أخرى. (سليمان الحضري، 1982، ص 81)

ويعتبر مبدأ إشراك المعلم في إدارة المدرسة عاملا فعالا في زيادة رضاه المهني، هذا ما أكدته دراسة هيبيرن وبراون وذلك في أن كل من المرونة والتعاون والتشجيع جميعها ذات أثر ايجابي واضح في رضا المعلم، وأن إشراك المعلم في إدارة المدرسة يشعره بالحس الفعلي نحو المدرسة وبالتالي تتحقق لديه حاجة الانتماء. ومن أجل توفير الجو المدرسي المناسب لتحقيق الأهداف المرجوبة ارتأينا طرح التساؤلات الآتية:

- ما هو النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم؟
- ويتفرع هذا التساؤل إلى التساؤلات الآتية:
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الدكتاتوري لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي التسيبي لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم؟

ثانيا- الفرضيات:

- النمط الديمقراطي هو النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الدكتاتوري لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي التسيبي لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.

ثالثا- تحديد المصطلحات:

1-3- النمط القيادي:

هو السلوك الذي يمارسه القائد للتأثير الفعال على أفراد المجموعة العاملة معه بهدف تحسين نوعية العمل والإنتاج في المدرسة.

ويعرف إجرائيا بأنه السلوك الغالب الذي يمارسه مديرو ومديرات المدارس الثانوية في أثناء تعاملهم مع المعلمين والمعلمات، مقاسا باستبانة وصف الأنماط القيادية لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين.

2-3- الرضا المهني:

لقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم الرضا المهني أو ما يعرف بالرضا عن العمل فقد عرف العديلي الرضا المهني بأنه "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة".

ويعرف إجرائيا بأنه القناعات والاستجابات النفسية والعاطفية الايجابية من الموظف تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسؤولياته وعن أدائه أو بيئة عمله وهو الدرجة التي يحصل عليها أستاذ التعليم الثانوي نتيجة إجابته عن مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

رابعا- الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1-4- المنهج المعتمد:

يحدد الباحث نوع المنهج الذي سوف يتبعه انطلاقا من طبيعة دراسته، لذا فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة بطريقة كمية من اجل دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك.(عليان ربيعي مصطفى، 2000، ص43). ويهدف المنهج الوصفي إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتشخيصها وإلقاء الضوء على جوانبها المختلفة وجمع البيانات اللازمة عنها مع فهمها وتحليلها من اجل الوصول إلى المبادئ والقوانين المتصلة بظواهر الحياة. أي كشف الحقائق الراهنة التي تتعلق بظاهرة ما مع تسجيل دلالتها وتصنيفها وكشف ارتباطها بمتغيرات أخرى.

(محمد شفيق، 1998، ص94).

2-4- عينة الدراسة:

بلغت عينة دراستنا 34 أستاذا للتعليم الثانوي من ولاية الجلفة وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من عدة ثانويات.

خامسا- أدوات الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة أداتين من أجل تحقيق أهداف الدراسة وهما:

1-5- استبانة وصف الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية العامة من وجهة نظر المعلمين:

تم اعتماد الاستبانة التي أعدها على أحمد عبد الرحمان عياصرة وقد تكونت في صورتها النهائية من ثلاثة مجالات يشكل كل مجال فيها نمطا من أنماط القيادة الثلاثة التي أبرزها تصنيف ليوين وليبيت ووايت، وتمثل كل مجال 20 فقرة تصف في مجملها الأبعاد المختلفة وصفات وميزات ذلك النمط القيادي حيث أصبح مجموع فقرات الاستبانة 60 فقرة، فقد شملت الاستبانة المجالات التالية:

1- النمط الأوتوقراطي

2- النمط الديموقراطي

3- النمط التسيبي (الفوضوي).

وقد تم توزيع فقرات الاستبانة عشوائيا لجميع المجالات واصبح تمثيل الفقرات للأنماط كما يلي:

- النمط الأوتوقراطي: وتمثله الفقرات ذوات الأرقام:

1.2.7.8.13.14.19.20.25.26.30.31.36.37.41.42.47.48.53.54

- النمط الديمقراطي: وتمثله الفقرات ذوات الأرقام:

3.4.9.10.15.16.21.22.27.28.32.33.38.43.44.49.50.55.56.58.

- النمط التسيبي: وتمثله الفقرات ذوات الأرقام:

5.6.11.12.17.18.23.24.29.34.35.39.40.45.46.51.52.57.59.60

ولقد وضع أمام كل فقرة من الفقرات خمس اختيارات للإجابة هي: دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، لا يحدث.

ولقد تم التحقق من صدقها وثباتها.

2-5- استبانة الرضا المهني:

1-2-5- مراحل اعداد استبانة الرضا المهني:

- لإعداد هذه الاستبانة تم الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا المهني والأدوات التي استخدمت في قياسه، ومن أهم هذه الدراسات أذكر:

1- دراسة بوظيفة حمو ودوقة أحمد ولورسي عبد القادر (2007)

2- دراسة بن زروق العياشي (2008).

3- دراسة بحرية باسما عيل (2006)

4- دراسة بن دومية رزيقة (2001)

5- دراسة محمود علي الروسان ومناور فريح حداد.

- تمكنت الباحثة من خلال فحص الدراسات السابقة والمقاييس المتاحة لها من تحديد الأبعاد والمكونات الأساسية للرضا المهني والمتمثلة في: بيئة العمل، الحوافز المادية والمعنوية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة، الرضا عن المهنة.

- تحققت الباحثة من سلامة استبانة الرضا المهني لغويا.

2-2-5- وصف استبانة الرضا المهني لأساتذة التعليم الثانوي:

قامت الباحثة بإعداد استبانة لقياس الرضا المهني لأساتذة التعليم الثانوي، وقد احتوت على 40 بنداً تشير إلى شعور الأستاذ نحو بعض العبارات التي تخصه والمطلوب منه وضع علامة (x) في الخانة المناسبة، توجد أربع 4 خانات تقابل كل عبارة وهي تمثل ما يلي:

- | | |
|--------------------|------------|
| 1- راض تماماً | 4 نقاط |
| 2- راض بدرجة كبيرة | 3 نقاط |
| 3- راض بدرجة قليلة | نقطتان |
| 4- غير راض | نقطة واحدة |

تعتمدت الباحثة وضع 4 اختيارات حتى تتجنب كثرة الحياد في إجابات الأساتذة. ولقد تم التحقق من صدقها وثباتها.

سادساً- المعالجة الإحصائية:

- للإجابة على السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين على أداة قياس النمط القيادي.

- تم تحديد مستوى الأنماط القيادية لمديري المدارس ومستوى الرضا المهني باعتماد المعادلة الآتية:

الانماط القيادية = القيمة العليا للبديل - القيمة الدنيا للبديل

عدد المستويات

وبذلك يكون المستوى المنخفض $1 + 1.33 = 2.33$ أي من 1 - 2.33

ويكون المستوى المتوسط من 2.34 - 3.67

ويكون المستوى المرتفع من 3.68 - 5

- للإجابة على السؤال الثاني تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين كل من الأنماط القيادية (الديمقراطية، الدكتاتورية، التسببية) لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.

سابعاً- عرض نتائج الدراسة:

7-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

- النتائج متعلقة بالإجابة عن التساؤل الأول الذي نصه "ما هو النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم تحديد لمرتبة والأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة.

والجدول التالي يظهر النتائج:

الجدول رقم (01) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الدرجة
1	النمط الديمقراطي	3.22	0.78	1	متوسط
2	النمط الدكتاتوري	3.03	0.56	2	متوسط
3	النمط التسبيبي	2.48	0.44	3	متوسط
	الدرجة الكلية	2.91	0.68		متوسط

يلاحظ من الجدول (01) أن الأنماط القيادية السائدة لدى مدارس المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين بولاية الجلفة كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.91) وانحراف معياري (0.68)، وجاءت مجالات أداة الدراسة في المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.22 - 2.48)، وجاء في الرتبة الأولى النمط الديمقراطي، بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.78) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الثانية جاء النمط الدكتاتوري بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (0.56) وبمستوى متوسط، وجاء في الرتبة الأخيرة النمط التسبيبي بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.44) وبمستوى متوسط.

2-7- عرض نتائج الفرضية الثانية:

النتائج متعلقة بالتساؤل الثاني الذي نصه " هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم المهني؟

للإجابة عن التساؤل الثاني تم حساب معامل الارتباط بين الأنماط القيادية السائدة ومستوى الرضا المهني في المدارس باستخدام معامل الارتباط بيرسون، والجدول (02) يبين هذه النتائج:

الجدول رقم (02) يوضح قيم معامل الارتباط بين الأنماط القيادية السائدة ومستوى الرضا المهني في المدارس الثانوية بولاية الجلفة باستخدام معامل ارتباط بيرسون

الرضا المهني نمط القيادة	n	R	df	T المحسوبة	T الجدولة	مستوى الدلالة
ديمقراطية	34	0.14-	32	0.80-	2.70	غير دالة
دكتاتورية	34	0.47	32	3.41	2.70	دالة عند مستوى 0.01
تسببية	34	0.24-	32	1.87-	2.70	غير دالة

يظهر من خلال الجدول السابق بأن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.47 وللتحقق من الدلالة الاحصائية لهذه القيمة قمنا بحساب T test وكانت قيمتها 3.41 أما t المجدولة فتساوي 2.70، وبما أن t المحسوبة أكبر من t المجدولة فإن توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نمط القيادة الديمقراطية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم المهني. في حين نلاحظ عدم وجود دلالة احصائية بين النمطين الباقيين (الدكتاتوري- التسبيبي) لمديري المدارس برضا الاساتذة المهني إذ بلغ بيرسون على الترتيب 0.14 و -0.24.

ثامنا- مناقشة النتائج:

1-8- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

للإجابة عن التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نمط من أنماط الدراسة، إذ تبين من الجدول (01) أن النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة هو النمط الديمقراطي بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.78) يليه النمط الدكتاتوري بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (0.56) وفي الأخير يأتي النمط التسبيبي بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (0.44). وبالتالي فإن أساتذة التعليم الثانوي يرون أن مديري مدارسهم يمارسون الأنماط القيادية الثلاثة بدرجة متوسطة وقد يعزى ذلك إلى ثلاثة عوامل:

الأول: عدم معرفة نسبة كبيرة من مديري المدارس لأنماط القيادة، وبالدور القيادي الذي يجب أن يقوم به مدير المدرسة، وهذه النسبة من مديري المدارس يعتقدون أن دورهم يتمركز حول تنفيذ الأعمال والمهام، بينما النسبة القليلة من مديري المدارس الذين يدركون ماهية الأنماط القيادية ودورهم القيادي وأهميته، فإنهم يجدون أنفسهم مقيدون بالأنظمة والقوانين واللوائح التي تملي عليهم ما يجب تنفيذه من مهام ومسؤوليات، وبالتالي تحد من قدرتهم على القيام بمهامهم القيادية.

الثاني: عدم ثقة مديري المدارس بقدرات المعلم، وعدم إيمانهم بأهمية إتاحة الفرصة للمعلمين بالمشاركة في عملية إتخاذ القرارات، إذ يعتبرونها من اختصاص المدير فقط.

الثالث: إن الدراسة الحالية تعتمد على وجهة نظر المعلمين وبالتالي فقد تؤثر على طبيعة العلاقات بين المعلمين والمديرين.

وباعتبار أن النمط الديمقراطي هو النمط القيادي السائد فهو يفتح لنا أبواب أمل واسعة تعكس تأثير الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية بشكل عام والتي تدعو إلى دور قيادي لمدير المدرسة بعيدا عن الدور الإداري الروتيني لمدير المدرسة، مما يجعل منه قائدا ديمقراطيا يشارك المعلمين في القرارات ويحترم آراءهم ومشاعرهم ويقدر جهودهم ويوفر لهم المناخ المدرسي المريح المبني على قاعدة الاحترام المتبادل في جو تسوده روح الحرية والمساواة والعدالة.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة علي أحمد عبد الرحمان عياصرة (2006)، والشلالفة (1993) إذ تبين أن الغالبية العظمى من المديرين والمعلمين أدركوا السلوك القيادي لمدير المدرسة على أنه يتجه نحو الاهتمام بالفرد أكثر منه نحو الاهتمام بالنظام الرسمي. بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة علي عباس

ودراسة العيسى (1991) ودراسة موافق أحمد شحادة العجارمة إذ أشارت هذه الدراسة إلى النمط الدكتاتوري هو السائد.

8-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون إذ يتضح من خلال الجدول (02) وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بين نمط القيادة الديمقراطي ورضا أساتذة التعليم الثانوي وعدم وجود دلالة إحصائية بين النمط الدكتاتوري والنمط التسبيبي ورضا أساتذة التعليم الثانوي، وتعد هذه النتيجة منسجمة مع طبيعة النمط الديمقراطي، الذي يركز على تنمية العلاقات الإنسانية الطيبة من أجل توفير جو اجتماعي صحي يشعر فيه كل معلم بالانتماء إلى أسرة المدرسة فالقائد الديمقراطي يعمل على خلق جو عمل يسوده التفاهم والوئام، فلذلك من الطبيعي يرتفع رضا الأساتذة مع القيادة الديمقراطية.

كما اتضح من خلال الجدول أن نمط القيادة الدكتاتوري ليست له علاقة برضا أساتذة التعليم الثانوي وذلك لأن السمات المميزة للمدير الدكتاتوري تتمثل في اتخاذه من سلطته الرسمية أداة تحكم وضغط على المعلمين لإجبارهم على العمل. ولما كانت العملية التربوية برمتها عملية إنسانية من حيث المدخلات والمخرجات والعمليات فإن أسلوب الضغط والتحكم، بالتأكيد سوف يكون مرفوضا خاصة في مجتمع واع ومثقف، ولذلك عند وجود هذا النمط من المديرين فإن النتيجة حتمية عدم رضا أساتذة التعليم الثانوي.

أما فيما يخص النمط التسبيبي للقيادة لدى مديري المدارس وعدم وجود علاقة بينه وبين الرضا المهني لأساتذة التعليم الثانوي فهذا يدل ان الأستاذ بحكم ثقافته ومستواه العلمي يرفض التسبب في العمل، فواقع التساهل المفرط يعتبر ميزة هذا النمط وهو أمر غير محبب ويؤدي إلى تدني مستوى رضا الأستاذ المهني فكيف ينهى عن خلق ويأتي بمثله، كيف ينهى تلاميذه من التأخروياًمرهم بالانضباط وهو يفعل عكس ما يقول.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة علي أحمد عبد الرحمان عياصرة إذ توصل إلى وجود علاقة بين نمط القيادة الديمقراطي ودافعية أساتذة التعليم الثانوي للإنجاز، ولم يجد علاقة بين كل من نمط القيادة الدكتاتوري ونمط القيادة التسبيبي ودافعية أساتذة التعليم الثانوي للإنجاز. واختلفت مع دراسة العيسى (1992) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين النمط القيادي الدكتاتوري ومستوى الدافعية للعمل ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة النمط القيادي السائد لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي، وكذا معرفة العلاقة بين أنماط القيادة لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي رضاهم عن مهنتهم. وحتى تتمكن من تحقيق هذه الأهداف قمنا باتباع المنهج الوصفي نظراً لأنه يلائم هذه الدراسة، وقد مثلت عينة دراستنا 34 أستاذ تعليم ثانوي من ولاية الجلفة، وتم جمع المعلومات الأساسية للدراسة قمنا بتطبيق كلا من مقياس وصف الأنماط القيادية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي ومقياس الرضا المهني (من إعداد الباحثة) وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- جاء في الرتبة الأولى النمط الديمقراطي، بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (0.78) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الثانية جاء النمط الدكتاتوري بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (0.56)

وبمستوى متوسط، وجاء في الرتبة الأخيرة النمط التسيبي بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.44) وبمستوى متوسط.

- وجود علاقة بين نمط القيادة الديمقراطية لمديري المدارس من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي برضاهم عن مهنتهم.
 - عدم وجود علاقة بين نمط القيادة الدكتاتورية ونمط القيادة التسيبية ورضا أساتذة التعليم الثانوي.
- يتضح مما سبق ومن خلال مقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة وجود أثر كبير لنمط القيادة لمدير المدرسة برضاهم المهني وخاصة النمط الديمقراطي الذي سجل ارتباطا هاما ذا دلالة إحصائية برضا المهني وهذا يساعد في تحقيق أهداف مؤسساتهم ومجتمعهم.
- ومن خلال نتائج هذا البحث تظهر الحاجة لإجراء المزيد من الأبحاث حول الأساليب القيادية لمديري المدارس من أجل الوقوف على أفضل الأساليب التي تؤدي إلى زيادة رضا المعلمين عن وظيفتهم وبالتالي رفع رضاهم المهني نحو العمل وصولا إلى أعلى إنتاجية ممكنة.

التوصيات:

- المتابعة والتقييم المستمر للجهود المبذولة في المؤسسة التعليمية للتعرف على جوانب القصور ومعالجتها وتجنب الأخطاء والانحرافات.
- العمل على تدعيم أواصر العلاقة بين المديرين والمعلمين من خلال عقد اللقاءات والحوارات البناءة لبناء جسور من الثقة والتفاهم والتواصل بما يحقق المكاسب للعملية التربوية.
- إجراء دراسة مماثلة للأنماط القيادية ومحاولة التعرف على أثرها على مستوى جودة التعليم في المدارس الجزائية للتعرف على أثر استخدام النمط القيادي في تحقيق مستويات جودة التعليم لديهم.

قائمة المراجع:

- 1- شفيق محمد (1998)، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الحديثة، الإسكندرية.
- 2- علي أحمد عبدالرحمان عياصرة (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دارحامد، ط1، عمان.
- 3- علي عياصرة، محمد محمود العوده فاضل (2006)، الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، دارحامد، ط1، عمان.
- 4- عليان ريجي مصطفى و عثمان محمد غنيم (2000)، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، دار الصفراء للنشر والتوزيع، عمان.
- 5- معن محمود عياصرة (2007)، الإتصال والإدارة التربوية، دارحامد، ط1، عمان.