

## ملخص البحث

تضمن البحث خمسة فصول وهي:-

### الفصل الأول / الإطار العام للبحث

ويشمل هذا الفصل ما يأتي:-

#### ١- مشكلة البحث:

إنّ مشكلة ضعف القيادة التربويّة ولاسيما في الاعداديات الصناعية، واضحة لدى المدرسين العاملين فيها، وقد يعزى ذلك إلى ضعف الإدارة وعدم الاهتمام ببعض التوجيهات المؤدية لإصلاح المشكلات الإدارية، المادية منها والمعنوية، والتي يمكن أن تؤدي إلى ضعف القدرة على القيادة الجيدة كما أشارت بعض الدراسات التي تناولت النظام التربوي التعليمي للمراحل الثانوية في العراق إلى وجود ضعف وقصور في أداء هذه القيادات والتي تنعكس على سلوك المدرسين وطلبتهم.

#### ٢- أهمية البحث:

تتضح مكانة التربية في حياة المجتمعات بوصفها مفهوماً حضارياً واسعاً من خلال أثرها في تطوير هذه المجتمعات، والارتقاء بها إلى مستويات علمية، وخلق جيل جديد واع قادر على استيعاب الحياة، آخذة بالتطور ومواكبة مسيرة التقدم الحضاري في العالم.

أما القيادة التربوية الجيدة والفاعلة هي الأداة الرئيسة المنظمة للممارسات التربوية، والمستثمرة للإمكانيات المادية والبشرية أفضل استثمار ممكن. والمفجرة الطاقات الخلاقة من أجل تحقيق الأهداف، لذا أصبحت الحاجة ماسة إلى تطوير قيادات في المدارس الإعدادية الصناعية، بما يمكنها من تسيير العملية التربوية وتحقيق أهدافها التعليمية المختلفة.

فالقيادة هي عملية تتميز بفعالية مستمرة وتعبر عن علاقة شخص بآخر أو شخص بجماعة (Man-to-Man) وهي العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين:

وتتجلى أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية:-

- ١- أهمية المرحلة الاعدادية وما لها من أثر عميق بتطوير شخصيات الطلبة، وما يصاحبها من تغيرات جسمية ونفسية واجتماعية وعقلية.
- ٢- إنَّ نتائج البحوث والدراسات في المجال التربوي توصلت إلى أنَّ المستقبل سيجعل من مدير المدرسة الصناعية قائداً ورائداً للتغيير، وان نجاحه مرتبطاً بقدراته القيادية المؤثرة بتحسين كفاية العملية التعليمية والتربوية.
- ٣- تتطلب المرحلة الحالية قيادة تربوية كفوءة مستوعبة لواقع العملية التربوية، وآفاقها المستقبلية، وتتطلب قدرات لدى القياديين التربويين تتسجم وظروف المرحلة ومتطلباتها.
- ٤- اختيار مدير المدرسة الناجح والفعال عن طريق إجراء البحوث والمقاييس العلمية في مواقف تعليمية وتربوية واستبعاد الطرق التقليدية للاختبار.
- ٥- إنَّ الاتجاهات الحديثة في القيادة تؤكد إنَّ أهم عوامل التأثير هو امتلاك القائد التربوي للقدرات والمهارات الضرورية، وأن الحاجة قائمة إلى قائد تربوي بدلاً من مدير تربوي على قمة كل إدارة مركزية.
- ٦- التعرف على القدرات القيادية لمديري المدارس الصناعية أصبحت مطلب أساسي لغاية تطوير المدير إلى قائد فعال.

### ٣- أهداف البحث: ويهدف البحث التعرف على:-

- ١- مستوى القدرة القيادية لمديري اعداديات الصناعة في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسيها ومدرساتها.
  - ٢- مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي اعداديات الصناعة في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسيها ومدرساتها.
  - ٣- العلاقة بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي لدى مديري اعداديات الصناعة في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسيها ومدرساتها تبعاً للمتغيرات.
- أ- الجنس.

ب- سنوات الخدمة / أقل من عشر سنوات / أكثر من عشر سنوات.

ج- المؤهل العلمي / دبلوم ، بكالوريوس.

٤- الفروق في العلاقة بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي لدى مديري اعداديات

الصناعة في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسيها ومدرساتها تبعاً للمتغيرات:

أ- الجنس.

ب- سنوات الخدمة / أقل من عشر سنوات / أكثر من عشر سنوات.

ج- المؤهل العلمي.

٥- الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمستوى القدرة القيادية لمديري اعداديات الصناعة

في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسيها ومدرساتها تبعاً للمتغيرات نفسها.

٦- الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لمدرسي اعداديات الصناعة

في محافظة بغداد تبعاً للمتغيرات نفسها.

٤- حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالحدود الآتية:-

١-مدرسي اعداديات الصناعة ومدرساتها في محافظة بغداد للعام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧

٢٠٠٧م.

٢-القدرة القيادية.

٣-الرضا الوظيفي.

الفصل الثاني / الخلفية النظرية ودراسات سابقة

اشتمل على خلفية نظرية ودراسات سابقة منها:-

أما الخلفية النظرية فقد تم التركيز فيها على:-

أولاً- القدرة القيادية:- وشملت محاور عدّة منها:- (القيادة، مفهوم القيادة، القيادة التربوية، القدرة القيادية، نظريات القيادة، التعليم المهني).

ثانياً- الرضا الوظيفي:- وقد شمل محاور عدّة منها:- (المقدمة، نظريات الرضا الوظيفي، فوائد الرضا الوظيفي، عوامل ومحددات الرضا الوظيفي، أساليب الرضا الوظيفي).

ثالثاً- موازنة الدراسات السابقة:- فقد بلغت خمس دراسات عربية وثلاث دراسات أجنبية في موضوع القدرة القيادية، وبلغت ست دراسات عربية وأربع دراسات أجنبية في موضوع الرضا الوظيفي.

### الفصل الثالث / منهج البحث وإجراءاته إجراءات البحث:

أولاً- مجتمع البحث:- يتكون مجتمع البحث الحالي من مدرسي ومدرسات اعداديات الصناعة في محافظة بغداد للعام الدراسي (2006, 2007).

ويشمل المجتمع الإحصائي على (2657) مدرساً ومدرسة بشهادة البكلوريوس، ومعلماً ومعلمة بشهادة الدبلوم موزعين بحسب المديرية العامة للتعليم المهني والشهادة والجنس.

ثانياً- عينة البحث:- تم اختيار عينة البحث الحالي بالأسلوب الطبقي العشوائي من مجتمع البحث البالغ عددهم (400) فرد وبنسبة (15%)، بواقع (198) ذكر، و (202) أنثى، موزعين بحسب نسب مجتمع البحث، أي: بحسب المديريات الأربع.

ثالثاً- أدوات البحث:- من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي اعتمدت الباحثة أداتين الأولى مقياس (محمد منير مرسى) 1978، لقياس القدرة القيادية، والثانية استبنيان (معن سرور الشناق) لقياس الرضا الوظيفي.

وقد عرضت الباحثة فقرات هاتين الأداتين على مجموعة من الخبراء لأجل التعرف على الصدق الظاهري لهما، وكذلك استخرجت الباحثة الثبات بطريقة

إعادة الاختبار، إذ استخدمت الباحثة في إجراءات البحث الحالي الوسائل الإحصائية المناسبة.

## الفصل الرابع / عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

وقد توصل البحث في هذا الفصل إلى أهم النتائج:-

\* تحقيقاً للهدف الأول من أهداف البحث الحالي والذي يهدف إلى التعرف على كل قدرة من القدرات القيادية لدى مديري اعداديات الصناعة من وجهة نظر المدرسين، اتضح أن هناك عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في القدرتين (الموضوعية، المرونة)، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في القدرات (السلطة، فهم الآخرين، مبادئ الاتصال).

\* لتحقيق الهدف الثاني من أهداف البحث الحالي، والذي يهدف إلى (تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي اعداديات الصناعة) يتضح من هذا الهدف إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لدى مدرسي اعداديات الصناعة.

\* لتحقيق الهدف الثالث من أهداف البحث الحالي، والذي يهدف إلى تعرف العلاقة بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي بحسب المتغيرات الموجودة في البحث الحالي (العينة ككل، الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة) بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي لدى (العينة، الجنس) وعدم وجود دلالة إحصائية بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي لدى (حملة الشهادة، سنوات الخدمة).

\* لتحقيق الهدف الرابع من أهداف البحث الحالي والذي يهدف إلى التعرف على الفروق في العلاقة بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي لدى عينة البحث وتبعاً للمتغيرات (الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة) اتضح من هذا الهدف عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات (الجنس، حملة الشهادة) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين القدرة القيادية والرضا الوظيفي لمتغير (سنوات الخدمة).

\* ولتحقيق الهدف الخامس من أهداف البحث الحالي والذي يهدف إلى التعرف على الفروق في القدرة القيادية لدى عينة البحث وتبعاً للمتغيرات (الجنس، الشهادة،

سنوات الخدمة) اتضح من هذا الهدف عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة القيادية للمتغيرات (الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة).  
\* ولتحقيق الهدف السادس والذي يهدف إلى التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي للمدرسين وتبعاً للمتغيرات (الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة) اتضح من هذا الهدف عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات (الجنس، الشهادة، سنوات الخدمة).

## الفصل الخامس

يتضمن هذا الفصل الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:-

إن من أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثة هي:-

١-إن القدرة القيادية لدى عينة البحث الحالي من مديري اعداديات الصناعة من وجهة نظر المدرسين والعاملين معهم لم تكن بالصورة المرضية.

كما وأوصت الباحثة ب:-

١-تضمين برنامج ودورات التأهيل التربوي لمديري الاعداديات من خلال التجارب والخبرات المتميزة للمدراء في القدرة القيادية.

٢-التأكيد على المدراء بضرورة الاعتماد على النفس والاستقلالية في القرار من خلال الدورات والتوجيهات للارتقاء بمستوى القدرة القيادية.

واقترحت الباحثة بالمقترحات الآتية:-

١-إجراء دراسة مقارنة بين تدريسي الجامعات في القدرة القيادية.

٢-إجراء دراسة لتعرف العلاقة بين القدرة القيادية لمدراء المدارس الصناعية بعملهم الوظيفي.