

درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواء بنى كنانة - استطلاع وجهات نظر المعلمين ومساعدي المديرين

Rami Mahmoud Rifai Al-Tansan
Ministry of Education/Jordan

رامي محمود رفاعي الروسان
وزارة التربية والتعليم/الأردن

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد درجة تطبيق درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواء بنى كنانة - استطلاع وجهات نظر المعلمين ومساعدي المديرين، تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (998) فردًا، منهم (900) معلم وملمة، و(98) مساعد مدير، واستخدمت الاستبيان أدلة لتحقيق أهداف الدراسة وتكونت من (23) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، أشارت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة يجمعون على أنه قادة مدارسهم يمارسون القيادة المتسامية بدرجة كبيرة وفي جميع مجالاتها (القيم، والسلوكيات، والروحانية)، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا لصالح متغيرات (الجنس، والمسمي الوظيفي، وسنوات الخبرة، ومستوى المدرسة). وقد أوصت الدراسة على حث قادة المدارس الأساسية والثانوية المضي قدومًا في تطبيق القيادة المتسامية؛ لما له من أهمية بالغة في تجويد العمل الإداري، وتحسين مستوى أداء وإنجاز المعلمين والإداريين والطلبة في المدرسة، بالإضافة إلى اعتماد وزارة التربية والتعليم مؤشرات ممارسة القيادة المتسامية كجزء من تقييم أداء قادة المدارس وتميزهم عن غيرهم.

الكلمات المفتاحية: درجة تطبيق، القيادة المتسامية، قيادة المدارس الحكومية، لواء بنى كنانة، المعلمين، ومساعدي المديرين.

The degree of application of transcendent leadership among government school leaders in Beni Kenana District - a survey of the views of teachers and assistant principals

Abstract

the current study aimed to determine the degree of application of transcendent leadership among government school leaders in the Beni Kenana District - surveying the views of teachers and assistant principals. A stratified random sample of (998) individuals was selected, including (900) male and female teachers, and (98) assistant principals, and it was used The questionnaire is a tool to achieve the objectives of the study and consisted of (23) items distributed over three areas. The results indicated that the study sample members agreed that the leaders of their schools practice transcendent leadership to a great extent in all its fields (values, behaviors, and spirituality). The results showed that there were statistically significant differences. In favor of the variables (gender, job type, years of experience, and school level). The study recommended urging primary and secondary school leaders to move forward in implementing transcendent leadership. Because of its great importance in improving administrative work and improving the level of performance and achievement of teachers, administrators and students in the school, in addition to the Ministry of Education adopting indicators of practicing transcendent leadership as part of evaluating the performance of school leaders and distinguishing them from others.

Keywords: Degree of Application, Transcendent Leadership, public school planning , Beni Kenana District, Teachers, and assistant principals

المقدمة

تعد القيادة من أهم عوامل نجاح المؤسسات التربوية والتعليمية؛ حيث أن أداء الأعمال الإدارية والفنية تحتاج إلى قيادة قادرة على استيعاب الإمكانيات المتاحة واستثمارها بالطريقة الصحيحة، لذلك تسعى المؤسسات التعليمية عموماً والمدارس خصوصاً إلى اختيار القيادات المدرستية وفق مجموعة من الشروط والمعايير، وأهم هذه الشروط: التمتع بالقيم الأخلاق والسجل الإنسانية التي تؤهله لقيادة المعلمين (التميمي، 2022).

ولا شك بأن الوقت الحالي يتطلب قيادة نوعية مختلفة بارعة في كل مجال، وأن مستقبل المدارس يتوقف على مثل هؤلاء القادة الذين يستطيعون ممارسة قوية تتضمن خدمة الآخرين واحترامهم وتقديرهم؛ لأن معيار وأساس نجاح القادة في تنفيذ أعمالهم يتوقف في اختيار نمط القيادة المناسب في التأثير بالمعلمين، وفي سعي القادة نحو تحقيق أهداف المدرسة (غنيم، 2020).

وحيث أن نمط القيادة المتسامية من أهم الأنماط القيادية التي تساعد في قيادة المؤسسات وضمان نجاحها واستمراريتها في ظل التنافسية، كما تعد القيادة المتسامية النموذج الأول الذي يمكن أن يساعد في تنظيم عمل المعلمين في المدرسة، وتتضمن هذه القيادة قائداً يعزز التماسك والوحدة من خلال توفير الحوافز والمكافآت العادلة، وتحفيز الدافعية لدى المعلمين نحو الإنجاز والعمل (Andert, et al, 2019). والقيادة المتسامية تعمل على تطوير الدافعية عند المعلمين، وتلبية احتياجاتهم ويعمل على تلبية، ليصبحوا أكثر مقدرة على العمل والإنجاز (رحيم ومختار، 2023). والقيادة المتسامية تؤثر تأثيراً إيجابياً على تعزيز العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين القائد وجميع المعلمين وبين المعلمين أنفسهم وفي إطار قائم على الاحترام المتبادل والتفاهم، والقيم والمسؤوليات الأخلاقية (عودة، 2023).

إن القيادة المتسامية لها علاقة وارتباط وثيق بطبيعة ذات القائد، لذا فإن هذا النوع من القيادة انعكاس لنوعية القائد وشخصيته، لكونه يتمتع بالخصائص والمهارات الأدائية المكتسبة لديه بحكم الخبرة والإدراك والمعرفة التي تجعله قائداً مبدعاً ونادراً من شخصه ونوعه (السعد، 2020).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يلاحظ المتتبع لواقع المدارس الحكومية في الأردن بأنها واجهت العديد من الضغوطات والتحديات الصعب التي أثرت بشكل أو بأخر على جودة أداء هذه المدارس، ومن بين تلك التحديات: جائحة كورونا وتداعياتها، وارتفاع الغرف الصفية بالطلبة، وقلة الإمكانيات والموارد.

ونتيجة لتلك المشكلات التي لها تأثير كبير وملموس على جودة أداء المدارس، تuala الأصوات المنادية بضرورة إعادة النظر في الممارسات الإدارية والتربوية وتغيير المفاهيم السائدة واتباع أنماط قيادية حديثة تواكب مهارات القرن الواحد والعشرين من تطور تكنولوجي وعرفي. وتعد القيادة المتسامية من الأنماط القيادية الحديثة التي تسهم في الإصلاح المدرسي والتغيير الحقيقي لواقع المدارس، فقد أكدت العديد من الدراسات على أن القيادة المتسامية في تغيير الواقع المدرسي، حيث إن القيادة المتسامية تضم في أبعادها القيم والسلوكيات والأخلاقيات والروحانية وتقديم الخدمة للجميع ونبذ المصلحة الشخصية أو المتباعدة أو النفعية-، فهذا كله يعتبر دافعاً لقادرة المدرسة لتبني القيادة المتسامية وأبعادها في جميع ممارساتهم الإدارية.

وفي ضوء ما تم عرضه، ونظرًا لقلة الدراسات المحلية - في حدود علم الباحث - التي تطرق لموضوع القيادة المتسامية، جاءت هذه الدراسة للوقوف على درجة تطبيق قيادات المدارس الحكومية في لواءبني كنانة للقيادة المتسامية بأبعادها الثلاثة (القيم، والسلوكيات،

والروحانية). وتحصر مشكلة الدراسة الحالية في سعيها نحو الإجابة عن المسؤولين الآتيين:

1- ما درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواءبني كنانة من وجهة نظرهم المعلمين ومساعدي مدير المدارس؟

2- هل توجد اختلافات إحصائية عند مستوى الدالة ($a=0.05$) بين متطلبات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول تقدير درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية لواءبني كنانة تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، وسنوات الخبرة، والمسمي الوظيفي، ومستوى المدرسة)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى بيان واقع تطبيق القيادة المدرستية في لواءبني كنانة لأبعاد القيادة المتسامية في عملهم الإداري، وكذلك تحديد الفروق الإحصائية بين ردود استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

أهمية الدراسة

للدراسة الحالية نوعان من الأهمية، هما: *الأهمية النظرية: وتحصر هذه الأهمية في تركيز الدراسة الحالية على موضوع القيادة المتسامية؛ لأنها نمط قيادي ديمقراطي ومشاركة فعال في قيادة المدرسة وإدارة شؤونها، ولتأثيرها الإيجابي على المسؤولين ومن خلال أبعادها الثلاثة (القيم، والسلوكيات، والروحانيات). وتكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة فيما تقدمه من معلومات ودراسات سابقة إلى المكتبة التربوية وذات علاقة بالقيادة المتسامية.

*الأهمية العملية: وتتجسد هذه الأهمية في تزويد الدراسة الحالية قادة المدارس الأساسية والثانوية في لواءبني كنانة بتغذية راجعة حول درجة ممارستهم للقيادة المتسامية حسب وجهات نظر معلميمهم، ويمكن لهذه الدراسة أن تضع الخطوط العريضة التي تساعد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم عن تنمية وتطوير قادة المدارس في التخطيط والتصميم لبرامج تنمية قادة المدارس مهنياً في ضوء أبعاد القيادة المتسامية.

حدود الدراسة ومحدوداتها

- الحدود الموضوعية: تشخيص واقع درجة تطبيق القيادة المتسامية بمحاجاتها الثلاثة (القيم، والسلوكيات، والروحانية) لدى قيادات مدارس لواءبني كنانة.

- الحدود الزمنية: الفصل الأول (2023/2024).

- الحدود المكانية: شملت المدارس الأساسية والثانوية الحكومية الموزعة جميعاً على امتداد الحدود الجغرافية لمديرية التربية والتعليم للواءبني كنانة.

- الحدود البشرية: عينة تشمل مديرات ومديريات ومعلمات المدارس الأساسية والثانوية لواءبني كنانة.

- محدودات الدراسة: تتعدد نتائج هذه الدراسة بدقة وموضوعية أفراد العينة في استجابتهم لأداة الدراسة المعدة لغایيات جمع البيانات التي طورها الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة، وتم التأكد من صدقها وثباتها. لذا، فإن إمكانية تعميم النتائج يعتمد على صدق الأداة وثباتها.

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

- درجة تطبيق: المستوى الفعلي لممارسة قادة المدارس الأساسية والثانوية في لواءبني كنانة للقيادة المتسامية في أعمالهم الإدارية والفنية. وتقاس إجرائياً من خلال تقدير الدرجة الكلية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات ومجاالت استبيان القيادة المتسامية (القيم، والسلوكيات، والروحانية).

والإخلاص والصدق والمسؤولية والصبر، والتفهم والتواضع، واتخاذ القرارات المبنية على الأسس والتعليمات الواضحة والسليمة، والاهتمام بالعمل الجماعي. والتركيز على الخدمة المشتركة في العمل، وتقديم المساعدة والدعم الكافي والمناسب للموظفين، والعمل على تطويرهم بشكل مستمر، ومعالجة المشكلات حال حدوثها وبشكل فوري ومستعجل. ويضاف إلى ذلك كله يتصرف القائد المتسامي بقدرته على إحداث التغيير المطلوب، والتأثير في الآخرين وقيادتهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة (Srichaiwong, et al 2020). ومن خصائص القائد المتسامي أيضًا: الشجاعة، والعدالة، والاتزان، والإنسانية، والاهتمام بالجمال الأخلاقي والمواهب، وتقديم المكافآت والحوافر، وبث روح الأمل والتوجه المستقبلي، إضفاء نوع من المرح والابتسامة (روح الدعابة والمرح)، والاستقامة، والمصداقية، والثقة بالآخرين واحترامهم، والتواصل الفعال وبناء جسور الثقة مع الآخرين، وتحديد أوجه القوة والضعف، والاهتمام بالإنجاز، وتحديد الأهداف الذاتية بدقة، وتحديد البدائل والخيارات استنادًا إلى المبادئ والقيم، واتخاذ القرارات في بيئه متعددة ومتحركة، ومعرفة الأزمات والمخاطر (عموش، 2023).

أبعاد القيادة المتسامية

ترتکز القيادة المتسامية على ثلاثة أبعاد، وهي:

- القيم: يعد هذا البعد أحد المنطلقات الأساسية في اتجاهات وسلوكيات القائد المتسامي وفي جميع ممارساته وتصرفةه وتعاملاته، وتمثل في النزاهة، والمصداقية، والعدالة، والمساواة، والتواضع، والإنجاز، واحترام الآخرين، والامتنان، والجمال، والصبر، والتعاطف، والرحمة، والدعم والمساندة (المساعيد، 2023).
- الرؤية: وتمثل في توجيه القائد المتسامي المعلمين نحو تحقيق رؤية المدرسة، من خلال تحويل الرؤية إلى عمليات حقيقة يشترك فيها جميع المعلمين ويتعاونون معًا نحو تحقيق أكبر قدر ممك من النجاح (Srichaiwong, et al 2020).

3. الروحانية والسمو الأخلاقي: يتضمن هذا البعد القيم والإيمان الذي يمتلكه القائد المتسامي، وتجاوز المصلحة الشخصية لتحقيق المصالح العامة والمشتركة للموظفين، ويتضمن أيضًا هذا البعد الإيثار والتواضع والانسجام بين الدافعية والحوافر الأصلية لأداء العمل وإنجازه (Lsebor, 2018). وما لا شك فيه بأن هذا البعد يرتبط ارتباط وثيق بالقيادة الروحية، والتي ترتكز على عوامل متعددة وأشهرها: توضيح القيم التنظيمية الجوهرية الهدافه، ذلك أن أحد المكونات المركزية للقيادة الروحية هو التزام القائد بغرض سام، حيث تستند القيادة الروحية إلى فرضية أن الناس يحتاجون ويريدون شيئاً يمكنهم الالتزام به، وهو شيء يشعرون أنه يستحق بذل قصارى جهدهم، فالمعلمون يكونون أكثر استعداداً للالتزام طوعاً والعمل من أجل ما يجعل حياتهم معنى وما هو جدير بالاهتمام (الثوابية، 2022). ولتحقيق الروحانية في العمل لابد من توفر ثلاثة أسس، وهي: الارتباط بقوة أكبر من الذات الإنسانية (السمو)، وتكامل الجوانب المختلفة للذات الإنسانية (الشمولية)، وتحقيق إمكانات الفرد (النمو)، ومن خلال أيضًا الوعي (العقل) أو ما يطلق عليه الشخصية الأخلاقية (القلب)، والإيمان (الروح)، والتي تنسجم هذه العناصر مع دوافع التحفيز الداخلي الروحي (جده والمخلافي، 2021).

4. السلوكيات: يشير هذا البعد في القيادة المتسامية إلى جميع التصرفات التي تصدر من القائد قولًا وفعلًا، وتنبثق هذه السلوكيات من قناعة ودفافع داخلية يؤمن بها القائد المتسامي لتوضيح للعاملين رؤية القائد وتطبعاته المستقبلية وإيمانه بما يعمل، كما أن القائد المتسامي تتوافق أقواله مع أفعاله ولا يكون هناك أي تعارض أو عدم الانسجام بين القول والفعل، ويبين بعد السلوكيات مدى تأثير القيم

- القيادة المتسامية: هي أسلوب يتبعه القائد للإلهام والتأثير بالأفراد العاملين معه، وتشجيعهم على الاتصال والتواصل والتعاون، والشعور بالولاء والانتماء للمؤسسة، وقبول المسؤوليات وتحمل أعباء العمل (Robbins, & Davidbizar, 2020) الذي يمارسه قادة المدارس الأساسية والثانوية في لواء بنى كنانة للتأثير على المعلمين وفي ضوء (القيم، والسلوكيات، والروحانية)، بما يضمن في المحصلة النهائية تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة.

- مساعدو مدير المدارس: هي الأشخاص الذين تعينهم وزارة التربية والتعليم في ضوء أساس ومعايير إشغال وظيفة مساعد مدير مدرسة؛ بهدف المساهمة في إنجاز الأعمال الإدارية والفنية في المدرسة، وبما يحقق رسالة المدرسة التربوية للمناهج والسياسات التربوية، وبما يخدم العملية التعليمية التعليمية، وفي ضوء الموارد والإمكانات المتاحة (وزارة التربية والتعليم، 2023). ويعرف إجرائيًا: بأنهم الموظفون الإداريون المسؤولون بالدرجة الثانية بعد مدير مدرسة عن تنظيم جميع الشؤون الإدارية والفنية في المدارس الأساسية والثانوية للواء بنى كنانة من خلال الصالحيات المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي لإشغال وظيفة مساعد مدير مدرسة، ونظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة (2020) وتعديلاته، والصالحيات التي يمنحها لهم مدير المدرسة، بالإضافة إلى إنهم ينوبون عن مدير المدرسة في حال غيابه.

- معلمون ومعلمات المدارس: هم الأشخاص الذي تم تعينهم من قبل وزارة التربية والتعليم وفق شروط إشغال وظيفة معلم وظيفة معلم والممنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية، ويفارسون عملهم التدريسي والتعليمي لجميع المباحث والمواد الدراسية في المدارس الأساسية والثانوية الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لواء بنى كنانة.

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري

مفهوم القيادة المتسامية

يختلف الكتاب والباحثون في تناولهم تعريف مفهوم القيادة المتسامية، فنجد جده والمخلافي (2021، 533) يعرفها بأنها: "مقدمة القائد المدرسي على التأثير في سلوك المعلمين وامتلاكه للأخلاقيات والقيم الأصلية والشخصية القيادية والمعرفة والدرأية والخبرة، من أجل تحقيق التأثير في سلوك جميع المعلمين، وصولاً إلى بهم للانسجام الكامل مع رؤية ورسالة المدرسة وتحقيق أهدافها على أكمل وجه". بينما عرف خضير والعامر (2020، 161) القيادة المتسامية بأنها: "نمط من أنماط القيادة التي يرتكز في محتواها على البعد الروحي الذي يخلق تأثير إيجابي محسوس، بالإضافة إلى القيم والاتجاهات والسلوك والإيمان، وهي القيادة التي تعتمد على المشاركة والتعاون في إنجاز الأعمال مع وجود رؤية واسعة للعمل من أجل تحقيق الأهداف المشتركة للمدرسة". ويدهب إيفا وأخرون (Eva, et al, 2019) إلى أن القيادة المتسامية تعني قيادة تعاونية بين القائد والمرؤوسيين من أجل رؤية واسعة للعمل؛ وتحقيقاً للرفاية العامة عن طريق الثقة والنزاهة والمشاركة الفعالة في صنع القرار. وترى ارفيس (2021، 52) القيادة المتسامية أو ما تسمى بالقيادة المتسامية بأنها: "هي تلك القيادة التي تكون علاقة التبادل مبنية على المساهمة في هذه القيادة، حيث يشجع القائد الاتساق والاتحاد مع المدرسة بإعطاء مكافآت عرضية للمعلمين مناشداً لداعييهم الحقيقة ومطروحاً لداعييهم المتسامية".

خصائص القيادة المتسامية

يتمتع القائد السامي بمجموعة من الخصائص وتمثل في العدل والصدق، وامتلاك مبادئ الحكم والقيادة الرشيدة، والالتزام بالدقة

كما تطرق دراسة كلانج وأخرون (Sanitklang, et al, 2021) إلى قياس درجة تطبيق أسلوب القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية التايالندية، واعتمدت الاستبانة أداة لتحقيق أهداف الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (342) طالباً من طلبة المرحلة الثانوية، وقد توصلت النتائج إلى أن القيادة المتسامية يطبقها مدير المدارس الثانوية التايالندية بدرجة كبيرة.

سعت دراسة العمايرية (2021) إلى تحديد درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط، تكونت عينة الدراسة من (400) معلماً ومعلمة وزوّدت عليهم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن مدير المدارس الحكومية في محافظة السلط يمارسون القيادة المتسامية بدرجة كبيرة، وفروق دالة إحصائياً لصالح الجنس، بينما لم تكن هناك فروق دالة لصالح متغير سنوات الخبرة.

وسمعت دراسة جده والمخلافي (2021) إلى تعرف درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية لعناصر القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، والسلوكية، والروحانية/ السمو الأخلاقي)، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وطبقت استبانة على عينة مكونة من (517) مسجّلها من معلمي ومعلمات المدارس العامة في السعودية، وبينت النتائج أن ممارسة قادة المدارس الثانوية للقيادة المتسامية كانت درجتها متوسطة وهي جميع أبعادها.

تناولت دراسة السعد (2020) معرفة درجة ممارسة مدير مدارس مديرية تربية عمان للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانة لجمع البيانات، حيث تكونت عينة الدراسة من (300) معلم و معلمة في مدارس مديرية تربية عمان، وبينت النتائج وجود درجة متوسطة لممارسة مدير مديرية تربية عمان للقيادة المتوسطة، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس.

التعليق على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة المتصلة بمجال القيادة المتسامية، لاحظ الباحث الآتي:
*الأهداف: تشابه أهداف الدراسات السابقة (درجة تطبيق/مارسة القيادة المتسامية).

*العينة: تنوع العينات في الدراسات السابقة، حيث اقتصرت بعض الدراسات السابقة على عينة من المعلمين والمعلمات كدراسة المساعيد (2023)، ودراسة قاسم (2023)، ودراسة شنان ومخامرة (2023)، ودراسة العوالاني والشمراني (2022)؛ ودراسة العمايرية (2021)، ودراسة جده والمخلافي (2021)؛ ودراسة السعد (2020). واقتصر بعضها على عينة من مديرى ومديرات المدارس كدراسة Jedaman, et al, (2021) على عينة من المعلمين ومديري المدارس معاً، واقتصرت دراسة كلانج وأخرون (Sanitklang, et al, 2021) على عينة من الطلبة.

*منهج الدراسة: اعتمدت بعض الدراسات المنهج الوصفي كدراسة العوالاني والشمراني (2022)؛ وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في دراسات أخرى كدراسة جده والمخلافي (2021)؛ و السعد (2020)؛ واستخدمت دراسات أخرى كدراسة المساعيد (2023)؛ و قاسم (2023)؛ و شنان ومخامرة (2023) المنهج الوصفي المحسّي؛ واعتمدت دراسة اللصاصمة (2023) المنهج المحسّي.

*أداة الدراسة: كانت أداة الدراسة المستخدمة في جميع الدراسات السابقة عبارة عن استبانة.

التي يتباها القائد المتسامي على تصرفاته وممارساته والتي تعكس على سلوكياته المعلمين في المدرسة فتشعرهم بالمحبة والأمان، والعمل بروح الفريق الواحد (Eva, et al, 2019).

ثانياً: الدراسات السابقة

تم مراجعة الأدوات المعرفية التي احتوت الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع القيادة المتسامية، وفيما يأتي عرض لتلك الدراسات. هدفت دراسة المساعيد (2023) إلى معرفة درجة ممارسة مدير المدارس في مديرية تعليم البادية الشمالية الشرقية للقيادة المتسامية. استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي المحسّي، هذا وقد تم استخدام استبانة ذات ثلاثة مجالات (القيم، والسلوكات، والسمو الأخلاقي) وتطبيقها على عينة قوامها (228) معلماً ومعلمة، واستدللت الدراسة عن نتائجها التي بينت أن المعلمين والمعلمات يجمعون على أن مدير مدارسهم يمارسون القيادة المتسامية بدرجة متوسطة وفي جميع المجالات، وأشارت النتائج إلى أنه هناك فروق ذات دالة إحصائية لصالح الجنس، وأنه لا يوجد تباين إحصائي دال لصالح سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة قاسم (2023) إلى قياس درجة ممارسة مدير المدارس الخاصة في لواء وادي السير للقيادة المتسامية، تألفت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، اتبّع في الدراسة المنهج الوصفي المحسّي، وتنفيذاً لأهداف الدراسة طورت الباحثة استبانة احتوت على (4) مجالات (القيم، والسلوكات، والروحانية/ السمو الأخلاقي، والرؤبة)، وأظهرت النتائج أن مدير المدارس الخاصة التابعة للواء وادي السير يطبقون القيادة المتسامية بدرجة كبيرة وفي جميع المجالات.

كما هدفت دراسة شنان ومخامرة (2023) إلى تعرف درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل للقيادة المتسامية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المحسّي، وطبقت استبانة على عينة تألفت من (301) معلماً ومعلمة، بينت النتائج أن درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل للقيادة المتسامية كانت متوسطة، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما لم تكن هناك فروق ذات دالة إحصائية لصالح متغير الجنس.

قامت اللصاصمة (2023) بدراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مدير المدارس في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية، استخدمت الباحثة في دراستها المنهج المحسّي، وتم استخدام الاستبانة أداة لتطبيقها على عينة تكونت من (30) مدير ومديرة مدرسة، خلصت النتائج إلى أن درجة ممارسة مدير المدارس الحكومية للقيادة المتسامية جاءت متوسطة وفي جميع المجالات (القيم، والسلوكات، والروحانية).

وقام العوالاني والشمراني (2022) بدراسة هدفت إلى قياس درجة ممارسة أبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، والسلوكية، والسمو الأخلاقي/ الروحانية) لدى قادة المدارس الثانوية العامة في محافظة بيشة، وتم إتباع المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وقام الباحثان بتطبيق استبانة على عينة من معلمي المدارس الحكومية في ذات المحافظة وعدهم (337) معلماً، وقد أظهرت النتائج أن ممارسة قادة المدارس الثانوية العامة لأبعاد القيادة المتسامية جاءت بدرجة كبيرة، وأنه لا توجد فروق إحصائية ذات دالة لسنوات الخبرة.

تطرق دراسة جيدامان وأخرون (Jedaman, et al, 2021) إلى تقدير درجة ممارسة مدير المدارس الهندية للقيادة المتسامية، وزوّدت استبانة تضمنت خمسة مجالات (الرؤبة، والأخلاق، والروح القيادية، ومتابعة الخدمات، والممارسات القيادية) على عينة مكونة من (816) فرداً منهم (26) مدير مدرسة، و (790) معلماً ومعلمة)، وأشارت النتائج إلى أن ممارسة مدير المدارس الهندية للقيادة المتسامية كانت بدرجة متوسطة.

أداة الدراسة

تم تطوير استبيان واستناد عليها في جمع البيانات والمعلومات من المشاركيين في هذه الدراسة، هذا وقد من تطوير استبيان الدراسة بصورةتها الأولية بالمراحل الآتية:

* العودة إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الارتباط بموضوع الدراسة الحالية كدراسة قاسم (2023)، ودراسة اللصاصمة (2023)، ودراسة الوعلاني والشمراني (2022)، ودراسة جده والمخلاففي (2021).
* إعداد الاستبيان بصورةها المبدئية، حيث تضمنت جزأين، الأول: الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمسمي الوظيفي، ومستوى المدرسة). أما الجزء الثاني من الاستبيان، فقد احتوى على فقرات و مجالات تقيس درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الأساسية والثانوية في لواء بنى كنانة وفق وجهات نظر المعلمين والمعلمات، وبلغ عدد الفقرات (30) فقرة توزعت على ثلاثة مجالات: (القيم، والسلوكيات، والروحانية).

* التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة ومدى صلاحيتها للاستخدام في الدراسة الحالية، وذلك على النحو الآتي:

صدق الأداة

تم عرض الاستبيان بشكلها الأولي على (12) ممكّناً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية ومن ذوي التخصصات التربوية (الإدارة وأصول التربية، والقياس والتقويم)، وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم على فقرات و مجالات الاستبيان، وتمأخذ جميع ما أقره المحكمون؛ حيث تم حذف (7) فقرات، وتعديل فقرات أخرى، ولم يتم إضافة أي فقرة، وبعد عملية التحكيم، أصبحت الاستبيان بصورةها النهائية تشمل (23) فقرة مقسمة على (مجال القيم وفقراته من 8 - 1)، ومجال السلوكيات وفقراته من (16 - 9)، ومجال الروحانية وفقراته من (24 - 10). واستخدم الباحث سلم ليكرت ذي التدرج الخماسي الآتي: (5 كبيرة جدًا، 4 كبيرة، 3 متوسطة، 2 قليلة، 1 قليلة جدًا).

ثبات الأداة

تم التتحقق من ثبات الاستبيان بتطبيقه على عينة عشوائية بلغت (20) معلماً ومعلمة، وبعد مضي أسبوعين تم إعادة التطبيق على تلك العينة وحساب معامل ثبات الإعادة بين التطبيق الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون. وتم التأكد من ثبات الاستبيان باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي. والجدول (2) يوضح قيمة معاملات الثبات للاستبيان.

جدول (2): قيم معامل ثبات الاستبيان (فقراتها و مجالاتها) باستخدام معامل ارتباط بيرسون ومعادلة كرونباخ ألفا.

النوع	القيمة	البيان	المجال
الداخلي			
*0.93	*0.85	1	
*0.95	*0.89	2	المجال الأول: القيم
*0.91	*0.87	3	
*0.89	*0.90	4	
*0.94	*0.88	5	
*0.96	*0.92	6	
*0.92	*0.89	7	
*0.94	*0.91	8	
*0.93	*0.88	قيمة معاملات الثبات الكلية للمجال	
*0.92	*0.86	9	
*0.90	*0.92	10	
*0.87	*0.89	11	
*0.89	*0.85	12	
*0.96	*0.87	13	المجال الثاني: السلوكيات
*0.94	*0.89	14	
*0.91	*0.88	15	
*0.93	*0.91	16	

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
* تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تطبيقها إلى قياس درجة تطبيق القيادة المتسامية، كما أنها تتفق معها في استخدام الاستبيان أداة لجمع البيانات.

* تتفق الدراسة الحالية جزئياً مع بعض الدراسات السابقة في تناولها عينة من المعلمين والمعلمات كدراسة المساعيد (2023)، ودراسة قاسم (2023)، ودراسة شنان ومخامرة (2023)، ودراسة الوعلاني والشمراني (2022)، ودراسة العمايرة (2021)؛ ودراسة جده والمخلاففي (2021)، ودراسة السعد (2020). واقتصر بعضها على عينة من مديري ومديرات المدارس كدراسة اللصاصمة (2023). ولكن تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في عينتها كدراسة اللصاصمة (2023)، ودراسة جيدامان وأخرون (2021)، ودراسة كلانج وأخرون (2021) (Sanitklang, et al, 2021).

* تتفق الدراسة الحالية مباشرة مع الدراسات السابقة التي استخدمت شنان ومخامرة (2023).
* تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي استخدمت شنان ومخامرة (2023).

أوجه تميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
* تمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في البيئة التي أجريت فيها، حيث إنها تسعى إلى قياس درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواء بنى كنانة من وجهة المعلمين والمعلمات ومساعدي مدير المدارس، وكذلك تمتاز في تناولها المتغيرات المستقلة الآتية معاً: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمسمي الوظيفي، ومستوى المدرسة).

* تم الاستفادة من الدراسات السابقة في كتابة وصياغة مشكلة الدراسة وأسئلتها، وفي تطوير أداة الدراسة المستخدمة، وتفسير النتائج ومقارنتها، وكذلك في التوصيات.

الطريقة والإجراءات منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المحسّي؛ باعتباره المنهج الأنسب لمثل هكذا دراسات، والذي يقوم على وصف المشكلة كما هي دون تدخل من الباحث، بالإضافة إلى أن هذا المنهج يعتمد على الاستبيان في جمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة، وكذلك استخدام الإحصاءات الكمية لتحليل ومعالجة البيانات والمعلومات.

مجتمع الدراسة وعينتها

انحصر مجتمع الدراسة في جميع مديري ومديرات ومعلمات ومعلمات المدارس الأساسية والثانوية في مناطقبني كنانة التعليمية، حيث بلغ المجتمع (3120) شخصاً، منهم (120) مساعد مدير مدرسة، و(3000) معلماً ومعلمة (خلال الفصل الأول لعام 2023/2024). تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية حيث بلغت العينة (990) فرداً، منهم (900) معلم، و(98) مدير، أي بنسبة (31%) من المجتمع الكلي. والجدول (1) يبيّن خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (1): خصائص أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية.

المتغير	النسبة%	العدد	الفنلة
الجنس	%31	308	ذكور
	%69	690	إناث
سنوات الخبرة التدريسية	%46	458	أقل من 10 سنوات
	%54	540	10 سنوات فأكثر
المسمي الوظيفي	%90	900	معلم
	%10	98	مساعد مدير مدرسة
مستوى المدرسة	%48	480	أساسية
	%52	518	ثانوية
العدد الإجمالي	%100	998	

- الحصول على موافقة رسمية لتطبيق الاستبيانة على عينة الدراسة.
- توزيع الاستبيانة على أفراد عينة الدراسة.
- تفريغ البيانات المسترددة من ردود استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيانة في الحاسوب من خلال برنامج Excel، ثم إجراء معالجة وتحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS.
- عرض النتائج في جداول وفق تسوّلات الأسئلة، ومناقشة النتائج، وتقديم التوصيات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول ومناقشتها، "ما درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواءبني كنانة من وجهة نظرهم المعلمين ومساعدي مدير المدارس؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لتقدير درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواءبني كنانة من وجهة نظر المعلمين ومساعدي مدير المدارس. والجدول (4) يعرض نتائج السؤال.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواءبني كنانة من وجهة نظر المعلمين ومساعدي مدير المدارس.

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة المتساوية
كبيرة	0.61	الروحانية	4.20	3	1
كبيرة	0.34	القيم	4.18	1	2
كبيرة	0.27	السلوكيات	4.09	2	3
كبيرة	0.30	المتوسط الحسابي الكلي للاستبيانة	4.16		

يلاحظ من الجدول (4) بأن المتوسطات الحسابية لجميع مجالات القيادة المتسامية قد جاءت بدرجة كبيرة، وترواحت تلك المتوسطات تنازلياً ما بين 4.09 - 4.20، حيث جاء مجال الروحانية في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.20)، ثم جاء مجال القيم في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.18)، وجاء مجال السلوكيات في المرتبة الثالثة والأخرية وبمتوسط حسابي (4.09). وكانت الدرجة الكلية لتطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية في لواءبني كنانة قد جاءت كبيرة. وقد يعزى ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة ببعض قادة مدارسهم إلى ممارسة أفضل أنواع وأساليب القيادة الحديثة وإتباع الأنماط الديموقراطية وفي مقدمتها القيادة المتسامية؛ لما لها من دور حقيقي وفعال في تعزيز ارتباط المعلمين بمدارسهم، وبذلهم الجهد الكبيرة الرامية إلى تحقيق أهداف المدرسة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يقدرون ممارسة قادة مدارسهم في تطبيق العدالة بين المعلمين، وتشجيع جهودهم وإنجازاتهم، وتشجيع روح التعاون والعمل بروح الفريق لدى المعلمين، وتعزيز حب تقديم المساعدة والشفافية لهم، ومراعاة ظروفهم الشخصية والإنسانية، والحرص على بقائهم في المدرسة وضمان استقرارهم الاجتماعي والانفعالي. مما قاد ذلك كله إلى إجماع أفراد عينة الدراسة على أن قادة المدارس يمارسون القيادة المتسامية بدرجة كبيرة وفي جميع مجالاتها الثلاثة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قاسم (2023)؛ ودراسة الوعلاني والشمراني (2022)؛ ودراسة كلانج وأخرون (2021)؛ ودراسة العمايرة (2021) التي بينت نتائجها أن درجة ممارسة القيادة المتسامية جاءت كبيرة. وتحتفل هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المساعيد (2023)؛ ودراسة شنان ومخامرة (2023)؛ ودراسة اللصاصمة (2023)؛ ودراسة جيدaman وأخرون (2021)؛ ودراسة السعد (2020)؛ ودراسة جده والمخلافي (2021) التي أظهرت أن درجة ممارسة القيادة المتسامية جاءت متوسطة.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل

قيم معاملات الثبات الكلي للمجال		
*0.91	*0.87	
*0.93	*0.92	17
*0.94	*0.89	18
*0.96	*0.88	19
*0.89	*0.90	20
*0.95	*0.86	21
*0.92	*0.88	22
*0.97	*0.88	23
*0.94	*0.90	قيم معاملات الثبات الكلي للمجال
*0.96	*0.89	قيم معاملات الثبات للاستبيانة الكلية

تشير القيم في الجدول (2) على أن قيم معاملات الثبات لمجالات الاستبيانة جاءت قيم مقبولة، حيث بلغت قيم معاملات ارتباط بيرسون لمجال القيم (0.88)، ولمجال السلوكيات (0.87)، ولمجال الروحانية (0.90)، وبلغت للاستبيانة الكلية (0.89). أما فيما يتعلق بقيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونياخ ألفا فقد بلغت لمجال القيم (0.93)، ولمجال السلوكيات (0.91)، ولمجال الروحانية (0.94)، وبلغت للاستبيانة الكلية (0.96). وفي ضوء القيم المستخرجة في الجدول (2) فإنها تشير جميعها إلى صلاحية الاستبيانة وتمتعها بدرجة كبيرة من الثبات، وبالتالي فإنه يمكن تطبيقها وتوسيعها على أفراد عينة الدراسة.

المعالجات الإحصائية

تم استخدام الإحصاءات الوصفية الكمية للإجابة عن أسئلة الدراسة وتمثلت في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ للإجابة عن السؤال الأول والثاني، وتحليل التباين المتعدد لإظهار الفروق الإحصائية في السؤال الثاني تبعاً لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة).

المعيار الإحصائي

تم تحديد فئات تقدير درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في لواءبني كنانة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفق المعادلة الآتية: (طول الفئة - الحد الأعلى-الحد الأدنى / عدد مستويات درجة التطبيق)، أي أن (طول الفئة = 5-1=0.80). وعليه، تم استخدام المعيار الإحصائي المعروض في الجدول (3) للحكم على استجابات المفحوصين على فقرات الاستبيانة ومجالاتها حسب المتوسطات الحسابية.

جدول (3): المعيار الإحصائي للحكم على فقرات الاستبيانة حسب المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي لكل فقرة	مستوى درجة التطبيق
1.80 - 1.00	قليلة جداً
2.60 - 1.81	قليلة
3.40 - 2.61	متوسطة
4.20 - 3.41	كبيرة
5.00 - 4.21	كبيرة جداً

متغيرات الدراسة

- المتغيرات المستقلة، وشملت: الجنس (ذكور، وإناث)، وسنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، و11 سنة فأكثر)، والمسمى الوظيفي (معلم/معلمة، مدير/مديرة مدرسة)، ومستوى المدرسة (أساسية، وثانوية).

- المتغير التابع: درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى القيادات المدرسية في لواءبني كنانة.

إجراءات الدراسة

- تطوير الاستبيانة وبعد الاستفادة من الأدب التربوي والدراسات السابقة.

- التأكد من صدق الاستبيانة وثباتها.

عن الأنماط التقليدية التي تعيق العمل الإداري وتحول دون جودته وتحقيق أهدافه. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قاسم (2023) ودراسة الوعلاني والشمراني (2022) التي بيّنت أن مجال السلوكيات قد جاء بدرجة كبيرة. وتحتّل هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المساعيدين (2023)؛ ودراسة اللصاصمة (2023)؛ ودراسة جده والمخلافي (2021) التي أشارت إلى أن مجال السلوكيات جاء بدرجة ممارسة متوسطة.

المجال الثالث: الروحانية

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الروحانية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	درجة المعيارية المتسوى	يقوم قائد المدرسة بـ:	
						الحسابية	المعيارية
1	1	التأكد على مصداقية العمل العالية.	كثيرة جداً	0.44	4.27	يقوم قائد المدرسة بـ:	2
2	2	التعامل بشكل متواضع مع جميع المعلمين في المدرسة.	كثيرة جداً	0.43	4.24	التأكيد على مصداقية العمل العالية.	5
3	3	تعزيز الولاء والانتماء لدى المعلمين في المدرسة.	كثيرة جداً	0.41	4.21	التعامل بشكل متواضع مع جميع المعلمين في المدرسة.	3
4	4	إكساب المعلمين قيم إيجابية نحو عملهم المدرسي.	كثيرة جداً	0.40	4.21	تعزيز الولاء والانتماء لدى المعلمين في المدرسة.	1
5	5	تحفيز الشفافية في المنشآت داخل المدرسة.	كبيرة	0.38	4.18	إكساب المعلمين قيم إيجابية نحو عملهم المدرسي.	4
6	6	العمل على تطوير مهارات المعلمين باستمرار.	كبيرة	0.42	4.14	تحفيز الشفافية في المنشآت داخل المدرسة.	6
7	7	تشجيع روح التعاون والعمل بروح الفريق لدى المعلمين.	كبيرة	0.39	4.11	العمل على تطوير مهارات المعلمين باستمرار.	8
8	8	تعزيز حب تقديم المساعدة والمبادرة في ثقافات المعلمين.	كبيرة	0.43	4.08	تشجيع روح التعاون والعمل بروح الفريق لدى المعلمين.	7
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال		0.34	4.18		

يتضح من خلال النظرة الشاملة للجدول (7) حصول فقرتين على درجة كبيرة جداً وبمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (4.40 - 4.32)، وحصول خمس فقرات على درجة كبيرة وبمتوسطات تراوحت ما بين (4.20 - 4.05). كما حصل مجال الروحانية ككل على درجة كبيرة وبمتوسط بلغ (4.20). وقد يعزى ذلك إلى استشعار مدير المدارس بالرقابة الإلهية، والتزامهم بها في جميع ممارساتهم وتصرفاً لهم وسلوكياتهم وتعاملاتهم مع المعلمين والطلبة وجميع المستفيدين من العملية التعليمية، وتعزيز النتيجة أيضاً إلى القيم الأخلاقية والتربوية المتتجذرة في شخصيات مدير المدارس والتي تطلق من التعاليم والقيم الإسلامية والمتمثلة بالقرآن الكريم والسنّة النبوية، والتي تنعكس إيجاباً على ممارسات مدير المدارس وسموّهم الأخلاقي واعتدالهم الانفعالي، والعمل دائمًا على تحقيق مصالح العملية التعليمية وتجاوز المصالح الشخصية والفرد في العمل. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قاسم (2023)؛ ودراسة الوعلاني والشمراني (2022) التي بيّنت أن مجال الروحانية قد جاء بدرجة كبيرة وتحتّل هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المساعيدين (2023)؛ ودراسة اللصاصمة (2023)؛ ودراسة جده والمخلافي (2021) التي أشارت إلى أن مجال الروحانية جاء بدرجة ممارسة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها، "هل توجد اختلافات إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول تقدّير درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قيادات المدارس الحكومية لواء بنى كنانة تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، وسنوات الخبرة، والمسمي الوظيفي، ومستوى المدرسة)؟".

جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لإيجاد الاختلافات الإحصائية بين متوسطات وجهات نظر معلمي ومعلمات مدارس لواء بنى كنانة حول تقدّير درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قادة مدارسهم. والجدول (8) يعرض ذلك.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإظهار الفروق الإحصائية في السؤال الثاني تبعاً لمتغيرات الدراسة.

مجال من مجالات القيادة المتسامية، والجدول (5، 6، 7) تعرض تلك المتوسطات والانحرافات المعيارية.

المجال الأول: القيم

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيم

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسطات الانحرافات درجة		يقوم قائد المدرسة بـ:
			الحسابية	المعيارية	
1	1	التأكد على مصداقية العمل العالية.	كبيرة جداً	0.44	4.27
2	2	التعامل بشكل متواضع مع جميع المعلمين في المدرسة.	كبيرة جداً	0.43	4.24
3	3	تعزيز الولاء والانتماء لدى المعلمين في المدرسة.	كبيرة جداً	0.41	4.21
4	4	إكساب المعلمين قيم إيجابية نحو عملهم المدرسي.	كبيرة جداً	0.40	4.21
5	5	تحفيز الشفافية في المنشآت داخل المدرسة.	كبيرة	0.38	4.18
6	6	العمل على تطوير مهارات المعلمين باستمرار.	كبيرة	0.42	4.14
7	7	تشجيع روح التعاون والعمل بروح الفريق لدى المعلمين.	كبيرة	0.39	4.11
8	8	تعزيز حب تقديم المساعدة والمبادرة في ثقافات المعلمين.	كبيرة	0.43	4.08
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال		0.34	4.18

يتضح من خلال النظرة الشاملة للجدول (5) مجيء أربع فقرات بدرجة كبيرة جداً وبمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (4.21 - 4.27)، وجاء أربع فقرات بدرجة كبيرة وبمتوسطات حسابية تراوحت ما بين 4.08 - 4.18. ومجيء مجال القيم ككل بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.18). وقد يعزى ذلك إلى الجدية والمنظومة الأخلاقية التي تشكل شخصية مدير المدارس، مما انعكس ذلك على ممارساتهم وتعاملاتهم مع المعلمين من خلال التأكيد على المصداقية في العمل، والتوافق، وتعزيز الولاء لدى المعلمين، وإكسابهم القيم الإيجابية نحو العمل وتطوير مهاراتهم، ونشر ثقافة المساعدة والتعاون والعمل بروح الفريق الواحد. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة قاسم (2023)؛ ودراسة الوعلاني والشمراني (2022) التي بيّنت أن مجال القيم والتجاهلات قد جاء بدرجة كبيرة. وتحتّل هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المساعيدين (2023)؛ ودراسة اللصاصمة (2023)؛ ودراسة جده والمخلافي (2021) التي أشارت إلى أن مجال القيم جاء بدرجة ممارسة متوسطة.

المجال الثاني: السلوكيات

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السلوكيات

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسطات الانحرافات درجة		يقوم قائد المدرسة بـ:
			الحسابية	المعيارية	
1	1	تشجيع المعلمين على تقديم أفكار ومقترناتهم الإبداعية.	كبيرة	0.40	4.20
2	2	الإطلاع بشكل موضوعي على جميع ثوابي القرارات قبل اتخاذها.	كبيرة	0.38	4.17
3	3	التعامل مع جميع المشكلات بحكمة وروبة.	كبيرة	0.35	4.14
4	4	توفير جميع المعلومات التي تساعد المعلمين على الإنجاز وتحقيق الأهداف.	كبيرة	0.33	4.12
5	5	تدريب المعلمين لتكثيف قادتهم في المستقبل.	كبيرة	0.30	4.09
6	6	تفويض الصالحيات والمسؤوليات التي تساعد المعلمين في إتمام أعمالهم ومهامهم.	كبيرة	0.28	4.03
7	7	العمل على الوفاء بمتطلبات المعلمين واحتياجاتهم.	كبيرة	0.37	4.00
8	8	تقديم مكافآت للمعلمين بشكل ينماقي مع إنجازاتهم وأدائهم.	كبيرة	0.45	3.95
		المتوسط الحسابي الكلي للمجال		0.27	4.09

يتضح من خلال النظرة الشاملة للجدول (6) مجيء جميع فقرات المجال بدرجة كبيرة وبمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.95 - 4.20)، وكذلك مجيء المتوسط الحسابي الكلي للمجال بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي بلغ (4.09). وقد يعزى ذلك إلى التدريب الذي يتلقاه مدير المدارس حول الممارسات الإدارية الحديثة في إنجاز ومتابعة العمل، فضلاً عن التجارب التي مر بها مدير المدارس في معرفة أنماط القيادة الحديثة ورغبتهم بالخروج عن المألوف والتخلص

يستنتج من الجدول (9):

* وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متطلبات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة قادة المدارس للقيادة المتسامية تعزى لمتغير الجنس، استناداً إلى قيم (F) المحسوبة للمجالات الثلاثة، حيث إن مستوى الدلالة الإحصائية لتلك القيم أقل من ($\alpha=0.05$). وبالرجوع إلى الجدول رقم (8) تبين المتطلبات الحسابية بأن الفروق جاءت لصالح الإناث. وتفسر هذه النتيجة بأن المعلمات الإناث يرددن بأن قادة مدارسهن يمتلكن خصائص القائد المتسامي ووضوح تلك الخصائص في قيمهن وسلوكياتهن، مما يجعل ذلك الإناث يختلفن عن زملائهن المعلمين (الذكور) في تصوراتهم ووجهات نظرهن على جميع مجالات القيادة المتسامية على الرغم بأن المعلمين والمعلمات يعملون في بيئة تربوية وتعليمية متشابهة، ولديهم مسؤوليات وأعمال متقاربة، ويتلقون نفس التعليمات والتوجيهات من قيادات مدارسهم والتي تمثل التزاماً وانعكاساً للتعليمات واللوائح والأنظمة المعتمدة بها في وزارة التربية والتعليم.

تفتف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من المساعيد (2023)، ودراسة العمايرة (2021). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من شنان ومخامرة (2023)؛ والسعد (2020) التي بينت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية لصالح الجنس.

* وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متطلبات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة قادة المدارس للقيادة المتسامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، استناداً إلى قيم (F) المحسوبة للمجالات الثلاثة، حيث إن مستوى الدلالة الإحصائية لتلك القيم أقل من ($\alpha=0.05$). ولتحديد مصدر دلالة الفروق الإحصائية، استخدمت طريقة شفية للمقارنات البعدية. والجدول (10) يبين ذلك.

* وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متطلبات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة قادة المدارس للقيادة المتسامية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، استناداً إلى قيم (F) المحسوبة للمجالات الثلاثة، حيث إن مستوى الدلالة الإحصائية لتلك القيم أقل من ($\alpha=0.05$). وبالرجوع إلى الجدول رقم (8) تبين المتطلبات الحسابية أن الفروق جاءت لصالح متغير (وظيفة معلم). وقد تعزى ذلك إلى أن المدارس الحكومية في لواء بنى كنانة تضم أعداداً كبيرة من المعلمين والمعلمات مقارنة بعدد مديري المدارس ومساعديهم، وهذه الشرحية (أي المعلمون والمعلمات) تحتاج من قادة المدارس بناء علاقة تشاركية وتعاونية معهم، وكذلك تحديد أولوياتهم واحتياجاتهم الشخصية، وتقديم المكافآت المادية والمعنوية، وإثارة دافعياتهم نحو العمل، وهذا بدوره أثر على تقييم أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قادة مدارسهم، وبالتالي مجيء الفروق الإحصائية لصالح (المعلمين). وقد تعزى هذه النتيجة أن المعلمين يشكلون نسبة أكبر من مساعدي مدير المدارس في العينة المشاركة في هذه الدراسة - وعلى الرغم من أن المعلمين ومساعدي مدير المدارس يعملون في بيئة مناخية متشابهة ويضعون لنفسهم تطبيقات ممارسة القيادة المتسامية، وكذلك لنفس اللوائح والتعليمات والأنظمة الصادرة عن وزارة التربية والتعليم، إلا أن ذلك لم يمنع من أن تأتي الفروق الإحصائية لصالح المعلمين.

* وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متطلبات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة قادة المدارس للقيادة المتسامية تعزى لمتغير مستوى المدرسة، استناداً إلى قيم (F) المحسوبة للمجالات الثلاثة، حيث إن مستوى الدلالة الإحصائية لتلك القيم أقل من ($\alpha=0.05$). وبالرجوع إلى الجدول رقم

المجال	المتغير	اللغة	الجنس	الاتجاهات		المتوسطات	المعايير
				ذكور	إناث		
المجال الأول: القيم	سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	ذكور	4.09	4.27	4.17	الجنس
	10 سنوات فأكثر	إناث	4.19	4.23	4.13	مساعد مدير مدرسة	المسئي الوظيفي
المجال الثاني: السلوكات	مساعد مدير مدرسة	معلم	ذكور	4.22	4.14	4.14	مستوى المدرسة
	معلم	إناث	4.23	4.18	4.06	ذكور	الجنس
المجال الثالث: الروحانية	مستوى المدرسة	أقسامية	ذكور	4.12	4.08	4.10	سنوات الخبرة
	أقسامية	إناث	4.10	4.19	4.05	مساعد مدير مدرسة	المسئي الوظيفي
الاستثناء الكلية	مستوى المدرسة	ثانوية	ذكور	4.24	4.16	4.11	سنوات الخبرة
	ثانوية	إناث	4.25	4.19	4.11	مساعد مدير مدرسة	المسئي الوظيفي
الجنس	مستوى المدرسة	ثانوية	ذكور	4.20	4.13	4.18	سنوات الخبرة
	ثانوية	إناث	4.26	4.11	4.20	مساعد مدير مدرسة	المسئي الوظيفي
المسئي الكلية	مستوى المدرسة	ثانوية	ذكور	4.19	4.11	4.23	سنوات الخبرة
	ثانوية	إناث	4.24	4.16	4.12	مساعد مدير مدرسة	المسئي الوظيفي

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين متطلبات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديم درجة تطبيق القيادة المتسامية لدى قادة مدارسهم. ولأجل تحديد تلك الفروق الإحصائية تم استخدام تحليل التباين المتعدد. والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) تحليل التباين المتعدد (Multivariate Tests) لإظهار الفروق الإحصائية حسب المتغيرات المستقلة في الدراسة (الجنس، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة، ومستوى المدرسة).

المصدر	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	الإحصائية
الجنس	الجنس	14.260	1	14.260	223.545	0.00	
المجال الثاني: السلوكات	الجنس	3.453	1	3.453	109.090	0.00	
المجال الثالث: الروحانية	الجنس	2.682	1	2.682	77.001	0.00	
المجموع الكلي	الجنس	20.395	1	20.395	186.535	0.00	
سنوات الخبرة	الجنس	0.556	1	0.556	8.711	0.00	
المجال الثاني: السلوكات	الجنس	0.810	1	0.810	25.597	0.00	
المجال الثالث: الروحانية	الجنس	0.223	1	0.223	6.396	0.01	
المجموع الكلي	الجنس	1.589	1	1.589	15.826	0.00	
المسئي الوظيفي	الجنس	22.898	1	22.898	358.960	0.00	
المجال الثاني: السلوكات	الجنس	14.954	1	14.954	472.435	0.00	
المجال الثالث: الروحانية	الجنس	16.776	1	16.776	481.692	0.00	
المجموع الكلي	الجنس	54.628	1	54.628	559.153	0.00	
مستوى المدرسة	الجنس	0.846	1	0.846	13.256	0.00	
المجال الثاني: السلوكات	الجنس	1.153	1	1.153	36.414	0.00	
المجال الثالث: الروحانية	الجنس	3.193	1	3.193	91.678	0.00	
المجموع الكلي	الجنس	5.192	1	5.192	47.243	0.00	
الخطأ	الجنس	62.832	1	985			
	الجنس	31.178	1	985			
	الجنس	34.304	1	985			
	الجنس	128.314	1	985			
المجموع الكلي	الجنس	101.392	1	989			
	الجنس	50.548	1	989			
	الجنس	57.178	1	989			
المجموع الكلي	الجنس	210.118	1	989			

المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) يمتلكون المعرفة والخبرة الكافية التي تمكّنهم من الحكم على درجة ممارسة قادة المدارس لأبعاد القيادة المتسامية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة العمairyة (2021) التي بينت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير سنوات الخبرة. لكن تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من المساعيد (2023)، والعلاني والشمراني (2022).

الوصيات

في ضوء النتائج التي تم الوصول إليها في هذه الدراسة، فإنه يوصى بالآتي:

- ثبت قادة المدارس الأساسية والثانوية المضي قدماً في تطبيق القيادة المتسامية؛ لما له من أهمية بالغة في تجسيد العمل الإداري، وتحسين مستوى أداء وإنجاز المعلمين والإداريين والطلبة في المدرسة.
- اعتماد وزارة التربية والتعليم مؤشرات ممارسة القيادة المتسامية كجزء من تقييم أداء قادة المدارس وتميزهم عن غيرهم.
- عقد وزارة التربية والتعليم برامج تدريبية وورش عمل لنشر ثقافة القيادة المتسامية بين أوساط قادة المدارس ومساعديهم والمعلمين في تلك المدارس.
- إجراء مزيد من الدراسات تتناول درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قادة المدارس وبناطق تعليمية أخرى، وبمتغيرات جديدة لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

(8) تبيّن المتوسطات الحسابية، جاءت الفروق لصالح (المدارس الثانوية). وقد يعزى ذلك إلى أن ممارسات القيادة المتسامية بمجالاتها الثلاثة واضحة لدى أفراد عينة الدراسة، ولعل هذا ناتج عن توفر وعي وإدراك مختلف لدى المعلمين بالقيادة المتسامية وممارساتها الثلاثة. وقد تعزى هذه النتيجة اختلاف مستوى الجهد الذي يقوم به قادة المدارس الثانوية مقارنة بزملائهم في المدارس الأساسية، بالإضافة إلى أن طبيعة الأعمال والمهام والمسؤوليات قد تكون مختلفة إلى حد كبير، مما أدى ذلك إلى اختلاف وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في تحديد درجة ممارسة القيادة المتسامية ومجيئها لصالح المدارس الثانوية.

جدول (10) نتائج اشفيه للمقارنات البعدية لدلالات الفروق الإحصائية وفق سنوات الخبرة.

المجال	سنوات الخبرة	المتوسطات	أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر	أقل من 10 سنوات
المجال الأول: القيم	أقل من 10 سنوات	4.17	-----	*.02	-----
	10 سنوات فأكثر	4.19	*.02	-----	-----
المجال الثاني: السلوكيات	أقل من 10 سنوات	4.08	-----	*.02	-----
	10 سنوات فأكثر	4.10	*.02	-----	-----
المجال الثالث: الروحانية	أقل من 10 سنوات	4.14	-----	*.12	-----
	10 سنوات فأكثر	4.26	*.12	-----	-----

اعتماداً على المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (9) جاءت الفروق الإحصائية لصالح (10 سنوات فأكثر). وقد يعزى ذلك إلى أن

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ارفيس، مريم (2021). الأنماط القيادية في الإدارة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12 (1)، 38 - 60.
- التميمي، رانيا فهد (2022). أبعاد القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديريات المدارس الابتدائية بمدينة الرياض. مجلة عالم التربية، 1 (79)، 147 - 112.
- الثوابية، فاطمة عبد الكرييم (2022). درجة ممارسة القيادة الروحية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- جده، علي والمخلافي، سلطان بن سعيد (2021). القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بتطور الثقافة التنظيمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7 (16)، 528 - 555.
- خضير، ليلى والعامري، فراس (2022). تأثير القيادة المتسامية في تعزيز الأداء الجامعي (بحث ميداني). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 26 (121)، 156 - 175.
- رحيم، ناهد إسماعيل ومحتر، ريم أحمد (2023). القيادة المتسامية كمدخل لتعزيز المناعة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة. المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، 73 (2)، 180 - 133.
- السعد، رانيا إبراهيم (2020). درجة ممارسة مديرية مدارس مديرية تربية عمان للقيادة المتسامية من وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- شنان، آسيل محمد ومخامرة، كمال خليل (2023). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية بمديرية تربية وتعليم جنوب الخليل وعلاقتها بمستوى الاستغرار الوظيفي لعلمائهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 31 (2)، 239 - 262.
- العمairyة، حنان جمال (2021). درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط وعلاقتها بأدائهم المهني من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- عودة، موسى خليل (2023). القيادة المتسامية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتفكير الإبداعي والإبتكار في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية: أنموذج مقترن. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة العربية الأمريكية، جنين، فلسطين.
- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (2020). القيادة الأخلاقية في الإدارات التعليمية: دراسة حالة. المجلة التربوية، 77، 2193 - 2229.
- اللصاصمة، وداد سليم (2023). درجة ممارسة مديرى المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية من وجهة نظرهم أنفسهم. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 7 (8)، 43 - 22.
- المساعيد، بشاير زياد (2023). درجة ممارسة مديرى المدارس في مديرية تعليم البادية الشمالية الشرقية للقيادة المتسامية وعلاقتها بمستوى إدارة الذات لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم (2023). بطاقة وصف وظيفي: مدارس وزارة التربية والتعليم. إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن.
- الولاني، عبد الله حسن والشمراني، حامد محمد (2022). القيادة المتسامية لدى قادة مدارس التعليم العام وعلاقتها بالعدالة التنظيمية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 143 (143)، 286 - 257.
- عموش، أحمد سليمان (2023). إبراز عالم القيادة المتسامية في القيادة النبوية: صلح الحديبية أنموذجًا. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

· قاسم، آلاء جلال (2023). القيادة المتسامية لدى مديرى المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالسمعة التنظيمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Andert, D., Alexakis, G., & Preziosi, R. C. (2019). The millennial effect: A multi-generational leadership model. *International Leadership Journal*, 11(2), 32-63.
- Jedaman,Pornchai,et al (2021). Developing Sustainable Transcendental Leadership Characters for Effecting Job Satisfactions and Organization Commitments ofPersonnel Education Administration. *Journal of Humanities an Social Sciences Nakhon Phanom University*, 11(1), 64 – 74.
- Srichaiwong, P., et al (2020). Characteristics of Transcendental Leadership in Managing Educational Organization to Sustainable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5 (6), 597 – 601.
- Isebor, S. (2018). Transcendental Leadership for the 21st Century: A Narrative Inquiry on Effective Leadership and workplace Spirituality.---,University of Phoenix.
- Eva, N.,et al (2019). The Leadership Quarterly. *The Leadership Quarterly*, 30, 111- 132.
- Robbins,S., David bizar , R.,(2020). Transformational Leadership in Health Care Today. *The Health Care Manager Volume 39, Number 3*, 117 – 121.