

The Degree to Which School Principals in the Directorate of Education for the Qasaba Al-Mafraq District Practice Transcendental Leadership from the Teachers' Point of View

Mahmood A. Albagoum^{(1)*}

(1) Teacher, .Ministry of Education , Jordan.

Received: 15/03/2024

Accepted: 20/04/2024

Published: 30/12/2024

* *Corresponding Author:*
eazanbgoomm@gmail.com

DOI:<https://doi.org/10.59759/educational.v3i4.834>

Abstract

The study aimed to identify the degree to which school principals in the Directorate of Education for the Qasaba Al-Mafraq District practice transcendent leadership from the teachers' point of view. The study population consisted of all male and female teachers of Kasbah Mafraq schools, whose number was (2907) male and female teachers. The sample of the study was selected in a simple random way, and the researcher used the questionnaire as a data collection tool. The sample of the study consisted of (323) male and female teachers, and the descriptive survey approach was used since it suits the nature of the study. The study concluded with a number of results, the most important of which are: The degree of practicing the sublime leadership by school principals in Mafraq

Governorate came to a medium degree. The results of the study indicated that there were no statistically significant differences due to the variable of gender, years of experience, and the existence of statistically significant differences due to the educational qualification variable. The study reached a set of recommendations, the most important of which were: the need to work on providing the necessary information and data for teachers to support their achievements, and work to achieve comprehensive professional development for teachers in all cognitive and administrative aspects.

Keywords: Transcendental Leadership, Male and Female School Teachers, Schools of the Directorate of Education for the Qasaba Al-Mafraq District in Jordan.

A Special Issue on the Conference on Learning and Teaching in the Digital Age.

درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين

محمود عويد البقوم^(١)

(١) معلم، وزارة التربية والتعليم، الأردن.

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمين ومعلمات مدارس قسبة المفرق والبالغ عددهم (٢٩٠٧) معلماً ومعلمة. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (٣٢٣) معلماً ومعلمة. واستخدم المنهج الوصفي المسحي لملاءمته طبيعة الدراسة. وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: إن درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات كان أهمها: العمل على توفير المعلومات والبيانات اللازمة للمعلمين لدعم إنجازاتهم، والعمل على تحقيق التنمية المهنية الشاملة للمعلمين من كافة الجوانب المعرفية والإدارية.

الكلمات المفتاحية: القيادة المتسامية، معلمو ومعلمات المدارس، مدارس تربية قسبة المفرق في الأردن.

مقدمة

تعد القيادة ركناً أساسياً من أركان نجاح المؤسسات التربوية؛ وذلك نظراً لأنها تؤثر إلى حد كبير في البيئة الداخلية لتلك المؤسسات، وذلك وفقاً للنموذج القيادي الذي تتم ممارسته، خصوصاً إذا كان النموذج القيادي من النماذج الحديثة التي تركز على العمل التعاوني التشاركي بين الأطراف المتعددة. إذ أن وجود علاقات تعاونية بين أطراف هذه العلاقة يؤدي إلى تشجيع المعلمين وتوجيههم نحو تبادل الخبرات في ظل أجواء إيجابية، تقوم على مجموعة من آليات الاتصال والتواصل، والحوار والتشارك بالأراء، بالإضافة إلى الأدوار الجديدة والمتطورة التي تعزز من علاقة القائد التربوي بالمعلمين.

وفي ظل التوجهات التربوية العصرية التي باتت تبحث عن نماذج قيادية حديثة، تتناسب مع متطلبات العصر الراهن، فقد ظهرت القيادة المتسامية كأحد نماذج القيادة العلائقية، والتي تعد من النماذج الحديثة نسبياً إذ تعود فكرة القيادة المتسامية إلى لاركن (Larken, 1995) التي نادى بأن يكون هناك نموذج قيادي يؤكد على استثارة الدافعية للمعلمين، ويكرس مبادئ التعاون والخدمة والتضحية بين القادة ومرؤوسيه، والتأكيد على تجاوز المتاعب للوصول إلى مرحلة الكمال الروحي، وتكامل الشخصية القيادية في جوانبها كافة (الروح والجسد والقلب) (Rejitha & Mathew, 2016).

وقد أخذت نظرية القيادة المتسامية بالانتشار على المستوى التربوي خصوصاً وأنها تدور حول الطبيعة الذاتية للقائد، وانعكاس شخصيته على الكفايات التي يبينها من خلال اكتسابه للمعارف والخبرات والمهارات المتعددة، التي تجعل منه قائداً فريداً في شخصيته وسماته. حيث يولد القائد شكلاً من أشكال التعهد للمرؤوسين بأن يقوم بإتاحة الدافعية والثقة للوصول بهم وبمدارسهم إلى مستوى متقدم من الأداء المهني (Tehubijuluw, 2015).

وتبرز أهمية ممارسة قادة المدارس للقيادة المتسامية من أن المعلمين يتمتعون بالالتزام نحو قيادتهم، وذلك من خلال قيامهم بأداء مهامهم وفقاً للإجراءات المحددة، ووفقاً للجودة التي يحددها القائد في المخرجات، ووفقاً لرؤيتهم للقيادة المتسامية التي يمارسها القائد، ووفقاً لإدراكهم لما يراه القائد مناسباً. وبالتالي فإن القيادة المتسامية تنشأ عادةً من الولاء والانتماء للمدرسة، وبذل المعلمين لجهود مضمّنية في سبيل تحقيق أهداف مدارسهم والأهداف التربوية ككل في ظل أجواء تعاونية (Baykal, 2019).

ومن أهم ما يميز القيادة المتسامية أنها تعد من نماذج التطوير القيادي التي تستند إلى تنمية البعد الروحي والنمو الداخلي لشخصية القائد، إذ أن العديد من مسارات تطوير القادة تقوم على المصفوفة الشخصية الداخلية التي تؤدي إلى إظهار السلوكيات الإيجابية للقادة، وتساعد على تطوير رؤيته لمسار مؤسسته، وقدرته على وضع الحلول للمشكلات الشخصية والمؤسسية التي تتسم بالتعقيد أو الغموض، وهذا ما يسهم في تعزيز رؤيته للمدرسة ويقوم بتطوير آليات تزيد من وعي وإدراك المعلمين بالمهام المسندة إليهم (Racelis, 2018). وعليه جاءت هذه الدراسة للكشف عن مدى درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قصبه المفرق للقيادة المتسامية من "وجهة نظر المعلمين".

مشكلة الدراسة

ترتبط المؤسسات التربوية ارتباطاً كبيراً بالتقدم العلمي في المجال الإداري، وفي قدرة القادة التربويين على استخدام الأنماط القيادية التي تتناسب مع طبيعة البيئة المدرسية، والتي تساهم في توظيف القدرات القيادية للقائد في البيئة المدرسية، وذلك بما يحقق النجاح المستمر لهذه المؤسسات، من خلال التكيف مع التغيرات العصرية، واستغلال الأفكار الذاتية للمعلمين وتطبيقها في البيئة المدرسية. وهذا ما قد تنعكس آثاره الإيجابية على تماسك الأفراد وجعلهم أكثر استعداداً نحو إظهار السلوكيات الإيجابية والأفكار المكتنزة لديهم.

وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة كدراسة (Baguio, 2012) بأن ممارسة مديري المدارس للقيادة المتسامية تسهم في تحقيق رسالة ورؤية المدرسة المستقبلية، وذلك من خلال ما تؤديه القيادة المتسامية بمكوناتها الروحية من تشجيع للنمو المهني، وإبراز للمكنتزات الداخلية للمعلمين. كما أكد جده (٢٠٢٠) بأن القيادة المتسامية تقوم على مجموعة من قيم الإيثار والإيمان وتقدير الذات، وإظهار الامتتان والتقدير لجهود العاملين والاعتراف بأثر ممارساتهم في تطوير الأداء المدرسي، بالإضافة إلى أنها تقوم على اكتشاف قدراتهم الكامنة واستثارة دافعيتهم الداخلية. وأشارت دراسة إسيبور (Isebor, 2018) بأن القادة المتساميين يمارسون سبعة أبعاد رئيسية وهي: الإيثار، والالتزام التنظيمي، والأمل، والإيمان، والثقة، والمسؤولية المدنية والاجتماعية، والتضامن والترابط الروحي. وهذا يرتبط بما أشارت إليه دراسة الشرفات والشرفات وقطيش (٢٠١٨) التي أكدت بأن نجاح الفرد يرتبط بإدارة ذاته، ويتوقف على التجانس والتوافق بينه وبين المناخ المحيط والبيئة التنظيمية، والتي تركز على النموذج القيادي الذي يتبعه القائد خصوصاً إذا كان هذا النموذج يعمل على زيادة مستوى تفاعل الأفراد وتصديهم للمشكلات والقيام بحلها بطرق سليمة. وعلى ضوء هذه الدراسات، يستنتج أن ممارسة مديري المدارس للقيادة المتسامية قد تساهم في مستوى إدارة الذات لدى المعلمين.

وعليه جاءت هذه الدراسة من أجل الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من "وجهة نظر المعلمين".

أسئلة الدراسة

أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين؟

٢- "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية" عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) "في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية "تعزى لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة؟"

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى ما يأتي:

- ١- تعرف درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين.
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية تعزى لمتغيرات: "الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة".

أهمية الدراسة

بحثت الدراسة في إحدى أنماط القيادة ذات التأثير الكبير في العديد من المتغيرات الوظيفية التي لها أهمية كبيرة في البحث والتحري، حيث تم تقييم درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية، والتي تعد من المسائل التربوية المهمة، خصوصاً وأنه من خلال هذه الدراسة تم الكشف فيما إذا كان هناك غياب كبير في ممارسة مديري المدارس للقيادة المتسامية، أم أن هذا الغياب ينحصر في غياب ممارسة القيادة المتسامية لدى القليل من المديرين، وبالتالي ومن خلال ما نتوصل إليه الدراسة من نتائج تم وضع توصيات من شأنها تحسين ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تناولت الدراسة عدداً من المفاهيم والمصطلحات تم تعريفها على النحو الآتي:

القيادة المتسامية: "نموذج من نماذج القيادة التعاونية بين القائد المدرسي والمعلمين من أجل تحقيق رؤية شاملة للعمل المدرسي، وتحقيق الرفاهية العامة من خلال تحقيق الثقة والنزاهة والمشاركة الفاعلة في الأنشطة والفعاليات والقرارات المدرسية الجماعية بشفافية عالية، وانفتاح كبير يحقق الأهداف على

المستويين المدرسي والتربوي" (Rejitha & Mathew, 2016: 64).
وتعرف إجرائياً بأنها: الدرجة التي تقيس بها أداة الدراسة مجموعة الممارسات المتسامية التي يقوم بها مديرو المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق، والمتمثلة بمجالات: (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي) وتقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها كل مجال من مجالات القيادة المتسامية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين.

الحد المكاني: عدد من المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لقسبة محافظة المفرق.

الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.

الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عدد من معلمي ومعلمات المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لقسبة محافظة المفرق.

محددات الدراسة: يتحدد تعميم نتائج الدراسة على مدى صدق الاستبانة وثباتها، وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة.

الدراسات السابقة

قام الباحث في هذا القسم باستعراض الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية وقد تم ترتيبها زمنياً من حيث الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:
هدفت دراسة بيجو (Baguio, 2012) التعرف إلى مستوى تطبيق القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة إيجان لانا وديل نورت في الفلبين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة استخدمت استبانة تقيس درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة المتسامية، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية، وجاءت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة إيجان جاء بدرجة مرتفعة، وكشفت النتائج عن وجود "فروق ذات دلالة إحصائية" في متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للخبرة لصالح الخدمة الأعلى.

وقام عبدالله (٢٠١٧) (Abdullah, 2017) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات من أفراد العينة استخدمت استبانة موزعة على مجالات القيادة المتسامية المتمثلة في (القيم والاتجاهات، والسلوك، والروحانية)، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٤) معلماً ومعلمة اختيرت بالطريقة العشوائية، وجاءت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية جاءت بدرجة مرتفعة ولجميع الأبعاد، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة على درجة القيادة المتسامية تعزى للجنس لصالح الإناث، وأخرى تعزى للمؤهل العلمي لصالح الدكتوراه، وعدم وجود فروق تعزى للخبرة.

وقام إسيبور (Isebor, 2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على المفاهيم الروحانية المطلوبة من القادة التربويين الذين يمارسون القيادة المتسامية في مدرسة الدراسات المتقدمة في المملكة المتحدة. استخدم الباحث المنهج النوعي، ولجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة تم إجراء المقابلات الشخصية مع عينة مكونة من (١٢) عضواً تنفيذياً في المدرسة ممن يمارسون القيادة المتسامية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القادة المتساميين يمارسون ويطورون سبعة أبعاد للروحانية في بيئة العمل، وهي: (الإيثار، والالتزام التنظيمي، والأمل، والإيمان، والثقة، والمسؤولية المدنية والاجتماعية، والتضامن والترابط الروحي)، وذلك من أجل التأثير في العلاقة بين القائد والمرؤوسين.

وأجرى جده (Jeddah, 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية في السعودية وارتباطها بتطوير الثقافة التنظيمية. استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة تم استخدام استبانة موزعة على مجالات القيادة المتسامية المتمثلة في (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي)، ومجالات الثقافة التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (٥١٧) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت نتائجها إلى أن مستوى القيادة المتسامية لدى قادة المدارس جاء بدرجة متوسطة في جميع المجالات، وأن مستوى الثقافة التنظيمية جاء أيضاً متوسطاً. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائياً بين ممارسة القيادة المتسامية والثقافة التنظيمية.

وهدف دراسة السعد (Al-Saad, 2020) إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس مديرية تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية. استخدم المنهج الوصفي

الارتباطي، ولجمع البيانات من أفراد العينة تم استخدام استبانة موزعة على مجالات القيادة المتسامية المتمثلة في (مهارات إدارة الموارد البشرية، والمهارات الاجتماعية، مهارات اتخاذ القرار، ومبادئ التقويم)، ومجالات الاستقامة التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وظهرت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة لجميع المجالات، وأن مستوى الاستقامة التنظيمية جاء أيضاً بدرجة متوسطة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على درجة القيادة المتسامية تعزى للجنس، ووجود فروق تعزى للمؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، وأخرى تعزى للخبرة لصالح ١٥ سنة فأكثر.

وأجرى سريتشايونغ وجدامان وتيمونغس وونغسا (Srichaiwong, Jedaman, Teemueangsa & Wongs, 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على تحليل خصائص القيادة المتسامية في إدارة المؤسسة التعليمية وعلاقتها بالرضا والالتزام التنظيمي. استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع البيانات من أفراد العينة استخدمت استبانة تم توزيعها على (٤٠) مدير مدرسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن خصائص القيادة المتسامية بمجالاتها الروح القيادية والرؤية والأخلاق وكفاءة القائد لها علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وقامت العميرة (Al Amayra, 2021) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط وعلاقتها بأدائهم المهني من وجهة نظر المعلمين. استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع بيانات أفراد عينة الدراسة استخدمت استبانة موزعة على مجالات القيادة المتسامية المتمثلة في (الروحانية، والعلاقات القائمة على الإنسانية، والحكمة) ومجالات الأداء المهني. تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلماً ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة القيادة المتسامية جاءت بدرجة مرتفعة في جميع مجالات الدراسة، وأن مستوى الأداء المهني جاء أيضاً بدرجة مرتفعة في جميع المجالات. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فرق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة على مجال القيادة المتسامية تعزى للجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي والخدمة.

وهدف دراسة العجمي (Al-Ajami, 2022) إلى التعرف على القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الجاهراء في الكويت وارتباطها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين. استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة استخدمت استبانة موزعة على

مجالات القيادة المتسامية المتمثلة في (القيم والاتجاهات، والسلوك، السمو الأخلاقي)، ومجالات التماثل التنظيمي. تكونت العينة من (٣٥٠) معلماً ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى القيادة المتسامية جاء بدرجة متوسطة في جميع المجالات، وأن مستوى التماثل التنظيمي جاء أيضاً بدرجة متوسطة. وبينت النتائج وجود ارتباطية إيجابية ودالة إحصائية بين القيادة المتسامية والتماثل التنظيمي. وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة على القيادة المتسامية تعزى للجنس والخدمة، ووجود فروق تعزى للمؤهل العلمي لصالح البكالوريوس.

أجرى الوعلاني والشمراني (Al-Walani and Al-Shamrani, 2022) دراسة هدفت إلى التعرف على القيادة المتسامية لدى قادة مدارس التعليم العام وارتباطها بالعدالة التنظيمية. استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولجمع البيانات من أفراد العينة استخدمت استبانة موزعة على مجالات القيادة المتسامية المتمثلة في (السلوكية، والقيم والتوجهات، والسمو الأخلاقي) ومجالات العدالة التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (٣٣٧) معلماً ومعلمة بمدارس محافظة بيشة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة المتسامية جاءت بدرجة مرتفعة في جميع المجالات، وأن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة مرتفعة في جميع المجالات. وكشفت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على ممارسة القيادة المتسامية تعزى للجنس، والخدمة، والمؤهل العلمي. وجاءت النتائج بوجود علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادة المتسامية وتحقيق العدالة التنظيمية لدى المعلمين.

وقامت اللصاصمة (Al-Lasasma, 2022) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية. استخدم المنهج الوصفي المسحي، ولجمع البيانات من أفراد العينة استخدمت استبانة توزعت على مجالات (القيم، والروحانية، والسلوكيات). وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) مدير مدرسة في لواء القصر. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة لجميع المجالات، وبينت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة تعزى للجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

- من خلال عرض وتحليل الدراسات السابقة تم استخلاص الآتي:
- اتضح أن هناك اهتماماً ملموساً بموضوع القيادة المتسامية، إلا أنه لم تتناول أي من الدراسات السابقة موضوع درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية.
 - اتفقت الدراسة الحالية جزئياً من حيث الهدف مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة المتسامية: كدراسة بيجو (Baguio, 2012) التي هدفت إلى التعرف على مستوى تطبيق القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية، والتي أجريت في مدينة إلبجان لانا وديل نورت في الفلبين، ودراسة عبدالله (Abdullah, 2017) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين، والتي أجريت في الكويت، ودراسة جده (Jeddah, 2020) التي هدفت إلى التعرف على القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية وارتباطها بتطوير الثقافة التنظيمية، والتي أجريت في المملكة العربية السعودية، ودراسة العميرة (Al Amayra, 2021) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس وعلاقتها بأدائهم المهني من وجهة نظر المعلمين، والتي أجريت في مدينة السلط في الأردن، ودراسة العجمي (Al-Ajmi, 2022) التي هدفت إلى التعرف على القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الجهراء في الكويت وارتباطها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين، ودراسة الوعلاني والشمراي (Al-Walani and Al-Shamrani, 2022) التي هدفت إلى التعرف على القيادة المتسامية لدى قادة مدارس التعليم العام وارتباطها بالعدالة التنظيمية.
- ومن خلال الدراسات السابقة، أفاد الباحث من جوانبها النظرية التي أوردتها تلك الدراسات في عدة جوانب مثل الاستفادة من الدراسات السابقة في كيفية عرض الإطار النظري والمراجع المستخدمة بالدراسة، وتحديد مشكلة الدراسة، وذلك من خلال الرجوع إلى الدراسات التي تناولت موضوعي ممارسة القيادة المتسامية، وتحديد أداة الدراسة (الاستبانة)، واختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة، وتحديد المحاور الأساسية للاستبيان.
- وامتازت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تناولت قياساً تطبيقياً يقيس درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين. وحيث أن معظم الدراسات السابقة قد تم تنفيذها في بيئات أجنبية وعربية، في حين سيتم تنفيذ هذه الدراسة في

الأردن في محافظة المفرق. وتعد هذه الدراسة - على حد علم الباحث - الأولى التي ستقيس فعلياً درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق الأولى للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين.

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل المنهج المستخدم في هذه الدراسة، وبيان مجتمع الدراسة وعينتها وكيفية اختيار أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى أداة الدراسة وصدقها وثباتها، كما تضمن على الأساليب والطرق الإحصائية المستخدمة، والإجراءات التي اعتمدها الباحث.

منهج الدراسة

لن يتم تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية والأساسية التابعة لتربية قسبة محافظة المفرق، والبالغ عددهم (٢٩٠٧) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم لقسبة محافظة المفرق للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.

عينة الدراسة

تكونت العينة لهذه الدراسة من (٣٢٣) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية والأساسية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقسبة المفرق وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، بالتعاون مع مديري المدارس والجدول (١) الآتي يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

جدول (١)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة

النسبة المئوية %	العدد	الفئات	الجنس
63.1	204	ذكر	الجنس
36.9	119	أنثى	
100.0	323	المجموع	
47.4	153	بكالوريوس	المؤهل العلمي
52.6	170	دراسات عليا	
100.0	323	المجموع	
15.8	51	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
26.3	85	5- أقل من 10 سنوات	
57.9	187	10 سنوات فأكثر	
100.0	323	المجموع	

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة طوّر الباحث استبانة بهدف التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين، وذلك بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث تمّ تطوير أداة الدراسة بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة المتسامية كدراسة عبدالله (٢٠١٧) (Abdullah, 2017)؛ وجده (٢٠٢٠) (Jeddah, 2020)؛ والعمارة (٢٠٢١) (Al) (Amayra, 2021)؛ والعجمي (٢٠٢٢) (Al-Ajami, 2022)؛ الوعلاني والشمراني (٢٠٢٢) (Al-Walani and Al-Shamrani, 2022).

صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين في الجامعات الأردنية الحكومية، والخاصة، حيث طُلب منهم إبداء ملاحظاتهم والاستفادة من وجهات نظرهم حول مجالات الأداة، وما تحتويه من فقرات، وللتحقق ما إذا كانت أداة الدراسة تقيس الهدف الذي وضعت من أجله، وللتأكد من سلامة بناء الاستبانة، وطلب منهم إبداء رأيهم في مدى

وضوح الفقرات، ومدى انتمائها للمجالات التي تقيسها، وتم الأخذ بتعديل الاستبانة لإخراجها بصورتها النهائية والحذف والإضافة وفقاً لافتراضاتهم، وتكونت أداة الدراسة بصورتها الأولية من (٢٦) فقرة، وبعد إجراء الحذف والتعديل لما أجمع عليه اغلب المحكمين أصبحت أداة الدراسة بصورتها النهائية تتكون من (٢١) فقرة، وعلى النحو الآتي:

الجزء الأول (متغيرات الدراسة)، وتضمن الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.
الجزء الثاني (القيادة المتسامية)، وتكون من (٢١) فقرة وزعت على ثلاثة مجالات.

ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (٢) الآتي يبين ذلك.

جدول (٢)

معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة

المتغيرات	المجال	معامل كرونباخ ألفا
القيادة المتسامية	السلوكات	0.89
	القيم والاتجاهات	0.92
	السمو الأخلاقي	0.90

يبين الجدول (٢) أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات القيادة المتسامية تراوحت فيما بين (٨٩-٩٢)، وهذا يشير إلى تمتع الأداة بثبات عالٍ؛ الأمر الذي يشير إلى صلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة.

المعالجة الإحصائية

استخدم برنامج حزمة العلوم الاجتماعية الإحصائية (SPSS) لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول، واستخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد للإجابة على السؤال الثاني. واعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة.

إجراءات الدراسة

- تطوير أداة الدراسة الحالية بعد الاطلاع الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية.
- تصميم استبانة وتوزيعها على معلمي المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق.

عرض نتائج الدراسة

تم عرض النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، وعلى النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول: ما درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قصبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لممارسة مديري المدارس في تربية قصبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لممارسة مديري المدارس في تربية قصبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	القيم والاتجاهات.	3.64	.93	متوسطة
2	1	السلوكات.	3.44	1.08	متوسطة
3	3	السمو الأخلاقي.	3.26	.49	متوسطة
		الأداة ككل	3.45	.74	متوسطة

يوضح جدول (٣) أن ممارسة مديري المدارس في تربية قصبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة ولجميع المجالات، بمتوسط حسابي (٣.٤٥) وانحراف معياري (٠.٧٤)، وجاء في الرتبة الأولى مجال القيم والاتجاهات. بمتوسط حسابي (٣.٦٤) وانحراف معياري (٠.٩٣)، وجاء في الرتبة الثانية مجال السلوكات بمتوسط حسابي (٣.٤٤) وانحراف معياري (١.٠٨) وجاء في الرتبة والأخيرة مجال السمو الأخلاقي بمتوسط حسابي (٣.٢٦) وانحراف معياري

(٠.٤٩)، واتفقت النتيجة مع مجموعة كبيرة من نتائج الدراسات السابقة كدراسة جده (٢٠٢٠) (Jeddah, 2020) والتي أظهرت نتائجها أن درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة السعودية جاءت بدرجة متوسطة، كما اتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة العجمي (٢٠٢٢) (Al-Ajami, 2022) التي أظهرت نتائجها أن القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الجهره في الكويت جاءت بدرجة متوسطة، واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة اللصاصمة (٢٠٢٣) (Al-Lasasma, 2022) التي أظهرت نتائجها أن ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة.

وقد استخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات كل مجال على حدى وكما يلي:

أولاً: مجال السلوكيات

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد في عينة الدراسة عن فقرات مجال السلوكيات وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة للفقرات المتعلقة بمجال السلوكيات

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	6	يحرص مدير المدرسة على توفير الثقة المتبادلة بينه وبين المعلمين.	3.79	1.10	مرتفعة
2	4	يحرص مدير المدرسة على اشراك المعلمين في العمليات الإدارية.	3.63	1.22	متوسطة
3	1	يتفهم مدير المدرسة احتياجات ومتطلبات المعلمين.	3.53	1.14	متوسطة
4	5	يتبنى مدير المدرسة الأفكار التربوية الحديثة لتطوير المنظومة المدرسية.	3.47	1.23	متوسطة
5	7	يبدل مدير المدرسة جهوداً إضافية لتحقيق التميز المدرسي.	3.32	1.17	متوسطة
6	2	يتصف مدير المدرسة بالمرونة عند تنظيم أعمال مدرسته.	3.21	1.40	متوسطة
7	3	يعمل مدير المدرسة على توفير المعلومات والبيانات اللازمة للمعلمين لدعم إنجازاتهم.	3.16	1.56	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجال السلوكيات	3.4	1.08	متوسطة

يوضح جدول (٤) أن درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين لمجال السلوكيات جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي (٣.٤٤)، وانحراف معياري (١.٠٨)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المجال ما بين (٣.١٦-٣.٧٩)، إذ جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٦)، ومتوسطها الحسابي (٣.٧٩) وانحرافها المعياري (١.١٠) وبدرجة مرتفعة، وقد يكون السبب في ذلك أن نجاح أي مؤسسة بما فيها المدرسة لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان المناخ العام السائد بين العاملين من جهة والإدارة من جهة أخرى يشجع ويحث على ثقة كل طرف بالآخر. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٣)، بمتوسط حسابي (٣.١٦) وانحراف معياري (١.٥٦) وبدرجة متوسطة. وقد يكون السبب في ذلك إلى كثرة الأعباء الملقاة على عاتق الإدارات المدرسية خاصة الإدارية منها، مما يؤثر على مدى مقدرتهم على توفير المعلومات والبيانات التي من الممكن أن تساعد المعلمين لتنفيذ مهامهم على أكمل وجه. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جده (٢٠٢٠) (Jeddah, 2020) التي أظهرت نتائجها أن مستوى القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة السعودية في مجال السلوكيات جاءت بدرجة متوسطة.

ثانياً: مجال القيم والاتجاهات

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال القيم والاتجاهات وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة للفقرات

المتعلقة بمجال القيم والاتجاهات

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	7	يؤكد مدير المدرسة على أن تكون اتجاهات المعلمين نحو المدرسة إيجابية.	4.15	.98	مرتفعة
2	5	يمتلك مدير المدرسة توجهات مستقبلية ريادية للمدرسة.	3.78	1.05	مرتفعة
3	2	يتبع مدير المدرسة النهج الديمقراطي في إدارته للمدرسة.	3.68	1.17	مرتفعة
4	6	يشجع مدير المدرسة المعلمين على الإبداع والابتكار في التدريس.	3.52	1.18	متوسطة
5	3	يحفز مدير المدرسة المعلمين على تعاونهم مع بعضهم البعض.	3.52	.99	متوسطة
6	1	يفسح مدير المدرسة المجال للمعلمين لمناقشة مشكلاتهم بحرية تامة.	3.47	1.14	متوسطة
7	4	يسعى مدير المدرسة إلى تحقيق التنمية المهنية الشاملة للمعلمين كافة.	3.36	1.08	متوسطة
		الكلية لمجال القيم والاتجاهات	3.64	.93	متوسطة

يوضح جدول (٥) أن درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين لمجال القيم والاتجاهات ظهرت متوسطة، بمتوسط حسابي (٣.٦٤)، وانحراف معياري (٠.٩٣)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المجال ما بين (٣.٣٦-٤.١٥)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٧)، بمتوسط حسابي (٤.١٥) وانحراف معياري (٠.٩٨) وبدرجة مرتفعة، وقد يكون السبب في ذلك أنه كلما كانت اتجاهات المعلمين نحو العمل تتصف بالإيجابية انعكس ذلك على أدائهم وتقبلهم لمهنتهم مما ينعكس على نجاح المدرسة ككل، لذلك نجد أن هناك اهتماماً من قبل مديري المدارس لهذا الجانب. وجاء في الرتبة الأخيرة الفقرة (٤)، بمتوسط حسابي (٣.٣٦) وانحراف معياري (١.٠٨) وبدرجة متوسطة. ويمكن يفسر ذلك إلى أن برامج التنمية المهنية الشاملة للمعلمين يعني بتنفيذها قسم الإشراف التربوي بشكل مباشر، وهناك أسس ومعايير، وأولويات للالتحاق بها، لذلك يتبين أن دور الإدارات المدرسية بهذا الجانب مقيداً إلى حد ما. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العمارة (٢٠٢١) (Al Amayra, 2021)؛ ودراسة العجمي (٢٠٢٢) (Al-Ajami, 2022).

ثالثاً: السمو الأخلاقي

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال السمو الأخلاقي وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة للفقرات

المتعلقة بمجال السمو الأخلاقي

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	7	يعمل مدير المدرسة على تطبيق القيم والمثل العليا في بيئة المدرسة.	3.57	1.14	متوسطة
2	6	يسعى مدير المدرسة إلى بث الروح المعنوية العالية بين المعلمين.	3.57	1.22	متوسطة
3	4	يظهر في شخصية مدير المدرسة الثبات الانفعالي.	3.52	.67	متوسطة
3	2	ينمي مدير المدرسة الدوافع الذاتية لدى المعلمين.	3.52	1.04	متوسطة
5	5	يسعى مدير المدرسة إلى وضع أهداف تحقق ثقة المعلمين به.	3.21	1.05	متوسطة
6	1	يتمتع مدير المدرسة بالإيمان بمقدرات المعلمين.	3.05	.88	متوسطة
7	3	يمتلك مدير المدرسة القدرة على إقناع المعلمين بأهمية الأمانة بالتدريس.	2.36	.87	متوسطة
		الكلية لمجال السمو الأخلاقي	3.26	.49	متوسطة

يوضح الجدول (٦) أن درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين لمجال النمو الأخلاقي جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي (٣.٢٦)، وانحراف معياري (٠.٤٩)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المجال ما بين (٢.٣٦ - ٣.٥٧)، حيث جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٧)، بمتوسط حسابي (٣.٥٧) وانحراف معياري (١.١٤) وبدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك إلى أن الالتزام وممارسة القيم والمثل العليا داخل المدرسة سواءً من قبل الإدارة أو المعلمين أمراً مهماً وضرورياً لرفع كفاءة المدرسة وأفرادها لذلك نجد هذا التركيز على أهمية انعكاس القيم والمثل العليا على سلوكيات المعلمين داخل المدرسة. وجاء في الرتبة الأخيرة الفقرة (٣)، بمتوسط حسابي (٢.٣٦) وانحراف معياري (٠.٨٧) وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير ذلك أن أغلب مديري المدارس يركزون على القوانين والأنظمة والتعليمات الرسمية في التعامل مع المعلمين، ولا يولون الجوانب الروحانية نفس القدر من الاهتمام. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سريتشايونغ وزملائه (Srichaiwong et al 2020) والتي جاءت بدرجة متوسطة؛ ودراسة العميرة (٢٠٢١) (Al Amayra, 2021) والتي جاءت متوسطة.

نتائج السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة " $\alpha < 0.05$ " في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة)؟

ولإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين، وذلك حسب متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة)، وجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات والدرجة والرتبة لتقديرات أفراد العينة نحو درجة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

المتغيرات	الفئات	السلوكيات	الاتجاهات القيم	الأخلاقي السمو	الكلبي	
الجنس	ذكر	س	3.55	3.76	3.34	3.55
		ع	.947	.60	.43	.55
	أنثى	س	3.24	3.44	3.12	3.27
		ع	1.26	1.30	.55	.95
المؤهل العلمي	بكالوريوس	س	3.17	3.34	3.06	3.19
		ع	1.15	1.13	.54	.85
	دراسات عليا	س	3.68	3.91	3.44	3.68
		ع	.95	.59	.37	.52
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	س	2.85	3.19	2.80	2.95
		ع	.31	.94	.55	.58
	5- أقل من 10 سنوات	س	4.31	4.60	3.60	4.17
		ع	.82	.42	.32	.324
10 سنوات فأكثر	س	3.20	3.33	3.23	3.25	
	ع	1.10	.78	.43	.68	

س = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري.

يوضح جدول (٧) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية في درجة ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين باختلاف (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية استخدم اختبار تحليل التباين المتعدد كما هو مبين في الجداول رقم (٨).

جدول (٨)

تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.063	72.763	47.227	1	47.227	السلوكات	الجنس
.071	196.390	50.133	1	50.133	القيم والاتجاهات	هوتلنج =
.520	59.139	7.329	1	7.329	السمو الأخلاقي	0.654
.091	179.740	30.839	1	30.839	القيادة المتسامية ككل	0.000 = α
.536	.384	.249	1	.249	السلوكات	المؤهل العلمي
*.028	4.904	1.252	1	1.252	القيم والاتجاهات	هوتلنج =
*.001	11.527	1.429	1	1.429	السمو الأخلاقي	0.208
*.024	5.126	.879	1	.879	القيادة المتسامية ككل	0.000 = α
.065	116.592	75.674	2	151.348	السلوكات	الخدمة
.043	341.368	87.141	2	174.283	القيم والاتجاهات	ويلكس =
.620	114.092	14.139	2	28.279	السمو الأخلاقي	0.263
.240	301.653	51.756	2	103.513	القيادة المتسامية ككل	0.000 = α
		.649	318	206.398	السلوكات	الخطأ
		.255	318	81.176	القيم والاتجاهات	
		.124	318	39.410	السمو الأخلاقي	
		.172	318	54.561	القيادة المتسامية ككل	
			323	4209.061	السلوكات	الدرجة الكلية
			323	4576.469	القيم والاتجاهات	
			323	3518.653	السمو الأخلاقي	
			323	4024.066	القيادة المتسامية ككل	

يتبين جدول (٨) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تُعزى لأثر الجنس في كافة مجالات ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية

- من وجهة نظر المعلمين. ويمكن تفسير ذلك لكون المهام المناطة بالمعلمين والمعلمات من قبل الإدارات المدرسية حسب الوصف الوظيفي هي موحدة للجميع.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) تُعزى لأثر المؤهل العلمي في مجالى القيم والاتجاهات، ومجال السمو الأخلاقي، والدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين. وجميعها لصالح فئة دراسات عليا. ويمكن تفسير ذلك بتوسع الأطر والمدارك العقلية لدى حملة المؤهلات العليا من المعلمين والمعلمات، فهم أقدر من أقرانهم على التعامل مع الأنماط القيادية المتبعة من قبل الإدارات المدرسية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تُعزى لأثر الخدمة في كافة مجالات ممارسة مديري المدارس في تربية قسبة محافظة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين. ويمكن تفسير ذلك لكون الاهتمام المتزايد بعملية إعداد وتأهيل وتدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة مما انعكس على طرق التعامل مع الإدارات المدرسية بغض النظر عن سنوات الخدمة.

التوصيات:

- في ضوء النتائج، يوصي الباحث بما يلي:
1. العمل على توفير المعلومات والبيانات اللازمة للمعلمين لدعم إنجازاتهم.
 2. العمل على تحقيق التنمية المهنية الشاملة للمعلمين من كافة الجوانب المعرفية والإدارية.
 3. الاهتمام بالوازع الديني لإقناع المعلمين بأهمية الأمانة في التدريس.
 4. العمل على إجراء مزيد من الدراسات حول القيادة المتسامية.

لمراجع

المراجع باللغة العربية

- جده، علي (٢٠٢٠). (Jeddah, Ali, 2020) "القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية وارتباطها بتطوير الثقافة التنظيمية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك خالد، أبها، السعودية.
- السعد، رانيا (٢٠٢٠). (Al-Saad, Rania, 2020) "درجة ممارسة مديري مدارس مديرية تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- عبدالله، محمد (٢٠١٧). (Abdullah, Muhammad, 2017) "درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- العجمي، عبدالله (٢٠٢٢). (Al-Ajami, Abdullah, 2022) "القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجواء في دولة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- العميرة، حنان (٢٠٢١). (Al-Amayra, Hanan, 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.
- اللصاصمة، وداد (٢٠٢٢). (Al-Lasasma, Widad, 2022). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية من وجهة نظرهم أنفسهم، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، ٧(٨)، ٢٢-٤٣.
- الوعلائي، عبد الله والشمراني، حامد (٢٠٢٢). (Al-Walani, Abdullah and Al-Shamrani, Hamed, 2020). القيادة المتسامية لدى قادة مدارس التعليم العام وعلاقتها بالعدالة التنظيمية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٨(٤٣)، ٢٥٧-٢٨٦.

المراجع باللغة الإنجليزية

- Baguio, H. (2012). Transcendental Leadership Style among Secondary School Administrators as Determinant of Teachers' Performance, **International Journal of Business and Management**, 2(1), 121-153.

- Baykal, E. (2019). Creating Organizational Commitment Through Spiritual Leadership: Mediating Effect of Meaning at Work, **Business And Management Studies An International Journal**, 7(2), 837-855.
- Isebor, J. (2018). "Transcendental Leadership for the 21st Century: A Narrative Inquiry on Effective Leadership and Workplace Spirituality", PhD thesis, University of Phoenix, USA.
- Larkin, D. (1995). *Beyond self to compassionate healer: Participative Leadership ., Doctoral dissertation*, Seattle University, Washington, USA.
- Racelis, A. (2017). Exploring leader motives and motivations: towards the creation of a transcendental leadership scale, **International Journal of Management Decisions**, 3(1,2), 1-22.
- Rejitha, S. & Mathew, A. (2016). Transcendental Leaders in Organization: A Theoretical Perspective, **namex International Journal of Management Research**, 6(2), 62-71.
- Srichaiwong. P., Jedaman. P., Teemueangsa. S. & Wongsas, K. (2020). Characteristics of Transcendental Leadership in Managing Educational Organization to Sustainable, **International Journal of Innovative Science and Research Technology**, 5(6), 597-601.
- Tehubijuluw, K. (2015). The Role of Transcendental Leadership to Increase Organization Performance through Workers Job Satisfaction, **International Journal of Trade, Economics and Finance**, 5(6), 511-515.