

القيادة المتسامية لدى مديري المدارس في محافظة قصبه المفرق وأثرها في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم هيام الحوامدة*

تاريخ قبول البحث: 2025/6/30م

تاريخ وصول البحث: 2024/3/24م

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبه المفرق للقيادة المتسامية وأثرها في تحسين الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة قصبه المفرق في العام الدراسي 2024/2023م، والبالغ عددهم (6716) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة بالطريقة العشوائية مكونة من (450) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة للقيادة المتسامية مكونة من (26) فقرة وزعت على ثلاثة محاور وهي: القيم والتوجهات (11) فقرة، السلوكيات (9) فقرات، السموات الأخلاقي (6) فقرات، واستبانة للرضا الوظيفي مكونة من (10) فقرات، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبه المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين قد جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبه المفرق من وجهة نظرهم قد جاءت بمستوى مرتفع، وقد أظهرت نتائج الدراسة يشير إلى وجود أثر إيجابي للقيادة المتسامية بأبعادها: (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسموات الأخلاقي) في تحسين الرضا الوظيفي. الكلمات المفتاحية: القيادة المتسامية، الرضا الوظيفي، مديري المدارس، المعلمين.

* باحثة.

Transcendent Leadership among School Principals in Kasbah Mafraq Governorate and its Impact on Improving Job Satisfaction among Teachers from their Point of View

Abstract

The study aimed to find out the degree of practice of school principals in the governorate of Kasbah Mafraq for transcendent leadership and its impact on improving job satisfaction from the point of view of teachers, and used the descriptive correlational approach, and represented the study population of all teachers of public schools in the governorate of Kasbah Mafraq in the academic year 2023/2024 AD, totaling (6716) teachers, and a random sample of (450) teachers was selected, and to achieve the objectives of the study, a questionnaire was prepared for transcendent leadership consisting of (26) items distributed on three axes They are: values and attitudes (11) items, behaviors (9) items, moral transcendence (6) items, and a questionnaire for job satisfaction consisting of (10) items. The study found that the degree of practice of school principals in the governorate of Kasbah Mafraq for transcendent leadership from the point of view of teachers has come to a high degree, and the results showed that the level of job satisfaction among teachers in the governorate of Kasbah Mafraq from their point of view has come at a high level, and the results of the study indicated a positive impact of transcendent leadership in its dimensions: (values, attitudes, behaviors, and moral transcendence) in improving job satisfaction.

Keywords: Transcendent Leadership, Job Satisfaction, School Principals, Teachers.

المقدمة:

يعد العنصر البشري من الركائز الأساسية لنجاح المؤسسات التربوية وتحقيقها لأهدافها، إذ لا بد من إعطاء قيمة وأهمية بالغة تعمل على رضاه في العمل، ويبدأ شعور الرضا الوظيفي بالنمو لدى المعلمين عند إحساسهم بأهمية ما يقومون به من عمل في نجاح المؤسسات التربوية وكذلك عند شعورهم بوجود ترابط بينهم وبين القائد الذي يظهر عن طريق العلاقة الجيدة بين القائد والمعلمين، بالإضافة إلى التحفيز المستمر وهذا الشعور ينعكس بالإيجاب على عناصر منظومة العمل، فإن الرضا الوظيفي من المواضيع التي حظيت باهتمام علماء السلوك والإدارة بما فيه من مجموعة عوامل تؤدي إلى الرضا أو لدى الأفراد نحو وظائفهم وهي أساسية لتحقيق الرضا، في حين فقدان هذه العوامل تؤدي إلى وضع الموظف في حالة عدم الرضا وهذا ينعكس على الأداء وهو الالتزام في العمل.

ويعدّ الرضا الوظيفي إحدى المتغيرات النفسية التي نالت اهتمام العديد من علماء النفس والباحثين، وذلك لأن معظم العاملين يقضون وقتاً طويلاً من حياتهم في العمل الملتحقين به، وبالتالي فإنهم يبحثون عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، فإن رضا الأفراد العاملين عن الوظيفة يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية وتقدمهم بشكل يتميز بالجودة، ومع ذلك المعلمون الراضون عن وظائفهم يستمرون في عملهم فترة طويلة مقارنة بالمعلمين غير الراضين، وبالتالي فهم أقل عرضة للقلق النفسي والاكتئاب وأكثر تقديرًا لذاتهم وأكثر قدرة على التوافق الاجتماعي.

ويشير الرضا الوظيفي إلى تصورات العاملين لبيئة العمل وعلاقتهم بزملائهم والأرباح وفرص الترقية، وقد أوضحت العديد من الدراسات السابقة أن الظواهر المعاصرة المتعلقة بالوظيفة مثل الرضا الوظيفي ترتبط بأنماط القيادة، وعلاقة العاملين بزملائهم والرؤساء، والمكافأة المالية، والعلاقات المهنية والاجتماعية مع زملاء العمل والقادة (belias & koustelios,2014).

وتُعد القيادة المتسامية من أفضل وأهم أنواع القيادات، والتي يجب ممارستها في المؤسسات التعليمية، حيث تقوم على خدمة ورعاية المعلمين وتقديرهم وإثارة دافعيتهم، وتلبية توقعاتهم واحتياجاتهم التنظيمية، كما تساهم في تطوير المعلمين على المستوى الشخصي والمهني، وتغرس في نفوس المعلمين شعورهم بأهمية إسهام عملهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين (محمد، 2023).

والقيادة المتسامية هي التي تكون علاقة التبادل فيها قائمة على المساهمة، بحيث يشجع فيها المدير الاتحاد والاتساق في المدرسة من خلال منح مكافآت وحوافز للأفراد العاملين وذلك لتنمية دافعيتهم الحقيقية، كما أن القائد المتسامي يركز في عمله الإداري على حاجات الأفراد العاملين ويهتم بهم ويحاول باستمرار تطوير دافعيتهم ويعمل على تعزيز حوافزهم سعيًا لتحقيق نتائج مرغوبة (الأغا وعساف، 2015).

وتعد القيادة المتسامية من الأساليب الفعالة في إدارة المدرسة، حيث تركز على تعزيز العلاقات الإيجابية بين المدير والمعلمين، ويتجلى ذلك من خلال مجموعة من الصفات مثل التعاطف، والقدرة على الاستماع، والدعم المستمر، فعندما يتبنى مدير المدرسة أسلوب القيادة المتسامية، فإنه يخلق بيئة عمل تشجع المعلمين في التعبير عن آرائهم ومشاعرهم، مما يؤدي إلى زيادة شعورهم بالانتماء والرضا الوظيفي.

وبناء على ما تقدم، فإن الدعم والتفاهم الذي يقدمه مدير المدرسة يُمكن أن يحسن من دافعية المعلمين ويقلل من مستويات التوتر لديهم، فعندما يشعر المعلمون بأنهم مُقدرون وأن جهودهم معترف بها، فإن ذلك يعزز من رضاهم الوظيفي ويزيد من التزامهم اتجاه المدرسة والطلبة، وبالتالي يُمكن القول إن القيادة المتسامية ليست مجرد أسلوب إداري، بل هي استراتيجية فعالة لتحسين الأداء والبيئة التعليمية.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

لقد انبثقت مشكلة الدراسة من خلال عمل الباحثة كمديرة مدرسة في محافظة قصبة المفرق، فقد لاحظت أن رضا المعلمين ما زال دون المستوى، كما أنهم يواجهون بعض المعوقات التي تمنعهم من الرضا عن العمل، ولتقنين ملاحظة الباحثة فقد قامت بإجراء دراسة استطلاعية على عينة متمثلة بـ (20) معلمًا لمعرفة أهم المعوقات التي تواجههم في تحقيق الرضا الوظيفي، وقد أشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية: اتفق 80% من المعلمين أن عدم وجود تواصل فعال ومفتوح بين المعلمين والمديرين يؤثر في الرضا الوظيفي، وقد اتفق 70% من مديري المدارس أن عدم وجود قواعد واضحة وعادلة في التعامل مع المعلمين أثرت في رضاهم الوظيفي. ولقد أكدت نتائج الدراسات السابقة تأثير القيادة المتسامية في الرضا الوظيفي للمعلمين، فقد أكدت دراسة أبو رذن (2013) تأثير أسلوب القيادة المتسامية في أداء المعلمين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم، كما أكدت نتائج دراسة تيهوجلويو (Tehubijuluw, 2014) الأثر الإيجابي

للقيادة المتسامية في الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات من حيث الأداء في العمل، ودراسة عبد الله (2017) التي أوصت ضرورة عقد دورات تدريبية لمديري المدارس لإطلاعهم على الأنماط القيادية الفاعلة وخاصة القيادة المتسامية وإكسابهم المهارات اللازمة لممارستها لما لها من أهمية بارزة في تطوير الأداء الوظيفي وتحسين الرضا الوظيفي للعاملين.

وأكدت نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في المملكة الأردنية الهاشمية وأشارت إلى وجود ضعف في ممارسة مديري المدارس للقيادة المتسامية وضعف الممارسات الأخلاقية والإدارية، وحدوث المشكلات داخل المدارس ناجمة عن اختلالات تتعلق بقصور القيادة المتسامية وغياب القيم أو ضعفها مثل دراسة العميرة (2021)؛ ودراسة الشريف (2021)؛ ودراسة اللصاصة (2023).

ونظراً لأهمية القيادة المدرسية كأداة أساسية لتحقيق الأهداف التربوية، ولكي يتمكن مدير المدرسة من تأدية دوره بكفاءة وفاعلية، فقد أوصى مؤتمر تمكين القيادات التربوية لبناء جيل قادر على قيادة المستقبل في عام (2018) والمنعقد في العاصمة عمان على الاهتمام بتأهيل مديري المدارس ودعمهم ليتمكنوا من أداء مهامه من خلال التعرف على الأنماط القيادية المختلفة.

وبناء على ما تقدم، ونظراً لأهمية القيادة المتسامية في صناعة التغيير الحقيقي والمستدام على مستوى المدرسة والمجتمع، وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة، إضافة لعدم وجود دراسة- في حدود علم الباحثة- تناولت القيادة المتسامية وأثرها في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق، فإن الدراسة الحالية تسهم في بيان علاقة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق كاتجاه قيادي بتحسين الرضا الوظيفي.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين؟

2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق من وجهة نظرهم؟

3. ما أثر القيادة المتسامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

1. معرفة درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين.
2. معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق من وجهة نظرهم.
3. الكشف عن أثر القيادة المتسامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- تسهم الدراسة الحالية في إلقاء الضوء على موضوع القيادة المتسامية، والتي تُجسد منهجًا قياديًا عقلانيًا، ومدى حاجة مديري المدارس لامتلاك أبعاد القيادة المتسامية لأجل تحقيق التأثير الفعال في الرضا الوظيفي للعاملين.

- تُعزز هذه الدراسة جهود الباحثين السابقين من خلال الدراسات السابقة في هذا المجال التي تشير على حد علم الباحثة بمحدودية الدراسات مما يفتح المجال أمام الباحثين مستقبلاً لدراسة القيادة المتسامية وعلاقتها بمتغيرات أخرى ذات تأثير مباشر على العملية التعليمية.

- قد تُفيد الدراسة الحالية في تقديم معرفة علمية إلى المكتبة العربية والأردنية بالأدب المتعلق بالقيادة المتسامية وأثرها في الرضا الوظيفي للمعلمين.

الأهمية العملية:

- يؤمل أن تُفيد الدراسة الحالية في مساعدة المسؤولين عن تطوير مديري المدارس في تصميم البرامج التدريبية والتأهيلية لأبعاد القيادة المتسامية.

- يؤمل الاستفادة من أداة قياس القيادة المتسامية وأداة الرضا الوظيفي، مما يعين الدراسات المستقبلية على استخدام تلك الاستبانة في بيئات بحثية متنوعة كالقطاعات الحكومية، والقطاعات الخاصة.

- تقدم الدراسة الحالية المساعدة لمديري المدارس في محافظة قصبة المفرق في إعادة النظر في ممارساتهم الإدارية في المدرسة ومدى انسجامها مع أبعاد القيادة المتسامية.

مصطلحات الدراسة:

القيادة المتسامية: "القيادة التي يكون فيها علاقة التبادل بين القائد والعاملين مبنية على المساهمة، وفيها يشجع القائد الاتساق والتوحد في المؤسسة بإعطاء مكافآت عرضية مناشداً لتطوير دافعية العاملين الحقيقية ومطوراً لدافعتهم المتساوية، محاولاً الاستمرار في تطوير الدافعية المتعالية لهم" (الأغا وعساف، 2015: 246).

وتعرف إجرائياً: القدرة على التأثير الفعال لدى مديري المدارس في المعلمين في المدرسة لكي يعملوا بحماس وفاعلية وتحسين رضاهم الوظيفي، وتتمثل في أبعادها (القيم والاتجاهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي).

الرضا الوظيفي: "هو الشعور الذي يمتلك الموظف تجاه مهامه في العمل، وهو نتيجة إدراكه مدى النجاح الذي توفره له هذه الوظيفة" (sodnombaljir, 2012: 14).

ويُعرف إجرائياً بأنه: شعور الرضا لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق تجاه ما يقومون به من أعمال، ويقاس باستجابة العينة على المقياس المُعد لذلك.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تقتصر الدراسة على الآتي:

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة الحالية في المدارس الحكومية في محافظة قصبة المفرق في الأردن.

- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الحالية في الفصل الأول للعام الدراسي 2023/2024م.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة الحالية على معلمي المدارس في محافظة قصبة المفرق بالأردن.

- الحدود الموضوعية: القيادة المتسامية: (القيم والاتجاهات، والسلوكيات، السمو الأخلاقي)، الرضا الوظيفي.

- محددات الدراسة: تتحدد بأداة الدراسة وما توفره من دلالات الصديق والثبات.

الإطار النظري:

القيادة المتسامية:

لقد ظهرت عدة تعريفات للقيادة المتسامية، ومن أهمها: عرفها العبرية (2017: 24) بأنها: "تبني القائد لفلسفة إدارية من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة للمنظمة، والمبنية على خدمة المرؤوسين مع القيام بممارسة الاقتناع والتشجيع على المشاركة والمبادرة والابتكار ضمن الإطار

الذي يحتوي فريق العمل". وعرفها السعد (2020) بأنها: مدى امتلاك مدير المدرسة للاتجاهات والقيم الشخصية في التأثير في سلوك العاملين معهم، وجعلهم يتعاونون لتحقيق الأهداف المرغوبة وتحسين الأداء، كما عرفها العميرة (2021:32) بأنها: "القدرة على التأثير في الآخرين، لكي يعملوا بحماس وكفاءة وفاعلية، وتشجيع الممارسات الإبداعية، لتحقيق الأهداف بأسرع الطرق وأقل التكاليف".

وتعرفها الباحثة بأنها: قدرة مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق في التأثير الإيجابي في رضا المعلمين، وتعتمد على السمو الروحي والأخلاقي بالعمل، وتعزيز قيم ومبادئ السلوكيات المتسامية بين المعلمين، وخلق بيئة من الثقة والنزاهة والشفافية والاحترام بين الجميع.

خصائص القيادة المتسامية:

أشار سرشايونج (srichaiwong,2020) إلى خصائص القيادة المتسامية، وهي:

-اتسام القائد المتسامي بروح القيادة: يهتم القائد المتسامي بالعاملين المتفائلين والمخلصين في واجباتهم تجاه عملهم، كما أنهم يهتمون بفاعلية العمل والعاملين وتنظيم العمل، ويشمل ذلك: الاهتمام والحفاظ على الأفراد العاملين ذوي الكفاءة في العمل، ومنح المكافآت والحوافز واستخدام مختلف التقنيات من أجل تحقيق الأهداف.

-اتسام القائد المتسامي بالرؤية بعيدة المدى للمستقبل: يتسم القائد المتسامي برؤية بعيدة المدى للمستقبل، فيتم تحديد أهداف العمل من خلال نماذج ورؤية واسعة يمكن أن تقود الأفراد العاملين للأمام، ويقوم بخلق روح التعاون بين كافة أفراد العاملين، وذلك لتحقيق أهدافهم للنجاح، وزيادة إمكانياتهم ودعمهم لكي يصبحوا قادة ناجحين في المستقبل، كما لديهم المقدرة على تحويل الرؤية إلى عمل حقيقي وواقعي، لتحقيق أكبر قدر من النجاح.

-اتسام القائد المتسامي بالصفات الأخلاقية: يتسم القائد المتسامي في عمله بالنزاهة والأمانة، ولديه مبادئ للحكم الرشيد والعادل، كما يتسم القائد المتسامي بالدقة والإخلاص بالعمل، والصبر، والتفهم والرفقة مع الأفراد العاملين، والتمسك بالقرارات الفاعلة القائمة على مبادئ أخلاقية كالصدق، والأعمال الجماعية، وروح التعاون.

-اتسام القائد المتسامي بخدمة العاملين: يركز القائد المتسامي على العمل التعاوني، ويقوم بخدمة الأفراد العاملين بهدف تحفيزهم، ويقدم العون والمساعدة للوصول إلى أكبر قدر من الفائدة، ويسعى إلى تحقيق الكفاءة في العمل، ويساعد في حل مشكلات العمل ومساعدة الزملاء.

-اتسام القائد المتسامي بالكفاءة القيادية: يتسم القائد المتسامي بالكفاءة والمقدرة على صياغة استراتيجيات العمل على المستوى الشخصي والتنظيمي، والمقدرة على قيادة الذات وقيادة الآخرين، وقيادة المؤسسة، ويكون محفزاً للتغيير الإيجابي الفعال، مثل بناء سياسات العمل المستقبلية، واستخدام الطرق المنهجية العلمية للبحث والتوقع المستقبل.

ويستنتج أن القيادة المتسامية هي نوع من القيادة التي تركز على التواصل والتعاون بين القائد والمعلمين، وتتميز بعدد من الخصائص، وهي: الشفافية، والاستماع الفعال، والدعم والتوجيه، وتحفيز الفريق، وتوزيع المسؤوليات.

أهمية القيادة المتسامية:

تسعى القيادة المتسامية إلى إكساب القائد مهارة اكتشاف نفسه والبحث في داخله، والانطلاق من القيم الداخلية لقيادة الآخرين، فهي تسعى لخدمة ورفاهية الجميع وتحقيق المساواة والعدالة والعمل بالحب، والانسجام مع كل التنوعات والاختلافات، وتجاوز الأنا (Nair,2016).

والقائد المتسامي لديه المقدرة على تلبية التوقعات والاحتياجات التنظيمية للعاملين، والتأثير في كافة جوانب حياتهم، فهم يهتمون بالأفراد العاملين، ويحاولون المساهمة في تنميتهم المهنية وتطورهم الشخصي، ويتميز القائد المتسامي بنزاهته، وقدرته على التضحية بأنفسهم في سبيل خدمة الأفراد العاملين، حتى على حساب مصالحهم الخاصة (Mario,2015).

إن أهمية القيادة المتسامية تأتي من قدرتها على تعزيز الكفاءة الذاتية وقيم الاستدامة العالمية، وذلك عندما نحلل تأثير القيادة المتسامية في مخرجاتها ودمجها بالمعرفة والذكاء الروحي، إذ ينعكس ذلك في تصميم الثقافة التنظيمي الشاملة التي تعزز تمكين الموظف وزيادة إنتاجيته (Kishore,2013) يعالج القادة المتسامون نقاط الضعف في القيادة التحويلية من خلال توفير الدوافع وراء ممارسات القادة: الحب العاطفي، والشعور بالكمال والوئام، والرفاهية التي تنتج من خلال الرعاية والاهتمام وتقدير الذات، ويساعد القائد المتسامي أتباعه على الشعور بالقدرة والقدرة على اتخاذ القرارات والإنجاز (benedict,2013)، وعلى خلاف قادة المعاملات الذين يستخدمون المكافآت والفوائد لتحفيز التابعين للقيام بالعمل من أجل الآخرين فالقادة المتسامون يقومون بشرح الدوافع من وراء قيمهم وقراراتهم (haas,2016).

ومما سبق يتضح أن للقيادة المتسامية أهمية كبيرة في المدرسة، فعندما يكون القائد متسامياً في المدرسة يتم تعزيز بيئة تعليمية إيجابية ومؤثرة، حيث يتم تعزيز الثقة والتواصل فإن القائد المتسامي يعمل على بناء ثقة الطلبة والمعلمين، ويشجع على التواصل المفتوح والصريح، كما أن

القائد المتسامي يسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية تعزز التعلم والتطور الشخصي للطلبة والمعلمين.

المبادئ الأساسية للقيادة المتسامية:

لقد تعددت المبادئ التي يتحتم على المدراء اتباعها عند اتخاذهم لنمط القيادة المتسامية كأسلوب لممارسة تنفيذ المهمات والأنشطة المنوطة بهم في المؤسسة، ومن أبرز هذه المبادئ كما أشار متعب (2015):

الأمانة: يُقصد بذلك التزام القائد المتسامي بالمسؤوليات، والواجبات الموكلة إليه، والقيام بها بكل إخلاص وأمانة وتфан.

-الثقة بالنفس والمصادقية في التعاملات.

-العناية والاهتمام والولاء للاتباع، حيث يتم فرص الالتزامات بالتصرف والعمل وفقاً لما تطلبه المصلحة العامة للمؤسسة، والعمل على دعم وتفعيل الحلول المحلية التي تنبع من الداخل، ورفض التسلط في الرأي بهدف فرض رأي شخصي أوحد.

-وجود ضوابط ومعايير للأداء لخدمة العدالة الأساسية، ووضع حد السرية والتكتم.

-زيادة فرص الاختبار أمام الأفراد الأكثر قرباً في العمل، بالإضافة إلى إعادة الدمج بين القادة وسير الأداء في العمل، حيث إن المسؤولية تقع على عاتق الجميع.

-المبادرة: تعني القيام بعملية الإقناع تجاه ما يقدم من خدمات، وإثبات قيمة الآراء والقرارات التي من شأنها المساهمة في رفعة ورفي العمل في المؤسسة وتنميتها.

ومما سبق يتضح أن القيادة المتسامية تعتمد على مبادئ أساسية، وهي النزاهة والأمانة إذ يجب على القادة أن يكونوا أمناء وصادقين في تعاملهم مع الآخرين وفي اتخاذ القرار، والاحترام والتعاون بين القائدة والمعلمين، والاستماع والتواصل الفعال، والعدالة والمساواة إذ يجب على القادة أن يكونوا عادلين في معاملتهم للجميع وأن يعاملوا الجميع بالمساواة دون تفضيل أحد على آخر.

أبعاد القيادة المتسامية:

إن للقيادة المتسامية ثلاثة أبعاد أساسية كما أشار إليها غنتيوي (2022) على النحو الآتي:

-القيم والاتجاهات: تمثل مرجعاً داخلياً ومفيداً ومرغوباً، وتُعد القيم مكوناً أساسياً لمنطلقات القيادة المتسامية وتشكيل اتجاهاتها وسلوكياتها، ويشمل هذا البعد العديد من القيم

والاتجاهات منها النزاهة والمصادقية والمساواة والعدالة والتواضع والإنجاز واحترام وتقدير الآخرين والامتنان والجمال والدعم والمساندة.

- السلوكيات: تشير إلى الأقوال والأفعال التي تنسجم تمامًا مع قيم القائد ودوافعه، ولا تنطلق أفعال القائد المتسامي من مجرد إرضاء الآخرين، بل تعكس رؤيته ودوافعه وطموحه والإيمان الشديد بما يفعله، ولا يظهر تناقضًا بين الأقوال والأفعال، وتشير إلى انعكاس القيم والتوجهات على الممارسات القيادية للقائد المتسامي وتبرز في العديد من الممارسات كمنح العاملين مكافأة معنوية والعقلانية في اتخاذ القرارات ونشر الرحمة والمودة.

- السمو الأخلاقي: يتكون من عدة محاور كالوعي والإيمان وتوجيه العاملين من تحقيق الأهداف العليا والربط الدائم بالمدافع الكبرى والمصالح العام، وعضوية الفريق والتسامي عن الخلافات المشاكل والتجاوز والتسامح وتحويل المصلحة إلى رؤية جماعية واسعة مرتبطة بالمصالح المشتركة التي تتجاوز مصلحة الفرد.

الرضا الوظيفي:

لقد تعددت تعاريف الرضا الوظيفي، ومن أهمها:

يُعد الرضا الوظيفي شعور الموظف بالإنجاز والنجاح الوظيفي، ويُنظر إليه عموماً على أنه مرتبط بشكل مباشر بالإنتاجية وكذلك بالرعاية الشخصية، والرضا الوظيفي يعني القيام بعمل يستمتع به المرء، والقيام به بشكل جيد، ومكافأته على جهوده، والرضا الوظيفي يعني كذلك الحماس والسعادة مع عمل الفرد، وهو العامل الأساسي الذي يؤدي إلى الاعتراف، والدخل، والترقية، وتحقيق الأهداف الأخرى التي تؤدي إلى الشعور بالانتماء والولاء (وسام، 2022).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه: مجموعة من المشاعر والمعتقدات التي لدى الأفراد حول وظيفتهم الحالية، ويمكن أن تتراوح مستويات درجات الرضا الوظيفي لدى الأشخاص من الرضا الشديد إلى عدم الرضا الشديد، بالإضافة إلى وجود مواقف حول وظائفهم ككل، ويمكن للأفراد أيضاً أن يكون لديهم مواقف حول جوانب مختلفة من وظائفهم مثل نوع العمل الذي يقومون به، أو زملائهم في العمل، أو المشرفين أو الرؤوسين وأجورهم (علي، 2022).

الرضا الوظيفي هو مفهوم معقد ومتعدد الأوجه يمكن أن يعني أشياء مختلفة لأناس مختلفين، وفي العادة ما يرتبط الرضا الوظيفي بالدافع، ويمكن أن يرتبط الرضا الوظيفي بشعور شخصي بالإنجاز، سواء كان ذلك كمياً أو نوعياً (سعيد، 2022).

ويستنتج أن الرضا الوظيفي هو مقياس لدى رضا المعلمين وراحتهم في بيئة العمل، ويعبر عن مدى ارتباط المعلمين بعملهم ومدى رضاهم عن الجوانب المختلفة للوظيفة مثل الإجراءات والمكافآت والترقيات، ويؤثر في أداء الموظفين وانخراطهم في العمل وقدرتهم على تحقيق الأهداف المنشودة.

أبعاد الرضا الوظيفي:

تتمثل أبعاد الرضا الوظيفي كما أشار وسام (2023)؛ (الأسطل، 2023) في العناصر الآتية:

- الرضا عن العمل: يشمل أهمية العلاقة بين الواجبات والمسؤوليات ومناسبتها مع مؤهلات الموظف وقدراته الذهنية والبدنية والقدرات المهنية على إشباع حاجاته ودوافعه.

- الرضا عن الأجر: يعدّ الأجر وسيلة هامة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للموظفين وقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، حيث كلما زاد مستوى دخل الفرد ارتفع الرضا عن العمل والعكس صحيح.

- الرضا عن نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين فإن نمط القيادة الديمقراطية يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة ولدى العاملين حيث يشعر بأنه مركز اهتمام القائد والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية إذ إن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تطور مشاعر عدم الرضا عن العمل.

- الرضا عن مجموعات العمل: تشمل أهمية العلاقة مع الآخرين في محيط العمل بما فيها علاقة الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل.

أهمية الرضا الوظيفي:

نظرا للأهمية البالغة للأفراد العاملين في بناء المؤسسات ونجاحها فإن الرضا يعدّ محركا أساسيا لجعل الأفراد العاملين أكثر كفاءة وفعالية وعليه فإن الرضا الوظيفي يكتسب أهميته من أهمية الأفراد العاملين، وتشمل هذه الأهمية كل من الموظف المؤسسة والمجتمع، وذلك على النحو الآتي.

- أهمية الرضا الوظيفي للموظف: إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف يمكنه من المقدرة على التكيف مع بيئة العمل حيث إن الوضعية النفسية المريحة التي يتمتع بها الموظف تعطي إمكانية أكبر للتحكم في العمل وما يحيط به، كما يؤدي إلى ارتفاع درجة الإبداع والابتكار والطموح وإتقان العمل وتحسين الأداء، وتحقيق الأمن والاستقرار الفكري والنفسي والوظيفي،

وزيادة الثقة بالنفس والشعور بالانتماء والروح المعنوية، ويجد الموظف في الرضا عن عمله منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات الشخصية والقيم الإيجابية التي يحققها العمل للموظف (سليمان، 2011).

- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمنظمة: إن الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين ينعكس بشكل إيجابي على المنظمة في عدة نقاط، وهي: ارتفاع مستوى الفعالية، وتقليل الأعباء المالية واقتصاد الوقت، وزيادة الإنتاجية وتحسين مستويات الأداء، وزيادة الاستقرار التنظيمي؛ لأن توفير الرضا عن العمل يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد العاملين على أنفسهم وأعمالهم مما ينقص الدور المتزايد الذي يمارسها الرؤساء في الإشراف على المرؤوسين، وضمان استمرارية نشاط المؤسسة والحفاظ على مكانتها (بهنسي، 2011).

- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمجتمع: يستفيد المجتمع من رضا العاملين داخل المنظمة، وذلك من خلال ما يلي: ارتفاع معدلات التطور والنمو للمجتمع، وارتفاع معدلات الإنتاج لتحقيق الفعالية الاقتصادية، وحماية المجتمع من المشاكل الاجتماعية مثل عدم ثبات الأفراد العاملين في مواقعهم الوظيفية وهو ما قد يحولهم إلى البطالة والشعور بالاغتراب وضعف الانتماء (بهنسي، 2011).

يستنتج مما سبق، أن القيادة المتسامية تشير إلى نمط قيادي يتميز بالثقة والتواصل الفعال بين القادة والمعلمين، وتُعد القيادة المتسامية أسلوباً يشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المشتركة، وهذا بدوره يؤثر بشكل كبير في رضا المعلمين في العمل، فعندما يكون هناك قيادة متسامية يشعر المعلمين بالدعم والثقة من قبل القادة، مما يزيد ذلك من مستوى الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك، فإن القيادة المتسامية تؤثر في بناء علاقة إيجابية بين الزملاء والإدارة، فعندما يشعر المعلمون بأن هناك تعاوناً وتوصلاً جيداً بينهم وبين القادة، فإن ذلك يزيد من مستوى الرضا الوظيفي.

وبناء على ما تقدم، فإن القيادة المتسامية هي انعكاسات لممارسات القيم والاتجاهات والسلوكيات الأخلاقية لمدير المدرسة، والتي تنعكس بشكل إيجابي على رضا المعلمين، والتي يتم من خلالها ربط المعلمين بمنظومة العمل بالمدرسة، لذلك أصبح من الضروري دراسة القيم والممارسات المتسامية لمدير المدرسة وتطبيق ممارسات القيادة المتسامية، لغرض تطوير إدارة المؤسسات التعليمية.

الدراسات السابقة:

أجرى نير (nair,2016) دراسة لمعرفة دور القيادة المتسامية في تشكيل الثقافة التنظيمية في العديد من المؤسسات في الهند، واستخدمت الدراسة المنهج التاريخي، ومراجعة الأدبيات حول نموذج القيادة المتسامية في تشكيل الثقافة التنظيمية، ومن أبرز النتائج: ان للقيادة المتسامية دورا إيجابيا في تشكيل الثقافة التنظيمية في العديد من المؤسسات، كما تؤثر بشكل إيجابي في بناء علاقات إيجابية بين القائد والعاملين مما يطور من مستوى أدائهم ورضاهم عن العمل. وهدفت دراسة المخلافي (2021) إلى معرفة درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية لأبعاد القيادة المتسامية (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (517) معلماً ومعلمة، وتم إعداد استبانة لقياس القيادة المتسامية وقياس الثقافة التنظيمية، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة أبعاد القيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج بأن علاقة تأثير القيادة المتسامية في تطوير الثقافة التنظيمية جاءت بدرجة عالية.

هدفت دراسة اللصاصمة (2023) إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية من وجهة نظرهم أنفسهم، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (30) مديراً ومديرة من مديري المدارس في لواء القصر بمحافظة الكرك، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة.

وأجرت شنان (2023) دراسة لمعرفة درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في جنوب الخليل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلميهم، وتكونت العينة من (301) من المعلمين والمعلمات، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت استبانة القيادة المتسامية واستبانة الاستغراق الوظيفي، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة المتسامية كانت متوسطة، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس كانت متوسطة، ووجود علاقة إيجابية بين درجة ممارسة القيادة المتسامية ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين.

وهدفت دراسة أبو عرار (2023) إلى معرفة القيادة المتسامية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وتكونت العينة من (135) معلماً، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى مستوى متوسط للقيادة المتسامية للمعلمين من وجهة نظرهم في محافظة النقب التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى مستوى متوسط للرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وهدفت دراسة يحيى (2024) التعرف على القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (336) معلماً في مدينة الموصل، وتوصلت الدراسة إلى أن لدى مديري المدارس المتوسطة مستوى مرتفعاً من القيادة المتسامية من وجهة نظر مدرسيهم، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والتخصص وسنوات الخدمة.

تعقيب عام عن الدراسات السابقة:

يستنتج أن معظم الدراسات أجريت في بيئات مختلفة عن بيئة الأردن شملت دولة العراق، محافظة النقب، جنوب الخليل، السعودية، بينما أجريت هذه الدراسة في الأردن وتحديداً في محافظة المفرق، حيث كانت شاملة في تناولها للقيادة المتسامية باعتبارها أحد المفاهيم الإدارية المعاصرة وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، ونتيجة لندرة الدراسات التي تناولت موضوع القيادة المتسامية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، فقد برزت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة لوحظ أن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة أنها تناولت القيادة المتسامية في محافظة قصبة المفرق وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، كذلك تناولت بيئة ومجتمع لم تتناوله الدراسات السابقة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وهو نهج بحثي يهدف إلى وصف العلاقة بين متغيرين أو أكثر، يتم استخدامه لفهم كيفية تغير واحد أو أكثر من المتغيرات بناءً على تغير آخر. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية قصبة المفرق، حيث بلغ مجتمع الدراسة الكلي (6716) معلماً

ومعلمة، تم رصدها من خلال الإحصائيات العامة لمديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق، وزع رابط الاستبانة الإلكترونية على عينة عشوائية من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة قصبة المفرق، حيث بلغ عددهم (450) معلماً ومعلمة، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس:

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النوع الاجتماعي	الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	220	48.9	
أنثى	230	51.1	
المجموع	450	100.0	

أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها، وعلى المنهج المتبع بالدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها تم بناء استبانة تهدف إلى التعرف على القيادة المتسامية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وذلك بالاستفادة من الأدب النظري والمقاييس والاستبانة في الدراسات السابقة المرتبطة بمشكلة الدراسة مثل دراسة اللصاصة (2023)، ودراسة يحيى (2024) ودراسة أبو عرار (2023)، وبذلك تكونت الأداة مما يلي:

المحور الأول: المتغيرات الديموغرافية للدراسة، وتضمنت الجنس.

المحور الثاني: الفقرات التي تقيس مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة المتسامية، وقد تكونت من ثلاث مجالات وهي:

- المجال الأول: القيم والاتجاهات: وقد تضمن (11) فقرة.

- المجال الثاني السلوكيات: وقد تضمن (9) فقرات.

- المجال الثالث السمو الأخلاقي، وقد تضمن (6) فقرات

المحور الثالث: الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق، وقد تضمنت (10) فقرات.

صديق أداة الدراسة:

تم عرض أداة الدراسة (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة الأكاديمية في عدد من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، والذين ثبتت أرقامهم في الملحق (1) لغايات إبداء الرأي فيها والتأكد من مدى ملاءمتها، من حيث عدد الفقرات والوضوح والدقة

والترابط والتماسك، وأي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة، بالحذف أو التغيير أو الإضافة، واعتبار عملية المراجعة هذه وما يتبعها من تصحيح وتعديل لمعظمها بمثابة اختبار الصدق الظاهر للأداة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة، تم حساب الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) حيث كانت النتائج كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

المجالات	الاتساق الداخلي
القيم والتوجهات	0.83
السلوكيات	0.74
السمو الأخلاقي	0.82
القيادة المتسامية ككل	0.92

يبين الجدول (2) أن قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لجميع أبعاد فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) قد تراوحت ما بين (0.74-0.92)، حيث يعدّ الثبات ضعيفاً في حال كانت قيم المعامل أقل من (0.60) وقد افترض (Sekaran & Bougie، 2010، 184) أن الحد الأدنى لمعامل الثبات هو (0.70)، كما يعتبر الثبات جيداً كلما كانت قيم المعامل (0.80) فأكثر، بالتالي فإن القيم الواردة في الجدول السابق تعد مؤشراً على ثبات أداة الدراسة، والاتساق بين فقراتها وموثوقيتها وإمكانية الاعتماد عليها لإجراء التحليل الإحصائي.

اختبار التوزيع الطبيعي:

تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات بالاعتماد على قيمة معامل الالتواء، لاختبار فيما إذا كانت البيانات المستخدمة في التحليل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات بالاعتماد على قيمة معامل الالتواء

معامل الالتواء	
-0.478	القيم والتوجهات
-0.370	السلوكيات
-0.572	السمو الأخلاقي
-0.474	القيادة المتسامية ككل
-0.424	الرضا الوظيفي

يلاحظ من خلال الجدول (3) بأن قيمة معامل الالتواء (Skewness) لكافة فقرات الاستبانة كانت أقل من واحد وهذا يعني أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. اختبار ملائمة أنموذج الدراسة للأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام اختبار الارتباط الخطي بهدف التأكد من أنه لا يوجد ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، وذلك بالاعتماد على اختبار معامل تضخم التباين (VIF)، واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، حيث يجب أن تكون المتغيرات المستقلة للنموذج مستقلة فيما بينها، وللتأكد من ذلك الغرض نستعين بهذا الاختبار الذي يعد أحد الطرق للتخلص على مشكلة التعدد الخطي، مع العلم أنه لا بد من عدم تجاوز معامل تضخم التباين للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح ولا بد أن يكون أكبر من (0.05)، وبحساب المعاملات لكل المتغيرات المستقلة، كانت النتائج المتحصل عليها مدرجة في الجدول الآتي:

جدول (4) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	التباين المسموح Tolerance	معامل تضخم التباين VIF
القيم والتوجهات	.189	5.285
السلوكيات	.230	4.357
السمو الأخلاقي	.296	3.380

يبين الجدول (4) أن قيم اختبار تضخم التباين لجميع المتغيرات أقل من (10)، بينما أن قيمة اختبار التباين المسموح به لجميع المتغيرات أكبر من (0.05)، وبالتالي يمكن القول إنه لا توجد مشكلة ارتباط عال بين المتغيرات، وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذي أهمية إحصائية بين المتغيرات المستقلة الواردة بجدول (الارتباط)، وهذا يعزز إمكانية استخدامها في النموذج، وذلك استناداً إلى (Gujarati, 2004, 352).

ولتأكيد النتيجة السابقة تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل، وللتأكد من عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات الفرعية في المتغير المستقل، وقد كانت النتائج كما هو مبين في الجدول (5):

جدول رقم (5) مصفوفة ارتباط بيرسون للمتغيرات الفرعية في المتغير المستقل

القيم والتوجهات	السلوكيات	السمو الأخلاقي
1		
السلوكيات	**0.770	1
السمو الأخلاقي	**0.728	**0.787

** ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha \geq 0.01)$

يبين الجدول (5) أن أعلى ارتباط بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل هو (0.787) بين المتغيرين (السلوكيات) و(السمو الأخلاقي)، في حين أن قيم معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة الأخرى كان أقل من ذلك، وهذا يدل على عدم وجود ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد العالي بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل، إذا جاءت كلها أقل من (0.80) وعليه فإن العينة تخلو من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد العالي (Gujarati، 2004، 352).

تصحيح مقاييس الدراسة:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

منخفضة	من 1.00-2.33
متوسطة	من 2.34-3.67
مرتفعة	من 3.68-5.00

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

(الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)) / عدد الفئات المطلوبة (3)

$$= \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

المعالجة الإحصائية:

فيما يتعلق بالمعالجة الإحصائية فقد كانت على النحو الآتي:

-للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

-للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

تحليل النتائج ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول الذي نص على "ما درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين وكانت على النحو الآتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
1	القيم والتوجهات	3.75	.577	1	مرتفعة
3	السمو الأخلاقي	3.72	.699	2	مرتفعة
2	السلوكيات	3.69	.549	3	مرتفعة
	القيادة المتسامية ككل	3.72	.562		مرتفعة

يتضح من الجدول (6) أن الأهمية النسبية لدرجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.72) وبانحراف معياري قدره (.562)، حيث جاء مجال القيم والتوجهات بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.75) وبانحراف معياري قدره (.577) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاء مجال السلوكيات بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.69) وبانحراف معياري (.549)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود رؤية واضحة لدى مديري المدارس، فقد يكون لمديري المدارس في محافظة قصبة المفرق رؤية واضحة للمستقبل وخطة استراتيجية لتحقيق أهداف المدرسة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود معرفة واسعة في مجال التعليم، مما يمكنهم من اتخاذ القرارات الصائبة وتحقيق التحسينات المطلوبة في العملية التعليمية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود قدرة لدى مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق على تحفيز وتوجيه المعلمين، وتنمية قدراتهم وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود نهج مفتوح واستماع فعال لأفكار وآراء المعلمين، ويتعاملون معهم كشركاء في عملية التعليم، كما يقدمون الدعم والتوجيه للمعلمين في تطوير مهاراتهم وتحقيق هدفهم للمشاركة، وهو تقديم تعليم جيد ونوعي

للطلبة، كما يمكن أن يكون للمدراء قدرة على اتخاذ القرارات الصائبة وتحقيق التحسينات المطلوبة في العملية التعليمية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى البرامج التعليمية المتخصصة لمديري المدارس التي تهدف إلى تعليمهم كيفية تطوير مهارات القيادة المتسامية، فإن هذه البرامج تركز على أهمية التعاطف، والاحترام، والتواصل الفعال، مما ساعد مديري المدارس على فهم كيفية تأثير سلوكياتهم في الآخرين.

وترى الباحثة أن ممارسة مديري المدارس للقيادة المتسامية بدرجة مرتفعة يعود إلى التجارب الإيجابية التي مروا بها مع قادة متسامين أو شهدوا تأثير القيادة في بيئاتهم الخاصة قد يكون لهم دافع أكبر للممارسة هذا النوع من القيادة، حيث إن التجارب تعزز الإيمان بأهمية القيادة المتسامية، وتعزى هذه النتيجة أيضاً إلى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس حيث تدعم القيم الإيجابية مثل التعاون والاحترام، مما أصبح من السهل على مديري المدارس ممارسة القيادة السامية.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة يحيى (2024) التي أشارت إلى أن القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم قد جاءت بدرجة مرتفعة، واختلفت مع نتيجة دراسة أبو عرار (2023) التي أشارت إلى أن القيادة المتسامية لدى مديري المدارس متوسطة، كما اختلفت مع نتيجة دراسة شنان (2023) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة المتسامية كانت متوسطة، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة اللصاصة (2023) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد القيادة المتسامية على حدة، والجدول يبين ذلك (7).

البعد الأول: القيم والتوجهات:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالقيم والتوجهات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية:

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	7	يشجع الشفافية في مناقشة مشكلات العمل.	3.88	.940	مرتفعة
2	8	يعزز ولاء المعلمين لمهنة التعليم.	3.84	.912	مرتفعة
3	2	يطور مهارات المعلمين باستمرار.	3.79	.908	مرتفعة
4	5	يمتلك رؤية مستقبلية متفائلة.	3.77	.923	مرتفعة
5	1	يشجع عمليات الابتكار والإبداع في الأداء المدرسي.	3.76	.948	مرتفعة
6	9	يغرس في نفوس المعلمين حب الخدمة والمساعدة للآخرين.	3.73	1.014	مرتفعة
7	11	يتعامل بتواضع مع كافة المعلمين بالمدرسة.	3.73	.925	مرتفعة
8	4	يهتم بقيم الجمال في البيئة المدرسية.	3.72	1.020	مرتفعة
9	3	يكسب المعلمين اتجاهات إيجابية نحو العمل المدرسي.	3.69	.958	مرتفعة
10	10	يؤكد المصادقة العالية في العمل.	3.65	.986	متوسطة
11	6	يعزز روح التعاون والتشارك بين المعلمين.	3.64	.955	متوسطة
		القيم والتوجهات	3.75	.577	مرتفعة

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قسبة المفرق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين في مجال القيم والتوجهات قد جاءت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى نشأة مديري المدارس في بيئة تشجع على الأخلاق الحميدة مثل الاحترام والصدق، مما أدى إلى تبني هذه القيم والتوجهات في حياتهم المهنية، كما تعود إلى الوعي الذاتي لدى مديري المدارس فإن القدرة على التفكير في الذات وفهم القيم الشخصية تساعد مديري المدارس على تحديد ما هو مهم بالنسبة لهم، وهذا الوعي يمكن أن يقودهم إلى اتخاذ قرارات أخلاقية وصحيحة، كما تعود هذه النتيجة إلى التأثيرات الاجتماعية من قبل الزملاء والأصدقاء، فإذا كان المدير محاطاً بأشخاص يتبنون قيم إيجابية، فقد يتبنى تلك القيم.

-جاءت الفقرة التي تنص على "يشجع الشفافية في مناقشة مشكلات العمل" بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (3.88) وانحراف معياري قدره (.940) وبأهمية نسبية مرتفعة، وتدلل هذه النتيجة على أن المعلمين يشعرون بالثقة في إمكانية التحدث بصراحة حول مشكلاتهم مع مدراءهم، إذ يمكنهم العمل مع المدراء لإيجاد حلول فعالة وتحسين العملية

التعليمية، ويعود ذلك إلى إيمان مديري المدارس أن الشفافية جزءاً هاماً من تطوير بيئة عمل صحية ومفتوحة.

-جاءت الفقرة التي تنص على "يعزز روح التعاون والتشارك بين المعلمين" بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات وبمتوسط حسابي (3.64) وبانحراف معياري (955). وبأهمية نسبية متوسطة، وتعود هذه النتيجة إلى إدراك مديري المدارس أن التعاون يساهم في تحسين جودة التعليم وتحقيق نجاح الطلبة، وذلك من خلال تشجيع المعلمين على مشاركة الأفكار والموارد والخبرات، إذ يتم بناء بيئة تعليمية مثمرة تعمل على تعزيز التعلم وتحقيق الأهداف التعليمية.

البعد الثاني: السلوكيات:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالسلوكيات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	15	يظهر مرونة تساعد على التكيف مع ظروف العمل المختلفة.	3.77	.976	مرتفعة
2	14	يبدل أقصى طاقته لتحقيق تميز المدرسة.	3.74	.939	مرتفعة
3	19	يُمكن المعلمين من الصلاحيات التي تساعدهم على إنجاز الأعمال.	3.74	.969	مرتفعة
4	16	يتحمل تبعات أخطاء وإخفاقات الأداء المدرسي.	3.70	.915	مرتفعة
5	20	يتعامل بحكمة مع المشكلات والأمور الطارئة.	3.70	.958	مرتفعة
6	18	يعمل على الوفاء باحتياجات المعلمين ورغبتهم.	3.68	.966	مرتفعة
7	17	يظهر استعداداً لمواجهة المنافسات والتحديات.	3.63	.929	متوسطة
8	13	يبيء المعلمين ليكونوا قادة المستقبل.	3.62	.963	متوسطة
9	12	يبتكر أفكاراً غير مسبقة لتطوير العمل المدرسي.	3.60	1.007	متوسطة
		السلوكيات	3.69	.549	مرتفعة

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة قصبة المرفق للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين في مجال القيم والتوجهات قد جاءت مرتفعة، وتدل هذه النتيجة إلى إيمان مدير المدرسة بأهمية القيم الأخلاقية ويسعى لتعزيزها في بيئة المدرسة، فقد يكون لديه مبادئ وأخلاق قوية ويعمل على تطبيقها في أداء مهامه كمدير مدرسة، بالإضافة إلى ذلك، تدل هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين أن مدير المدرسة يُعد مصدر إلهام وقُدوة للآخرين، فعندما يظهر مدير المدرسة سلوكاً أخلاقياً مرتفعاً، فإنه يله المعلمون والطلبة للتصرف بنفس

الطريقة، فقد يكون المدير متعاطفًا وصادقًا وعادلاً في تعامله مع الجميع، مما يساهم في بناء بيئة تعليمية إيجابية وأخلاقية.

- جاءت الفقرة التي تنص على "يظهر مرونة تساعد على التكيف مع ظروف العمل المختلفة" بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (3.77) وانحراف معياري قدره (0.976). وبأهمية نسبية مرتفعة، وتدل هذه النتيجة إلى أن المدراء عادة متحمسون لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان نجاحها، ولذلك فإنهم يكونون على استعداد لتغيير الخطط وتكييف استراتيجياتهم للتأقلم مع المتغيرات في البيئة العملية، كما تدل أن المدراء يمتلكون مهارات قيادية قوية وقدرة على اتخاذ القرارات السريعة والصائبة، فهم يعيدون تقييم الأولويات ويعدلون الخطط وفقاً للتحديات الجديدة التي تواجه المؤسسة، مما يساعدهم على التكيف والتأقلم بسرعة مع ظروف العمل المتغيرة.

- جاءت الفقرة التي تنص على "يبتكر أفكارًا غير مسبقة لتطوير العمل المدرسي" بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات وبمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.007) وبأهمية نسبية متوسطة، وتدل هذه النتيجة أن المعلمين يعتقدون أن مدير المدرسة يبتكر أفكارًا غير مسبقة لتطوير العمل المدرسي، كما تدل هذه النتيجة أن مديري المدارس يمتلكون رؤية واضحة لتحقيق التحسين والتطوير في المدرسة، إذ يعمل جاهداً لتحسين جودة التعليم وتعزيز تجربة الطلبة والمعلمين.

البعد الثالث: السمو الأخلاقي:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالسمو الأخلاقي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	25	يعترف بكافة الجهود التي يبذلها المعلمين بالمدرسة.	3.80	.909	مرتفعة
2	26	يظهر اتزاناً انفعالياً أثناء تأدية مهامه القيادية.	3.78	.910	مرتفعة
3	23	يثق بإمكانات المعلمين وقدراتهم المهنية.	3.75	.983	مرتفعة
4	24	يلتزم بقيم وأخلاقيات العمل.	3.73	.945	مرتفعة
5	21	ينمي الدوافع الذاتية لدى المعلمين في تحقيق أفضل النتائج.	3.64	1.034	متوسطة
6	22	يشعر المعلمين بالاعتزاز في انتمائهم لفريق العمل.	3.60	1.029	متوسطة
		السمو الأخلاقي	3.72	.699	مرتفعة

يتضح من الجدول (9) أن الأهمية النسبية للسمو الأخلاقي قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.72) وبانحراف معياري قدره (699)، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين أن قادة المدارس يظهرون سلوكاً أخلاقياً عالياً ويتصرفون بنزاهة وعدالة، إذ يشعر المعلمين بالثقة والاحترام تجاههم، كما تُعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين يجدون أن مدير المدرسة يتبنى ممارسات إدارية تشجع على النزاهة والمسؤولية والتعاون، تدل هذه النتيجة أن المدير يعدّ قدوة للمعلمين الطلبة، فعندما يظهر سلوكاً أخلاقياً مثالياً، فإنهم يلهمون الآخرين للتصرف بنفس القدر من سمو الأخلاقي، بالإضافة إلى ذلك، تعزى هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين أن مديري المدارس يعملوا على بناء ثقافة أخلاقية قوية في المدرسة من خلال تعزيز القيم الأخلاقية وتوفير بيئة تعليمية تشجع على النزاهة والعدالة والاحترام، إذ يتبنى المديرون مبادئ القيادة الأخلاقية ويعملون على توجيه ودعم المعلمين والطلبة لاتخاذ القرارات الصائبة والقيام بالأعمال الصالحة.

- جاءت الفقرة التي تنص على "يعترف بكافة الجهود التي يلبها المعلمين بالمدرسة" بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (3.80) وبانحراف معياري قدره (909). وبأهمية نسبية مرتفعة، وتدل هذه النتيجة على إدراك مدير المدرسة لدور المعلمين في تحقيق التعليم الممتاز ونجاح الطلبة، إذ يقدر مدير المدرسة التحضير والتدريس والمتابعة التي يقوم بها المعلمين، ويعبر عن امتنانه وتقديره لهم، إذ يشعر المعلمين بتقدير كبير من مدير المدرسة عندما يعترف بجهودهم بما يقدمونه وبأن عملهم مهم ومحل تقدير، وذلك يعزز شعورهم بالرضا والمسؤولية ويعطهم دافعا إضافياً للعمل بجدية واجتهاد.

- جاءت الفقرة التي تنص على "يشعر المعلمين بالاعتزاز في انتمائهم لفريق العمل" بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات وبمتوسط حسابي (3.60) وبانحراف معياري (1.029) وبأهمية نسبية متوسطة، وتدل هذه النتيجة على شعور المعلمين بسعادة ورضا عندما يشعرون بالاعتزاز في انتمائهم لفريق العمل، كما يشعرون بالثقة والتقدير من مدير المدرسة ويعتبرون أنفسهم جزءاً مهماً من المدرسة، مما يعزز رغبتهم في العمل بجهد وتفانٍ ويؤثر إيجابياً في رضاهم الوظيفي ومستوى أدائهم.

نتائج السؤال الثاني الذي نص على "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق من وجهة نظرهم على النحو الآتي:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة قصبة المفرق من وجهة نظرهم مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الترتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	1	أشعر بالعدالة عندما يقوم مدير المدرسة بتوزيع المهام على المعلمين.	3.82	.929	مرتفعة
2	8	الحوافز المادية والمعنوية تتناسب مع الأداء.	3.80	.832	مرتفعة
3	2	تتوافر فرص متاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل.	3.79	.885	مرتفعة
4	3	أقنعني بالأسلوب الذي يتبعه مدير المدرسة في تطبيق القوانين والأنظمة.	3.78	1.034	مرتفعة
5	9	أعتبر أن المدير يتمتع بأسلوب مناسب في تخطيط العمل المدرسي.	3.78	.945	مرتفعة
6	4	أرى أن سياسة العمل ومتطلباته واضحة جداً.	3.75	.909	مرتفعة
7	7	أشعر بسيادة روح العمل الجماعي بين جميع المعلمين	3.75	1.016	مرتفعة
8	6	أشعر بوضوح المعايير الخاصة بالترقية.	3.72	.947	مرتفعة
9	5	أجد أن قنوات الاتصال بين الإدارة والمعلمين مفتوحة وميسرة.	3.70	.994	مرتفعة
10	10	أعتقد أن الفرصة متاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل.	3.67	.946	متوسطة
		الرضا الوظيفي	3.76	.611	مرتفعة

يتضح من الجدول (10) أن الأهمية النسبية للرضا الوظيفي قد جاءت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.76) وبانحراف معياري قدره (0.611)، وتدل هذه النتيجة أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، فيمكن أن يكون له عدة أسباب، ومن ضمنها هي وجود قيادة متسامية وفعالة في المدرسة، فعندما يكون لديهم قادة يتفهمون احتياجاتهم ويدعمونهم، فإن ذلك يؤدي إلى شعور المعلمين بالتقدير والدعم، مما يساهم في زيادة مستوى رضاهم الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك، فعندما يشعر المعلمين بالثقة في قدراتهم ويحظون بفرص التطوير

المهني، فإنهم يشعرون بالرضا والاكتفاء في عملهم، كما أن بيئة العمل الإيجابية والتعاونية والعلاقات الجيدة بين المعلمين وبينهم وبين الإدارة تسهم أيضاً في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي. وقد تعود هذه النتيجة المرتفعة إلى الدعم الإداري، فعندما يشعر المعلمون بأن هناك دعماً من الإدارة، سواء كان ذلك من خلال التدريب أو الموارد اللازمة، فإن ذلك يعزز من رضاهم الوظيفي، كما تعود هذه النتيجة إلى التقدير والاعتراف، فعندما يتم تقدير جهود المعلمين واعترافهم بعملهم، سواء من قبل الإدارة أو المجتمع، فإن ذلك يعزز من مستوى رضاهم. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أبو عرار (2023) التي أشارت إلى أن الرضا الوظيفي للمعلمين قد جاء متوسطاً.

-جاءت الفقرة التي تنص على "أشعر بالعدالة عندما يقوم مدير المدرسة بتوزيع المهمات على المعلمين" بالمرتبة الأولى من بين الفقرات بمتوسط حسابي قدره (3.82) وبانحراف معياري قدره (0.929). وبأهمية نسبية مرتفعة، وتدل هذه النتيجة إلى أن مدير المدرسة عندما يقوم بتوزيع المهمات وفقاً لقدرات المعلمين، فإنهم يشعرون بالعدالة لأنهم يرون أن المدير يقدر مهاراتهم ويعترف بقدراتهم الفردية، مما يعطيهم الثقة في أنهم يعاملون بشكل عادل ويتاح لهم الفرصة للتألف والتطور في مجال عملهم، كما يشعرون بأن جهودهم محسوبة ومهمة وهذا يؤثر إيجابياً في رضاهم الوظيفي وروح العمل الجماعية في المدرسة.

-جاءت الفقرة التي تنص على "أعتقد أن الفرصة متاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل" بالمرتبة الأخيرة بين الفقرات بمتوسط حسابي (3.67) وبانحراف معياري (0.946). وبأهمية نسبية متوسطة، وتدل هذه النتيجة أن المعلمين عندما يعتقدون أن لديهم فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل، فإنهم يشعرون بالمسؤولية والاعتراف بقيمتهم وخبراتهم، مما يعزز ذلك شعورهم بالانتماء والملكية في العمل ويجعلهم يشعرون بأنهم جزء مهم من صنع القرارات وتشكيل المدرسة مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وتعزيز التفاعل والتعاون بين المعلمين ومدير المدرسة.

نتائج السؤال الثالث الذي نص على "ما أثر القيادة المتسامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر القيادة المتسامية بأبعادها: (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (11) تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر القيادة المتسامية بأبعادها: (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم

المتغير التابع	ملخص النموذج Model summary		تحليل التباين ANOVA			جدول المعاملات Coefficient				
	R	2R	F	درجات الحرية DF	Sig. F	البيان	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوب
الرضا الوظيفي	.881	.777	517.759	3	.000	الثابت	.306	.095		3.229
						القيم والتوجهات	.162	.054	.153	2.973
						السلوكيات	.385	.052	.346	7.411
						السمو الأخلاقي	.383	.036	.438	10.663

وتشير النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة المتسامية بأبعادها: (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي)، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.881$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة: (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) وقد ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.777$) مما يشير إلى أن القيادة المتسامية بأبعادها: (القيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي) فسرت ما نسبته 77.7% من التباين الحاصل في (الرضا الوظيفي) في حين أن المتبقي يعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج، كما بلغت قيمة ($F=517.759$) عند مستوى ثقة تساوي ($\text{sig}=0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$). ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد القيم والتوجهات قد بلغت (0.162) وان قيمة (t) كانت (2.973) وبدلالة إحصائية بلغت (0.003) مما يشير إلى أن أثر هذا

البعد معنوي، وتدل هذه النتيجة أن قيم واتجاهات مدير المدرسة لها تأثير كبير في رضا المعلمين، فعندما يكون لدى مدير المدرسة قيم إيجابية مثل الاحترام والعدالة والتعاون، فإن يشجع على بناء بيئة عمل مريحة ومشجعة، فعندما يكون لدى المدير اتجاهات إيجابية مثل الاستماع والتواصل الفعال والداعم، فإنه يعزز الثقة بين المدير والمعلمين ويساعد على تحقيق رضا المعلمين، بالإضافة إلى ذلك، عندما يكون المدير ملتزمًا بتوفير فرص التطوير المهني والتقييم العادل والاعتراف بالإنجازات، فإنه يعزز رضا المعلمين ويشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم، وتدل هذه النتيجة أن مديري المدارس عندما يتصرفوا بشكل يشجع المشاركة في اتخاذ القرارات فإن ذلك يؤثر إيجابًا في رضا المعلمين، وعندما يشعرون بأنهم محترمون ومهمون في العمل وأن آراءهم تأخذ في عين الاعتبار، فإن ذلك يعزز رغبتهم في العمل ويعطيهم الشعور بالتحفيز والتقدير، بالإضافة إلى ذلك، يؤدي زيادة مشاركة المعلمين في صنع القرارات إلى تحسين العمل الجماعي وتعزيز الروح المعنوية في المدرسية.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد السلوكيات قد بلغت (385). وأن قيمة (t) كانت (7.411) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي، وتدل هذه النتيجة أن سلوكيات القائد المتسامي لها تأثير كبير في رضا المعلمين، فعندما يتصرف المدير بنزاهة وأمانة وصدق، فإنه يبني ثقة المعلمين فيه ويعزز العلاقة بينهم، إذ يشعر المعلمين بالراحة والثقة عندما يعاملهم المدير بالاحترام والعدل ويتبع المبادئ الأخلاقية في اتخاذ القرارات، كما أن مدير المدرسة عندما يتصرف بشكل إيجابي ويظهر قيمًا مثل التعاون والتفاهم والاهتمام بالاحتياجات الشخصية للمعلمين، فإنه يعزز الرضا والمشاركة الفعالة من قبل المعلمين، وبذلك فإن السلوكيات لمدير المدرسة تلعب دورًا حاسمًا في تأثير رضا المعلمين، فعندما يتصرف المدير بنزاهة وأمانة ويظهر الاحترام والعدل، يتشجع المعلمين على أداء أفضل ويشعرون بالراحة والثقة في بيئة العمل.

ويظهر من جدول المعاملات أن قيم (B) عند بعد السمو الأخلاقي قد بلغت (383). وأن قيمة (t) كانت (10.663) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي، وتدل هذه النتيجة أنه كلما كان لدى مدير المدرسة سمو أخلاقي عالٍ، فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي في رضا المعلمين، فعندما يظهر المدير السمو الأخلاقي فإنه يلهم المعلمين للعمل بجد وتطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية، وعندما يمتلك المديرون سموًا أخلاقيًا فإنهم يعمل على بناء بيئة عمل إيجابية ومشجعة، مما يجعل المعلمين يشعرون بالفخر والانتماء للفريق، وعندما

يظهر مدير المدرسة السمو الأخلاقي ويعبر عن ثقته في قدرات المعلمين ويدعمهم في تطوير أنفسهم ويحقق إمكاناتهم، كما أن مدير المدرسة الذي يتمتع بسمو أخلاقي يعمل على بناء قيم وأخلاقيات عالية، مما يعكس على المعلمين ويعزز الثقة والاحترام في بيئة العمل. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة أبو عرار (2023) التي أشارت إلى التأثير الإيجابي للقيادة المتسامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

توصيات الدراسة:

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:
- تعزيز القيادة المتسامية لدى مديري المدارس في محافظة قصبة المفرق، نظراً لما أثبتته الدراسة من أهميتها في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- نشر ثقافة القيادة المتسامية وأبعادها لدى مديري المدارس من خلال مشرفي القيادة المدرسية وعقد دورات تدريبية وبرامج وورش ولقاءات تربوية.
- دعم مديرية التربية والتعليم للأفكار والرؤى والممارسات القيادية لمديري المدارس والمنطقة من أبعاد القيادة المتسامية.
- وضع برامج تدريبية ليعرف مديري المدارس كيفية تحقيق أبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

مقترحات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها تقترح الباحثة القيام بالدراسات الآتية:
- إجراء دراسة مستقبلية عن "تحليل العوامل المؤثرة في الرضا لدى المعلمين ودور القيادة المتسامية في تحقيقها".
- إجراء دراسات مستقبلية عن "دور القيادة المتسامية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين".
- إجراء دراسات مستقبلية عن "تحليل أثر القيادة المتسامية في الثقافة التنظيمية أو العدالة التنظيمية: دراسة استكشافية".

قائمة المراجع:

- أبو رذن، نوال (2013). أثر أسلوب القيادة المتسامية على أداء المعلمين وتحقيق الرضا الوظيفي في مديرية تربية عمان الخامسة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزعيم الأزهري، السودان.
- أبو عرار، إبراهيم (2023). القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، المجلة العلمية لكلية التربية والنوعية، (34)، 152-129.
- الأسطل، رند (2023). أثر الرضا الوظيفي في فعالية الأداء لدى الأفراد العاملين بجامعة الأقصى. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماعية، 142-119، (94)

- الأغا، صهيب والعساف، محمود (2015). الإدارة والتخطيط التربوي: نماذج وتطبيقات عملية، عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
- بهنسي، فايزة (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- السعد، رانيا (2020). درجة ممارسة مديري مدارس تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
- سعيد، ولاء (2022). أثر التعليم عن بعد على الرضا الوظيفي-اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة 08 ماي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 ماي.
- سليمان، محمد (2011). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات العمل، الأردن: زمزم ناشرون وموزعون.
- الشريف، نسرين (2021). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومية في لواء الجيزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- شنان، أسيل (2023). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية بمديرية تربية وتعليم جنوب الخليل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 31(2)، 1-20.
- عبد الله، محمد (2017). درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.
- العبرية، نعيمة (2017). علاقة نمطي القيادتين الخادمة والموزعة بصنع القرار الأخلاقي لدى مديرات مدارس التعليم الأساسي في محافظة مسقط بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- علي، حنان (2022). الرضا الوظيفي كمنبئ بجودة الخدمات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي، المجلة المصرية للدراسات النفسية، 114(1)، 1-60.
- العمارة، حنان (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، الأردن.
- العمارة، حنان (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، الأردن.
- غنتوي، علي (2022). القيادة المتسامية ودورها في تعزيز الأداء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية-أدرار.
- للصاصة، وداد (2023). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية من وجهة نظرهم أنفسهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7(8)، 22-43.
- متعب، حامد (2015). القيادة الخادمة وأثرها على فاعلية الفريق، دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء المجالس المحلية في محافظة القادسية، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية، 3(17)، 573-613.
- المخلافي، سلطان (2021). القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالملكة العربية السعودية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، 7(16)، 528-555.
- وسام، صبور (2022). أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمية-دراسة حالة الإقامة الجامعية بوخرص حسين بجيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى.

- يحيى، صدام (2024). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين، مجلة التربية للعلوم الإنسانية، 4(13)، 483-504.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION – A REVIEW. *European Scientific Journal*, 10(8), 24-46.
- Benedict, C. L. (2013). An examination of elementary school leadership seen through the lens of complexity theory.
- Haas, J. (2017). Change Leadership Practices for Effective Implementation of Alternative Breakthrough Models in Blended and Online Learning at Select K-12 Schools: A Phenomenological Study.
- Kishore, K., & Nair, A. (2013). Transcendental leaders are the moral fiber of an organization. *Journal Of Business Management & Social Sciences Research*, 2(7), 57-62.
- Nair, A. (2016). Transcendental Leadership for a virtuous Organization Indian Approach. *International Journal of Recent Advances Organizational Behavior and Decision Sciences*, 2(1), 663-672.
- Organizational, Sodnombaljir, N. (2012). The Influence of Civil Servant's P-O Fit On Job Satisfaction Commitment and Turnover Intention in of Mongolia- The Moderating Effect of Job Mobility. (Master Degree Thesis) Ming Chuan University.
- Srichaiwong, P, Jedaman, P, Teemueangsa, S, Wongsard, K, Jongmuanwai, B, Darae, P. (2020). Characteristics of Transcendental Leadership in Managing Educational Organization.
- Tehubijuluw, F. (2014). The Role of Transcendental Leadership to Increase Organization Performance through Workers Job Satisfaction. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 5(6). PP 511- 515