

القيادة المتسامية لدى مديري المدارس في محافظة الأحساء وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين

د. عبد الله بن محمد العدساني

أستاذ الإدارة التربوية المساعد

قسم القيادة التربوية- كلية التربية- جامعة الملك فيصل

البريد الإلكتروني للباحث

aaladsani@kfu.edu.sa

تاريخ استلام البحث: ٦ / ٩ / ٢٠٢٥ م

تاريخ قبول النشر: ١٤ / ١٠ / ٢٠٢٥ م

المجلد الثامن عشر، العدد الثالث (سبتمبر ٢٠٢٥ م- ربيع الثاني ١٤٤٧ هـ)

إدارة الجمعيات والمجلات العلمية

القيادة المتسامية لدى مديري المدارس في محافظة الأحساء وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين

د/ عبد الله بن محمد العدساني

أستاذ الإدارة التربوية المساعد

قسم القيادة التربوية- كلية التربية- جامعة الملك فيصل.

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام في محافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين. ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات وتشكل مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام في محافظة الأحساء بمراحلها الثلاث الابتدائية والمتوسطة والثانوية والبالغ عددهم (17482) وشارك في الدراسة (384) معلما ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين يرون أن مديري مدارس التعليم العام بمحافظه الأحساء يمارسون القيادة المتسامية بشكل مرتفع جدا وأن مستوى الروح المعنوية لديهم كان مرتفعا جدا أيضا، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة ممارسة القيادة المتسامية وفي مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين لصالح الإناث بينما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة المتسامية وكذلك في مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين بين المدارس الابتدائية والمتوسطة لصالح المدارس الابتدائية. وأخيرا كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة المتسامية ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

الكلمات المفتاحية: القيادة المتسامية، الروح المعنوية، محافظة الأحساء.

Transcendental Leadership among Principals in Al-Ahsa Governorate and its Correlation to Teachers' Morale.

Dr. Abdullah Mohammed Aladsani

Assistant Professor of Educational Administration

Department of Educational Leadership- College of Education- King Faisal University

Abstract: The purpose of this study was to identify the degree of practicing transcendental leadership among Principals in Al-Ahsa Governorate schools from teachers' perspectives and its correlation with teaches' morale. To achieve this purpose, descriptive correlational approach was adopted and a questionnaire was used to collect data. The population of the study was all male and female teachers in elementary, middle and high schools in Al-Ahsa Governorate, a total of (17482). Of this total (384) teaches participated in the study. The study concluded that teachers perceive that school principals in Al-Ahsa Governorate practice transcendental leadership at a very high level, and the morale of the teachers was also very high. The study also revealed statistically significant differences between male and female teachers in the degree of practicing transcendental leadership and in the level of teachers' morale, in favor of females' teachers. Additionally, the study revealed statistically significant differences between elementary and middle schools in the degree of practicing transcendental leadership and the level of teachers' morale, in favor of elementary schools. Finally, the study found statistically positive significant correlation between the degree of practicing transcendental leadership by school principals and the level of teachers' morale.

Keywords: Transcendental Leadership, Teachers' Morale, Al-Ahsa Governorate.

مقدمة الدراسة

يعتمد نجاح أي منظمة على تفاعل ودافعية العاملين فيها، وكثيرا ما توضع وتسبب السياسات والأفكار الجديدة في المنظمات ولكنها لا تنال حظها من التطبيق بسبب ضعف الروح المعنوية لدى المعنيين بتطبيقها، وكذلك الشأن في المدارس بكل مستوياتها ومراحلها فإنها تعتمد بشكل أساسي على تفاعل المعلمين ومستوى الروح المعنوية لديهم حيث إنهم حجز الزاوية في العملية التعليمية. وتقع على عاتق مدير المدرسة المسؤولية الأكبر في تحفيز المعلمين ورفع الروح المعنوية لديهم لكي يكونوا أكثر جاهزية لتحمل مسؤولياتهم التعليمية وتطبيق مهامهم الوظيفية. ويصبح الأمر أكثر إلحاحا حينما تقل الصلاحيات الممنوحة لمدير المدرسة وتقل الإمكانيات المتوفرة لديه وتزداد المهام المطلوبة سواء على المدير أو على المعلمين على حد سواء، وفي هذه الحالة فإن على المدير أن يختار بعناية النمط القيادي الذي يمارسه لكي يعزز تفاعل المعلمين معه ويحقق أهداف المدرسة.

ومن أنماط القيادة المتميزة التي لاقت اهتمامًا متزايدًا في الأدبيات الحديثة نط القيادة المتسامية التي تضم العديد من مفاهيم القيادة المختلفة تحت سقف واحد (Kishore and Nair, 2013). يشير (Sanders et al. (2003 إلى أن القيادة المتسامية تعتبر دجما وامتدادا للقيادة التحويلية والقيادة التبادلية والقيادة الخادمة والقيادة الروحية من ناحية التحكم والتأثير وإلهام العاملين. كما تشير (Liu (2007 إلى أن القيادة المتسامية تسد نقاط الضعف في القيادة التحويلية والتبادلية ولها دور كبير في تحفيز العاملين لأنها تستخدم القيم والاتجاهات والسلوكيات مثل الإيثار والأمل والإيمان والرؤية للحصول على تحفيز الأتباع وكذلك العضوية ومنها الترابط والفهم والتقدير محققة نتائج إيجابية للمنظمة. ويؤكد (Kishore and Nair (2013 أن القيادة المتسامية تقوم على تمكين العاملين من أجل تعزيز ممارستهم حيث إن الحماس والدافعية الموجودة لديهم لن تتولد فقط من خلال الفكرة التي خطها لهم هذا القائد المتسامي ولكن من خلال التمكين الذي حصلوا عليه عن طريق المرونة وجو التعاون السائد في المنظمة.

وفي القيادة المتسامية يقوم القادة بتطوير المهام والعمليات الأساسية وخلق الرؤى والثقافات التنظيمية التي تحفز العاملين وتساعدتهم على إنجاز أعمالهم بدلا من القيام بأعمال روتينية محددة وبالتالي يطلق العنان للإبداع والمبادرة وريادة الأعمال نحو الأهداف المشتركة (Kishore and Nair, 2013). ويرى روبر (٢٠١٧/٢٠٠١) أن القيادة المتسامية تعني أن يكرس القائد حياته لقيادة المؤسسة التعليمية نيابة عن المجتمع بدلا من إيجاد موقف إداري من أجل كسب لقمة العيش. ومن أهم العناصر التي تميز القيادة المتسامية أجواء الثقة في المنظمة التي تعزز النزاهة والاتساق بين الأقوال والأفعال والمشاركة في صنع القرارات والأهداف واتخاذ القرارات التي تبني على المشورة وتبادل المعلومات والانفتاح على الآراء المختلفة وإعادة تصميم الأدوار كما أن المبادئ الأساسية لهذه النظرية تقوم على التعاطف والنزاهة والشجاعة والتواضع والبصيرة والصدق (Kishore and Nair, 2013). ومن هنا برزت أهمية البحث في هذا النمط للاستفادة منه في الجانب التعليمي.

مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات التعليمية بشكل عام والمدارس بشكل خاص تحديات مستمرة تحد من الاستفادة الكاملة من طاقات العاملين فيها، ولمواجهة هذه التحديات ينبغي لمدير المدرسة أن يختار النمط الإداري المناسب الذي يمكنه من التعامل مع مرؤوسيه باحترافية بحيث يحقق أهداف المدرسة وأهداف العاملين فيها. ويرى روبر (٢٠١٧/٢٠٠١) أن القيادة المتسامية من أنسب النظريات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ومن مميزات التي تجعلها كذلك أنها تهتم بالجانب التنموي للموظفين وتعامل معهم باعتبارهم بشرا مع انفتاح واسع للاختلافات الثقافية القائمة بينهم.

وقد أشارت الدراسات إلى العديد من الآثار الإيجابية الناتجة عن القيادة المتسامية. ومن هذه الدراسات دراسة الوعلاي والشمراني (٢٠٢٢) التي كشفت عن وجود علاقة طردية بين القيادة المتسامية والعدالة التنظيمية، ودراسة المساعيد (٢٠٢٣) التي كشفت عن وجود علاقة طردية بين القيادة المتسامية لدى المديرين وإدارة الذات لدى المعلمين، ودراسة العمارة (٢٠٢١) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسة المديرين للقيادة المتسامية ودرجة الأداء الوظيفي لديهم، ودراسة العجمي (٢٠٢٢) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى المديرين ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين، ودراسة جده (٢٠٢١) التي خلصت إلى أن القيادة المتسامية لها أثر عال في تكوين الثقافة التنظيمية، ودراسة قاسم (٢٠٢٣) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة القيادة المتسامية والسمعة التنظيمية للمدارس الأهلية وأخيرا دراسة السعد (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة المتسامية والاستقامة التنظيمية.

وبالرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع القيادة المتسامية إلا أنه لا تزال هناك حاجة لدراسة تأثير هذه النمط من القيادة على الروح المعنوية لدى المعلمين، وتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين والعلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمين، وتجب عن الأسئلة التالية.

أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

١. ما درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء من وجهة نظرهم؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة الدراسية)؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة الدراسية)؟
٥. هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. الكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين.
٢. الكشف عن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء من وجهة نظرهم.
٣. الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية والتي تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة الدراسية).
٤. الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء والتي تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة الدراسية).
٥. الكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: يعتبر موضوع القيادة المتسامية من الموضوعات الحديثة، ومن المرجو أن تسهم الدراسة في إثراء المكتبة السعودية حول هذا الموضوع. وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة المتسامية لدى مديري المدارس والروح المعنوية لدى المعلمين، مما يضيف بُعداً جديداً لفهم العلاقة بين هذين العنصرين في السياق التعليمي المحلي. وقد تسهم نتائج الدراسة في فتح آفاق بحثية جديدة أو إجراء دراسات شبيهة بمتغيرات مختلفة أو بيئات مختلفة.

الأهمية التطبيقية: قد تبرز الدراسة التأثيرات الإيجابية الكبيرة للقيادة المتسامية خاصة فيما يتعلق بتعزيز الروح المعنوية للمعلمين وتحفيزهم نحو العمل مما يدعو متخذي القرار إلى تبنيها وإجراء دورات تدريبية للمديرين لتطبيقها بالشكل الصحيح والبحث عن مواطن القصور والخلل وتعزيزها وإيجاد الحلول للمشكلات الحالية والمستقبلية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظَة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية وهي السلوكيات، القيم والاتجاهات والسمو الأخلاقي، بالإضافة إلى مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام بمحافظَة الأحساء بجميع مراحلها.

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على جميع مدارس التعليم العام بمحافظَة الأحساء.

الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في الفصل الأول للعام الدراسي (١٤٤٦هـ).

مصطلحات الدراسة

تعريف القيادة المتسامية: عرف Cardona (2000) القيادة المتسامية بأنها القيادة المبنية على المساهمة والتبادلية في العلاقة بين الرئيس والمرؤوس حيث يعزز القائد العاملين عن طريق تقديم مكافآت حسية عادلة تقود بدورها إلى تحقيق التحفيز الداخلي الحقيقي وتطور التسامي لديهم.

وتعرف القيادة المتسامية إجرائياً بأنها: القيادة التي يتبنى فيها مدير المدرسة في محافظَة الأحساء قيما واتجاهات وسلوكيات وأخلاقاً يبنى من خلالها علاقات إيجابية مع المعلمين ويهتم بحاجاتهم ويطورهم ويجفّزهم نحو العمل.

تعريف الروح المعنوية: يعرف عودة (٢٠١٠) الروح المعنوية بأنها الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل والتي تشير إلى محصلة المشاعر والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد كما تشير إلى الحالة النفسية والذهنية للإنسان.

وتعرف الروح المعنوية إجرائياً بأنها: الجو السائد في المدرسة والذي يعكس مشاعر المعلمين واتجاهاتهم نحو العمل وحماسهم له وانتماؤهم إليه ورضاهم عنه واهتمامهم به الناتج عن بيئة مدرسية محفزة يسودها العلاقات الإيجابية.

الإطار النظري

أولاً: القيادة المتسامية:

يشير Sanders et al. (2003) إلى أن أول من طور فكرة القيادة المتسامية هو Cardona (2000). وفي سياق عرض Cardona (2000) للقيادة المتسامية فرق بينها وبين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية وكذلك القيادة الخادمة في بعض أجزاء من مقالته مع التركيز إلى حد كبير على العلاقة ما بين القائد والمرؤوسين. ويرى Cardona (2000) أن الصفات الأساسية للقادة المتسامين هي قدرتهم على النقاش بمهارة والتحكم في التعاملات

والقدرة على خلق رؤية واضحة وسلامة الطوية والتضحية من أجل الآخرين. وبالرغم من أن القيادة المتسامية تدعو القائد إلى التضحية للمرؤوسين والاهتمام بحاجاتهم إلا أنها لا تحمل حاجات القائد المتمثلة بشكل رئيسي في تحقيق أهداف المنظمة حيث تشير (Liu 2007) إلى أن القيادة المتسامية تهتم بالقائد والمرؤوسين على حد سواء وهي أكثر فاعلية من القيادة التحويلية والقيادة التبادلية في تحفيز العاملين. ومن الأساسيات التي أشار إليها Cardona (2000) أن القادة المتسامين يهتمون بالناس من حولهم ويهتمون بتطويرهم المهني فبالرغم من أنهم حريصون على النتائج وعلى تحفيز العاملين معهم فإنهم يحاولون تطوير العاملين وتحفيز التسامي لديهم أيضا. ويرى Cardona (2000) أن أفضل طريق لتعزيز التسامي لدى العاملين هو عن طريق المثال أو ما يسمى بالقودة.

ومن أساسيات القيادة المتسامية بناء العلاقات الإيجابية مع المرؤوسين، وقد وجدت دراسة Isepor (2018) أن من صفات القادة المتسامين أنهم يركزون على العلاقة بينهم وبين مرؤوسيه. ولعل ذلك يمكن أن يفسر بما أشار إليه Cardona (2000) بأن الأشخاص يحبون العمل مع القادة الذين يثقون بهم وعندما يحسون بأن سلوكيات رؤسائهم سوية وسليمة وقراراتهم صحيحة فلن يتبعوا فقط الأوامر وإنما سيعملون أيضا أعمالا إضافية لم يطلبها الرئيس ولكنهم يرون أنها مهمة حتى ولو كانت شاقة وغير ممتعة بالنسبة لهم. ويؤكد هذا ما توصلت إليه دراسة Beckwith (2010) من أن القادة المتسامين يعتقدون بأنهم يؤثرون على منظماتهم عن طريق تطوير الروح المعنوية لدى العاملين بشكل مستمر كما يطورون العلاقة بينهم وبين المرؤوسين ويهتمون بالتطوير المهني لهم مما ينعكس بشكل عام على المنظمة.

أبعاد القيادة المتسامية

اعتمدت الدراسة على ثلاثة أبعاد للقيادة المتسامية كما اعتمدها كل من العازمي (٢٠١١) ويحيى وخالد (٢٠٢٢) ورحيم ومختار (٢٠٢٣) كما يلي:

١. السلوكيات: وهي انعكاسات القيم والتوجهات على أفعال وأقوال القائد المتسامي مما يعكس رؤيته وطموحه في تحقيق الأهداف (جده، ٢٠٢١). وتشمل السلوكيات تشجيع مدير المدرسة على التعاون وبناء فرق العمل وبناء الثقة بين العاملين، وبذل قصارى جهده في تحقيق أهداف المدرسة وتنظيم العمل وإشراك العاملين معه في صنع القرار والعقلانية في اتخاذ القرارات، وغيرها من السلوكيات التي تحفز العاملين وتشعرهم بأهمية ما يقومون به.

٢. القيم والاتجاهات: وتعد القيم والاتجاهات المكون الأساسي لمنطلقات القيادة المتسامية وتمثل مرجعا داخليا لما هو جيد ومفيد ومرغوب فيه وتشكل هذه القيم مجملها توجهات إيجابية تظهر في العديد من الممارسات خاصة فيما يتعلق بالتعامل مع الأشخاص المحيطين بالقائد (جده، ٢٠٢١). وتشمل هذه القيم والاتجاهات مبادئ الديمقراطية في التعامل مع الآخرين، ونظرة القائد الإيجابية نحو العاملين معه وإيمانه بإمكانياتهم وإعطاء قيمة لتحقيق حاجاتهم ورغباتهم والنزاهة والمصداقية وغيرها من القيم التي تنعكس على أداء القائد.

٣. السمو الأخلاقي: وتعني تبني مبادئ أخلاقية وفضائل روحية مثل العدالة والثبات والشجاعة والوسطية والتعقل والإيمان والحب، والأمل حيث إن الشخصية الأخلاقية هي جوهر الروحانية (Sanders, et al, 2003). ويشتمل السمو الأخلاقي على التزام المدير بأخلاقيات العمل والتعامل مع المعلمين بطيبة واحترام والتحلي بالصدق وامتلاك الشجاعة الكافية للوقوف بجانب المعلمين عند الحاجة وضبط النفس في المواقف المختلفة وغيرها من أخلاقيات العمل.

وقد تم إجراء العديد من الدراسات حول القيادة المتسامية منها دراسة عبد الله (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة عبارة عن جميع معلمي المرحلة الثانوية في محافظة العاصمة بدولة الكويت وكان عددهم ٢٥٥٠ معلما ومعلمة بينما تكونت عينة الدراسة من ٣٤٤ معلما ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المرحلة الثانوية كانت عالية من وجهة نظر المعلمين.

كما أجرى جده (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية لأبعاد القيادة المتسامية وعناصر الثقافة التنظيمية وعلاقة القيادة المتسامية بتطوير الثقافة التنظيمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من ٥١٧ معلما ومعلمة واعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة المتسامية جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ٣,٢٤ وكذلك جاءت عناصر الثقافة التنظيمية بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ٣,٢٨ وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة عالية بوزن نسبي ٠,٨٢ بين ممارسة القيادة المتسامية والثقافة التنظيمية.

بينما أجرت العميرة (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط وبيان علاقتها بأدائهم المهني من وجهة نظر المعلمين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمدينة السلط وقد بلغ عددهم ١٩٤٢ معلما ومعلمة بينما تألفت عينة الدراسة من ٤٠٠ معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد توصلت الدراسة إلى أن المعلمين يرون أن مديريهم يستخدمون القيادة المتسامية بمستوى مرتفع وأن مستوى الأداء المهني للمديرين في المدارس الحكومية في مدينة السلط مرتفع أيضا، كما كشفت الدراسة أيضا عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة المتسامية والأداء المهني لدى المديرين.

بينما أجرى الوعلاني والشمراي (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى العلاقة بين القيادة المتسامية والعدالة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من ١٠٥٥ معلما من معلمي التعليم العام بالمدارس الثانوية بمحافظة بيشة بينما تكونت عينة الدراسة من ٣٣٧ معلما. وقد اعتمد الباحثان على الاستبانة لجمع البيانات، وكانت من أبرز نتائج

الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة المتسامية جاءت بدرجة كبيرة وكذلك جاءت درجة ممارسة أبعاد العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس بدرجة كبيرة أيضا، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين مستوى ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظه بيشة ودرجة تحقيق أبعاد العدالة التنظيمية لدى المعلمين.

كما أجرت ياسين (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين وتبنت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من ٣٢٢ معلما ومعلمة وكشفت الدراسة أن درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين جاءت متوسطة كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة وهي الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

وأخيرا أجرت Riaz (2024) دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير القيادة المتسامية على الأداء في المصانع الباكستانية والدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية والروح المعنوية في ذلك. وقد تم جمع البيانات من ٢٦٦ فردا وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الهرمي. وقد أشارت النتائج إلى أن القيادة المتسامية لها تأثير عال على أداء المهام كما أن الروح المعنوية تقوي العلاقة بين القيادة المتسامية والمسؤولية الاجتماعية. وقد اقترحت الباحثة بعض التطبيقات لممارسة القيادة المتسامية من قبل الباحثين.

ويلاحظ أن الدراسات السابقة اهتمت بالقيادة المتسامية وتناولتها من عدة جوانب إلا أنها لم تتناول الربط بينها وبين أحد الآثار المرجوة المهمة لها وهو الروح المعنوية وهذا تحاول هذه الدراسة الكشف عنه.

ثانيا: الروح المعنوية:

تشير الروح المعنوية إلى الآثار السلوكية التي تظهر على الأفراد فتحفزهم إلى مزيد من الجهد إذا كانت مرتفعة وإلى التكاثر إذا كانت منخفضة وتعتبر من أهم العوامل والأسس التي تسهم في نجاح النظام التعليمي وتعمل على تحقيق الأهداف الجماعية والفردية في البيئة التعليمية (الصالح، ٢٠١٣). ولا ارتفاع الروح المعنوية أو انخفاضها الأثر الواضح على الأداء والإنتاجية (بني حمد وحتاملة، ٢٠٢٢)، فالعاملون الذين يتمتعون بروح معنوية مرتفعة يسهل التعامل معهم بخلاف الأشخاص الذين يعانون من الروح المعنوية المنخفضة (الشمري والشمري، ٢٠٢٢). وتتأثر الروح المعنوية بالنمط القيادي والسمات الشخصية لمدير المدرسة حيث يعتبر المدير المسؤول الأول عن تحفيز ورفع الروح المعنوية لدى المعلمين من أجل تحقيق الأهداف التربوية المنشودة بكل كفاءة وفعالية (بني حمد وحتاملة، ٢٠٢٢). ويمتلك مدير المدرسة فرصة كبيرة في رفع الروح المعنوية للمعلمين، ومن أبرز الممارسات التي تساعد على ذلك تهيئة الفرصة للمعلم ليعبر عن نفسه ويؤدي عمله بدرجة من الإلتقان تجعله يفتخر بإنتاجه وجهده، وتقدير عمل المعلم مهما كان بسيطا والثناء عليه، ومساعدته في التحرر من القلق النفسي عن حاضره ومستقبله الوظيفي وتهيئة عمل

يتميز بالهدوء والصداقة والتعاون والإخاء (الشمري والشمري، ٢٠٢٢). وبالإضافة إلى ذلك يشير بني حمد وحتاملة (٢٠٢٢) إلى أن مدير المدرسة يمكنه رفع الروح المعنوية لدى المعلمين من خلال تلبية وإشباع حاجاتهم ورغباتهم ومتطلباتهم المختلفة.

وقد أجرى الصالح (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس في منطقة القصيم لنمط القيادة التحويلية والقيادة التفاعلية والتعرف على مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين والعلاقة بين نمط القيادة المستخدم من قبل مديري المدارس والروح المعنوية لدى المعلمين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات، وقد تكونت عينة الدراسة من ٣١٥٧ معلماً وتوصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس يمارسون القيادة التحويلية بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي بلغ ٣,٧٥ كما أنهم يمارسون القيادة التبادلية بدرجة كبيرة أيضاً ولكن بمتوسط حسابي بلغ ٣,٤٠ وأن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين كانت عالية بمتوسط حسابي قدره ٣,٨٣. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية والقيادة التفاعلية من قبل مديري المدارس ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين إلا أن هذه العلاقة أكثر قوة مع نمط القيادة التحويلية.

كما أجرى الشمري والشمري (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية لدى مديرات المدارس المتوسطة في محافظة حفر الباطن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمات من وجهة نظر المعلمات. وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة المتوسطة في محافظة حفر الباطن بينما تكونت عينة الدراسة والتي تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة من ٢٦٧ معلمة. وكشفت الدراسة أن النمط القيادي السائد لدى المديرات من وجهة نظر المعلمات هو النمط الديمقراطي والذي جاء بدرجة مرتفعة ويليه النمط التسلسلي بدرجة متوسطة ثم النمط التسيبي في المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة أيضاً. كما كشفت الدراسة أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمات جاء بمستوى عال. وفيما يخص العلاقة بين النمط القيادي المستخدم والروح المعنوية فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة النمط الديمقراطي وبين مستوى الروح المعنوية في حين تم التوصل إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة النمط التسلسلي والنمط التسيبي وبين الروح المعنوية.

بينما أجرت بني حمد وحتاملة (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى مديري المدارس الابتدائية في لواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة. وقد تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في لواء قصبة إربد وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٧ معلم ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى أن النمط الديمقراطي جاء في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة ويليه النمط الأوتوقراطي بدرجة متوسطة ثم جاء في المرتبة الأخيرة النمط التسيبي الذي جاء بدرجة متدنية، كما كشفت الدراسة أن ممارسة مديري المدارس

الابتدائية في لواء قصبة إربد لرفع الروح المعنوية لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين ممارسة النمط الديمقراطي ورفع الروح المعنوية لدى المعلمين وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين النمط الأوتوقراطي والنمط التسيبي من جهة ورفع الروح المعنوية من جهة أخرى.

وأخيراً أجرت سنان والغول (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الحكمة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في لواء ناعور (الأردن) وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية من وجهة نظر المعلمين. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لتحقيق أهداف الدراسة وكان مجتمع الدراسة معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في لواء ناعور البالغ عددهم (٧٨٢) معلماً ومعلمة وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الحكمة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في لواء ناعور كانت مرتفعة كما أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين كانت مرتفعة أيضاً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة ممارسة الحكمة الإدارية من قبل مديري المدارس ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

منهج الدراسة

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي؛ لمناسبته لطبيعة الدراسة الحالية وقدرته على تحقيق الأهداف المرجوة منها والإجابة عن أسئلتها.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء بمراحلها الثلاث للعام ١٤٤٦ هـ والبالغ عددهم (١٧٤٨٢) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائية الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الأحساء للعام ١٤٤٦ هـ.

وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة حيث بلغ عدد العينة (٣٨٤) فرداً وهو ما يتفق مع معادلة مورجان لتحديد حجم العينة، كما في الجدول التالي:

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية.

متغيرات الدراسة	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٦٧
	أنثى	٢١٧
المرحلة الدراسية	الإجمالي	٣٨٤
	الابتدائية	٢١٢
	المتوسطة	٨٧
	الثانوية	٨٥
	الإجمالي	٣٨٤

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
٥	**٠,٧٠٠	١٠	**٠,٧٢١	١٥	**٠,٦٢٩

** دال عند مستوى ٠,٠١

ثبات أداة الدراسة

قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات (الفالكرونباخ) والجدول (٤) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وذلك كما يلي:

جدول (٤)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	السلوكيات	٥	٠,٨٧٨
٢	القيم والاتجاهات	٥	٠,٩٠١
٣	السمو الأخلاقي	٥	٠,٩٢٥
٤	الدرجة الكلية لمحور القيادة المتسامية	١٥	٠,٩٦٠
٥	الروح المعنوية	١٥	٠,٩٤٨
	الثبات الكلي	٣٠	٠,٩٦٥

جدول (٥)

توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة.

درجة الموافقة	مدى المتوسطات
موافق بشدة	من ٤,٢ فأكثر
موافق	من ٣,٤ لأقل من ٤,٢
محايد	من ٢,٦ لأقل من ٣,٤
غير موافق	من ١,٨ لأقل من ٢,٦
غير موافق بشدة	أقل من ١,٨

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبانة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين؟

تناولت الدراسة الحالية القيادة المتسامية من خلال ثلاثة أبعاد وهي: بعد السلوكيات، وبعد القيم والاتجاهات، وبعد سمو الأخلاقي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد السلوكيات من وجهة نظر المعلمين.

للتعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد السلوكيات من وجهة نظر المعلمين؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٦)

درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد السلوكيات من وجهة نظر المعلمين.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	نطاق الموافقة
١	يشجع مدير المدرسة على التعاون والعمل بروح الفريق.	٤,٥١	٠,٨١	١	موافق بشدة
٥	يؤمن مدير المدرسة بأهداف المدرسة ويبدل كل ما في وسعه لتحقيقها.	٤,٤٣	٠,٧٨	٢	موافق بشدة
٣	يملك مدير المدرسة القدرة على تنظيم العمل وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات.	٤,٢٧	٠,٨٩	٣	موافق بشدة
٤	يتحمل مدير المدرسة تبعات الأخطاء التي يقوم بها.	٤,١٥	١,٠١	٤	موافق
٢	يشرك مدير المدرسة المعلمين معه في صنع القرارات.	٤,٠٥	١,٠٩	٥	موافق
	المتوسط الحسابي للبعد	٤,٢٨	٠,٧٦	--	موافق بشدة

يتضح من الجدول (٦) أن عينة الدراسة موافقون بشدة أن مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء يمارسون القيادة المتسامية من خلال بعد السلوكيات حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (٤,٢٨) بانحراف معياري (٠,٧٦) وتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات البعد ما بين (٤,٥١) و (٤,٠٥) وهي كلها تقع في نطاق الموافقة بشدة والموافقة. وقد جاءت العبارة الأولى في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٥١) وهي (يشجع مدير المدرسة على التعاون والعمل بروح الفريق) بينما جاءت العبارة الثانية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٠٥) وهي (يشرك مدير المدرسة المعلمين معه في صنع القرارات). ولعل هذه النتيجة تعزى إلى أن مديري المدارس يمارسون هذه السلوكيات كنتيجة للاتجاهات التي يتبنونها مثل تقديرهم لأهمية التعاون وبناء العلاقات الجيدة مع المعلمين وقناعتهم بأن استخدام هذه الأساليب ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي مما يساعد على تحقيق أهداف المدرسة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العمارة (٢٠٢١) ودراسة رحيم ومختار (٢٠٢٣) التي توصلت أيضاً إلى أن بعد السلوكيات يمارس من قبل المديرين بشكل مرتفع بينما اختلفت مع دراسة الوعلاني والشمراي (٢٠٢٢) ودراسة المساعيد (٢٠٢٣) التي توصلت إلى أن بعد السلوكيات يمارس من قبل المديرين بشكل متوسط.

ثانياً: درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق بالقيم والاتجاهات من وجهة نظر المعلمين.

للتعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد القيم والاتجاهات من وجهة نظر المعلمين؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

جدول (٧)

درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد القيم والاتجاهات من وجهة نظر المعلمين.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	نطاق الموافقة
٧	يؤمن مدير المدرسة بإمكانيات المعلمين العاملين معه.	٤,٣٤	٠,٨٦	١	موافق بشدة
٦	لدى المدير رؤية واضحة لمستقبل المدرسة.	٤,٢١	٠,٩٨	٢	موافق بشدة
٨	يهتم مدير المدرسة بحاجات المعلمين ورغباتهم لمحاولة تحقيقها.	٤,١٧	١,٠٢	٣	موافق
٩	يتبنى مدير المدرسة قيما ديمقراطية في التعامل مع المعلمين.	٤,١٢	١,٠٥	٤	موافق
١٠	يضع مدير المدرسة بعض المهام التي فيها نوع من التحدي لأنه يعتقد أن المعلمين قادرين على إنجازها.	٤,٠٠	١,٠٣	٥	موافق
	المتوسط الحسابي للبعد	٤,١٧	٠,٨٤	--	موافق

يتضح من الجدول (٧) أن عينة الدراسة موافقون أن مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء يمارسون القيادة المتسامية من خلال بعد القيم والاتجاهات حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (٤,١٧) بانحراف معياري (٠,٨٤) وتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات البعد ما بين (٤,٣٤) و (٤,٠٠) وهي كلها تقع في نطاق الموافقة بشدة والموافقة. وقد جاءت العبارة السابعة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٤) وهي (يؤمن مدير المدرسة بإمكانيات المعلمين العاملين معه) بينما جاءت العبارة العاشرة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٠٠) وهي (يضع مدير المدرسة بعض المهام التي فيها نوع من التحدي لأنه يعتقد أن المعلمين قادرين على إنجازها). ولعل هذه النتيجة تعزى إلى أن هذه القيم التي يتحلى بها المديرون تعتبر انعكاسات لقيم المجتمع الذي يعيشون فيه والذي يهتم بالآخرين وحاجاتهم ويثق فيهم. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العمارة (٢٠٢١) ودراسة رحيم ومختار (٢٠٢٣) التي توصلت أيضا إلى أن بعد القيم والاتجاهات يمارس من قبل المديرين بشكل مرتفع بينما اختلفت مع دراسة الوعلائي والشمراي (٢٠٢٢) ودراسة المساعيد (٢٠٢٣) التي توصلت إلى أن بعد القيم والاتجاهات يمارس من قبل المديرين بشكل متوسط.

ثالثاً: درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد السمو الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين.

للتعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد السمو الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٨)

درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية فيما يتعلق ببعد السمو الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	نطاق الموافقة
١٤	يلتزم مدير المدرسة بأخلاقيات العمل.	٤,٤٩	٠,٨٠	١	موافق بشدة
١١	يتعامل مدير المدرسة مع المعلمين بتواضع وطيبة واحترام.	٤,٤٦	٠,٨٩	٢	موافق بشدة
١٣	يتحلى مدير المدرسة بالصدق في تعاملاته مع المعلمين.	٤,٣٢	٠,٩٦	٣	موافق بشدة
١٥	يمتلك مدير المدرسة الشجاعة للوقوف بجانب المعلمين إذا دعت الحاجة.	٤,٣٢	٠,٩٨	٤	موافق بشدة
١٢	يضبط مدير المدرسة انفعالاته تجاه المواقف المختلفة.	٤,٢٤	١,٠٣	٥	موافق بشدة
	المتوسط الحسابي للبعد	٤,٣٧	٠,٨٢	--	موافق بشدة

يتضح من الجدول (٨) أن عينة الدراسة موافقون بشدة على أن مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء يمارسون القيادة المتسامية من خلال بعد السمو الأخلاقي حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (٤,٣٧) بانحراف معياري (٠,٨٢) وتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات البعد ما بين (٤,٤٩) و (٤,٢٤) وهي كلها تقع في نطاق الموافقة بشدة. وقد جاءت العبارة الرابعة عشر في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٤٩) وهي (يلتزم مدير المدرسة بأخلاقيات العمل) بينما جاءت العبارة الثانية عشرة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,٢٤) وهي (يضبط مدير المدرسة انفعالاته تجاه المواقف المختلفة). ولعل هذه النتيجة تعزى إلى أن المديرين يدينون بالدين الإسلامي الذي يحث على مكارم الأخلاق ويؤكد عليها، كما أن ذلك قد يعزى إلى أن المديرين يدركون أن التعامل الحسن مع المعلمين يعزز ولائهم للمدرسة ويدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد للقيام بالأعمال المناطة بهم. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العمارة (٢٠٢١) ودراسة رحيم ومختار (٢٠٢٣) التي توصلت أيضا إلى أن بعد السمو الأخلاقي يمارس من قبل المديرين بشكل مرتفع بينما اختلفت مع دراسة المساعيد (٢٠٢٣) التي توصلت إلى أن بعد السمو الأخلاقي يمارس من قبل المديرين بشكل متوسط.

وللتعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية بشكل عام من وجهة نظر المعلمين؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٩)

درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين.

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	نطاق الموافقة
٣	السمو الأخلاقي	٤,٣٧	٠,٨٢	١	موافق بشدة
١	السلوكيات	٤,٢٨	٠,٧٦	٢	موافق بشدة
٢	القيم والاتجاهات	٤,١٧	٠,٨٤	٣	موافق
	المتوسط الحسابي العام	٤,٢٧	٠,٧٦	-	موافق بشدة

يتضح من الجدول (٩) أن بعد السمو الأخلاقي حصل على المرتبة الأولى في أبعاد القيادة المتسامية بمتوسط حسابي (٤,٣٧) وانحراف معياري (٠,٨٢) ويليه بعد السلوكيات في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٢٨) وانحراف معياري (٠,٧٦) ويليه بعد القيم والاتجاهات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (٠,٨٤) وأن المتوسط الحسابي للقيادة المتسامية (٤,٢٧) وهو يقع ضمن نطاق الموافقة بشدة وهذا يشير إلى أن المعلمين يرون بشدة أن مديري مدارس التعليم العام بمحافظه الأحساء يمارسون القيادة المسامية. ولعل هذه النتيجة تعزى إلى أن مديري المدارس في محافظة الأحساء يرون بأن القيادة المتسامية تتوافق مع قيمهم ومبادئهم المكتسبة من قيم المجتمع الذي يعيشون فيه وأنهم يرون بأن القيادة المتسامية تعتبر نمطا مناسباً للتعامل مع المعلمين لكسب ولائهم وتحفيزهم نحو العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الوعلاني والشمراي (٢٠٢٢) ودراسة عبد الله (٢٠١٧) ودراسة العمارة (٢٠٢١) التي توصلت إلى أن القيادة المتسامية تمارس بشكل كبير بينما تختلف مع دراسة جده (٢٠٢١) ودراسة ياسين (٢٠٢٣) التي توصلت إلى أن القيادة المتسامية تمارس بشكل متوسط.

السؤال الثاني: ما مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظه الأحساء من وجهة نظرهم؟

لتعرف على مستوى الروح المعنوية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظه الأحساء من وجهة نظرهم؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٠)

مستوى الروح المعنوية للمعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظه الأحساء من وجهة نظرهم.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	نطاق الموافقة
١٤	يشعر المعلمون بأنهم أكفاء في عملهم.	٤,٤٤	٠,٧١	١	موافق بشدة
٥	يسود جو التعاون بين المعلمين.	٤,٤٠	٠,٧٤	٢	موافق بشدة
١٠	يبادر المعلمون بمساعدة الطلاب دون أن يطلبوا ذلك.	٤,٤٠	٠,٧٥	٣	موافق بشدة
١	يهتم المعلمون بتحقيق أهداف المدرسة.	٤,٣٧	٠,٧٥	٤	موافق بشدة
٢	يحرص المعلمون على الوصول إلى المدرسة في الوقت المحدد.	٤,٣٦	٠,٧٥	٥	موافق بشدة
١٥	يتلقى المعلمون عبارات الشكر والثناء من مدير المدرسة.	٤,٣٦	٠,٨٩	٦	موافق بشدة
٨	يفتخر المعلمون بمهنتهم.	٤,٣٢	٠,٩٧	٧	موافق بشدة
١٢	يحاول المعلمون تطوير أنفسهم أكاديمياً ومهنياً.	٤,٢٧	٠,٨٥	٨	موافق بشدة
٦	يشعر المعلمون بالانتماء إلى مدرستهم.	٤,٢٧	٠,٨٧	٩	موافق بشدة
١٣	يقدم المعلمون طرقاً إبداعية في تأدية أعمالهم.	٤,٢٦	٠,٨٢	١٠	موافق بشدة
٩	ينجز المعلمون أعمالهم بروح عالية.	٤,١٨	٠,٩٣	١١	موافق
١١	يحب المعلمون الحديث عن عملهم.	٤,١٥	٠,٩٢	١٢	موافق

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	نطاق الموافقة
٣	يؤدي المعلمون أعمالهم بحماس.	٤,١٢	٠,٩٥	١٣	موافق
٧	يقدم المعلمون أعمالاً تطوعية لصالح المدرسة.	٤,٠٧	٠,٩٩	١٤	موافق
٤	يستمتع المعلمون بالعمل ولا يشعرون بالملل لطول اليوم الدراسي.	٣,٦٥	١,٠١	١٥	موافق
	المتوسط الحسابي	٤,٢٤	٠,٦٧	--	موافق بشدة

يتضح من الجدول (١٠) أن معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء يوافقون بشدة بأنهم يتمتعون بروح معنوية حيث بلغ المتوسط الحسابي للروح المعنوية (٤,٢٤) بانحراف معياري (٠,٦٧) وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤,٤٤) و (٣,٦٥) وهي كلها تقع في نطاق الموافقة بشدة والموافقة. وقد جاءت العبارة الرابعة عشر في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٤٤) وهي (يشعر المعلمون بأنهم أكفاء في عملهم) بينما جاءت العبارة الرابعة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٦٥) وهي (يستمتع المعلمون بالعمل ولا يشعرون بالملل لطول اليوم الدراسي). ولعل هذه النتيجة تعزى إلى أن النمط القيادي المستخدم من قبل مديري المدارس يعزز الروح المعنوية لدى المعلمين كما هي نتيجة السؤال الأول بالإضافة إلى أن هذا قد يعزى إلى أن المعلمين يشعرون بأنهم ينالون القدر الكافي من الحوافز المادية والمعنوية التي تعزز روحهم المعنوية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشمري والشمري (٢٠٢٢) ودراسة سنان والغول (٢٠٢٢) ودراسة الصالحي (٢٠١٣) التي توصلت إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين كان مرتفعاً.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة الدراسية)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية باختلاف متغير الجنس؛ تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (١١).

جدول (١١)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية باختلاف متغير الجنس.

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
السلوكيات	ذكر	١٦٧	٤,٠٨	٠,٨١	٤,٥٨٥	٣٨٢	٠,٠٠١
	أنثى	٢١٧	٤,٤٤	٠,٦٧			
القيم والاتجاهات	ذكر	١٦٧	٣,٩٤	٠,٨٦	٤,٨٩٩	٣٨٢	٠,٠٠١

أثنى	٢١٧	٤,٣٥	٠,٧٨	دال	
ذكر	١٦٧	٤,٢٣	٠,٨٧	٠,٠٠٥	
أثنى	٢١٧	٤,٤٧	٠,٧٦	٣٨٢	٢,٨٠٨
ذكر	١٦٧	٤,٠٨	٠,٧٩	٠,٠٠١	
أثنى	٢١٧	٤,٤٢	٠,٧٠	٣٨٢	٤,٣٦٥

يكشف الجدول (١١) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) في جميع أبعاد القيادة المتسامية وفي الدرجة الكلية لها بين الذكور والإناث لصالح الإناث وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المساعيد (٢٠٢٣) التي توصلت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث ولكنها تختلف مع ما توصلت إليه نتائج دراسة ياسين (٢٠٢٣) ودراسة يحيى وخالد (٢٠٢٢) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للقيادة المتسامية وكذلك مع دراسة العميرة (٢٠٢١) التي كشفت عن وجود فروق بين الذكور والإناث في درجة ممارسة القيادة المتسامية ولكن لصالح الذكور.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المرحلة الدراسية

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية باختلاف متغير المرحلة الدراسية؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (١٢).

جدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

الأبعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السلوكيات	بين المجموعات	٤,٢٢٠	٢	٢,١١٠	٣,٧٢٩	٠,٠٢٥
	داخل المجموعات	٢١٥,٥٧٢	٣٨١	٠,٥٦٦		
	المجموع	٢١٩,٧٩٢	٣٨٣			
القيم والاتجاهات	بين المجموعات	٤,٠٥٤	٢	٢,٠٢٧	٢,٩٠٨	٠,٠٥٦
	داخل المجموعات	٢٦٥,٥٧١	٣٨١	٠,٦٩٧		
	المجموع	٢٦٩,٦٢٥	٣٨٣			
السمو الأخلاقي	بين المجموعات	٥,٣٦٩	٢	٢,٦٨٤	٤,٠٦٤	٠,٠١٨
	داخل المجموعات	٢٥١,٦٧١	٣٨١	٠,٦٦١		
	المجموع	٢٥٧,٠٤٠	٣٨٣			
الدرجة الكلية للقيادة المتسامية	بين المجموعات	٤,٢٨٩	٢	٢,١٤٥	٣,٧٥٨	٠,٠٢٤
	داخل المجموعات	٢١٧,٤٢٤	٣٨١	٠,٥٧١		
	المجموع	٢٢١,٧١٣	٣٨٣			

يكشف الجدول (١٢) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في بعد السلوكيات وبعد السمو الأخلاقي وفي الدرجة الكلية للقيادة المتسامية بينما يبين الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد القيم والاتجاهات تعزى لمتغير المرحلة الدراسية. ولمعرفة اتجاه الفروق تم عمل اختبار شيفيه كما في الجدول (١٣).

جدول (١٣)

نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء للأبعاد القيادية المتسامية باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

الأبعاد	المرحلة الدراسية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ابتدائي	متوسط	ثانوي
السلوكيات	ابتدائي	٢١٢	٤,٣٧	٠,٧١	-	٠,٢٦**	
	متوسط	٨٧	٤,١١	٠,٧٥	-٠,٢٦**		
	ثانوي	٨٥	٤,٢٥	٠,٨٤			
السمو الأخلاقي	ابتدائي	٢١٢	٤,٤٧	٠,٧٤	-	٠,٢٤*	٠,٢٤*
	متوسط	٨٧	٤,٢٤	٠,٨٦	-٠,٢٤*		
	ثانوي	٨٥	٤,٢٣	٠,٩٣	-٠,٢٤*		
الدرجة الكلية للقيادة المتسامية	ابتدائي	٢١٢	٤,٣٦	٠,٧١	-	٠,٢٥*	
	متوسط	٨٧	٤,١١	٠,٧٧	-٠,٢٥*		
	ثانوي	٨٥	٤,٢١	٠,٨٥			

تشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن الفروق في بعد السلوكيات كانت دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية والمتوسطة لصالح المعلمين الذين يعملون في المرحلة الابتدائية ولعل ذلك يعزى إلى اختلاف طبيعة المرحلة الدراسية حيث يزداد الضغط على مدير المدرسة المتوسطة بسبب المرحلة العمرية التي يعيشها الطلاب في هذه الفترة وطريقة التعامل معهم. كما تشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن الفروق في بعد السمو الأخلاقي كانت دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية من جهة والمعلمين الذين يعملون في المدارس المتوسطة والثانوية من جهة أخرى لصالح المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية ولعل ذلك يعزى إلى أن المدارس المتوسطة والثانوية في كثير من الأحيان تكون أكبر حجماً من المدارس الابتدائية مما قد يزيد من الأعباء الملقاة على مدير المدرسة ويستنفذ كثيراً من وقته ويجعله يميل إلى اتخاذ القرارات السريعة. كما تشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن الفروق في الدرجة الكلية للقيادة المتسامية كانت دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية والمتوسطة لصالح المعلمين الذين يعملون في المرحلة الابتدائية.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة الدراسية)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء باختلاف متغير الجنس؛ تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (١٤).

جدول (١٤)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء باختلاف متغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	١٦٧	٣,٩٩	٠,٦٩	٦,٥٦٨	٣٨٢	٠,٠٠١
أنثى	٢١٧	٤,٤٣	٠,٥٩			دال

يكشف الجدول (١٤) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) في مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء بين الذكور والإناث لصالح الإناث ولعل هذه النتيجة تعزى إلى تأثير النمط القيادي المستخدم من قبل مديرات المدارس مما يعزز ما توصلت إليه هذه الدراسة كما في السؤال الثالث الذي أوضح أن استخدامهن للقيادة المتسامية كان أكثر من استخدام المديرين الذكور لها.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المرحلة الدراسية

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء باختلاف متغير المرحلة الدراسية؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (١٥).

جدول (١٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٣,٠٣٢	٢	١,٥١٦	٣,٤٣٣	٠,٠٣٣
داخل المجموعات	١٦٨,٢٤٤	٣٨١	٠,٤٤٢		دال
المجموع	١٧١,٢٧٦	٣٨٣			

يكشف الجدول (١٥) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، ولمعرفة اتجاه الفروق تم عمل اختبار شيفيه كما في الجدول (١٦).

جدول (١٦)

نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

المرحلة الدراسية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ابتدائي	متوسط	ثانوي
ابتدائي	٢١٢	٤,٣١	٠,٦٦	-	٠,٢٢*	
متوسط	٨٧	٤,٠٩	٠,٦٦	٠,٢٢-*	-	
ثانوي	٨٥	٤,٢٢	٠,٧٠			-
* دال عند مستوى (٠,٠٥)			** دال عند مستوى (٠,٠١)			

تشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن الفروق في مستوى الروح المعنوية كانت دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية والمتوسطة لصالح المعلمين الذين يعملون في المرحلة الابتدائية. كما تشير نتائج اختبار شيفيه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين الذين يعملون في المدارس الثانوية والابتدائية وكذلك بين المدارس الثانوية والمتوسطة. ولعل هذه النتيجة تعزى إلى تأثير النمط القيادي المستخدم من قبل مديري المدارس مما يعزز ما توصلت إليه هذه الدراسة كما في السؤال الثالث الذي أوضح أن استخدام المديرين في المدارس الابتدائية للقيادة المتسامية كان أكثر من استخدام المديرين في المدارس المتوسطة لها. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الصالحي (٢٠١٣) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين؟

للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين؛ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٧)

معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الأحساء لأبعاد القيادة المتسامية ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين.

أبعاد القيادة المتسامية	الروح المعنوية
السلوكيات	معامل الارتباط
القيم والاتجاهات	٠,٦٠٦**
السمو الأخلاقي	٠,٦٥٨**
الدرجة الكلية للقيادة المتسامية	٠,٥٠٨**
	٠,٦٢٥**
	مستوى الدلالة
	٠,٠٠١
	٠,٠٠١
	٠,٠٠١
	٠,٠٠١

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١٧) أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة المتسامية بجميع أبعادها الثلاثة، السلوكيات، والقيم والاتجاهات، والسمو الأخلاقي، ومستوى الروح المعنوية لدى المعلمين، بمعنى أنه كلما زادت درجة ممارسة المديرين للقيادة المتسامية ارتفع مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين. وتؤيد هذه النتيجة ما يذكر في أدبيات القيادة المتسامية من آثار إيجابية ومن ضمنها تعزيز الروح المعنوية للعاملين لما تشتمل عليه من اهتمام بهم وحرص على مشاعرهم وتطويرهم وتحفيزهم بالمكافآت المادية والمعنوية.

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

في ضوء النتائج التي تم التوصل لها تُقدم الدراسة التوصيات والمقترحات الآتية:

١. إعداد دورات تدريبية وورش عمل للمديرين لدعم استمرارية ممارستهم للقيادة المتسامية لما لها من أثر إيجابي على الروح المعنوية لدى المعلمين مما ينعكس إيجاباً على أداء المدرسة.
٢. تحفيز المديرين وتشجيعهم على ممارسة القيادة المتسامية وتقديم الدعم المادي لهم ليتمكنوا من تحفيز معلمهم والوقوف بجانبهم.
٣. إجراء المزيد من الدراسات حول القيادة المتسامية في مؤسسات التعليم العالي.
٤. إجراء دراسات كيفية للوصول إلى فهم أعمق حول آلية تطبيق القيادة المتسامية في البيئات المختلفة وكيفية تأثيرها على الروح المعنوية.

المراجع:

- بني حمد، سمر عمر، وحتاملة، حابس محمد. (٢٠٢١). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى مديري مدارس التربية والتعليم الأساسية في لواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ٢٩، ٣٢٢-٣٤١.
- جده، علي بن ناصر يحيى. (٢٠٢١). القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية: تصور مقترح. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، ٧(١٦)، ٥٢٨-٥٥٥.
- رحيم، ناهد إسماعيل محمد، ومختار، ريم أحمد. (٢٠٢٣). القيادة المتسامية كمدخل لتعزيز المناعة التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة. *المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة*، ٧٣، ١٣٣-١٨٠.
- روبر، رونالد. (٢٠١٧). *إدارة الموارد البشرية في التعليم* (مريم أبو كركي، مترجم). دار الفكر للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر في ٢٠٠١).
- السعد، رانيا إبراهيم عارف. (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري مدارس مديرية تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

سنان، إيمان محمد، والغول، كاظم عادل. (٢٠٢٢). درجة ممارسة الحكمة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في لواء ناعور وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية من وجهة نظر المعلمين. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٢(٤٢)، ٩٣-١١٨.

الشمري، عادل عايد، والشمري، دارين غالي. (٢٠٢٢). الأنماط القيادية لدى مديرات المدارس المتوسطة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمات. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، ٢(١٢)، ٢٧٣-٣١٠.

الصالح، خالد سليمان. (٢٠١٣). القيادة التحويلية والتعاملية لدى مديري مدارس التعليم العام في منطقة القصيم التعليمية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمين. رسالة التربية وعلم النفس، ٤٠، ٤-٤٠.

العازمي، عايد مرزوق عايد. (٢٠١١). نمط القيادة المتسامية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

عبد الله، محمد جواد. (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

العجمي، عبد الله سعود دغش قلفيص. (٢٠٢٢). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجھراء في دولة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.

العمارة، حنان جمال. (٢٠٢١). درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط وعلاقتها بأدائهم المهني من وجهة نظر المعلمين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة عمان العربية.

عودة، هديل. (٢٠١٠). الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

قاسم، آلاء جلال مصطفى. (٢٠٢٣). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالسمعة التنظيمية [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

المساعيد، بشاير زياد سليم. (٢٠٢٣). درجة ممارسة مديري المدارس في تربية البادية الشمالية الشرقية للقيادة المتسامية وعلاقتها بمستوى إدارة الذات لدى المعلمين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

الوعلائي، عبد الله حسن، والشمراي، حامد محمد. (٢٠٢٢). القيادة المتسامية لدى قادة مدارس التعليم العام وعلاقتها بالعدالة التنظيمية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢(١٤٣)، ٢٥٧-٢٨٦.

ياسين، مهى محمد نور جمعة. (٢٠٢٣). درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

يحيى، صدام حسين علي، وخالد، علي دريد. (٢٠٢٢). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين. مجلة التربية للعلوم الإنسانية، ٤(١٣)، ٤٨٣-٥٠٤.

المراجع الأجنبية:

- Beckwith, A. L. (2010). *Transcendental leadership in action: An exploration of how self-identified transcendental leaders build a culture of workplace spirituality*. Capella University.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(4), 201-207.
- Isebor, J. E. (2018). *Transcendental Leadership for the 21st Century: A Narrative Inquiry on Effective Leadership and Workplace Spirituality*. University of Phoenix.
- 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.
- Liu, Caroline H. (2007). Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Leadership. Workshop Six: Ethical Leadership in the Context of Globalization, University of Delaware, Newark, Delaware, 1-26.
- Riaz, S. (2024). Transcendental Leadership and Performance: Role of Workplace Spirituality and Corporate Social Responsibility. *Journal of Comprehensive Business Administration Research*, 1(1), 27-35.
- Sanders, J. E., Hopkins, W. E., & Geroy, G. D. (2003). From transactional to transcendental: Toward an integrated theory of leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9 (4), 21-31.