

القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين

Transcendental leadership of middle school principals from their teachers'

Saddam Hussein Ali Yahya

صدام حسين علي يحيى

Dr. Ali Duraid Khaled

د. علي دريد خالد

professor

أستاذ

University of Mosul -

College of Education for

Humanities - Department

of Educational and

Psychological Sciences

جامعة الموصل - كلية التربية للعلوم

الانسانية - قسم العلوم التربوية

والنفسية

sdamhsyn843@gmail.com

تاريخ القبول

تاريخ الاستلام

٢٠٢٢/١١/٢٤

٢٠٢٢/١٠/٢٥

الكلمات المفتاحية: القيادة المتسامية ، مديرو المدارس، القيادة ، المدارس ، المتوسطة ، المدرسون.

Keywords: Transcendental leadership ,middle school, Leadership, School principals ,Teachers.

المخلص

يهدف البحث التعرف الى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم ، من خلال الاجابة على: ما مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مُدرسيهم بشكل عام، هل هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم تبعا لمتغيرات (الجنس ، التخصص ، سنوات الخدمة) ، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وتألف مُجتمع البحث الحالي من مدرسي المدارس المتوسطة في مدينة الموصل للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) اذ بلغ عدد المُدرسين في المدارس المتوسطة لمدينة الموصل بجانبها الايمن والايسر (٢٦٩٩) تدريسياً وتكونت عينة البحث من (٣٣٦) من مدرسي المدارس المتوسطة في مدينة الموصل . ولأجل تحقيق هدف البحث قام الباحثان ببناء مقياس (القيادة المتسامية) وبعد التحقق من صدق وثبات اداة البحث أصبحت بصيغتها النهائية مكونة من (٣٢) فقرة ، استخدم الباحثان الوسائل الاحصائية المناسبة ، لتحقيق اهداف البحث مستعينا ببرنامج الحقيبة الإحصائية (spss) للعلوم الاجتماعية في تحليل البيانات المتعلقة بهذا البحث متمثلة بالاختبار التائي لعينة واحدة ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ومُعامل الارتباط بيرسون ، والاختبار التائي لمعامل الارتباط ، ونسبة اتفاق الخبراء لمعرفة مدى صلاحية فقرات المقياس ، ومعامل الفا كرونباخ ، وبعد تحليل البيانات

إحصائياً أظهرت النتائج ما يأتي: لدى مديري المدارس المتوسطة مستوى مرتفع من القيادة المتسامية من وجهة نظر مدرسيهم. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير (الجنس ، التخصص ، سنوات الخدمة) في مستوى القيادة المتسامية بين افراد عينة البحث . وقدمَ الباحثان عدة توصيات منها ان تقوم وزارة التربية بفتح دورات تدريبية لمديري المدارس المتوسطة في جميع المديریات العامة في العراق لغرض اطلاعهم على انواع القيادة ومنها القيادة المتسامية من اجل اكساب المهارات اللازم مما ينعكس ايجاباً على المدرسين ، تشجيع مديري المدارس المتوسطة على إعداد الخطط الاستراتيجية الابداعية ومُتابعة تطبيقها .

Abstract

The research aims to identify transcendental leadership and its relationship to the creative behavior of intermediate school principals from their teachers' perspective, by answering the following questions:

1. What is the level of transcendental leadership of intermediate school principals from their teachers' perspective in general?
2. Is there a statistically significant difference at the significance level (0.05) in the level of transcendental leadership among intermediate school principals from the point of view of their teachers according to the variables (gender, specialty, years of service)? The researcher relied on the descriptive approach, and the current research population consisted of intermediate school teachers in the city of Mosul for the academic year (2021-2022), as the number of teachers in intermediate schools in the city of Mosul on its right and left sectors was (2699) teachers. The research sample consisted of (336) teachers in Intermediate Schools in the city of Mosul.

In order to achieve the goal of the research, it was required that the researcher construct the two research tools, which are (transcendental leadership, creative behavior), and after verifying the validity and reliability of the two research tools, they became in their final form consisting of (32) items for the transcendent leadership tool. the researcher used the appropriate statistical methods to achieve the objectives of the research, using the package program (SPSS) for social sciences in analyzing the data related to this research, represented by the t-test for one sample, the t-test for two independent samples, the Pearson correlation coefficient, the t-test for the correlation coefficient, the percentage of experts' agreement to find out the validity of the scale items, Cronbach's Alpha coefficient. and after analyzing the data statistically, the results showed the following:

Intermediate school principals have a high level of transcendental leadership from their teachers' point of view. There are no statistically significant differences due to the variable (gender, specialization, years of service) in the level of transcendental leadership among the members of the research sample. The research came out with several recommendations that the Ministry of Education should open training courses for intermediate school principals in all general directorates in Iraq for the purpose of informing them about the types of leadership, including transcendental leadership, in order to acquire the necessary skills, which will be positively reflected on teachers, encouraging intermediate school principals to prepare creative strategic plans and follow up their implementation.

التعريف بالبحث

مشكلة البحث

تزايد الضغوط المجتمعية ومُستويات المسائلة من الجهات العليا ، والمطالبية المستمرة بمستويات متقدمة من التميز والأداء دون توفير المُستلزمات لتحقيق ذلك ، وقعت المدارس تحت ضغوط مستمرة أثرت بشكل أو بآخر على أدائها وطبيعة العلاقات داخلها ، ومن هنا ظهرت الحاجة لأنماط قيادية غير تقليدية تساهم في بلوغ الأهداف المحددة وعند مراجعة الواقع المدرسي نلاحظ أن هناك حاجة من الجوانب القيادية الأساسية والتي تلعب دورا كبيرا في فعالية القيادة ، كالخدمة والاخلاق والروحانية والإيثار والثقة وتجاوز الممارسات النفعية التبادلية في بيئات العمل ، ويشهد عالمنا اليوم ثورة كبيرة في مختلف المجالات ، وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات وأساليب الإدارة الحديثة ، مما يتطلب من مختلف المنظمات وخاصة المؤسسات التربوية ، والحرص على الاستفادة منها من أجل تحقيق أهدافها المتمثلة بتقديم مخرجات نوعية قادرة على تلبية الاحتياجات التنموية بكفاءة وفعالية .ومن خلال ما تقدم عرضه ، وايضا لكون الباحث يعمل في الميدان التربوي وعلى صلة مباشرة معه يرى ان مشكلة البحث يمكن ان تتحدد بالنقاط التالية:

١. أن القيادة المدرسية تحتاج الى نموذج قيادي يكون له دور فاعل في تعزيز الجوانب الأخلاقية والروحية غير المريئية ، والتي من خلالها تحقق القيادة المتسامية التي اعتمدت على ثلاث أبعاد وهي القيم والاتجاهات، والسلوكيات ، والروحانية "السمو الاخلاقي " والتي يكون اهتمامها بشكل اساسي لتقوية البناء الداخلي لكل الموظفين داخل المدرسة .
 ٢. قلة الابنية المدرسية.
 ٣. ازدواجية الدوام في المدرسة فمنها ما يكون الدوام فيها مزدوجاً ومنها ما يكون الدوام فيها ثلاثياً وهذا ينعكس سلباً على المدرسة والملاك الطالب ابضاً.
 ٤. قلة الوسائل التعليمية والمختبرات والاجهزة في المدارس .
 ٥. نقص في الملاكات التعليمية في بعض التخصصات العلمية خاصة .
- إن جميع هذه العوامل تحدث سلباً في السلوك القيادي لمديري المدارس وهذا دفع الباحثان لإجراء الدراسة الحالية .

اهمية البحث :

تُعد المدارس من المؤسسات التي لها مكوناتها وأنظمتها ومهامها وأهدافها الخاصة التي تسعى من خلالها لتحقيق منظومة قيادية وثقافية تنظيمية توجه بدورها مسار العاملين فيها وكذلك تحدد نمط العلاقة مع الجهات المستفيدة من المدرسة ويوصفها نتيجة لزيادة المهام

المدرسية وتوسعها ، والتغيرات التقنية والاجتماعية والثقافية والتغيرات المتسارعة في بعض القوانين والأنظمة وتغير قوى المنافسة واختلاف بيئات العمل بين المدارس إن المجتمعات بدورها تتطور وتتقدم وتتغير بشكل سريع ، وتؤثر فيها عوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية . والتربية هي الأساس في مُجاراتة التغيير ، والأساس في تعديله وتزويد المجتمع بالعدة اللازمة للتطوير والتجديد مستوحية منهاجها من العوامل المختلفة التي تؤثر فيه ، ويبنى المجتمع على أساسها (ملكاوي ، ٢٠٠٢: ٤٥٨) وتُعد القيادة التربوية جوهر العملية الإدارية ، ومفتاح النجاح والتقدم للمؤسسات التربوية نظراً لدورها الرئيس في التأثير على عناصر العملية التربوية والاستثمار الأمثل لموارد المؤسسة وتحتاج المؤسسات التربوية الى قيادات تكون قادرة على استثمار موارد ومقومات المؤسسة بكفاءة وفعالية من أجل رفع مستوى الأداء ، وتحسين جودة التعليم وأن العملية الإدارية ليست مجرد تسيير للأعمال، أو ممارسة للرئاسة، بل هي عملية قيادية بالدرجة الأولى ، فالسلطة الإدارية وحدها قد ترغم الموظفين على الطاعة، ولكنها لا تلهمهم ولا تحفزهم ولا تبعث فيهم الحماس والابداع والانتماء ، وايضاً التفاني في العمل ، ومن الضروري ان توفر نمطاً من القيادة يسهم بشكل كبير على الابداع والتحفيز للمرؤوسين ، وأن الادارة في جوهرها عملية قيادية وقدرة على التأثير في الآخرين ، وتحفيزهم من أجل انجاز أهداف المؤسسة التربوية وأولوياتها (العمرات ، ٢٠١٠ : ٣٤٩) وفي ضوء ما تقدم يمكن اجمال اهمية البحث بما يأتي :

- ١-التعريف بواقع القيادة المتسامية في المؤسسات التربوية من وجهة نظر المدرسين والمدرسات في المدارس المتوسطة في مدينة الموصل .
- ٢-يُعد هذا البحث من البحوث الحديثة والنادرة على - حد علم الباحث - ويعد الاول في محافظة نينوى .
- ٣-إفادة الدارسين والباحثين بالأسس والمعايير التي تستند عليها القيادة المتسامية .

وتتجلى اهمية الدراسة الحالية على النحو الاتي :

أولاً : الأهمية النظرية

تُعد هذه الدراسة من الدراسات النادرة (حسب علم الباحث) التي تبحث في القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم وعلاقتها بسلوكهم الإبداعي ، وبذلك ستكون الدراسة الحالية رافداً للمكتبة العلمية في الجامعة والمكتبات المحلية والعربية ، تُعد مادة نظرية مهمة في المجال الإداري التربوي ، وتشكل منطلقاً للباحثين من أجل القيام بدراسات مستقبلية في هذا المجال المهم وفي ظل التحديات المتسارعة .

ثانياً : الأهمية التطبيقية

يتأمل الباحث أن يُستفاد من نتائج هذه الدراسة القائمين على وزارة التربية ووزارة التعليم والإدارات والأقسام والقيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات العراقية ، إذ إنها تُصب اهتمامها لدور العنصر الإنساني في التطوير وإحداث التغيير نحو الأفضل ، وأن تكون هذه الدراسة تُسهم في رفع وتطوير الأداء الإداري لدى مديري المدارس المتوسطة في مديرية تربية نينوى وباقي المديرية العامة في المحافظات العراقية كافة .

أهداف البحث :

يهدف البحث التعرف الى :

- ١- مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم بشكل عام .
- ٢- الفروق في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مُدرسيهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكور / إناث) .
- ٣- الفروق في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم تبعاً لمتغير التخصص (علمي / إنساني) .
- ٤- الفروق في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم تبعاً لمتغير الخدمة (5 سنوات فأقل) (أكثر من ٥ سنوات) .

حدود البحث : يتحدد البحث

- ١- الحدود البشرية (المدرسين)
- ٢- الحدود الزمانية (٢٠٢١-٢٠٢٢)
- ٣- الحدود المكانية (مدارس المتوسطة)
- ٤- الحدود المعرفية (القيادة المتسامية)

تحديد المصطلحات القيادة :

عرفه كلا من

١- (العرفي والمهدي ،١٩٩٦): تعني وجود علاقة مُباشرة بين شخصٍ يُوجه (هو القائد) وآخرين (المرؤوسين) يقبلون بشكل طوعي التّوجيه ،من أجل بلوغ الأهداف المحددة .

(العرفي ومهدي ، ١٩٩٦ : ٤١)

٢- (عبودي،٢٠٠٩) : "انها عملية إلهام الأفراد ليُقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة ' وتتعلق بتوجيه الأفراد للتحرك في اتجاه السليم والحصول على التزامهم ، وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم " (عبودي ، ٢٠٠٩ : ٢١٩) .

القيادة المتسامية

عرفها كل من :

١- **Cardona (2000)** : وتُعرف بالإسناد الى العلاقة التبادلية التشاركية والتي في ضوئها يعمل القائد على الارتقاء بوحدة المنظمة ويسعى الى منح العاملين فيها حوافز ومكافآت عادلة ويعمد الى تنمية دافعيتهم الداخلية ليصل بهم إلى الدافعية المتسامية التي تُحُثهم على تحقيق اهداف المنظمة بكل ما يستطيعون من جُهد.

(Cardona,2000:205)

٢ - **الآغا (٢٠١٥)** : هي القيادة التي تكون فيها العلاقة بين القائد والمُوظفين التابعين له قائمة بشكل كبير على المُساهمة ، القائد من خلالها يشجع الموظفين في المؤسسة بإعطائهم مكافأة من أجل تطوير دافعيتهم وتحفيزهم (الآغا وعساف ، ٢٠١٥ : ٢٤٦) . ويعرف الباحثان القيادة المتسامية نظرياً: هي (قدرة مدير المدرسة على التأثير الإيجابي في المدرسين من أجل المساهمة في تحقيق الاهداف في المدرسة ، وتكريس القيم والاتجاهات وسلوكيات الحب والإيثار وإيثاره الدوافع الجوهرية وتحقيق السمو الروحي لديهم) . ويعرف الباحثان القيادة المتسامية إجرائياً: بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس القيادة المتسامية المعد من الباحث لهذا الغرض.

الاطار النظري والدراسات السابقة

القيادة المتسامية :

اولا : مفهوم القيادة المتسامية :

اشار (المدهون والعجومي، ٢٠١١) أن القيادة هي قدرة القائد في التأثير على شخص أو مجموعة من الأشخاص على توجيههم وإرشادهم من أجل تحفيزهم وكسب تعاونهم على أداء أعمالهم بدرجة عالية من الكفاية من أجل الوصول الى الاهداف المرجوة وأنهم يتأثرون بالقائد بعد ذلك يتبعونه لتحقيق الهدف (المدهون والعجومي ، ٢٠١١ : ٣٤) .

في حين يرى الفقي " أن القيادة هي الأنشطة التي تُؤثر في الناس لعمل ما ، في وسعهم بإرادتهم لتحقيق هدفهم ، وهي أيضاً تعاون متبادل بين جماعة من خلاله يستطيع شخص لديه مهارة يمكنه تحقيق هدف الجماعة وتقديم المشورة ".(الفقي ، ١٩٩٤ : ٣١) .

ثانيا: أبعاد القيادة المتسامية :

أ : القيم والاتجاهات :

تعد القيم والاتجاهات جَوهَر المؤسسات التي تُعبر عن الهوية وهي المسار الذي يُوجه لتحديد الأهداف وهي بذلك تُحدد السلوك المرغوب من عدمه .

مفهوم القيم : هي المعتقدات التي لها تأثير في الاختيارات والمُقارنة بين الوسائل المتاحة لأنها تعبر عن السلوك الصحيح أو الخطأ ومن الممكن ان تكون القيم اخلاقية بصورة عامة، مثال ذلك النزاهة والالتزام والولاء والعدالة، أو تكون القيم مهنية مثل الإبداع والابتكار أو عواطف الناس كالرحمة والعطف والعناية، وهي جميعها من لوازم نجاح المؤسسات أو أي عمل آخر .

(Kernaghan, 2003: 712) . اما الاتجاهات بانها الاستعداد المسبق للقيام بعمل محدد وطريقة معينة وان الاتجاهات تتكون لدى الأفراد، وذلك من خلال الأسرة والتنشئة الاجتماعية والجامعات والمدارس، ينخرط الأفراد في العمل لأنهم يحملون تلك الاتجاهات التي قد تُؤثر بشكل أو بآخر على السلوك لذلك تعمل المؤسسة على تغيير الاتجاهات ولا سيما الاتجاه السلبى والعمل على تغييره الى اتجاه موجب لكي يتناسب مع أهداف المؤسسة .

ب : السلوك :

هو التفاعل بين العناصر في الطبيعة الإنسانية والبيئة الطبيعية الاجتماعية ، وأن السلوك مصطلح يشمل كل النشاطات المختلفة التي يقوم بها الإنسان مثل التفكير ، واللعب ، والنشاط الاجتماعي .

السلوك القيادي يُقسم على قسمين :

الأول : سلوك القائد الرفيع (الموجه نحو المهام بمعنى تحديد المهام وتوزيعها على الموظفين وتحدد المعايير للأداء والتأكد على الموعد النهائي لإكمال تلك المهام) .

الثاني : القائد الودود (الموجه نحو الناس وهو الذي لديه أهمية للمشاعر التي يمتلكها الأفراد ويركز على الثقة المتبادلة بينهم ويعتمد على المساواة بينهم) (إبراهيم ، ٢٠٠٩ : ٦٥٣) .

ج : الروحانية (السُّمو الأخلاقي)

الروحانية هي مُصطلح يعتمد على التركيز على الروح لكل من القائد والمرؤوسين وقد يكون للناس روح واحدة تتجلى اثناء حياتهم المهنية وتعرف الروح انها أساس السعادة والراحة والقوة هو جَوهَر النفس ومصدر القيم الشخصية وأن الروحانية هي الأساس لربط العالم الداخلي بالعالم الخارجي في العمل . الروحانية هي شعور الا شعوري الذي يُزيد من نشاط الأفراد عند قيامهم بمُهمة معينة وهي القوة الكامنة والطاقة المُحرّكة التي تلهم الأفراد نحو الغايات المُحددة ، وأن الروحانية برزت من خلال العمل لانهم يريدون أن يشعروا أن ارتباطهم بالعمل اساس، ولا يُستغنى عنهم فهم ليسوا فقط طُقوس وتقاليد محددة يقوم بها البعض، وانما هي شعور الأفراد بالانتماء والترابط الوثيق بالمجتمع ويكون احد العناصر التطور الروحي (خضير ، ٢٠١٩ ، :٦٦) .

رابعا : وحدد فونجسريوات عدداً من مقومات وصفات للقائد المُتسامي وهي كالاتي :

- معرفة احتياجات الآخرين من غير يُعبِروا عنها وتقديم المساعدة لهم على إطلاق قدراتهم الذاتية وتحفيز طاقاتهم الداخلية .
- القائد المتسامي يملك القدرة على الوصول الى عقول وقلوب الآخرين والوصول اليهم بشكل مُقنع ليكونوا جزءا من العمل والتنظيم .
- أن يكون شجاعاً وخاصة في ظروف الخوف والازمات ، وخاصة في وقت ازمات المؤسسة القائد المُتسامي يحتاج للتحفيز من الجميع على الجرأة والشجاعة من اجل التغيير والاصلاح .
- يعمل القائد المتسامي على فهم الاحتياجات الحالية والمستقبلية حيث يعمل على خلق فرص مستقبلية للمؤسسة ، من خلالها يتفوق القائد الذي يعمل بجد وتكون نتائجها ايجابية .
- ايجاد رؤية مستقبلية في ظل اجواء الخوف وعدم الاستقرار .
- رؤية غير المرئي يظهر ذلك من خلال رؤية الاشياء التي يجب ان تتحقق في مستقبل المؤسسة بدقة اكثر من الناس العاديين ويتم هذا من خلال رؤية قوية وملهمة

(Phongsriwat,2019 :17)

الدراسات السابقة :

١- العازمي (٢٠١١) : "نمط القيادة المتسامية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين" .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نمط القيادة المتسامية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين ، ولأجل تحقيق اهداف الدراسة تم اختيار عينة طبقية العشوائية، وتكون مجتمع الدراسة من (٥٥٠) معلماً ومعلمة .تم بناء أداة الدراسة التي تتعلق بنمط القيادة المتسامية للتعرف على نمط القيادة المتسامية في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين مكونة من (٢٩) فقرة وقد استخدم الاساليب الاحصائية المناسبة وهي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون واستخدم تحليل التباين الاحادي والاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين واستخدم معادلة كرونباخ ألفا .وكانت من ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة ما يأتي : ان مستوى ممارسة نمط القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية كان متوسطا من وجهة نظر المعلمين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نمط القيادة المتسامية تُعزى لمتغير الجنس ، وجاءت الفروق لصالح الإناث في مجال السلوك و الروحانية (السمو الاخلاقي) .لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.من بين التوصيات التي قدمتها الدراسة : ضرورة توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات التي تساعد مديري المدارس في تنفيذ اعمالهم ، واعطائهم الوقت الكافي لإنجاز تلك الاعمال ، ومنحهم الحرية الكاملة في اتخاذ القرارات بما يتناسب وطبيعة عملهم (العازمي ، ٢٠١١ : م _ ن) .

٢- العجمي (٢٠٢٢) : "القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجهراء في دولة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين" .

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين القيادة المتسامية لدى المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجهراء في دولة الكويت والتمائل التنظيمي لدى المعلمين ، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق اهداف الدراسة ، تم تطوير اداة القيادة المتسامية واصبح بصورتها النهائية (٢٧) فقرة ،وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) معلم ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في محافظة الجهراء وتوصلت الدراسة الى : أن مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجهراء من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى مرتفع . لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لأثر متغير الجنس في جميع المجالات .وجود فروق ذات دلالة احصائية تُعزى لأثر المؤهل العلمي على مستوى ممارسة القيادة المتسامية . وجود فروق لصالح فئة البكالوريوس . لا يوجد فروق ذات دلالة

احصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع مجالات ممارسة القيادة المتسامية . واوصت الدراسة : مُمارسة المدير للقيادة المتسامية تجعله أكثر ثقةً وأكثر مصداقية (العجمي ، ٢٠٢٢ ، ح) .

مدى الإفادة من الدراسات السابقة

يُمكن مدى الإفادة من الدراسات السابقة التي تم عرضها وأهميتها للباحث من خلال عدة نقاط وهي:-

- الإفادة من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة والأهمية والأهداف .
- إفادة الباحثان بتوجيه الى المراجع التي تتعلق بمُشكلة البحث و أهميته .
- وضع الإطار العام للبحث بصورة عامة .
- التعرف على منهجية البحث التي يتم التعرف من خلالها على الآلية المتبعة والمنهجية العلمية .
- استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة في تحليل البيانات التي تم وضعها وأن تتسجم مع الأهداف .
- الإفادة من بناء مقاييس القيادة المتسامية من خلالها يطلع الباحث على الأساليب والطرائق المستعملة التي إتبعها لإعداد المقياسيين .

منهجية البحث وإجراءاته

هدف هذا الفصل الى استعراض وتفسير الاجراءات التي قام بها الباحث من حيث اختيار منهجية البحث وتحدد مجتمعه واختيار العينة وإعداد أداة البحث (القيادة المتسامية) واستخدم الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة لتحليل النتائج كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها من اجل الوصول الى تعميمات مقبولة ومُرضية وسنبداً تفاصيل ذلك :

١ - مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من مُدرسي المدارس المتوسطة في مدينة الموصل للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢ حيث بلغ عددهم في جميع المدارس المتوسطة لمدينة الموصل بجانبها الايسر والايمن (٢٦٩٩) تدريسياً موزعين على (١٢٦) مدرسة .

٢ - عينة البحث

تكونت عينة البحث التي تم اختيارها من (٣٣٦) مدرساً ومدرسة من المدارس المتوسطة في مدينة الموصل إذ يُمثلون نسبة (١٢،٤٤%) من المجتمع الاصلي، وقد تم اختيار العينة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة إذ انها تُعطي فرصة متساوية لكل فرد من المجتمع أن يكون ضمن العينة المُختارة .

٣ - اداة البحث :

لأجل تحقيق الاهداف البحث قام الباحثان ببناء اداة القيادة المُتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر المدرسين باتباع الخطوات التالية :

أ- توزيع الاستبانة المفتوح : ارتأى الباحث أن يضع امام افراد العينة الاستطلاعية سؤال محدد بالعبارة الاتية : ((يرجى بيان ارائكم وملاحظاتكم حيال القيادة المتسامية وبحسب المجالات :القيم والاتجاهات، السلوك، الروحانية)

ب- تحديد مجالات المقياس : (القيم والاتجاهات ، السلوك ، الروحانية)

ج - صدق الاداة : يُعد صدق الاداة شرطاً اساسياً من شروط أدوات القياس الفعالة في قياس الظاهرة ويقصد بصدق الاداة أن تقيس الاداة ما وضعت من أجله (ابو حطب وآخرون ، ١٩٩٧ : ٩٤). للتأكد من صدق المقياس عمدَ الباحثان الى تحقق من الصدق بالطرق التالية :

❖ الصدق الظاهري (face validity)

ويُقصد به مدى تطابق اسم الاختبار مع محتواه ومدى تمثيل فقرات الاختبار لعينة من مظاهر السلوك المتمثلة للسلوك المراد قياسه (البياتي، ٢٠١٨: ٢٦٣) ويتم هذا من خلال عرض الاداة على مجموعه من المحكمين والمختصين والخبراء من اصحاب الاختصاص في

مجال البحث وبناء المقاييس للحكم على مدى صلاحية الفقرات والمجالات التي يتضمنها المقياس ومراجعة هذه الفقرات وابداء ملاحظاتهم سواء كان بالحذف او التعديل او بالإضافة ثم نأخذ منها ما اتفق عليه حيث تكون نسبة الاتفاق (٨٠%)، (ابو سمرة والطيطي، ٢٠٢٠: ٦٧) ولأجل التثبُت من صدق المقياس ظاهرياً قام الباحث بعرض فقرات المقياس بصورته الاولية على (١٧) محكماً من تخصصات العلوم التربوية والنفسية اذ يقوم المحكم بوضع علامة (✓) تحت كلمة صالحة أو تحت كلمة غير صالحة وطلب منهم أن يضيفوا أي فقرة أو مجال يروونه مناسباً. وتم الأخذ بملاحظاتهم وآرائهم حول كل فقرة من فقرات المقياس من خلال الاخذ بملاحظاتهم من خلال إعادة صياغته ودمج بعض الفقرات واجراء التعديلات المطلوبة بشكل اكثر دقة وتحقيق بين مضامين الفقرات والمقياس يبين نسبة الاتفاق على فقرات المقياس.

❖ معامل الاتساق الداخلي ((internal consistency coefficient) :

تُعد هذه الطريقة احدى اهم وسائل حساب المقياس وادقيها لان مفهوم الصدق يقترب من مفهوم تجانس الفقرات في قياس الخاصية التي يقيسها المقياس وتسير في نفس الاتجاه الذي يسير فيه المقياس كلياً، (Sanders & Hopkins, 2003:21) اذ يتم التأكد من ذلك من خلال معرفة ان مفردات المقياس او اختباراتهِ الفرعية مُتجانسة ، وبالتالي تقيس بنيه واحدة وتتمتع بدرجة مقبولة من الاتساق الداخلي ، ويتم هذا التجانس اثناء بناء المقياس نفسه . (عمر واخرون، ٢٠١٠: ٢٠٤) .

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس ، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس وارتباطها بالدرجة الكلية حيث تم تطبيق المقياس على عينة من خارج عينة البحث الرئيسية وتكونت من (٣٣٦) تدريسياً من المدارس المتوسطة في مدينة الموصل . وتبين ان جميع الفقرات ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

❖ صدق البناء (construct validity) :

تم تطبيق مقياس القيادة المتسامية الذي تم بناؤه والمكون من (٣٢) فقرة لغرض الحصول على البيانات اللازمة لأغراض التحليل الاحصائي للفقرات على عينة من المدرسين في المدارس المتوسطة في مدينة الموصل من تاريخ ٢٠٢٢/٤/٢ اثناء الدوام الرسمي تم توزيع المقياس على عينة مكونة من (٣٣٦) مدرسا ومدرسة في المدارس المتوسطة في مدينة الموصل بجانبها الايسر والايمن الى تاريخ ٢٠٢٢/٤/٢٠ فأظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة تراوحت بين (٧,٨٥٦٤٥٣-١٦,٧٥٢٤٧) وعند مقارنة هذه القيم مع القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢١٣) وعند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

اظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة وذلك أن قيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية وبموجب ذلك ثبت عدد فقرات المقياس (٣٢) فقرة ولم يتم حذف اي فقرة .

الثبات (reliability)

يُعد ثبات الاختبار شرطاً أساسياً من شروط أدوات المقياس الفعالة في قياس الظاهرة موضوع القياس. ويُقصد بثبات الاختبار ان يعطي الاختبار نتائج متماثلة أو متقاربة في قياسه لمظهر من مظاهر السلوك إذا ما استخدم ذلك المقياس أكثر من مرة أو إذا ما استخدم بطرائق أخرى. وتبدو قيمة ثبات الاختبار في قدرته على الكشف عن الفروق في الاداء بين الافراد. ويقصد بالثبات ((دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه. واتساقه فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص)). (أبو حطب وآخرون ١٩٩٧: ٨٧)

• طريقة اعادة الاختبار :

قام الباحثان بسحب عينة الثبات من خارج المجتمع الاصلي خارج عينة التطبيق النهائي وعينة التمييز وكان عددهم (٤٩) مدرس ومدرسة من المدارس المتوسطة في مدينة الموصل تم التطبيق الاول يوم الاثنين المصادف ٢٥/٤/٢٠٢٢ والتطبيق الثاني بعد مرور ١٤ يوماً الاثنين ومصادف ٩/٥/٢٠٢٢ وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ثبات المقياس وكانت (٠,٩٠) وهذه درجة جيدة .

• معادلة الفاكرونباخ : (alpha cronback)

لأجل استخراج معامل الثبات قامَ الباحث بتصحيح درجات الاختبار لعينة خاصة بالثبات قوامها (٤٩) هي نفسها عينة التي طبق عليهم الثبات يوم الاثنين المصادف ٢٥/٤/٢٠٢٢ بعد ذلك استخراج معامل الثبات إذ بلغ (٠,٨٨) نستنتج من ذلك أن الاداة تتسم بدرجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات تطبيق الاداة على افراد عينة البحث الاساسية .

الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحثان الوسائل الاحصائية المناسبة ، لتحقيق اهداف البحث مستعيناً ببرنامج الحقيبة (spss) للعلوم الاجتماعية في تحليل البيانات المتعلقة بهذا البحث متمثلة بالاختبار التائي لعينة واحدة ، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ومعامل الارتباط بيرسون ، والاختبار التائي لمعامل الارتباط ، ونسبة اتفاق الخبراء لمعرفة مدى صلاحية فقرات المقياس ، ومعامل الفاكرونباخ .

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث في ضوء اهدافه ومن ثم مناقشتها، على النحو الآتي:-

الهدف الاول: التعرف على مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم

ولأجل تحقيق هذا الهدف قام الباحثان تطبيق مقياس القيادة المتسامية على عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس المتوسطة في مدينة الموصل والبالغ عددهم (٣٣٦) مدرساً ومدرسة ولأجل تحديد مستوى القيادة المتسامية لدى افراد عينة البحث تم ادخال البيانات مستعينا ببرنامح الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وظهرت النتائج ان درجات أفراد العينة تتراوح بين (١٦٠- ٥٥) درجة والوسط الحسابي (١٣٠,٣٣٣) وبانحراف معياري يبلغ (١٩,١٥٢)، ودرجة الحرية ٢٣٥ .

الجدول (١)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة في مدينة الموصل من وجهة نظر مدرسيهم

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T-Test		المتوسط الفرضي
				المحسوبة	الجدولية	
القيادة المتسامية	٣٣٦	١٣٠,٣٣٣	١٩,١٥٢	٩٦	١,٩٦	٣٢,٨٦٠

ويرى الباحثان السبب في ارتفاع مستوى القيادة المتسامية لمديري المدارس أن المدراء يحملون مؤهلات اكااديمية (بكالوريوس تربية) تمكنهم من التعامل مع المدرسين بكفاءة وشفافية وإدراك الإدارة لأهمية القيادة المتسامية في ضبط سلوك المدرسين وحثهم على اتباع التعليمات التي تضعها إدارة المدرسة لتحقيق الاهداف المرسومة .

الهدف الثاني : التعرف على الفروق في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم تبعاً لمتغيرات البحث الجنس (ذكور ، اناث)

بما أن عينة البحث تكونت من كلا الجنسين ، فقد تم حساب مستوى القيادة المتسامية حسب متغير الجنس ، اذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (١٣٠,٤٠٩) وبانحراف معياري قدره (١٩,٧٩٧) ، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (١٣٠,٢٧٦) وبانحراف معياري قدره (١٨,٧٠٥) ، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين من خلال ذلك تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٦٣) هي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٣٣٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ، وهذا يدل على عدم وجود فرق دال احصائياً لمتغير الجنس لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم في مستوى القيادة المتسامية وهذا يدل على أن اعضاء الهيئة التدريسية لديهم وجهات نظر متقاربة حول القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة في مدينة الموصل والجدول (٢) يبين ذلك

الجدول (٢)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في القيادة المتسامية تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة عند ٠,٠٥	قيمة T-Test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال احصائياً	١,٩٦	٠,٠٦٣	١٩,٧٩٧	١٣٠,٤٠٩	١٤٤	ذكور
			١٨,٧٠٥	١٣٠,٢٧٦	١٩٢	اناث

ويرى الباحث أن سبب ظهور النتيجة بهذا الشكل كون كلا الجنسين يعملون بمهنية عالية ويؤدون واجباتهم على أكمل وجه لهذا لم يظهر أي أثر لهذا المتغير .

الهدف الثالث : التعرف على الفروق في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم تبعاً لمتغير التخصص (علمي ، انساني)

تم حساب مستوى القيادة المتسامية حسب متغير التخصص (علمي ، انساني) ، اذ بلغ المتوسط الحسابي لنوعي التخصص العلمي (١٢٩,٩٨٧) وبانحراف معياري قدره (١٧,٧٨٧) في حين بلغ المتوسط الحسابي لنوعي التخصص الانساني (١٣٠,٦٥٥) وبانحراف معياري قدره (٢٠,٣٨٦) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٠,٣١٩) هي اصغر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند درجة حرية (٣٣٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يدل على عدم وجود فرق دال احصائياً أي بمعنى لا يوجد فرق يمكن ان يُعزى لمتغير التخصص لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم في مستوى القيادة المتسامية كما مبين في الجدول الاتي:

الجدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في القيادة المتسامية حسب متغير التخصص

الدالة عند ٠,٠٥	قيمة T-Test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال احصائياً	١,٩٦	٠,٣١٩	١٧,٧٨٧	١٢٩,٩٨٧	١٦٢	علمي
			٢٠,٣٨٦	١٣٠,٦٥٥	١٧٤	انساني

ويرى الباحثان أن السبب في التوصل الى هذه النتيجة يعود الى أن المُدرسين من كلا التخصصين العلمي والإنساني كونهم يعملون وفق ضوابط محددة وتعليمات ثابتة تقرها وزارة التربية ، وان تطبيق القيادة المتسامية من قبل مديري المدارس المتوسطة يطبق على الجميع من قبل المدير دون تفرقة ولا علاقة للتخصص بهذا الموضوع كونه جانب إداري بحت.

الهدف الرابع : التعرف على الفروق في مستوى القيادة المتسامية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر مدرسيهم تبعاً لمتغير الخدمة (٥ سنوات فأقل) (أكثر من ٥ سنوات).

تم حساب مستوى القيادة المتسامية حسب مُتغير الخدمة إذ بلغ المتوسط الحسابي (١٣٠,٧٠٩) لأعضاء الهيئة التدريسية ضمن فئة ٥ سنوات فأقل (١٣١) وبانحراف معياري (١٧,١٢١) في حين بلغ المتوسط الحسابي لأعضاء الهيئة التدريسية ضمن فئة أكثر من ٥ سنوات (١٢٩,٤٥٣) وبانحراف معياري (٢٠,٣٣٥) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين من خلال ذلك تبين أن القيمة التائية المحسوبة (١,٠٥٣) هي أصغر من القيمة الجدولية (١,٩٦) عند درجة حرية (٣٣٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يشير عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية يمكن ان يُعزى لمتغير الخدمة لدى المدرسين والمدربات في مدينة الموصل كما مبين في الجدول (٤):

الجدول (٤)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في القيادة المتسامية حسب متغير الخدمة

الدالة عند ٠,٠٥	قيمة T-Test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال احصائياً	١,٩٦	١,٠٥٣	١٧,١٢١	١٣٠,٧٠٩	١٣١	٥ سنوات فاقل
			٢٠,٣٣٥	١٢٩,٤٥٣	٢٠٥	أكثر من ٥ سنوات

ويرى الباحثان أن السبب في ظهور النتيجة بهذا الشكل يرجع الى أن كلا الفئتين من سنوات الخدمة يعملون تحت نفس الانظمة والتعليمات التي تحددها الوزارة والتي تنسم بالثبات وعليه لم تظهر أي تأثير لعامل الخبرة .

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات :

- ١- لدى مديري المدارس المتوسطة مستوى مرتفع من القيادة المتسامية من وجهة نظر مدرسيهم .
- ٢- لم يؤثر متغير (الجنس / التخصص / سنوات الخدمة) على مستوى تطبيق القيادة المتسامية لدى مديري المدارس .

ثانياً: التوصيات : ان تقوم وزارة التربية بفتح دورات تدريبية لمديري المدارس المتوسطة في جميع المديرية العامة في العراق لغرض اطلاعهم على انواع القيادة ومنها القيادة المتسامية من أجل اكساب المهارات اللازم مما ينعكس ايجابا على المدرسين وضرورة اشراك المدرسين في الانشطة المدرسية .

ثالثاً: المقترحات :

- أ- إجراء دراسة مماثلة على المدارس الاهلية .
- ب- إجراء دراسة مماثلة على مديري المدارس في النواحي والارياف .
- ج- دراسة العلاقة بين القيادة المتسامية ومتغيرات اخرى مثل التفكير العلمي والرضا الوظيفي والفاعلية الادارية .

ثبت المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ❖ ابراهيم ، مجدي والسياع ، السيد (٢٠٠٩) : الابداع والتدريس الصيفي التفاعلي . القاهرة .عالم الكتب للنشر والتوزيع .
- ❖ أبو حطب ، فؤاد وعثمان ، سيد احمد وصادق ، آمال (١٩٩٧) : التقويم النفسي ، ط٤ ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- ❖ الآغا ، صهيب ، والعساف ، محمود (٢٠١٥) : الادارة والتخطيط التربوي : نماذج وتطبيقات عملية ، ط١ . الجنادرية للنشر والتوزيع : عمان .
- ❖ البياتي ، فارس ، الرشيد (٢٠١٨) : الحاوي في مناهج البحث العلمي ، دار السواقي العلمية ، المملكة الاردنية الهاشمية .
- ❖ خضير ، (٢٠١٩) : تأثير القيادة المتسامية في الاداء الجامعي . رسالة ماجستير كلية الادارة والاقتصاد ،جامعة بغداد ، العراق .
- ❖ السعد (٢٠٢٠) : درجة ممارسة مديري مدارس مديرية تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعاقبتها بالاستقامة التنظيمية ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة آل البيت ، الاردن .
- ❖ الطيطي وابو سمرة ، محمود احمد ، محمد عبد الاله (٢٠١٩) : مناهج البحث العلمي من البستين الى التمكين ، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان .
- ❖ العازمي (٢٠١١) : نمط القيادة المتسامية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الاوسط ، الكويت .
- ❖ عبودي ، زيد منير (٢٠٠٩) : ادارة المؤسسات العامة واسس تطبيق الوظائف الادارية عليها ، ط١ ، عمان ، دار الشروق .
- ❖ العجمي (٢٠٢٢) : القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجھراء في دولة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى المعلمين ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة مؤتة ، الاردن .
- ❖ العرفي ، عبدالله بالقاسم ومهدي ، عباس (١٩٩٦) : مدخل الى الادارة التربوية ، ط١ ، منشورات جامعة ذي قار يونس ، بنغازي .
- ❖ عمر ، محمود احمد ، وتركي السبيعي وحصة عبد الرحمن فخر ، وأمنة عبدالله التركي (٢٠١٠) : القياس التربوي والنفسي ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الاردن _ عمان ..

- ❖ العمرات ، محمد (٢٠١٠) : درجة فاعلية أداء مديري المدارس في مديرية تربية البتراء من وجهة نظر المعلمين فيها ، المجلة الاردنية للعلوم التربوية المجلد (٦) العدد (٤) ص٣٥٩-٣٤٩ .
- ❖ الفقي ، عبد المؤمن (١٩٩٤) : الادارة المدرسية المعاصرة ، بنغازي : جامعة ذي قار يونس ، بنغازي .
- ❖ المدهون ، محمد والعجومي ،محمود (٢٠١١) : القيادة ،اكاديمية الادارة السياسية ، غزة ، فلسطين .
- ❖ ملكاوي ، فتحي حسن (٢٠٠٢) : مؤتمر نحو بناء نظرية تربوية ، بحوث المؤتمر العلمي .

ثانياً: المصادر الأجنبية

- ❖ Cardona, Pablo (2000) **trans central leader ship**. the leader ship &organization development journal,2000,201-206.
- ❖ Kernaghan ,K, (2003) **Integrating values into public service : the values statement as Centerpiece** . public a administration review , 63(6)711-719 .
- ❖ phones swat . s(2019) **Transcendental leader ship** . Retrieved from www : suthep.crru.ac.th .
- ❖ Sanders ,j. E, Hopkins , W. E. ,&Geroy ,G .D(2003).**From transaction alto transcendental :toward an integrated theory of leadership** .journal of leadership &organization studies,9(4),21-31.