

القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية

ابراهيم مرزوق ابو عرار
باحث دكتوراة بالجامعة العربية الامريكية - فلسطين

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، تكونت عينة الدراسة من (١٣٥) المعلمين في منطقة النقب التعليمية، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، توصلت الدراسة إلى مستوى متوسط (3.47) للقيادة المتسامية للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، وجاء مجال السلوكيات بمستوى متوسط (٣.٥٠) وبالمرتبة الأولى، تلاه مجال (القيم والتوجهات) بمتوسط حسابي (٣.٤٧) وبمستوى متوسط، وتلاه المجال (الروحانيات) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٢) وبمستوى متوسط. توصلت الدراسة إلى مستوى متوسط (٣.٥٦) للرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يدل على وجود ارتباط بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.502^{**}) بدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠٠٠).
الكلمات المفتاحية: القيادة المتسامية ، الرضا الوظيفي ، المعلمين.

Transcendent leadership and its impact on teachers' job satisfaction from their point of view in the Negev educational district

Abstract

The study aimed to reveal transcendental leadership and its impact on achieving job satisfaction for teachers from their point of view in the Negev educational region. The study sample consisted of (135) teachers in the Negev educational region, and they were chosen randomly. The study reached an average level (3.47) of the transcendent leadership of teachers from their point of view in the Negev educational region, and the field of behaviors came at an average level (3.50) and ranked first, followed by the field of (values and orientations) with an arithmetic average of (3.47) and at an average level, followed by the field of (spirituality) With an arithmetic average of (3.42) and an average level. The study found an average level (3.56) for teachers' job satisfaction from their point of view in the Negev educational district. The results indicated that there is a statistically significant correlation at the level of significance ($\alpha = 0.05$), and this indicates the existence of a correlation between transcendent leadership and job satisfaction, as the correlation coefficient reached (0.502^{**}) with a statistical significance of (0.000).

.Keywords: transcendental leadership, job satisfaction, teachers

المقدمة

يعتبر التعليم من أولويات سياسات وبرامج الدول على كافة مستوياتها المتقدمة منها والنامية، فجوهر الصراع العالمي في المستقبل، هو في حقيقة تنافس تعليمي، فقد أثبتت الدراسات المقارنة والتجارب الدولية المعاصرة بما لا يدع مجالاً للشك أن آلية التقدم الحقيقية، بل والوحيدة هي التعليم؛ فالتعليم بمثابة المحرك الرئيس لمجتمع المعرفة، والعامل الأكثر حيوية في تشكيله وبنائه؛ الأمر الذي يدفع معظم دول العالم إلى إعادة النظر في بنيتها التعليمية على مستوياتها المختلفة (النبي، ٢٠٠٧).

ويعد مدير المدرسة هو المسؤول الأول والوحيد أمام السلطات العليا عن المدرسة، كما أنه يقوم بدور أساسي في العملية التعليمية التعلمية فهو بمثابة الجهاز العصبي الذي تقوم عليه المدرسة، والمحور المحرك والموجه لطاقتها وإمكاناتها المادية والبشرية، وبما أن أهداف الإدارة المدرسية لم تعد مجرد تسيير شؤون المدرسة بالطريقة التقليدية وابتاع الروتين اليومي، وإنما بالدرجة الأولى توفير كل الظروف والإمكانات التي تساعد على تحقيق النمو العقلي والجسمي والصحي والنفسي والعاطفي والاجتماعي للتلميذ، الذي هو محور العملية التعليمية، وعليه فإن مدير المدرسة يحتل مكاناً مهماً في برنامج المدرسة بوصفه القائد الإداري، وكثير من الأمور يتوقف على مدى فعالية القيادة، لذا فإنه المسؤول عن قيادة التجديد والتطوير للعملية التربوية في مدرسته، وإنه هو المسؤول عن حفز وتشجيع المعلمين على الابتكار والخلق، كما أنه مسؤول عن إدارة شؤون المدرسة (الحري، ٢٠٠٨).

وبالتالي فإن مسؤولية مدير المدرسة كقائد تربوي ومشرف مقيم تعني بالدرجة الأولى هو إدراكه حاجات المدرسة بوصفها مجتمعاً تربوياً متكاملًا وحاجات الطلبة كأعضاء في هذا المجتمع التفاعلي، وبالتالي يسعى إلى دفع خدمات العملية التربوية وتقديمها بكفاءة وفاعلية عالية (سلطان، ٢٠١٢).

وتعد القيادة المتسامية أحد أشكال القيادة التي طرحت لأول مرة من قبل كاردونا (Cardona) عام ٢٠٠٠ حيث وصف القيادة المتسامية على أنها قيادة تعتمد على المساهمة كعلاقة تبادلية، ويهتم القائد المتسامي باتباعه ويسهم في بناء شخصيتهم، حيث اعتمد كاردونا (Cardona) على البعد الروحي للقيادة من خلال اعتبار القائد هو أساس غرس القيم والمبادئ والسلوك والاتجاهات الضرورية التي تهدف إلى التأثير الإيجابي على التابعين (Cardona, 2000).

وترتبط القيادة المتسامية بما يقوم به القائد بالإضافة إلى طبيعة الشخص نفسه، حيث أن نمط القيادة المتسامية يتعلق بمجموعة من الكفايات المحددة التي تجعل القائد المتسامي فريداً بحيث تكون القيادة جزءاً من طبيعته وقيمه وشخصيته ومزاياه، وبناء على امتلاك القائد هذه

الكفايات بالإضافة إلى اكتسابه للمعرفة والمهارات والخبرات، سيظهر سلوك القيادة لدى القائد من مزايا وخصائص انعاسا لشخصيته، خاصة أن هذه الكفايات تعد السيطرة على الذات والرغبة والمقدرة على تولي المسؤولية (Avolio & Luthans, 2006).

ويعد موضوع الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام الإداريين والقادة من خلال بحث جوانب الرضا لدى الموظف، وقياس رضا العاملين نحو وظائفهم، وهناك عوامل تحقق الرضا الوظيفي لدى الفرد منها العوامل الشخصية وعوامل تتعلق بالإنتاج وعوامل تنظيمية ونمط القيادة الإداري المتبع في المنظمة (البارودي، ٢٠١٥).

حيث تسعى القيادة لإشباع حاجات العاملين في المنظمة من أجل تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لديهم، وذلك من خلال مشاركتهم في صنع القرار وتحفيز الأداء لديهم وتهيئة بيئة عمل مناسبة للعاملين، وبالتالي وصول القيادة إلى الأهداف التي تسعى لها (المطيري، ٢٠١٩).

يأخذ الرضا الوظيفي دور مهما في التنظيم، وذلك من خلال ضبط العلاقات بين الإدارة والعاملين وبين العاملين أنفسهم، مما يعمل على رفع الإنتاجية، وتحسين العمل الجماعي، وزيادة الولاء للمنظمة، مما يشجع العاملين على قبول الرؤية العامة للمنظمة والعمل على تنفيذها (Kang, 2019).

مشكلة الدراسة

إن طبيعة عمل الإدارة التربوية والتي تعد مدير المدرسة قائدا تربويا في الميدان التعليمي حيث يواجه العديد من التحديات فيما يتعلق بأسلوبه القيادي وما يحقق رضا وظيفي لدى المعلمين والعاملين من كادر مساند للوصول إلى أفضل النتائج التربوية، وهذا ما يوجب على المدير المدرسي اتباع أسلوب قيادي للتعامل مع الموارد البشرية وتذليل العقبات والخروج بأفضل المخرجات (المطيري، ٢٠١٩).

كما أن إبراز القائد لما يمتلك من سمات وصفات ومزايا تبرز طبيعته كشخص وقائد يساعد في إيجاد القبول لديهم وليؤثر في العاملين، وهذا هو جوهر القيادة المتسامية، حيث يحاول القائد المتسامي تطوير العاملين والتركيز على حاجات الموظفين والتطوير الشخصي لهم، حيث يهتم بحاجاتهم ليصبحوا أكثر حكمة استقلالاً وقدرة على العطاء (Cardona, 2000).

وبناء على ما سبق، وبهدف الوصول إلى عملية تربوية فاعلة، ونظرا لأهمية وجود نمط قيادي في المدرسة قادر على بث الجو المناسب للوصول إلى رضا وظيفي للمعلمين، والذي يعد أمرا ضروريا في رفع مستوى فاعلية العملية التعليمية، ونظرا لأهمية الإدارة المدرسية كأداة رئيسية لتحقيق الأهداف التربوية وحتى يتمكن القائد التربوي من تأدية دوره القيادي بكفاءة وفاعلية، فقد أوصى مؤتمر تمكين القيادات التربوية لبناء جيل قادر على قيادة المستقبل عام ٢٠١٨ في العاصمة الأردنية عمان على الاهتمام بتأهيل القائد التربوي ودعمه ليتمكن من أداء

مهامه عبر التعرف على الأنماط القيادية المختلفة. وبناء على أن معظم نظريات القيادة ركزت على جانب واحد من جوانب التفاعل الإنساني إما العقلي أو العاطفي أو الجسدي وفشلها في مراعاة البعد الروحي للقائد (Yusof & Tahir, 2011)، وعليه فإن القيادة المدرسية بحاجة إلى نموذج قيادي يسهم وبشكل فاعل في تعزيز الجوانب الروحية والأخلاقية، والذي يتحقق من خلال القيادة المتسامية التي تعتمد على أبعاد (القيم والتوجهات والسلوكيات والروحانية) والتي تهتم بشكل أساسي بتقوية البناء الداخلي لكافة العاملين في المدرسة، وإيماناً بأهمية دور المعلم في المدرسة باعتباره جوهر العملية التعليمية وأساس الوصول إلى الأهداف التعليمية، فإن الغرض من هذه الدراسة تكمن في معرفة أثر القيادة المتسامية على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، وتتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر القيادة المتسامية على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية؟

وينتج من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

- ما مستوى ممارسة نمط القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين في منطقة النقب التعليمية؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية؟
- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين مستوى ممارسة نمط القيادة المتسامية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في منطقة النقب التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى ممارسة نمط القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين في منطقة النقب التعليمية.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية.
- التعرف على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين مستوى ممارسة نمط القيادة المتسامية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في منطقة النقب التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

- الأهمية النظرية: تستمد الدراسة أهميتها من أنها تستهدف قطاع هام يتمثل في المؤسسات التربوية والتي يقع على عاتقها عبء العملية التربوية، بالإضافة إلى أهمية الموضوع الذي تناولته والذي يحتوي متغيرات الدراسة وهما القيادة المتسامية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى

المعلمين. كما ويؤمل أن تكون إضافة جديدة لدراسات تناولت أثر ممارسة القيادة المتسامية في الميدان التربوي باعتبارها جانباً مهماً في العملية الإدارية، ودورها في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، وخاصة في ظل بروز الاتجاهات العالمية المعاصرة في الإدارة التربوية، بالإضافة إلى اعتباره نقطة انطلاق لأبحاث أخرى من خلال الاستفادة من الأدب النظري ونتائج الدراسة، حيث تساهم هذه الدراسة في إضافة معرفية للمكتبة العربية عموماً في المجالات والمتغيرات التي تتناولها.

- الأهمية العملية: يُؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة القائمين على العملية التعليمية من خلال تقديم التغذية الراجعة حول مستوى ممارسة نمط القيادة المتسامية في المدارس في منطقة النقب التعليمية، كما وقد تخدم هذه الدراسة مديري المدارس في التعرف على مفاهيم ومبادئ القيادة المتسامية والعمل على تمتيتها لديهم ومساعدتهم على إدارة العملية التعليمية، والجهات المعنية وذلك في توفير برامج تطويرية لمدير المدارس تمكنهم من ممارسة أنماط القيادة المختلفة وخاصة القيادة المتسامية وذلك بهدف تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين للوصول إلى أداء أفضل ونتائج أفضل للعملية التعليمية، وتخدم هذه الدراسة طلبة الدراسات العليا الذين يجرون الأبحاث العلمية، والتمهيد لإجراء المزيد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

حدود الدراسة

- اقتصرت حدود هذه الدراسة على:
- الحدود الموضوعية: تحدد موضوع الدراسة بدرجة ممارسة القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.
- الحدود البشرية: المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية في منطقة النقب التعليمية.
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في المدارس الابتدائية في منطقة النقب التعليمية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في السنة الدراسية ٢٠٢٢/٢٠٢٣.

مصطلحات الدراسة

القيادة المتسامية: وهي القيادة التي تتمحور حول تعزيز الروحانية في بيئة العمل باستخدام القيم والسلوكيات الإيجابية بهدف بناء الحياة الروحية للعاملين وإيجاد معنى لما يقومون به من مهام ويشعرون بعضوية الغزية وتأكيد ممارسات التقدير والاحترام والتفاهم بين أعضاء الفريق وذلك بهدف الوصول إلى نتائج إيجابية للمنظمة (Sayadi, Habibi & Savabeih, 2016: 178).

ويعرف إجرائياً على أنه مدى امتلاك مدير المدرسة لأبعاد القيم واتوجهيات، والسلوكيات، والروحانيات التي تساعده على القيام بدوره الإداري بشكل فعال، ويتم قياسه من خلال الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة التي أعدت لهذا الغرض.

الرضا الوظيفي: هي الشعور الذي يمتلك الموظف تجاه مهامه في العمل، وهو نتيجة إدراكه مدى النجاح الذي توفره له هذه الوظيفة (Sodnombaljir, 2012: 14). ويعرف إجرائياً شعور الرضا لدى المعلمين في منظمة النقب التعليمية تجاه ما يقومون به من أعمال، وهو الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة قياس الرضا الوظيفي المعدة في هذه الدراسة.

الإطار النظري

أولاً: القيادة المتسامية

تعالج القيادة المتسامية فكرة أن كل من القائد والعاملين هم كائنات روحية تسعى بالمقام الأول إلى تحقيق الذات وذلك من خلال بذل الجهد على الجوانب المادية للحياة، وتعد القيادة المتسامية استجابة لمتطلبات العصر والحاجة لقيادات حديثة التي اكسبت الجانب الإنساني أهمية كبيرة في القيادة، مع القدرة على حل الأزمات التي تواجه المؤسسة، والتي تؤكد على استئارة الدوافع الجوهرية للعاملين وتقديم الحوافر لهم بشكل عادل مع ربطهم بأهداف عليا، والتأكيد على مبدأ التعاون والتضحية من قبل كل من القائد والعامل، بالإضافة إلى الحرص على الرفاهية والمشاركة في صنع القرار ووضع الأهداف والرؤية المشتركة (Cardona, 2000).

وهناك ثلاثة سمات أساسية في القيادة المتسامية وهي (Barney et al, 2015):

- التركيز على الإدراك الذاتي لأفكار ومعتقدات الفرد لمعرفة الأفراد لدورهم الواجب عليهم القيام به.
 - الاحساس بالهدف إلى ما وراء الذات وذلك بناء على البحث عن المنفعة خارج نطاق المنفعة الشخصية وانطلاقاً من الوعي بالمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية.
 - الوعي بوجود نظام مترابط وان ما يحدث لأي فرد يؤثر على الآخرين.
- ويجب التركيز على التطور الروحي من أجل فهم القيادة المتسامية، حيث يتم دمج القيادة الروحية بالقيادة المتسامية من أجل رفع فاعلية القيادة ككل، حيث أن القيادة الروحية تعد ضرورة من أجل ايجاد مؤسسة تعليمية ناجحة ومستمرة وهي قادرة على جعل العاملين أكثر التزاماً وتنظيماً لأنها تدخل في كافة الحاجات الضرورية للقائد والعاملين وصولاً إلى النقاء الروحي (Fry, 2003).

وتبرز أهمية القيادة المتسامية من القدرة على تعزيز الكفاءة الذاتية وقيم الاستدامة وذلك من خلال دمج القيادة المتسامية بالمعرفة والذكاء الروحي، والتي ينتج عنها تصميم ثقافات تنظيمية شاملة تعزز تمكين العامل وترفع من إنتاجيته، حيث يعمل القائد المتسامي على علاج نقاط الضعف في القيادة التحويلية ودلم من خلال توفير الدوافع وراء ما يقوم به من ممارسات، حيث يقوم بممارسة بالقيام باهتمام اصيل غير اناني بالعاملين من خلال ما يقدمه من رعاية واهتمام وتقدير للذات، كما ويعمل القائد المتسامي على مساعدة العاملين على الشعور بالقوة

والقدرة على اتخاذ القرار والانجاز، ويركز القائدة المتساميون على شرح دافعهم من وراء قيمهم وقراراتهم (Kishore & Nair, 2013). وتنقسم أبعاد القيادة المتسامية إلى:

- القيم والاتجاهات: وتعتبر القيم التنظيمية للمؤسسة عن هوية المؤسسة والمسار الموجه لها من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافها، وهي ما يحدد السلوكيات المرغوبة داخل المؤسسة وما هو غير مرغوب من سلوكيات، وتعد القيم معتقدات تؤثر في اختيارات الفرد وهي تعبير عن السلوك الصحيح والخطأ، ويمكن للقيم أن تكون قيم أخلاقية عامة مثل النزاهة والعدالة والولاء، أو قيم مهنية مثل الإبداع والابتداع، أو قيم إنسانية مثل الرحمة والعطف، وتعد كافة أنواع القيم مفتاح لنجاح المؤسسة والمؤثر الأول للممارسات داخلها (Kernaghan, 2003).

أما الاتجاهات فهي استعداد مسبق لدى الفرد للقيام بسلوك معين وبطريقة معينة، حيث تتكون الاتجاهات لدى الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة والجامعات المحيطة، وتؤثر الاتجاهات بسلوك الفرد وبناء على هذا تحاول المنظمات تغيير هذه الاتجاهات وخاصة السلبية منها بما يتوافق مع مصلحتها (Barney et al, 2015).

- السلوك: ويشتمل السلوك على أوجه نشاط الفرد العقلي والحركي والاجتماعي والانفعالي، وهو ما يقوم به الفرد من أجل أن يتكيف مع البيئة المحيطة، وذلك للحصول على كامل متطلباته، وهناك العديد من السلوكيات التي يقوم بها القائد من أجل تعزيز السلوك المرغوب في المؤسسة وتشتمل على المكافآت والحوافز والترقيات وتحديد معايير للأداء (Latham, 2013).

- الروحانية: وترتكز الروحانية على روح القائد والعامل كذلك، حيث أن كافة الأفراد يمتلكون روحا واحدا تتجلى في الحياة لمهنية لهم، وتعد الروح أساس السعادة والقوة والراحة، وهي مصدر القيم الشخصية، وإساس ربط العالم الداخلي للفرد بعامله الخارجي في العمل والعلاقات الاجتماعية. وتعد الروحانية أساس القيادة المتسامية وهي ما يدل على جوهر الفرد من أجل تحقيق انجاز متسامي له، وتؤكد الروحانية داخل المنظمات على القيم العليا من تطوير عوامل والتأكيد على القيم الثقافية والثقة والصدق وتمكين العاملين والتعبير عن الرأي (Fry, 2003).

ثانيا: الرضا الوظيفي

نظرا لاختلاف البيئة والقيم والاعراف اختلفت أنواع الإدارة والتي تعد الركيزة الأساسية في عملية الانتاج داخل المؤسسات، والتي تعتمد عليها كذلك عملية تحسين شؤون العاملين في المؤسسة من خلال تقديم الدعم المهني والمادي لهم وتحسين الرضا الوظيفي للعاملين في كافة المستويات، حيث أن الفرد الذي يعتبر راض عن وظيفته وما يقدم له من خلالها يؤدي

ذلك به تحسين الإنتاجية، ويعد الفرد غير الراض عن مهنته هو فرد غير قادر على التكيف او خلق التوازن الانفعالي في حياته مما يؤدي به إلى الاحباط او التوتر، ويمكن أن يقسم الرضا الوظيفي لثلاثة أنواع وهي (الصريرة والتخاينة، ٢٠٢٢):

- الرضا الداخلي: وينبع الرضا الداخلي من مصدرين أساسيين وهما المتعة التي يحصل عليها الفرد من قيامه بعمله وأحاسسه بأهمية الإنجاز الذي قام به.
- الرضا الناتج عن الظروف النفسية والوظيفية التي تقدمها المؤسسة للفرد.
- الرضا الخارجي: ويتصل الرضا الخارجي بالعائدات المادية التي يحصل عليها الفرد عن قيامه بوظيفته.

كما أن عناصر الإنجاز والتقدير والمسؤولية والعمل ذاته تعد عناصر تحقيق الرضا الوظيفي، حيث أن الفرد الذي يعمل في مؤسسة تتناسب وقدراته الجسمية والعقلية والنفسية والتي تقدم الجو المناسب للعمل تعد أساس الرضا الوظيفي، وهذا ما ينعكس على انجازية الفرد وانتاجيته ويزيد ولاءه للمؤسسة ويرتقي بمستوى العمل المقدم مما يجعل الفرد راض بشكل أكبر عن وظيفته (الغامدي، ٢٠١٤). وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وأهمها (الكحل، ٢٠١٨):

- العوامل الشخصية: وهي ما يرتبط بشخصية العامل مثل الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر، بالإضافة إلى الحالة الصحية والنفسية للعامل.
 - العوامل المتعلقة بالإدارة: وهي ما يرتبط بالأسلوب والنمط الإداري المتبع داخل المؤسسة والذي يشكل بيئة العمل.
 - العوامل المرتبطة بالرواتب والمكافآت: وهي ما يرتبط بمستقبل العامل ومدى استقراره في العمل، وتقاس بمدى تلبية الوظيفة لحاجات العامل الأساسية وسد التكاليف المترتبة عليه، بالإضافة إلى وجود نظام عادل للأجور والرواتب والمكافآت داخل المؤسسة.
 - العوامل المرتبطة بظروف العمل: وهي ما يترتب بعوامل بيئة العمل من نظافة ورطوبة وضوء وتهوية لمكان العمل، بالإضافة إلى ساعات العمل وتوفر نظام صحي، والعدالة في توزيع المهام وتقديم فرص التطوير للعامل.
 - العوامل المرتبطة بزملاء العمل: وهي ما يرتبط بالتواصل الاجتماعي مع زملاء العمل، حيث أن التفاعل مع زملاء العمل له الأثر الإيجابي على رضا الفرد عن عمله وهي طريق للمساعدة والعمل الجماعي مما يعزز الانتماء للمؤسسة ويحث التآلف والرضا النفسي للعامل.
- وهناك العديد من النظريات التي عملت على تفسير الرضا الوظيفي، منها نظرية العدالة والمساواة ونظرية ماسلوا للحاجات، حيث تتسبب نظرية العدل والمساواة لأدمز (١٩٦٣) وتعتمد

على المساواة في التعامل مع العاملين في المؤسسة والتي يرى أدمز أنها المحدد الرئيسي للأداء في العمل والرضا عنه، حيث أن إدراك الفرد لعدم وجود العدالة في وظيفته يقلل من شعوره بالرضا الوظيفي، ويزداد الرضا الوظيفي مع وجود العدالة وخاصة في مكافآت العمل من رواتب وتقدير معنوي أو مادي بحيث توزع بين العاملين بالتساوي وفقا لكفأتهم (الغامدي، ٢٠١٤).

وتفترض نظرية ماسلوا للحاجات، أن الدافع نحو العمل لدى الأفراد يتشكل أساسا من رغبتهم في سد حاجياتهم، وهذا ما يؤثر على سلوكهم بشكل إيجابي أو سلبي، حيث أن اشباع حاجات الفرد تعد دافعا له من أجل الوصول إلى اشباع حاجات أخرى (الصريرة والتخاينة، ٢٠٢٢).

الدراسات السابقة

أجرى العازمي (٢٠١١) دراسة هدفت إلى تعرف نمط القيادة المتسامية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٥٥٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من ممارسة نمط القيادة المتسامية لدى مدير المدارس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة المتسامية تعزى للجنس ولمصلحة الإناث، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة والمؤهل العلمي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين نمط القيادة المتسامية والأداء الوظيفي.

أجرى باجيو (Baguio, 2012) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى تطبيق نمط القيادة المتسامية من قبل مديري المدارس الثانوية في مدينة إيجان لاتاو ديل نورث خلال العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ من وجهة نظر (١٦٥) معلماً ومعلمة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وبينت النتائج أن متغيري طول الخدمة والمكانة الإجتماعية للمعلمين ذات تأثير دال إحصائياً في تحديد مدى تطبيق القيادة المتسامية على الرؤية والمهمة، وأن متغير الجنس له أثر ذو دلالة إحصائية في تحديد مدى تطبيق العلاقة التبادلية الثنائية بين القائد والأتباع في المنظمة وأظهرت النتائج أن مدى تطبيق نمط القيادة المتسامية فيما يتعلق برؤية ومهمة المنظمة والعلاقة التبادلية من الأعلى إلى الأسفل تحدد وبشكل دال إحصائياً تقدير أداء المعلمين، وأشارت الدراسة إلى أنه يتوجب على المدرء تطبيق الإشراف المنتظم على المعلمين وعليهم تطوير نموهم الروحاني وعليهم تشجيع نموهم المهني.

أجرت أبو رذن (٢٠١٣) دراسة هدفت التعرف إلى أثر نمط القيادة المتسامية على أداء المعلمين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم، وهي دراسة تطبيقية على مديريّة تربية عمان الخامسة،

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي ومنهج دراسة الحالة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة المتسامية على أداء المعلمين لتحقيق الرضا الوظيفي لهم ويوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة المتسامية والقيم والاتجاهات على أداء المعلمين لتحقيق الرضا الوظيفي لهم. ويوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة المتسامية (ال سلوك) على أداء المعلمين لتحقيق الرضا الوظيفي لهم. ويوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة المتسامية (الروحانية)، على أداء المعلمين لتحقيق الرضا الوظيفي لهم.

أجرى تيهوبيجولو (Tehubijuluw, 2014) دراسة هدفت إلى تحليل دور القيادة المتسامية في تقييم أداء المنظمة باستخدام الرضا الوظيفي للعاملين كمتغير وسيط في الصناعات العقارية في إندونيسيا. إذ تم اختيار عينة إحصائية من كافة الموظفين من شركات التطوير الست الكبرى في منطقة تانجيرانج في مقاطعة باننتين. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) موظف تم توزيع استبيانات عليهم، تم استرداد (٩٥) منها صالحة للتحليل. حيث تم تحليل جميع البيانات باستخدام نموذج أسلوب المعادلة الهيكلية. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير إحصائياً إيجابي بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي للموظفين وأداء المنظمة؛ حيث يكون للرضا الوظيفي للعاملين تأثير كبير في أداء المنظمة عندما لا يكون للقيادة المتسامية تأثير كبير مباشرة في أداء المنظمة. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء بحوث مستقبلية حول أهمية دور القائد المتسامي في أداء المنظمة من خلال تحديد القيمة الأساسية داخل المنظمة.

أجرى عبد الله (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري مدارس ثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المديرين للقيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، وجرى الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي لملائمته لأهداف الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٣٤٤) معاماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة عالية، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي).

أجرى إسبور (Isebor, 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على مفاهيم القيادة المتسامية والروحية في سياق مكان العمل والتعرف على التحديات والعقبات المحتملة التي تواجه القيادة

المتسامية والروحية. وقد شمل جمع البيانات مقابلات فردية مع (١٠ * أعضاء تنفيذيين من أكاديمية الإدارة الذين يمارسون القيادة المتسامية والروحية في مكان العمل. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القادة المتساميين يطورون ويمارسون سبعة أبعاد للروحانية، وهي: الالتزام التنظيمي، حب الإيثار، الأمل و/ أو الإيمان، الثقة، المسؤولية المدنية / الاجتماعية، التضامن والترابط الروحي. وفي حين وصف المشاركون طرق مختلفة من الإلهام والروحانية وتعزيزها، فإن الأساليب الشاملة لتطوير وممارسة جميع هذه الأبعاد السبعة شملت علاقة القائد بالموظف وكذلك ركزت على الموظف نفسه، بما في ذلك الرؤية الموحدة ونمذجة السلوك، وكذلك الشعور بالمعنى أو الهدف الأكبر. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أنه قد تواجه المنظمات فوائد أكبر مرتبطة بالقيادة المتسامية، مثل زيادة الإنتاجية ورضا الموظفين.

يتضح من خلال ما تم استعراضه من الدراسات السابقة أن الهدف العام لها هو التركيز على القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين . كما يتبين وجود اختلاف من حيث الهدف في بعض الدراسات السابقة؛ واتفقت الدراسة الحالية جزئياً مع الدراسات السابقة في بعض أهدافها كدراسة: العازمي (٢٠١١)، ودراسة أبو ردن (٢٠١٣) ، ودراسة باجيو (Baguio, 2012). أمّا في جانب منهجية الدراسة فقد اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة، من حيث استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وفي جانب أداة الدراسة تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة. أمّا في جانب مجتمع الدراسة تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في خصائص مجتمع المؤسسات التعليمية، وهذا ما يتشابه مع دراسة أبو ردن (٢٠١٣).

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تمت في منطقة النقب التعليمية، وأنها تختص بدراسة القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية.

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي، لدراسة مشكلة ما أو ظاهرة علمية معينة؛ بغية التوصل إلى تفسيرات منطقية لها، وتم استخدام هذا الأسلوب لدراسة القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المديرين والمديرات جميع في المعلمين في مدارس منطقة النقب والبالغ عددها (١٣٥) خلال العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وفق سجلات وزارة التربية والتعليم.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٧٩) معلم ومعلمة في مدارس منطقة النقب، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، جدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للخصائص الشخصية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	33	41.8
	أنثى	46	58.2
	المجموع	79	100.0
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	27	34.2
	أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	35	44.3
	أكثر من 10 سنوات	17	21.5
	المجموع	79	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	47	59.5
	دراسات عليا	32	40.5
	المجموع	79	100.0

أداة الدراسة

بعد أن تم الاطلاع على الأدب النظري، والدراسات السابقة المتعلقة ب القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية، قامت الباحثة باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه الدراسة؛ لتناسبها مع طبيعة الدراسة من حيث أهدافها، ومنهجها، ولقدرتها على جمع البيانات والمعلومات والحقائق بواقع معين وفي وقت قصير نسبياً. وقامت الباحثة ببناء مقياس من خلال الاستعانة بالدراسات والأبحاث والرسائل التي لها علاقة بموضوع الدراسة، والهدف منه ****. وقد تضمنت الأداة بصورتها النهائية (٣٨) فقرة موزعة على محورين، اشتمل المحور الأول (القيادة المتسامية) على ثلاثة مجالات بواقع ٢٦ فقرة، المجال الأول: القيم والتوجهات بواقع (١٠) فقرات، المجال الثاني: السلوكيات بواقع (٩) فقرات، والمجال الثالث: الروحانيات بواقع (٧) فقرات، واشتمل المحور الثاني (الرضا الوظيفي) على (١٢) فقرة، حيث تم صياغة الفقرات بطريقة سلسلة واضحة، يستطيع أفراد عينة الدراسة من الإجابة عليها، وصمم المقياس بتدرج خماسي (عالية جداً، عالية، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وقد أعطيت درجات رقمية بلغت على التوالي: (5, 4, 3, 2, 1). وقد تم التحقق من صدق وثبات المقياس بطريقة الصدق الظاهري، والاتساق الداخلي.

الصدق الظاهري

وتم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة بعرضها على لجنة مكونة من (٥) محكمين متخصصين، للتأكد من مدى ملائمة وقدرة الأداة على تحقيق أهداف البحث، كما أرفقت أسئلة البحث وأهدافها مع الأداة، وعدلت الاستبانة بناءً على ملاحظات وتعديلات المحكمين؛ للخروج بأفضل أداة قادرة على تمثيل ما أعدت لقياسه. وقد تم التحقق من صدق وثبات المقياس بطريقة الصدق الظاهري، والاتساق الداخلي.

وتم اعتماد المقياس الآتي لتصحيح المقياس الخماسي

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)

عدد الفئات المطلوبة (3)

$$1.33 =$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة. وبناء على ذلك يكون:

من 1.00 - 2.33 بدرجة منخفضة

من 2.34 - 3.67 بدرجة متوسطة

من 3.68 - 5.00 بدرجة مرتفعة

حساب الصدق والثبات

وللتحقق من صدق بناء الأداة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية تتكون من (٢٥) فرداً من مجتمع الدراسة، ولكن من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه وذلك كما في جدول (١).

المحور الأول:

جدول (٢): ارتباط فقرات مجال "القيم والتوجهات" مع الدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	.664**	6	.503**
2	.605**	7	.520**
3	.521**	8	.649**
4	.586**	9	.487**
5	.636**	10	.442**

تشير بيانات جدول (٢) إلى أن معاملات الارتباط لمجال "القيم والتوجهات" تراوحت ما بين (.664**-.442**) أي قيم دالة إحصائية.

جدول (٣): ارتباط فقرات مجال "السلوكيات" مع الدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	.454**	6	.687**
2	.393**	7	.564**
3	.600**	8	.656**
4	.655**	9	.489**
5	.568**		

تشير بيانات جدول (٣) إلى أن معاملات الارتباط لمجال "السلوكيات" تراوحت ما بين (.687**-.393**) أي قيم دالة إحصائية.

جدول (٤): ارتباط فقرات مجال "الروحانيات" مع الدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	.524**	5	.469**
2	.535**	6	.496**
3	.538**	7	.652**
4	.701**		

تشير بيانات جدول (٤) إلى أن معاملات الارتباط لمجال "الروحانيات" تراوحت ما بين (.701**-.469**) وهي قيم دالة إحصائية.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

جدول (٥): ارتباط فقرات محور "الرضا الوظيفي" مع الدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	.265*	7	.583**
2	.540**	8	.639**
3	.425**	9	.743**
4	.330**	10	.701**
5	.673**	11	.458**
6	.597**	12	.496**

تشير بيانات جدول (٥) إلى أن معاملات الارتباط لمحور "الرضا الوظيفي" تراوحت ما بين (.743**-.265*) وهي قيم دالة إحصائية.

الثبات

يقصد بثبات أداة الدراسة استقرار النتائج واعتماديتها وقدرتها على التنبؤ أي مدى التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبيان إذ طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة، وقد تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، إذ يقيس مدى التناسق في إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل الأسئلة الموجودة في المقياس، كما يمكن تفسير (ألفا) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل على ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (0-1) وتكن قيمته مقبولة عند (0.60) وما فوق، وفي دراسات أخرى تكون مقبولة عند (0.70) وما فوق وبحسب جدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦): معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا ومعامل الارتباط بيرسون للمجال مع المحور ككل

الرقم	المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	معامل الارتباط للمجال بالمحور ككل
1	القيم والتوجهات	10	0.753	.796**
2	السلوكيات	9	0.700	.801**
3	الروحانيات	7	0.711	.678**
	المحور القيادة المتسامية ككل	26	0.816	-

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول (٦) ان معاملات الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا للمجال الأول: القيم والتوجهات بلغت (0.753)، وللمجال الثاني: السلوكيات بلغت (0.700)، وللمجال الثالث: الروحانيات بلغت (0.711)، وبلغ معامل الثبات لمحور (القيادة المتسامية) ككل (0.816)، وهي قيم مرتفعة دالة إحصائية وتشير إلى ثبات المحور.

كما تجدر الإشارة إلى ان معاملات الارتباط لمجالات محور القيادة المتسامية مع المحور ككل تراوحت ما بين (**.678-**.801) وهي قيم دالة إحصائية.

وبلغ معامل الثبات للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) ككل (0.774)، وهي قيم مرتفعة دالة إحصائية وتشير إلى ثبات الأداة.

متغيرات الدراسة:

تشمل الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً المتغيرات التصنيفية:

- الجنس: له مستويان (ذكر، أنثى).
- عدد سنوات الخبرة: له ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات، أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

- المؤهل العلمي: له مستويان (بكالوريوس، دراسات عليا)
 ثانياً: المتغير الرئيس: القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية وتكون من محورين هما:
 المحور الأول: القيادة المتسامية (المجال الأول: القيم والتوجهات، المجال الثاني: السلوكيات، المجال الثالث: الروحانيات)
 المحور الثاني: الرضا الوظيفي
 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

- ١- معامل ارتباط بيرسون
- ٢- معامل الفا كرونباخ: لحساب الثبات لأداة الدراسة.
- ٣- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية.
- ٤- تحليل التباين الثلاثي ل القيادة المتسامية وأثرها على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في منطقة النقب التعليمية تبعاً لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

٥- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات وفقرات الأداة.

نتائج الدراسة

- ١- ما مستوى القيادة المتسامية من وجهة نظر المعلمين في منطقة النقب التعليمية؟
 للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ل القيادة المتسامية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها، وجدول (٧) يوضح ذلك.
 جدول (٧): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات محور القيادة المتسامية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

رقم المجال	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	المستوى
2	السلوكيات	3.50	0.66	١	متوسط
1	القيم والتوجهات	3.47	0.68	٢	متوسط
3	الروحانيات	3.42	0.67	٣	متوسط
	المحور ككل	3.47	0.51	-	متوسط

يلاحظ من النتائج في جدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لمجالات محور القيادة المتسامية تراوحت بين (3.50-3.42) وجاء المجال الثاني (السلوكيات) بمتوسط حسابي بلغ (3.50) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الأولى، وتلاه المجال الأول (القيم والتوجهات) بمتوسط

حسابي بلغ (3.47) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الثانية، وتلاه المجال الثالث (الروحانيات) بمتوسط حسابي بلغ (3.42) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الثالثة والأخيرة، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.47) وبدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن أفرا عينة الدراسة من معلمين ومعلمات يدركون وبدرجة معينة أن مديرهم يتمتع بدرجة من التركيز في العمل والعلاقات الانسانية، وذلك من خلال ما يبرزه من اهتمام بالمعلمين والتعرف احتياجاتهم وأهدافهم ومحاولة السعي نحو تحقيقها، بالإضافة إلى محاولته لحل مشكلاتهم ومشكلات العمل عن طريق تبادل الآراء والأفكار معهم بطريقة ودية معتمدة على العلاقات الإنسانية الاجتماعية والحفاظ على رسمية محدودة بالعمل. وتتفق هذه النتيجة ونتيجة دراسة العازمي (٢٠١١). وتختلف ونتيجة دراسة عبد الله (٢٠١٧).

أولاً: القيم والتوجهات

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "القيم والتوجهات"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية كما هو مبين في جدول (٨).

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيم والتوجهات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
8	يتبنى المدير قيم الاحترام في التعامل داخل المدرسة وخارجها	3.67	1.08	1	متوسط
1	ييدي المدير اهتماما بتحسين أوضاع المعلمين مهنيا	3.59	1.09	2	متوسط
5	يحرص المدير على أن يكون نموذجا للاقتداء به	3.57	1.11	3	متوسط
2	يتبنى المدير قيما ديمقراطية في تعامل مع المعلمين	3.53	1.31	4	متوسط
10	يؤكد المدير المعلمين اتجاهات ايجابية نحو المدرسة	3.49	1.22	5	متوسط
6	يشجع المدير الابداع والابتكار لدى المعلمين	3.48	1.14	6	متوسط
4	يدعم المدير حرية التعبير عن الرأي والمناقشة والحوار لحل المشاكل التي تعترض سير العمل	3.46	1.25	7	متوسط
9	يبني المدير الثقة بينه وبين المعلمين وبين المعلمين أنفسهم.	3.44	1.24	8	متوسط
7	يعزز المدير التعاون والتشارك في إنجاز المهام	3.33	1.30	9	متوسط
3	يعزز المدير الاتصال والتواصل بينه وبين المعلمين	3.15	1.37	10	متوسط
	المجال ككل	3.47	0.68	-	متوسط

يظهر من جدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "القيم والتوجهات" تراوحت بين (3.15-3.67)، كان أعلاها للفقرة رقم (8) والتي تنص على "يتبنى المدير قيم الاحترام في التعامل داخل المدرسة وخارجها" بمتوسط حسابي (3.67) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (1) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على "ييدي المدير اهتماما بتحسين أوضاع المعلمين مهنيا"

بمتوسط حسابي (3.59) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (5) بالمرتبة الثالثة، والتي تنص على "يحرص المدير على أن يكون نموذجاً للاقتداء به" بمتوسط حسابي (3.57) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) والتي تنص على "يعزز المدير الاتصال والتواصل بينه وبين المعلمين" بمتوسط حسابي (3.15) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.47) وبدرجة متوسطة.

وتعزى هذه النتيجة إلى اعتقاد أفراد عينة الدراسة من معلمين ومعلمات أن مديري المدارس يدركون أهمية القيم والاتجاهات أثناء التعامل معهم، حيث تفصح القيم عن نواياهم من خلال العدالة في التعامل والتخلي بالصبر في المواقف الحرجة، وتحمل ضغط العمل، وهذا ما له مردود إيجابي في زيادة دافعية المعلمين نحو العمل وتقديم الأداء الأفضل.

ثانياً: السلوكيات

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال "السلوكيات"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية كما هو مبين في جدول (٩).

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال السلوكيات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يكافئ المدير المعلمين على إنجازاتهم	3.63	1.09	1	متوسط
7	يدرس المدير جميع جوانب القرارات بطريقة عقلانية قبل اتخاذها	3.62	1.19	2	متوسط
8	يتعامل المدير باحترام وتقدير مع جميع العاملين في المدرسة	3.58	1.14	3	متوسط
9	يظهر المدير اهتماماً حقيقياً بتنمية وتطوير المعلمين مهنيًا في المدرسة	3.52	1.24	4	متوسط
4	يفوض المدير الصلاحيات للمعلمين بما يتناسب مع إمكانياتهم	3.49	1.33	5	متوسط
2	يشجع المدير العمل بروح الفريق	3.46	1.23	6	متوسط
3	يمتلك المدير القدرة على تنظيم سير العمل في المدرسة	3.44	1.26	7	متوسط
5	يتابع المدير مشاكل المعلمين ويساهم في حلها	3.39	1.23	8	متوسط
6	يتعامل المدير بمرونة قيادية حسب الموقف الذي يواجهه	3.37	1.24	9	متوسط
	المجال ككل	3.50	0.66	-	متوسط

يظهر من جدول (٩) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "السلوكيات" تراوحت بين (3.37-3.63)، كان أعلاها للفقرة رقم (1) والتي تنص على "يكافئ المدير المعلمين على إنجازاتهم" بمتوسط حسابي (3.63) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (7) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على "يدرس المدير جميع جوانب القرارات بطريقة عقلانية قبل اتخاذها" بمتوسط حسابي (3.62) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (8) بالمرتبة الثالثة، والتي تنص على "يتعامل المدير

باحترام وتقدير مع جميع العاملين في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.58) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) والتي تنص على "يتعامل المدير بمرونة قيادية حسب الموقف الذي يواجهه" بمتوسط حسابي (3.37) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.50) وبدرجة متوسطة.

وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك أفراد عينة الدراسة من معلمين ومعلمات أن مديري المدارس يمارسون سلوكا يتميز بميله نحو معلمتهم بطريقة ودية وإنسانية، حيث قد يقدم المدير الخدمات الشخصية والتي بدورها تعبر عن الاهتمام بهم، وذلك من خلال الدوافع الإنسانية التي يمتلكها المدير من خلال تحسين العلاقات مع المعلمين وذلك حرصا منه على نمو العلاقة فيما بينهم.

ثالثاً: الروحانيات

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال "الروحانيات"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية كما هو مبين في جدول (١٠).

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الروحانيات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
5	يتجاوز المدير عن أخطاء المعلمين ويصفح عنهم	3.62	1.10	1	متوسط
7	يظهر المدير امتنانا لجهود القادة الذين سبقوه في قيادة المدرسة	3.48	1.19	2	متوسط
4	يتعامل المدير مع المعلمين بمنتهى التواضع والاحترام	3.43	1.16	3	متوسط
6	يظهر المدير استقامة تتسجم مع قيم واخلاقيات العمل	3.42	1.30	4	متوسط
1	يركز المدير على القيم والمثل العليا التي يجب إبرازها في العمل	3.41	1.30	5	متوسط
3	يبتعد المدير عن تعظيم الانجازات بصورة مبالغ بها	3.34	1.19	6	متوسط
2	يضبط المدير انفعالاته في المواقف المختلفة	3.29	1.15	7	متوسط
	المجال ككل	3.42	0.67	-	متوسط

يظهر من جدول (١٠) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "الروحانيات" تراوحت بين (3.29-3.62)، كان أعلاها للفقرة رقم (5) والتي تنص على " يتجاوز المدير عن أخطاء المعلمين ويصفح عنهم" بمتوسط حسابي (3.62) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (7) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على " يظهر المدير امتنانا لجهود القادة الذين سبقوه في قيادة المدرسة" بمتوسط حسابي (3.48) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (4) بالمرتبة الثالثة، والتي تنص على " يتعامل المدير مع المعلمين بمنتهى التواضع والاحترام" بمتوسط حسابي (3.43) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) والتي تنص على "يضبط المدير انفعالاته في المواقف المختلفة" بمتوسط حسابي (3.29) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.42) وبدرجة متوسطة.

وتعزى هذه النتيجة إلى اعتقاد أفراد عينة الدراسة من معلمين ومعلمات أن مديري المدارس يوفرون مبدأ العلاقات الإنسانية فيما بينهم، وذلك من خلال شعور المعلمين بمراعاة ظروفهم الخاصة والعدالة في التعامل مع تلقي الدعم المناسب، وهذا ما يعكس الصورة الإيجابية لبيئة العمل في المدرسة والبيئة التعليمية ككل التي يوفرها القائد المتسامي.

٢- ما مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في منطقة النقب؟

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور "الرضا الوظيفي"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية كما هو مبين في جدول (١١).

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	اقتنع بالأسلوب الذي يتبعه المدير في تطبيق الأنظمة والقوانين	3.87	1.09	1	مرتفع
8	أجد أن قنوات الاتصال بين المعلمين والإدارة مفتوحة وميسرة	3.77	1.09	2	مرتفع
12	اعتبر ان المدير يتمتع بأسلوب مناسب في تخطيط العمل المدرسي وتوجيهه	3.75	1.04	3	مرتفع
6	اشعر بوضوح المعايير الخاصة بالترقية	3.68	1.16	4	مرتفع
11	اعتقد ان الفرص متاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل	3.65	1.18	5	متوسط
10	أشعر بالعدالة عندما يقوم المدير بتوزيع المهام على المعلمين	3.53	1.19	6	متوسط
9	أرى أن عملية تقييم المعلمين تجري بطريقة منطقية وعادلة	3.52	1.10	7	متوسط
5	أشعر بسيادة روح العمل الجماعي بين جميع المعلمين	3.51	1.22	8	متوسط
3	الحوافز المادية والمعنوية تتناسب مع الاداء	3.46	1.10	9	متوسط
2	أرى أن سياسة العمل ومتطلباته واضحة جدا	3.43	1.22	10	متوسط
4	اعتبر السلطة المفوضة لي كافية لإنجاز العمل	3.42	1.16	11	متوسط
1	أؤمن بكفاية الإمكانيات اللازمة للقيام بعملتي على أكمل وجه	3.18	1.23	12	متوسط
	المحور ككل	3.56	0.62	-	متوسط

يظهر من جدول (١١) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور "الرضا الوظيفي" تراوحت بين (3.87-3.18)، كان أعلاها للفقرة رقم (٧) والتي تنص على "اقتنع بالأسلوب الذي يتبعه المدير في تطبيق الأنظمة والقوانين" بمتوسط حسابي (3.87) وبدرجة مرتفعة، تليها الفقرة رقم (٧) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على "أجد أن قنوات الاتصال بين المعلمين والإدارة مفتوحة

وميسرة" بمتوسط حسابي (3.77) وبدرجة متوسطة، تليها الفقرة رقم (١٢) بالمرتبة الثالثة، والتي تنص على "اعتبر ان المدير يتمتع بأسلوب مناسب في تخطيط العمل المدرسي وتوجيهه" بمتوسط حسابي (3.75) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١) والتي تنص على "أومن بكفاية الإمكانيات اللازمة للقيام بعمله على أكمل وجه" بمتوسط حسابي (3.18) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.56) وبدرجة متوسطة.

وتدل هذه النتيجة على أن هناك جهد كبير مبذول من إدارة المدارس أدى الى الرضا الوظيفي لدي المعلمين منها تطبيق مبدأ المكافآت والحوافز المادية والمعنوية، وتوفير بيئة مدرسية مناسبة للعمل، الاهتمام بظروف المعلمين الفردية نفسية أو المادية. حيث تؤثر السياسات التعليمية وما تقدمه الإدارة من حوافز مادية ومعنوية على أداء المعلمين، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية بما تنتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء.

٢- هل هنالك علاقة ارتباطية بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في منطقة النقب التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين محور القيادة المتسامية بمجالاته (القيم والتوجهات، السلوكيات، الروحانيات) ومحور الرضا الوظيفي، وجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢): نتائج العلاقة بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي		الأداة
الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	
0.001	.355**	القيم والتوجهات
0.002	.350**	السلوكيات
0.000	.468**	الروحانيات
0.000	.502**	القيادة المتسامية ككل

يظهر من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α) $= 0.05$ وهذا يدل على وجود ارتباط بين القيم والتوجهات والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($.355^{**}$) بدلالة إحصائية بلغت (0.000). ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يدل على وجود ارتباط بين السلوكيات والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($.350^{**}$) بدلالة إحصائية بلغت (0.000). ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يدل على وجود ارتباط بين

الروحانيات والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (**468). بدلالة إحصائية بلغت (0.000). وكذلك وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يدل على وجود ارتباط بين القيادة المتسامية والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (**502). بدلالة إحصائية بلغت (0.000).

وتشير هذه النتيجة إلى أن القيادة المتسامية تحت على الأداء المتميز والإنجاز من قبل كل من المدير والمعلمين مما يرفع من مستوى رضاهم عن عملهم، مما يعكس أهمية القيادة المتسامية في تحقيق الرضا الوظيفي وسير العملية التعليمية وتوفير المناخ المناسب لنجاحها، وتحقيق الأهداف المنشودة بفاعلية. حيث تعد مبادئ القيادة المتسامية وتطبيقها في أداء القائد لتكون سلوكه وصفاته وممارساته الإدارية ذات أهمية في العملية الإدارية، وتحقيق مبادئ العدالة والمساواة والنزاهة الأمانة في معاملة المعلمين، مما انعكس على بيئة العمل ككل في تسيير العملية التعليمية وتوفير المناخ الإيجابي الصحي المناسب لتقديم المعلمين كافة جهودهم بفاعلية كبيرة مما رفع من رضاهم الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة ونتيجة دراسة أبو ردن (٢٠١٣) ودراسة تيهوبيجولو (Tehubijuluw,)

(2014).

التوصيات: في ضوء نتائج الدراسة توصي الدراسة بما يلي:

- أن تهتم وزارة التربية والتعليم والقائمين على العملية التعليمية بتعزيز القيادة المتسامية لدى مديري المدارس، نظرا لما ثبت من أهميتها في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- أهمية العمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من خلال تبصير المديرين بالعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، بحيث تم الأخذ بالعوامل الإيجابية وتجنب السلبية منها.
- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول موضوع القيادة المتسامية مع ربطها بمتغيرات أخرى مثل مستوى الأداء الوظيفي
- إجراء دراسات وبحوث حول القيادة المتسامية وعلاقتها بالرضا الوظيفي مع عينات أخرى تختلف عن عينة الدراسة الحالية.

المراجع العربية

أبو رذن، نوال. (٢٠١٣). أثر أسلوب القيادة المتسامية على أداء المعلمين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم في مديريّة تربية عمان الخامسة. (رسالة ماجستير)، جامعة الزعيم الأزهرى.

البارودي، منال. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: دار المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الصرايرة، احمد والتخاينة، صهيب. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي. مجلة التربية - جامعة الأزهر، ١٩٣(١)، ٦٠٨-٦٣٥.

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

عبد الله، محمد. (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت.

الغامدي، رحمة. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية لمنطقة الباحة التعليمية. مجلة الإرشاد النفسي، ٩(٣٧)، ٩٥-١٤٣.

الكل، منيف. (٢٠١٨). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات. القاهرة: دار المثقف للنشر والتوزيع.

المطيري، ندى. (٢٠١٩). الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل من وجهة نظرهم. مجلة التربية- جامعة الأزهر، ٣(١٨٤)، ١٥٣٦-١٥٠٠.

المراجع الأجنبية

Avolio, B & Luthans, F. (2006). The high impact leader. New york: McGraw-Hill.

Baguio, N. (2012). Transcendental Leadership Style among secondary school administrators as determinant of teachers' performance. IAMURE international journal of business and management, 2(1).

Barney, J. B., Wicks, J., Otto Scharmer, C., & Pavlovich, K. (2015). Exploring transcendental leadership: a conversation. Journal of Management, Spirituality & Religion, 12(4), 290-304.

Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. Leadership & Organization Development Journal, 21(4), 201-207.

- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Isebor, J. (2018). *Transcendental Leadership for the 21st Century: a narrative inquiry on effective leadership and workplace spirituality*. (Doctoral Dissertation), university of phoenix.
- Kang, S. (2019). Sustainable influence of ethical leadership on work performance: empirical study of multinational enterprise in South Korea. *Sustainability*, 11(11), 3101.
- Kernaghan, K. (2003). Integrating value into public service: The values statement as centerpiece. *Public administration review*, 63(6), 711-719.
- 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.
- Latham, J. (2013). A framework for leading the transformation to performance excellence part I: CEO perspectives on forces, facilitators, and strategic leadership systems. *Quality Management Journal*, 20(2), 12-33.
- Sayadi, S., Habibi, M., Savabeih, F. (2016). The effect of transcendental leadership on the organizational citizenship behavior on the case study: SAPCO Company. *Journal of productivity and development*, 2(4), 175-185.
- Sodnombaljir, N. (2012). *The Influence of Civil Servant's P-O Fit On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in of Mongolia- The Moderating Effect of Job Mobility*. (Master Degree Thesis) ,Ming Chuan University.
- Tehubijuluw, F. (2014). *The Role of Transcendental Leadership Job to Increase Organization Performance through Workers Job Satisfaction*. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5(6), 511.
- Yusof, J. M., & Tahir, I. M. (2011). Spiritual leadership and job satisfaction: A proposed conceptual framework. *Information Management and Business Review*, 2(6), 239-245.