

**دور القيادة التحويلية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية في  
مديرية تربية البصرة**

**فاتن عبد محسن**

**مديرة الاعداد والتدريب / شعبة البحوث والدراسات**

The role of transformational leadership in  
enhancing the quality of educational services in  
the Basra Education Directorate

دور القيادة التحويلية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية في مديرية تربية  
البصرة

Faten Abdel Mohsen\*

Directorate of Preparation and Training /  
Research and Studies Division

فاتن عبد محسن\*

مديرية الاعداد والتدريب / شعبة البحوث والدراسات

تاريخ النشر: 2025/09/01

Received: 02/03/2025

تاريخ القبول: 2025/04/07

Accepted: 07/04/2025

تاريخ الاستلام: 2025/03/02

Published: 01/09/2025

#### المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية في مديرية تربية البصرة. تُعد القيادة التحويلية من الأساليب الإدارية الحديثة التي تركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف تتجاوز حدودهم الشخصية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي. في هذا السياق، تناول البحث أهمية القيادة التحويلية في تطوير وتحسين جودة الخدمات التعليمية من خلال تأثيرها على المعلمين والإداريين في المدارس التابعة للمديرية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث لجمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على مجموعة من المعلمين والإداريين في مدارس مديرية تربية البصرة. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل كبير على تحسين الأداء التعليمي من خلال التحفيز والتوجيه، وتعزيز روح العمل الجماعي والابتكار في طرق التدريس. كما تبين أن القيادة التحويلية تساهم في رفع مستوى رضا الطلاب وتحقيق بيئة تعليمية أكثر فاعلية. خلص البحث إلى ضرورة تبني أساليب القيادة التحويلية بشكل أوسع في المؤسسات التعليمية، وتدريب القادة التربويين على كيفية تطبيق هذه الأساليب لتحقيق أعلى مستويات الجودة في التعليم.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، جودة الخدمة التعليمية

#### **Abstract:**

This research aims to study the role of transformational leadership in enhancing the quality of educational services in the Basra Education Directorate. Transformational leadership is considered one of the modern management approaches that focus on inspiring and motivating individuals to achieve goals beyond their personal limits, which positively impacts organizational performance. In this context, the research explores the importance of transformational leadership in developing and improving the quality of educational services by influencing teachers and administrators in schools under the directorate's supervision. The descriptive-analytical approach was used in this study to collect data through questionnaires distributed to a group of teachers and administrators in the schools of the Basra Education Directorate. The results showed that transformational leadership significantly affects the improvement of educational performance through motivation, guidance, and fostering teamwork spirit and innovation in teaching methods. It was also found that transformational leadership contributes to increasing student satisfaction and creating a more effective educational environment. The research concluded that there is a need to adopt transformational

leadership practices more widely in educational institutions and to train educational leaders on how to apply these practices to achieve the highest levels of educational quality.

**Keywords: Transformational Leadership, Quality Of Educational Services.**

## المقدمة

تعد عملية التعليم أحد الأسس الرئيسية التي تقوم عليها المجتمعات الحديثة، حيث تمثل أداة لتحقيق التنمية المستدامة والتقدم الاجتماعي والاقتصادي. في هذا السياق، تعتبر القيادة التحويلية واحدة من أبرز نماذج القيادة التي تلعب دوراً محورياً في تحسين جودة التعليم في المدارس. فالقيادة التحويلية تعتمد على قدرة القائد التربوي على تحفيز المعلمين ورفع مستوى أدائهم الأكاديمي من خلال الإلهام والتوجيه والرؤية الواضحة التي تساهم في خلق بيئة تعليمية أفضل. إن الجودة في التعليم لا تقتصر فقط على المناهج الدراسية أو الأساليب التعليمية المستخدمة، بل تشمل أيضاً جودة الإدارة المدرسية والقيادة التربوية. لذلك، تكمن أهمية القيادة التحويلية في أن هذه القيادة تساهم بشكل مباشر في رفع مستوى التعليم من خلال تحفيز العاملين داخل النظام التعليمي، وتحقيق أهداف التعليم في تطوير الأداء الأكاديمي والمهارات الحياتية لدى الطلاب. من هذا المنطلق، تأتي أهمية هذا البحث في دراسة دور القيادة التحويلية في تحسين جودة التعليم في مديرية تربية البصرة، وكيف يمكن للقادة التربويين أن يساهموا في تطوير البيئة التعليمية وتحفيز المعلمين نحو التميز الأكاديمي. تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة التعليم في المدارس التابعة لمديرية تربية البصرة وتقديم حلول وتوصيات بناءً على النتائج.

## المبحث الأول - منهجية البحث

### أولاً: مشكلة البحث

تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحسين جودة خدماتها لمواكبة التطورات المتسارعة في المجال التربوي. تُعد القيادة التحويلية من الأساليب الحديثة التي تركز على إلهام وتحفيز العاملين لتحقيق أداء متميز وتطوير بيئة تعليمية فعالة. تشير الدراسات إلى أن تطبيق القيادة التحويلية يساهم بشكل فعال في تحسين جودة الخدمات التعليمية. على سبيل المثال، أكدت دراسة نُشرت في مجلة "أبحاث" الجزائرية أن المنظمات التي تتبنى القيادة التحويلية تحقق تميزاً مستداماً في خدماتها، مما يساعدها على التكيف مع التطورات السريعة في البيئة التعليمية. (الزغبي، 2021، ص 45)

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت دراسة أجريت في جامعة بنغازي أن هناك تأثيراً إيجابياً ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على تطبيق معايير جودة التعليم العالي، حيث تبين أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية يرتبط بشكل مباشر بتحسين جودة العملية التعليمية. (القاضي، 2020، ص 112)

كما كشفت دراسة أخرى حول القيادة التحويلية في وزارة التربية وأثرها على أداء مديري الإدارات أن التطبيق الصحيح لهذا النمط القيادي يمكن أن يؤدي إلى تحسين ملموس في الأداء والنتائج للمديرين والموظفين، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الجودة في تقديم الخدمات التعليمية. (عبد الرحمن، 2019، ص 87)

فتعاني مديرية تربية البصرة من العديد من التحديات التي تؤثر في جودة التعليم، حيث يواجه القادة التربويون مشاكل متعددة تتعلق بالإدارة المدرسية، وتحفيز المعلمين، وتحقيق مستوى عالٍ من الأداء الأكاديمي. كما أن تغيرات كبيرة في أعداد الطلاب، وتنوع احتياجاتهم، وصعوبة توفير بيئة تعليمية تتلاءم مع هذه المتغيرات تضع تحديات إضافية أمام الإدارة التعليمية.

تعتبر القيادة التربوية أحد الحلول الممكنة التي يمكن أن تساهم في مواجهة هذه التحديات من خلال نموذج القيادة التحويلية التي تركز على تحسين الأداء الأكاديمي عبر تشجيع الابتكار، وتحفيز المعلمين على تحقيق أقصى إمكاناتهم. لذا، تكمن مشكلة الدراسة في استكشاف مدى تأثير القيادة التحويلية على جودة التعليم في مديرية تربية البصرة. من خلال هذه الدراسة، يمكننا الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

**إلى أي مدى تؤثر القيادة التحويلية على جودة التعليم في مديرية تربية البصرة؟**

## ثانياً : أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على دور القيادة التحويلية في تحسين جودة التعليم , ويمكن إيجاز أهمية البحث بالنقاط التالية :-

1. من خلال البحث، يمكن تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه القيادة في صياغة السياسات التعليمية التي تؤثر على تحسين الأداء الأكاديمي وتطوير المناهج الدراسية.
2. يعزز البحث من فهم أهمية القيادة التعليمية في تحفيز المعلمين والموظفين الإداريين لتقديم أداء متميز في البيئة التعليمية، وبالتالي تحسين نتائج الطلاب.
3. البحث يساعد في إبراز كيفية تكيف القيادة التعليمية مع التغيرات المحلية والعالمية في التعليم وضرورة التجديد المستمر لمواكبة هذه التغيرات.
4. القيادة التعليمية الجيدة تدعم الأفكار الإبداعية والابتكارات في أساليب التدريس، مما يؤدي إلى تحسين تجربة التعلم لدى الطلاب.
5. البحث يوضح كيفية قيام القيادة التعليمية بمراقبة وتقييم الأداء التعليمي بشكل مستمر لتحديد أوجه القصور والعمل على تحسينها.

## ثالثاً: أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساعد في تسليط الضوء على تأثير القيادة التحويلية في تحسين جودة التعليم، ومن أهم أهداف الدراسة:

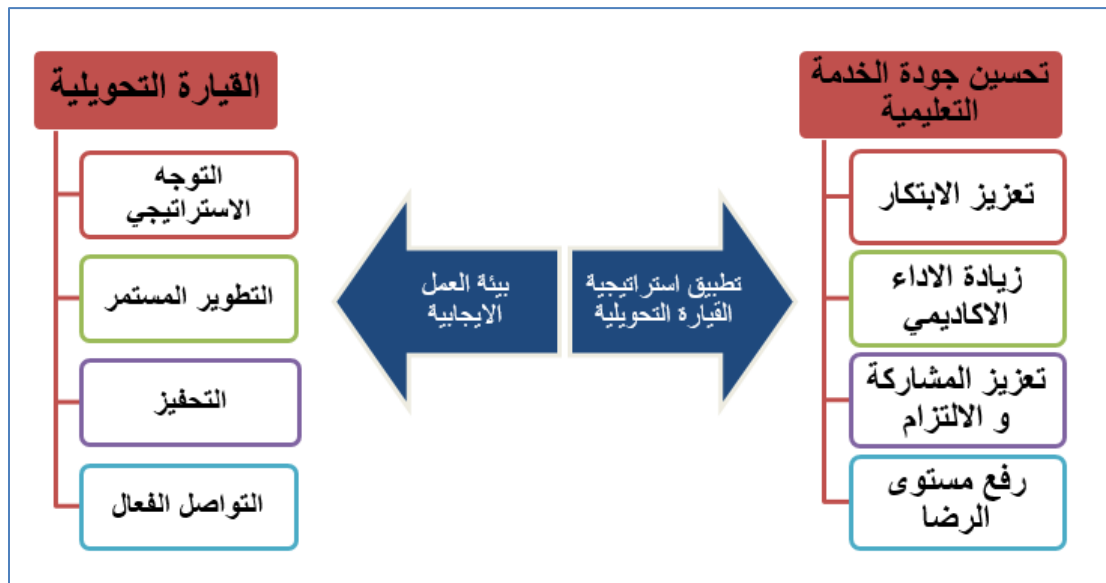
1. تحديد مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها المختلفة في سياق التعليم.
2. دراسة تأثير القيادة التحويلية على جودة التعليم من خلال تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الأكاديمي للمعلمين.
3. استكشاف مدى تأثير القيادة التحويلية على بيئة العمل المدرسي، وكيفية تحسينها بما يخدم جودة التعليم.
4. تقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في تطوير القيادة التربوية في مديرية تربية البصرة لزيادة مستوى جودة التعليم.

## رابعاً: فرضيات البحث

استناداً إلى التساؤلات التي تم طرحها في مشكلة البحث، تم صياغة الفرضيات التالية التي سيتم اختبارها في هذا البحث:  
الفرضية الرئيسية: هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وجودة التعليم في مديرية تربية البصرة.  
خامساً: مخطط البحث

## الشكل (1)

## المخطط الفرضي للبحث



المصدر : اعداد الباحث

## المبحث الثاني

## الاطار النظري و الدراسات السابقة

## ● القيادة التحويلية

## أولاً: مفهوم القيادة التحويلية:

يُعدّ نموذج القيادة التحويلية الذي ظهر على يد بيرنز (1978) من أطر القيادة المهمة في مجال إدارة المنظمات. فقد أسهمت القيادة التحويلية في تطوير أساليب القيادة، وقد قدمت رؤى متعددة حول كيفية تحفيز الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة. وأشار باس (1998) إلى أن القيادة التحويلية هي عملية تحفيزية يتفاعل من خلالها القائد مع الأفراد بطريقة تحفزهم على تحسين الأداء وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات. وقد تم تطوير نموذج القيادة التحويلية (MLQ) الذي يساعد على قياس مدى تأثير القائد في التحفيز والإلهام. ويرى العديد من الباحثين أن القيادة التحويلية تركز على أربعة أبعاد رئيسية: (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتراف الفردي). وقد أكدت الدراسات على أن هذه الأبعاد تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف ورفع معنويات الأفراد داخل المنظمات. كما أشار الباحثون إلى أهمية القيادة التحويلية في تحفيز الأفراد وتنمية قدراتهم للوصول إلى الأهداف المنشودة، مما يعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية. وأضاف باس (2001) أن القائد التحويلي لا يقتصر على إدارة الأشخاص، بل يمتلك رؤية واضحة وأسلوبًا تحفيزيًا يساهم في تحقيق النجاح الجماعي وتحقيق نتائج متميزة على مستوى الأفراد والمنظمات (أحمدي، 2020:9).

## ثانياً: أهمية القيادة التحويلية

حظيت القيادة التحويلية باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين منذ الثمانينات من القرن الماضي، وأصبحت واحدة من أشهر نظريات القيادة في المداخل الحديثة للقيادة. وقد ناقش الباحثون العوامل التي ساعدت في منح هذه النظرية هذه الأهمية. ويمكن تلخيص أهم هذه العوامل في النقاط التالية (أحمدي، 2020:9):

1. **تفويض السلطة وتمكين الأفراد:** القيادة التحويلية لا تقتصر على استئثار القائد بالقوة، بل تسعى إلى تفويض سلطات مهمة وتمكين الأفراد. كما تركز على تطوير مهاراتهم وتعزيز ثقتهم في أنفسهم. بالإضافة إلى ذلك، تساهم القيادة التحويلية في تشكيل فرق عمل وجماعات تعتمد على نفسها بشكل مستقل.
2. **إمكانية التطور عبر التدريب:** صفات القيادة التحويلية يمكن أن تتطور وتحسن من خلال التدريب. وهذا التدريب يترك تأثيراً كبيراً على تصورات وأداء الأفراد داخل المنظمة. وقد أظهرت الدراسات العملية أن البرامج التدريبية المصممة بشكل جيد يمكن أن تحسن فعالية المديرين، مما يعد خطوة هامة في بناء القائد التحويلي.
3. **المسؤولية الأخلاقية:** تتبنى القيادة التحويلية مفهوم "المسؤولية الأخلاقية"، الذي يعد أحد العناصر الفعالة في تحفيز الأتباع للعمل من أجل مصلحة المنظمة والجماعة، بما يتجاوز مصالحهم الشخصية. تسهل هذه الفكرة في تعزيز السلوك التعاوني داخل المنظمة.
4. **المرونة والتطبيق في مختلف المنظمات:** القيادة التحويلية يمكن أن توجد في أي منظمة وعلى مختلف المستويات. وهي صالحة بشكل عام لمواجهة جميع الحالات والظروف. لهذا السبب، فهي تعد مناسبة للتطبيق في المنظمات الناجحة وأيضاً في تلك التي تحتاج إلى تغييرات جذرية.

## ثالثاً: أسس القيادة التحويلية

يرى علماء الإدارة أن القيادة التحويلية تعتمد على أربعة أبعاد أو أسس رئيسية (نظمي، 2017:11):

1. **التأثير المثالي:** هذا البعد يشير إلى قدرة القائد على أن يكون قدوة يحتذى بها من قبل أتباعه، حيث يُظهر القائد القيم والمبادئ التي يريد أن يعززها في الفريق. من خلال ذلك، يكتسب القائد احتراماً وثقة أتباعه، ويحفزهم على العمل بروح الجماعة.
2. **الحافز الإلهامي:** القائد التحويلي يشجع أتباعه على الإيمان بالرؤية المستقبلية ويحفزهم على اتخاذ خطوات إيجابية نحو تحقيق الأهداف. هذا التحفيز يعزز من الإبداع والطاقة التي يحتاجها الفريق لتحقيق النجاح.
3. **الاستشارة الفكرية:** يشجع القائد التحويلي أتباعه على التفكير النقدي والإبداعي. يضع القائد تحديات تحفز أتباعه على التفكير خارج الصندوق وإيجاد حلول جديدة ومبتكرة للمشاكل التي يواجهونها.

4. **الاعتبار الفردي:** يُظهر القائد التحويلي اهتمامًا كبيرًا بالفرد، حيث يراعي احتياجات كل عضو في الفريق بشكل فردي ويمنحه التوجيه والدعم الذي يحتاجه للنمو الشخصي والمهني. يساعد هذا البعد على تعزيز العلاقة بين القائد وأتباعه.
5. **التمكين:** التمكن هو العملية التي يتم من خلالها تزويد الأفراد بالقوة والصلاحيات لاتخاذ القرارات وتنفيذها، مما يعزز من قدرتهم على تحقيق الأهداف المشتركة. يمكن أن يساعد التمكين في تحسين الأداء وتحفيز الأفراد داخل المنظمة. من خلال توفير بيئة مرنة ومحفزة، يمكن للأفراد أن يشعروا بالتحفيز ويقوموا بإحداث التغيير بشكل فعال.

#### رابعاً: وظائف القيادة التحويلية:

- اطلاقاً من خصائص القائد التحويلي، فإنه يتسم بالوظائف التالية كما أشار إليها (نظمي، 2017:12):
1. إدراك الحاجة للتغيير: يقوم القائد التحويلي بتحديد وتحليل الحاجة للتغيير داخل المنظمة ويعمل على تحفيز الأفراد للانخراط في هذا التغيير.
  2. توفير رؤية واضحة: يمتلك القائد التحويلي رؤية واضحة للمستقبل ويستطيع توصيل هذه الرؤية للأفراد بطريقة تلهمهم وتحفزهم للعمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة.
  3. تبني نموذج للتغيير: يسعى القائد التحويلي إلى تبني نموذج أو إطار عمل للتغيير، مع تحديد الطرق والأساليب التي سيتم اتباعها لتحقيق هذا التغيير.
  4. إعادة هيكلة الثقافة التنظيمية: يساهم القائد التحويلي في إعادة تشكيل وتحسين الثقافة التنظيمية بما يتماشى مع الأهداف المستقبلية والرؤية التي يسعى لتحقيقها.
  5. إدارة الصراعات الداخلية: يتمتع القائد التحويلي بقدرة على إدارة الصراعات داخل المنظمة، ويتعامل مع التحديات والصراعات بطريقة مبنية على إيجاد حلول دائمة وتحقيق التوافق بين الأفراد.
  6. التحفيز على التغيير المستمر: يعمل القائد التحويلي على تعزيز ثقافة التغيير المستمر، من خلال تشجيع الأفراد على تحسين أدائهم والعمل بروح الفريق، مما يساهم في الوصول إلى أهداف المنظمة بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

#### خامساً: عناصر القيادة التحويلية:

تشتمل سلوكيات القيادة التحويلية عند bass على أربعة عناصر أطلق عليها fouris حيث يبدأ كل عنصر منها بالحرف الآتيني "I" (توايية وآمنة، 2015:9):

1. **التأثير الكرزماطيكي أو الجاذبية القيادية:** يسلك القادة وفقاً لهذه الخاصية طريقة تجعل منهم نموذجاً يحاكيه الآخرون مع مرور الوقت، ومن الأشياء التي يفعلها القادة حتى يتصفوا بالمثالية أن يأخذوا باعتبارهم حاجات الآخرين وإثارتها على حاجاتهم الفردية والاستعداد للتضحية بالمكاسب الشخصية لصالح الآخرين واستخدام القوة والسلطة التي بحوزتهم لتحريك الأفراد والجماعات لتحقيق رسالتهم ورؤيتهم.
2. **الدفع والإلهام أو التحفيز الملهم:** هي قدرة القائد على إيصال توقعاته العالية إلى الآخرين واستخدام الرموز لتركيز الجهود والتغيير في الأهداف المهمة بطرق بسيطة عن طريق تنمية روح الجماعة وإظهار الحماس والتفاؤل وجعل المرؤوسين يركزون ويفكرون في حالات مستقبلية جذابة ومتعددة.
3. **التشجيع الإبداعي:** يتصرف القادة بطريقة تجعل مرؤوسين يحركون جهودهم لكي يكونوا مجددين ومبتكرين وذلك بزيادة وعيهم، وتناول المواقف القديمة بطرق ووجهات نظر جديدة.
4. **الاهتمام الفردي أو مراعاة مشاعر الأفراد:** وهنا يعطي القائد اهتماماً خاصاً بحاجات كل فرد لتطويره والارتقاء بمستوى أداءه ونموه فيعمل كمدرّب ناصح ومدير وصديق وموجه، وخلق فرص جديدة لتعليمهم مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية فيما بينهم، وكذلك تفويض المهام كوسيلة لتنمية الإبداع وهذا التفويض يتم بموجب المراقبة للتعرف ما إذا كان التابعين بحاجة إلى توجيه والتقييم.

## • جودة الخدمة التعليمية

## أولاً : مفهوم جودة الخدمات التعليمية

هي عملية تحقيق أفضل خدمة للطلاب وفق ما يتوقعه، ولتحقيق جودة الخدمات التعليمية يتطلب ذلك توافر وتوجيه مجموعة من الخدمات (الأكاديمية والإدارية) بالكلية كي تساعد الطالب على بلوغ المستوى الذي يسعى لتحقيقه (محمد وسيد، 2022:228):

\* حيث تتضمن الخدمات الأكاديمية الموجهة للطلاب في شقين وهما الشق الأول يتمثل في الجانب الأكاديمي وهو تعليم الخدمة الاجتماعية والشق الثاني يتمثل في الجانب الممارسي والميداني للخدمة الاجتماعية.

كما تتضمن الخدمات الإدارية في: الخدمات المقدمة من قبل الجهاز الإداري بالكلية ورضا الطلبة عن الخدمات الإدارية بالكلية وفي هذا الصدد يمكننا توضيح مفهوم جودة تعليم الخدمة الاجتماعية حيث يجدر بنا توضيح المقصود بكلا من تعليم الخدمة الاجتماعية وممارستها.

كما يعبر (السنان وبوخمله، 2019:22) مفهوم الجودة في مجال التعليم العالي تحدياً كبيراً بذاته إذ يصعب تحديد تعريف محدد له والنظر إليه من زاوية واحدة فالنظرة يجب أن تكون شمولية وتلبي متطلبات وتوقعات الأطراف ذات المصلحة الداخلية والخارجية.

## ثانياً : تعريف جودة التعليم

الجودة في التعليم تعني " جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين وحدة. المنتج التعليمي وبما يتناسب مع رغبات المستفيد ومع قدرات وسات وخصائص وحدة المنتج التعليمي يرى وقد عرف Ciquimoto جودة الخدمة التعليمية من خلال تسليط الضوء على تلبية حاجات الزبائن بحيث أن جوهر جودة الخدمة التعليمية هي تلبية حاجات الزبائن مع العلم أنه ليس من السهل في التعليم تحديد الزبائن، فهم يشملون الطلبة والمنظمات والمجتمع ككل، كما يتوافق التعريف السابق تعريف آخر لجودة الخدمة التعليمية بالمدسة وهو تلبية توقعات الطلبة أو تقديم ما يفوق ويتجاوز هذه التوقعات بمعنى توقع الحاجات المستقبلية للطلبة.(خضراء و نداء , 2022 : 115) ويعرف الباحث يوسف أحمد فارة جودة التعليم العالي على: " مجموعة الخصائص والصفات الإيجابية التي ينبغي أن تتوفر في الخدمة التعليمية بحيث تكون هذه الخدمة قادرة على تأهيل الطالب وتزويده بالمعرفة والمهارات والخبرات أثناء سنوات الدراسة العليا، وإعداده في صورة خريج جامعي متميز قادر على تحقيق أهدافه وأهداف المشتغلين وأهداف المجتمع التنموية". وأشار الطائي وآخرون إلى أن جودة التعليم العالي " تعني مقدرة مجموع خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة (السنان وبوخمله، 2019:22).

## ثالثاً : أهمية الجودة في التعليم

تحتل الجودة أهمية استراتيجية سواء على المستوى المنظمة أو على مستوى المجتمع وتبرز هذه الأهمية في(السنان وبوخمله، 2019:23):

1. دراسة متطلبات المجتمع واحتياجات أفراد والوفاء بتلك الاحتياجات.
2. أداء الأعمال بشكل صحيح، وفي وقت بأقل جهد وأقل تكلفة.
3. إشباع حاجات المتعلمين وزيادة الإحساس بالرضا لدى جميع العاملين بالمنظمة التعليمية.
4. تحسين سمعة المنظمة التعليمية في نظر المعلمين والطلبة وأفراد المجتمع المحلي وتنمية روح التنافس بين المنظمات التعليمية المختلفة.
5. تحقيق جودة المتعلم سواء في الجوانب المعرفية أو المهارية أو الأخلاقية. تحقيق مكاسب مادية وخبرات نوعية للعاملين في المنظمة التعليمية والأفراد المجتمع المحلي والاستفادة من هذه المكاسب والخبرات وتوظيفها في الطريق الصحيح لتحقيق التنمية المجتمعية الشاملة.

## رابعاً : أهداف جودة التعليم

جاء في عدد من الدراسات أن جودة التعليم العالي أهداف عدة نذكر منها (السنان وبوخمله، 2019:23):

1. التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن الأداء مطلب وظيفي عصري، وواجب وطني تتطلبه مقتضيات المرحلة الراهنة.
2. تنمية روح العمل الجماعي والتعاوني للاستفادة من كافة العاملين في المؤسسة.

3. ترسيخ مفهوم الجودة تحت شعارات لا بديل عن الصحيح والوقاية خير من العلاج والتعليم مدى الحياة.
4. تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات وتفعيل الأنظمة واللوائح وارتقاء مستوى الطلبة.
5. الاهتمام بمستوى الأداء الإداريين والأساتذة في المؤسسات التعليمية العالي من خلال المتابعة الفاعلة وتنفيذ برامج التدريب المستمرة مع التركيز على جودة جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي
6. اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي تعزز وترفع من المستوى الجودة وتقلل من وقوع الأخطاء في التدريس.
7. الوقوف في المشكلات التعليمية في الواقع العلمي ودراستها وتحليلها بالأساليب والطرق العلمية واقتراح الحلول المناسبة ومتابعة تنفيذها.
8. فتح قنوات الاتصال والتواصل ما بين مؤسسة التعليم العالي والجهات الرسمية والمجتمعية لزيادة الثقة بينها والتعاون مع المنظمات التي تعني بالنظام التعليمي لتحديث برامجها وتطويرها
9. ضبط وتطوير النظام الإداري نتيجة لوضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات بدقة.

### • الدراسات السابقة:-

#### الدراسات العربية:-

#### أولاً : دراسة : ( خالد الدوسري , 2021 ) بعنوان "أثر القيادة التحويلية على مستوى جودة الخدمة التعليمية في المدارس الخاصة"

هدفت الدراسة الى دراسة تأثير القيادة التحويلية على مستوى جودة الخدمة التعليمية في المدارس الخاصة. تم إعداد استبيان يحتوي على 25 سؤالاً مقسمة إلى 3 مجالات رئيسية: القيادة التحويلية (10 أسئلة)، جودة الخدمة التعليمية (10 أسئلة)، والأداء العام للمدرسة (5 أسئلة). تم اختيار عينة مكونة من 8 مدارس خاصة في مدينة الرياض، شملت العينة 120 فرداً بين معلمين وإداريين. تم تحديد المدارس بناءً على تصنيفها كمدراس متوسطة الحجم ولها سمعة جيدة. أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تعمل على تحسين مستوى الرضا العام لدى الطلاب وأولياء الأمور، كان لتحفيز الموظفين وتعزيز روح الفريق دور كبير في رفع جودة الخدمة التعليمية. أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة تعليمية تشجع على الابتكار من خلال القيادة التحويلية. وأيضاً تعزيز التواصل بين القادة والمعلمين لتحفيز التغيير الإيجابي في العملية التعليمية.

#### ثانياً : دراسة : ( أحمد العبدالله, 2020 ) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تحسين جودة الخدمة التعليمية في الجامعات العربية"

هدفت الدراسة الى استكشاف دور القيادة التحويلية في تحسين جودة الخدمة التعليمية في الجامعات العربية. استخدام المنهج الوصفي التحليلي , وتم تصميم استبيان يتكون من 30 سؤالاً موزعاً على 3 محاور رئيسية: القيادة التحويلية (10 أسئلة)، جودة الخدمة التعليمية (10 أسئلة)، وأداء الجامعات (10 أسئلة) , تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في 5 جامعات عربية (جامعة في مصر ، جامعة في السعودية، جامعة في الأردن، جامعة في الإمارات، جامعة في الجزائر)، بحيث بلغ عدد الأفراد الذين شملهم البحث 200 فرد. أكدت النتائج على أن القيادة التحويلية تلعب دوراً كبيراً في تحسين جودة الخدمة التعليمية , كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين التوجيه القيادي والتحفيز والابتكار والجودة التعليمية. واوصت الدراسة بضرورة تدريب القادة الأكاديميين على أساليب القيادة التحويلية , وايضا زيادة التركيز على تطوير المهارات القيادية للمديرين الأكاديميين لضمان تحسين مستوى الخدمة التعليمية.

#### ثالثاً : دراسة ( سمر الحازمي , 2018 ) بعنوان "القيادة التحويلية وجودة الخدمة التعليمية في المدارس الثانوية: دراسة ميدانية"

هدفت الدراسة الى تحليل تأثير القيادة التحويلية على جودة الخدمة التعليمية في المدارس الثانوية. تم تصميم استبيان مكون من جزئين، الأول يتعلق بأسئلة عن القيادة التحويلية (مثل: كيف يشعر المعلمون بالتحفيز والإلهام من القيادة؟)، والثاني يختص بجودة الخدمة التعليمية (مثل: مستوى تفاعل الطلاب مع المعلمين، والتقييمات التي يحصل عليها المعلمون من الطلاب). تم اختيار 10 مدارس ثانوية في منطقة معينة من خلال عينة طبقية عشوائية. شمل الاستبيان 150 معلماً ومدير مدرسة من مختلف التخصصات.

أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على تحسين جودة التعليم في المدارس الثانوية. وايضا كانت التحفيزات الفكرية والتوجيه المهم من أبرز العوامل المؤثرة في تحسين جودة الخدمة.  
واوصت الدراسة بتحفيز المدراء على تبني أساليب القيادة التحويلية. وايضا تطوير برامج تدريبية للقادة التربويين لتعزيز مهارات القيادة التحويلية.  
الدراسات الأجنبية:-

1. ( Bush, T. & Glover, D. 2021 ), **Transformational Leadership and Student Achievement: The Mediating Role of Teacher Motivation and Engagement**

هدفت الدراسة الى تحليل تأثير القيادة التحويلية على تحفيز المعلمين وأداء الطلاب، ودراسة دور التحفيز كوسيط بين القيادة والجودة التعليمية. تم تطوير استبيان يتضمن 45 سؤالاً حول أساليب القيادة، ورضا المعلمين، ودافعية الطلاب. تم تطبيق مقياس الأداء الأكاديمي على بيانات الطلاب في المدارس التي شملتها الدراسة، العينة مكونة من 150 مدرسة ثانوية في بريطانيا، شملت 500 معلم و1000 طالب، أجريت مقابلات مع 50 مدير مدرسة لمناقشة استراتيجياتهم القيادية.  
توصلت الدراسة الى ان القيادة التحويلية تساهم في رفع دافعية المعلمين مما يؤدي إلى تحسين نتائج الطلاب و الطلاب في المدارس التي تتمتع بقيادة تحويلية أظهرها مستوى أعلى من الاندماج الأكاديمي والتحصيل الدراسي.  
كما اوصت الدراسة بتعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين من خلال دمج القيادة التحويلية في التدريب و زيادة التعاون بين الإدارات المدرسية لتعزيز التواصل ودعم بيئة التعلم التفاعلية.

2. ( Leithwood, K. & Jantzi, D. 2020 ), **Transformational Leadership and School Effectiveness: Examining the Role of Leadership in Service Quality**

هدفت الدراسة الى بيان دور القيادة التحويلية في تحسين جودة الخدمة التعليمية ورفع مستوى فاعلية المدارس الثانوية. فتم تطوير مقياس استبائي مبني على نموذج Bass للقيادة التحويلية، يشمل 35 سؤالاً حول التحفيز الفكري، التأثير المثالي، الاعتبار الفردي، والاستشارة التحفيزية.  
وشملت العينة 200 مدير مدرسة و500 معلم في كندا، وتم اختيار المدارس بناءً على تصنيفها في تقارير الأداء التعليمي.  
تم استخدام الاستبيانات الإلكترونية والمقابلات الجماعية مع 50 قائداً تربوياً.  
توصلت الدراسة الى ان للقيادة التحويلية تأثير إيجابي قوي على تحسين بيئة التعلم وجودة الخدمات التعليمية المقدمة.  
ولوحظ أن المدارس التي يطبق فيها القادة أساليب تحفيزية وتشاركية تحقق مستويات أعلى من الرضا بين الطلاب وأولياء الأمور.  
كما اوصت الدراسة بتعزيز برامج إعداد القادة التربويين بالتركيز على المهارات التحويلية، وتعزيز بيئة العمل التعاونية بين القادة والمعلمين لتعزيز جودة التعليم.

3. ( Bass, B. M. & Avolio, B. J. 2019 ), **The Impact of Transformational Leadership on Educational Service Quality in Higher Education Institutions**

هدفت الدراسة الى تحليل تأثير القيادة التحويلية على جودة الخدمة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، مع التركيز على كيفية تحفيز القادة الأكاديميين للموظفين وتعزيز الابتكار.  
فتم تصميم استبيان يحتوي على 40 بنداً، مقسمة إلى أربعة محاور: (1) القيادة التحويلية، (2) الرضا الوظيفي، (3) أداء المعلمين، و(4) جودة الخدمة التعليمية.  
شملت العينة 300 أستاذ جامعي وإداري من خمس جامعات في الولايات المتحدة.  
وتم عقد مقابلات فردية مع 25 من القادة الأكاديميين لتحليل ممارساتهم القيادية بشكل أعمق.  
أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي بمستوى جودة التعليم من خلال تحفيز الأساتذة ودعم بيئة الابتكار كان ل الرؤية التحفيزية والتأثير المثالي أثر كبير على رضا الطلاب وتحسين أداء المؤسسة التعليمية.

أوصت الدراسة بتشجيع الجامعات على تدريب قادتها الأكاديميين على مهارات القيادة التحويلية وضرورة تبني الجامعات لنهج قائم على الإلهام والتحفيز لتعزيز جودة التعليم.

### المبحث الثالث

#### منهجية البحث وأجراءاته

##### أولاً: منهجية البحث:-

استعملت الباحثة المنهج الوصفي في البحث الحالي وهو أحد الأساليب الشائعة الاستخدام لدى الباحثين. وهو يهدف لتحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة ومن ثم يعمل على وصفها، فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويتم بوصفها بدقة والبحث الوصفي يقوم فقط على مجرد وصف البيانات والمسلمات والظواهر والعلاقات على وضعها الكائن بدون استخدام أدوات تحليلية للتعرف على العلاقات المسببة بين المتغيرات المختلفة (الأشوح، 2016: 46).

##### ثانياً: عينة البحث

تم اختيار عينة من المعلمين العاملين في مدارس مديرية تربية البصرة للعام الدراسي (2024-2025). تم اختيار العينة بشكل عشوائي من مجموعة من المدارس العامة التي تمثل مختلف التخصصات الدراسية والمراحل التعليمية. بلغ حجم العينة (100) معلم ومعلمة من مختلف المدارس، بحيث تم تمثيل عينة من المدارس التي تضم عدداً كبيراً من الطلاب وأخرى ذات أعداد أقل من الطلاب. تم اختيار هذه العينة بهدف توفير تنوع في آراء وتجارب المعلمين في مدارس المديرية، بحيث يمكن أن تمثل مختلف جوانب النظام التعليمي في المنطقة. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام استبيان مكون من أسئلة موجهة لقياس تأثير القيادة التحويلية على جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين.

##### ثالثاً: حدود الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على مدارس مديرية تربية البصرة خلال العام الدراسي (2024-2025)، حيث تم إجراء التحليل على المعلمين العاملين في هذه المدارس فقط. كما تم تحديد نطاق الدراسة في جودة التعليم في المدارس الحكومية فقط دون التطرق إلى المدارس الخاصة.

##### رابعاً: إجراءات البحث:-

تم توزيع استبانة بواقع 100 نسخة تضمنت مقياسين

الأول هو مقياس القيادة التحويلية والذي تضمن 16 فقرة ذات 5 متغيرات (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً).

أما المقياس الثاني هو مقياس جودة الخدمة التعليمية والذي تضمن 14 فقرة ذات 5 متغيرات (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً).

##### خامساً: أدوات البحث

##### 1- مقياس القيادة التحويلية:-

قامت الباحثة بتبني مقياس (نظمي، 2017) لقياس القيادة التحويلية حيث يتكون بصيغته النهائية من 16 فقرة تم الاجابة عليها وفق تدرج اجابة خماسي قد اعطى الباحث لها الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي.

##### 2- مقياس جودة الخدمة التعليمية

قامت الباحثة بتبني مقياس (حميد و العربي، 2021) لقياس جودة الخدمة التعليمية يتكون بصيغته النهائية من 14 فقرة تم الاجابة عليها وفق تدرج اجابة خماسي قد اعطى الباحث لها الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي.

##### سادساً: أسلوب التحليل

سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التحليل الوصفي، واختبارات الارتباط بين المتغيرات لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة التعليم. كما سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات ومعالجتها.

### المبحث الرابع

#### نتائج البحث

## أولاً: التكرار والنسب المؤثرة في القيادة التحويلية

يعرض الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية الخاصة القيادة التحويلية

أ- بعد التأثير الإلهامي أو المثالي

لقد احتسبت الدراسة تكرارات ونسب الفقرات المنتمية إلى بعد التأثير الإلهامي أو المثالي، ووضعت النتائج في الجدول (1):

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية للإجابة على فقرات بعد التأثير الإلهامي أو المثالي

التكرار/النسبة المئوية	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما
التكرار	0	0	4	24	72
النسبة المئوية	0	0	4.0	24.0	72.0
التكرار	0	0	4	80	16
النسبة المئوية	0	0	4.0	80.0	16.0
التكرار	0	0	12	64	24
النسبة المئوية	0	0	12.0	64.0	24.0
التكرار	0	0	4	80	16
النسبة المئوية	0	0	4.0	80.0	16.0
التكرار	8	12	76	252	152
النسبة المئوية	2	2	15	50	30

المصدر: اعداد الباحث وفق الاستبيان

يتضح ان اتجاه العينة يميل نحو الاتفاق على فقرات بعد التأثير الإلهامي أو المثالي هذا ما تبينه نتائج الجدول أعلاه حيث بلغت تكراراته (152) بنسبة مئوية مقدارها (30%).

## ب- بعد التحفيز الإلهامي

لقد احتسبت الدراسة تكرارات ونسب الفقرات المنتمية إلى بعد التحفيز الإلهامي ، ووضعت النتائج في الجدول (2):

جدول (2) تكرارات التكرارات والنسب المئوية للإجابة على فقرات بعد التحفيز الإلهامي

التكرار/النسبة المئوية	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما
التكرار	8	4	32	24	32
النسبة المئوية	8.0	4.0	32.0	24.0	32.0
التكرار	0	12	40	8	40
النسبة المئوية	0	12.0	40.0	8.0	40.0
التكرار	0	13	39	9	39
النسبة المئوية	0	13.0	39.0	9.0	39.0

36	32	20	12	0	التكرار	س4
36.0	32.0	20.0	12.0	0	النسبة المئوية	
180	152	120	36	12	التكرار	المجموع
36	30	24	7	2	النسبة المئوية	

المصدر : اعداد الباحث وفق الاستبيان

يتضح ان اتجاه العينة يميل نحو الاتفاق تماما على فقرات بعد التحفيز الإلهامي هذا ما تبينه نتائج الجدول أعلاه حيث بلغت تكراراته (180) بنسبة مئوية مقدارها (36%).

### ت- بعد الاعتبار الشخصي

لقد احتسبت الدراسة تكرارات ونسب للفقرات المنتمية إلى بعد الاعتبار الشخصي، ووضعت النتائج في الجدول (3):

جدول (3) تكرارات التكرارات والنسبة والمئوية للإجابة على فقرات بعد الاعتبار الشخصي

اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	التكرار/النسبة المئوية	
24	64	1	0	0	التكرار	س1
24.0	64.0	1	0	0	النسبة المئوية	
20	52	2	4	0	التكرار	س2
20.0	52.0	2	4.0	0	النسبة المئوية	
20	32	3	8	8	التكرار	س3
20.0	32.0	3	8.0	8.0	النسبة المئوية	
22	50	2	6	0	التكرار	س4
22.0	50.0	2	6.0	0	النسبة المئوية	
152	252	7	12	8	التكرار	المجموع
30	50	1	2	2	النسبة المئوية	

المصدر : اعداد الباحث وفق الاستبيان

يتضح ان اتجاه العينة يميل نحو الاتفاق تماما على فقرات بعد التحفيز الإلهامي يتضح ان اتجاه العينة يميل نحو الاتفاق تماما على فقرات بعد الاعتبار الشخصي هذا ما تبينه نتائج الجدول أعلاه حيث بلغت تكراراته (252) بنسبة مئوية مقدارها (50%).

### ث- بعد الاستثارة الفكرية العقلية

لقد احتسبت الدراسة تكرارات ونسب للفقرات المنتمية إلى بعد الاستثارة الفكرية العقلية، ووضعت النتائج في الجدول (4):

جدول (4) تكرارات التكرارات والنسبة والمئوية للإجابة على فقرات بعد الاستثارة الفكرية العقلية

اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	التكرار/النسبة المئوية	
24	60	12	4	0	التكرار	س1
24.0	60.0	12.0	4%	0	النسبة المئوية	

20	50	28	2	0	التكرار	س2
20.0	50.0	28.0	2.0	0	النسبة المئوية	
20	32	32	10	8	التكرار	س3
20.0	32.0	30.0	10.0	8.0	النسبة المئوية	
22	50	20	6	2	التكرار	س4
22.0	50.0	20.0	6.0	2%	النسبة المئوية	
152	250	74	10	8	التكرار	المجموع
30	52	15	2	2	النسبة المئوية	

المصدر : اعداد الباحث وفق الاستبيان

يتضح ان اتجاه العينة يميل نحو الاتفاق تماما على فقرات بعد الاستمارات الفكرية العقلية (52%). هذا ما تبينه نتائج الجدول أعلاه حيث بلغت تكراراته (250) بنسبة مئوية مقدارها (52%).

### ثانيا: التكرار والنسب المؤثرة جودة الخدمة التعليمية

يعرض الجدول (5) التكرارات والنسب المئوية الخاصة جودة الخدمة التعليمية لقد احتسبت الدراسة تكرارات ونسب للفقرات المنتمية إلى جودة الخدمة التعليمية ، ووضعت النتائج في الجدول (5):  
الجدول (5) التكرارات والنسب المئوية الخاصة جودة الخدمة التعليمية

فقرة	اتفق تماما		لا اتفق		محايد		اتفق		لا اتفق تماما	
	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار
1	0.28	28	0.08	8	0.28	28	0.32	32	0.04	4
2	0.18	18	0.08	8	0.32	32	0.38	38	0.04	4
3	0.36	36	0.06	6	0.28	28	0.28	28	0.02	2
4	0.18	18	0.1	10	0.26	26	0.36	36	0.1	10
5	0.14	14	0.14	14	0.18	18	0.38	38	0.16	16
6	0.12	12	0.08	8	0.34	34	0.42	42	0.04	4
7	0.14	14	0.12	12	0.3	30	0.36	36	0.08	8
8	0.10	10	0.14	14	0.38	38	0.32	32	0.06	6
9	0.24	24	0.20	20	0.22	22	0.28	28	0.06	6
10	0.26	26	0.18	18	0.16	16	0.38	38	0.02	2
11	0.14	14	0.16	16	0.28	28	0.38	38	0.04	4

0.04	2	0.14	7	0.28	14	0.24	12	0.30	19	12
0.02	2	0.08	8	0.26	26	0.42	42	0.22	22	13
0.08	8	0.20	20	0.12	12	0.30	30	0.30	30	14

المصدر : اعداد الباحث وفق الاستبيان

- عند النظر في نتائج الجدول، نلاحظ أن النسب الأكبر من الإجابات تتوزع بين فئتي (اتفق تمامًا واتفق). هذه النسب تشير إلى أن معظم المشاركين يعبرون عن رضاهم الكامل أو الجزئي عن جودة الخدمة التعليمية. على سبيل المثال، في الفقرة الأولى، 28% من المشاركين اختاروا اتفق تمامًا، و32% اختاروا اتفق. وهذا يعني أن غالبية المشاركين يرون أن الخدمة التعليمية تلبى احتياجاتهم أو تتوافق مع توقعاتهم بشكل عام. النتائج الإيجابية لهذه الفئات تشير إلى أن الخدمة التعليمية تُعتبر جيدة لدى الكثير من الأفراد، مما يعكس صورة إيجابية عن النظام التعليمي أو الخدمة المقدمة.
- المشاركون الذين اختاروا الإجابة محايد ربما كانوا غير قادرين على تقييم الخدمة بشكل دقيق بسبب نقص الخبرة أو المعرفة الكافية عن الجوانب التي تم تقييمها. قد يعني ذلك أيضًا أن الخدمة التعليمية كانت في مستوى مقبول ولكن لم تكن مميزة بما يكفي ليتم تبني رأي إيجابي أو سلبي قوي تجاهها.
- النسب الصغيرة تشير إلى أن هناك بعض المشاركين الذين لم يكونوا راضين عن الخدمة التعليمية لأسباب قد تتعلق بعدم تلبية توقعاتهم أو معاناتهم من بعض المشكلات. وبالرغم من أن النسبة قليلة، فإن هذه الأصوات السلبية تمثل جانبًا مهمًا يجب معالجته لتحسين الخدمة التعليمية.
- بناءً على النتائج، يمكن استنتاج أن الخدمة التعليمية تحظى برضا عام من معظم المشاركين، حيث يشكل الرضا الإيجابي (اتفق تمامًا واتفق) النسبة الأكبر من الإجابات. لكن هناك مجموعة من المشاركين الذين كانوا في موقف محايد، مما يعني أنهم لم يكونوا قادرين على اتخاذ موقف واضح تجاه الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، توجد نسبة ضئيلة من المشاركين الذين لا يتفقون مع الخدمة أو يرفضونها تمامًا، مما يشير إلى أن هناك جوانب من الخدمة تحتاج إلى تحسين أو إعادة تقييم. على الرغم من الرضا العام، إلا أنه يجب التركيز على معالجة الأسباب التي قد تكون وراء الحياد أو الرفض من بعض المشاركين، والسعي لتحسين الجوانب التي قد تؤدي إلى زيادة رضا الجميع.

### ثالثًا: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالقيادة التحويلية

نعرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالقيادة التحويلية

#### أ- التأثير الإلهامي أو المثالي:-

سيتم هنا استخراج نتائج الإحصاءات العامة وهي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والأهمية النسبية لجميع فقرات بعد التأثير الإلهامي أو المثالي إضافة إلى البعد بشكل عام والجدول (6) يتضمن هذه الإحصاءات:

جدول (6) الإحصاءات العامة لفقرات بعد التأثير الإلهامي أو المثالي

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
94%	0.548	4.68	س1
82%	0.433	4.12	س2
82%	0.591	4.12	س3
81%	0.430	4.11	س4
81%	0.544	4.06	المجموع

المصدر : اعداد الباحث وفق الاستبيان

يلاحظ من نتائج الجدول (6) إلى أن المتوسط الحسابي لبعد التأثير الإلهامي أو المثالي بلغ (4.06) والانحراف معياري (0.544) ، والأهمية النسبية بمقدار

(81%)

## ب- التحفيز الإلهامي:-

سيتم هنا استخراج نتائج الإحصاءات العامة وهي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والأهمية النسبية لجميع فقرات بعد التحفيز الإلهامي إضافة إلى البعد بشكل عام والجدول (7) يتضمن هذه الإحصاءات:

جدول (7) الإحصاءات العامة لفقرات بعد التحفيز الإلهامي

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
74%	1.197	3.68	س1
75%	1.111	3.76	س2
78%	1.022	3.92	س3
74%	1.10	3.70	س4
78%	0.857	3.90	المجموع

المصدر: اعداد الباحث وفق الاستبيان

يلاحظ من نتائج الجدول (7) إلى أن المتوسط الحسابي لبعده التحفيز الإلهامي بلغ (3.90) والانحراف المعياري (0.857)، والأهمية النسبية بمقدار (78%)

## ت- الاعتبار الشخصي:-

سيتم هنا استخراج نتائج الإحصاءات العامة وهي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والأهمية النسبية لجميع فقرات بعد الاعتبار الشخصي إضافة إلى البعد بشكل عام والجدول (8) يتضمن هذه الإحصاءات:

جدول (8) الإحصاءات العامة لفقرات بعد الاعتبار الشخصي

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
82%	0.591	4.12	س1
78%	0.769	3.88	س2
70%	1.141	3.48	س3
76%	0.771	3.79	س4
81%	0.544	4.06	المجموع

المصدر: اعداد الباحث وفق الاستبيان

يلاحظ من نتائج الجدول (8) إلى أن المتوسط الحسابي لبعده الاعتبار الشخصي بلغ (4.06) والانحراف المعياري (0.544)، والأهمية النسبية بمقدار

(81%)

## رابعاً: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة الخدمة

يعرض الجدول (9) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بجودة الخدمة

جدول (9) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بجودة الخدمة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقره
0.34	3.26	1
0.12	3.44	2
0.61	3.68	3
0.52	3.42	4

0.24	3.62	5
0.33	3.74	6
0.36	3.54	7
0.34	3.26	8
0.12	3.44	9
0.61	3.68	10
0.52	3.42	11
0.24	3.62	12
0.33	3.74	13
0.36	3.54	14

المصدر : اعداد الباحث وفق الاستبيان

نلاحظ من الجدول (9) أن الفقرة (3) قد حازت على أعلى وسط حسابي قدره (3.90) وانحراف معياري قدره (0.34). كذلك نلاحظ من نفس الجدول أن الفقرة (2) قد حازت على أعلى وسط بالمرتبة الثانية قدره (3.76) وانحراف معياري قدره (0.49) كذلك نلاحظ أن الفقرة (13) قد حازت على أعلى وسط حسابي بالدرجة الثالثة قدره (3.74) وانحراف قدره (0.33)

#### خامساً: علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول (10) علاقة الارتباط معبراً إليها بمعامل ارتباط بيرسون بين القيادة التحويلية وجودة الخدمة التعليمية في مدارس تربية البصرة

جدول (10) معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات البحث

جودة الخدمة التعليمية	المتغير المعتمد المتغير المستقل
0.822	القيادة التحويلية

المصدر : اعداد الباحث وفق الاستبيان

يلاحظ من الجدول (10) ان:

- المتغير المستقل: هو القيادة التحويلية. يشير هذا إلى العوامل أو الأساليب التي يستخدمها القادة في مدارس تربية البصرة لتغيير وتحفيز وتحسين أداء المعلمين والطلاب.
- المتغير المعتمد: هو جودة الخدمة التعليمية. هذا يشير إلى مستوى الجودة في الخدمات التعليمية المقدمة في المدارس، مثل مستوى التدريس، بيئة التعلم، والخدمات المقدمة للطلاب.
- معامل ارتباط بيرسون 0.822:
  - يشير هذا الرقم إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية وجودة الخدمة التعليمية.
  - وبالتالي، قيمة 0.822 تدل على أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين القيادة التحويلية وجودة الخدمة التعليمية، مما يعني أن تحسين القيادة التحويلية في المدارس يرتبط بشكل مباشر مع تحسين جودة الخدمة التعليمية.

## المبحث الخامس - الاستنتاجات والتوصيات

## أولاً " الاستنتاجات:

1. أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على الأداء الأكاديمي، حيث تساعد في تحسين بيئة التعلم وزيادة التحفيز لدى المعلمين والطلاب.
2. يساهم تبني القيادة التحويلية في تعزيز مهارات الابتكار والتفكير النقدي لدى الطلاب، مما ينعكس إيجاباً على مستوى تحصيلهم العلمي.
3. توفر القيادة التحويلية بيئة داعمة تحفز المعلمين على تقديم أساليب تدريس إبداعية، مما يعزز من جودة العملية التعليمية.
4. أشارت النتائج إلى أن التواصل الفعال بين القادة التربويين والمعلمين يساهم في بناء علاقات مهنية قوية، تعزز من روح العمل الجماعي وتحسن مناخ العمل داخل المؤسسات التعليمية.
5. أثبتت الدراسة أن التحفيز والتقدير الذي يعتمد عليه القائد التحويلي يزيد من مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، مما يؤدي إلى تقليل معدلات التسرب الوظيفي وتحسين الاستقرار داخل المدارس.

## ثانياً : التوصيات:

1. ضرورة تقديم برامج تدريبية مكثفة للقادة التربويين حول مهارات القيادة التحويلية وأثرها على جودة التعليم.
2. تشجيع المعلمين على استخدام استراتيجيات تعلم حديثة تدعم الإبداع والتفاعل الإيجابي داخل الفصول الدراسية.
3. تعزيز التواصل المستمر بين الإدارة والمعلمين من خلال اجتماعات دورية، مما يساهم في تحقيق التكامل والتنسيق الفعال بين مختلف الأطراف التعليمية.
4. توفير بيئة تعليمية محفزة عبر تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين الذين يطبقون القيادة التحويلية بشكل فعال.
5. إجراء دراسات مستقبلية حول تأثير القيادة التحويلية على مجالات أخرى في التعليم، مثل تنمية المهارات الحياتية لدى الطلاب وتعزيز بيئة التعلم الرقمي

## Funding

None

## Acknowledgement

None

## Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

## Arabic References:

- أمحمدي، محمد، بسود، مبارك، علالي، & فتيحة/مؤطر. (2020). دور القيادة التحويلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، جامعة احمد دراية-ادار. توامية هاجر، & عرقى أمته. (2015). القيادة التحويلية وأثرها على التغيير التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية، 3م، 3ع.
- الحازمي، سمر. (2018). القيادة التحويلية وجودة الخدمة التعليمية في المدارس الثانوية: دراسة ميدانية. المجلة العربية للعلوم التربوية، 27(1) خضراء حسن علي و نداء صالح محمدي. (2022). تقويم جودة الخدمات التعليمية و وفق المواصفات الدولية (دراسة حالة في كلية معلوماتية الاعمال ) مجلة الدراسات الاقتصادية و الإدارية، 1م، 2ع.
- الدوسري، خالد. (2021). أثر القيادة التحويلية على مستوى جودة الخدمة التعليمية في المدارس الخاصة. المجلة الدولية للإدارة التربوية، 14(3) الرغبي، محمد. (2021). أثر القيادة التحويلية على جودة الخدمات التعليمية: دراسة تحليلية في المؤسسات التربوية. مجلة أبحاث، العدد 12.
- عبد الرحمن، خالد. (2019). القيادة التحويلية وأثرها على أداء مديري الإدارات في وزارة التربية والتعليم. المجلة العربية للإدارة، المجلد 35، العدد 4.

العبدالله، أحمد. (2020). دور القيادة التحويلية في تحسين جودة الخدمة التعليمية في الجامعات العربية. مجلة الدراسات التربوية، 35(2) القاضي، أحمد. (2020). تأثير القيادة التحويلية على تطبيق معايير جودة التعليم العالي: دراسة ميدانية في جامعة بنغازي. دار الفكر الجامعي. كحل السنان، سهيلة بوخملة، بوغرة، & لطفي (مشرف). (2019). أثر جودة الخدمات التعليمية على رضا الطالب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة القطب الجامعي تاسوست جامعة جيجل، جامعة جيجل. محمد، ل. س.، & لنده سيد. (2022). واقع جودة الخدمات التعليمية كمنطلق لتحقيق التميز المؤسسي بكليات الخدمة الاجتماعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 26(3) نظمي قرواني، خ. & خالد. (2017). دور القيادة التحويلية في تمكين المعلمين والمعلمات في المدارس في فلسطين. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 33(2)

**English References:**

- Abdulrahman, Khaled. (2019). Transformational Leadership and its Impact on the Performance of Department Heads in the Ministry of Education. Arab Journal of Management, Volume 35, Issue 4.
- Al-Abdullah, Ahmed. (2020). The Role of Transformational Leadership in Improving the Quality of Educational Services in Arab Universities. Journal of Educational Studies, 35(2)
- Al-Dosari, Khaled. (2021). The Impact of Transformational Leadership on the Level of Quality of Educational Service in Private Schools. International Journal of Educational Administration, 14(3)
- Al-Hazmi, Samar. (2018). Transformational Leadership and the Quality of Educational Service in Secondary Schools: A Field Study. Arab Journal of Educational Sciences, 27(1)
- Al-Qadi, Ahmed. (2020). The Impact of Transformational Leadership on the Implementation of Higher Education Quality Standards: A Field Study at the University of Benghazi. Dar Al-Fikr Al-Jami'i.
- Al-Zaghibi, Mohamed. (2021). The Impact of Transformational Leadership on the Quality of Educational Services: An Analytical Study in Educational Institutions. Research Journal, Issue 12.
- Amhamdi, Mohamed, Basoud, Mubarak, Alali, & Fatiha/Supervisor. (2020). The Role of Transformational Leadership in Achieving Strategic Objectives, Ahmed Draia University-Adrar.
- Kahl Al-Sinan, Suhaila Boukhmal, Bouguerra, & Lotfi (Supervisor). (2019). The Impact of Educational Service Quality on University Student Satisfaction: A Field Study on a Sample of Students at the Tasoust University Pole, Jijel University.
- Khadhra Hassan Ali and Nidaa Saleh Mahdi. (2022). Evaluating the Quality of Educational Services According to International Standards (A Case Study in the College of Business Informatics). Journal of Economic and Administrative Studies, Vol. 1, No. 2.
- Muhammad, L. S., & Linda Sayed. (2022). The Reality of Educational Service Quality as a Starting Point for Achieving Institutional Excellence in Colleges of Social Work. Journal of the Faculty of Social Work for Social Studies and Research, 26(3)
- Nazmi Qarwani, K., & Khaled. (2017). The Role of Transformational Leadership in Empowering Teachers in Schools in Palestine. Journal of the Faculty of Education (Assiut), 33(2)
- Tawaimia, Hajar, & Araqi, Amna. (2015). Transformational Leadership and Its Impact on Organizational Change. Journal of Administrative Sciences, Vol. 3, No. 2.