

ملخص الدراسة

بنسبة مئوية بلغت (30%) من مجتمع الدراسة الأصلي، استخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، تكونت من جزئين الجزء الأول المعلومات العامة عن المبحوثين، والجزء الثاني لقياس درجة ممارسة قيادات كليات جامعة لحج للقيادة المتسامية وتكونت من (34) فقرة، توزعت على (4) مجالات، مجال القيم والتوجهات (9) فقرات، مجال السلوكيات (8) فقرات، مجال السمو الأخلاقي (10) فقرات، مجال الرؤية والأمل والإيمان (7) فقرات، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات، ووفقاً للنتائج توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها أن درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج كانت بدرجة ممارسة (متوسطة)، ومتوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (0.554)، ووزن نسبي (59.2%).

الكلمات المفتاحية/ القيادة المتسامية، قيادات الكليات، جامعة لحج.

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى درجة ممارسة قيادات كليات جامعة لحج للقيادة المتسامية المشتملة على مجالاتها الأربعة (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي (الروحانية)، الرؤية والأمل والإيمان) وأثر متغيرات (الجنس، الكلية، اللقب العلمي، سنوات الخدمة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، وتمثل قيادات كليات جامعة لحج في (عمداء الكليات، نواب العمداء، رؤساء الأقسام العلمية، مدراء الإدارات)، تكون مجتمع الدراسة من (490) عضواً (366) ذكور بنسبة 74.69%، 124 إناث بنسبة 25.30% يمثلون جميع أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين من حملة الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، معيد) في كليات جامعة لحج وعددها (6) كليات، وهي: (كلية ناصر للعلوم الزراعية، كلية صبر للعلوم والتربية، كلية ردفان الجامعية، كلية يافع الجامعية، كلية طور الباحه الجامعية، كلية العلوم الإدارية والمصرفية)، تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (148) عضواً،

Abstract:

Current study aimed to identifying the university of Lahj colleges degree of leadership practice to transcendental Leadership which include (4) fields (Values and attitudes ، behaviors، spirituality (moral elegance)، vision، hope and faith) and effects of study variables (sex، college، scientific title، years of service)، the researcher used the descriptive-analytical approach to achieve goals of study، the facilities leaders of the university of Lahj are (Deans of collages، Vice-dean of collages، Head of scientific departments، Departments managers)، society of study consist of (486) members (365 male، 121 female)، they are all of faculty staff and assistant faculty staff who they have scientific title (Professor، associate professor، assistant professor، teacher، demonstrator) in collages university of Lahj، they are (6) collages، the researcher choose a category، randomly sample (146) members، percentage of (30%) from the original population of

the study، the researcher used the questionnaire as a tool to collect and analyze data، it consist of two parts: first part about general information about the respondents، the second part about measure the degree to the leaders of the collages of Lahj university practice transcendental leadership، it consist of (34) paragraphs، they distributed over (4) fields، field of values and attitudes (9) paragraphs، field of behaviors (8) paragraphs، field of spirituality (moral elegance) (10) paragraphs، field of vision، hope and faith (7) paragraphs، used the statistical packages program (SPSS) to analyze the data، according to the results، the study reached to several conclusions، the most important that the university of Lahj colleges degree of leadership practice to transcendental Leadership was (Medium)، average mean (2.96)، standard deviation (0.554)،percentage (59.2%).

Key words: Transcendental Leadership, Colleges Leaders, University of Lahj

أولاً: المقدمة

يشهد عالمنا المعاصر العديد من التحديات والتغيرات المتسارعة في المجالات الاقتصادية والسياسية والثقافية والتعليمية والأكاديمية نظراً للتقدم العلمي والتكنولوجي والثورة العلمية في شتى مجالات الحياة، ولذا يتوجب على المنظمات مواكبة هذه التحديات والتغيرات المتسارعة من خلال اختيار وتبني أنماط قيادية تحافظ على الميزة التنافسية وتضمن لها البقاء وممارستها في الواقع العملي لزيادة الإنتاجية. وتحقيق أهداف المنظمة ومهامها وتحريك قدرات الأفراد ومهاراتهم.

وتُعد القيادة المتسامية من الأنماط القيادية الحديثة التي تهدف إلى تحقيق الميزة التنافسية؛ كونها تسهم في تطوير العمل الأكاديمي والإداري في الجامعات والكليات التابعة لها؛ لما يمتلكون من قيم وتوجهات وسلوكيات وسمو أخلاقي ورؤية للمستقبل.

ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

بعد مطالعة الباحث للأدب التربوي والدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالأنماط القيادية، لاحظ عدم تناول - حسب علمه - نمط القيادة المتسامية كونه من الأنماط القيادية الحديثة التي تلعب دوراً مهماً في تعزيز الثقة على المستوى الشخصي والتنظيمي، وترتبط بقيام القائد بمواجهة ذاته والتغلب عليها، والحكمة الشخصية والوعي لدى القائد، فالقائد المتسامي يوصف بأنه متفاني في خدمة المؤسسة ويعمل على تقديم مصلح المؤسسة والأفراد على مصلحته الشخصية، ويهتم بالنتائج وعملية الاتساق بين دافعية المرؤوسين وحوافزهم ودوافع وحوافز الإدارة، ويركز على حاجات الأفراد ويهتم بهم ويسهم في تطويرهم.

ومن خلال خبرة الباحث وعمله - كعضو هيئة تدريسية في إحدى كليات جامعة لحج، وبعد مطالعته للأدب التربوي والفكر الإداري، والدراسات السابقة - لاحظ غياب تناول مثل هذا الموضوع من الدراسات على المستوى المحلي بالرغم من أهمية ممارسة نمط القيادة المتسامية، وقصور في ممارسة هذا النمط القيادي الحديث لدى قيادات كليات جامعة لحج، وهذا كان دافعاً للباحث للقيام بهذه الدراسة التي تركز على معرفة درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج.

ومن هذا المنطلق، يحدد الباحث مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي:

ما درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

1- ما درجة ممارسة القيم والتوجهات لدى قيادات كليات جامعة لحج؟

2- ما درجة ممارسة السلوكيات لدى قيادات كليات جامعة لحج؟

- 3- ما درجة ممارسة السمو الأخلاقي لدى قيادات كليات جامعة لحج؟
 4- ما درجة ممارسة الرؤية والأمل والإيمان لدى قيادات كليات جامعة لحج؟
 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقديرات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج تُعزى لمتغيرات (الجنس، الكلية، اللقب العلمي، سنوات الخدمة)؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

الهدف العام للدراسة الحالية هو:

معرفة درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج.

ويمكن تحقيق الهدف العام للدراسة الحالية من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف إلى درجة ممارسة القيم والتوجهات لدى قيادات كليات جامعة لحج.
- 2- التعرف إلى درجة ممارسة السلوكيات لدى قيادات كليات جامعة لحج.
- 3- التعرف إلى درجة ممارسة السمو الأخلاقي لدى قيادات كليات جامعة لحج.
- 4- التعرف إلى درجة ممارسة الرؤية والأمل والإيمان لدى قيادات كليات جامعة لحج.
- 5- الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقدير استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج تُعزى لمتغيرات (الجنس، الكلية، اللقب العلمي، سنوات الخبرة).

رابعاً: أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة الحالية في:

1- الأهمية النظرية:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوعها كونها أول دراسة - حسب علم الباحث - في اليمن تسلط الضوء على نمط قيادي حديث وهو نمط القيادة المتسامية.
- يمكن لهذه الدراسة أن تسلط الضوء على أهمية تطبيق هذا النمط القيادي الحديث من قبل قيادات كليات جامعة لحج.
- قد ساهم الدراسة الحالية مساهمة فاعلة في نشر ثقافة هذا النمط القيادي الحديث وأهمية العمل لدى قيادات كليات جامعة لحج.

- يتوقع أن تسهم الدراسة الحالية مساهمة فاعلة في تنمية الوعي بأهمية ممارسة نمط القيادة المتسامية من قبل قيادات كليات جامعة لحج بوصفه نمطاً قيادياً حديثاً.

2- الأهمية التطبيقية:

تتحدد الأهمية التطبيقية في:

- معرفة درجة ممارسة قيادات كليات جامعة لحج للقيادة المتسامية
- النتائج العلمية التي تخرج بها الدراسة الحالية
- سيستفيد من الدراسة الحالية قيادات جامعة لحج وأعضاء الهيئة التدريسية ومساعديهم والباحثون وطلبة الدراسات العليا والمهتمون بدراسة وبحث القيادة.

خامساً: حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على:

الحدود الموضوعية: معرفة درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج في المجالات الآتية: (القيم والتوجهات، السلوكيات، النمو الأخلاقي، الرؤية والأمل والإيمان)

الحدود البشرية: جميع أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين في كليات جامعة لحج من حملة الألقاب العلمية الآتية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، معيد) في الكليات الست.

الحدود المؤسسية: كليات جامعة لحج البالغ عددها (6) كليات، وتشمل: كلية ناصر للعلوم الزراعية، كلية صبر للعلوم والتربية، كلية ردفان الجامعية، كلية يافع الجامعية، كلية طور الباحة الجامعية، كلية العلوم الإدارية والمصرفية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الجامعي 2024 – 2025م.

الحدود المكانية: الجمهورية اليمنية، محافظة لحج.

سادساً: مصطلحات الدراسة:

القيادة:

لغة: القائد في اللغة من قوّد، نقيض السوّق. من الخلف، القوّد من خلف. وقاد الشيء معناه جرّه خلفه، فهو قائده، وجمعها قادة، والقيادة مصدر القائد، ويقال فلان سلس القيادة أي يتابعك على هواك. (الزبيدي،

1416: ج2، 478)

اصطلاحاً: "القدرة على التأثير في الآخرين أفراداً وجماعات في قيمهم وأفكارهم وسلوكهم وتوجيههم لتحقيق الأهداف التي يرغب بها القائد، وإحداث تغيير في الأهداف والأساليب والإجراءات في العمل والقدرة على التصور والتفاعل مع الحاضر والمستقبل". (عياصرة، 2006: 34)

ويُعرفها العجمي بأنها: "القدرة على التأثير في سلوك العاملين وتمكين القائد من توجيههم ليحققوا الأهداف المنشودة". (العجمي، 2007: 173)

القيادة المتسامية: "هي القيادة التي تحددها علاقة التبادل القائمة على المساهمة في هذه العلاقة يقوم القائد بتعزيز الوحدة من خلال تقديم مكافآت خارجية عادلة ومناشدة للدوافع الجوهرية للمتعاونين وتطوير دافعهم المتسامي". (Cardona, 2000: 205)

ويُعرفها الباحث نظرياً بأنها: النمط القيادي القائم على علاقة تبادلية تعاونية بين القادة والمرؤوسين مع وجود رؤية واسعة للعمل لتحقيق أهداف المنظمة.

ويُعرفها الباحث إجرائياً بأنها: مدى اتسام قيادات كليات جامعة لحج بالحكمة والعدالة والثبات، وامتلاكهم للروحانية والاتجاهات والقيم والسلوكيات والأمل والرؤية والإيمان لخلق علاقة تبادلية تعاونية مع الهيئة التدريسية ومساعدتهم والقيام بدورهم الفاعل في الكليات لتحقيق أهدافها.

جامعة لحج: يُعرفها الباحث إجرائياً بأنها: جامعة حكومية في محافظة لحج تسعى لتقديم تعليم جامعي متميز يسعى لنشر المعرفة وتوطينها، وإعداد الكوادر والقيادات الواعية بمتطلبات العصر الحديث.

سابعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء من البحث، مفهوم القيادة المتسامية، ومجالاتها المتمثلة في مجال القيم والتوجهات، ومجال السلوكيات، ومجال السمو الأخلاقي، ومجال الرؤية والأمل والإيمان، ويتناول بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة.

1- القيادة المتسامية:

تُعد القيادة المتسامية من الأنماط القيادية الحديثة التي تهتم بالمرؤوسين وتطوراتهم الشخصية، حيث وصفها (Taylor) بأنها قيادة تهتم بالإسهام في التطورات الشخصية للأتباع من خلال قيامها بتطوير الحافز لدى الأفراد للمشاركة في التنظيم ككل وأنها تلتزم بمدونة الأخلاق والنزاهة التي تدعم وتشجع النية الحسنة للجميع. (Taylor, 2017: 45)

تُرَكِّز القيادة المتسامية من حيث الجوهر على جوانب القيادة التي تؤكد على قضايا الشرعية والثقة على المستوى الشخصي والتنظيمي، وتركز أيضاً على الحكمة، والمقدرة على معرفة ما هو مطلوب وتحقيق هدف بشكل ملائم، حيث أشار (Gregory) أنّ "القائد المتسامي لديه المقدرة على التضحية بنفسه في خدمة مرؤوسيه ولو كانت على حساب مصلحته الشخصية، ولديه المقدرة على

الاستقامة لأنه يسمو بنفسه ويرتفع بها من أجل مصلحة المرؤوسين أملاً في تحقيق مصلحة المؤسسة"، وذكر أن القيادة المتسامية تتسم بكفايات ومقدرات تشمل الآتي:

- 1- المقدرة على الاستقامة، وتوصف بإظهار السلوك الذي يتصف بالمصادقية، والذي يحترمه الآخرون، ويعكس القيم التنظيمية المناسبة، ويمكن التحقق منها بالأسئلة الرئيسة الآتية: هل يعرف الآخرون ما يعرفونه منك؟ هل يتصف سلوكك بالثبات على المبدأ وقابلية التنبؤ به؟ هل تشعر بالارتياح من الأحاديث التي تتم عن الصدق والوضوح؟ هل لديك وضوح فيما يتعلق بأهدافك؟
 - 2- المقدرة على الاتصالية (الترابطية)، وتوصف من خلال التطوير والاحتفاظ بشبكات عمل، وباء روابط وعلاقات إيجابية، ويمكن التحقق منها بالأسئلة الآتية: هل تنهك مع الناس وتشارك معهم؟ هل تقوم بحق بأخذ وقت ملائم لهم الآخريين؟ هل تظهر احترامك للآخرين؟ هل تقوم حقاً بالإصغاء للآخرين؟
 - 3- مقدرة التركيز على الأداء، وتوصف بإظهار سلوك يقود نحو تحقيق الهدف، ويمكن التحقق منها بالأسئلة الآتية: هل تلتزم بتعهداتك؟ هل تضع المساءلة في اعتبارك؟ هل تتوقع من الآخرين القبول بالمساءلة فيما يتعلق بالتزاماتهم؟ هل تتأكد من توضيح التوقعات؟
 - 4- مقدرة التركيز على التجديد والابتكار والتقدم، وتوصف بإظهار سلوك يركز على تطوير الذات، والأداء التنظيمي والإسهام. ويمكن التحقق منها بالأسئلة الآتية: ما مقدار الجهد الذي تبذله لتطوير قدراتك والكفايات الخاصة بك؟ كيف تشجع الآخرين على التقدم في المستوى الشخصي والمهني؟ (Gregory, 2003: 77)
- وفي ذات السياق، أشار (Lie) أن هناك كفايات ومقدرات خاصة بالقيادة المتسامية، منها ما يأتي:
- 1- المقدرة على نفاذ البصيرة، وتوصف بالمقدرة على تحديد وفهم نقاط القوة، ويمكن التحقق منها بالأسئلة الرئيسة الآتية: هل أنت تعرف حقاً من أنت؟ هل تحترم ذاتك، ما نوعية شخصيتك؟
 - 2- كفاية الهدف الذاتي، ويوصف بالمقدرة على تحديد وفهم الهدف بدقة، ويتحقق من خلال الأسئلة الآتية: ما وجهة نظرك الشخصية للحياة؟ لماذا تتمنى أن تكون قائداً؟
 - 3- الحكمة، وتوصف بالمقدرة على عمل خيارات اعتماداً على مبادئ عوضاً عن النفعية، ويمكن التحقق منها بالأسئلة الآتية: هل تشعر بالارتياح في وقت تكون فيه غير معروف؟ هل تفكر في العواقب القليلة المحتملة القادمة لقراراتك وخياراتك؟ (Lie, 2007:83)
- ووفقاً لهذا يمكن القول أن القيادة المتسامية هي طريقة مهمة للتخلص من طرق التفكير التقليدية للقيادة، كما ترتبط القيادة المتسامية بقيام القائد بمواجهة ذاته والتغلب عليها.

2- مجالات القيادة المتسامية:

مجالات القيم والاتجاهات: تولي المنظمات اهتماماً كبيراً بمفهوم القيم الشخصية والقيم التنظيمية بوصفها أحد موارد هذه المنظمات غير الملموسة وتأثر على سلوك الأفراد ودوافعهم.

أشار (Kernaghen) أن القيم معتقدات دائمة تؤثر على اختياراتنا والمقارنات بين الوسائل المتاحة، فهي تعبر عن السلوك الصحيح والخطأ، ويمكن أن تكون قيم أخلاقية عامة مثل النزاهة والالتزام والولاء أو قيم مهنية مثل الإبداع والابتكار والكفاءة، أو قيم الناس مثل الرحمة والعطف والعناية، وهي جميعها مفتاح نجاح الشركات ولها تأثير كبير على التفكير والممارسة في المنظمات. (Kernaghen 2003:712)

تمثل القيم والاتجاهات المكون الرئيسي لمتطلبات القيادة المتسامية وتكوين الاتجاهات والسلوكيات، ويضم هذا البعد الكثير من القيم التي تشكل توجهات ورؤى إيجابية تبرز في الكثير من الممارسات في المؤسسة وفي تعاملات أصحاب المصالح والمجتمع، وهي (Ariza and Molina 2017: 75):

- النزاهة والمصادقية.

- العدالة والمساواة.

- التواضع.

- احترام الآخرين وتقديرهم.

- الجمال والصبر.

- التعاطف والرحمة.

- الدعم والمساندة.

2- مجال السلوكيات: يشمل السلوك أوجه نشاط الفرد العقلي أو الحركي أو الاجتماعي أو الانفعالي لكي يتكيف مع البيئة المحيطة به للحصول على كافة متطلباته، فقد تزايد الاهتمام بالسلوك التنظيمي في الوقت الحاضر إذ أصبح سلوك القائد يتأثر بحجم المنظمة، فكلما زاد حجم المنظمة أدى إلى انخفاض تأثير السلوك فيها كونه يلعب دوراً أساسياً في مواجهة الصعوبات في بيئة العمل، وهناك عدة سلوكيات يقوم بها القائد، كمكافآت والترقيات وإعادة تعيين وتحديد معايير الأداء، وتمكين العاملين وتحقيق التميز، وغيرها من السلوكيات التي تعزز السلوك المرغوب في المنظمة (138: 2014 Najarbashi & Aalikhani)، كما يمكن للقائد أن يعزز السلوك المرغوب فيه، كالترقيات والمكافآت وإعادة التعيين وتحديد معايير للأداء وأفكار التمكين والتميز وغيرها. (Latham) 2013: 27

3- مجال الروحانية: تركّز الروحانية على روح كل من القائد والمرؤوسين، ويفترض أن الناس لديهم روح واحدة تتجلى في حياتهم المهنية، وعرف (Berry) الروح بأنها أساس للسعادة والقوة والراحة وهو

جوهر النفس ومصدر القيم الشخصية ، كما يرى أنّ الروحانية هي أساس لربط العالم الداخلي بالعالم الخارجي في العمل والعلاقات الاجتماعية. (Berry 2005: 644)

الروحانية هي مصطلح يعتمد على التركيز على الروح لكل من القائد والمرؤوسين، وقد يكون للناس روح واحدة تتجلى أثناء حياتهم المهنية، وتُعرّف الروح أنّها أساس السعادة والراحة والقوة، وهو جوهر النفس ومصدر القيم الشخصية، وأنّ الروحانية هي الأساس لربط العالم الداخلي بالعالم الخارجي في العمل، والروحانية هي شعور لا شعوري يزيد من نشاط الأفراد عند قيامهم بمهمة معينة، وهي القوة الكامنة والطاقة المحركة التي تلهم الأفراد نحو الغايات المحددة، وأنّ الروحانية برزت من خلال العمل لأنهم يريدون أن يشعروا أنّ ارتباطهم بالعمل أساس ولا يستغنى عنهم، فهي ليست طقوساً وتقاليد محددة يقوم بها البعض، بل هي شعور الأفراد بالانتماء والترابط الوثيق بالمجتمع، ويكون أحد عناصر التطور الروحي. (خضير، 2019: 66)

4- مجال الرؤية والأمل والإيمان: الرؤية عُرُفت بأنها: "هي صورة شفوية ومثالية ونابضة بالحياة، وهي التي تلمح المنظمة الوصول إليها في المستقبل.

الأمل عُرُف بأنه: "الرغبة والتوقع لتحقيق الذات، أما الإيمان فهو يضيف اليقين للأمل، إذ أنّ الفرد لديه إيمان بضمان تحقيق الأشياء التي يأمل تحقيقها وأن هذا اليقين يتولد من عدم وجود أدلة مادية على تحقيقه" (Fry et al, 2003: 262)

أشار (Joan) أنّ الأفراد الذين لديهم الأمل / الإيمان سيكونون مستعدين لمواجهة الصعوبات وتحمل المعاناة والمشاق لتحقيق أهدافهم، لأن الإيمان هو مصدر الثقة بأن المنظمة سوف تكون قادرة على تحقيق الرؤية والرسالة، وتسعى القادة في المنظمات على ضمان وترسيخ وجود الأمل / الإيمان لدى المرؤوسين في المنظمة للحفاظ على رؤية المرؤوسين وتطلعاتهم نحو مستقبل أفضل. (Joan، 2011:34-35)

ثامناً: الدراسات السابقة:

واجه الباحث صعوبة وندرة في إيجاد دراسات سابقة متعلقة بالقيادة المتسامية، حيث لم يقف الباحث - حسب علمه - على دراسة محلية تناولت القيادة المتسامية وهذا ما يميّز الدراسة الحالية، ووقف على بعض الدراسات العربية والأجنبية السابقة ذات الصلة بموضوع القيادة المتسامية نظراً لعدم وجود دراسات سابقة تناولت موضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر، ويعرض الباحث هذه الدراسات وفقاً للتسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو الآتي:

1- دراسة اللصاصمة (2022): هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية من وجهة نظرهم أنفسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وتم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (30) مديراً ومديرة من

مديري المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك، وتوصلت النتائج إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة

2- دراسة العميرة (2021): هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط وعلاقتها بأدائهم المهني من وجهة نظر المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في مدينة السلط، والبالغ عددهم (1942) معلماً ومعلمة، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة (21٪) تتألف من (400) معلم ومعلمة، توصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها أن درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية).

3- دراسة السعد (2020): هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس مديرية تربية عمان الثانية، وأثر المتغيرات للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وجرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكوّنت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة، واستخدمت الباحثة برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن ممارسة مديري مدارس مديرية تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية جاءت بدرجة (متوسطة). لمتسامية جاء بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي كلي (3.20).

4-دراسة يحيى (2020): هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية بالملكة العربية السعودية لأبعاد القيادة المتسامية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من عينة مماثلة للمجتمع الأصلي من المعلمين والمعلمات على مستوى المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (29464) وبلغ عدد المستجيبين (517) معلماً ومعلمة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة أبعاد القيادة المتسامية جاءت بدرجة (متوسطة) وبوسط حسابي (3.24).

5- دراسة العازمي (2011): هدفت الدراسة التعرف إلى نمط القيادة المتسامية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة لجمع البيانات والمعلومات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في دولة الكويت في جميع المحافظات الست وعددهم (11012) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية طبقية مقدارها (550) علم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة نمط القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين كان بدرجة (متوسطة).

6- دراسة كمبرلي (Kimberley, 2008): هدفت الدراسة التعرف إلى أثر القيادة المتسامية كنموذج مدبل، ودورها في رفع الروح المعنوية لدى النساء العاملات في مجال المشاريع الصغيرة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (124) مديرة، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة المتسامية تمارس بدرجة (عالية)، حيث تسهم القيادة المتسامية في تصريف الأمور الإدارية المتعددة التي تخلق البيئة المناسبة للموظفين.

7- دراسة ليو (Liu, 2008): هدفت الدراسة التعرف على أثر لقيادة المتسامية على رفع الروح المعنوية في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، استخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، تكونت عينة الدراسة من (2232) موظفاً في كاليفورنيا، تم استخدام المعادلة الهيكلية لتحليل بيانات المسح التي تم جمعها من قبل عينة الدراسة، أظهرت النتائج أن القيادة المتسامية تُمارس بدرجة (عالية)، وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من القيادة المتسامية ورفع الروح المعنوية وسلوك المواطنة التنظيمي، وأن سلوك القيادة المتسامية يبدأ من القيم والمعتقدات الشخصية للقائد وليس على تبادل المصالح مع الرؤوسين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

نتيجة لندرة الدراسات السابقة - خصوصاً المحلية - التي تناولت القيادة المتسامية، قام الباحث باستعراض (7) دراسات سابقة تناولت نمط القيادة المتسامية، (5) دراسات عربية، و(2) دراسات أجنبية، وكانت هذه الدراسات بداية انطلاقاً فكرية ومعرفية ومنهجية للباحث، وهذا يعني وجود اتفاق واختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، ويمكن مناقشة ذلك على النحو الآتي:

1- من حيث الهدف:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج، وبذلك اختلفت مع دراسة (Kimberly, 2008) ودراسة (Liu, 2008) بينما اتفقت جزئياً مع دراسة العازمي (2011) ودراسة يحيى (2020) ودراسة السعد (2020) ودراسة العميرة (2021) ودراسة اللصاصمة (2022).

2- من حيث المنهج:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة لمناسبتها لها، وبذلك اتفقت جزئياً مع دراسة (Kimberly, 2008) ودراسة (Liu, 2008) ودراسة يحيى (2020) ودراسة السعد (2020) ودراسة العميرة (2021)، واتفقت كلياً مع دراسة اللصاصمة (2022).

3- من حيث مجتمع الدراسة:

تناولت الدراسة الحالية أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين من حملة الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، معيد) لكليات جامعة لحج/اليمن، وبهذا اختلفت اختلافاً كلياً مع مجتمع جميع الدراسات السابقة، واتفقت جزئياً مع دراسة اللصاصمة (2022) من الناحية التربوية والتعليمية كونها تناولت مدرء المدارس الحكومية في لواء القصر بمحافظة الكرك، الأردن.

4- من حيث عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على عينة قصدية طبقية من أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين في كليات جامعة لحج، وبذلك اختلفت مع دراسة (Kimberley، 2008) ودراسة (Liu، 2008) و دراسة يحيى (2020) ودراسة السعد (2020) ودراسة العميرة (2021)، ودراسة اللصاصمة (2022).

5- من حيث أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، وبهذا اختلفت كلياً مع جميع الدراسات السابقة التي تناولها الباحث من حيث أداة الدراسة.

6- من حيث بيئة الدراسة:

طبّق الباحث دراسته الحالية في كليات جامعة لحج، وبهذا اختلفت اختلافاً كلياً مع جميع الدراسات السابقة من حيث بيئة الدراسة.

2- مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدّة وجوه، منها ما يأتي:

1- اختيار عنوان الدراسة وتحديد ضيقه.

2- تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها.

3- اختيار منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها.

4- بناء الإطار النظري للدراسة الحالية.

5- تعريف مصطلحات الدراسة.

6- بناء أداة الدراسة وتحديد مجالاتها.

7- التعرف على بعض المتغيرات التي ساعدت في تحليل واقع القيادة المتسامية في كليات جامعة لحج.

8- المراجع الواردة في الدراسات السابقة والاستفادة منها.

تاسعاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يهدف هذا الجزء من الدراسة الحالية إلى توضيح الإجراءات والخطوات التي اتبعتها الباحثة للإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث سيتناول الباحث منهجاً علمياً. ووصفاً دقيقاً لمجتمع الدراسة، وأداة الدراسة وكيفية بنائها وخطواتها، وإجراءات الصدق والثبات وتطبيقها ميدانياً، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها وفقاً لأهداف البحث ومتغيراته، ويمكن للباحث توضيح كل ذلك على النحو الآتي:

1- منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته للدراسة الحالية ولإجراء الدراسة وتحقيق أهدافها، ولجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بوصف ظاهرة الدراسة للتعرف على درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج. مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء الهيئة التدريسية الأساسيين ومساعديهم من حملة الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، معيد) في كليات جامعة لحج، والبالغ عددهم (490)، (372) ذكور، (118) إناث بحسب إحصائيات العام الجامعي 2023م/2024م، ويمكن تفصيلهم على النحو الآتي: أستاذ (47) عضواً: (39) ذكور، (8) إناث، أستاذ مشارك (69): (62) ذكور، (7) إناث، أستاذ مساعد (180): (148) ذكر، (32) إناث، مدرس (121): (78) ذكور، (43) إناث، معيد (73): (45) ذكور، (28) إناث، في جميع كليات جامعة لحج والبالغ عددها (6) كليات، هي: كلية ناصر للعلوم الزراعية، كلية صبر للعلوم والتربية، كلية ردفان الجامعية، كلية يافع الجامعية، كلية طور الباحثة الجامعية، كلية العلوم الإدارية والمصرفية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (1) الآتي:

جدول رقم (1) يوضح إحصائية أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين في

جامعة لحج لعام 2023م/2024م

المجموع			معيد			مدرس			أستاذ مساعد			أستاذ مشارك			استاذ		
مج	أ	ذ	مج	أ	ذ	مج	أ	ذ	مج	أ	ذ	مج	أ	ذ	مج	أ	ذ
490	118	372	73	28	45	121	43	78	180	32	148	69	7	62	47	8	39

ويمكن توضيح توزيع أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين في كليات جامعة لحج وفقاً للقب العلمي والجنس من خلال الجدول رقم (2) على النحو الآتي:

جدول رقم (2) يوضح توزيع أعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم الأساسيين في كليات جامعة لحج وفقاً للقب العلمي والجنس، مع ملاحظة أنّ كلية العلوم الإدارية والمصرفية كلية حديثة وكل أعضائها منتدبون.

أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين (مجتمع الدراسة)												عام التأسيس	الكلية	م	
المجموع			معيد		مدرس		مساعد		مشارك		أستاذ				
مج	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ				ذ
83	21	62	1	2	8	10	5	17	3	12	4	21	1972م	ناصر للعلوم الزراعية	1
	83	3	18	22	15	25									
156	64	92	11	14	26	7	19	34	4	23	4	14	1980م	صبر للعلوم والتربية	2
	156	25	33	53	27	18									
96	18	78	8	10	5	26	5	31	0	10	0	1	1998م	ردفان الجامعية	3
	96	18	31	36	10	1									
63	1	62	0	9	0	16	1	26	0	10	0	1	1998م	يافع الجامعية	4
	63	9	16	27	10	1									
92	14	78	8	10	4	19	2	40	0	7	0	2	2001م	طور الباحة الجامعية	5
	92	18	23	42	7	2									
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2023م	العلوم الإدارية والمصرفية	6
	0	0	0	0	0	0									
490	118	372	28	45	43	78	32	148	7	62	8	39	المجموع	المجموع العام	
	490	73	121	180	69	47									
490															

يتضح من الجدول رقم (2) أن أعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم الأساسيين في كلية ناصر للعلوم الزراعية (83) عضواً، (62) إناث، (21) ذكور، وفي كلية صبر للعلوم والتربية (156) عضواً (92) ذكور، (64) إناث، وفي كلية ردفان الجامعية (96) عضواً، (78) ذكور، (18) إناث، وفي كلية يافع الجامعية (63) عضواً، (62) ذكور، (1) إناث، وفي كلية التربية طور الباحة الجامعية (92) عضواً، (78) ذكور، (14) إناث، ولا يوجد عضو هيئة تدريسية أو مساعدة في كلية العلوم الإدارية والمصرفية كونها كلية حديثة وكلهم منتدبون.

3- عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة عشوائية طبقية من أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة التدريسية المساعدة الأساسيين في الكليات الـ (6) لجامعة لحج مع استثناء المعينين أكاديمياً، وقد بلغت عينة الدراسة (148) عضواً أساسياً، بنسبة (30%) من المجتمع الأصلي للدراسة البالغ (490)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (3) كما يأتي:

جدول رقم (3) يوضح المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة والنسبة المئوية

م	الكلية	عدد الهيئة التدريسية ومساعدتهم الأساسيين	النسبة المئوية	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية %
1	ناصر للعلوم الزراعية	83	%16.93	22	%26.50
2	صبر للعلوم والتربية	156	%31.83	52	%33.33
3	طور الباحثة الجامعية	92	%18.77	23	%25
4	ردفان الجامعية	96	%19.59	27	%28.12
5	يافع الجامعية	63	%12.85	24	%38.09
6	العلوم الإدارية والمصرفية	0	%0	0	%0
المجموع		490	%100	148	%100
المجموع العام		148			

4- أداة الدراسة:

أشار (عبيدات وآخرون، 2003م: 145) أن "الاستبانة من الأدوات الملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وتستخدم للحصول على حقائق عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل، فضلاً عن أنها وسيلة ميسرة لجمع البيانات اللازمة".

وبما أن هدف الدراسة الحالية هو التعرف إلى درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج، وفي ضوء أسئلة وأهداف الدراسة الحالية، وبعد الاطلاع ومراجعة أدبيات العمل الإداري حول موضوع القيادة المتسامية، صمّم الباحث أداة الدراسة (الاستبانة)، وتكونت من (34) فقرة، توزعت على (4) مجالات: مجال القيم والتوجهات (9) فقرات، مجال السلوكيات (8) فقرات، مجال السمو الأخلاقي (10) فقرات، مجال الرؤية والأمل والإيمان (7) فقرات، وقد أُعطي لكل فقرة وزن مدرج وفقاً لمقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي، وتم تصميم الاستبانة إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالمعلومات العامة للمستجيبين، إذ تضمنت: (الجنس، الكلية، اللقب العلمي، سنوات الخدمة)

القسم الثاني: تضمنت (4) مجالات للقيادة المتسامية ومكونة من (34) فقرة.

5- صدق أداة الدراسة:

استخدم الباحث الصدق الظاهري الذي يعتمد على آراء المحكمين لقياس مدى قدرة الأداة على قياس المتغيرات المرتبطة بالقيادة المتسامية، وفقاً للإجراءات الآتية:

- بعد تصميم الباحث للاستبانة في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين من ذوي الخبرة والاختصاص من جامعتي عدن ولحج وأبين والبالغ عددهم (11) محكماً (2) أستاذ، 4 مشارك، 5 مساعد) للاستفادة من ملاحظاتهم وآرائهم والتأكد من أن أداة الدراسة تقيس ما أعدت لقياسه، وإبداء الرأي بالموافقة والحذف والتعديل والإضافة والنقل.

- بعد إطلاع الباحث على آراء الباحثين وملاحظاتهم، اعتمدت الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (80٪) من الخبراء بوصفها نسبة معيار لقبول الفقرة.

- بعد جمع الاستبانات من الأساتذة المحكمين، قام الباحث بالاطلاع على ملاحظاتهم والعمل بها، حيث كانت فقرات الاستبانة في صورتها الأولية (40) فقرة، وتم تعديل صياغة (7) فقرات، وحذف (6) فقرات، وبذلك تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (34) فقرة، موزعة على (4) مجالات للقيادة المتسامية.

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (4) على النحو الآتي:

جدول رقم (4) يوضح عدد فقرات الاستبانة في صورتها الأولية والفقرات المعدلة والمحذوفة وفقرات الاستبانة في صورتها النهائية

عدد فقرات الاستبانة في صورتها الأولية	عدد الفقرات التي تم تعديل صياغتها	عدد الفقرات المحذوفة	عدد فقرات الاستبانة في صورتها النهائية	عدد المجالات
40	7	6	34	4

6- ثبات أداة الدراسة :

استخدم الباحث طريقة معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة لجميع مجالات الدراسة وللاستبانة كلياً ، والجدول التالي رقم (5) يوضح ذلك:

جدول رقم (5) يوضح قيم معادلات الثبات (الفا كرونباخ) لمجالات أداة الدراسة وللاستبانة كلياً باستخدام معامل الفا كرونباخ.

م	المجالات	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	القيم والتوجهات	9	0.814
2	السلوكيات	8	0.822
3	السمو الأخلاقي	10	0.855
4	الرؤية والامل والإيمان	7	0.857
5	على مستوى الاداة ككل	34	0.945

يتضح من الجدول رقم (5) أنّ معامل الثبات الكلي (0.945) وهذا يدل على أنّ الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تمكن الباحث من تطبيقها على عينة الدراسة.

عاشراً: المعالجات الإحصائية: Statistical Processors:

استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لمعالجة بيانات الدراسة، حيث استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لدراسة خصائص العينة Frequency and percentage
- 2- معامل ارتباط الفا كرونباخ لتأكيد ثبات الأداة Cronbach's Alpha
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ومجالات الأداة Mean and standers deviation
- 4- تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA
- 5- اختبارات T-test

حادي عشر: نتائج الدراسة ومناقشتها :

تناول الباحث في هذا الجزء من الدراسة، عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تطبيق الأداة والتحليل الإحصائي للبيانات، وفيما يلي عرض هذه النتائج:
صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة وكذلك بين كل فقرة من فقرات الأداة والدرجة الكلية من المحور المنتمي إليه وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

جدول رقم (6) يوضح معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات مجال القيم والتوجهات

م	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يسهم القادة في تطوير الكلية بما يمتلكونه من قيم وتوجهات	0.473**	000
2	يملك القادة قيم وتوجهات تساعدهم على إنجاز مهامهم في الكلية	0.196*	0.02
3	يعمل القادة على تنمية قيم أعضاء الهيئة التدريسية وتوجهاتهم الإيجابية	0.281**	0.001
4	يتعامل القادة مع أعضاء الهيئة التدريسية بالعدالة والإنصاف	0.194*	0.023
5	يتسم القادة بالمسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية داخل الكلية	0.296**	0.00
6	يسعى القادة لتحقيق أهداف الكلية والابتعاد عن المنفعة الشخصية	0.191*	0.026
7	يعمل القادة على زيادة وعي أعضاء الهيئة التدريسية حول القيم والتوجهات	0.374**	0.00
8	يملك القادة قيماً وتوجهات إيجابية للتعامل مع الهيئة التدريسية لتحقيق مصلحة الكلية	0.386**	0.00
9	يعمل القادة على تحسين الوضع المعيشي لأعضاء هيئة التدريس	0.227**	0.008

يتضح من الجدول رقم (6) أنّ معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال القيم والتوجهات والدرجة الكلية لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (0.01 - 0.05)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (0.191 - 0.473)، وبذلك تعتبر فقرات مجال القيم والتوجهات صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (7) يوضح معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات مجال السلوكيات

م	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يعزز القادة بروح الثقة المتبادلة بينهم وبين الهيئة التدريسية في سلوك يومي	0.508**	0000
2	يسعى القادة لخلق جو تفاعلي اجتماعي في الكلية	0.217**	0.01
3	يعطي القادة صلاحيات واسعة لأعضاء الهيئة التدريسية	0.306**	0.000
4	يعزز القادة السلوكيات الإيجابية لأعضاء الهيئة التدريسية	0.371**	0.023
5	يعمل القادة على تصحيح السلوكيات غير الإيجابية لأعضاء الهيئة التدريسية	0.294**	0.000
6	يشرك القادة الهيئة التدريسية في صنع القرار واتخاذة كسلوك إداري	0.302**	0.000
7	يرسخ القادة روح التعاون بين الأعضاء أنفسهم وبينهم وبين الأعضاء	0.494**	0.000
8	ينشر القادة ثقافة التخطيط للعمل وتنظيمه	0.654**	0.008

يتضح من الجدول رقم (7) أنّ معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال السلوكيات والدرجة الكلية لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (0.01) ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (0.191 - 0.473)، وبذلك تعتبر فقرات مجال السلوكيات صادقة لما وُضعت لقياسه.

جدول رقم (8) يوضح معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات مجال السمو الاخلاقي مع الدرجة

الكلية

م	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتسم القادة بالروح الأخلاقية أثناء العمل	0.470**	000
2	يعزز القادة السمو الأخلاقي لدى الهيئة التدريسية	0.365**	0.00
3	ينشر القادة قيم التعاون والتكافل بين الأعضاء	0.425**	0.000
4	يشرك القادة الأعضاء في نشر كفاية العلاقات الإنسانية	0.343**	0.000
5	يراعي القادة الجوانب والقواعد الأخلاقية عند التعامل مع الأعضاء	0.396**	0.000
6	يعمل القادة على تحقيق رغبات الأعضاء وميولهم قدر الاستطاعة	0.448**	0.026
7	يعزز القادة روح المبادرة لدى الهيئة التدريسية	0.460**	0.00
8	يتسم القادة بمبادئ أخلاقية عند توجيه النقد لهم	0.404**	0.00
9	تتسم قرارات القادة بالعدل والإنصاف	0.318**	0.008
10	يوجه القادة الهيئة التدريسية بالتعامل الأخلاقي مع الطلاب	0.452**	0.000

يتضح من الجدول رقم (8) أنّ معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال السمو الأخلاقي والدرجة الكلية لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (0.01) ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (0.318 – 0.460)، وبذلك تعتبر فقرات مجال السمو الأخلاقي صادقة لما وُضعت لقياسه. جدول رقم (9) يوضح معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات مجال الرؤية والأمل والإيمان

م	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يحرص القادة على التواصل الاجتماعي مع الأعضاء	0.530**	0000
2	يشرك القادة الأعضاء في توفير مناخ إيجابي لعمل	0.450**	00.00
3	يعزز القادة ثقافة اتساع الأفق والأمل للمستقبل	0.473**	0.000
4	يوجه القادة طاقات الأعضاء نحو تحقيق أهداف الكلية	0.387**	0.000
5	يعزز القادة التطلعات الإيجابية والإيمانية للأعضاء لتحقيق الأهداف المستقبلية للكلية	0.407	0.000
6	يبث القادة الأمل بين الأعضاء لتحقيق رؤية الكلية	0.436**	0.000
7	تتنصف سلوكيات القادة في كلياتهم بأنها أخلاقية	0.671**	0.000

يتضح من الجدول رقم (9) أنّ معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال الرؤية والأمل والإيمان وكذا الدرجة الكلية لفقراته، دالة عند مستوى دلالة (0.001) ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (0.387 – 0.671)، وبذلك تعتبر فقرات مجال الرؤية والأمل والإيمان صادقة لما وُضعت لقياسه.

جدول رقم (8) يوضح مصفوفة معامل ارتباط كل مجال من مجالات القيادة المتسامية والدرجة الكلية

للمجالات

المجال	التعاون	التجنب	الإجبار	التسوية
التوجهات والقيم	1			
السلوكيات	0.749**	1		
الإجبار	0.726**	0.787**	1	
التسوية	0.638**	0.716**	0.740**	1

يتضح من الجدول رقم (8) أنّ جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يؤكد أنّ الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، كما تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لإيجاد معامل ثبات الأداة للقيادة المتسامية، إذ تم الحصول على قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الأداة وكذلك للأداة ككل والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

عرض النتائج وتفسيرها :

نتائج الدراسة :

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرض نتائج وتفسير الدراسة الميدانية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الدراسة الميدانية، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة، والمتعلق بدرجة ممارسة قيادات كليات جامعة لحج للقيادات المتسامية.

نتائج الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على :

(1) ما درجة ممارسة القيم والتوجهات لدى قيادات كليات جامعة لحج؟

وللإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال القيم والتوجهات، ويمكن إجمال هذه النتائج في الجداول الآتية :

جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات

مجال القيم والتوجهات

رقم الفقرة	الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الممارسة
1	يسهم القادة في تطوير الكلية بما يمتلكه من قيم وتوجهات	1	3.49	0.758	69.8	متوسطة
2	يملك القادة قيم وتوجهات تساعد على إنجاز مهامهم في الكلية	8	3.04	0.852	60.8	متوسطة
3	يعمل القادة على تنمية قيم أعضاء الهيئة التدريسية وتوجهاتهم الإيجابية	3	3.26	0.910	65.2	متوسطة
4	يتعامل القادة مع أعضاء الهيئة التدريسية بالعدالة والإنصاف	4	3.13	1.042	62.6	متوسطة

متوسطة	68.4	0.889	3.42	2	يتسم القادة بالمسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية داخل الكلية	5
متوسطة	61.5	0.956	3.07	6	يسعى القادة لتحقيق أهداف الكلية والابتعاد عن المنفعة الشخصية	6
متوسطة	61.2	0.906	3.06	7	يعمل القادة على زيادة وعي أعضاء الهيئة التدريسية حول القيم والتوجهات	7
متوسطة	62.6	0.881	3.13	5	يمتلك القادة قيماً وتوجهات إيجابية للتعامل مع الهيئة التدريسية لتحقيق مصلحة الكلية	8
متوسطة	54.4	0.962	2.72	9	يعمل القادة على تحسين الوضع المعيشي لأعضاء هيئة التدريس	9
متوسطة	63.00	0.576	3.15		المتوسط العام	

يتضح من الجدول رقم (10) أن الفقرة رقم(1) (يساهم القادة في تطوير الكلية بما يمتلكونه من قيم وتوجهات قد حلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (0.758) ونسبة مئوية (69.8%) وتليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) (يتسمون بالمسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية داخل الكلية) بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.889) ونسبة مئوية (68.4%)، أما الفقرة رقم (2) (يتملكون قيم وتوجهات تساعد على إنجاز مهامهم في الكلية) والفقرة رقم (9) (يعملون على تحسين الوضع المعيشي لأعضاء هيئة التدريس) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة وبمتوسطات حسابية (3.04، 2.72) على التوالي وانحرافات معيارية (0.852، 0.962) على التوالي ونسب مئوية (60.8%، 54.4%)، ويُلاحظ أنّ هذا المجال يُمارس بدرجة ممارسة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.15) وانحراف معياري (0.576)، ونسبة مئوية (63.00%) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ قيادات كليات جامعة لحج لا يمتلكون قيم وتوجهات بشكلٍ كافٍ وعلى نحوٍ يساعد على إنجاز المهام الموكلة إليهم في كلياتهم، وأيضاً لا يقومون بدورٍ كافٍ لتحسين أوضاع الهيئة التدريسية ومساعدتهم وفقاً لما هو متاح لديهم.

نتائج الإجابة على السؤال الثاني الذي ينص على :

2-ما درجة ممارسة السلوكيات لدى قيادات كليات جامعة لحج؟

جدول رقم (11) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال السلوكيات

رقم الفقرة	الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الممارسة
1	يعزز القادة روح الثقة المتبادلة بينهم وبين الهيئة التدريسية كسلوك يومي	1	3.41	0.809	68.2 %	متوسطة
2	يسعى القادة لخلق جو تفاعلي اجتماعي في الكلية	4	2.99	0.891	69.8%	متوسطة
3	يعطي القادة صلاحيات واسعة لأعضاء الهيئة التدريسية	3	3.03	0.992	60.6 %	متوسطة
4	يعزز القادة السلوكيات الإيجابية لأعضاء الهيئة التدريسية	5	2.99	0.920	59.8%	متوسطة
5	يعمل القادة على تصحيح السلوكيات غير الإيجابية لأعضاء الهيئة التدريسية	2	3.07	0.994	61.4%	متوسطة
6	يشرك القادة الهيئة التدريسية في صنع القرار واتخاذ كسلوك إداري	8	2.85	0.865	57.00%	متوسطة
7	يرسخ القادة روح التعاون بينهم وبين الأعضاء وبين الأعضاء أنفسهم	6	2.90	0.868	58.00%	متوسطة
8	ينشر القادة ثقافة التخطيط للعمل وتنظيمه	7	2.88	0.916	57.6%	متوسطة
المتوسط العام			3.01	0.607	60.2	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (11) أنّ الفقرة رقم (1) (يعززون روح الثقة المتبادلة بينهم وبين الهيئة التدريسية كسلوك يومي) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.809) ونسبة مئوية (68.2%) وتليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) (يعملون على تصحيح السلوكيات غير الإيجابية لأعضاء الهيئة التدريسية) بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.994) ونسبة مئوية (61.4%)، أمّا الفقرة رقم (8) (ينشرون ثقافة التخطيط للعمل وتنظيمه) والفقرة رقم (6) (يشركون الهيئة التدريسية في صنع القرار واتخاذ كسلوك إداري) جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسطات حسابية (2.88)، (2.85) على التوالي وانحرافات معيارية (0.916، 0.8650) على التوالي ونسب مئوية (57.6%، 57.00%)، ويُلاحظ أنّ هذا المجال يُمارس بدرجة ممارسة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.01) وانحراف معياري (0.607)، ونسبة مئوية (60.2%) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ قيادات كليات جامعة عدن رغم تعزيزهم لروح الثقة المتبادلة بينهم وبين الهيئة التدريسية، وتصحيح سلوكياتهم غير الإيجابية إلا أنّهم يفتقرون لمبدأ الشراكة الحقيقية للأعضاء في صنع القرار واتخاذها، وافتقارهم لنشر ثقافة التخطيط والتنظيم للعمل، وهذا بدوره يُضعف سلوكيات تلك القيادات مما يجد من تكيفها مع البيئة المحيطة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على:

2- ما درجة ممارسة السمو الأخلاقي لدى قيادات كليات جامعة لحج؟

جدول رقم (12) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات

مجال السمو الأخلاقي

رقم الفقرة	الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الممارسة
1	يتسم القادة بالروح الأخلاقية في أثناء العمل	2	3.18	0.915	63.6	متوسطة
2	يعزز القادة السمو الأخلاقي لدى الهيئة التدريسية	8	2.92	0.940	58.4	متوسطة
3	ينشر القادة قيم التعاون والتكافل بين الأعضاء	5	3.09	0.923	61.8	متوسطة
4	يشرك القادة الأعضاء في نشر ثقافة العلاقات الإنسانية	6	3.06	0.961	61.2	متوسطة
5	يراعي القادة الجوانب والقواعد الأخلاقية عند التعامل مع الأعضاء	3	3.14	0.868	62.2	متوسطة

متوسطة	55.4	0.972	2.77	10	يعمل القادة على تحقيق رغبات الأعضاء وميولهم قدر الاستطاعة	6
متوسطة	57.00	7.82	2.85	9	يعزز القادة روح المبادرة لدى الهيئة التدريسية	7
متوسطة	59.6	0.809	2.98	7	يتسم القادة بمبادئ أخلاقية عند توجيه النقد لهم	8
متوسطة	69.00	0.839	3.45	1	تتسم قرارات القادة بالعدل والإنصاف	9
متوسطة	62.6	0.881	3.13	4	يوجه القادة الهيئة التدريسية بالتعامل الأخلاقي مع الطلاب	10
متوسطة	61.2	0.582	3.06		المتوسط العام	

يتبين من الجدول رقم (12) أنّ الفقرة رقم (9) (تتسم قراراتهم بالعدل والإنصاف) قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.839) ونسبة مئوية (62.6%) وتليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) (يتسمون بالروح الأخلاقية في أثناء العمل) بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (0.915) ونسبة مئوية (63.6%)، أمّا الفقرة رقم (7) (يعززون روح المبادرة لدى الهيئة التدريسية) والفقرة رقم (6) (يعملون على تحقيق رغبات الأعضاء وميولهم قدر الاستطاعة) جاءت في المرتبة الأخيرة وبمتوسطات حسابية (2.85، 2.77) على التوالي وانحرافات معيارية (0.972، 0.782) على التوالي ونسب مئوية (57.00%، 55.4%)، ويُلاحظ أنّ هذا المجال يُمارس بدرجة ممارسة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.06) وانحراف معياري (0.582)، ونسبة مئوية (61.2%) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون قيادات كليات جامعة لحج رغم اتسام قراراتهم بالعدل والإنصاف وبالروح الأخلاقية أثناء العمل إلاّ أنهم لا يعملون بشكل واضح ومؤثر لتعزيز روح المبادرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية ولا يعملون على تحقيق رغباتهم وميولاتهم، وربما يرجع ذلك إلى فقدان تلك القيادات لمبدأ تعزيز روح المبادرة وتحقيق رغبات الهيئة التدريسية.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على:

3- ما درجة ممارسة الرؤية والأمل والإيمان لدى قيادات كليات جامعة لحج؟

جدول رقم (13) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات مجال الرؤية والأمل والإيمان

رقم الفقرة	الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الممارسة
1	يحرص القادة على التواصل الاجتماعي مع الأعضاء	1	3.24	0.967	64.8	متوسطة
2	يشرك القادة الأعضاء في توفير مناخ ايجابي للعمل	4	2.98	0.800	69.6	متوسطة
3	يعزز القادة ثقافة اتساع الأفق والأمل للمستقبل	5	2.91	0.915	58.2	متوسطة
4	يوجه القادة طاقات الأعضاء نحو تحقيق أهداف الكلية	7	2.85	0.800	67.00	متوسطة
5	يعزز القادة التطلعات الإيجابية والإيمانية للأعضاء لتحقيق الأهداف المستقبلية للكلية	6	2.91	0.862	58.2	متوسطة
6	يبث القادة الأمل بين الأعضاء لتحقيق رؤية الكلية	3	3.00	0.776	60.00	متوسطة
7	تتصف سلوكيات القادة في كلياتهم بأنها أخلاقية	2	3.10	0.868	62.00	متوسطة
	المتوسط العام		3.00	0.630	60.00	متوسطة

يتبين من الجدول رقم (13) أن الفقرة رقم (1) (يحرصون على التواصل الاجتماعي مع

الأعضاء)

قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.967) ونسبة مئوية (64.8%) وتليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) (تتصف سلوكياتهم في كلياتهم بأنها أخلاقية) بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (0.868) ونسبة مئوية (62.00%)، أما الفقرة رقم (5) (يعززون التطلعات الإيجابية والإيمانية للأعضاء لتحقيق الأهداف المستقبلية للكلية) والفقرة رقم (4) (يوجهون طاقات الأعضاء نحو تحقيق أهداف الكلية) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة وبمتوسطات حسابية (2.91، 2.85) على التوالي، وانحرافات معيارية (0.862، 0.800)، على التوالي وينسب مئوية (58، 67.00) %، على التوالي، ويُلاحظ أنّ هذا المجال يُمارس بدرجة ممارسة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.00) وانحراف معياري (0.630)، ونسبة مئوية (60%) ويعزو الباحث

ذلك إلى أنّ قيادات كليات جامعة لحج تفتقد -نوعاً ما- لمبدأ تعزيز تطلعات الأعضاء الإيجابية والإيمانية نحو تحقيق أهدافهم المستقبلية، وتوجيه طاقاتهم لتحقيق أهداف الكلية. وبعد أن تم عرض فقرات كل مجال من مجالات القيادة المتسامية ومتوسطاتها الحسابية وانحرافات المعيارية وقيمها النسبية، يمكننا الإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة، وهو: ما درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج؟ من خلال عرض المتوسط العام لكل مجال ومن ثم المتوسط العام لكل المجالات كما يوضحه الجدول رقم (14) الآتي:

جدول رقم (14) يوضح إجمالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب ودرجة الممارسة لكل مجال من مجالات القيادة المتسامية

م	المحور	عدد الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة
1	القيم والتوجهات	9	1	3.15	0.576	63.00 %	متوسطة
2	السلوكيات	8	3	3.01	0.607	60.2 %	متوسطة
3	السمو الاخلاقي	10	2	3.06	0.582	61.2 %	متوسطة
4	الرؤية والأمل والإيمان	7	4	3.00	0.630	60.00 %	متوسطة
	المتوسط العام			2.96	0.554	59.2 %	متوسطة

يوضح الجدول رقم (14) أنّ جميع مجالات الممارسة لدى قيادات كليات جامعة لحج للقيادة المتسامية جاءت بدرجة (متوسطة)، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العازمي، 2011)، ودراسة (يحيى، 2020)، ودراسة (السعد، 2020)، ودراسة (للصامضة، 2022)، وتختلف مع نتيجة دراسة كمبرلي (Kemberly، 2008) ودراسة ليو (Liu، 2008) ودراسة (العمامرة، 2021) التي جاءت بدرجة (عالية).

وللإجابة عن السؤال الخامس الذي ينص على:

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في تقديرات استجابات افراد العينة لدرجة ممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج تعزى لمتغيرات (الجنس، الكلية، اللقب العلمي، سنوات الخدمة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث اختبار T. test لإيجاد الفروق لمتغير الجنس واختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لمتغير الكلية واللقب العلمي وسنوات الخدمة والجدول التالية توضح ذلك:

جدول رقم (15) يوضح اختبارات T. test لإيجاد الفروق لمتغير الجنس

الدلالة	مستوى الدلالة	ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	محاور القيادة المتسامية
غير دال	0.157	0.205	0.643	3.15	ذكور	القيم والتوجهات
			0.456	3.13	إناث	
غير دال	0.423	1.041	0.672	3.05	ذكور	السلوكيات
			0.485	2.95	إناث	
غير دال	0.773	0.025	0.485	2.95	ذكور	السمو الاخلاقي
			0.623	3.06	إناث	
غير دال	0.922	1.234 -	0.647	2.95	ذكور	الأمل والرؤية والإيمان
			0.598	3.08	إناث	
غير دال	0.469	0.023 -	0.585	3.05	ذكور	الإجمالي
			0.445	3.06	إناث	

يتضح من الجدول رقم (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادة المتسامية لقيادة جامعة لحج تُعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على تقارب الأفكار وتطابقها بين الجنسين في مجالات القيادة المتسامية.

وللتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات العينة تعزى لمتغير الكلية، استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الأحادي One way ANOVA والجدول رقم (16) يوضح ذلك.

جدول رقم (16) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA لدلالة الفروق في مجالات القيادة المتسامية تبعاً لمتغير الكلية

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	محاور القيادة المتسامية	
دال	.019	3.061	.958	4	3.831	بين المجموعات	القيم والتوجهات
			.313	132	41.299	داخل المجموعات	
			136		45.130	الإجمالي	
غير دال	.105	1.956		4	2.801	بين المجموعات	السلوكيات
				132	47.251	داخل المجموعات	
			136		50.052	الإجمالي	
دال	.014	3.240		4	4.118	بين المجموعات	السمو الاخلاقي
				132	41.939	داخل المجموعات	
			136		46.057	الإجمالي	
غير دال	.119	1.873		4	2.895	بين المجموعات	الأمل والرؤية والإيمان
				132	51.003	داخل المجموعات	
			136		53.898	الإجمالي	
دال	.024	2.919		4	3.145	بين المجموعات	الإجمالي
				132	35.557	داخل المجموعات	
			136		38.702	الإجمالي	

يتضح من الجدول رقم (16) أن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) لمجال القيم والتوجهات ومجال سمو الاخلاقي، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة عن تقديراتهم لممارسة القيادة المتسامية لجامعة لحج تُعزى لمتغير الكلية وهذه النتيجة تعود كون بعض الكليات قديمة وفيها خبرات علمية قديمة بينما

بعض الكليات حديثة وناشئة، كما يتضح من الجدول رقم (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديراتهم لمجال (السلوكيات، ومجال الرؤية والأمل والإيمان) من مجالات القيادة المتسامية تعزى لمتغير الكلية، وربما يعود السبب إلى انصاف قيادات كليات جامعة لحج باتباع سلوكيات حسنة ومتساوية ولديهم الرؤية المتساوية في مجال الرؤية والأمل والإيمان

ولعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام (LCD) البعدي والجدول رقم (17) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (17) يوضح نتائج المقارنات البعدية (LCD) لاستجابات أفراد عينة الدراسة لتقدير أفراد العينة وفقا لمتغير الكلية لمجال القيم والتوجهات

الكلية	صبر للعلوم والتربية	الزراعة	طور الباحة الجامعية	ردفان الجامعية	يافع الجامعية
صبر للعلوم والتربية 3.31	0.20	0.20	0.444 *	0.20	0.16
الزراعة 3.11	-	-	0.87	-	0.04 -
طور الباحة الجامعية 2.87	-	-	-	0.24 -	0.28 -
ردفان الجامعية 3.11	-	-	-	-	0.04 -
يافع الجامعية 3.15	-	-	-	-	-

دالة عند مستوى دلالة 0.05

جدول رقم (18) يوضح نتائج المقارنات البعدية (LCD) لاستجابات أفراد عينة الدراسة لتقدير افراد العينة وفقا لمتغير الكلية لمجال السمو الاخلاقي

الكلية	صبر للعلوم والتربية	الزراعة	طور الباحة الجامعية	ردفان الجامعية	يافع الجامعية
صبر للعلوم والتربية 3.23	—	0.17	0.36 *	0.28	0.48 *
الزراعة 3.06	—	—	0.16	0.11	0.31
طور الباحة الجامعية 2.87	—	—	—	0.08	0.12
ردفان الجامعية 2.95	—	—	—	—	0.2
يافع الجامعية 2.75	—	—	—	—	—

دالة عند مستوى دلالة 0.05

وبالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال القيم والتوجهات ومجال والسمو الاخلاقي من مجالات القيادة المتسامية، ويلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ولصالح كلية صبر. بينما لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لصالح بقية الكليات للمجالات الاخرى

جدول رقم(19) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات القيادة المتسامية وفقاً لمتغير اللقب العلمي

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ف	مجموع المربعات			محاور القيادة المتسامية	
			متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	القيم والتوجهات	بين المجموعات
دال	.042	2.553	.810	4	3.241	بين المجموعات	
			.317	132	41.889	داخل المجموعات	
			136		45.130	الإجمالي	
غير دال	.272	1.303	.475	4	1.901	بين المجموعات	السلوكيات
			.365	132	48.152	داخل المجموعات	
			136		50.052	الإجمالي	
دال	.001	5.199	1.567	4	6.269	بين المجموعات	السمو الاخلاقي
			.301	132	39.789	داخل المجموعات	
			136		46.057	الإجمالي	
دال	.004	3.972	1.447	4	5.790	بين المجموعات	الامل والرؤية والامان
			.364	132	48.108	داخل المجموعات	
			136		53.898	الإجمالي	
دال	.010	3.437	.913	4	3.650	بين المجموعات	الاجمالي
			.266	132	35.052	داخل المجموعات	
			136		38.702	الإجمالي	

يتضح من الجدول رقم (19) أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) لكلٍ من مجال القيم والتوجهات ومجال سمو الاخلاقي والامل والرؤية والإيمان، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة عن تقديراتهم لممارسة القيادة المتسامية لجامعة لحج تعزى لمتغير الكلية، كما يتضح من الجدول رقم (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات استجابات افراد العينة حول تقديراتهم لمجال (السلوكيات) من مجالات القيادة المتسامية تُعزى لمتغير اللقب العلمي، ولعرفة اتجاه الفروق قام الباحث باستخدام (LCD) البعدي والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (20) يوضح نتائج المقارنات البعدية (LCD) لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات القيادة المتسامية وفقاً لمتغير اللقب العلمي

محور القيم والتوجهات					
اللقب	معيد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ مشارك	استاذ
معيد 3.21	—	0.27	— 0.12	0.1	0.21
مدرس 2.94		—	— 0.39*	— 0.17	— 0.06
استاذ مساعد 3.33			—	0.22*	0.33*
استاذ مشارك 3.11				—	0.11
استاذ 3.00					—
محور السمو					
معيد 3.01	—	0.16	— 0.16	0.07	0.18
مدرس 2.85		—	— 0.54*	— 0.09	0.02
استاذ مساعد 3.39				0.49*	0.56*
استاذ مشارك 2.94				—	0.11
استاذ 2.83					—
محور الأمل والرؤية والإيمان					
معيد 3.07	—	0.19	— 0.15*	0.23	0.97
مدرس 2.88		—	— 0.34*	0.04	0.78
استاذ مساعد 3.22			—	0.38*	1.12*
استاذ مشارك 2.84				—	0.74
استاذ 2.10					—

دالة عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول رقم (20) أنّ قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) لكلٍ من مجال القيم والتوجهات ومجال السمو الاخلاقي والأمل والرؤية والإيمان، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة عن تقديراتهم لممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات جامعة لحج تعزى لمتغير اللقب العلمي ولصالح اللقب العلمي استاذ مساعد.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات افراد العينة حول تقديراتهم لمجال السلوكيات من مجالات القيادة المتسامية تعزى لمتغير اللقب العلمي.

جدول رقم (21) نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA لدلالة الفروق في مجالات القيادة المتسامية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	محاور القيادة المتسامية	
						بين المجموعات	القيم والتوجهات
غير دال	.180	1.737	.570	2	1.140	بين المجموعات	القيم والتوجهات
			.328	134	43.990	داخل المجموعات	
				136	45.130	الإجمالي	
غير دال	.431	.847	.312	2	.625	بين المجموعات	السلوكيات
			.369	134	49.428	داخل المجموعات	
				136	50.052	الإجمالي	
دال	.037	3.372	1.104	2	2.207	بين المجموعات	السمو الاخلاقي
			.327	134	43.850	داخل المجموعات	
				136	46.057	الإجمالي	
غير دال	.234	1.467	.577	2	1.155	بين المجموعات	الامل والرؤية والامان
			.394	134	52.743	داخل المجموعات	
				136	53.898	الإجمالي	
غير دال	.142	1.980	.555	2	1.111	بين المجموعات	الاجمالي
			.281	134	37.592	داخل المجموعات	
				136	38.702	الإجمالي	

يتضح من الجدول رقم (22) أنّ قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) لكلٍ من مجال القيم والتوجهات، ومجال السلوكيات، ومجال الرؤية والأمل والإيمان، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة عن تقديراتهم لممارسة القيادة المتسامية لدى قيادات كليات جامعة لحج تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

كما يتضح من الجدول رقم (22) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة عن تقديراتهم لممارسة القيادة المتسامية لقيادات كليات جامعة لحج لمجال السمو الأخلاقي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ولمعرفة اتجاه الفروق، قام الباحث باستخدام (LCD) البعدي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (23) يوضح نتائج المقارنات البعدية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال السمو الأخلاقي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	10-20 سنة	أكثر من 20 سنة
أقل من 10 سنوات	05,3	-	09,0	05,0*
10-20 سنة	96,2		-	0-14*
أكثر من 20 سنة	10,3			-

دالة عند مستوى دلالة 0.05

وبالنظر إلى نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال سنوات الخدمة من مجالات القيادة المتسامية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ويُلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لصالح اللذين خبرتهم أكثر من (20) سنة والذين خبرتهم أقل من 10 سنوات على اللذين خبرتهم أقل من (10-20) سنة، بينما لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لصالح اللذين خبرتهم من (10 - 20) سنة.

التوصيات:

وفقاً لنتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه، يوصي الباحث بما يأتي:

- نشر ثقافة القيادة المتسامية وأهميتها بوصفها نمطاً قيادياً حديثاً.
- تبني جامعة لحج نمط القيادة المتسامية على مستوى الكليات وممارسته.
- تعزيز أبعاد القيادة المتسامية وسلوكياتها على مستوى الأقسام العلمية للكليات وإداراتها.
- توجيه الهيئة التدريسية ومساعدتهم لإنجاز مهامهم، والعمل على تحسين مستوى معيشتهم.
- نشر ثقافة التخطيط للعمل وتنظيمه لدى الهيئة التدريسية ومساعدتهم، وإشراكهم في صنع القرار واتخاذ.
- تعزيز روح المبادرة للهيئة التدريسية ومساعدتهم، والعمل على تحقيق رغباتهم وميولهم.
- تعزيز التطلعات الإيمانية والإيجابية للهيئة التدريسية ومساعدتهم، وتوجيه طاقاتهم لتحقيق أهداف كلياتهم.

المقترحات:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يوصي الباحث بما يأتي:

- إجراء دراسة مماثلة تتناول القيادة المتسامية في جامعات يمنية أخرى.
- إجراء دراسة مماثلة تتناول أبعاد القيادة المتسامية غير المتناولة في الدراسة الحالية.
- إجراء دراسة مستقبلية مماثلة للدراسة الحالية من وجهة نظر الإداريين والعاملين لدى كليات جامعة لحج وعلاقتها بالداء الوظيفي لديهم.
- إجراء دراسة مماثلة تتناول معوقات تطبيق القيادة المتسامية لدى كليات جامعة لحج وسبل التغلب عليها.

المراجع العربية:

- خضير، (2019م): "تأثير القيادة المتسامية في الأداء الجامعي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد: العراق.
- الزبيدي، السيد محمد مرتضى الحسين. (1416): "تاج العروس من جواهر القاموس. تحقيق: عبد الستار أحمد فراج ط(1). دار مطبعة حكومة الكويت. الكويت: الكويت.
- السعد، رانيا إبراهيم (2020): "درجة ممارسة مديري مدارس عمان الباطنية وأثر المتغيرات للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة آل البيت، عمّان: الأردن.
- العازمي، عايد مرزوق (2011): "تمط القيادة المتسامية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الكويت: الكويت.
- عبيدات، ذوقان وآخرون، (2003م): "البحث العلمي مفهومه وأساليبه وأدواته"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الرياض: السعودية.
- العجمي، محمد مسلم (2007م): "درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت لنمط الإدارة التشاركية عند ليكرت من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمّان، عمّان: الأردن.
- العميرة، حنان جمال، (2021م): "درجة ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة السلط وعلاقتها بأدائهم المهني من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمّان العربية، كلية العلوم التربوية والنفسية، عمّان: الأردن.
- عياصرة، علي أحمد عبد الرحمن (2006م): "القيادة والدافعية في الإدارة التربوية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان: الأردن.
- اللصاصة، وداد سليم (2022م): "درجة ممارسة مديري المدارس في لواء القصر بمحافظة الكرك للقيادة المتسامية من وجهة نظرهم أنفسهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 7، العدد 8، غزة: فلسطين.
- يحيى، علي بن ناصر (2020م): "القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالملكة العربية السعودية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية"، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، المجلد 7، ع16، تعز: اليمن.

Foreign references:

- Berry, D. (2005): Methodological pitfalls in the study of religiosity and spirituality, *Western journal of nursing research*, 27(5), 628-647.
- Cardona, P. (2000): *Transcendental Leadership, Leadership & Organization Development, Journal*, 21 (4), 201-207.
- Fry et al, (2003): Towards a theory of spiritual leadership, *the leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Gregory, S. T. (2003): Leadership style and characteristics of effective principles in high poverty public school, ERIC, New York University, Institute For Education And Social Policy.
- Joan, K. S. (2011): The relationship of perception of organization performance and spiritual, workplace spirituality, and learning organization culture in the Korean context.
- Kernaghan, K. (2003): Integrated values into public service: The values statement as centerpiece, *public administration review*, 63(6), 711-719.
- Kimberly G. Scott (2008): *Transcendental Leadership, the impact of spirituality on the effectiveness of women small business owner*, ph. D, school of business & technology, kurt linberg.
- Lathman, J. R. (2013): A framework for leading the transformation to performance excellence part1: CEO perspectives on forces, facilitators and strategic leadership systems, *Quality Management Journal*, 20(2),12-33.
- Liu, Caroline H (2007): *Transactional, transformational, transcendental leadership:motivation effectiveness and measurement of transcendental leadership*, workshop six: ethical leadership in the context of Globalization, leading the future of the public sector: the third transatlantic dialogue university of Delaware, Network, Delaware, USA. May 31-June 2, 2007.
- Liu, Hui-o (2008): *Transcendental leadership and organizational citizenship behavior, the mediating effect of spirituality in the workplace*, California: corwin press.
- Najarbashi, Iman Fatoolah, & Aalikhani, Ali (2014), *Transcendental Leadership and organizational citizenship behavior: Investigating the role of spirituality in the work place* , *Management Science Letters*, V. (4), (N)(6), pp 1385-1390.
- Ortiz, Gomez. M, Ariza- Montez. A and Molina- Sanchez. H (2017) *Servant Leadership in a social religious Organization: An Analyze of Work Engagement, Authenticity, and spirituality at Work*. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17,8542; doi: 10.3390.
- Taylor, E. M. (2017): *Are The Leadership Behaviors of K-12 Leaders in Mid-Western Urban School Districts Influenced by Their Beliefs and Attitudes Regarding Spirituality*