

الخصائص السيكومترية لمقياس ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس (الجامعة العربية الأمريكية أنموذجاً).

د. موسى خليل عودة

الجامعة العربية الأمريكية - فلسطين - مساعد إداري مكتب رئيس الجامعة
دكتوراه إدارة تربوية

(تاريخ الاستلام 2022/10/10، تاريخ القبول 2022/10/31)

Psychometric characteristics of the measure of transcendent leadership practice among the deans of colleges and the organizational loyalty of faculty members (the Arab American University as a model).

Dr. Musa Khalil Odeh

Arab American University – Palestine – Administrative Assistant, University President's
Office PhD in Educational Administration

(Received 10/10/2022, Accepted 31/10/2022)

الملخص:

هدفت الدراسة إلى إعداد مقياس ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات في الجامعات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وإعداد مقياس آخر للولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال التأكد من مكونات العملية والصدق والثبات، وتم تطبيق الدراسة على الجامعة العربية الأمريكية بفلسطين كنموذجاً، تم استخدام المنهج الوصفي نظراً لملائمته طبيعة وأهداف الدراسة، كونها تُعد من الدراسات السيكمترية التي تهدف إلى فحص دلالات الصدق والثبات لمقياس القيادة المتسامية، والولاء التنظيمي، حيث تم الاستفادة من دراسة جدّة (2020) المتعلقة بالقيادة المتسامية، ومراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة لبناء مقياس الولاء التنظيمي، وتم تطبيق أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت السباعي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية، والبالغ عددهم (465) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة باستخدام برنامج Raosoft حيث بلغ عددها (274)، و تم استخراج الخصائص السيكمترية للمقياسين حيث تشبعت (29) فقرة في القسم الأول من الدراسة (القيادة المتسامية) امتدت تشبعتها (0.881-0.490) وتم تشبع (11) فقرة في المجال الأول تمت تسميته (القيم والتوجهات)، وتشبعت (9) فقرات في المجال الثاني تمت تسميته (السلوكيات)، وتشبعت (9) فقرات بالمجال الثالث تمت تسميته (السمو الأخلاقي)؛ في حين تشبعت (17) فقرة في القسم الثاني من الدراسة (الولاء التنظيمي) امتدت تشبعتها (0.873-0.593) وتم تشبع (7) فقرات في المجال الأول تمت تسميته (البعد العاطفي)، وتشبعت (5) فقرات في المجال الثاني تمت تسميته (البعد المستمر) وتشبعت (5) فقرات بالمجال الثالث تمت تسميته (البعد الاخلاقي) وحصلت الأداتان على درجة صدق وثبات مرتفعة جداً.

الكلمات المفتاحية: مقياس ممارسة القيادة المتسامية، الولاء التنظيمي، الخصائص السيكمترية.

Abstract:

The study aimed to prepare a scale for the practice of transcendent leadership among the deans of faculties in universities from the viewpoint of the faculty members, and to prepare another scale for the organizational loyalty of faculty members by ascertaining the components of universality, honesty and stability, and the study was applied to the Arab American University in Palestine as a model by using The descriptive study, due to its relevance to the nature and objectives of the study, as it is considered one of the psychometric studies that aims to examine the indications of honesty and stability of the scale of transcendent leadership and organizational loyalty. , Jeddah study (2020) related to transcendent leadership, a review of educational literature and previous studies was used to build the organizational loyalty scale and they used the Lcret ALsubaay tools .the study community consisted of all (465) faculty members at the Arab American University.and the study population consisted of all members of the teaching staff at the Arab American University, who numbered (465) faculty members, and included the study sample in its final form (274) using a simple random sample, the Raosoft program was used to calculate the number of the study sample members according to the methodology Scientific Research. And the psychometric properties of the two scales were extracted, where (29) items were saturated in the first section of the study (transcendent leadership), their saturations extended (0.490-0.881), and (11) items were saturated in the first field called (values and orientations), and (9) items were saturated in The second field was called (behaviours), and (9) paragraphs were saturated with the third field, which was called (moral superiority); While (17) items were saturated in the second section of the study (organizational loyalty), its ramifications extended (0.593-0.873) and (7) items were saturated in the first domain called (the emotional dimension), and (5) items were saturated in the second domain, which was named ((The continuous dimension) and (5) paragraphs were saturated with the third field, which was called (the ethical dimension), and the two tools obtained a very high degree of validity and reliability.

Keywords: Transcendent Leadership Practice Scale, Organizational Loyalty, Psychometric Characteristics.

مقدمة:

يتشارك فيه شخصٌ أو مجموعة من الأشخاص مع بعضهم البعض؛ لدفع القادة والتابعين إلى أعلى مستويات الدافعية والسلوك الاخلاقي، وأوضح Gardiner (2006) بأنها قيادة متقدمة تأتي استجابة على دعوة لحكم أكثر اتساعاً وشمولاً، وتكون أيضاً من خلال مشاركة واسعة للمعلومات، كما وعرفها القيسي (2019) بأنها عبارة عن مزيج إيجابي للقيادة التحولية والأخلاقية قائمة على تعزيز الترابط وتكريس قيم الأخلاق والسمو والاستقامة؛ لتحقيق الأهداف والمخرجات المطلوبة، فالقيادة المتسامية تعد من أهم القيادات الحديثة التي تتميز بشموليتها، حيث أنها اهتمت بأربعة جوانب مهمة في البيئة التنظيمية، فقد ركزت في البداية على البعد الروحي، وثانياً على القيم والتوجهات وثالثاً على السلوكيات والأخلاق، وبهذا تنعكس فيه تصرفات القائد على المرؤوسين وسلوكياتهم إيجاباً، بحيث يحفزهم ذلك على حب التحدي، وتشجيعهم على حل المشاكل بطريقة إبداعية من خلال المشاركة والتشاور وتلبية احتياجات المرؤوسين وتقديرهم لجهدهم وعملهم. (العامري، وخضير، 2020).

ومما سبق يتضح أن القيادة المتسامية تعد محفزاً للأداء العالي، ولها القدرة على توحيد الأفراد والعمل بشكل جماعي وتقدير الطاقات والمواهب بمستوى عالٍ من الإتقان؛ لإحداث طابع مؤثر في المؤسسة التعليمية لتحقيق أهدافها، ولأن الكليات العلمية في الجامعات تمر بالعديد من المشاكل المتداخلة والأعباء الكثيرة نظراً للانفجار المعرفي والتغيرات السريعة، فهذا يتطلب من عمداء الكليات استخدام مهارات قيادية لمواجهة تلك التحديات ومواكبة التطور وتذليل العقبات وتحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية، ورفع ولائهم التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على طلبة الجامعات وعلى المخرجات التعليمية المنشودة. (الناصر، 2018)، وتعد القيادة المتسامية من أكثر أنماط القيادة الإدارية أهمية؛ كونها تُعد نمط شمولي يتسم بالتكاملية والعلاتقية بين الأنماط القيادية الأخرى، كما وأنها تختص بالعديد من

تواجه الجامعات الفلسطينية في عصرنا الحالي تحدياتٍ ومتغيراتٍ عديدة وبشكل متسارع في سعيها الدائم نحو تحقيق أهدافها ومخرجاتها التعليمية بكفاية عالية، فقد ازدادت وتيرة التقدم التكنولوجي، والانفجار المعرفي والعولمة وثورة الاتصالات، وتعد هذه التحديات العامل الرئيس لمواكبة هذه التطورات، فنجاح الإدارة يعتمد على توفير نمط قيادي مرن يستطیع من خلاله مواجهة الأزمات والتحديات والتطورات الحديثة. (خليل، 2013)

وهذا ما اتفق مع دراسة (عباصرة والفاضل، 2006) حيث أكدوا على أن الجامعات تعد إدارة حيوية في المجتمعات الإنسانية، وأن ممارسة القيادة السليمة يؤدي إلى التحسين المستمر بتنمية العاملين، وهذا يفرض على القيادات الجامعية متطلبات خاصة تجعلهم قادرين على مواجهة التغيرات والتحديات المعاصرة، والتعامل معها بكفاية عالية؛ لتعزيز قدرات أعضاء الهيئة التدريسية على طرح أفكار إبداعية جديدة في مجال عملهم؛ لينعكس ذلك إيجاباً عليهم.

ومن الأنماط القيادية الحديثة والتي ظهرت نتيجة التقدم العلمي نمط القيادة المتسامية، الذي يتميز بقدرته العالية على مواكبة التطورات الحديثة، وذلك عن طريق التأثير على سلوكيات أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية وتصرفاتهم في الجامعات، وتطوير قدراتهم من خلال تشجيعهم وفتح المجال أمامهم لحل المشكلات التي تواجه الجامعة التي يعملون فيها. (الوعلائي، الشمراني، 2022)

وأوضح Srichaiwong (2020) أن القيادة المتسامية تظهر أهميتها في القطاع التعليمي والمؤسسات التربوية، كونها تشجع المعلمين على بذل أقصى مجهود لديهم من أجل التغيير الفعال، وتعد كفيلة بإعادة هيكلة المنظمة التعليمية نحو الأفضل، كما أنها أكثر ملاءمةً لتطوير القوى العاملة من المعلمين والمعلمات في المجال التعليمي، عرفها Sanders et al (2003) بأنها نوع من القيادة

البعض قليلة في الدول العربية بشكل عام، وفي فلسطين بشكل خاص، وبسبب ذلك جاءت فكرة ميلاد هذه الدراسة؛ لوضع مقياس يمكن الاستعانة به في الدراسات اللاحقة، يربط ما بين القيادة المتسامية والولاء التنظيمي.

مشكلة الدراسة:-

يتوقف نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها المنشودة على الرؤية الواضحة لفلسفة التعليم والتطوير المستمر لمناهجه وأساليبه، وما يحتاجه من إمكانات مادية وبشرية، ويقف على هرم ذلك كله توفر القيادة الواعية للإدارة التعليمية وحسن التخطيط لها، وتنفيذ خططها بدءاً من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات حتى رئيس الجامعة، ويعد عمداء الكليات من أهم القيادات الجامعية التي تمارس دوراً فاعلاً في تطوير الأقسام على مستوى مؤسسات التعليم العالي، إذ يتحملون عبء الإشراف على الأقسام، كما يعملون على متابعة المهام العلمية والتدريسية والبحثية، مما يحقق فائدة تنعكس بدورها على أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الجامعات، مما يحقق المخرجات التربوية بكفاية عالية.(العتيبي،2019).

ويوضح Kishore (2013) أن القيادة المتسامية هي التي تغير من أسلوب تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب، عن طريق تطوير المرؤوسين وتشجيعهم فكرياً وإبداعياً وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة؛ لتحقيق الأهداف بكفاية عالية، كما أن العديد من الباحثين اهتموا بربط أنماط من القيادة بالولاء التنظيمي وبمتغيرات أخرى، حيث أن مفهوم الولاء التنظيمي كما عرفه (Allen and Meyer,1990) بأنه الالتزام الفعال الذي يعكس طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة؛ لتحقيق أهدافها المنشودة، وزيادة فاعليتها مع الاحتفاظ بالرغبة التامة للبقاء فيها، ويعد الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس مقياساً مهماً لمعرفة مدى انتمائهم وتكيفهم مع البيئة الداخلية والخارجية للجامعة، ومعرفة مدى سعيهم من أجل نمو وتطور الجامعات التي يعملون بها، والمحافظة على ممتلكاتها ونشر السمعة الطيبة لها على جميع الأصعدة.(العودة،2018)، وعلى الرغم من وجود معظم الدراسات

الأمر والموضوعات التي من أهمها التأثير الإيجابي على الكادر البشري والولاء التنظيمي؛ لتحقيق أهداف المنظمة.

ويعد الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية من المواضيع المهمة التي تؤثر على إنتاجية العاملين، وتعمل على تحقيق الأهداف التربوية والمخرجات العلمية المنشودة، ويمكننا القول بأنه في حال كان الولاء التنظيمي مرتفعاً فإنه يحقق أداءً أفضل ورضاً وظيفياً أعلى، وهناك مؤثرات عدة تؤثر على الولاء التنظيمي بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن ضمن تلك المؤثرات أسلوب القيادة، فعندما تعتمد المؤسسات التربوية في كلياتها العلمية على المناخ الجامعي السليم وأسلوب القيادة المرتكز على القيم والمبادئ، فإنه يؤثر إيجاباً على درجة الانتماء المهني والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس وتحقق مستوى عالٍ من الإنجاز

وأكد علي (2016) على أن الولاء التنظيمي هو عملية داخلية وخارجية في الفرد تتم عن مدى اقتناعه بأهداف المنظمة التي تتقاطع مع أهدافه، مما يوجد حالة من الولاء بين الفرد ومنظّمته، ويدفع الموظفين لبذل أقصى جهد ممكن من أجل تحقيق الأهداف، وأوضح (أباحسين،2020) أن الولاء التنظيمي تتبع أهميته في المقدرة على تتبؤ القيادة بسلوك المرؤوسين، ويمدى ارتباطه بعوامل متعددة مثل (الرضا الوظيفي، القيادة، المناخ التنظيمي) وغيرها من العوامل، بالإضافة إلى ارتباطه الوثيق بتحقيق أهداف المؤسسات بمستوى عالٍ من الكفاية؛ نظراً لأهمية اختيار النمط القيادي وبالأخص القيادة المتسامية التي تؤثر على العاملين والعملية التعليمية وارتباطها بالولاء التنظيمي باعتبارهما من أهم الركائز التي تحقق المخرجات التربوية وتؤثر إيجاباً على طلبة الجامعات، لذلك يقع على عاتق الجامعات إيجاد بيئة تعليمية متميزة؛ للحفاظ على رأس مالها البشري من خلال أسلوب القيادة المتبع لضمان الاستثمار الداخلي للثقافة والتدريب والخبرات، وبالتالي إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء التنظيمي، وعلى الرغم من ذلك إلا أن الدراسات التي تناولت علاقة المتغيرين مع بعضهما

تعمل هذه الدراسة في ظل جهود بحثية علمية بمنهجية متسلسلة؛ للكشف عن متغيرات رئيسة في إدارة الكليات الجامعية، كما وتسلط الضوء على أهمية المقياس التي تقيس ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات في الجامعات، ويُؤمل أن تثري هذه الدراسة الأدب النظري والإحصائي في مجال القيادة المتسامية والولاء التنظيمي في الجامعات للتوصل إلى دراسات تستخدم المقياس المستنتجة من هذه الدراسة، كما ويُؤمل أن تشكل هذه الدراسة قاعدة منهجية لدراسات لاحقة من حيث المنهج والدراسات السابقة.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة لإعداد مقياس لممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات في الجامعات من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وإعداد مقياس للولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال التأكد من مكونات العملية والصدق والثبات.

حدود الدراسة ومحدداتها:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة في الوقوف على الأدبيات المرتبطة بمتغيرات الدراسة القيادة المتسامية وأبعاده المتمثلة بالقيم والتوجهات، والسلوكيات، والسمو الأخلاقي؛ الولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي، البعد المستمر، البعد الأخلاقي.
2. الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على الجامعة العربية الأمريكية في حرمها الرئيس بمدينة جنين وفرع الآخر بمدينة رام الله.
3. الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية من حملة الماجستير والدكتوراه.
4. الحدود الزمانية: تم تطبيق الجانب العملي (الميداني) لهذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الأكاديمي 2021-2022م.
5. الحدود المفاهيمية: المصطلحات والمفاهيم الواردة في البحث كما حددت إجرائياً.

التي أوضحت العلاقة بين أنماط القيادة والولاء التنظيمي، وارتباطها بمتغيرات مختلفة من بينها الولاء التنظيمي، إلا أنه لم تكن هناك جهود بحثية تناولت العلاقة ما بين القيادة المتسامية والولاء التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي في حدود علم الباحث، ونظراً لأهمية تلك المتغيرات التي تؤثر على حياة الطالب الجامعي، في الوقت الحالي وفي المستقبل، يقع على عاتق الجامعات مسؤولية كبيرة وهي الاهتمام بالأسلوب القيادي لدى عمداء الكليات والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس؛ لينعكس ذلك على المخرجات التربوية وعلى طلبة الجامعات؛ لإيجاد جيل من الشباب قادر على خدمة وطنه ومجتمعه، الأمر الذي ولّد شعوراً لدى الباحث حول أهمية وجود مقياس مقنن يقيس واقع ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

أسئلة الدراسة: سعت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مكونات العملية لمقياس واقع ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس؟

السؤال الثاني: ما دلالات الصدق والثبات لمقياس واقع ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تعالجه، وأهمية مجتمع الدراسة الذي يتعامل معه، إذ إنها تناقش أهمية دراسة ممارسة القيادة المتسامية في الجامعات الفلسطينية من قبل عمداء الكليات، بالإضافة إلى الولاء التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، حيث تسعى لدراسة الخصائص السيكومترية لمقياس القيادة المتسامية والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، لذا فإن أهمية هذه الدراسة تتجسد في النقاط الآتية:

مصطلحات الدراسة:

القيادة المتسامية: يعرفها الباحث إجرائياً: بأنها التأثير الإيجابي لعمداء الكليات على أعضاء هيئة التدريس من حيث تنمية دافعيتهم للعمل وانتمائهم المهني لتحقيق الأهداف والمخرجات بمستوى عالٍ من الكفاية من خلال التركيز على الأبعاد الآتية (القيم والتوجهات، السلوكيات، والإيثار والروحانية والسمو الأخلاقي) بما يتطلب الغوص في أعماق الذات والقيم والصفات النبيلة لعمداء الكليات، والتسامي عن المصلحة الشخصية لخدمة الجامعة والطلبة.

الولاء التنظيمي: ارتباط أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات التي يعملون بها، من خلال الاندماج بالعمل وتبني قيمها والسعي لتحقيق أهدافها ومخرجاتها العلمية بأعلى مستوى.

عمداء الكليات: مجموعة من الأساتذة الذين يقومون على إدارة الكليات الجامعية وتوجيهها وفق الأهداف التي تحددها إدارة الجامعة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري: أولاً الإطار النظري المرتبط بالقيادة المتسامية:

عرف Stebbins (2018) القيادة المتسامية بأنها الدافع لبذل المزيد من المجهود غير المتوقع، ويتحقق هذا الدافع من خلال رفع مستوى الوعي حول النتائج المتوقعة وأهميتها، من خلال السعي الحثيث لتحقيق الأهداف وسبل الوصول إليها، كما أن القائد المتسامي يشجع على تجاوز المصلحة الذاتية من أجل المصلحة العامة ككل، ويعمل على تعزيز تكامل الوعي الروحي مع الممارسات القيادية، ومن زاوية أخرى أوضح Tehubijuluw (2014) بأنها الجمع بين تجاوز المصالح الذاتية من أجل خدمة الآخرين، ويتم ذلك من خلال تركيزها على الأبعاد الآتية: (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي)، ويعرفها Racelis (2016) بأنها نوعٌ من القيادة يهتم باستثارة الدوافع الجوهرية للآخرين وتكريس مبدأ التعاون والخدمة والتضحية وتركز على البعد

الروحي بجانب البُعد الأخلاقي، وتركز على مجموعة من القيم أهمها النزاهة العدالة الإيثار والتضحية؛ واستناداً إلى ما سبق يمكن تعريف القيادة المتسامية بأنها ممارسة الأساليب القيادية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات، والتي تركز بشكل مباشر على روحانية الأفراد وتوفير منهجية شاملة لتحقيق الحلول الأخلاقية؛ لتحفيز الآخرين وتحويلهم من حالة الثبات والجمود إلى واقعٍ ديناميٍّ متنامٍ لممارسة أعمالهم بكامل الحرية، وتوسيع مداركهم للنظر إلى ما هو أبعد من اهتماماتهم الفردية من أجل الصالح العام وتحقيق الأهداف المرجوة، كما وأضاف كلٌّ من Rejitha & Matew (2016) أن أول من نادى بمصطلح القيادة المتسامية (Larken) وذلك في عام 1995 وبناءً على ذلك أجريت العديد من الدراسات للتعرف على خصائص وسمات القائد المتسامي، والتي كان في مضمونها تجاوز المصاعب للوصول إلى التكامل الروحي في الشخصية القيادية في كافة جوانبها (الروح، الجسد، العقل، القلب)، وهذا ما أكد عليه أيضاً Stebbins (2018) بأن القيادة المتسامية تعتمد على تنمية البُعد الروحي والاهتمام بالمصفوفة الداخلية في بيئة العمل والاهتمام بتطوير فرق العمل لبلوغ ذروة أدائهم عن طريق سمو الذات؛ لتحقيق المخرجات بمستوى عالٍ من الكفاية.

أبعاد القيادة المتسامية:

أولاً: القيم والتوجهات: يوضح Liu (2007) القيم والتوجهات تعرّف بأنها قدرة القائد على غرس قيم الفخر والاعتزاز في نفوس المرؤوسين داخل المنظمة، والعمل على إيجاد نوع من التوحد القيمي الشخصي والمنظم من أجل إحداث توازن بين أهداف المنظمة وحاجات العاملين فيها، وبناء الثقة المتبادلة بين القائد والعاملين" بحيث يصبح القائد مثلاً يُحتذى به من خلال ما يمتلكه من قدرات تؤثر على المرؤوسين، فالقائد هو من يجب أن يمتلك القيم والتوجهات السامية، وبهذا الصدد يؤكد بوعطيط (2018) على أهمية القيم والتوجهات بوضع الرؤية الاستراتيجية وخطة العمل التي من شأنها تقديم مصالح الآخرين على المصلحة

بروح إيجابية وتحقيق أهداف المنظمة والعاملين. (Liu,2007)، وأوضح الضلاعين (2015) بأهمية السلوكيات في الحفاظ على حالة التوازن الداخلي للآخرين من خلال المعايير السلوكية الإيجابية الآتية: الفاعلية، الكفاءة، والملائمة والتي تعني توافق السلوك مع خصائص الموقف، والمرونة من خلال تكيف السلوك حسب ما تحتاجه طبيعة الموقف والظروف الخاصة به، ويضيف Kofman (2017) بأن السلوكيات الإيجابية تنمي إثارة التفكير بطرق إبداعية والبحث عن الأفكار الجديدة والتشجيع على حل المشكلات بطرق إبداعية من قبل التابعين، كما ويحثهم على البحث عن أفكار وطرق جديدة مبدعة لتحسين أداء العمل في المنظمة وتحقيق أهدافها.

السمو الأخلاقي: تُعد الأخلاق المحور الأساس والارتكاز للقيادة المتسامية؛ نظراً لاهتمامه بالبادئ الإنسانية المتمثلة بالصدق والشفافية مع الآخرين، وتقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على إثارة العاملين للتفكير بطرق إبداعية لحل المشكلات، ومعالجة القضايا المختلفة بأساليب جديدة؛ لأن القيادة المتسامية تتسم بتوجيه العاملين إلى التفكير الناقد والإبداعي والتخلي عن أساليب التفكير التقليدية، وتشجع روح الابتكار وعدم السماح بتوجيه النقد العلني في حالة الإخفاق، وقبول الأفكار المبتكرة حتى لو تعارضت مع أفكار القائد المتسامي، لأنه لا يوجد شيء ثابتٌ وصحيحٌ دائماً (الموسوي، وعيال، 2022)؛ مما يعني أن سمو الأخلاقي للقائد المتسامي يعمل على توظيف أساليب جديدة في حل المشكلات ومواجهة الأزمات، واستخدام التفكير المنطقي قبل الإقدام على أي تصرف، نظراً لاعتماده على تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، وكما أوضح أبو نعيم وآخرون (2016) أن من مهام الأخلاق في القيادة دعوة العاملين إلى التفكير الناقد وترك وسائل التفكير التقليدية، وممارسة عمليات التفكير المتقدمة.

أهمية القيادة المتسامية:

الشخصية، مما يتيح لهم فرصة المشاركة لمواجهة المشاكل والأخطار التي تحيط بالمنظمة، وهذا يجعلهم ينالون احترام الآخرين وكسب ثقتهم وتقديرهم، فيسعون لمحاكاة القائد نظراً لتميزه، وأضاف كلٌ من خضير والعامري (2020) إلى أن قيم القائد وتوجهاته تجعل منه مصدر إعجابٍ وفخرٍ وتحفيزٍ، وتمكنه من التأثير والتواصل المستمرين مع زملاءه العاملين في أماكن العمل، وإقناعهم بأن تحقيق أهدافهم الخاصة لا يتم إلا بتحقيق أهداف وتطلعات المنظمة.

ثانياً: السلوكيات: أوضح Toor (2009) بأن سلوكيات القائد المتسامي تؤثر على المرؤوسين من خلال توليد شعور حب التحدي والانتماء للمنظمة، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في تحقيق الأهداف من خلال التخطيط الجيد، وذلك نتيجة اعتمادها على بُعد القيم والتوجهات تركيزها على البعد الروحي للقيادة مما ينمي لديهم القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتوجيه جهود العاملين بعبارات من الثناء وتحفيزهم وإشعارهم بأهميتهم وأهمية الدور الذي يقومون به، والعمل على التوفيق بين أهدافهم وأهداف المؤسسة، ويؤكد جدّة (2021) بأن سلوكيات القائد المتسامي نابعةً من القيم التي تُعد الوقود الذي يحتاجه سلوك القائد، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على الولاء والتفاني في تحقيق الأهداف والرؤية المشتركة، وتحسين الأداء"، ويولد لدى الآخرين القدرة على التحدي والقيام بأعمالهم على أكمل وجه، ويمكنهم من تحديد رؤيا مستقبلية جذابة، والحديث عن المنظمة بحماسٍ وتفاؤل؛ لتحقيق أهدافها.

وتكمن أهمية سلوكيات القائد المتسامي بتحقيق أهداف العاملين الشخصية ورغباتهم والارتقاء بمستوى أدائهم ونموهم المهني، ومراعاة الفروق الفردية بينهم، والاهتمام بالجوانب الإنسانية والاحترام المتبادل، والعمل على تفويض المهام والصلاحيات للمرؤوسين لتنمية قدراتهم ومتابعة تلك المهام لتقديم الدعم والتوجيه والإرشاد، وإعطاء أهمية كبيرة إلى شكاوي العاملين ومشاكلهم وتقديم يد العون والمساعدة، من خلال الاستماع إلى وجهات نظرهم؛ لتكون المحصلة النهائية رضا العاملين وتحقيق الحماس والاندفاع إلى العمل

إدراك احتياجات الآخرين ومساندتهم؛ ليكونوا قادرين على إطلاق قدراتهم وتشجيعهم على العطاء والإبداع وتحفيز طاقاتهم الداخلية، كما أن القائد المتسامي يُسهم بشكل إيجابي في التحلي بالشجاعة والثبات في أصعب الظروف؛ كونه يسعى دائماً للإصلاح والتغيير، إضافة إلى ذلك يتميز برؤيته الثاقبة للمستقبل وخاصةً في ظل الظروف غير المستقرة، لذلك تم وصفه بقدرته على رؤية ما هو غير مرئي؛ نظراً لحدسه وقدرته على استشراق المستقبل برؤية مستقبلية قوية وملهمة؛ لأن النجاح لا بد أن يبدأ بالخيال ثم يتحول إلى واقع.

ثانياً: الأدبيات المرتبطة بالولاء التنظيمي

انتشر مفهوم الولاء التنظيمي بصورة كبيرة في مختلف المجالات التربوية والإدارية، حيث يتضح أن هذا المفهوم له أبعاداً متعددة، وتشير جميعها إلى ولاء الفرد لمنظّمته من خلال اندماج أهدافه مع أهداف المنظمة، ويمكن توضيح بعض تعريفاته على النحو الآتي:

عرفه الأحمدى (2004) بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع منظّمته وعمله فيصبح إنساناً تستغرقه المنظمة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، مما يدفعه للعمل بطريقة إيجابية لتحقيق أهداف المنظمة؛ كما يرى البعض أن الولاء التنظيمي هو نوعٌ من التوافق بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وما تتضمنه تلك المنظمة من أهداف وسياسات، ومحافظه الفرد على سمعتها واعتزازه بأنه عضوٌ فيها، وببذل الجهد الكافي لتحقيق الأهداف. (دودو، 2021)

بينما عرفه (Issa et al, 2022) بأنه انسجام قوة وتطابق الفرد مع مؤسسته نتيجة الشعور بالأمن الوظيفي، وفرصة مشاركته باتخاذ القرارات واعتباره جزءاً أصيلاً من ثقافة المنظمة، مما يؤدي إلى زيادة فعالية تلك المنظمات للوصول إلى أهدافها وغاياتها، بينما عرفه (Hong et al, 2022) بأنه جزءٌ من التأييد للمنظمة ودمج أهداف الفرد مع أهداف وقيم المنظمة، وحدد مجموعةً من عناصر الولاء التنظيمي تتعلق باعتماد أهداف المؤسسة وقيمها من قبل الفرد،

أكد الأنصاري وعبد الله (2021) على أهمية القيادة المتسامية وإمكانية تطبيقها في المؤسسات التربوية، وذلك لعدة اعتبارات أهمها أنها قيادة فنية تتضمن أساليب إدارة على درجة عالية من الأهمية، بحيث يكون هناك تأثير كبير من القادة على المرؤوسين، والحاجة إلى إعداد الطاقات الفردية والاجتماعية من أجل نشر المعرفة الناتجة عن الخبرة بالعمل في المنظمة التعليمية، بالإضافة إلى الحاجة لقيادة رمزية مع التركيز على وجود نماذج من الأهداف والسلوكيات المهمة، والحاجة إلى القيادة الثقافية والتي يقصد بها القيام بتوضيح وتعزيز القيم والمعتقدات والجوانب الثقافية التي تسمح للمنظمة التعليمية بتطوير العاملين فيها وتنميتهم؛ لتحقيق أهداف المنظمة بفعالية عالية، وأخيراً الحاجة إلى القيادة الإنسانية والتي تحتوي على الطاقات الشخصية والاجتماعية وتعزز العلاقات الإنسانية بين القائد والمرؤوسين، كما ويوضح Srichaiwong. et al. (2020) أن للقيادة المتسامية خصائص تميزها عن غيرها، من بينها:

1. يعتبر القادة المتساميون أنفسهم وكلاء تغيير إذ أنهم يسعون إلى إحداث تغييرٍ مميز لتحقيق الأهداف والوصول إلى النجاح المنشود، فهم شجعان ويحبون المغامرة المحسوبة ولا يترددون في قول الحقائق، يتقون بالآخرين، يبتعدون عن التسلط، ويعملون جاهدين لتمكين مرؤوسيه من إنجاز المهام الموكلة إليهم.

2. أن القادة المتساميون موجهون بالقيم ويعملون بموجبها، ولديهم القدرة على إظهار مجموعة من القيم الجوهرية التي تتلاءم مع قيمهم ووظائفهم، ويتعلمون مدى الحياة، فهم يتحدثون عن الأخطاء ويعتبرونها تجارب استفادوا منها.

2. يمتلك القادة المتساميون القدرة على التعامل مع التعقيد والغموض، فهم أصحاب رؤى مستقبلية من خلال التخطيط السليم.

كما وأشار Phongsriwat (2019) إلى مجموعة من المقومات والخصائص التي يتسم بها القائد المتسامي، تتمثل

تقريباً أو تساهلٍ يعد خسارةً لا سيما إذا كانت فرص النقل إلى ميدان عملٍ آخر قليلة أو غير متوفرة، كما أنه من الصعب خسارة العلاقات الشخصية التي أقيمت مع زملاء العمل ولا سيما إذا كانت فترة زمنية طويلة، ناهيك عن اختلاف نظام التقاعد والمهارات النادرة التي قد ترتبط بمنظمة دون أخرى، فالأفراد الذين تقدم بهم السن قد يفضلون البقاء في المنظمة، نظراً لتساؤل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى. (المحتسب وجعود، 2007)

5.6-الولاء الأخلاقي (المعياري):

ويعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها، والسماح لهم بالمشاركة والتعاون الإيجابي ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل بل بالمساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يتمتع عن ترك المنظمة؛ لكونه ملتزماً أخلاقياً في تمكين المنظمة من تحقيق هذه الأهداف وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها، وكذلك لالتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة.

ويرى "ريتشرز" أن هناك أبعاداً للولاء التنظيمي، من أهمها: أن المنظمة مكونة من عدة فئات تشمل الموظفين التنفيذيين، والعملاء أو المستفيدين، أو الإدارة العليا، ثم المواطنين بشكل عام، وكل فئة لها أهدافها الخاصة وليس من الضروري اشتراك هذه الفئات في هدف واحد، كما أن المنظمة تحتوي في داخلها على تكتلات لكل منها اهتمامات مشتركة بحيث تحاول كل كتلة الحصول على منافعها الخاصة دون الآخرين. (اللوزي، 2003).

الدراسات لسابقة:

الدراسات التي تتعلق بالقيادة المتسامية:

دراسة راسيليس (Racelis,2017) هدفت الدراسة للتعرف إلى أهمية الدوافع المتسامية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إدارة الأعمال في جامعة فلين، من وجهة نظر الطلبة حيث تم أخذ عينة مكونة من (48)

للاندماج التام في النشاطات التي تحقق أهداف المنظمة، والالتزام التام بالمنظمة.

نكر (Zhao et al,2022) مجموعة من الخبرات التنظيمية لها أثر مباشرٌ وهام في الولاء التنظيمي للعاملين ، وهي: أولاً أهمية الفرد بالمنظمة بحيث تكون معاملة الفرد في التنظيم عنصراً هاماً ومؤثراً، ثانياً انسجام فريق العمل، بمعنى كلما زاد تماسك المجموعة زاد الشعور الإيجابي، وزادت نسبة الولاء نحو المنظمة، ثالثاً قيم وأعراف الولاء التنظيمي: وهنا يقع الولاء التنظيمي ضمن شبكة الأعراف والقيم التي تتشكل منها ثقافة المنظمة، والتي يفترض أن يقبل بها العاملون في المنظمة كشرطٍ أساس لعزويتهم فيها، وبذلك يكون الأفراد الذين يتقبلون ثقافة المنظمة هم الأكثر ولاءً لها.

. مكونات الولاء التنظيمي: حدد ماير " (MEYER) ثلاثة

أبعاد (مكونات) للولاء التنظيمي وهي: الولاء التنظيمي

العاطفي:

يتحقق هذا البعد من خلال معرفة الفرد للخصائص المميزة لعمله، ودرجة استقلالية وأهمية وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار، مما يجعله فرداً يفتخر بانتمائه للمنظمة التي يعمل بها، فيسعى دائماً لعرض نشاطه بشكلٍ إيجابي، كما يتبنى مشاكلها كما لو كانت مشاكله الخاصة، مما يشعره بوجود جوٍ إيجابي يربطه بالعمل. (أباحسين، 2020)

4.6-الولاء التنظيمي المستمر:

إن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية، والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة، مقابل ما سيفقده إذا التحق بجهاتٍ أخرى، حيث أن تقييم الفرد لأهمية البقاء في المنظمة ضرورياً جداً، ويتأثر تقييم الفرد لأهمية البقاء بعوامل عدة، منها التقدم في السن، وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية على وجود رغبة لدى الفرد في الاستثمار في عمله، حيث أن الفرد استثمر جزءاً لا بأس به من حياته في المنظمة، وأي

بشغف لتقديم أفضل ما لديهم من أجل تحقيق وحدة الأهداف المعلنة.

دراسة تيلف وأخرون (Tellef, et al., 2018) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على معدل التغيير المتصاعد في المؤسسات والمنظمات الإدارية والتربوية في النرويج، لذلك لا بد أن تعتمد هذه المنظمات القدرة على التكيف السريع من خلال استخدام المهارات القيادية المعقدة التي تواكب الحداثة، فاعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات من خلال المنهج الكيفي لتقديم نموذج شامل للقيادة الناجحة يتسم بالشمولية، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة المتسامية تقدم نموذجاً إيجابياً يهتم بالمصلحة العامة والجانب الروحي والرقابة الإلهية، كما وتوصلت إلى أن السلوك القيادي يشمل الأبعاد الثلاثة الآتية: قيادة الآخرين، وقيادة المنظمة، وقيادة الذات، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن القيادة المتسامية تشتمل في مضمونها على ثلاث نظريات للقيادة الرائدة: القيادة التحويلية والقيادة الاستراتيجية والقيادة التبادلية والقيادة الخادمة، والتي بدورها توفر نظرة عامة جيدة وموجزة عن الصفات الرئيسية التي يجب على القادة السعي لامتلاكها، والتي بدورها تنمي الدافعية للآخرين وتحقق وحدة الأهداف المعلنة للمنظمة.

دراسة ايسبور (Isebor,2018) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على جهود الباحثين، والتأكيد على أن نظرية القيادة المتسامية هي امتداد لنظريات القيادة التحويلية والخادمة، وتم استخدام المنهج النوعي من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بالقيادة المتسامية، بالإضافة إلى إجراء مقابلات فردية مع (10) أعضاء تنفيذيين في أكاديمية الإدارة ممن يمارسون القيادة المتسامية، وتوصلت الدراسة إلى أن القادة المتساميين يطورون ويمارسون سبعة أبعاد للروحانية: التنظيمي، الحب الإيثاري، الأمل و / أو الإيمان، الثقة، المسؤولية المدنية / الاجتماعية، التضامن، والترابط الروحي، وتتضمن الدراسة بعض الأساليب التي يؤمل من خلالها تطوير هذه الأبعاد السبعة، من خلال التركيز على العاملين وتعزيز علاقة التبادل والتواصل

طالب وطالبة، وتم توزيع استبيان استكشافي للدوافع المتسامية للقيادة، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة المتسامية تعالج ضعف القيادة التحويلية والكاريزمية، من خلال قدرتها على تحريك الدوافع الكامنة والمتمثلة بالحب الإيثاري ونكران الذات للقائد، ومساهمته الإيجابية في خدمة الآخرين، كما وتظهر أن الإنسان هو غاية في حد ذاته، وليس وسيلة لأحد يحقق من خلالها أهدافه فقط، كما توصلت إلى أن القيادة المتسامية تركز على القيم والتوجهات، والتي تؤثر بشكل إيجابي على المواضيع الرئيسية الآتية: (تشجيع الابتكار، الاحترام، الإيثار، صقل مهارات الآخرين، تطوير الآخرين، التحفيز الفكري، وأكدت الدراسة على أن القيادة المتسامية للأساتذة الجامعيين تُسهم في تطوير الدوافع التعليمية للطلبة وتنمية التفكير الإبداعي والابتكار).

دراسة إسماعيلبور (ESMAILPOUR,2017) هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير القيادة المتسامية على الإنتاجية في مؤسسات التأمين في إيران في مقاطعة جيلان؛ نظراً لأهمية الإنتاجية في إحداث المنافسة بأعلى جودة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 189 موظفاً في شركات التأمين، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة المتسامية لها تأثيرٌ هادفٌ وإيجابي على الروحانيات في مكان العمل، وتزيد من الإنتاجية التنظيمية، والسلوكيات القيادية السليمة المرتكزة على الجانب الروحي والقيم والاتجاهات السليمة.

دراسة ناير (Nair,2018) هدفت الدراسة إلى مراجعة الأدبيات للتوصل إلى فهم عميق للقيادة المتسامية، وتوصلت إلى أن القيادة المتسامية تُعد نموذجاً شمولياً يتضمن ثلاثة مبادئ رئيسية، وذلك على النحو الآتي: الاهتمام الفكري والعقلي، الاهتمام بالعواطف، الاهتمام بالجانب الروحي، على القائد أن يكون نموذجاً يحتذى به ولديه القدرة على التأسيس للقيم السامية المتمثلة بالحب والإيثار، وخدمة الآخرين وتجاوز المصالح الشخصية وإظهار الامتثال للتابعين، وتهيئة بيئة عمل جاذبة تحث الابتاع على إبراز دوافعهم الكامنة في داخلهم، والعمل

الطبية، تم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من (150) من الممرضين الذين يعملون في المستشفيات في أندونيسيا (باليمبانج) وتوصلت الدراسة إلى أن كل من القيادة الخادمة والقيادة المتسامية تركزان على العلاقة طويلة الأمد بين القادة والأتباع، ولكنها تؤثر بشكل جزئي على الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية.

الدراسات التي تتعلق بالولاء التنظيمي:

دراسة القحطاني (Kahtani – Al2005) هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، والتعرف إلى العلاقة ما بين الولاء التنظيمي بأبعاده: (الولاء التنظيمي العاطفي، والولاء المستمر، والولاء المعياري) والعوامل المتصلة بالعمل وتشمل: (المستوى الوظيفي، ومسماه، والراتب السنوي، والترقيات والتطور المهني، والتصنيف)، ومعرفة أثر المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والجنسية، والمؤهل العلمي) في الولاء التنظيمي لديهم، وأظهرت نتائج الدراسة أن العمر والجنس والمستوى الوظيفي، ومسماه والراتب السنوي، والترقيات العلمية والتطور المهني، والتصنيف المؤسسي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالولاء المستمر، والولاء العاطفي، والولاء المعياري، في حين أن المؤهل العلمي مرتبطاً فقط بالولاء المستمر، وأن العمر والجنس والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي ومسماه كان له تأثيراً مهماً في الولاء المستمر.

دراسة (سارة، 2017) بعنوان الولاء التنظيمي للأساتذة الجامعيين في ظل المتغيرات الديموغرافية: جامعة عنابة نموذجاً، هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الولاء التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة عنابة (الجزائر) وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، الأقدمية في العمل، الدرجة العلمية)، تكونت عينة الدراسة من (40) أستاذاً جامعياً من قسمي الحقوق واللغة العربية في جامعة عنابة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الولاء التنظيمي للأساتذة الجامعيين والمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، الأقدمية في العمل، الدرجة العلمية)، وأن

والمشاركة ما بين القائد والآخرين، وركزت الدراسة على النتائج والمخرجات الإيجابية للقيادة المتسامية من حيث زيادة الإنتاجية ورضا الموظفين والولاء التنظيمي، وتغليب المصلحة العامة.

دراسة (خضير، والعامري، 2020) هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة وتأثير القيادة المتسامية والتي ترتبط بأبعدها الخمسة (القيم والاتجاهات ، السلوك ، الروحانية ، الرؤيا والامل /الايامن) في الأداء الجامعي بأبعاده الخمسة (العلاقات والموارد المتاحة ، تطوير رأس المال البشري البحث العلمي ، خدمة المجتمع) لقيادات عدد من كليات جامعة بغداد والمتمثلة بعمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على الاستبانة والمقابلة وبطاقة الملاحظة كأدوات للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (104) مستجيباً ممثلة لقيادات عدد من كليات جامعة بغداد من عمداء الكليات ومعاوني العمداء ورؤساء الأقسام، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير مباشر للقيادة المتسامية في تعزيز الاداء الجامعي في جامعة بغداد، ويزداد هذا التأثير ويتعاضد من خلال السلوك والرؤيا والامل /الإيمان والقيم والاتجاهات والروحانية.

دراسة سيريشوانج وآخرون (Srichaiwong. et al.,) (2020) هدفت الدراسة إلى تحليل خصائص القيادة المتسامية في إدارة المؤسسات التعليمية لمعرفة دور القيادة المتسامية وعلاقتها بإحداث الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، اتبعت الدراسة المنهج الكيفي (النوعي) وتم استخدام المقابلات كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن خصائص القيادة المتسامية بما تتضمنه من قيم روحية وأخلاقية لها علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ولها القدرة على زيادة النشاط والشغف؛ لتحقيق الأهداف لدى العاملين وتنمية الابداع لديهم.

دراسة القهيدي (Cahyadi et al. 2020) هدفت الدراسة إلى استقصاء الدور الوسيط للرضا الوظيفي وعلاقته بين أسلوبين للقيادة، القيادة الخادمة والقيادة المتسامية كمتغيرات مستقلة والثقافة التنظيمية كمتغير تابع في المستشفيات

الولاء الاغترابي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وخلصت الدراسة إلى أن هناك درجة مرتفعة لبعد الولاء المعنوي (الأخلاقي)، وبعد الولاء القائم على المزايا المتبادلة (التبادلي)، وبدرجة "متوسطة" على العبارات الواردة في بعد الولاء الاغترابي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن الإشارة إلى ما يلي: هدفت بعض الدراسات السابقة الى مراجعة الأدب التربوي بتكوين صورة عميقة عن القيادة المتسامية من جذورها مثل دراسة (Nair,2018)، (Tellef, et al., 2018)، (Isebor,2018)، بينما اعتمدت بعض الدراسات الأخرى على المقابلات؛ لتحليل خصائص القيادة المتسامية وربطها ببعض المتغيرات مثل دراسة (Srichaiwong. et al., 2020)، في حين قامت بقية الدراسات الأخرى باستخدام الاستبيان لدراسة مدى تطبيق القيادة المتسامية في المنظمات المختلفة مثل دراسة (Racelis,2017) والتي استهدفت طلبة كلية إدارة الأعمال في جامعة فلين، أما دراسة (ESMAILPOUR,2017) اعتمدت توزيع الاستبيان على مؤسسات التأمين في ايران لمعرفة تأثير القيادة المتسامية على الإنتاجية التنظيمية، أما دراسة (خضير، والعامري،2020) استخدمت الاستبيان لمعرفة التأثير المباشر للقيادة المتسامية في تعزيز الاداء الجامعي، وأما (Cahyadi et al. 2020) قامت باستخدام الاستبيان لمعرفة علاقة القيادة المتسامية بالرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية في المؤسسات الصحية، والدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي كدراسة (Kahtani – Al2005) هدفت لقياس مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، والتي تشابهت مع الدراسات الأخرى من حيث تطبيقها على مؤسسات التعليم العالي واستخدام الاستبيان كأداة للدراسة مثل دراسة كل من (سارة،2017)، (العودة،2018) (بولداوي و بشلاغم،2019)، (دراسة الشمري وآخرون،2020).

مستوى الولاء التنظيمي للأساتذة الجامعيين بجامعة عنابة متوسط، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام برفع المستوى المادي والاجتماعي للأساتذة الجامعيين، وتوفير الإمكانيات العلمية والوسائل التعليمية التي تساعد الأساتذة الجامعيين على أداء عملهم.

دراسة (العودة،2018) هدفت الدراسة إلى بناء تصور مقترح لرفع درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد القيادة الجامعية الخادمة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبانة التي طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، والبالغ عددهم 887 عضواً، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى عدة نتائج أهمها: يتوفر الولاء التنظيمي بدرجة عالية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وتوصلت الدراسة إلى ممارسة القيادة الخادمة بدرجة متوسطة، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الجامعية الخادمة وبين مستويات الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وأوصت الدراسة إلى أهمية تعزيز ثقافة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، بالإضافة إلى عقد برامج تدريبية للقيادات الأكاديمية في مجال العلاقات الإنسانية، وتحسين العلاقات بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس.

دراسة (بولداوي و بشلاغم 2019) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة، وتم اختيار عينة عشوائية من العاملين بلغ عددهم (219)، وتم استخدام المنهج الوصفي، و استخدم الاستبيان كأداة للدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي متوسط لدى مستخدمي جامعة آكلي محند أولحاج.

دراسة الشمري وآخرون (2020) هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وفقاً لأبعاد نموذج اتزيوني Etzioni للولاء التنظيمي وهي: البعد المعنوي (الأخلاقي)، وبعد الولاء التبادلي القائم على حساب المزايا المتبادلة، وبعد

بصورتها النهائية (274) باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وتم استخدام برنامج Raosoft لاحتساب عدد أفراد عينة الدراسة حسب منهجية البحث العلمي، ويتم الاستعانة به إلكترونياً من خلال الشبكة العنكبوتية للمساعدة في احتساب حجم العينة وفق مجتمع الدراسة، ويقوم بتحديد نسبة الثقة المطلوبة ونسبة الخطأ تلقائياً وتزويد الباحث بحجم العينة الدقيق من خلال الرابط الآتي:
<http://www.raosoft.com/samplesize.html>

أدوات الدراسة:

تم الاستفادة من دراسة (جدة، 2020)، ودراسة (خضير، والعامري، 2020)، ودراسة (Racelis, 2017)، المتعلقة بالقيادة المتسامية، بهدف دراسة الخصائص السيكومترية لأبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية والمتمثلة في (القيم والتوجهات، السلوكيات، السموات الأخلاقية) وتمت الاستفادة من دراسة (سارة، 2017)، ودراسة (العودة، 2018) ودراسة (بولداوي و بشلاغم، 2019) بهدف بناء مقياس الولاء التنظيمي.

وتكونت أداة الدراسة في البداية من لمحة تعريفية عن مفهوم القيادة المتسامية وأبعادها، ومن ثم إلى جزأين رئيسيين، الجزء الأول المتعلق بالمعلومات الشخصية ممثلة في (النوع الاجتماعي، الخبرة، الرتبة العلمي)، أما الجزء الثاني تكون من مجموعة من الفقرات، ووردت الإجابة عنها وفق مقياس ليكرت السباعي، وذلك على النحو الآتي (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة كبيرة إلى حد ما، درجة متوسطة، درجة قليلة إلى حد ما، درجة قليلة جداً) وتمثلت تلك المفردات في المجالات الآتية:

المجال الأول: مجال أبعاد القيادة المتسامية

المجال الثاني: مجال الولاء التنظيمي.

توزيع مستوى الموافقة لمقياس ليكرت السباعي

الفئة	درجة جداً	درجة كبيرة	درجة كبيرة إلى	درجة متوسطة	درجة قليلة إلى	درجة قليلة جداً

ومن حيث منهجية الدراسة كان هناك تنوع ملحوظ في المناهج المستخدمة، مثل المنهج الوصفي في دراسة (Racelis, 2017) ودراسة (ESMAILPOUR, 2017)، واستخدام المنهج النوعي مثل دراسة (Srichaiwong. et al., 2020)، ومراجعة الأدب التربوي مثل دراسة (Isebor, 2018)، في حين كانت جميع الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي تتبع المنهج الوصفي مثل دراسة (العودة، 2018)، (سارة، 2017)، (Kahtani, 2005)، الشمري وآخرون (2020)

وأسهمت تلك الدراسات في بلورة مشكلة الدراسة وجعلها أكثر وضوحاً من حيث الاطلاع على أبعاد القيادة المتسامية ومرتكزات الولاء التنظيمي؛ لاستخراج الفقرات الرئيسية للدراسة، ومن ثم التعرف على خصائصها السيكومترية؛ لإضافة هذه الدراسة في مكانها الصحيح من حيث تصميم أداة بحثية مقننة تتسم بالصدق والثبات وإمكانية استخدامها في الدراسات التي تتناول المؤسسات التعليمية والمؤسسات المشابهة، وتتميز هذه الدراسة كونها تقدم مقياساً مقنناً لكل من القيادة المتسامية والولاء التنظيمي؛ نظراً لقلّة وجود دراسات سابقة من هذا النوع تناولت تلك المتغيرات في مؤسسات التعليم العالي- في حدود علم الباحث؛ نظراً لأهمية تلك المتغيرات في النهوض بالتعليم العالي، وتعزيز مبدأ الابداع والريادة.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي؛ نظراً لملاءمته طبيعة وأهداف الدراسة، كونها تُعد من الدراسات السيكومترية التي تهدف لفحص دلالات الصدق والثبات لمقياس القيادة المتسامية، والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية والبالغ عددهم (465) عضو هيئة تدريس، وشملت عينة الدراسة

		حد ما		حد ما			
الدرجة	(7) تمثل أعلى مستوى (درجة كبيرة جداً)	(6) درجة (كبيرة)	(5) درجة (كبيرة إلى حد ما)	(4) متوسط المقياس (درجة متوسطة)	(3) درجة (قليلة إلى حد ما)	(2) درجة قليلة	(1) تمثل أدنى مستوى (درجة قليلة جداً)

وأضاف الباحث في هذه الدراسة المقياس الموضح أدناه لتقدير دور ممارسة أبعاد القيادة المتسامية للهيئة التدريسية والولاء التنظيمي وذلك على النحو الآتي:

$$\text{التقدير} = (\text{أكبر درجة} - \text{أصغر درجة}) \text{ مقسوماً على } (7) = (7) / 1 - 7 = 0.86$$

6.14 فأكثر	5.28- 6.13	4.42-5.27	3.56-4.41	2.7-3.55	1.84-2.6	0.98-2.5
درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة كبيرة إلى حد ما	درجة متوسطة	درجة قليلة إلى حد ما	درجة قليلة	درجة قليلة جداً

أولاً: صدق المحتوى:

تم عرض أداة الدراسة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال التعليم العالي والإدارة التربوية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية؛ للاسترشاد بأرائهم من حيث صياغة الفقرات ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وتم الأخذ برأي الأغلبية أي ما نسبته (80%) من الأعضاء المحكمين حيث تم تعديل صياغة (6) فقرات وحذف فقرتين، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة وأصبحت أداة الدراسة في صورتها الأولية.

إجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية: تم توزيع الاستبيان إلكترونياً، وتم وضع ملخص تعريفي عن مفهوم القيادة المتسامية، واستمر جمع البيانات لمدة خمسة أسابيع.

قام الباحث بإجراء التحليل العاملي لمقياس القيادة المتسامية، والولاء التنظيمي على عينة بلغت (274) من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام المكونات الأساسية

(Principal Components)، نظراً لتميزها في إظهار التشبعات الدقيقة كما أشار هويتلنج (Hottellige 1993)، وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax، وتم اختيار الجذر الكامن لتكون أكبر من (1) صحيح، كما استخدم الباحث قيمة (+0.4) كمحك للتشبع الجوهري للبند على العامل، ومن ثم يعتبر التشبع للبند على العامل دال إحصائياً عندما يبلغ (+0.4)، وقد تم التحليل العاملي وفق الخطوات التالية:

1. تجهيز بيانات المقياس تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.
2. حساب معامل ألفا-كرونباخ للمقياس ككل، بغرض الاطمئنان على عدم وجود مفردات ذات تأثير سلبي على التباين الكلي للمقياس، وقد بلغت قيمة معامل ألفا-كرونباخ (0.849)، وهي قيمة مرتفعة جداً تشير إلى سلامة المقياس وصلاحيته للتحليل العاملي.
3. اختبار KMO and Bartlett's Test والتي بلغت قيمته (0.789) لمجال القيادة المتسامية، بينما بلغت القيمة لمجال الولاء التنظيمي (0.774)، في حين بلغت القيمة

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مكونات العاملية لمقياس واقع ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس؟

1) مجال أبعاد القيادة المتسامية:

يوضح الجدول رقم (1) تشبع (29) فقرة امتدت تشبعاتها (0.490-0.881) وتم تشبع (11) فقرة في المجال الأول ويمكن تسميته (القيم والتوجهات)، وتشبع (9) فقرات في المجال الثاني ويمكن تسميته (السلوكيات)، وتشبع (9) فقرات بالمجال الثالث ويمكن تسميته (السمو الأخلاقي).

لمجال الابتكار في البحث العلمي (0.792) وجميع القيم لكافة المجالات أكبر من 0.50 وهذا يدل على أن حجم العينة كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيمة الاحتمالية لاختبار Bartlett's Test of Sphericity تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات، وبذلك يمكن إجراء التحليل العاملي على النحو الآتي:

4. إجراء التحليل العاملي بعد تحديد الجذر الكامن (1) صحيح.

5. تحديد قيمة + 0.4 كمحك للتشبع الجوهرى للبند على العامل.

6. تدوير المفردات تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax

جدول رقم (1)

Rotated Component Matrix^a

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	الترقيم الجديد	نص الفقرة	Component		
			1	2	3
			المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث
q4	1.	يلتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة.	.881		
q6	2.	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والإبداع.	.731		
q7	3.	يغرس في نفوس أعضاء هيئة التدريس حب الخدمة ومساعدة الآخرين.	.733		
q8	4.	يطور المهارات بشكل مستمر	.751		
q16	5.	يؤكد على المصداقية العالية في العمل	.642		
q18	6.	يعزز روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس	.632		
q26	7.	يتعامل بتواضع مع كافة العاملين في الكلية	.622		
q27	8.	يلتزم بقم وأخلاقيات العمل.	.590		

q28	9.	يثق بإمكانيات أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم المهنية	.588		
q1	10.	يتحمل تبعات أخطاء واخفاقات الأداء في الكلية	5.18		
q2	11.	يشجع الشفافية في مناقشة مشكلات العمل	.544		
q19	12.	يمكن أعضاء هيئة التدريس من الصلاحيات التي تساعدهم على انجاز أعمالهم.		.869	
q20	13.	يضع خططاً استباقية للمشكلات قبل حدوثها.		.778	
q21	14.	يبتكر أفكار غير مسبوقه لتطوير العمل الأكاديمي		.755	
q22	15.	يوفر كافة المعلومات التي تساعد على الانجاز		.743	
q9	16.	يدرس بطريقة موضوعية جميع جوانب القرارات قبل اتخاذها		.690	
q10	17.	يشجع على تقديم الآراء والمقترحات التطويرية.		.682	
q31	18.	يعمل على الوفاء باحتياجات أعضاء هيئة التدريس ورغباتهم		.670	
q32	19.	يبدل اقصى طاقاته لتحقيق تميز المدرسة		.540	
q33	20.	يتعامل بحكمة مع المشكلات والأمور الطارئة		.490	
q34	21.	يقدم المكافآت العادلة لأعضاء هيئة التدريس تتناسب مع مستوى أدائهم			.844
q35	22.	يعزز الولاء لمهنة التعليم			.840
q36	23.	يتجاوز المصالح الشخصية مقابل المصلحة الكلية للكلية.			.770
q37	24.	يؤكد لأعضاء هيئة التدريس الأغراض النبيلة الناتجة عن ممارساتهم المهنية.			.690
q38	25.	يعترف بكافة الجهود التي يتم بذلها بالكلية			.666
q39	26.	يظهر أتراناً انفعالياً اثناء تأديته مهامه القيادية.			.620
q29	27.	يراعي مشاعر أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن ممارساتهم المهنية.			.590

q30	28.	يعزز قناعة أعضاء هيئة التدريس برسالة وأهداف الكلية المستقبلية.			.511
q25	29.	يذكر أعضاء هيئة التدريس بالرقابة الإلهية الدائمة أثناء ممارسهم المهنية			.497
		القيمة المميزة	6.332	3.245	2.721
		للتباين المفسر لكل عامل	32.91	19.28	15.11
		قيمة التباين المفسر للمقياس الكلي	67.3%		

وننتج عن التحليل العاملي حذف الفقرات التالية لأن تشبعهم أقل من (0.4) وذلك على النحو التالي والجدول رقم (2) يوضح الفقرات المحذوفة.

جدول رقم (2)

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	نص الفقرة	
q41	يؤكد على تحسين ظروف أعضاء هيئة التدريس	-
q44	يمتلك رؤية مستقبلية متفائلة	-
q40	يكسب أعضاء هيئة التدريس اتجاهات إيجابية نحو العمل الأكاديمي	-
q11	يهيئ أعضاء هيئة التدريس ليكونوا قادة المستقبل	-
q12	يظهر استعداداً لمواجهة التحديات والمنافسات	-
q15	يطلق العنان للتفكير بالمستقبل وإنجاز العمل	-
Q17	إعطاء بدائل في إنجاز القرارات الفعالة.	-
q3	يؤكد على التوافق بين قيمى الذاتية وقيم الجامعة.	-
q42	يشكل رؤية واضحة ضمن معايير عالية.	-
q43	يلهم الآخرين من خلال التحفيز.	-
q13	يهتم بالجانب الإنساني والعلاقات الإنسانية.	-
q14	إعطاء أهمية كبيرة لشكاوى أعضاء هيئة التدريس ومشاكلهم.	-
Q23	تقديم الدعم والتوجيه والإرشاد لأعضاء هيئة التدريس.	-
Q23	تشخيص العمل باتساق وتوازن وانتظام.	-
q5	يتسم بالمرونة الادارية والعدالة في استخدام السلطة.	-

الفكرية والمهارات الكامنة للطلبة، ويؤكد هذا التفسير ما أوضحه Srichaiwong. et al. (2020). بأن القيم والتوجهات في المؤسسات التعليمية كفيلة بأن تحقق المخرجات بمستوى عالٍ من الكفاية، كما وتتفق مع ما توصل إليه خضير والعامري (2020) بأن القيم المتسامية للقائد التربوي في مؤسسات التعليم العالي، تؤثر إيجاباً على

ويعزو الباحث تلك النتيجة بتشبع (11) فقرة حول المجال الأول والذي تم تسميته (القيم والتوجهات) والتي كان مضمونها حول الالتزام بالتعليمات والأنظمة، والتشجيع على الابداع والابتكار وأخلاقيات العمل إلى الفئة المستهدفة من الدراسة وهم أعضاء هيئة التدريس، حيث تظهر أهمية القيم والتوجهات بالقطاع التعليمي كونها تعمل على تنمية الثروات

الباحث تلك النتيجة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية توفر بيئة جامعية خلّاقة ترتكز على القيم الأخلاقية؛ لتحقيق الإبداع والتميز، والانفتاح المعرفي القائم على تلاحح الأفكار، وتوفير كافة مستلزمات التعليم الضرورية للقرن الواحد والعشرين بمستوى عالٍ من الجودة والإتقان، لذلك تبلورت هذه الأفكار في الفقرات التي تشبعت بمجال النمو الأخلاقي؛ نظراً منهم لتحقيق التميز في التعليم العالي، وهذا أكدنا عليه الموسوي وعيال (2020) بأن النمو الأخلاقي يظهر جلياً بالقيادة المتسامية عندما يهتم القائد بالمصلحة العامة وتجاوز الذات، ويشعر بالرقابة الإلهية، وهذا ما أكده أيضاً نعيم وآخرون (2016)، واتفقت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Tellef, et al., 2018) ودراسة (Isebor,2018) من حيث تأكيدهما على أهمية التركيز على المصلحة العامة، والرقابة الإلهية، والتوازن الانفعالي في بُعد النمو الأخلاقي في القيادة المتسامية.

2) مجال الولاء التنظيمي:

يتضح من الجدول (3) تشبع (17) فقرة امتدت تشعباتها (0.873-0.593) وتم تشبع (7) فقرات في المجال الأول ويمكن تسميته (البعد العاطفي)، وتشبعت (5) فقرات في المجال الثاني ويمكن تسميته (البعد المستمر) وتشبعت (5) فقرات بالمجال الثالث ويمكن تسميته (البعد الاخلاقي).

جدول رقم (3)

Rotated Component Matrix^a

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	الترقيم الجديد	نص الفقرة	Component		
			المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث
q9	.1	الاعتزاز بطبيعة عملي في الجامعة.	.873		
q10	.2	الانتماء للجامعة التي أعتبرها سرتي الكبيرة.	.770		
q11	.3	الشعور في السعادة بمكان العمل.	.715		
q12	.4	الثقة العالية بالجامعة لأنها تعد الأفضل.	.651		

الإجادة في مجالات التدريس وتطوير المهارات ومساعدة الآخرين وخدمة المجتمع والتغذية المرتدة الإيجابية، وبالتالي تحقيق المصداقية العالية في العمل وتعزيز روح التعاون، وهذا ما أكدت عليه فقرات مجال القيم والتوجهات، وتتفق هذه النتيجة مع توصلت إليه دراسة راسيليس (Racelis,2017) والتي أكدت على أهمية بعد القيم والتوجهات في تشجيع الابتكار والعمل بشفافية ضمن إطار التعليمات والأنظمة، وتشبعت (9) فقرات في مجال تم تسميته بالسلوكيات، تتعلق أهمها بأهمية الخطط الاستباقية قبل الوقوع بالمشكلات، والتشجيع على تقديم الآراء والمقترحات التطويرية، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى كون السلوكيات نابعة من القيم والتوجهات وخصوصاً عندما نتحدث عن مؤسساتٍ تعليميةٍ فهي تأتي مكملةً لها، وبالتالي يتحقق الوفاء باحتياجات مهنة التعليم، ويعزز هذا التفسير ما أوضحه Toor (2009) بأن سلوكيات القائد المتسامي في المؤسسات التعليمية تتأثر بشكل مباشر بالقيم والتوجهات والبعد الروحي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (ESMAILPOUR,2017) والتي أكدت على التأثير الإيجابي للقيادة المتسامية في الإنتاجية التنظيمية نظراً للسلوكيات القيادية السليمة النابعة من القيم والتوجهات السليمة، كما وتشبعت (9) فقرات في مجال تم تسميته بالنمو الأخلاقي، تتعلق بتجاوز المصالح الذاتية مقابل المصلحة العامة، والرقابة الإلهية، والتوازن الانفعالي، ويعزو

q21	.5	الاعتزاز بإنجازات الجامعة وتقدمها العلمي.	.641		
q14	.6	الانتساب لجامعتي كونها المكان الملائم للعمل.	.583		
q2	.7	المحافظة على الجو الأخوي المرتبط بالعمل.	.571		
q22	.8	الاستعداد للعمل في الجامعة طيلة حياتي المهنية.	.867		
q23	.9	بتقديم النصح والإرشاد للزملاء بالبقاء في الجامعة.	.735		
q1	.10	تزيد درجات الولاء للجامعة كلما زادت سنوات العمل فيها.	.688		
q13	.11	الرغبة في البقاء في الجامعة وعدم البحث عن بدائل أخرى	.684		
q19	.12	الرغبة في تطور مهامي لاستمرار عملي في الجامعة.	.611		
q7	.13	الدفاع عن الجامعة وسياساتها أمام الآخرين			.853
q8	.14	بالعمل الجاد لتحقيق رسالة الجامعة.			.743
q5	.15	بالتشجيع في مستقبل الجامعة ونموها المهني.			.670
q6	.16	بالتوافق بين قيمي الذاتية وقيم الجامعة.			.598
q16	.17	الرغبة في تقديم المزيد من الجهد لنجاح الجامعة وتميزها.			.593
القيمة المميزة			5.98	4.32	2.42
للتباين المفسر لكل عامل			24.65	22.16	21.35
قيمة التباين المفسر للمقياس الكلي			68.16		

وننتج عن التحليل العاملي حذف الفقرات التالية؛ لأن تشبعهم أقل من (0.4) وذلك على النحو التالي والجدول رقم (4) يوضح الفقرات المحذوفة.

جدول رقم (4)

ترقيم الفقرة قبل التحليل العاملي	نص الفقرة	
q3	الحديث عن إيجابيات الجامعة وإنجازاتها.	-
q4	الرغبة في قبول أي نوع من المهام لاستمرار عملي في الجامعة.	-
q17	الارتباط بالجامعة والتمسك بها.	-

q15	الالتزام الأخلاقي للبقاء في الجامعة.	-
q18	اقوم بنشر الافكار المقترحة وتعميمها على الطلاب ليشاركوا في دراستها ويدلوا بأرائهم عن جدوى تطبيقها	-
q20	اشجع ايفاد اعضاء هيئة التدريس الى مؤتمرات و ندوات داخلية او خارجية لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصلها.	-

ما أكده (الشمري وآخرون، 2020) بأن المناخ الجامعي السليم يؤثر إيجاباً على استئثار الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.

السؤال الثاني: ما دلالات الصدق والثبات لمقياس واقع ممارسة القيادة المتسامية لدى عمداء الكليات والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس؟

الاتساق الداخلي: Consistency Internal

تم التحقق من صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة بمجالاتها المختلفة (أبعاد القيادة المتسامية، التفكير الإبداعي، الابتكار في البحث العلمي) من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية لجميع الفقرات التي تنتمي إليها، من خلال معامل ارتباط بيرسون الداخلي، وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، وذلك على النحو التالي:

الإتساق الداخلي لارتباط بيرسون لعبارات بُعد القيم والتوجهات:

جدول رقم (5) الاتساق الداخلي لعبارات محور القيم والتوجهات (ارتباط بيرسون)

القسم الأول: القيادة المتسامية: أولاً: مجال القيم والتوجهات:

جدول رقم (5)

رقم الفقرة	الفقرة	الارتباط البعد	درجة
1.	يلتزم بالتعليمات والأنظمة المتبعة في الجامعة.	0.92**	
2.	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والابداع.	0.83**	

ويعزو الباحث تلك النتيجة بتشبع (7) فقرات حول المجال الأول والذي تم تسميته (البعد العاطفي) والذي كان مضمونه حول الاعتزاز بطبيعة العمل، والانتماء والشعور بالسعادة في مكان العمل، والثقة العالية بالآخرين إلى أن المقياس تم توزيعه على أعضاء هيئة التدريس؛ نظراً لتمتعهم بالعدالة التنظيمية؛ لأن تقييم الأداء يتم على مبدأ الجدارة والاستحقاق، فكانت الفقرات المتمثلة بالانتماء والسعادة في مكان العمل والثقة بالآخرين متشعبة في مجال واحد؛ وذلك بسبب مهامهم الوظيفية التي تتطلب الانتماء والثقة بالآخرين، وهذا ما أكده (الوادعي، 2020)، وتشبعت (5) فقرات في مجال تم تسميته التعليم المستمر تتعلق أهمها بالرغبة في البقاء في العمل والتطور المهني، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس تمنح لهم فرصة للتقدم الوظيفي بشكل واضح وملموس، من خلال الحوافز الممنوحة لهم؛ لأن لديهم تعليمات واضحة للترقية ضمن شروط وضوابط معينة، وهي معايير ثابتة للجميع تتسم بالعدل والشفافية، وهذا ما جعل تلك الفقرات تشبعت بمجال واحد، ويعزز هذا التفسير ما أشارت إليه دراسة (Kahtani – Al2005) بأن الترتيبات العلمية والتطور المهني ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالولاء التنظيمي، كما وتشبعت (5) فقرات في مجال تم تسميته البعد الاخلاقي تتعلق أهمها بتحقيق رسالة المنظمة والتوافق بين القيم الذاتية وقيم المنظمة، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى طبيعة المناخ الجامعي والذي ينمي الإخلاص و الدافعية في العمل وهذا

0.86**	يغرس في نفوس أعضاء هيئة التدريس حب الخدمة ومساعدة الآخرين.	3.
0.82**	يطور المهارات بشكل مستمر	4.
0.89**	يؤكد على المصداقية العالية في العمل	5.
0.86**	يعزز روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس	6.
0.80**	يتعامل بتواضع مع كافة العاملين في الكلية	7.
0.89**	يلتزم بقم وأخلاقيات العمل.	8.
0.90**	يثق بإمكانيات أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم المهنية	9.
0.91**	يتحمل تبعات أخطاء وإخفاقات الأداء في الكلية	10.
0.90**	يشجع الشفافية في مناقشة مشكلات العمل	11.
0.91**	الدرجة الكلية	

يظهر من الإحصائيات كما في الشكل رقم (5) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.82-0.92) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (***) ومما سبق

نخلص إلى أن فقرات مجال القيم والتوجهات صادقة، وتقيس ما يجب قياسه.

ثانياً: مجال السلوكيات:

جدول رقم (6)

0.88**	يمكن أعضاء هيئة التدريس من الصلاحيات التي تساعدهم على إنجاز أعمالهم.	12.
0.93**	يضع خططاً استباقية للمشكلات قبل حدوثها.	13.
0.88**	يبتكر أفكار غير مسبوق لتطوير العمل الأكاديمي	14.
0.89**	يوفر كافة المعلومات التي تساعد على الانجاز	15.
0.89**	يدرس بطريقة موضوعية جميع جوانب القرارات قبل اتخاذها	16.
0.89**	يشجع على تقديم الآراء والمقترحات التطويرية.	17.
0.95**	يعمل على الوفاء باحتياجات أعضاء هيئة التدريس ورغباتهم	18.
0.82**	يبدل أقصى طاقاته لتحقيق تميز المدرسة	19.
0.81**	يتعامل بحكمة مع المشكلات والأمور الطارئة	20.
0.89**	الدرجة الكلية	

يظهر من الإحصائيات كما في الشكل رقم (6) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.81-0.95) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (***) ومما سبق

نخلص إلى أن فقرات مجال السلوكيات صادقة، وتقيس ما يجب قياسه.

ثالثاً: النمو الأخلاقي:

جدول رقم (7)

0.81**	يقدم المكافآت العادلة لأعضاء هيئة التدريس تتناسب مع مستوى أدائهم	21.
0.91**	يعزز الولاء لمهنة التعليم	22.

0.84**	يتجاوز المصالح الشخصية مقابل المصلحة للكلية.	23.
0.85**	يؤكد لأعضاء هيئة التدريس الأعراض النبيلة الناتجة عن ممارساتهم المهنية.	24.
0.92**	يعترف بكافة الجهود التي يتم بذلها بالكلية	25.
0.85**	يظهر أتراناً انفعالياً أثناء تأديته مهامه القيادية.	26.
0.93**	يراعي مشاعر أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن ممارساتهم المهنية.	27.
0.87**	يعزز قناعة أعضاء هيئة التدريس برسالة وأهداف الكلية المستقبلية.	28.
0.92**	يذكر أعضاء هيئة التدريس بالرقابة الإلهية الدائمة أثناء ممارساتهم المهنية	29.
0.91**	الدرجة الكلية	

نخلص أن فقرات مجال سمو الأخلاقي صادقة ، وتقيس ما يجب قياسه.

القسم الثاني: الولاء التنظيمي: أولاً: مجال البعد العاطفي:

يظهر من الإحصائيات كما في الشكل رقم (7) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.81-0.92) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (***) ومما سبق

جدول رقم (8)

الارتباط بدرجة البعد	الفقرة	رقم الفقرة
0.92**	الاعتزاز بطبيعة عملي في الجامعة.	1.
0.83**	الانتماء للجامعة التي أعتبرها سرتي الكبيرة.	2.
0.86**	الشعور في السعادة بمكان العمل.	3.
0.84**	الثقة العالية بالجامعة لأنها تعد الأفضل.	4.
0.89**	الاعتزاز بإنجازات الجامعة وتقدمها العلمي.	5.
0.88**	الانتساب لجامعتي كونها المكان الملائم للعمل.	6.
0.80**	المحافظة على الجو الأخوي المرتبط بالعمل.	7.

نخلص أن فقرات مجال البعد العاطفي صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

ثانياً: مجال البعد المستمر:

يظهر من الإحصائيات كما في الشكل رقم (8) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.80-0.92) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (***) ومما سبق

جدول رقم (9)

الارتباط بدرجة البعد	الفقرة	رقم الفقرة
0.81**	الاستعداد للعمل في الجامعة طيلة حياتي المهنية.	8.
0.95**	بتقديم النصح والإرشاد للزملاء بالبقاء في الجامعة.	9.
0.88**	تزيد درجات الولاء للجامعة كلما زادت سنوات العمل فيها.	10.
0.89**	الرغبة في البقاء في الجامعة وعدم البحث عن بدائل أخرى	11.
0.89**	الرغبة في تطور مهامي لاستمرار عملي في الجامعة.	12.

0.91	الدرجة الكلية
------	---------------

نخلص أن فقرات مجال البعد المستمر صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

ثالثاً: البعد الاخلاقي:

يظهر من الإحصائيات كما في الشكل رقم (9) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.81-0.95) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (***) ومما سبق

جدول رقم (10)

0.80**	الدفاع عن الجامعة وسياساتها أمام الآخرين	13.
0.93**	بالعمل الجاد لتحقيق رسالة الجامعة.	14.
0.84**	بالتفكير في مستقبل الجامعة ونموها المهني.	15.
0.85**	بالتوافق بين قيمى الذاتية وقيم الجامعة.	16.
0.92**	الرغبة في تقديم المزيد من الجهد لنجاح الجامعة وتميزها.	17.
0.88	الدرجة الكلية	

سبق نخلص أن فقرات مجال البعد الاخلاقي صادقة وتقيس ما يجب قياسه.

جدول رقم (10) معاملات الارتباط بين المجالات الفرعية والمجال الكلي لكل مجال فرعي الذي ينتمي إليه:

يظهر من الإحصائيات كما في الشكل رقم (10) أن ارتباطات بيرسون لدرجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه تتراوح ما بين (0.80-0.93) وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) (***) ومما سبق

جدول رقم (11)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	المجالات الفرعية
مجال القيادة المتسامية	
0.91**	القيم والتوجهات
0.88**	السوكيات
0.87**	السمو الاخلاقي
مجال الولاء التنظيمي	
0.93**	البعد العاطفي
0.94**	البعد المستمر
0.95**	البعد الاخلاقي

جدول رقم (12) معاملات الارتباط بين المجالات الفرعية والمجال الكلي لأداة الدراسة:

يتضح من الجدول (11) أن كل مجال من المجالات الفرعية والمجال الكلي لكل مجال فرعي مرتبطة عند مستوى معنوية (0.01) (***) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الاتساق الداخلي.

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	المجالات الفرعية
مجال القيادة المتسامية	
0.95**	القيم والتوجهات
0.91**	السوكيات
0.90**	السمو الاخلاقي

مجال الولاء التنظيمي	
0.92**	البعد العاطفي
0.93**	البعد المستمر
0.97**	البعد الاخلاقي

لغايات التأكد من ثبات الأداة، تم استخراج معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's alpha على نطاق مجالات ومحاور الاستبانة حسب النتائج الآتية:

جدول رقم (13) يوضح مؤشرات كرونباخ ألفا

Cronbach's alpha لمجالات وأبعاد استبانة الدراسة

يتضح من الجدول (12) أن كل مجال من المجالات الفرعية والمجال الكلي لأداة الدراسة مرتبطة عند مستوى معنوية (0.01) (***) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الاتساق الداخلي.

رابعاً: ثبات الأداة:

مجال الاستبانة	الرقم	المجالات الفرعية	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا Cronbach's alpha
أبعاد القيادة المتسامية	1.	القيم والتوجهات	11	0.93
	2.	السوكيات	9	0.94
	3.	السمو الأخلاقي	9	0.98
		الدرجة الكلية للمجال	29	0.97
التفكير الإبداعي	1.	البعد العاطفي	5	0.93
	2.	البعد المستمر	6	0.94
	3.	البعد الاخلاقي	5	0.97
		الدرجة الكلية للمجال	16	0.97
الدرجة الكلية لاستبانة			62	0.96

كل من (السعودي، وآخرون، 2022)، (الجندي، وطنطاوي، 2021).

الخلاصة والاستنتاجات: هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس القيادة المتسامية كونها تُقدم منظوراً علائقياً لأنماط القيادة المختلفة، وتم تطبيقها على مؤسسات التعليم العالي لتجويد مخرجات قطاع التعليم العالي، لذلك تم ربط المقياس بمقياس آخر وهو الولاء التنظيمي؛ نظراً لارتباطه المباشر من الطلبة الذين يشكلون محور العملية التعليمية، وأشارت النتائج بتمتع المقياسين بخصائص سيكومترية بدرجة مرتفعة بعد حذف الفقرات التي لم تتشعب بأي من المجالات، وبهذا الصدد ونظراً لقلّة الدراسات التي تناولت تلك المتغيرات في مؤسسات التعليم،

ويعزو الباحث نتيجة المؤشرات المرتفعة لعوامل الصدق والثبات؛ نظراً للمراجعة الدقيقة والمتعمقة للدراسات السابقة؛ لاستخراج الفقرات الرئيسة لأداتي الدراسة، ومن ثم إجراء التحليل العاملي للتعرف إلى ما يتمتع به المقياسين من خصائص سيكومترية والتي جاءت مرتفعة نظراً لحذف الفقرات التي قل تشعبها عن (0.4)، ويؤكد على ذلك التل (2006) و شقير (2019) بأن استخدام التحليل العاملي للتعرف إلى الخصائص السيكومترية للمقياس يزودنا بأداة بحثية صادقة وتتميز بالثبات المرتفع وتقيس ما يجب قياسه، ويمكن الاعتماد عليها كمقياس في بيئات عمل مشابهة، الأمر الذي يجعل من الأدوات موثوقتين وصادقتين للكشف عن ممارسة القيادة المتسامية والولاء التنظيمي، وهذا ما أكده

8. تتناول الخصائص السيكومترية للمقاييس التي يتم إجراؤها من قبل الباحثين في أبحاثهم العلمية وطلبة الدراسات العليا لضمان صدقها موثوقيتها.

المراجع:

أباحسين، شذى. (2020). درجة ممارسة رؤساء الأقسام بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لأبعاد القيادة الموزعة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية. 313-307. (2)21

أبو نعيم، نذير، وخليخ، محمد والبدوي، أمل، وآل كردم، مفرح، (2016). تصور مقترح لبرامج الدراسات العليا بكلية التربية في جامعة الملك خالد في ضوء مؤشرات الجودة والنوعية والتميز. مجلة دراسات التربية 43(2)460-494.

الأحمدي، عايد (2004). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة. المجلة العربية للإدارة. مجلد 21 (24) 1_44.

الأنصاري، محمد وعبد الله، ابتسام (2021) تطبيق القيادة الافتراضية بمدارس التعليم العام بمحافظة قنا آليات مقترحة. مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية التربوية. 7 (1) 188-255.

بوعطي، سفيان. (2018). السلم القيمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظرهم أنفسهم. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والانسانية. 23(1).

بولداوي وبشلاغم (2019). مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية على عينة من مستخدمي جامعة آكلي محند أولحاج بالبوية. مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، 50(1)، 95-125

التل، سعيد (2006). مناهج البحث العلمي أساسيات البحث العلمي. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

فهذه الدراسة تقدم مقاييس لتتشجيع الباحثين لتطبيقها في دراسات لاحقة.

التوصيات: في ضوء نتائج السؤال الأول يوصي الباحث:

1. الاستعانة بمقياس القيادة المتسامية والولاء التنظيمي وتطبيقهم في الدراسات التي تنطبق لمؤسسات التعليم العالي والعام، نظراً لامتعتها بخصائص سيكومترية مرتفعة، في ظل ندرة الدراسات التي تناولت المقاييس المقننة للقيادة المتسامية والولاء التنظيمي في المؤسسات التعليمية.

2. الاستفادة من تلك المقاييس وتطبيقها على مرحلة الدراسات العليا كونها تُعد أداة البحث العلمي التي تقوي حركة التنمية لمواجهة المشكلات المجتمعية، وربطها بالإبداع والابتكار.

3. إجراء الدراسات التي تتناول أبعاد القيادة المتسامية كونها تتسم بمنظور علائقي مع الأنماط القيادية الأخرى، ومرتكزات الولاء التنظيمي؛ نظراً لدورها البارز في رفعة المنظمات وتحقيق تميزها في بيئات عمل مختلفة ومثابرة.

4. تدريب القيادات الجامعية على ممارسة أبعاد القيادة المتسامية في ظل أبعادها الثلاثة (القيم والتوجهات، السلوكيات، السمو الأخلاقي) في العملية التعليمية.

5. إجراء البحوث التي تُقدم أنموذجاً لعملية التقييم الأصيل لأعضاء هيئة التدريس المرتكزة على مبدأ القيادة المتسامية.

6. إجراء البحوث التي تُقدم أنموذجاً قيادياً للقيادة المتسامية لقيادة الجامعيين وأعضاء هيئة التدريس.

في ضوء نتائج السؤال الثاني يوصي الباحث:

7. اعتماد المقاييس المقننة بحثياً في الدراسات اللاحقة وفقاً لخصائصها السيكومترية.

علي، كريم. (2016). الولاء التنظيمي لدى تدريسيي الجامعة المستنصرية. مجلة كلية التربية الأساسية. 23(1) 816-783

العودة، إبراهيم (2018) مقترح لرفع درجة الولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء ابعاد القيادة الجامعية الخادمة. المجلة التربوية المتخصصة. 7(10) 26-1.

عياصرة، علي. والفاضل، محمد. (2006) الاتصال القيادي في المؤسسات التربوية. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان. الاردن.

القيسي، خليل، (2019). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحترق النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

اللوزي، موسى. 2003، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، ط2، عمان، دار النشر.

المحتسب، حسام، جلعود، مروان (2018). أبعاد الولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة عليه لدى موظفي البنوك في محافظة الخليل/فلسطين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، 1(11).

الموسوي، نجم، وعيال، عبد الباسط، (2022)، القيادة الجامعية الرؤية والطموح. مكتبة دجلة للطباعة والنشر والتوزيع، جمهورية العراق بغداد.

الناصر، علاء (2018). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية. 164-144، (56)

الوادعي، مسفر (2020). دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الانتماء الوطني لدى طلبة جامعة الملك خالد. المؤتمر الدولي للهوية الوطنية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030: مشاركون في المستقبل ومستعدون لصناعته، شقراء: جامعة شقراء، 1 - 30.

خضير، والعامري، (2020) تأثير القيادة المتسامية في تعزيز الأداء الجامعي (بحث ميداني)، Journal of Economics and Administrative Sciences. 175-156.

خليل، نزار. (2013). جودة الخدمة في المصارف التجارية السودانية. رسالة دكتوراه غير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. الخرطوم.

دودو، نوري. (2021). الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الجامعة: دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور الجلفة. دراسات وأبحاث. مج. 13(1) 635-612.

سارة، زويتني. (2017). الولاء التنظيمي للأساتذة الجامعيين في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية : جامعة عنابة نموذجاً، جامعة عمار ثلجي الأغواط، (1)56

شقيير، زينب. (2019). مرشد للباحثين والدارسين في المجال النفسي والتربوي والتربية الخاصة : الموجز في طرق وأساليب البحث العلمي : مناهج البحث للبحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع. القاهرة.

الشمري، فوزية، والمهاوش، نوف و الدعجاني، ريماء. (2020). الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة وفقاً لنموذج اتزيوني Etzioni. المجلة التربوية. 29(1). 222-172.

الضلاعين، معنصم، و خليفات عبد الفتاح (2015). السلوكيات غير المقبولة التي يمارسها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات إقليم الجنوب في الأردن من وجهة نظر الطلبة.

العتيبي، شادية. (2019). القيادة التحولية لدى رؤساء أقسام إدارة التعليم بمحافظة عفيف وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفين التربويين. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 1(3).

- Issa, S. M., Elberkawi, E. K., Issa, B. M., Maatuk, A. M., Aloraf, U., & Elakeili, S. M. (2022, July). The Impact of Organizational Loyalty on Job Performance: An Applied Study on University Administrative Staff. In 2022 International Conference on Engineering & MIS (ICEMIS) (pp. 1-6). IEEE.
- Kishore K Nair.A. (2013). Transcendental Leaders Are the Moral Organization journal of Business Management & Social Sciences Research. 2(7) PP 57-62
- Liu, C. (2007). Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Motivation Effectiveness Measurement of Transcendental Leadership. School of Policy, Planning, and Development University of Southern California Los Angeles, California USA.
- Mathew,A Rejjitha, S. (2016). Transcendental Leaders In Organisation: A Theoretical Perspective. Namex International Journal of Management Research 6(2).PP 62-71.
- Nair, A. (2018). Transcendental Leadership from Bhagavad Gita. The International Journal of Indian Psychology,6(4). DOI: 10.25215/0604.092.
- Phongsriwat S.(2019) Transcendental Leadership. Retrieved from www:/ suthep.crru.ac.th.
- Raabe, Ida Kopperstad, Caroline Gjerding (2018). Transcendent leadership - Outline of a framework (Norwegian).
- Racelis, A (2017). Exploring leader motives and motivations: towards the creation of a transcendental leadership scale. International Journal of Management Decisions, 1(3) pp. 1-22:2454-7425.
- Racelis,A(2017). Exploring leader motives and motivations: towards the creation of a transcendental leadership scale. International Journal of Management Decisions, 1(3) pp. 1-22:2454-7425.
- Srichaiwong. P &Jedaman. P.&Teemueangsa. S&Wongsa-ard. K.&Jongmuanwai. B.&Darae. P.(2020).Characteristics of Transcendental Leadership in Managing Educational Organization to Sustainable, International Journal of Innovative Science and Research Technology,5(6)597-601
- الوعلاني، عبد الله والشمراني، حامد. (2022) القيادة المتسامية لدى قادة مدارس التعليم العام وعلاقتها بالعدالة التنظيمية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس .ASEP. 143 (1). 286-257.
- المراجع الأجنبية:
- Al- Kahtani, M.A. (2005). An Assessment of Organizational Commitment Inm the Institute of Public Administrative In the Lingdom of Saudi Arabia, The effect of personal demographics and job- related factors on factors on faculty commitment. DAL-B65/07.P.3754.Jan.2005.AAT314090
- Allen, N.J, Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of occupational Psychology. 63, p.p. 1-18
- Cahyadi, A., Hanafi, A., & Diah, Y. M. (2020, May). Organizational Learning Culture Through Job Satisfaction Based on Servant Leadership and Transcendental Leadership. In 5th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2019) (pp. 141-147). Atlantis Press.
- ESMAILPOUR, R., & NIKOKAR, H. (2017). INVESTIGATING THE EFFECT OF THE TRANSCENDENTAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY WITH THE EMPHASIS ON SPIRITUALITY IN IN INSURANCE ORGANIZATION IN GILLAN PROVINCE.
- Gardiner, J.J. (2006) . Building leadership teams: A comprehensive study of America's college and university presidents, 1988-2003. Kravis Leadership nstitute. Leadership Review, 6, fall 2006. pp.131-143.
- Hong, J. W., Hong, A. J., & Kim, S. R. (2021). Exploring Implicit and Explicit Attitudes of Employees' Authentic Organizational Loyalty. Frontiers in Psychology, 1451
- Isebor, J. E. (2018). Transcendental Leadership for the 21 st Century: A Narrative Inquiry on Effective Leadership and Workplace Spirituality (Doctoral dissertation, University of Phoenix).

- Stebbins, Gregory. (2018) Transcendent Leadership: Manifesting Organizational Vitality.
- Tehubijuluw, F. K. (2014). The Role of Transcendental Leadership to Increase Organization Performance through Workers Job Satisfaction. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5(6), 511.
- Toor S. (2009) Authentic Leadership Development and Influence in The Construction Industry Of Singapore. National University of Singapore. <https://scholarbank.nus.edu.sg/handle/10635/16727>.
- Zhao, S. K., & Cai, J. M. (2022). The Influence of Corporate Boundary Personnel Guanxi and Organizational Loyalty on Opportunistic Intentions—Based on Theory of Reasoned Action Model. *Frontiers in Psychology*, 13