



دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

الدكتورة/ منال حسين الحميدي

أستاذ مشارك بكلية التربية/ قسم القيادة والسياسات التعليمية / جامعة الطائف

البريد الإلكتروني Email : Manalh281977@gmail.com

الكلمات المفتاحية: القيادة الأصيلة ، رفاهية أعضاء هيئة التدريس، جامعة الملك عبدالعزيز.

كيفية اقتباس البحث

الحميدي ، منال حسين ، دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، كانون الثاني ٢٠٢٤، المجلد: ١٤، العدد: ١ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered في مسجلة في

ROAD

Indexed في مفهرسة في

IASJ

Journal Of Babylon Center For Humanities Studies 2024 Volume:14 Issue : 1
(ISSN): 2227-2895 (Print) (E-ISSN):2313-0059 (Online)





The role of authentic leadership among the heads of academic departments at King Abdulaziz University in achieving the welfare of faculty members from their point of view

Dr. Manal Hussein Al-Hamidi

Associate Professor, College of Education Department
of Educational Leadership and Policy
Taif University

Keywords : Authentic leadership, the well-being of faculty members, King Abdulaziz University.

How To Cite This Article

Al-Hamidi, Manal Hussein, The role of authentic leadership among the heads of academic departments at King Abdulaziz University in achieving the welfare of faculty members from their point of view , Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, January 2024, Volume:14, Issue 1.



This is an open access article under the CC BY-NC-ND license
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Abstract:

The study aimed to identify the role of authentic leadership among the heads of academic departments at King Abdulaziz University in achieving the well-being of faculty members from their point of view, and the study adopted the descriptive analytical approach. A simple random sample of (201) members of the study population was drawn, and a questionnaire was prepared and distributed to the study sample. The study reached a number of results, the most important of which are: that the degree of practicing authentic leadership by heads of academic departments at King Abdulaziz University was high, and that the level of well-being of faculty members at King Abdulaziz University was high, It also found a positive effect of authentic leadership in achieving the well-





being of faculty members at King Abdulaziz University. There were differences due to the variable of years of experience, as well as the absence of statistically significant differences in the level of well-being of faculty members at King Abdulaziz University from their point of view due to the variable (educational rank and years of experience), while there were differences due to the gender variable. The study recommends: King Abdulaziz University adopts authentic leadership as an entry point to achieve the well-being of faculty members, due to its positive effects on increasing the efficiency and effectiveness of the university, and improving the quality of career at the university.

المخلص:

هدف البحث إلى التعرف على دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز والبالغ عددهم (٣٤٧٧) عضواً ، و تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث بلغت (٢٠١) عضواً ، وأعدت استبانة تم توزيعها على عينة البحث. وتوصل البحث إلى عدد من النتائج من أبرزها: أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة كانت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز كان بدرجة مرتفعة، كما وجد تأثير إيجابي للقيادة الأصيلة في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية) في حين وجدت فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم تعزى لمتغير (الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة) في حين وجدت فروق تعزى لمتغير الجنس. ويوصي البحث: أن تتبنى جامعة الملك عبدالعزيز القيادة الأصيلة كمدخل لتحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس، لما لذلك من آثار إيجابية في زيادة كفاءة وفاعلية الجامعة، وتحسين جودة الحياة الوظيفية بالجامعة.

المقدمة:

تعد القيادة في التنظيمات الإدارية المعاصرة بمثابة المحرك الرئيس للعملية الإدارية الناجحة، فهي التي تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها بتميز. حيث تتبع أهمية القيادة من أهمية المواقف والأدوار التي يقوم بها الأفراد الذين يتولون القيادة في منظماتهم، فضلا عن أهمية





القرارات التي يتخذونها والتي عادة ما يكون لها تأثير كبير في التابعين لهم، أو على منظماتهم التي يعملون بها؛ وذلك بحكم نطاق سلطة القيادة التي يتمتعون بها وصلاحياتها.

ولقد حظي موضوع القيادة منذ القدم باهتمام الباحثين منذ الطرح الأول لنظرية السمات أو الرجل العظيم، ولازالت متواصلة حتي يومنا هذا؛ خصوصا في العصر الحديث نتيجة التطورات الكبيرة والمتلاحقة التي يمر بها العالم من خلال القفزة التكنولوجية، والثورة المعلوماتية، والتوسع في مجال المنافسة بين المنظمات، والتي بدورها تتطلب وجود قيادات قادرة على إدارة هذه المنظمات بكفاءة عالية، حيث أدت تلك التطورات إلى ظهور العديد من الاتجاهات الحديثة للقيادة في محاولة لرسم المستقبل، منها القيادة الإستراتيجية، والقيادة الاستشرافية، والقيادة الريادية، والقيادة العالمية، والقيادة الأصيلة. (القحطاني، ٢٠١٦، ٣٢٥).

وتعتبر القيادة الأصيلة من النظريات الجديدة التي أثبتت نجاحها في بيئات العمل المختلفة؛ وتقوم هذه النظرية على أساس أن القائد يعرف ويتقبل نقاط قوته وضعفه، ويحافظ على مستوى عال من الاتزان والوعي الذاتي والمنظور القيمي الأخلاقي والمعالجة المتوازنة لوجهات النظر المختلفة والشفافية في العلاقات. (Walumbwa. al et,2088,91)

وقد برزت القيادة الأصيلة بوصفها متغيراً رئيساً في بحوث القيادة الإيجابية منذ صياغة مفهومها في أواخر عام ١٩٧٠، حيث بدأ التناول النظري الموسع لها بوصفها هيكلًا جذرياً في نظرية القيادة الإيجابية. (هيجان، ٢٠١٨، ٩٧). وتهتم القيادة الأصيلة بالاستثمار في رأس المال النفسي، وتكوين المشاعر والسلوكيات الإيجابية لدى الأفراد العاملين، مستندة في ذلك إلى وعي القائد وتمسكه بالمعايير الأخلاقية والأمانة والنزاهة، ويتصف أولئك القادة بالشفافية، والموثوقية، والأخلاق، والصدق، لذا فهم يعززون مواقف وسلوكيات إيجابية لدى العاملين مما يسهم بدوره في الأداء الجماعي والتنظيمي. (Avolio & Gardener ,2005,12).

كما تمثل القيادة الأصيلة أحد أهم النظريات الحديثة؛ والتي تستهدف تكوين علاقات أصيلة ما بين القادة ومرؤوسيهـم تعتمد على الثقة والنزاهة في التعامل فيما بينهم، ويعود سبب نشأة القيادة الأصيلة إلى الانهيارات الأخلاقية في المنظمات، وظهور القيادة غير الأخلاقية بها في الفترة الأخيرة من القرن العشرين، مما دفع الباحثين إلى أن يصبوا اهتمامهم على كيفية تدريب وتنمية قادة أكفاء لإدارة المنظمات بأسلوب أخلاقي ومسؤول، وقد أثمر هذا الجهد بظهور مدخل القيادة الأصيلة والذي يعد امتداداً لنماذج القيادة الإيجابية: كالتحويلية، والكاريزمية، والأخلاقية، والتي تلعب دوراً هاماً في نهوض المنظمات وتطورها. (أبو تايه، ٢٠٢٢، ٥٧).

وعُرفت القيادة الأصيلة بأنها: العملية التي تنتج عن تفاعل القدرات النفسية الإيجابية مع البيئات التنظيمية المتطورة، الأمر الذي يترتب عليه زيادة الوعي الذاتي، وزيادة السلوكيات الإيجابية الضابطة لدى كل من القائد والمرؤوس، مما يؤدي إلى تطورها بشكل إيجابي. (هيجان، ٢٠١٨، ٩٨). كما تُعد نمط من السلوك يحسن كل من الحالة النفسية للموظفين، والمناخ الأخلاقي في المنظمة، لرفع الوعي الذاتي، وتنمية القيم الأخلاقية، وتوفير المعلومات، وتحقيق الشفافية في العلاقات ما بين القائد والأتباع. (نجم، وآخرون، ٢٠١٦، ٢١٨). وترتبط القيادة الأصيلة ارتباطاً وثيقاً بالذات الحقيقية لا المزيفة، مع التركيز على تطوير الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي والأخلاق. (Ford&Harding,2011:465). ويرى البعض أن القائد الأصيل هو الذي يدرك قيمه ومعتقداته، وهو متسق وجدير بالثقة، ويركز على تنمية أتباعه من خلال توسيع تفكيرهم، وتنمية الإيجابية لديهم، وبناء نقاط القوة لديهم، ويفعل ذلك دون تجاهل السياق التنظيمي. (نصر، ٢٠٢١، ١٣٠).

وفي البيئات التعليمية بوجه عام تُعرف القيادة الأصيلة بأنها: الممارسات التي تركز على التفاعلات والعلاقات المتعددة بين أعضاء المنظمة، وتقييم السلوك وتحليله بحيث يساعد بشكل إيجابي في تكوين الثقافة والأداء المدرسي، لذا فتأثيرها يشمل الصفات الديناميكية، والمعقدة، والمترابطة والجماعية في البيئة التعليمية. (الصالح، ٢٠٢١، ٢٥١). وبوجه خاص يمكن تعريف القيادة الأصيلة في مؤسسات التعليم العالي بأنها: القيادة المستندة على الرؤى الأخلاقية الإيجابية التي تتسم بمستويات عالية من المعايير الأخلاقية، والتي توجه سلوك القادة، وقراراتهم، بحيث تتسم هذه القيادة بالوعي الذاتي، وشفافية العلاقات مع التابعين، والمعالجة المتوازنة للمعلومات. وقد أجمعت غالبية الدراسات على وجود أربع أبعاد أساسية للقيادة الأصيلة وهي: الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة، شفافية العلاقات، المنظور الأخلاقي الداخلي:

١- **الوعي الذاتي:** هو شعور ذاتي داخلي يزوج بين الأحاسيس، والأفكار، والأفعال، والأهداف الخاصة بالقائد بطريقة تضمن الأصالة في الأقوال والتصرفات. (Maak,2011,6 & Pless). والوعي الذاتي يجعل القادة قادرين على التحدث بدقة ووضوح عن عواطفهم، وصرحاً بالاعتراف بأخطائهم، ولا يشعرون بالإحراج عند الحديث عنها، وغالباً ما يظهرون ميلاً نحو الانتقاد البناء، أما القادة من ذوي الوعي المنخفض فإنهم يفسرون أية رسالة أو طلب لتحسين أدائهم بأنه تهديد أو تشكيك في أدائهم. (الحجار، ٢٠١٧، ٢٠٩). والقائد الذي يتمتع بالوعي الذاتي هو قائد قادر على فهم نفسه، بما في ذلك نقاط قوته وضعفه وقيمه، بالإضافة إلى تصورات الآخرين عن قدراته القيادية وتأثيرها على مكان العمل. (الحلبي، ٢٠٢٢، ٢٦).





٢-شفافية العلاقات: ويُقصد بها إظهار القائد لصفاته الأصيلة للآخرين بوضوح، وتعبيره، وإفصاحه عما يعتقد، ومشاركته المعلومات والمشاعر الحقيقية مع الاتباع بانفتاح، ومحاولته لكبح المشاعر السلبية غير الملائمة. (الصالح، ٢٠٢١، ٢٥١). وتُعرف بأنها: تعبير عاطفي يسمح للاتباع بأن يحصلوا على تصورات حقيقية عن القائد، وبالعكس. (Grubb,2014,32). وتقوم القيادة الأصيلة بتقديم الدعم العاطفي للاتباع، من خلال وضوح، وشفافية العلاقات؛ فالقائد الأصيل يكون أكثر قدرة على التواصل مع الاتباع من خلال المشاركة والحوار المفتوح، كما يقدر جهود العاملين ويثمنها مما يعزز بيئة تتسم بالثقة والأمان للعاملين. (Peterson,et.al,2012,505).

٣-المنظور الأخلاقي الداخلي: يُعد هذا البعد جوهر القيادة الأصيلة، فهي تمثل معياراً ومرشداً لضبط السلوك وتوجيهه؛ فالقائد الأصيل ذو المنظور الأخلاقي يعتمد على قيمه ومعتقداته لضبط سلوكه وتصرفاته، حتي عندما يواجه تحديات أو مواقف ضاغطة. وعند افتقار القائد لهذه الصفة فإنه يتصرف وفقاً لاهتماماته ومصالحه الذاتية، بدلاً من تحقيق اهتمامات الآخرين ومصالحهم. (هيجان، ٢٠١٨، ١١٤). فالمنظور الأخلاقي يمثل بوصلة أخلاقية توضح مستوى التطابق بين ممارسات القائد، والقرارات التي يتخذها، والمبادئ الأخلاقية التي يتحلى بها. (Kiersch, 2012,9). وللمنظور الأخلاقي الداخلي تأثير قوي على سلوك الاتباع، فالمعايير الأخلاقية العالية الموجهة لسلوك القائد ستعكس إيجابياً على سلوك العاملين وممارساتهم، مما ينتج عنه استدامة المؤسسة وجودة مخرجاته. (المحيميد، ٢٠٢١، ١٥٨).

٤-المعالجة المتوازنة: وتُعرف المعالجة المتوازنة بأنها: طريقة للبحث في الجوانب الجيدة والسيئة قبل اتخاذ القرار بواسطة استطلاع آراء كافة العاملين حول موضوع القرار بواسطة الاستبيان. (Darvish & Rezaei, 2011,430). وهي كذلك: عملية تحليل ومراجعة ومعالجة المعلومات بموضوعية قبل صنع القرار. (عنبه، ٢٠٢٢، ٢٠). فالقائد الأصيل سيسعى للحصول على جميع وجهات النظر، حتى ولو كانت متعارضة مع وجهة نظره حول الموضوع، وستكون قراراته أفضل للمنظمة والعاملين، وليس لصالحه الشخصي، وبالتالي تقلل المعالجة المتوازنة من الدور المقاوم والسلبى للاتباع عند اتخاذ القرار. (الحجار، ٢٠١٧، ٢١١).

وتتجلى أهمية القيادة الأصيلة في أنها تحقق العديد من النواتج الإيجابية لكل من المنظمات والأفراد والمتمثلة في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وتحقيق رضا الأفراد عن أداء قادتهم، والتمكين والاندماج في المهمة، وتحقيق الرفاهية المرتفعة للتابعين. (هيجان، ٢٠١٨، ١٢٢). كما تحقق القيادة الأصيلة للمنظمات الاتساق بداخلها حيث



يدير الاتباع والقادة الأعمال بالمنظمة وفقاً لنفس المعايير والقيم الأخلاقية الأساسية، فضلاً على أن القيادة الأصيلة تشجع العاملين على مشاركة، وإبداء الأفكار والآراء التي يمتلكونها حول العمل مع القادة بالمؤسسة. (عنبه، ٢٠٢٢، ٢٤). وفي المؤسسات التعليمية تظهر أهمية القيادة الأصيلة في أنها تعزز ثقة الأفراد في قادتهم، وتحسن من الأداء الوظيفي للعاملين، كما تؤثر إيجابياً على مشاركة المعرفة، وتحقق النزاهة والانصاف، وتعمل المساءلة في المؤسسة، بالإضافة إلى أنها تحسن الموقف التنافسي للمنظمة، وتحفز الأفراد على المشاركة في الإنجاز المؤسسي، كما تركز على نقاط قوة الأفراد العاملين، وتدعم الخصائص الأساسية لهم كالثقة، والأمل، والتفاؤل، والمرونة. (نصر، ٢٠٢١، ١٣٢).

كذلك تحقق القيادة الأصيلة عدة فوائد للمؤسسات منها: تعزيز ثقة العاملين في القيادة، ودعم المشاركة الفعلية للعاملين في الإنجاز المؤسسي. (Pinelli et el 2018 , 163)، كما تسهم في تحقيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتعزيز مناخ اجتماعي تنظيمي أفضل، وبناء علاقات جيدة بين القادة والعاملين. (أبو زيد، ٢٠٢١، ٢٦٢). كذلك تسهم القيادة الأصيلة في تحقيق السعادة والرضا والرفاهية للعاملين في بيئة العمل. (Baquero,2023,1404). فالقيادة الأصيلة تؤثر على الكثير من الجوانب التنظيمية، إذ تحفز القادة على القيام بما هو صحيح وعادل مع الموظفين، مما يخلق نوعاً خاصاً من العلاقة معهم تتضمن الثقة العالية والمتبادلة بينهم، وتوجههم نحو الهدف المشترك، والتركيز على رفاهية العاملين وتطويرهم. (Laguerre,2010:25). حيث أن الرفاهية تعمل على تحسين الحالة النفسية الإيجابية للفرد، وتمنحه الثقة بالنفس لإنجاز المهام الصعبة، والمثابرة على تحقيق الأهداف، والمرونة عند مواجهة المشكلات في العمل. (أبوسيف، ٢٠٢٢، ٣٦٠). وتتعلق الرفاهية بجدارة الحياة الإنسانية من كافة نواحيها، وهي تحمل رؤية أكثر اتساعاً للسعادة مقارنة بالرفاهية المتعينة، والتي تقتصر على كيفية تحقيق السعادة، وتجنب منغصات الحياة. (هيجان، ٢٠١٨، ١٢٣). كما تعتبر الرفاهية مصطلحاً ذاتياً، يصف المظهر الشخصي للفرد، بالإضافة إلى درجة الرضا، والقدرة على إشباع الرغبات، وإنجاز مهام العمل. (فراج، ٢٠٢٢، ١٩٣).

فالرفاهية تمثل مجموعة من اللبانات تصل بالأشخاص إلى الحياة المزدهرة على مستوى المشاعر الإيجابية، والعلاقات مع الآخرين، والاستغراق في العمل، بحيث يشعر الفرد بمعنى العمل الذي يؤديه، والإنجاز، وبمعنى أكثر شمولاً ازدهار الفرد، وتحقيقه لأهدافه بواسطة إمكاناته. (أبوسيف، ٢٠٢٢، ٣٠٦). كما أنها تعد: حالة نفسية إيجابية تنبع من تصور حياة الفرد، وتقييمه له، وتشمل الرفاهية الجسدية، والفكرية، والجماعية، والمادية، فهو مصطلح يرتبط بمفهوم





السعادة وجودة الحياة.(رخا، وعامر، ٢٠٢١، ٨٠١). وقد عُرفت رفاهية الموظف بأنها: المتغيرات التي تشمل المزايا الاجتماعية والتنظيمية التي يتلقاها الموظفون في مكان العمل، وبناءً على هذا المفهوم يتم تفسير رفاهية الموظف على أنه الرضا الذي يشعر به الموظف في مكان العمل نتيجة ما يقدم له من قبل المنظمة من دعم اجتماعي ، ورواتب مجزية ، وبيئة العمل ملائمة ، وإمكانية الترقية ، ومدى توفر التكنولوجيا الحديثة في العمل، وثقافة العمل الإيجابية، والأمن الوظيفي. (KONČAR et al,2020,154).

أما في مجال التعليم العالي فيمكن تعريف الرفاهية: بشعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي، والمشاعر الإيجابية في العمل، وتحقيق الذات، والتي تأتي كنتيجة لتقييم عضو هيئة التدريس لدرجة العمل؛ مما يمنحه شعوراً بالمتعة، وإدراكاً لقدراته الشخصية. وتشمل الرفاهية ثلاث أبعاد أساسية: الرفاهية النفسية في العمل: ويقصد بها تلبية الاحتياجات النفسية للموظفين في العمل، كقبول الذات والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والكفاءة والاستقلالية، والنمو الشخصي، والرفاهية عن الحياة: وتُعبّر عن السعادة في حياة الفرد، حيث أظهرت الدراسات أن الرضا في مجال العمل يؤثر على الرضا في الحياة الشخصية للفرد، حيث كلا المتغيرين مرتبطان ببعضهم البعض.(فراج، ٢٠٢٢، ١٩٤). فالأفراد الذين يتصفون بارتفاع مستوى الرفاهية النفسية يشعرون بالرضا عن أنفسهم، ويتقنون في علاقاتهم مع الآخرين، ويتمتعون بالاستقلالية، والقدرة على اتخاذ القرارات، ولهم أهداف محددة في الحياة.(بارك، وآخرون، ٢٠١٨، ١٨٨)، والرفاهية في مكان العمل: ويقصد به شعور الفرد بالرضا الوظيفي، والمشاعر الإيجابية تجاه العمل. حيث أظهرت الدراسات أن كلا من الرضا الوظيفي، والتأثيرات الإيجابية في العمل تُوجد نوعاً من التوازن العاطفي الإيجابي للموظف مما يقلل من حدة التوتر لدى الفرد. (Delmas & Pekovic ,2018,1072).

وقد أصبح يُنظر للقيادة الأصيلة على أنها أحد المحركات الأساسية التي تساعد على تشجيع الموظفين على تحقيق أهداف العمل، وتسهيل التعلم الشخصي، وتحقيق الرضا الوظيفي، مما يعزز تحقيق رفاهيتهم في بيئة العمل. كما أن القيادة الأصيلة تعتبر مورد وظيفي يعزز الرفاهية لدى العاملين في المنظمات، وتلعب دوراً وسيطاً بين القيادة الخادمة ورفاهية الموظفين. (Ortiz-Gómez et al,2022,2621). وقد كشفت عدة دراسات وجود أثر للقيادة الأصيلة على رفاهية الموظف كدراسة (Meyers, & Sekaja,2020) التي أشارت لوجود أثر للقيادة الإيجابية على اندماج الموظف في العمل، ورفاهيته. حيث أن القيادة الأصيلة تعد امتداداً للقيادة الإيجابية ومنبثقة عنها. كما توصلت دراسة (Baquero , 2023) إلى أن أبعاد القيادة الأصيلة



الأريعة (الوعي الذاتي، والمنظور الأخلاقي الداخلي، وشفافية العلاقات، والمعالجة المتوازنة) تأثر على كل من ثقة الموظف في القائد، والمشاركة في العمل، ورفاهيته. كذلك أظهرت نتائج دراسة (Wisnu, et al 2023,250) وجود أثر للقيادة الأصيلة، والتواصل التنظيمي الشفاف على رفاهية الموظفين. وتوصلت أيضاً دراسة (Adil & Kamal, 2016,1) إلى وجود علاقة بين القيادة الأصيلة والرفاهية النفسية في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس. ولقد حاولت الباحثة مسح ومراجعة الأدبيات العلمية حول موضوع القيادة الأصيلة، والرفاهية التي أمكن الحصول عليها نظراً لقلة الدراسات التي تناولت هذين المتغيرين في مجال التعليم العالي، وهذه الدراسات: دراسة (Adil & Kamal ,2016) والتي هدفت إلى التحقق من دور الارتباط بالعمل، ورأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين القيادة الأصيلة، والرفاهية العاطفية المتعلقة بالوظيفة، وتم استخدام استبيان لتحقيق هدف الدراسة على عينة حجمها (٥٠٠) أستاذ جامعي من مقاطعة البنجاب وإسلام آباد. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها توسط الارتباط بالعمل جزئياً العلاقة بين رأس المال النفسي، والقيادة الأصيلة مع الرفاهية العاطفية المتعلقة بالوظيفة، كما أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي اعتدل سلبيًا بين القيادة الأصيلة، والرفاهية العاطفية المتعلقة بالوظيفة.

دراسة الحجار (٢٠١٧) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للقيادة الأصيلة وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة على عينة البحث والبالغ عددها (٩٠) مديراً ومديرة ، و(٤٧٤) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأصيلة كانت بدرجة متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للقيادة الأصيلة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للقيادة الأصيلة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع في محور القيادة الأصيلة ككل وأبعادها ماعدا بعد شفافية العلاقات، وكانت لصالح المديرين، وبعد المعالجة المتوازنة، وكانت لصالح المديرين.

دراسة الجهني (٢٠١٩) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين سلوك القيادة الأصيلة، والصحة التنظيمية لدى قادة مدارس التعليم العام في محافظة ينبع من وجهة نظر المعلمين ، واعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي والارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة على عينة



بلغت (٦٠٠) معلم. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن قادة مدارس التعليم العام في محافظة ينبع يمارسون القيادة الأصيلة بدرجة متوسطة.

دراسة (Al Samkari & David, 2019): والتي هدفت إلى معرفة تأثير القيادة الأصيلة على التحفيز والإنتاجية في مكان العمل. حيث استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات من خلال مسح ٢٠٠ معلم و ٤٥ مديرًا من ٤ مدارس خاصة مختلفة في دبي. وأظهرت النتائج أن القيادة الأصيلة تعد أمرًا حاسمًا في المدارس التي تم تقييمها لزيادة حماس الموظفين وإنتاجيتهم.

دراسة (KONČAR et al, 2020): هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين رفاهية الموظف والمتغيرات الاجتماعية والتنظيمية، مثل الرضا الوظيفي، والدعم الاجتماعي، والراتب الشهري، وبيئة العمل، وفرصة الترقية، والتناوب الوظيفي والأمن الوظيفي. واستخدمت الدراسة الاستبانة على عينة بلغت (٣٢٥) موظفًا في شركات البيع بالتجزئة، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية ورفاهية الموظف.

دراسة رخا، وعامر (٢٠٢١) والتي هدفت إلى فحص تأثير الوحدة في مكان العمل على رفاهية الموظف ونوايا الدوران الوظيفي، وفحص الدور المعدل لروحانيات مكان العمل في العلاقة بين الوحدة، ورفاهية الموظف، ونوايا الدوران الوظيفي، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان من عينة البحث والبالغة (٣٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مصر، وتوصلت الدراسة على عدة نتائج من أهمها: وجود تأثير إيجابي معنوي لروحانيات مكان العمل على رفاهية الموظف، في حين وجد تأثير سلبي معنوي لروحانيات مكان العمل على نوايا الدوران الوظيفي.

دراسة المحميد (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الأصيلة بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وبلغ مجتمع الدراسة (٢٧٩) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن واقع ممارسة القيادات الأكاديمية بكلية التربية للقيادة الأصيلة كانت بدرجة مرتفعة ككل، وفي كافة أبعادها وجاءت ترتيب الأبعاد على التوالي: (المنظور الأخلاقي الداخلي، شفافية العلاقات، الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة)، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الأصيلة تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح من رتبتهم أستاذ مشارك، في حين أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الأصيلة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.





دراسة أبو سيف (٢٠٢٢) والتي هدفت إلى معرفة أثر ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط التفاعلي للصلابة النفسية، وقد أجريت الدراسة التطبيقية بواسطة استبانة على عينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر-أسبوط، حيث بلغ حجم العينة (٣٨٤) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: ثبوت الدور الوسيط التفاعلي لمتغير الصلابة النفسية إجمالاً وبعدياً (الالتزام، والتحكم) في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية.

دراسة الحلبي (٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى أثر ممارسة مديري المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين للقيادة الأصيلة في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي السببي، والاستبانة كأداة للدراسة على عينة بلغت (٤١١) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين للقيادة الأصيلة ككل بدرجة مرتفعة، وكذلك كافة أبعادها وجاء ترتيب الأبعاد على التوالي (المنظور الأخلاقي الداخلي، يليه المعالجة المتوازنة، ثم شفافية العلاقات، وأخيراً الوعي الذاتي)، كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين للقيادة الأصيلة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) ماعدا بعد الوعي الذاتي حيث وجدت فروق لصالح المعلمين ممن مؤهلاتهم دراسات عليا، كما أظهرت النتائج وجود أثر لبعد المعالجة المتوازنة لدى مديري المدارس الحكومية على جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

دراسة فراج (٢٠٢٢) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء على رفاهية الموظف، بالإضافة إلى فحص تأثير التبادل الاجتماعي، والاقتصادي كمتغير وسيط تفسيري في العلاقة بينهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة على عينة بلغت (٢٣٠) موظفاً، وتوصلت الدراسة على عدة نتائج من أهمها: وجود دور وسيط للتبادل الاجتماعي، والاقتصادي متغير وسيط في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء، ورفاهية الموظف، كما أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر لأبعاد نظم عالية الأداء على رفاهية الموظف.

ومن خلال ما تم عرضه سابقاً من الدراسات السابقة يتضح أن هذه الدراسات قد اختلفت في المتغيرات التي تناولتها والأهداف التي سعت إلى تحقيقها وحدودها الزمنية والمكانية، علاوة على تنوع المنهج المستخدم. وبذلك فقد تعددت طرق تناولها لموضوع القيادة الأصيلة ورفاهية الموظف. وقد اختلفت الدراسة الحالية عن معظم الدراسات السابقة في المنهج المستخدم للدراسة،





حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي واتفقت في ذلك مع دراسة (فراج، ٢٠٢٢)، واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. كما اختلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس واتفقت في ذلك مع دراسة (رخ، وعامر، ٢٠٢١)، ودراسة (المحميد، ٢٠٢١)، ودراسة (أبوسيف، ٢٠٢٢)، ودراسة (Adil & Kamal, 2016) ، في حين بقية الدراسات السابقة تكونت العينة من الموظفين أو المعلمين أو المدراء، واتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في التطبيق علي مجال التعليم العالي، في حين اختلفت مع بقية الدراسات السابقة والتي طبقت أما في مجال التعليم العام، أو مجال الأعمال، كما اختلفت مع الدراسات السابقة في تناولها متغيرات الدراسة سواء (القيادة الأصيلة ، أو رفاهية الموظف). ومن الملاحظ أن الدراسة الحالية تميزت عن باقي الدراسات السابقة كونها أول دراسة محلية وعربية على حد علم الباحثة بحثت في موضوع دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة:

بات موضوع رفاهية الموظف محط اهتمام الموارد البشرية في منظمات العالم في عصرنا الحالي، ومن المتوقع أن يكون عاملاً حيوياً لنجاح المؤسسات بشكل عام؛ حيث تتأثر رفاهية الموظف بشكل أساسي بالعديد من المتغيرات التنظيمية، وتأتي في مقدمة هذه المتغيرات القيادة الأصيلة التي تُعد أحد العوامل الأساسية في تشكيل رفاهية المرؤوسين، وزيادة رضاهم الوظيفي مما ينعكس إيجابياً على أداء المنظمة. (Wisnu, et al 2023,252).

وتُعد القيادة الأصيلة النمط المثالي للقيادة التي تحتاجها مؤسسات التعليم العالي في العصر الحديث، وذلك نظراً لما يتضمنه مفهوم القيادة الأصيلة من قيم ومبادئ مبنية على النزاهة والشفافية والصدق وتحمل المسؤولية، إضافة إلى قدرتها في التأثير الإيجابي في سلوكيات الأفراد، وإخراج طاقاتهم الكامنة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المرغوبة. (Kets de Vries, 2006, .376).

وتشير نتائج الدراسات العلمية إلى وجود أثر للقيادة الأصيلة على رفاهية أعضاء هيئة التدريس؛ حيث وُجد تأثيراً للقيادة الأصيلة في شعور أعضاء هيئة التدريس بالرفاهية، حيث أصبحوا أكثر نشاطاً وحماساً وانخراطاً في تأدية العمل، وتلاشي في المقابل شعورهم بالإرهاق الوظيفي. (Adil & Kamal, 2016, 3) . كما توصلت دراسة (مرسى، ٢٠١٠) إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين ممارسة أبعاد القيادة الأصيلة وجودة حياة العمل. وكذلك أشارت نتائج دراسة (



(Baquero, 2023) أن القادة الأصليون يتمتعون بالمصداقية، والانفتاح، والصراحة مع الأتباع مما عزز الثقة لدى العاملين، وساهم في بناء بيئة عمل صحية يشعر فيها العاملون بالسعادة والرفاهية مما انعكس إيجابيا على إنتاجيتهم. في حين توصلت نتائج دراسة (Demir & Zincirli, 2021) إلى وجود علاقة إيجابية وقوية بين العدالة التنظيمية وتصورات القيادة الأصيلة ومستويات السعادة التنظيمية لدى المعلمين.

ويتضح مما سبق أن جميع الدراسات السابقة اتفقت على أهمية القيادة الأصيلة وعلاقتها بسعادة ورفاهية العاملين، وفي ضوء ذلك، ومع قلة الدراسات التي تبحث في مجال القيادة الأصيلة في الجامعات السعودية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية؛ جاءت هذه الدراسة لتبحث في دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. ويمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس التالي: ما دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس ؟

السؤال الثاني: ما مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم ؟

السؤال الثالث: ما دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)؟



أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس .
- 2- تحديد مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم.
- 3- الكشف عن دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس .
- 4- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة).
- 5- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تعتبر القيادة الأصيلة من المواضيع الجديدة التي تزايد الاهتمام بها في مجال القيادة التربوية؛ الأمر الذي يستدعي تسليط الضوء على هذا المدخل الإداري وتطبيقاتها في مؤسسات التعليم العالي باعتبارها من المؤسسات الهامة في تقدم ورقي المجتمعات. وفي ضوء ذلك تتضح أهمية البحث فيما يلي:

- 1- كون هذا البحث يتناول مفهوم جديد وهو القيادة الأصيلة بوصفه متغيراً حديثاً يحتاج مزيد من الدراسات لتحليل علاقته بالمتغيرات التنظيمية الأخرى خاصة في مجال القيادة التربوية .
- 2- تتجسد أهمية البحث في تحديد درجة ممارسة القيادة الأصيلة، ومستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز بما يمكن إدارة الجامعة من إعادة النظر في معايير اختيار القادة وتحديثها بما يتوافق مع خصائص القيادة الأصيلة، واتخاذ القرارات الملائمة لتهيئة بيئة عمل صحية للأعضاء.
- 3- من المؤمل أن تسهم نتائج هذا البحث وتوصياته بتعريف المسؤولين في جامعة الملك عبدالعزيز بأثر القيادة الأصيلة في تحقيق رفاهية الأعضاء بجامعة الملك عبدالعزيز، ومن ثم اتخاذ الإجراءات الملائمة لتدعيم ممارسة القيادة الأصيلة لدى القادة الأكاديميين مما ينعكس إيجابياً على رفاهية الأعضاء، و مستوى أداء الجامعة، وسمعتها الأكاديمية.





حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر على دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

الحدود البشرية: تمثلت في جميع أعضاء الهيئة الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز من حملة الدكتوراه وأعلى.

الحدود المكانية: اقتصر على جامعة الملك عبد العزيز (المقر الرئيس).

الحدود الزمانية: جرى تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي ١٤٤٥هـ.

مصطلحات الدراسة:

١- القيادة الأصيلة: تُعرف بأنه: "ذلك النمط السلوكي للقائد، والذي يستمد من كل من قدراته النفسية الإيجابية والمناخ الأخلاقي الإيجابي السائد بالمنظمة؛ وذلك لحفزه على زيادة وعيه لذاته، وإكسابه الرؤى الأخلاقية الذاتية، والمعالجة المتوازنة للمعلومات، وشفافية العلاقة مع تابعيه، وكيفية دعم شعورهم بالتنمية الذاتية". (هيجان، ٢٠١٨، ٩٩).

وتُعرف كذلك بأنها: التصرف بشكل موضوعي وأخلاقي يتصف بالصدق، والأمانة، والثقة رغم الضغوط التي يتعرض لها القائد. (May et al., 2003:26).

وتُعرف القيادة الأصيلة إجرائياً بأنها: الممارسات الإيجابية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز لإيجاد مناخ تنظيمي صحي في بيئة العمل يحقق الرفاهية لأعضاء هيئة التدريس، وتتسم هذه الممارسات بالعلاقات الأخلاقية مع الأعضاء المبنية على أساس من الثقة والوضوح والشفافية، والقدرة على التحليل الموضوعي والمتوازن لكافة المشكلات والشؤون الأكاديمية، وتعكس هذه الممارسات وعي القادة بذاتهم وقدراتهم، ونقاط قوتهم وضعفهم، ونزاهتهم وصدقهم في إدارتهم لأقسامهم العلمية.

٢- الرفاهية: عُرِفَتْ بأنها: " التقييم الشامل لحياة العاملين، أي أنها الجودة الشاملة لخبرة العامل في العمل، ويتضمن ذلك رضاه عن الحياة والآثار الإيجابية التي تؤثر على الأداء الشخصي". (فراج، ٢٠٢٢، ١٩٣).

وتُعرف الرفاهية أيضاً بأنها: "الرضا عن المتغيرات الاجتماعية والتنظيمية في مكان العمل، وتشمل الرضا الوظيفي والدعم الاجتماعي للموظف". (KONČAR et al, 2020, 152).

وتعرف الرفاهية إجرائياً: بشعور أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز بالرضا الوظيفي، والمشاعر الإيجابية تجاه العمل.



إجراءات الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي. وهو ما يحقق أهداف الدراسة، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظواهر الإدارية، من خلال توثيق ما هو كائن عن أفراد أو منظمات، وتحليلها للكشف عن أبعاد الظاهرة، وتقديم الأطر الفكرية والتوصيات التي تحدد ما يجب أن يكون. (عز الدين، ٢٠١٧، ١٠٨).

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز للعام الدراسي ١٤٤٥هـ والبالغ عددهم (٣٤٧٧) عضواً، وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغت (٢٠١) عضواً. وبلغ عدد الاستبيانات العائدة (١٩٩) بنسبة (٩٩%).

جدول رقم (١) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

سنوات الخبرة		الرتبة العلمية			الجنس		المتغيرات
سنوات	أقل من ١٠ سنوات فأكثر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	أنثى	ذكر	المستويات
١٢٩	٧٠	١١٩	٥٠	٣٠	١٠٩	٩٠	العدد
%٦٤,٨٢	%٣٥,١٧	%٥٩,٨	%٢٥,١٣	%١٥,٠٧	%٥٤,٧٧	%٤٥,٢٢	النسبة المئوية

أداة الدراسة: بالاطلاع على المراجع والدراسات السابقة تم بناء استبانة فيما يتعلق بمتغير القيادة الأصيلة، في حين تم قياس الرفاهية بمقياس (Zheng.et.al.,2015)، وتم استخدام بعدين فقط من المقياس وهو بعد (الرفاهية في مكان العمل، والرفاهية النفسية). وتكونت الاستبانة من ثلاث أقسام:

القسم الأول: تضمن أسئلة البيانات الشخصية (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: يتكون من (١٦) فقرة تمثل القيادة الأصيلة، ومقسمة على أربع أبعاد كل بعد ٤ فقرات، وهذه الأبعاد كالتالي: (الوعي الذاتي، شفافية العلاقات، المعالجة المتوازنة، المنظور الأخلاقي الداخلي).

القسم الثالث: يتكون من (١٢) فقرة تمثل مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس، ومقسمة على بعدين كل بعد ٦ فقرات، وهذه الأبعاد هي: (رفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية).





جدول رقم (٢) توزيع عبارات مقياس القيادة الأصيلة، والرفاهية على أبعاد الدراسة

مقياس الرفاهية			مقياس القيادة الأصيلة		
عدد العبارات	البعد	م	عدد العبارات	البعد	م
٦	رفاهية مكان العمل	١	٤	الوعي الذاتي	١
			٤	شفافية العلاقات	٢
			٤	المعالجة المتوازنة	٣
٦	الرفاهية النفسية	٢	٤	المنظور الأخلاقي الداخلي	٤
١٢	العدد الكلي لعبارات مقياس الرفاهية النفسية		العدد الكلي لعبارات مقياس القيادة الأصيلة		
			١٦		

وقد تم اعتماد في إجابات هذا القسم على سلم ليكرت الخماسي (Likert) وذلك على النحو التالي : رقم (٥) مرتفعة جدا ، ورقم (٤) مرتفعة ، ورقم (٣) متوسطة ، ورقم (٢) منخفضة ، ورقم (١) منخفضة جدا.

صدق أداة البحث:

١- الصدق الظاهري للأداة:

وقد تم التحقق من صدق الأداة بما تضمنته من فقرات وأبعاد ومحاور من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من المختصين وذوي الخبرة في المجالات التربوية، والإدارية، وكان الغرض من ذلك هو الحكم على درجة مناسبة الفقرات لغويًا وبنائيًا، و مدى انتمائه للبعد أو المحور الذي وضعت به ، و قد تم أخذ ملاحظاتهم عين الاعتبار .

٢- صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث: للتحقق من ذلك تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (٣٠) عضو هيئة تدريس، بحيث لم تشملهم العينة النهائية، وذلك من أجل معرفة مدى صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث بواسطة استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Corretation ، كما هو موضح بالجدول التالي:



جدول رقم (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الاستجابة كل من العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه،
والبعد والدرجة الكلية للمحور لمقياس القيادة الأصيلة والرفاهية

القيادة الأصيلة							
شفافية العلاقات				الوعي الذاتي			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠.٦٢١	٨	**٠.٦١١	٥	**٠.٧٥٩	٤	**٠.٧٧٠	١
		**٠.٦٦١	٦			**٠.٧١١	٢
		**٠.٧٣٩	٧			**٠.٨١٣	٣
		**٠.٩١٢	شفافية العلاقات ككل			**٠.٨٧٨	الوعي الذاتي ككل
المنظور الأخلاقي الداخلي				المعالجة المتوازنة			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠.٧٢٢	١٣	**٠.٨٠٤	٩	**٠.٩٠١	١٠	**٠.٧٩٢	١١
**٠.٨٤٣	١٤	**٠.٥٩٠	١٢	**٠.٨٧٠	المعالجة المتوازنة ككل	**٠.٨٣٨	المنظور الأخلاقي الداخلي ككل
**٠.٧٦١	١٥						
**٠.٦٩٤	١٦						
الرفاهية							
الرفاهية النفسية				رفاهية مكان العمل			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠.٥٦٧	١٠	**٠.٧٣٤	٧	**٠.٧٠٥	٥	**٠.٨٠١	١
**٠.٧٥٥	١١	**٠.٦٥٥	٨	**٠.٨٥٢	٦	**٠.٧٩٠	٢
**٠.٧٢٣	١٢	**٠.٨٤٤	٩			**٠.٦٨٢	٣
		**٠.٨٧٠	الرفاهية النفسية ككل			**٠.٦٢٤	٤
						**٠.٨١٢	رفاهية مكان العمل ككل

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١



يتضح من الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) مما يدل على درجة عالية من الاتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. كما أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت بقيم مرتفعة، و كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) وهذا يدل على أن أداة البحث تتمتع بالصدق البنائي وهي صالحة لأغراض البحث. ثبات أداة الدراسة: ولقياس مدى ثبات أداة البحث تم استخدام معادلة الفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لعينة استطلاعية عشوائية مكونه من (٣٠) عضو هيئة تدريس ، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة:

جدول رقم (٤) معاملات ثبات أداة البحث طبقاً لأبعاد محوري القيادة الأصيلة والرفاهية

المحور / البعد	عدد العبارات	معامل الفاكرونباخ
الوعي الذاتي	٤	٠.٨٨١
شفافية العلاقات	٤	٠.٩٣٩
المعالجة المتوازنة	٤	٠.٩٠٧
المنظور الأخلاقي الداخلي	٤	٠.٩٣٦
المحور الأول (القيادة الأصيلة)	١٦	٠.٩٧٩
رفاهية مكان العمل	٦	٠.٨١٥
الرفاهية النفسية	٦	٠.٨٧٤
المحور الثاني (الرفاهية)	١٢	٠.٩٣٢

يتضح من الجدول السابق إن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول (القيادة الأصيلة) جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (٠.٨٨١-٠.٩٣٩) وبلغ معامل الثبات الكلي للمحور (٠.٩٧٩). كما جاءت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني (الرفاهية) بقيم عالية حيث تراوحت بين (٠.٨١٥-٠.٨٧٤) وبلغ معامل الثبات الكلي للمحور (٠.٩٣٢). ولتحديد درجة الاستجابة على فقرات أداة البحث و الناتج الكلي تم تحديد مدى كل درجة ، وذلك على النحو التالي:

درجة الاستجابة	قيمة المتوسط الحسابي
بدرجة منخفضة جداً	من ١,٠٠ إلى أقل من ١,٨٠
بدرجة منخفضة	من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠

من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	بدرجة متوسطة
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	بدرجة مرتفعة
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥,٠٠	بدرجة مرتفعة جدا

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لدرجة درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
١	الوعي الذاتي ككل	٣.٤٣	٠.٦٧	٣	مرتفعة
٢	شفافية العلاقات ككل	٣.٥٦	٠.٨٥	٢	مرتفعة
٣	المعالجة المتوازنة ككل	٣.٢٨	١.١٢	٤	متوسطة
٤	المنظور الأخلاقي الداخلي	٣.٧٦	٠.٥٦	١	مرتفعة
	درجة ممارسة القيادة الأصيلة ككل	٣.٥٠	٠.٧٧		مرتفعة

يتبين من الجدول السابق أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة كانت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٥٠ من ٥) ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ما يتمتع به رؤساء الأقسام من درجات علمية عالية (دكتوراه وأعلى)، وخبرات متنوعة تجعلهم أكثر وعياً بإن اختيار النمط القيادي الأصيل في ممارساتهم القيادية، وبناء علاقاتهم مع الآخرين على أسس أخلاقية، وقيم إيجابية يضمن نجاحهم في إداراتهم، ويساعد على إيجاد بيئة عمل صحية يشعر فيها الأعضاء بالرضا، والروح المعنوية العالية مما يترتب عليه التزامهم وتفانيهم في أداء العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من المحيميد (٢٠٢١) التي توصلت إلى أن واقع ممارسة القيادات الأكاديمية بكلية التربية للقيادة الأصيلة كانت بدرجة مرتفعة ككل ، والحلبي(٢٠٢٢) التي أظهرت أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين للقيادة الأصيلة ككل بدرجة مرتفعة ، واختلفت مع دراسة

الحجار (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأصيلة كانت بدرجة متوسطة ، ودراسة الجهني (٢٠١٩) التي بينت أن قادة مدارس التعليم العام في محافظة ينبع يمارسون القيادة الأصيلة بدرجة متوسطة.

كذلك يُظهر الجدول أن جميع أبعاد القيادة الأصيلة جاءت بدرجة مرتفعة ما عدا بعد المعالجة المتوازنة جاء بدرجة متوسطة، وكانت على التوالي بالترتيب وفقا للمتوسطات الحسابية: (المنظور الأخلاقي الداخلي-شفافية العلاقات- الوعي الذاتي- المعالجة المتوازنة). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة المحميد (٢٠٢١) في ترتيب الأبعاد ، في حين تختلف مع نتائج دراسة الحلبي (٢٠٢٢) في ترتيب أبعاد القيادة الأصيلة، وفيما يلي حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعبارات كل بعد على حده لدرجة ممارسة القيادة الأصيلة من وجهة نظر أفراد العينة على النحو التالي:

أولاً: بعد الوعي الذاتي:

جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الوعي الذاتي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	يدرك القائد الأكاديمي كيف تؤثر مواقفه على أعضاء هيئة التدريس.	٣.٣٧	٠.٩٩	متوسطة	٤
٢	يتحمل القائد الأكاديمي مسؤولية قراراته من حيث نجاحها أو فشلها.	٣.٥٥	١.١٨	مرتفعة	١
٣	يهتم القائد الأكاديمي بالحصول على التغذية الراجعة لتحسين التواصل مع أعضاء هيئة التدريس.	٣.٤٢	١.١٩٨	مرتفعة	٢
٤	يتقبل القائد الأكاديمي تقييم أعضاء هيئة التدريس لمهاراته وقدراته.	٣.٣٨	١.٠٥	متوسطة	٣
	الوعي الذاتي ككل	٣.٤٣	٠.٦٧	مرتفعة	

يتضح من جدول رقم (٦) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز لبعد الوعي الذاتي كان بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٤٣ من ٥) ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام يتمتعون بدرجة عالية من الوعي الذاتي؛ فهم يدركون طبيعة ومتطلبات عملهم الإداري، ويمتلكون حسن تقدير للمواقف، ويتحملون نتائج قراراتهم في



العمل. إلا أن هذا البعد جاء في المرتبة الثالثة ضمن أبعاد القيادة الأصيلة وهذا يستلزم من رؤساء الأقسام أن يكون أكثر وعياً بنقاط قوتهم، وضعفهم، وقيمهم ليكونوا أكثر مصداقية مع الأعضاء، وأكثر إدراكاً لتأثير مواقفهم، وقراراتهم على الآخرين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المحيميد (٢٠٢١)، والحلبي (٢٠٢٢) التي جاءت فيها درجة ممارسة البعد الذاتي بدرجة مرتفعة. كما تشير قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات بعد الوعي الذاتي حصول عبارة رقم (٢) (يتحمل القائد الأكاديمي مسؤولية قراراته من حيث نجاحها أو فشلها) على المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣,٥٥) وبدرجة مرتفعة، ويفسر ذلك بأن رئيس القسم مكلف بشكل رسمي بإدارة القسم، ولديه العديد من الصلاحيات، والمسؤوليات، وبالتالي فهو مسؤول أمام القيادات العليا بالجامعة إزاء القرارات التي يتخذها بالقسم وما يترتب علي هذه القرارات من نتائج سلبية قد تضر سير العمل.

وكذلك يتضح من الجدول السابق أن عبارة رقم (١) (يدرك القائد الأكاديمي كيف تؤثر مواقفه على أعضاء هيئة التدريس) قد جاءت في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٣٧) وبدرجة متوسطة، وتُعزو هذه النتيجة ربما إلى انشغال رؤساء الأقسام بالأعمال اليومية الروتينية التي ترهقهم، مما يقلل من قدرتهم على متابعة أثر نتائج قراراتهم على الأعضاء بالأقسام الأكاديمية. **ثانياً: بعد شفافية العلاقات:**

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد شفافية العلاقات:

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	يشجع القائد الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس على أبداء آرائهم وأفكارهم.	٣.٨٨	٠.٨٧	مرتفعة	١
٢	يخبر القائد الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس بالحقائق بصراحة ووضوح.	٣.٥٠	٠.٩٧	مرتفعة	٣
٣	يجعل القائد الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس يتقنون به لتحقيق ما التزم به.	٣.٦٠	٠.٨٢	مرتفعة	٢
٤	يعترف القائد الأكاديمي بالخطأ عند حدوثه دون تردد.	٣.٤٥	٠.٧٣	مرتفعة	٤
	شفافية العلاقات ككل	٣.٥٦	٠.٨٥	مرتفعة	

يظهر جدول رقم (٧) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز لبعد شفافية العلاقات كان بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٥٦ من ٥) ، وتُفسر هذه النتيجة بحرص رؤساء الأقسام على اتباع مبدأ الصراحة والوضوح في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس لإدراكهم للإثار الإيجابية للشفافية في التعامل مع الأعضاء ، والمتمثلة في زيادة ثقة الأعضاء ، واحترامهم لرؤسائهم ، وزيادة مشاركتهم في أبداء الآراء لتطوير العمل وتحسينه ، وشعور الأعضاء بالارتياح والسعادة في بيئة العمل . وهذا يفسر مجيء هذا البعد في المرتبة الثانية في ممارسة أبعاد القيادة الأصيلة ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المحيميد (٢٠٢١) ، والحلبي (٢٠٢٢) التي جاءت فيها درجة ممارسة بعد شفافية العلاقات بدرجة مرتفعة .

كما يتضح من الجدول السابق أن عبارة رقم (١) (يشجع القائد الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس على أبداء آرائهم وأفكارهم) على المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣.٨٨) وتُعزو هذه النتيجة إلى أن رئيس القسم المحنك هو من يستثمر آراء الأعضاء وأفكارهم ومواهبهم في تطوير العمل ، والنهوض بالقسم . في حين جاءت العبارة رقم (٤) (يعترف القائد الأكاديمي بالخطأ عند حدوثه دون تردد) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٤٥) ويمكن تفسير ذلك بأن اعتراف رئيس القسم بالخطأ ومحاولة تصحيحه يعزز لدى الأعضاء مصداقية رئيس القسم ووضوحه ، كما أن عدم تهريبه من الخطأ يولد الثقة لدى الأعضاء إزاء هذا القائد .

ثالثاً: بعد المعالجة المتوازنة:

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المعالجة المتوازنة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	يستمتع القائد الأكاديمي باهتمام إلى وجهات النظر المختلفة قبل اتخاذ القرار .	٣.٥٥	١.١٨	مرتفعة	١
٢	يتصف القائد الأكاديمي بثبات مواقفه ما دامت تدعم الغايات المنشودة .	٣.٤٩	١.٠٥	مرتفعة	٢
٣	يتيح القائد الأكاديمي في النقاشات الفرصة للمختلفين في الآراء للتعبير عن آرائهم بحرية .	٣.٢٠	١.١٨	متوسطة	٣
٤	يقوم القائد الأكاديمي بجمع البيانات وتحليلها قبل اتخاذ القرار .	٣.٠٨	١.٠٨	متوسطة	٤

المعالجة المتوازنة ككل	٣.٢٨	١.١٢	متوسطة
------------------------	------	------	--------

يظهر جدول رقم (٨) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز لبعد المعالجة المتوازنة كان بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٣.٢٨ من ٥) ، وهذا يمكن تفسيره ربما بضعف مهارات اتخاذ القرار لدى رؤساء الأقسام فيما يتعلق بكيفية جمع البيانات حول الموضوع المراد اتخاذ قراره بشأنه، وكيفية تحليل تلك البيانات ومعالجتها للوصول إلى قرار سليم، وهذا سبب حصول هذا البعد على المرتبة الأخير ضمن أبعاد القيادة الأصيلة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة المحميد (٢٠٢١)، والحلبي (٢٠٢٢) التي جاءت فيها درجة ممارسة بعد المعالجة المتوازنة بدرجة مرتفعة.

ويتضح من الجدول السابق أن عبارة رقم (١) (يستمتع القائد الأكاديمي باهتمام إلى وجهات النظر المختلفة قبل اتخاذ القرار) جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٥٥)، ويمكن تفسير ذلك بأن رؤساء الأقسام يحرصون على اتخاذ قرارات سليمة لذا فهم يستمعون لوجهات نظر الأعضاء المختلفة للتقريب من وجهات النظر، والوصول إلى قرارات بالإجماع تخدم صالح العمل. كما يظهر الجدول أن عبارة رقم (٤) (يقوم القائد الأكاديمي بجمع البيانات وتحليلها قبل اتخاذ القرار) جاءت في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٠٨) وبدرجة متوسطة، وهذا قد يفسر بالصعوبات التي تواجه رؤساء الأقسام عند محاولة الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة حول موضوع ما لاتخاذ القرار، فضلا على أن مهارة اتخاذ القرار من المهارات الصعبة التي تحتاج إلى تدريب مكثفة وخبرة لامتلاك هذه المهارة التي قد لا تتوفر لدى بعض رؤساء الأقسام.

رابعاً: بعد المنظور الأخلاقي الداخلي:

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المنظور الداخلي الأخلاقي:

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	يتصف القائد الأكاديمي بالنزاهة والصدق في التعامل مع مختلف المواقف.	٣,٩١	,٩٣	مرتفعة	١
٢	يبادر القائد الأكاديمي إلى اتخاذ القرارات الصعبة بناءً على معايير أخلاقية عالية.	٣,٦٥	١,١٦	مرتفعة	٣
٣	يعتبر القائد الأكاديمي الاهتمام بالعمل والقيام	٣,٦٤	١,٠٥	مرتفعة	٤



				بمسؤولياته أولوية ومسؤولية أخلاقية بالدرجة الأولى.
٤	تتطابق أفعال القائد الأكاديمي مع أقواله، وتُشكل نموذجاً يُحتذى به في القيم الأخلاقية.	٣,٨٥	١,١٩	مرتفعة ٢
	المنظور الأخلاقي الداخلي	٣.٧٦	٠.٥٦	مرتفعة

يظهر جدول رقم (٩) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز لبعد المنظور الأخلاقي الداخلي كان بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٧٦ من ٥) ، وتُفسر هذه النتيجة بأن رؤساء الأقسام كقادة تربيين يعتمدون على قيمهم الأخلاقية الأصيلة في الحكم على الأمور والتعامل معها، ويدركون أنهم يمثلون قدوة للأعضاء في الالتزام بالنزاهة، والصدق، والقيم الأخلاقية، فهم يستشعرون عظم الأمانة الملقاة عليهم لذا يحرصون على القيام بها على أكمل وجه، وهذا يفسر سبب مجيء هذا البعد في المرتبة الأولى في ممارسة أبعاد القيادة الأصيلة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المحميد (٢٠٢١)، والحلبي(٢٠٢٢) التي جاءت فيها درجة ممارسة بعد المنظور الأخلاقي الداخلي بدرجة مرتفعة.

كما يتضح من الجدول السابق أن عبارة رقم(١) (يتصف القائد الأكاديمي بالنزاهة والصدق في التعامل مع مختلف المواقف) جاءت في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي(٣.٩١) وبدرجة مرتفعة، وتُعزو هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام يعتبرون أنفسهم قدوة للأعضاء لذا فهم يحرصون على الالتزام بمعايير أخلاقيات العمل في مختلف المواقف. في حين جاءت العبارة رقم(٣) (يعتبر القائد الأكاديمي الاهتمام بالعمل والقيام بمسؤولياته أولوية ومسؤولية أخلاقية بالدرجة الأولى) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي(٣.٦٤) وبدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن رؤساء الأقسام يحرصون على تقديم احتياجات المنظمة ومصالحها على احتياجاتهم الخاصة، وأن قيامهم بأعمالهم على أكمل وجه يعد من باب الاخلاص، والأمانة في العمل التي حث ديننا الإسلامي عليها.

السؤال الثاني: ما مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم ؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لدرجة مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
١	رفاهية مكان العمل	٤.٠٣	٠.٧١	١	مرتفعة
٢	الرفاهية النفسية	٣.٥٨	٠.٥٦	٢	مرتفعة
الرفاهية ككل		٣.٨١	٠.٦٤	مرتفعة	

يتبين من الجدول السابق أن درجة مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز كان بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٨١) كما أن كافة أبعاد الرفاهية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاء في المرتبة الأولى (رفاهية مكان العمل، يليها الرفاهية النفسية)، ولعل يمكن تفسير حصول بعد الرفاهية ككل على درجة مرتفعة بحرص القيادات الجامعية على تعزيز شعور أعضاء هيئة التدريس بقيمتهم ومساهماتهم داخل الجامعة من خلال إسناد المهام التي تتناسب مع قدراتهم، وإمكانياتهم لهم، وتقديم كافة أنواع الدعم المعنوي، والمادي لهم لإظهار التقدير الكافي لكافة جهودهم، ومنحهم التمكين الوظيفي، وإشراكهم في صنع القرار مما يعزز من رضاهم عن بيئة العمل، ومن ثم شعورهم بالرفاهية في مجال العمل. وهذا يتفق مع دراسة (KONČAR et al, 2020) التي ترى أن الرضا الوظيفي من المتغيرات التنظيمية التي تلعب دوراً هاماً في شعور الموظف بالرفاهية في العمل.

كما قامت الباحثة كذلك بحساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لعبارات كل بعد على حده لدرجة مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظر أفراد العينة حيث جاءت النتائج كالتالي:

أولاً: رفاهية مكان العمل:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد رفاهية مكان العمل

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	أشعر بالرضا عن مسؤولياتي في العمل.	٤.١٨	٠.٤٨	مرتفعة	١
٢	أشعر بالرضا مع وظيفتي الحالية.	٣.٧١	٠.٥٦	مرتفعة	٤
٣	أجد المتعة حقيقية في ممارسة عملي.	٣.٢٧	٠.٩٦	متوسطة	٦
٤	أجد طرق جديدة لإثراء عملي.	٤.١٧	٠.٤٧	مرتفعة	٢

٥	العمل تجربة ذات مغزى بالنسبة لي.	٣.٣٨	٠.٩٧	متوسطة	٥
٦	أشعر بالرضا عن إنجازاتي في وظيفتي الحالية.	٤.١٥	٠.٤٠	مرتفعة	٣
	رفاهية مكان العمل	٤.٠٣	٠.٧١	مرتفعة	

يتضح من الجدول السابق أن درجة مستوى رفاهية مكان العمل جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٤,٠٣) ، وهذه النتيجة يمكن تفسيرها بأن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز يدركون أن الأعمال والمهام التي يقومون بها ممتعة، وهادفة، وذات معنى لهم، وتساعدهم على التعلم والتطور، كما تتميز بالأثراء الوظيفي مما يجعلها مثيرة للتحدي، وهو ما أشار إليه (Aboobaker et al., 2019) بقوله أن الشعور بقيمة العمل، وأهميته يؤثر إيجابياً على رفاهية الموظف.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو عبارات بعد رفاهية مكان العمل حصول عبارة رقم (١) (أشعر بالرضا عن مسؤولياتي في العمل) على المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة. وهذا لعله راجعاً لمكانة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة فهم يحملون درجات علمية عالية، وبالتالي فإنهم عادة ما يتم إتاحة الفرصة لهم لاختيار المقررات التي يرغبون بتدريسها في مجال تخصصهم، وطبيعة اللجان التي يرغبون بالعمل فيها مما يشعرهم بالرضا عن مسؤوليات عملهم إذ أنها تتوافق مع قدراتهم وميولهم. كما يظهر الجدول السابق حصول عبارة رقم (٣) (أجد المتعة حقيقية في ممارسة عملي) على المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٣.٢٧) ، ويُفسر هذا بتعدد مهام هيئة التدريس فهو متنوع ما بين التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وما يترتب عليها من مهام مما قد يسبب أحيانا إرهاقا وضغط على عضو هيئة التدريس فيفقد معها شعوره بالمتعة في أداء العمل، وهو ما ذكره (رخا، وعامر، ٢٠٢١) بقولهما أن الأكاديميين ملزمون بأداء العديد من المهام الصعبة مثل أعباء التدريس، ونشر أبحاث علمية عالية الجودة، فضلا عن المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع، مما يستلزم بيئة عمل داعمة لهم للقيام بتلك المهام حتى لا يصابوا بالإحباط والاستنزاف مما يفقدهم إحساسهم بالمتعة والرفاهية في العمل.

ثانياً: الرفاهية النفسية:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد الرفاهية النفسية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	أشعر بالنضج في شخصيتي.	٣.٥٢	٠.٤٥	مرتفعة	٢

٢	أتعامل مع أعمالي اليومية بشكل جيد.	٣.٤٢	٠.٥٠	مرتفعة	٤
٣	أشعر بالرضا عن نفسي.	٣.٤١	٠.٣١	مرتفعة	٥
٤	أنتني على استعداد لمشاركة وقتي مع الآخرين.	٣.١٠	٠.٧٠	متوسطة	٦
٥	أجيد عمل جداول زمنية مرنة لعملي.	٣.٥٠	٠.٨١	مرتفعة	٣
٦	أفضل المحادثة مع العائلة والأصدقاء لنتمكن من فهم بعضنا البعض بشكل أفضل.	٣,٧٢	٠.٩٥	مرتفعة	١
الرفاهية النفسية		٣.٥٨	٠.٥٦	مرتفعة	

يظهر من الجدول السابق أن درجة مستوى الرفاهية النفسية جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٥٨) ، وهذه النتيجة يمكن تفسيرها بأن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بنضج شخصياتهم نتيجة للمعرفة التي يملكونها، والخبرات مما يجعلهم أكثر قدرا على إدراك مهامهم ومسؤولياتهم، والقيام بها على أكمل وجه، مع قدرتهم على التصدي للتحديات والتعامل مع الضغوطات بمرونة عالية، وهوما أكدته دراسة (أبوسيف، ٢٠٢٢) من أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بسمات شخصية كالصلابة النفسية تجعلهم قادرين على التصدي ومواجهة أحداث العمل الضاغطة، والتعامل معها بطريقة إيجابية، وأن تمتع أعضاء هيئة التدريس بسمة التحكم والقدرة على السيطرة على الأحداث الضاغطة يزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية.

وتشير قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة نحو عبارات بعد الرفاهية النفسية حصول عبارة رقم (٦) (أفضل المحادثة مع العائلة والأصدقاء لنتمكن من فهم بعضنا البعض بشكل أفضل) على المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٧٢)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الإنسان بطبيعته كائن اجتماعي يميل للتواصل مع الآخرين سواء أفراد الأسرة أو الأصدقاء، وأن المحادثة والتواصل معهم يساعد على التفاعل الإيجابي، وفهمهم بشكل أفضل مما يقلل من الصراعات والخلافات معهم. كما يظهر الجدول السابق حصول عبارة رقم (٤) (أنتني على استعداد لمشاركة وقتي مع الآخرين) على المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٣.١٠)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس لا يكتسبون سمات إيجابية تجاه العمل، والحياة الشخصية؛ إلا إذا أبدي القادة اهتماماً بمشاعرهم، ومنحهم التمكين، والصلاحيات اللازمة لإداء العمل مما ينعكس على تعاونهم مع الآخرين، وهو ما أكدته (بارك، وآخرون، ٢٠١٨) بقوله حين يقدّم القادة التمكين والاهتمام، والتشجيع لتعزيز القدرات



النفسية الإيجابية عند العاملين، فإن ذلك يؤثر بشكل كبير على جانب الرفاهية النفسية والارتباط بالعمل لديهم.

السؤال الثالث ما أثر القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار لاكتشاف مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأصيلة في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٣) نتائج تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة الأصيلة) و المتغير التابع (الرفاهية)

R	R ²	قيمة F	مستوى دلالة F	درجات الحرية
٠.٨٢٠	٠.٧٦٣	٥٧٩.٩٢٤	*٠.٠٠٠٠	٢٩٥،١

*دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن متغير القيادة الأصيلة يفسر ما مقداره (٠.٧٦٣) من التباين في رفاهية أعضاء هيئة التدريس ، كما بلغ معامل الارتباط (٠.٨٢٠) ، ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠٠) ، وهذا يعني أن حوالي ٧٦.٣% من التغيرات الحادثة في رفاهية أعضاء هيئة التدريس راجعة لممارسة القيادة الأصيلة من قبل رؤساء الأقسام والباقي يرجع لعوامل أخرى. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (Baquero , 2023) التي توصلت إلى أن أبعاد القيادة الأصيلة الأربعة (الوعي الذاتي، والمنظور الأخلاقي الداخلي، وشفافية العلاقات، والمعالجة المتوازنة) تؤثر على كل من ثقة الموظف في القائد، والمشاركة في العمل، ورفاهيته. ودراسة (Wisnu, et al 2023,250) التي توصلت إلى وجود أثر للقيادة الأصيلة، والتواصل التنظيمي الشفاف على رفاهية الموظفين. و دراسة (Adil & Kamal, 2016,1) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين القيادة الأصيلة والرفاهية النفسية في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)؟ للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بإجراء اختبار (ت)، واختبار تحليل التباين الأحادي ، كما يتضح في الجداول التالية :



جدول (١٤) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة

رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة تعزى لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	القيادة الأصيلة
٠.٦٧٧	-	٠.٤٨٩	٣.٢٠	٩٠	ذكر	
	٠.٢٨٥	٠.٨٥٢	٣.٢٣	١٠٩	أنثى	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠.٦٧٧) وهي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$. وهذا يعني أن الأعضاء من كلا الجنسين يدركون بشكل متشابه مدى ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأصيلة؛ وهذا يدل على وعيهم بجدوى هذا النمط القيادي وآثاره الإيجابية على العمل، والعاملين، فجميع الأعضاء من كلا الجنسين يتفقون على فعالية هذا النمط القيادي في القيادة التربوية ويلمسون آثاره على بيئة العمل. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الحلبي (٢٠٢٢)، في حين تختلف مع نتائج دراسة الحجار (٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادة الأصيلة تعزى لمتغير النوع.

جدول (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة

الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة العلمية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
الوعي الذاتي	بين المجموعات	١.٨٥١	٢	٠.٩٢٦	٢.٤٦٧	٠.٠٨٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٠.٣٠٩	٢٩٤	٠.٣٧٥			
	الكلي	١١٢.١٦٠	٢٩٦				
شفافية العلاقات	بين المجموعات	٣.٦٢٣	٢	١.٨١٢	١.٦٣١	٠.١٩٧	غير دالة



البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
	داخل المجموعات	٣٤٠.٩١٦	٢٩٤	١.١١٠			
	الكلي	٣٤٤.٥٣٩	٢٩٦				
المعالجة المتوازنة	بين المجموعات	٢.٧٣٩	٢	١.٣٦٩	٢.٤٥٣	٠.٠٨٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧١.٣٨٢	٢٩٤	٠.٥٥٨			
	الكلي	١٧٤.١٢١	٢٩٦				
المنظور الأخلاقي الداخلي	بين المجموعات	٠.٥٣٥	٢	٠.٢٦٧	٠.٤٥٣	٠.٦٣٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨١.٢٦٠	٢٩٤	٠.٥٩٠			
	الكلي	١٨١.٧٩٤	٢٩٦				
القيادة الأصيلة ككل	بين المجموعات	٣.٨٢٠	٢	١.٩١٠	٢.٠٥١	٠.١٣٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٥.٨٤١	٢٩٤	٠.٩٣١			
	الكلي	٢٨٩.٦٦١	٢٩٦				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة ككل وكافة أبعادها من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة العلمية حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$. وهذا يعني أن الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ليست متغيراً مؤثراً في استجاباتهم عند تقديرهم لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأصيلة ككل،



دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية

أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

وأبعادها (الوعي الذاتي، وشفافية العلاقات، والمعالجة المتوازنة، والمنظور الأخلاقي الداخلي)، مما يشير إلى اتفاقهم في تقدير درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأصيلة، وعدم اختلافهم في ذلك لأن الأعضاء على اختلاف مراتبهم العلمية يعملون في نفس ظروف بيئة العمل مما يجعلهم يدركون على نحو متماثل مدى ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأصيلة من عدمها. وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة المحيميد (٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق في درجة ممارسة القيادة الأصيلة تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

جدول (١٦) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	القيادة الأصيلة
*٠.٠٠٠٢	-	٠.٣١٤	٢.٩٩	٧٠	أقل من ١٠ سنوات	
	٣.١٢١	٠.٨٥٢	٣.٢٨	١٢٩	١٠ سنوات فأكثر	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح من خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠.٠٠٠٢) وهي قيمة دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ ، وهذا يمكن تفسيره بأن أعضاء هيئة التدريس الذين أمضوا سنوات كثيرة في العمل تكون لديهم وعي أكبر بسبب المواقف المتعددة مع رؤساء الأقسام، والخبرات المكتسبة من خلال هذه المواقف جعلتهم أكثر دراية حول مدى ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأصيلة من عدمها. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المحيميد (٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة، في حين تختلف مع نتائج دراسة كل من الحجار (٢٠١٧)، ودراسة الحلبي (٢٠٢٢) التي توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)؟

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء اختبار (ت)، واختبار تحليل التباين الأحادي ، كما يتضح في الجداول التالي:

جدول (١٧) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز تعزى لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	مستوى رفاهية
٠.٠٠٠٠	٤.٤٠٩	٥.٩٧	٥٧.٢٩	٩٠	ذكر	
دالة		٦.٢٩	٥١.٣٣	١٠٩	أنثى	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (٠.٠٠٠٠) وهي قيمة دالة عند مستوى $(\alpha \leq ٠,٠٥)$. ولعل ذلك راجعا إلى أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر حساسية للمواقف، والصعوبات التي قد تحدث في العمل، مما يؤثر على شعورهن بالرفاهية في العمل بخلاف أعضاء هيئة التدريس الذكور.

جدول (١٨) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الرتبة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رفاهية مكان العمل	بين المجموعات	٠.١٤٨	٢	٠.٠٧٤	٠.٠٧٥	٠.٩٢٧
	داخل المجموعات	١٩٩.٤٨٥	٢٠٣	٠.٩٨٣		
	الكلي	١٩٩.٦٣٣	٢٠٥			
الرفاهية النفسية	بين المجموعات	٢.٢١٤	٢	١.١٠٧	٠.٨٨٠	٠.٤١٧
	داخل المجموعات	٢٥٥.٤٥٥	٢٠٣	١.٢٥٨		
	الكلي	٢٥٧.٦٦٩	٢٠٥			

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرفاهية ككل	بين المجموعات	٠.٩٧١	٢	٠.٤٨٥	٠.٤١٥	٠.٦٦١
	داخل المجموعات	٢٣٧.٦٣٣	٢٠٣	١.١٧١		
	الكلية	٢٣٨.٦٠٣	٢٠٥			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز ككل، وأبعادها (رفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية) من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الرتبة العلمية حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن متغير الرفاهية مفهوم متعدد الأبعاد ويُعد حصيلة لمجموعة من المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل كنمط القيادة، والتمكين الوظيفي، والشعور بمعنى العمل، والأمان الوظيفي، وتوافق قيم المنظمة مع قيم الأفراد وغيرها من المتغيرات وبالتالي فإن الأعضاء جميعاً -بغض النظر عن مراتبهم العلمية يشعرون بالرفاهية في بيئة العمل اعتماداً على توفر عدة متغيرات تنظيمية في العمل، وفي حالة عدم توفرها تظهر حالة عدم الرضا لدى الأعضاء بغض النظر عن مراتبهم العلمية مما يؤثر بشكل مباشر على شعورهم بالرفاهية.

جدول (١٩) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى رفاهية

أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز تعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
أقل من ١٠ سنوات	٧٠	٣.٩٤	٠.٨٦٢	٠.١٤٣	٠.٨٨٦
١٠ سنوات فأكثر	١٢٩	٣.٩٣	٠.٩٠٨		

يظهر الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز ككل، وأبعادها (رفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية) من



وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار (ت) تساوي (0.886) وهي قيمة غير دالة عند مستوى (0.05). وترجع هذه النتيجة إلى أن الأعضاء - بغض النظر عن سنوات خبرتهم تطبق عليهم نفس الأنظمة واللوائح، ولديهم نفس الصلاحيات والمسؤوليات، ويمارسوا نفس الأعمال في ظروف بيئة عمل متشابهة إلى حد كبير مما يقلل من أثر سنوات الخبرة على شعورهم بالرفاهية في بيئة العمل.

أولاً- ملخص لأبرز نتائج الدراسة:

• أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة كانت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.50)، كما أن كافة أبعاد القيادة الأصيلة كانت درجة ممارستها مرتفعة ماعدا بعد المعالجة المتوازنة كان بدرجة متوسطة.

• أن درجة مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز كان بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.81)، كما أن كافة أبعاد مستوى الرفاهية كانت بدرجة مرتفعة.

• أن القيادة الأصيلة تؤثر في تحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز بمقدار 76.3%.

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة العلمية).

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز للقيادة الأصيلة من وجهة أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) لصالح من خبرتهم 10 سنوات فأكثر.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم تعزى لمتغير (الجنس) لصالح الذكور.

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم تعزى لمتغير (الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة).

ثانياً: توصيات البحث: في ضوء نتائج الدراسة توصي الدراسة بما يلي:

• أن تتبنى جامعة الملك عبدالعزيز القيادة الأصيلة كمدخل لتحقيق رفاهية أعضاء هيئة التدريس، لما لذلك من آثار إيجابية في زيادة كفاءة وفاعلية الجامعة، وتحسين جودة الحياة الوظيفية بالجامعة.



- استحداث برامج للتنمية المهنية لرؤساء الأقسام تستهدف تنمية ممارسات القيادة الأصيلة لديهم، وترسيخ تلك الممارسات في البيئة الأكاديمية.
- تطوير معايير ترشيح القيادات الأكاديمية بحيث تضمن اختيار القيادات التي تتوفر بها خصائص القيادة الأصيلة.
- تنمية مهارات رؤساء الأقسام في عملية صنع واتخاذ القرار، وكيفية جمع البيانات والمعلومات، وتحليلها بطريقة علمية للوصول إلى قرار سليم.
- تعزيز شعور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بقيمتهم، ومساهماتهم بداخل العمل، من خلال اسناد المهام التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم لهم، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار.
- الاهتمام بمنسوبي الجامعة من خلال تهيئة البيئة الملائمة، والداعمة لهم، وتحسين ظروف العمل مما ينعكس إيجابيا على رضاهم، وشعورهم بالرفاهية والسعادة في بيئة العمل .
- تنمية الوعي الذاتي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ليكونوا أكثر قدرة على إدراك مهاراتهم وقدراتهم، وتأثير قراراتهم ومواقفهم على أعضاء هيئة التدريس بالأقسام.

ثالثا: المقترحات:

- إجراء دراسة عن معوقات تطبيق القيادة الأصيلة بالجامعات السعودية.
- إجراء دراسة عن متطلبات تطبيق القيادة الأصيلة بالجامعات السعودية.
- إجراء دراسة عن القيادة الأصيلة وعلاقتها بمتغيرات أخرى كالميزة التنافسية، أو الاغتراب الوظيفي، أو الإنتاجية في مؤسسات التعليم العالي.

المصادر والمراجع:

أولا: المراجع العربية:

- أبو تايه، سعود صالح علوش. (٢٠٢٢). القيادة الأصيلة وأثرها في الأداء المستدام : الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في دائرة الجمارك الأردنية، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- أبوزيد، حمادة فوزي ثابت أحمد. (٢٠٢١). أثر سلوكيات القيادة الأصيلة على إبداع العاملين ومستوى الأداء الفردي في ظل توسط الاتجاهات الإيجابية للعاملين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٢(٢)، ٢٥٩-٢٩٩.
- أبوسيف، رشا أبو سيف النصر سلامة. (٢٠٢٢). أثر ضغط التواصل مع العمل عن بعد على الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة
- التدريس بجامعة الأزهر من خلال الدور الوسيط للصلاية النفسية. المجلة العربية للإدارة ٤٢(٤)، ٣٥٩-٣٨٠.
- بارك، جونق، والحريول، نوف بنت محمد، و كم، جي يونق، وجو، بيك، ويوون، سينق. (٢٠١٨). أثر القيادة التمكينية على الرفاهية النفسية والارتباط بالعمل: الدور الوسيط لرأس المال النفسي. الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، ٥٩(١)، ١٨٣-٢١٥.





دور القيادة الأصيلة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز في تحقيق رفاهية

أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

الحجار، رائد حسين. (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادة الأصيلة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة الأقصى - سلسلة العلوم الإنسانية، ٢١(٢)، ٢٠٧-٢٣٤.

الحلبي، عواصف عبدالناصر. (٢٠٢٢). أثر ممارسة مديري المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية لفلسطين للقيادة الأصيلة في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين.

الجهني، أحمد منصور. (٢٠١٩). سلوك القيادة الأصيلة لدى قادة مدارس التعلّم العام بمحافظة ينبع وعلاقته بالصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١٠٨(١)، ١-٣٩.

رخا، سليمان عاطف شحاته المرسى، وعامر، سالي محمد سعد. (٢٠٢١). أثر الوحدة في مكان العمل على رفاهية الموظف ونوايا الدوران الوظيفي: الدور المعدل لروحانيات مكان العمل. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٢، ٧٨٨-٨٣٤.

الصالح، أمل عبدالوهاب. (٢٠٢١). مدى تنبؤ ممارسة القيادة الأصيلة لرؤساء الأقسام التعليمية ودعمهم المهني للمعلمين، بالاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٤٥(٣)، ٢٤٧-٢٨٠.

عز الدين، مدثر. (٢٠١٧). إعداد البحوث العلمية في علوم الإدارة مدخل تطبيقي. ط(١)، دولة الإمارات: دار الكتاب الجامعي.

عنبه، عبير زياد. (٢٠٢٢). أثر القيادة الأصيلة في تحسين أداء الموارد البشرية في البنك العربي الإسلامي الدولي. رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن.

فراج، هبة أحمد محمد. (٢٠٢٢). دراسة نظم العمل عالية الأداء على رفاهية الموظف من خلال التبادل الاجتماعي والاقتصادي كمتغير وسيط تفسيري. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٣(١)، ١٨٦-٢٥٩.

القحطاني، سالم سعيد آل ناصر. (٢٠١٦). القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادة العالمي. ط(٣)، مكتبة المتنبّي: الرياض.

المحيميد، باسم بن إبراهيم. (٢٠٢١). واقع ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الأصيلة بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم التربوية، ع ٢٩، ١٤١-٢١٠.

مرسي، مرفت محمد السعيد. (٢٠١٠). اثر مركز التحكم كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الأصيلة وجودة حياة العمل: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤، ٣٣٣-٣٦٠.

نجم، عبدالحكيم أحمد، ووشحاته، صالح محمد، وأحمد، محمود عبدالعزيز. (٢٠١٦). العلاقة بين القيادة الأصيلة وكل من محورية العمل ووقت الفراغ بالتطبيق على العاملين بالإدارة العامة للمواد المائية والري بشرق الدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٠(٢)، ٢١٥-٢٤٩.

نصر، حنان حسن سليمان. (٢٠٢١). تطوير مهارات القيادة الإدارية بمدارس التعليم العام بمصر في ضوء مدخل القيادة الأصيلة والاستفادة الأصيلة من خبرة استراليا. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ٥٠، ١١٩-١٩٤.

هيجان، عبدالرحمن أحمد. (٢٠١٨). نماذج معاصرة في القيادة. ط١، مكتبة القانون والاقتصاد: الرياض.

Arabic references:

- Abu Tayeh, Saud Saleh Alloush. (2022). Indigenous leadership and its impact on sustainable performance: the mediating role of cognitive competence in the Jordanian Customs Department, Ph.D. thesis, International Islamic Sciences University, Jordan.



- Abu Zeid, Hamada Fawzi Thabet Ahmed (2021). The impact of original leadership behaviors on employee creativity and performance level Singles under the mediation of positive trends of workers. Scientific Journal of Business and Environmental Studies, 12(2), 259-299.
- Abu Seif, Rasha Abu Saif Al-Nasr Salama (2022). The impact of the pressure of communication with remote work on the psychological well-being of members of the Board of Directors Teaching at Al-Azhar University through the mediating role of psychological toughness. Arab Journal of Management, 42 (4), 359-380.
- Park, Jung, Al-Hariol, Nouf Bint Muhammad, Kim, Ji Young, Jo, Baek, and Yoon, Seng. (2018). The effect of enabling leadership on psychological well-being and work engagement: The mediating role of psychological capital. Public Administration, Institute of Public Administration, 59 (1), 183- 215.
- Al-Hajjar, Raed Hussein. (2017). The degree of practicing authentic leadership among secondary school principals in the governorates of Gaza and its relationship to some variables. Al-Aqsa University Journal - Humanities Series, 21 (2), 207-234.
- Al-Halabi, Abdel Nasser Storms (2022). The effect of practicing authentic leadership by public school principals in the southern governorates of Palestine on the quality of teachers' careers. Master Thesis, Al-Aqsa University, Palestine.
- Al-Juhani, Ahmed Mansour. (2019). Authentic leadership behavior among general education school leaders in Yanbu governorate and its relationship to organizational health from teachers' point of view. Journal of the College of Education in Mansoura, 108 (1), 1-39.
- Rakha, Suleiman Atef Shehata, Al-Morsi, and Amer, Sally Muhammad Saad. (2021). Impact of workplace loneliness on employee well-being and job rotation intentions: The modulating role of workplace spirituality. Journal of Financial and Commercial Research, No. 2N, 788-834.
- Al-Saleh, Amal Abdel-Wahhab (2021). The extent to which the practice of authentic leadership of the heads of educational departments and their professional support for teachers predicts job exhaustion for teachers from their point of view. Journal of the Faculty of Education in Educational Sciences, 45 (3), 247-280.
- Ezz El-Din, Muddassir (2017). Preparing scientific research in management sciences, an applied introduction. I (1), UAE: University Book House.
- Anaba, Abeer Ziyad. (2022). The impact of authentic leadership in improving the performance of human resources in the Islamic International Arab Bank. Master Thesis, Amman Arab University, Jordan.
- Farrag, Heba Ahmed Mohamed (2022). A study of high-performance work systems on employee well-being through socioeconomic exchange as an explanatory mediating variable. Scientific Journal of Commercial and Environmental Studies, 13 (1), 186- 259.
- Al-Qahtani, Salem Saeed Al Nasser. (2016). Administrative leadership, the shift towards the global leadership model. I (3), Al-Mutanabi Library: Riyadh.
- Al-Muhaimid, Bassem bin Ibrahim. (2021). The reality of academic leaders' practice of authentic leadership in the College of Education at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. Journal of Educational Sciences, p. 29, 141-210.
- Morsi, Mervat Mohamed Al-Saeed. (2010). The effect of locus of control as a mediating variable on the relationship between authentic leadership and quality of work life: a field study. Scientific Journal of Economics and Trade.4, 333-360.





- Najm, Abd al-Hakim Ahmed, and his washes, Saleh Muhammad, and Ahmed, Mahmoud Abdulaziz. (2016). The relationship between authentic leadership and both the centrality of work and leisure time by application to workers in the General Administration of Water Resources and Irrigation in East Dakahlia. Egyptian Journal of Commercial Studies, 40 (2), 215-249.

- Nasr, Hanan Hassan Suleiman (2021). Developing administrative leadership skills in general education schools in Egypt in the light of the authentic leadership approach and by taking advantage of the authentic experience of Australia. Journal of the College of Education in Ismailia 50, 119-194.

- Hegan, Abdul Rahman Ahmed. (2018). Contemporary Models in Leadership, 1st Edition, Library of Law and Economics: Riyadh.

ثانياً: المرجع الأجنبية:

-Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay. International Journal of Educational Management, 33(1), pp. 28-44. <https://doi.org/10.1108/ijem-02-2018-0049>.

- Adil, Adnan & Kamal ,Anila.(2016). Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being. Pakistan Journal of Psychological Research, Vol. 31, No. 1, 01-21.

- Al Samkari, Huda, & David, olomon Arulraj. (2019). The role and impacts of authentic leadership on staff 'engagement and performance: A study among school leaders and teachers in private schools in the UAE. Specialty Journal of Psychology and Management, 5(4), 65-78.

- Avolio, B. J., & Gardner W.L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. Leadership Quarterly, 16(3), 315-338.

-Baquero, Asier.(2023). Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model. Psychology Research and Behavior Management ,16,pp 1403–1424.

- Darvish, H. & Rezaei, F.(2011). The Impact Of Authentic Leadership On Job Satisfaction And Team Commitment, Management & Marketing 6(3), Pp 421-436.

- Delmas, M. A., & Pekovic, S.(2018). Corporate sustainable innovation and employee behavior. Journal of business ethics, 150(4), 1071-1088.

- Demir, H. & Zincirli, M.(2021). The Relationship between Teachers' perceptions of Organizational Justice and Authentic Leadership Organizational Happiness, OPUS-International Journal of Society Researches, 17(37), 3976-3998.

- Ford ,Jackie; Harding ,Nancy;(2011)"The Impossibility Of The 'True Self' Of Authentic Leadership"Leadership7(4).Pp:463– 479,Sagepub.Co.Uk Journalspermissions. / Nav Doi: 10.1177/1742715011416894.

- Grubb, Bradley A.(2014)." A Study Of Authentic Leadership and Culture Intelligence in Higer Education Academic Leaders" Thesis For Doctor , Indiana Wesleyan University .

-Kets De Vries, Manfred, F.R. (2006). The Leader on The Couch. Clinical; Approach to Changing People and Organizations. Corn Wall Uk: Jossey-Bass.

- Kiersch, Christa.(2012). "A Multi-Level Examination Of Authentic Leadership and Organizational Justice In Uncertain Times" Thesis For Doctor , University Of Colorado State.

- KONČAR, JELENA & MILOŠ MARIĆ, RADENKO & VUČENOVIĆ, SONJA & VUKMIROVIĆ, GORAN.(2020). Employee Welfare in the Western Balkans Retail





Sector: How to Improve It through Socio-organizational Variables. Review for Social Policy / Revija za Socijalnu Politiku. Jul2020, Vol. 27 Issue 2, p151-170.

-Laguerre,J.(2010). Can Leadership Be Developed By applying Leadership Theories? An Examination of Tree Theory – Based Approaches you The Leadership Development,Honors Projects Overview, Rhode Island College.

- May, D.R. Et Al.,(2003). Development The Moral Component Of Authentic Leadership, Organizational Dynamics, 32(3), Pp 247-260.

-Meyers, M. Christina & Sekaja, Lusanda.(2020). Positive Leadership: Relationships with Employee Inclusion, Discrimination, and Well-Being. APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, 2020, 69 (4), 1145–1173.

- Ortiz-Gómez, Mar, & Molina-Sánchez, , Horacio, & Ariza-Montes, Antonio, & Ríos-Berjillos, Araceli de los.(2022). Servant Leadership and Authentic Leadership as Job Resources for Achieving Workers' Subjective Well-Being Among Organizations Based on Values. Psychology Research and Behavior Management 2022:15 2621–2638.

- Peterson,s. & et al.(2012).The Relationship between Authentic Leadership and Follower Job Performance: The Mediating Role of Follower Positivity in Extreme Context . The Leadership Quarterly,23(1),502-516.

- Pinelli, N. R., Sease, J. M., Nola, K., Kyle, J. A., Heldenbrand, S. D., Penzak, S. R., & Ginsburg, D. B. (2018). The importance of authentic leadership to all generations represented within academic pharmacy. American journal of pharmaceutical education, 82(6),pp163-170.

- Pless, N. & Maak, T.(2011). Responsible Leadership: Pathways To the Future, Journal of Business Ethics, 98(1), Pp 3-13.

- Walumbwa et al.(2008). Authentic Leadership: Development & Validation of a Theory- Based Measure, Journal of Management,34(1),pp 89-126.

-Wisnu, Yuwono & Daniel , Danito & Ferdinand, Nainggolan.(2023). The effect of authentic leadership and transparent organizational communication on employee welfare with mediation variables of employee trust in medium companies. REVISTA DE MÉTODOS CUANTITATIVOS PARA LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA (35). Páginas 250-267.

- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well- being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross- cultural validation. Journal of Organizational Behavior, 36(5), 621-644.

