



تأثير القيادة المتسامية في تعزيز الاداء الجامعي (بحث ميداني)

م.د. فراس محمد العامري

جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

ferasalamiry@gmail.com

الباحث / ليلي عبدالله خضير

الجامعة التقنية الوسطى / معهد الادارة
التقني

Laylaaa366@gmail.com

Received: 23/9/2019

Accepted :27/11/2019

Published :August / 2020

هذا العمل مرخص تحت اتفاقية المشاع الابداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - الترخيص العمومي الدولي 4.0

[Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي الى تحليل علاقة وتأثير المتغير التفسيري القيادة المتسامية والتي تشمل ابعادها (القيم والاتجاهات ، السلوك ، الروحانية ، الرؤيا والامل /الايمان) في المتغير المستجيب الاداء الجامعي بأبعاده (العلاقات والموارد المتاحة ، تطوير راس المال البشري ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع) . بحث ميداني لقيادات عدد من كليات جامعة بغداد من عمداء الكليات المبحوثة ومعاوني العمداء ورؤساء الأقسام ، تمثلت مشكلة البحث الرئيسية في التساؤل المهم (ما دور القيادة المتسامية في تعزيز الاداء الجامعي) وانطلق البحث من فرضيتان رئيستان لغرض توضيح علاقة التأثير والارتباط بين متغيرات البحث ، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع وتحليل البيانات، وتم تحليل اجابات عينة البحث التي شملت (104) مستجيبا يمثلون عينة البحث بشكل حصري وشامل، وقد تم الاستعانة بالمقابلات الشخصية فضلا عن المشاهدات الميدانية من خلال التواجد الميداني للباحث، وتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الاحصائي (V.20-SPSS) مع اعتماد مجموعة من الاساليب الاحصائية كالوسط الحسابي ، النسب المئوية ، التكرار ، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف ، الاهمية النسبية ، معامل الارتباط Spearman ، ومعادلة الانحدار الخطي البسيط ، وكانت ابرز الاستنتاجات التي توصل اليها البحث وفق النتائج المستحصلة منها قلة الموارد المالية المتاحة لدى الكليات المبحوثة لتغطية نفقاتها وكذلك تؤثر القيادة المتسامية بشكل مباشر في تعزيز الاداء الجامعي في مجتمع جامعة بغداد وكلياتها المبحوثة ويزداد هذا التأثير ويتعاظم من خلال السلوك والرؤيا والامل /الايمان والقيم والاتجاهات والروحانية .

المصطلحات الرئيسية للبحث: القيادة المتسامية ، الاداء الجامعي ، الروحانية .

المقدمة :

تواجه المنظمات في القرن الحادي والعشرين الكثير من التحديات والتطورات المفروضة عليها في جميع مجالاتها الاجتماعية والفكرية والسياسية ومن هذه التحديات تلك التي تتعلق بطبيعة القيادة والبحث عن نمط قيادة مؤثر وفعال يستطيع ان يوجه الموارد البشرية ويحرك طاقاتهم ومهاراتهم وقدراتهم باتجاه تحقيق اعلى مستويات للأداء اذ قد اخذ التوجه الحديث نحو البحث عن طرق واساليب ادارية وقيادية حديثة تكون اكثر كفاءة وملائمة مع هذا العصر وبعيدا عن الاساليب القيادية التقليدية وقد جاءت القيادة المتسامية التي يعدها البعض امتدادا للقيادة التحويلية فهي تلك القيادة التي تقود المنظمات والمؤسسات في ظل التنافسية العالمية التي نعيشها في الوقت الحالي ، اذ تزايد اهمية قطاع التعليم الجامعي الذي يعد احد الدعائم الاساسية لبناء المجتمع المتقدم ودور الجامعة كقائد للمجتمع ومركزا لتقديم خدمة التعليم الجامعي كان يجب الاهتمام والبحث عن اساليب قيادية توجه ذلك الاداء وتقوده نحو تحقيق الاهداف المطلوبة بكفاءة وفاعلية . استنادا الى ما تقدم تبرز اهمية البحث في تقديم نموذج فرضي يعكس علاقة التأثير والارتباط بين متغيرات البحث ومعرفة طبيعة واهمية العلاقة بين تلك المتغيرات ومستوى تطبيقها في جامعة بغداد وكلياتها المبحوثة وقد تضمن البحث اربعة فصول، يتكون الفصل الاول من مبحثين ضم المبحث الاول منهجية البحث ويتضمن (مشكلة البحث ، اهمية البحث ، اهداف البحث ، المخطط الفرضي ، فرضيات البحث ، التعريفات الاجرائية ، حدود البحث ، منهج البحث، ادوات التحليل الاحصائي ، مجتمع وعينة البحث ، وسائل جمع المعلومات) وتكون الفصل الثاني من الجانب النظري للبحث الذي تضمن مبحثين المبحث الاول ضم القيادة المتسامية اما المبحث الثاني فقد ضم الاداء الجامعي. اما الفصل الثالث فقد ركز على الجانب العملي للبحث وقد تكون من ثلاث مباحث المبحث الاول احتوى على الوصف الاحصائي وتحليل البيانات وتفسير نتائجها حسب متغيرات البحث والمبحث الثاني تناول اختبار وتحليل فرضيات علاقة الارتباط بين متغيرات البحث والمبحث الثالث تطرق الى اختبار وتحليل فرضيات التأثير بين متغيرات البحث اما الفصل الرابع فيكون من مبحثين المبحث الاول ضم اهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث والمبحث الثاني تكون من مجموعة من التوصيات التي اشار اليها الباحث.

المبحث الاول / منهجية البحث

اولا : مشكلة البحث : تظهر مشكلة البحث الاساسية بالتساؤل الرئيسي (ما دور القيادة المتسامية في

تعزيز الاداء الجامعي) ومن خلال ذلك نتوصل الى التساؤلات الفرعية الآتية :

1- هل تتبنى القيادات الجامعية في جامعة بغداد اسلوب القيادة المتسامية ؟ واي ابعادها تحظى بالاهتمام الاكبر لديها ؟

2- ما هو مستوى الاداء الجامعي لدى الكليات المبحوثة في جامعة بغداد ؟

3- هل يوجد تأثير لأبعاد القيادة المتسامية في الاداء الجامعي في الكليات المبحوثة ؟

اهمية البحث : يمكن ان تحدد اهمية البحث كونه ينطلق من الآتي :

1- تبرز اهمية هذا البحث بوصفه محاولة علمية يتم من خلالها تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه القيادة المتسامية في تعزيز الاداء الجامعي اذ ان القيادة اداة اساسية وفعالة تعزز الاداء الجامعي وتحقق التميز المطلوب .

2- تستطيع القيادات الجامعية في جامعة بغداد من خلال التعرف على اسلوب القيادة المتسامية من معرفة اساليب وفنون جديدة يستطيع القائد من خلالها التأثير في اداء المرؤوسين وتنمية قدرتهم على اتخاذ القرارات الصائبة في ظل الضغوط سواء من حيث استغلال واستثمار الفرص ومواجهة المخاطر .

3- تم تطبيق البحث في احد القطاعات المهمة والحיוوية والفعالة التي تمد المنظمات بكافة المهارات والقدرات والكفاءات العلمية والمهنية وهي مجموعة من القيادات الجامعية في عدد من كليات جامعة بغداد فضلا عن الدور الذي تلعبه تلك القيادة في تعزيز الاداء الجامعي

اهداف البحث : يسعى البحث الحالي الى تحقيق مجموعة من الاهداف الاساسية الآتية:

1- معرفة المدى الذي تتوفر فيه القيادة المتسامية ضمن قيادات عدد من كليات جامعة بغداد .

2- تقديم مقترحات وتوصيات تساعد القيادات في كليات جامعة بغداد على تحسين الاساليب القيادية التي تعزز الاداء الجامعي في ضوء ما توصل اليه البحث الحالي من نتائج .

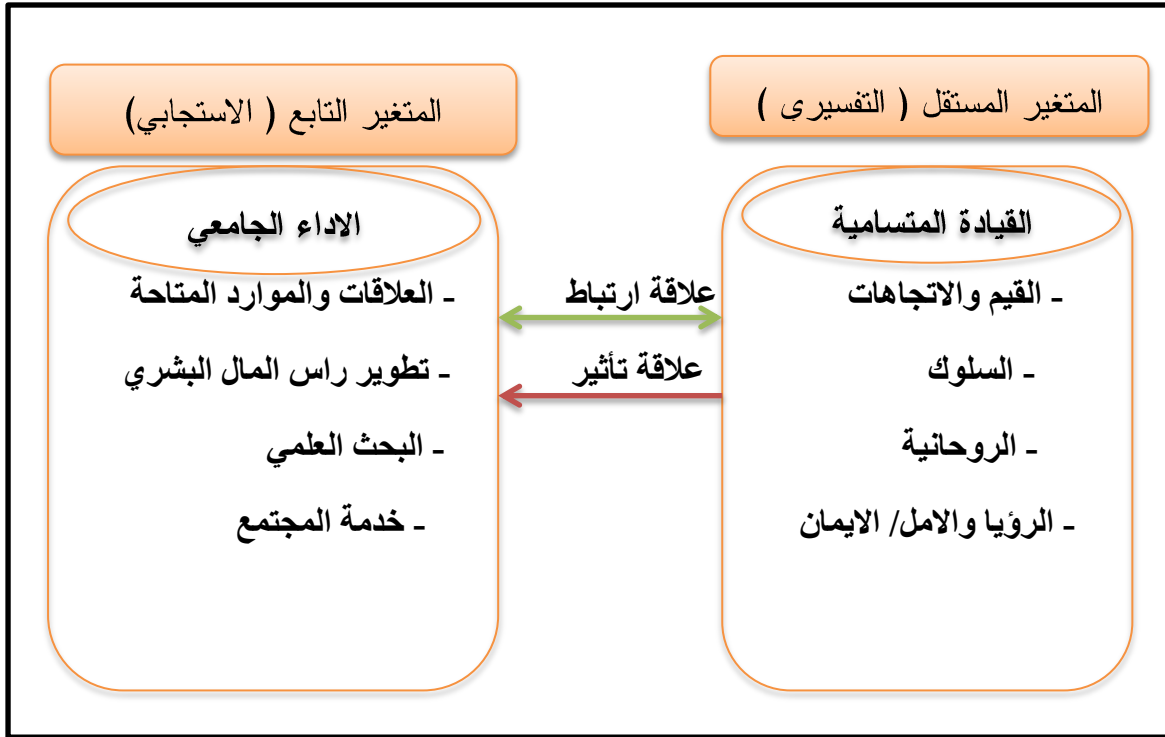
3- قياس تأثير القيادة المتسامية في الاداء الجامعي .

رابعاً: المخطط الفرضي :

يقدم المخطط الفرضي للبحث صورة معبرة عن فكرة البحث ويوضح طبيعة علاقات التأثير والارتباط بين متغيرات البحث وكما موضح في الشكل (1) ، إذ ان الباحث يهدف من خلال تقديمه لهذا المخطط ان يكون شاملاً لمتغيرات البحث الرئيسية وابعاده المتمثلة بالاتي :

1- المتغير المستقل: القيادة المتسامية وابعادها (القيم والاتجاهات، السلوك، الروحانية، الرؤيا والامل / الايمان)

2- المتغير التابع: الاداء الجامعي وابعاده (العلاقات والموارد المتاحة، تطوير راس المال البشري، البحث العلمي، خدمة المجتمع)



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث :

- (الفرضية الرئيسية) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة المتسامية والاداء الجامعي ، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية :
- 1- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيم والاتجاهات في الاداء الجامعي بأبعاده .
 - 2- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسلوك في الاداء الجامعي بأبعاده .
 - 3- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية في الاداء الجامعي بأبعاده .
 - 4- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للرؤيا والامل / الايمان في الاداء الجامعي بأبعاده.

سادساً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

- 1- القيادة المتسامية: هي احد انماط القيادة التي تقوم على الحكمة والقدرة والمعرفة والتي تركز في محتواها على البعد الروحي بالإضافة الى القيم والاتجاهات والسلوك والرؤيا والامل والايمان فهي تعتمد على المشاركة في تحقيق الاهداف .
- 2- القيم والاتجاهات: تعرف القيم هي معتقدات دائمة تؤثر على اختياراتنا والمقارنات بين الوسائل المتاحة فهي تعبر عن السلوك الصحيح والخطأ ويمكن ان تكون قيم اخلاقية عامة او قيم مهنية اما الاتجاهات فهي حالة تقييم ايجابية او سلبية حول الاشياء والاشخاص والاحداث . (Kernaghan , 2003 :712)

- 3- السلوك : تغيير في مستوى نشاط الفرد ردا على منبهات مباشرة او غير مباشرة كما يعرف على انه عمل او تفكير او فعل يتجه به الاشخاص للتوصل الى هدف معين او استجابة لمثيرات معينة.
- 4- الروحانية : هي الشعور اللاشعوري الذي يزيد نشاط الفرد عند قيامه بمهمة محددة وهي قوة كامنة وطاقة محركة تلهم الفرد نحو غايات محددة واغراض معينة (Fernando et al ,2016: 523)
- 5- الرؤيا والامل / الايمان : تعرف بانها صورة شفوية ومثالية وناضجة بالحياة وهي التي تطمع المنظمة الوصول اليها في المستقبل اما الامل فهو الرغبة في الحصول على الشيء المتوقع والايمان هو الاقتناع التام بالشيء الذي لم تثبته ادله مادية . (Fry et al , 2017 : 8)
- 6- الاداء الجامعي : يعرف الاداء بانه مقياس يتم من خلاله اعطاء حكم على مدى اتقان العمل او مدى امتلاك المهارة او معلومة او فكرة ما وبالتالي القدرة على تحديد دور الفرد الايجابي والسلبي في المنظمة .والاداء الجامعي يعكس الطريقة التي تستخدم بها الجامعة مواردها الملموسة والغير ملموسة لتحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية .
- 7- العلاقات والموارد المتاحة : وتشير الى علاقات الكلية بالبيئة المحيطة بها وكافة المستلزمات المادية وغيرها التي تستخدمها والتي تؤثر بشكل كبير في جودة مخرجاتها .
- 8- تطوير راس المال البشري : تطوير وتنمية المهارات العامة للأفراد وتهينتهم لقبول المهام الجديدة التي تنيط بهم .
- 9- البحث العلمي : هو النشاط الفكري الانساني الذي يمتاز بدرجة عالية من الابداع والابتكار والتجديد ويهدف الى اثراء المعرفة العلمية في التخصصات العلمية كافة .
- 10- خدمة المجتمع : هو دور الجامعة في المجتمع وما تقدمه من خدمات واستشارات ودورات وبحوث علمية من اجل رقي المجتمع وتطوره وحل الازمات والمشكلات التي تواجهه .

سابعا : حدود البحث :

- 1- الحدود المكانية : اجري البحث في عدد من كليات جامعة بغداد والبالغة (13) كلية بمختلف الاختصاصات الطبية والعلمية والانسانية .
- 2- الحدود الزمانية : تتمثل بمدى اعداد البيانات الاولية عن طريق توزيع الاستبانة على القيادات الجامعية في عدد من كليات جامعة بغداد واعادتها والمقابلات التي تم اجرائها وصولا الى التحليل الاحصائي وكانت المدة من 2019/3/16 لغاية 2019/6/16 .
- 3- الحدود البشرية : شملت عينة البحث العمداء ومعاوني العمداء ورؤساء الاقسام العلمية في عدد من كليات جامعة بغداد .

ثامنا : منهج البحث : تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كأساس لتحقيق اهداف البحث ومن خلال الاعتماد على المعلومات التي تم الحصول عليها عن طريق الاستبانة التي تضم متغيرات البحث للحصول على النتائج التي تثبت وجود علاقة التأثير والارتباط بينهما .

تاسعا: ادوات التحليل الاحصائية : استخدم الباحث البرنامج الاحصائي (SPSS) وبرنامج (Excel) من اجل ادخال البيانات وتحليلها ولغرض تحقيق اهداف البحث واختبار فرضياته تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية الاتية :

- 1- التوزيع التكراري (Frequency) والنسبة المئوية (Percentages)
- 2- الوسط الحسابي (Mean)
- 3- الانحراف المعياري (Standard deviation)
- 4- معامل الاختلاف (Coefficient of Variation)
- 5- معامل الارتباط سبيرمان (Spearman)
- 6- معامل الانحدار الخطي البسيط
- 7- اختبار (F)
- 8- معامل الفا -كرونباخ (Cronbach- alpha)
- 9- التجزئة النصفية

عاشرا : مجتمع وعينة البحث :

تمثل عينة البحث مجموعة جزئية من المجتمع الاصيلي فقد تم اختيارها بطريقة يستطيع الباحث على ضونها تعميم النتائج فكانت عينة البحث متمثلة (العمداء ، معاوني العمداء ، رؤساء الاقسام العلمية) عينة قصدية محددة بالحصص الشامل لكل المجتمع وذلك لامتلاكها البيانات التي تفيد في الحصول على النتائج ومؤشرات للبحث يمكن تعميمها ، وكما موضح في الجدول (1) ان مجموع مجتمع البحث بلغ (136) وهو ذاته عينة البحث اذ ان العينة بالحصص الشامل تساوي المجتمع . قام الباحث بتوزيع استبانة الاستبانة على مجتمع البحث اذ كانت نسبة التوزيع (100%) تم استرجاع (110) منها فيما كانت (6) استبانة غير مستوفية للشروط تم استبعادها وبالتالي فان عينة البحث التي تم تحليل اجابتها (104) مستجيب وكما مبين في الجدول (1) .

جدول (1) عينة البحث

ت	الكلية	العدد الكلي	العدد الموزع	العدد المستلم	العدد الغير صالح	العدد الصالح للتحليل الاحصائي
1	كلية الهندسة	17	17	16	0	16
2	كلية الطب	14	14	9	0	9
3	كلية طب الاسنان	11	11	7	1	6
4	كلية الصيدلة	9	9	8	1	7
5	كلية التمريض	10	10	8	2	6
6	كلية الاداب	11	11	9	0	9
7	كلية الفنون الجميلة	10	10	8	1	7
8	كلية الهندسة الخوارزمي	8	8	8	0	8
9	كلية الاعلام	6	6	5	1	4
10	كلية العلوم السياسية	6	6	5	0	5
11	كلية العلوم	13	13	13	0	13
12	كلية القانون	7	7	2	0	2
13	كلية علوم الهندسة الزراعية	14	14	12	0	12
	المجموع	136	136	110	6	104

احد عشر : وسائل جمع المعلومات : استعمل الباحث عدد من الوسائل في الجانب النظري والعملي يمكن حصرها بما يأتي :

1- الجانب النظري : اعتمد الباحث على ما هو متوفر من مصادر اجنبية وعربية مختلفة شملت الكتب والبحوث المنشورة و اطاريح ودوريات ذات العلاقة الوثيقة بموضوع البحث.

2- الجانب العملي تم اعتماد عدة ادوات من قبل الباحث للحصول على المعلومات المطلوبة وهي :
أ- المقابلات الشخصية : اذ تم مقابلة لعدد من افراد عينة البحث لمناقشة بعض فقرات الاستبانة وتوضيحها والحصول على المعلومات التي تفيد الباحث وتسهل مهمته بصورة مباشرة لدعم نتائج البحث.

ب- الاستبانة : اعتمد الباحث الاستبانة كونها المصدر الاساسي لجمع المعلومات التي تكون ملائمة لمتغيرات البحث وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على مقاييس جاهزة معتمدة بدراسات سابقة بعد اجراء التعديلات التي اشار اليها المحكمين لكي تتناسب مع البحث الحالي وقد اعتمد الباحث على مدرج (Likert) الخماسي الذي يقوم بوصف مستوى الاجابات المتوقعة لكل فقرة من فقرات المقياس بدقة .

المبحث الثاني : القيادة المتسامية (Transcendental leadership)

مفهوم القيادة المتسامية :

بعد ان تم البحث في ادبيات القيادة وجد ان فكرة القيادة المتسامية طرحت لأول مرة من قبل (2000 Cardona)، اذ وصف مفهوم القيادة المتسامية انه قائم على المساهمة كعلاقة تبادلية. وهو يرى بان القائد المتسامي هو القائد الذي يهتم باتباعه يحاول المساهمة في تنمية شخصيتهم. ويلاحظ ان Cardona قد لمح للقيادة المتسامية من ناحية البعد الروحي للقيادة وذلك من خلال النظر الى القائد المتسامي على اعتباره القائد الذي يعمل على غرس القيم والمبادئ والسلوك والاتجاهات الضرورية للتأثير الايجابي بالتابعين. (Sanders, et al, 2003:) . وقد عرفت القيادة المتسامية بانها (القيادة المتسامية على انها القيادة التي تحدها علاقة التبادل القائمة على المساهمة في هذه العلاقة يقوم القائد بتعزيز الوحدة من خلال تقديم مكافآت خارجية عادلة ومناشدة للدوافع الجوهرية للمتعاونين وتطوير دافعهم المتسامي). (Cardona, 2000: 205) ، (هي قيادة فائقة ، تجيب على دعوة لعملية حكم أكثر اتساعاً شمولاً ، وثقة أكبر ، ومشاركة أكثر للمعلومات وأكثر إشراكاً للمشاركين و المزيد من صنع القرار الجماعي من خلال الحوار وعمليات موافقة المجموعة) (Gardiner , 2006: 71)، في ضوء التعريفات السابقة يمكن ان تعرف القيادة المتسامية بانها نمط من انماط القيادة الذي يركز في محتواها على البعد الروحي الذي يخلق تأثير ايجابي محسوس بالإضافة الى القيم والاتجاهات والسلوك والامل والايان فهي تعتمد على نموذج تعاوني يعتمد المشاركة و يتناسب مع ديناميكية الاعمال مع وجود رؤية واسعة للعمل من اجل تحقيق اهداف محددة ومشتركة . وحدد (Barneya , 2015: 2) ثلاث سمات هي اساس القيادة المتسامية وهي:

- 1- التركيز على الإدراك الذاتي حول الأفكار والنظم والمعتقدات لمعرفة الافراد دورهم الواجب القيام به
 - 2- احساس بالهدف يمتد الى ما وراء الذات اي البحث على المنفعة خارج نطاق المنفعة الشخصية وهي حالة من الوعي بالمسؤوليات الاخلاقية والاجتماعية والبيئية .
 - 3- الوعي بوجود نظام مترابط وان ما يحدث لأي فرد يؤثر علينا بطريقة ما.
- من اجل فهم القيادة المتسامية علينا التركيز على التطور الروحي اذ يتم دمج القيادة المتسامية مع القيادة الروحية من اجل رفع فاعلية القيادة فالقيادة الروحية هي ضرورة من اجل التحول الى منظمات تعليمية ناجحة ومستمرة فهي تجعل المرؤوسين اكثر التزاما وتنظيما من الناحية التنظيمية لأنها تدخل في جميع حاجات وضروريات الرئيسة للقائد والمرؤوسين وصولا الى البقاء الروحي (Fry , 2003 : 31)
- وصف (Taylor , 2017 : 45) القيادة المتسامية بانها قيادة تهتم بالإسهام في التطورات الشخصية للاتباع من خلال قيامها بتطوير الحافز لدى الافراد للمشاركة في التنظيم ككل وانها تلتزم بمدونة الاخلاق والنزاهة التي تدعم وتشجع النية الحسنة للجميع .
- وتأتي اهمية القيادة من الحاجة الى فهم كيف يجب ان تتطابق استراتيجيات القيادة في التعامل مع البيئات المضطربة ذات التعقيد البيئي اذ ان نظريات القيادة الموجودة حاليا قائمة على افتراضات وجود بيئة مستقرة ووجود عقلانية معرفية وهذا ما اكد عليه انشتاين 1945 بقوله ((لا يمكن حل مشكلة في نفس المستوى من الوعي الذي خلق تلك المشكلة)) . (parameshwar , 2005: 709-710) . وتزداد اهميته بكونها نظرية توسيع وتطوير للقيادة التحويلية اذ تمكن من تطوير معارف جديدة للتابعين وهي معارف (عقلانية ومتسامية) (Nikezic , et .al , 2012 : 288)

ان اهمية القيادة المتسامية تأتي من قدرتها على تعزيز الكفاءة الذاتية وقيم الاستدامة العالمية وذلك عندما نحلل تأثير القيادة المتسامية في مخرجاتها الرئيسية ودمجها بالمعرفة والذكاء الروحي اذ ينعكس ذلك في تصميم الثقافات التنظيمية الشاملة التي تعزز تمكين الموظف وزيادة انتاجيته (Kishore, 2013: 61) يعالج القادة المتسامون نقاط الضعف في القيادة التحويلية من خلال توفير الدوافع وراء ممارسات القادة: الحب العاطفي ، والشعور بالكمال والوئام ، والرفاهية التي تنتج من خلال الرعاية والاهتمام وتقدير الذات والبعض الآخر. ، واهتمام أصيل غير أناني للناس. ويساعد القائد المتسامي أتباعه على الشعور بالقوة والقدرة على اتخاذ القرارات والإنجاز (Benedict , 2013 : 7) . وعلا خلاف قادة المعاملات الذين يستخدمون المكافآت والفوائد لتحفيز التابعين للقيام بالعمل من اجل الاخرين فالقادة المتساميون يقومون بشرح الدوافع من وراء قيمهم وقراراتهم . (Haas , 2016 : 31) .

ابعاد القيادة المتسامية :

1- : القيم والاتجاهات: تعد القيم التنظيمية جوهر المنظمات وتعبّر عن هويتها وهي بمثابة مسار موجه نحو تحقيق الاهداف فهي تحدد السلوك المرغوب والسلوك الغير مرغوب فيه. تنشأ القيم من اربعة عوامل تجتمع لتكون قيماً الشخصية وتطورها (vogds,2001:19), ان القيم هي معتقدات دائمة تؤثر على اختياراتنا والمقارنات بين الوسائل المتاحة فهي تعبّر عن السلوك الصحيح والخطأ ويمكن ان تكون قيم اخلاقية عامة مثل النزاهة والالتزام والعدالة والولاء او قيم مهنية مثل الابداع والابتكار والكفاءة او قيم الناس مثل الرحمة والعطف والعناية وهي جميعها مفتاح نجاح الشركات ولها تأثير كبير على التفكير والممارسة في المنظمات (Kernaghan , 2003 :712)

مما تقدم يستنتج الباحث ان المنظمات تهتم بشكل كبير بمفهوم القيم الشخصية والقيم التنظيمية لانها تعتبرها احد مواردها الغير ملموسة كونها تؤثر بشكل كبير على دوافع الافراد وسلوكهم فيما اذا تم توظيفها بالشكل المناسب وبالتالي فهي اساس لتمييز المنظمة عن المنظمات الاخرى ويمكن تعريفها (بانها مجموعة من المبادئ والقواعد والمعتقدات التي تحدد المنظمة وتؤمن بها وتعمل على غرسها في نفوس العاملين لتوجيه مسار سلوكهم بالاتجاه الصحيح) .

مفهوم الاتجاهات : تمثل الاتجاهات وفق تسميتها استعداد مسبق للقيام بفعل معين وبطريقة معينة وتتكون الاتجاهات لدى الافراد من خلال التنشئة الاجتماعية والاسرة والجماعات المرجعية والجامعة والمدرسة ينخرط الافراد في المنظمات وهم يحملون معهم تلك الاتجاهات التي تؤثر بشكل او باخر على سلوكهم لذا تعمل المنظمات على تغيير تلك الاتجاهات سيما السلبية منها الى اتجاهات ايجابية بما يتماشى مع مصلحة المنظمة . عرف (Gibson et al , 2011:99) الاتجاهات انها محددات للسلوك لأنها مرتبطة بالدوافع والادراك والشخصية وهي شعور ايجابي او سلبي او هي عملية ذهنية للاستعداد والتعلم يقوم الفرد بتنظيمها عن طريق الخبرة . وعرفها (alemyan ,2010:90) الميول نحو الاستجابة المتأثرة بالعوامل البيئية الخارجية المحيطة بالافراد وينتج عنها منبهات خارجية مؤثرة سواء كانت بصورة ايجابية او سلبية وعلى ضوء التعريفات السابقة يمكن تعريف الاتجاهات على انها عملية ذهنية مستندة الى ما يمتلكه الفرد من خبرات او معلومات سابقة وينتج عنها شعور او سلوك ايجابي او سلبي اتجاه الآخرين و تؤثر على قرارات الفرد .

نلاحظ من خلال ما سبق ان اهمية الاتجاهات تأتي من خلال تأثيرها على سلوك الافراد وان المنظمات تسعى الى فهم اتجاهات الافراد لتقييمها ومعرفة الاتجاهات الايجابية منها من الاتجاهات السلبية وبذلك تكون قادرة على اتخاذ القرارات بشأنها وتعزيز ما هو ايجابي منها مثل الولاء التنظيمي والحب والاخلاص والصدقة والتقدير وتجنب ما هو سلبي مثل الكراهية والانانية لتجنب الصراع والتوتر في العمل .

البعد الثاني : السلوك / مفهوم السلوك :

ان كلمة السلوك لها جوانب عدة فقد تشمل اوجه نشاط الفرد العقلي او الحركي او الاجتماعي او الانفعالي الذي يقوم به الفرد ليتكيف مع البيئة المحيطة به وللحصول على كافة متطلباته. وقد عرفه (Gulab ,2016:59) السلوك هو نشاط الكائنات الحية والسلوك الانساني هو ما يفعله الانسان من تفكير وشعور وهو نشاط منبه يشمل التفكير والشعور والاتجاهات وجميع النشاطات التي يقوم بها الفرد في حياته .

هناك عدة سلوكيات يقوم بها القادة لتعزيز السلوك المرغوب فيه منها المكافآت والترقيات واعادة التعيين وتحديد معايير للأداء وافكار التمكين والتميز وغيرها (Latham , 2013 : 27) . يرى (Koene et al ,2002:179) يتأثر سلوك القيادة بحجم المنظمة اذ ينخفض تأثير السلوك في المنظمات مع زيادة حجمها مما يؤدي الى مواجهة صعوبات لدى القادة في المؤسسات الكبيرة وفي طريقة الاداء للأعمال الادارية بسبب تعقيد السياقات التنظيمية وايضا الطابع الرسمي المتزايد في المؤسسات الكبيرة يكون له تأثير معاكس في تأثير سلوك القيادة المباشر اقترح الباحثون ان السلوك القيادي له دور في تحفيز وتشجيع واستدامة الابداع والابتكار لدى الموظفين (Zhou & Gworg ,2003:548)

البعد الثالث : الروحانية / مفهوم الروحانية :

الروحانية هي مصطلح يعتمد التركيز على الروح لكل من القائد والتابعين ويفترض ان الناس لديهم روح واحدة تتجلى في حياتهم المهنية ويعرف الروح على انها اساس للسعادة والقوة والراحة وهو جوهر النفس ومصدر القيم الشخصية كما يرى ان الروحانية هي اساس لربط العالم الداخلي بالعالم الخارجي في العمل وفي العلاقات الاجتماعية وهي بناء اوسع من التدين (Berry ,2005:644) .

- وقد حدد (Siadat et al ,2013:48) عدة تعريفات للروحانية منها :
- 1- هي البحث عن الحياة وهي الهدف النهائي للحياة .
 - 2- هي الفهم العميق لقيم العمل والحياة البيئية والنظام الشخصي .
 - 3- هي احد الحاجات الداخلية للنفس البشرية والتي تخلق التواصل بين الافراد .
 - 4- القائد الروحي هو الشخص الذي يوفر لأعضاء منظمته البقاء الروحي باستخدام القيم والمواقف والسلوكيات الضرورية لإثارة الدوافع الداخلية له وللتابعين .
- وقد اكد (Lavery ,2012:36) ان مفهوم الروحانية هو امر حاسم ومهم لفهم القيادة المتسامية ،واشار (Sanders et al , 2003 : 23) الروحانية على انها بيئة لكل مظاهر التي تدل على جوهر الفرد ولا يتم تحقيق انجاز متسامي دون وجود الروحانية .
- الروحانية تبني منظمة ذات قيم عالية مثل تطوير الموظفين ، التأكيد على القيم الثقافية ، الثقة ، الصدق ، تقديم التمكين للموظف ، اعطاء فرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم . (Chen & Yang ,2011 : 108) واكد (Weitz , 2012 :257) على تأثير الروحانية الشخصية والتنظيمية في مكان العمل بعد ان الاول تؤثر على قيم الموظفين ومعتقداتهم ورفاهيتهم وسلوكهم والثاني على الاداء العام للمنظمة .

البعد الرابع : الرؤية والامل والايمن

تعرف الرؤية بانها صورة شفوية ومثالية ونابضة بالحياة وهي التي تطمح المنظمة الوصول اليها في المستقبل (Fry et al , 2016 : 8) . وهي صورة للمستقبل تتضمن بعض التعليقات الضمنية والصريحة حول السبب الذي يجعل الناس تسعى وراء ذلك المستقبل (Louis & Fry , 2003 :21) .

ان الرؤية في سياق التعليم العالي عرفت بانها نموذج ذهني لكل قائد من اعضاء هيئة التدريس وتستخدم لفهم عمليات النظام وارشاد الاجراءات داخل كل نظام وان الرؤية تحصل بطريقتين الاولى بطريقة عقلانية وموضوعية والاخرى بطريقة بديهية وموضوعية وتختلف من قائد الى اخر حسب اسلوب القائد ومحتوى رؤيته . فهو يعمل على توجيه طاقات الافراد نحو هدف مشترك بطريقة ابداعية من خلال تصميم الرؤيا والسياقات الاجتماعية لكي يعرف الافراد ادوارهم ومسؤولياتهم من اجل تحويل الرؤية الى واقع (Kantabutra , 2010 :383) .

مفهوم الامل /والايمن :

يعرف الامل بانه الرغبة في حدوث الشيء المتوقع اما الايمان فهو شيء اكثر من مجرد امل بل هو الاقتناع التام بالشيء الذي لم تثبت ادلة مادية . والايمان هو مصدر الدافع للقيام بعمل معين وتفتوح القيادة الروحية بضرورة الامل والايمان بروية المنظمة .

والايمن في اللغة يعني التصديق اي الاعتقاد التام والجازم وهو الذي يؤدي الى اطمئنان القلب ودخول السكينة اليه وكذلك يعرف الايمان اصطلاحا هو تصديق القلب والعقل لحقيقة معينة والعمل وفق ذلك التصديق . وان الافراد الذين يمتلكون الامل والايمان يكون لديهم توقع ايجابي وتطلع عالي نحو المستقبل من خلال دوافع داخلية ذاتية يستطيعون تحقيق الاهداف الصعبة . وعرف (Fry, et al , 2011 :262) الامل هو الرغبة والتوقع لتحقيق الذات اما الايمان فهو يضيف اليقين للأمل ، اذ ان الفرد يكون لديه ايمان بضمان تحقيق الاشياء التي يأمل تحقيقها وان هذا اليقين يتولد من عدم وجود ادلة مادية على تحقيقه .

ان الافراد الذين لديهم الامل / الايمان سيكونون مستعدين لمواجهة الصعوبات وتحمل المعاناة والمشاق لتحقيق اهدافهم لان الايمان هو مصدر الثقة بان المنظمة سوف تكون قادرة على تحقيق الرؤية والرسالة ، وتوسعى القادة في المنظمات على ضمان وترسيخ وجود الامل / الايمان في المنظمة للحفاظ على رؤيا المرؤوسين وتطلعاتهم نحو مستقبل افضل. (Jeon , 2011 : 34-35) .

المبحث الثالث : الأداء الجامعي (University performance)

مفهوم الأداء الجامعي: اكتسب مفهوم الأداء اهتماماً متزايداً في العقود الأخيرة ، حيث أصبح واسع الانتشار في جميع مجالات النشاط البشري تقريباً. الأداء هو تصور ذاتي للواقع ، وهو ما يفسر العديد من الانعكاسات الحرجة على المفهوم وأدوات القياس الخاصة به. يميز الأداء باعتباره مستقبلي المنحى ، صمم ليعكس خصوصيات كل منظمة / فرد ويستند إلى نموذج سببي يربط بين المكونات والمنتجات . (180: 2016, IULIANA, MARIA)

اما بالنسبة للأداء الجامعي فهناك تسميات كثيرة منها الأداء الجامعي المتميز او المتفوق وهو من المفاهيم الإدارية الحديثة، بسبب عدم جدوى قيام العاملين بأداء مهامهم فحسب بل ان التطورات الحاصلة في

بيئة المنظمات تستدعي الى ضرورة التفكير بسبل جعل العاملين يركزون أعمالهم بأسلوب مبتكر وخلاق بالشكل الذي يمكن للمنظمة ان تتفوق على نظيراتها من المنظمات فالاهتمام المتزايد بالأداء التنظيمي يؤدي الى أداء متميز في حالة معرفة الأخطاء والسعي الى تحسين الأداء وصولاً الى الأداء الجامعي المتميز (2016:373) ، (AL-Mudaw) . ويتم توضيح الأداء الجامعي بأنه نتيجة لمحاولة الجامعة كمنظمة للاستفادة من الاستراتيجيات والتقنيات ذات العلاقة لتحقيق الأهداف التنظيمية. تعتمد الطريقة التي يتم قياس الأداء في الشركات او المنظمات على (أ) المجال الذي تعمل فيه (ب) معايير نموذج البحث المستخدم في كتابتها , عادة ما تقوم المنظمات بقياس الأداء التنظيمي باستخدام النتائج المالية وغير المالية ذات الصلة بجوانب معينة من الجودة والعمليات التي تستخدمها لتعزيز ادائها ، فيما تسعى شركات التصنيع إلى تحسين جودة المنتج ، والحد من التكاليف، وتحسين الكفاءة التشغيلية (Lee,et.al,2015: 48)

اذ جذبت المنافسة المتزايدة في التعليم العالي اهتمام العديد من الباحثين. وكان الهدف من المنافسة المتنامية بين الجامعات هو زيادة عدد الطلاب ، والأداء البحثي والحصول على الدعم الجامعي ، وإيجاد أعضاء هيئة التدريس المؤهلين ، وتلقي المساهمات المالية وتطوير "الأداء البحثي" الذي يعد جزءاً هاماً من المنافسة بين الجامعات (inceleme, 2017:319)

اذ يركز الأداء الجامعي النقاط التالية : (7: Harry,2007)

- (1) النتائج التعليمية للطلاب
- (2) النتائج التي يركز عليها أصحاب المصلحة
- (3) مخرجات الميزانية والمالية والسوق
- (4) مخرجات تعزيز القوى العاملة
- (5) نتائج الفعالية العملية ، بما في ذلك نتائج الأداء التشغيلية الرئيسية
- (6) نتائج القيادة ، بما في ذلك نتائج الحكم والمسؤولية الاجتماعية

اذ ان مفهوم الأداء الجامعي مختلف بين الباحثين والكتاب ولا يوجد اتفاق حوله بسبب اختلاف الجامعات وبيئاتها وطبيعة السلوكيات والتقنيات المستخدمة فيها وعلى اختلاف دول العالم فهناك من عرفه بأنه (هو نظام يربط بين مكونات الجامعة والبيئة الخارجية المحيطة بها و فالأداء يمس جميع مكونات الجامعة المختلفة) (Al-Hajjar, 2004: 207) وكذلك عرفه بأنه (المساهمة في نظام فعال للإطار الإداري والتنظيمي بجميع عناصره في تحقيق استثمار فعال للموارد المتاحة (المواد الخام ، المعدات ، الطاقة البشرية والمعلومات ، الإدارة الاستراتيجية ، المعايير والمواصفات) (56 : Touama,2014) ، (هو مستوى انجاز العملية التعليمية المختلفة التي تجري في سياق العمليات اليومية في الجامعة من) محاضرات ، العمل الإداري ، البحث العلمي) (Hussein,et.al,2016:514) .

ومن خلال ذلك تعرف الباحثة الاداء الجامعي على انه العمليات والأنشطة التي تسعى الجامعات من خلالها تحقيق اهدافها للنهوض بالمستوى المجتمعي وتقديم الخدمات والموارد البشرية الكفوءة.

وقد أشار (Yousif & Shaout, 2016: 9) الى أهمية بعض العوامل وإسهامها في تعزيز الاداء الجامعي:

1- إطار العمل المؤسسي: يستخدم هذا العامل كمؤشر لتحديد الاداء ، والبرامج ، والأنشطة ، والأدوار في المجتمع. أي تطوير التعليم يجب أن يأخذ بعين الاعتبار ويبدأ من عمل الإطار المؤسسي.

2- الحوكمة والإدارة: يحدد هذا العامل الجامعة وإجراءاتها . ويشمل المعايير الفرعية التالية: القواعد واللوائح التنظيمية ، والهياكل التنظيمية والوظيفية ، والمجالس واللجان والقيادة والعلاقات الخارجية والموارد المالية والإدارة.

3- البنية التحتية والخدمات: وهي واحدة من أهم الأدوات التي تساعد المنظمة على أداء العديد من الوظائف وتحقيق مهمة المؤسسة

4- الموارد البشرية (UC4): تلعب الموارد البشرية الدور الرئيسي في إعداد وتنفيذ السياسة وخطة المؤسسة.

5- مصادر التعليم والتعلم: يشمل هذا العامل البرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية والمشورة / الاستشارة الأكاديمية والتقييم الأكاديمي للطلاب والمكتبات الإلكترونية والمختبرات وورش العمل ومراكز التقنيات التعليمية

6- إدارة الجودة : يتعلق هذا العامل بتوفر الإجراءات التي تضمن الامتثال للمتطلبات والمعايير. يشمل هذا العامل المعايير الفرعية التالية: برامج إدارة الجودة والجودة

وذكر الباحثون أن الهدف الجديد للجامعات هو أن تصبح جامعات ريادية تساهم في التنمية الاقتصادية الوطنية وأن تحقق ميزة مالية من خلال التطبيق التجاري والصناعي للبحوث و حالياً تنفذ الجامعات آليات مختلفة

لتشجيع الكليات والطلاب للانخراط في ريادة الأعمال (2 : Huang & Chen, 2016)

تقييم الاداء الجامعي مرت عملية تقييم الاداء الجامعي بتطورات سريعة وهائلة بعد منتصف القرن العشرين اذ جرت عليه تعقيدات شديدة وتنوعت أساليبه وظهرت له نماذج واتجاهات مختلفة من حيث الأهداف

والإجراءات لذا يعد قياس الأداء مدخلا كيف للجامعات تحقيق أهدافها ويجب عليه ان يشمل كافة المستويات في الجامعة مع التوجه نحو التحسين المستمر والمحصلة من ذلك هو تكوين مقياس للأداء ومنها المؤشرات الكمية التي توضح الطريقة التي تحقق بها الجامعة أهدافها (Sinclair & Zairi,1995:87)

تساعد مؤشرات الأداء الواضحة والقابلة للقياس على ضمان الجودة في المنظمة ويحدد مؤشر الأداء بأنه "عنصر من المعلومات التي يتم جمعها على فترات منتظمة لتتبع أداء النظام الكلي . فهي تميز بين مؤشرات الأداء ومؤشرات الامتثال التي توضح أن " مؤشرات الامتثال عبارة عن فحوصات لمعرفة ما إذا كانت بعض الميزات المطلوبة قد تم تنفيذها أم لا من ناحية أخرى ، يجب تصميم مؤشرات الأداء بحيث تعكس فهمنا لكيفية عمل النظام " وتستخدم مؤشرات الأداء من حيث التقارير الدورية بما في ذلك التغذية العكسية الإحصائية والتقييمية من مجموعة من أصحاب المصلحة بما في ذلك الطلاب وأرباب العمل بالإضافة إلى العمليات المتعلقة بتقييم وتطوير الموظفين (Shah,2010:93)

ابعاد الاداء الجامعي :

1- العلاقات والموارد المتاحة :

العلاقات التنظيمية هي شبكات تربط الموارد وتتضمن طريقة عرض "المؤسسة الموسعة" من الموردين والمشتريين والبائعين والزبائن والهيئات الحكومية والمؤسسات الخارجية الأخرى التي تعتبر حيوية لنجاح المؤسسة. إذ تسعى المنظمات إلى إقامة علاقات مع المنظمات الخارجية التي توفر الموارد الحيوية (مثل المواد الخام ، والعمل ، والوصول إلى الأسواق ، والمهارات والمعارف المتخصصة) وستقوم ببناء عملياتها الداخلية لضمان الوصول إلى هذه الموارد الحيوية. وتعتبر المعلومات هي عنصر رئيسي في إدارة هذه العلاقات بين المنظمات (Tillquist,2002:77)

تتنبأ الشركات القائمة على الموارد بأن أنواعاً معينة من الموارد التي تمتلكها وتسيطر عليها لديها إمكانات واعدة لتوليد ميزة تنافسية مما يؤدي في نهاية المطاف إلى أداء تنظيمي جيد وصنفت الموارد على أنها موارد المادية (أي البشرية واليدوية والتنظيمية والمالية) والموارد غير الملموسة (أي السمعة والتنظيم والموقف والعملية والاجتماعية والثقافية). من بين فئات الموارد المذكورة فإن الموارد البشرية والموارد غير الملموسة هي الأكثر أهمية وحيوية في تحقيق واستدامة مركز الميزة التنافسية بسبب طبيعتها التي لا تعد ذات قيمة فحسب بل أيضاً من الصعب نسبتها إلى الأنواع الأخرى من الموارد الملموسة (أي المادية والمالية). وباختصار ، فإن الموارد من الناحية المفاهيمية والتجريبية هي الأساس للوصول إلى الميزة التنافسية والحفاظ عليها وأداء تنظيمي متفوق في نهاية المطاف (Ismail,et.al,2012:153).

1- تطوير رأس المال البشري اكتسب مفهوم "رأس المال البشري" اهتماماً كبيراً في الدراسات المعاصرة التي تحدد رأس المال البشري على أنه يمثل العامل البشري في المنظمة و الذكاء والمهارات والخبرات مجتمعة التي تمنح المنظمة سماتها المميزة إذ تحدد رأس المال البشري ككل القدرات البشرية سواء كانت خصائص فطرية أو مكتسبة يمكن توسيع قيمتها بتطور مناسب ويلاحظ أن رأس المال البشري يتكون من غير المادي الذي يوفره العمال لأصحاب العمل إذ يعرف رأس المال البشري بالمعرفة والمهارات والقدرات والسمات المكتسبة الأخرى التي تسهم في الإنتاج (Afrah,2016: 120)

اذ ان رأس المال البشري عبارة عن مجموعة من الموارد - او هو جميع المعارف والمواهب والمهارات والقدرات والخبرة والذكاء والتدريب والحكم والحكمة التي يمتلكها الأفراد والجماعات بشكل فردي وجماعي. وهذه الموارد هي القدرة الإجمالية للشعب الذي يمثل شكلاً من أشكال الثروة التي يمكن توجيهها لتحقيق أهداف الأمة أو الدولة أو جزء منها (Gambo,2016:543)

2- البحث العلمي يعرف البحث العلمي على انه عملية فكرية منظمة من اجل تقصي الحقائق بشأن مسألة او مشكلة معينة باتتبع طريقة علمية منظمة للتوصل الى حلول ملائمة او نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة , او هو مجموعة الجهود المنظمة التي يقوم بها الانسان مستخدماً الأسلوب العلمي وقواعد الطريقة العلمية في سعيه لزيادة السيطرة على بيئته واكتشاف ظواهرها وتحديد العلاقات بينها (alsaqr,2012:162)

اذ يعد البحث العلمي ركناً اساسياً من اركان المعرفة الإنسانية في كافة ميادينها، كما انه السمة البارزة في العصر الحديث وذلك بسبب تزايد ادراك الأمم بان عظمتها وقوتها رهين بمدى تطور قدراتها العلمية والفكرية والسلوكية، اذ اضحي في زمن العولمة محركاً للنظام الاقتصادي الجديد بما يسهم في العملية التجديدية التي تمارسها الأمم لتحقيق واقع علمي يجسد رفاهية المجتمع وسعادته (omar ,Bakhoosh ,2012:147)

تعد كفاءة البحث العلمي اليوم مهمة للعديد من المهن والأنشطة وليس فقط لتطبيق المعرفة المتوفرة في الجامعات ولكن أيضاً لخلق معرفة جديدة ويجب على الطالب الحصول على الكفاءة البحثية العلمية مما يسمح بتحليل مواقف التعلم الملموسة، ويشكل الافتراضات للتفكير في إجراءات الفرد عن البحث العلمي المطلوب، اذ

يتطلب تغيير النشاط التربوي باستمرار من كفاءة النشاط البحثي، وتطبيق أساليب البحث المختلفة، وتطبيق نتائج البحوث بشكل خلاق (Lamauskas & Augiena, 2014:133)

3- خدمة المجتمع هي جميع الاعمال التي تقدمها الجامعات للأفراد على المستوى المحلي سواء في الجانب الثقافي أو الصحي أو الاجتماعي أو الاقتصادي والاستفادة من كافة الإمكانيات والطاقات المحلية إذ تبرز أهمية المجتمع كوظيفة للجامعة وكأداة لتطبيق المعرفة في شتى الميادين والاختصاصات وترجمتها إلى واقع ملموس وللخدمة بعدان أحدهما خاص بالجامعة والآخر بالمجتمع، (Fuluh, 2016:222)

فيما عرفت خدمة المجتمع على أنها استثمار موارد الجامعة في القيام بأنشطة وفعاليات ثقافية وعلمية واجتماعية في غير نشاطها الأساسي لخدمة المجتمع الداخلي والخارجي مثل اعداد وتنفيذ برامج تدريبية ونشاطات ومساهمات علمية، مؤتمرا واستشارات معرفية، ومشروعات بحثية (Nasr et al, 2015:24)

المبحث الرابع: الجانب العملي للبحث

الوصف الاحصائي وتحليل البيانات وتفسير النتائج حسب متغيرات البحث الرئيسية (القيادة المتسامية، الاداء الجامعي)

1- وصف استجابات عينة البحث وفقا لأبعاد المتغير المستقل القيادة المتسامية :

جدول (14) تحليل اراء عينة البحث لمتغير القيادة المتسامية وابعادها (N=104)

ت	ابعاد متغير القيادة المتسامية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مستوى الاهمية
1	القيم والاتجاهات	4.07	0.84	20.63	2
2	السلوك	4.12	0.75	18.20	1
3	الروحانية	4.00	0.80	20.0	3
4	الرؤية والامل /الايمن	4.12	0.75	18.20	1
	اجمالي متغير القيادة المتسامية	4.1	0.78	19.0	%82

1- تحليل اراء عينة البحث لبعدهم القيم والاتجاهات

من خلال الجدول (14) يتضح ان الوسط الحسابي لهذا البعد (4.07) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3)، فيما بلغ الانحراف المعياري (0.84) وهذا يشير الى وجود تجانس في اجابات عينة البحث، وقد بلغ معامل الاختلاف (20.63) وكانت الاهمية النسبية لهذا البعد (81%) إذ جاء هذا البعد بالمرتبة الثانية ضمن ابعاد القيادة المتسامية إذ من خلال ذلك يتبين ان امتلاك عينة البحث القيم والاتجاهات التي تسهم في تطويرهم الوظيفي.

2- تحليل اراء عينة البحث لبعدهم السلوك :

يتضح من الجدول (15)، بان الوسط الحسابي لبعدهم السلوك بلغ (4.12) وهو اعلى من الوسط الفرضي وكان الانحراف المعياري قد بلغ (0.75) الذي يشير الى تشتت مقبول في اجابات عينة البحث، فيما بلغ معامل الاختلاف (18.20) وكانت الاهمية النسبية (82%)، إذ جاء هذا البعد بالمرتبة الاولى ضمن ابعاد القيادة المتسامية.

3- تحليل اراء عينة البحث لبعدهم الروحانية :

من خلال الجدول (16) تبين حصول هذا البعد على المرتبة الثالثة من بين ابعاد القيادة المتسامية إذ بلغ الوسط الحسابي (4.00) وهو اعلى من الوسط الفرضي بينما بلغ الانحراف المعياري (0.80) وبلغ معامل الاختلاف (20.0) وباهمية نسبية (80%) وهذا يدل على تجانس اجابات عينة البحث حول اهتمام قادة الكلية بالحياة الروحية التي تنعكس من خلال اعطاء المرؤوسين الحرية في اختيار رفقاء العمل واعطاء الاهمية للمصلحة العامة على المصلحة الشخصية لذا فقم يكرسون الجهود من اجل الوصول الى اهدافهم.

4- تحليل اراء عينة البحث لبعدهم الرؤية والامل /الايمن :

من خلال الجدول (17) يتبين حصول على المرتبة الاولى ايضا من ضمن ابعاد القيادة المتسامية إذ بلغ الوسط الحسابي (4.12) وهو اعلى من الوسط الفرضي بينما بلغ الانحراف

المعياري (0.75) وبلغ معامل الاختلاف (18.20) وبأهمية نسبية (82%) مما يشير الى تجانس واتفاق عينة البحث حول امتلاكهم الرؤية الواضحة التي تلهمهم للعمل مع ايمانهم بسعي الكلية للنجاح والتميز لذا فهم يبذلون قصارى جهودهم للوصول الى اهدافهم
ثانيا : وصف استجابات عينة البحث وفقا لأبعاد المتغير المستجيب الاداء الجامعي

ت	ابعاد متغير الاداء الجامعي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مستوى الاهمية
1	العلاقات والموارد المتاحة	3.80	0.84	22.10	2
2	تطوير راس المال البشري	3.24	0.88	27.16	4
3	البحث العلمي	3.62	0.96	26.51	3
4	خدمة المجتمع	4.00	0.84	21.0	1
	اجمالي متغير الاداء الجامعي	3.67	0.88	24.0	73%

1- تحليل اراء عينة البحث لبعده العلاقات والموارد المتاحة :

يتضح من الجدول (18) ان بعد العلاقات والموارد المتاحة ، جاء بالمرتبة الثانية ضمن ابعاد الاداء الجامعي . اذ بلغ الوسط الحسابي (3.80) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.84) فيما بلغ معامل الاختلاف (22.10) والاهمية النسبية (76%) من خلال ذلك يتضح اهتمام الكليات عينة البحث بتعزيز علاقاتها مع الكليات الاخرى ومع المجتمع من خلال اقامة النشاطات والاتصالات مع العاملين داخل الكليات او مع منظمات سوق العمل ومع المنافسين واستخدام التقنيات الحديثة كأشياء صفحة الكترونية خاصة للكليات تقدم من خلالها خدماتها وتعزز علاقتها معهم .

2- تحليل اراء عينة البحث لبعده تطوير راس المال البشري (N=104)

يتضح من الجدول (19) ان الوسط الحسابي لبعده تطوير راس المال البشري بلغ (3.24) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.88) مما يشير الى تشتت مقبول في اجابات العينة وبلغ معامل الاختلاف (27.16) وبأهمية نسبية (65%) وقد حصل هذا البعد على المرتبة الرابعة بين ابعاد الاداء الجامعي وهذا يدل على اهتمام الكليات عينة البحث بتطوير راس المال البشري اذ يعد عامل مهم واساسي في تطوير الجامعة كونه مصدر للمهارات والمعارف والعلوم والقدرات وهو اساس لتحقيق التميز في اداء الجامعة.

3- تحليل اراء عينة البحث لبعده البحث العلمي (N=104)

يتضح من الجدول (20) حصول بعد البحث العلمي على المرتبة الثالثة ضمن ابعاد الاداء الجامعي اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.62) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.96) وهو يشير الى تجانس وتناغم في اجابات عينة البحث وبلغ معامل الاختلاف (26.51) وبأهمية نسبية (72%) من خلال نتائج الجدول اعلاه يتبين ان الكليات عينة البحث تعتبر البحث العلمي احد اولوياتها فهي تركز عليه كونه عنصر مهم من عناصر الاداء الجامعي لما له من دور في زيادة المعرفة في مجال التخصصات ودوره في كسب ثقة الصناعة عن طريق ايجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها .

4- تحليل اراء عينة البحث لبعده خدمة المجتمع (N=104)

يتضح من الجدول (21) حصول بعد خدمة المجتمع على المرتبة الاولى ضمن ابعاد الاداء الجامعي اذ بلغ الوسط الحسابي (4.00) وهو اعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (0.84) ويشير الى تشتت مقبول في اجابات العينة بينما بلغ معامل الاختلاف (21.0) وبأهمية نسبية (80%) وهذا يدل على ان عينة البحث لديها ايمان بأهمية اسهام الجامعة وكلياتها في خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات لحل مشاكل المجتمع وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل على المستوى الداخلي والخارجي رفد الصناعة بالطاقات البشرية الخلاقة ونقل التكنولوجيا الى الصناعة .

ثالثا : ترتيب الاهمية بين متغيرات البحث :

جدول (22) ترتيب الاهمية بين متغيرات البحث :

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	مستوى الاهمية
1	اجمالي متغير القيادة المتسامية	4.1	0.78	19.0	%82
2	اجمالي متغير الاداء الجامعي	3.67	0.88	24.0	%73

يتضح من الجدول (22) حصول المتغير الرئيس المستقل (القيادة المتسامية) على وسط حسابي (4.1) ، وانحراف معياري (0.78) ، وبمعامل اختلاف (19.0) وبأهمية نسبية (%82) ، وهذا يدل على تجانس وتناغم اراء واجابات عينة البحث واتفاقهم على امتلاك الكليات عينة البحث في جامعة بغداد على السلوك القيادي لتحفيز المرووسين من خلال تجسيد الرؤية الملهمه التي تؤثر بشكل ايجابي على سلوكهم وامتلاكهم القيم والاتجاهات التي تسهم في تطوير ادانهم الوظيفي من اجل تحقيق الاهداف التي يرومون الوصول اليها بالإضافة الى امتلاكهم الروحانية المتجسدة في تكريس الوقت والجهد للإخلاص في العمل والايمن بأهمية التعاون والمشاركة في العمل واتخاذ القرارات.

فيما حصل المتغير الرئيس التابع (الاداء الجامعي) على وسط حسابي (3.67) ، وانحراف معياري (0.88) ، وبمعامل اختلاف (24.0) وبأهمية نسبية (%73) مما يشير الى تجانس واتفاق اراء عينة البحث حول دور الجامعة وكلياتها في تقديم الخدمات والاستشارات والدورات والبحوث العلمية والتطبيقية لخدمة المجتمع وتطوره وحل كافة الازمات والمشكلات التي تواجهه من خلال الاستخدام الامثل لكافة الموارد مع التركيز على المورد البشري كونه مصدر الاسهامات الفكرية والمهارات والقدرات والعمل على تحفيز الابداع والابتكار وتطوير العلاقات الداخلية والخارجية التي تسهم في تعزيز الاداء الجامعي .

ثانياً / اختبار وتحليل فرضيات علاقة الارتباط بين متغيرات البحث وتفسير نتائجها

تم تحليل النتائج بالاعتماد على البرنامج الاحصائي لجهاز (SPSS) وباستخدام معامل الارتباط (Spearman) والانحدار الخطي البسيط وكما موضح في الجدول الاتي:

جدول (23) علاقة الارتباط بين القيادة المتسامية بأبعادها والاداء الجامعي (N=104)

الاداء الجامعي	خدمة المجتمع	البحث العلمي	تطوير راس المال البشري	العلاقات والموارد المتاحة	المتغير المعتمد المتغير المستقل
0.625**	0.507**	0.612**	0.540**	0.531**	القيم والاتجاهات
0.000	0.007	0.000	0.000	0.000	
0.423**	0.403**	0.385**	0.338**	0.379**	السلوك
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
0.367**	0.284**	0.383**	0.328**	0.267**	الروحانية
0.000	0.003	0.000	0.001	0.006	
0.593**	0.512**	0.566**	0.590**	0.466**	الرؤية والامل /الايمن
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
0.616**	0.534**	0.532**	0.545**	0.500**	القيادة المتسامية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05

**الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.01

1- اتضح من الجدول (23) ان البعد التفسيري القيم والاتجاهات حقق علاقة ارتباط (0.625**) مع اجمالي المتغير الرئيسي المعتمد الاداء الجامعي وهي علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية عند مستوى معنوية (0.01) ، وتدل النتائج على استخدام عينة البحث القيم والاتجاهات على مستوى الاداء الجامعي وابعاده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالقيم والاتجاهات ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الجامعي نتيجة لعلاقة الارتباط بينهما . من خلال نتائج الجدول (23) يوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسة الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم والاتجاهات والاداء الجامعي).

2- اتضح من الجدول (23) ان البعد التفسيري السلوك حقق علاقة ارتباط (**0.423) مع اجمالي المتغير الرئيسي المعتمد الاداء الجامعي وهي علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية عند مستوى معنوية (0.01) ، من خلال نتائج الجدول (23) يوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك والاداء الجامعي بأبعاده) .

3- اتضح من الجدول (23) ان البعد التفسيري الروحانية حقق علاقة ارتباط (**0.367) مع اجمالي المتغير الرئيسي المعتمد الاداء الجامعي وهي علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية عند مستوى معنوية (0.01) ، وتدل النتائج على استخدام عينة البحث الروحانية على مستوى الاداء الجامعي وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالروحانية ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الجامعي نتيجة لعلاقة الارتباط بينهما ، من خلال نتائج الجدول (23) يوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الثالثة والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الروحانية والاداء الجامعي).

4- اتضح من الجدول (23) ان البعد التفسيري الرؤية والامل /الايمن حقق علاقة ارتباط (**0.593) مع اجمالي المتغير الرئيسي المعتمد الاداء الجامعي وهي علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية عند مستوى معنوية (0.01) ، وتدل النتائج على استخدام عينة البحث الرؤية والامل /الايمن على مستوى الاداء الجامعي وابعاده وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالرؤية والامل /الايمن ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الجامعي وابعاده نتيجة لعلاقة الارتباط بينهما ، من خلال نتائج الجدول (23) يوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الرابعة والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرؤية والامل /الايمن والاداء الجامعي بأبعاده).

5- يتضح من الجدول (23) ان المتغير المستقل القيادة المتسامية حقق علاقة ارتباط (**0.616) مع اجمالي المتغير الرئيسي المعتمد الاداء الجامعي وهي علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة ايجابية عند مستوى معنوية (0.01) ، وتدل النتائج على ان اي زيادة او نقصان في الاهتمام بالقيادة المتسامية ستقابلها زيادة او نقصان بنفس المستوى في الاداء الجامعي وابعاده نتيجة لعلاقة الارتباط بينهما ، من خلال نتائج الجدول (23) يوفر الدعم الكافي لقبول الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة المتسامية والاداء الجامعي بأبعاده).

ثالثا / اختبار وتحليل فرضيات علاقة التأثير بين متغيرات البحث وتفسير نتائجها

1- اختبار وتحليل تأثير المتغير المستقل القيادة المتسامية في الاداء الجامعي
لاختبار واثبات صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة المتسامية في الاداء الجامعي) نستدل بالجدول الاتي :

جدول (25) علاقة تأثير متغير القيادة المتسامية في الاداء الجامعي (N=104)

المتغير التابع	R ²	B	A	Sig	F الجدولية	F المحسوبة	المتغير المستقل
الاداء الجامعي (Y)	0.372	0.778	0.632	0.000	6.890	60.329	القيادة المتسامية (X)

بمستوى معنوية (0.01)

اظهر الجدول (25) ان هناك تأثير للمتغير المستقل القيادة المتسامية في المتغير المعتمد الاداء الجامعي ، بدلالة F المحسوبة اذ بلغت (60.329) وهي اعلى من قيمة F الجدولية والتي هي (6.890) تحت مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.01) ، وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.372$) اذ انه يعد مقياس وصفي يشير الى ان التباين الحاصل في الاداء الجامعي هو تباين تم تفسيره بفعل القيادة المتسامية اي ان متغير القيادة المتسامية يفسر ما قيمته (37.2%) من الاداء الجامعي وان النسبة المتبقية هي من عناصر ومتغيرات غير داخلة في النموذج ، وكانت قيمة ($B = 0.778$) اي ان تغيير وحدة واحدة في القيادة المتسامية سيؤدي الى تغيير في الاداء الجامعي بنسبة (77.8%) ومن خلال هذه النتائج يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة المتسامية في الاداء الجامعي)

2- اختبار وتحليل تأثير البعد المستقل القيم والاتجاهات في الاداء الجامعي

لاختبار وإثبات صحة الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيم والاتجاهات في الاداء الجامعي) نستدل بالجدول الآتي :

جدول (26) علاقة تأثير بعد القيم والاتجاهات في الاداء الجامعي (N=104)

المتغير التابع	R ²	B	A	Sig	F الجدولية	F المحسوبة	المتغير المستقل
الاداء الجامعي (Y)	0.403	0.648	1.159	0.000	6.890	68.927	القيم والاتجاهات (X)

بمستوى معنوية (0.01)

أظهر الجدول (26) ان هناك تأثير للبعد المستقل القيم والاتجاهات في المتغير المعتمد الاداء الجامعي ، بدلالة F المحسوبة اذ بلغت (68.927) وهي اعلى من قيمة F الجدولية والتي هي (6.890) تحت مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.01) ، وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.403$) اذ انه يعد مقياس وصفي يشير الى ان التباين الحاصل في الاداء الجامعي هو تباين تم تفسيره بفعل القيم والاتجاهات اي ان متغير القيادة بعد القيم والاتجاهات يفسر ما قيمته (40.3%) من الاداء الجامعي وان النسبة المتبقية هي من عناصر ومتغيرات غير داخلة في النموذج ، وكانت قيمة (B = 0.648) اي ان تغيير وحدة واحدة في القيم والاتجاهات سيؤدي الى تغيير في الاداء الجامعي بنسبة (64.8%) ومن خلال هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيم والاتجاهات في الاداء الجامعي)

3- اختبار وتحليل تأثير البعد المستقل السلوك في الاداء الجامعي

لاختبار وإثبات صحة الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسلوك في الاداء الجامعي) نستدل بالجدول الآتي :

جدول (27) علاقة تأثير بعد السلوك في الاداء الجامعي (N=104)

المتغير التابع	R ²	B	A	Sig	F الجدولية	F المحسوبة	المتغير المستقل
الاداء الجامعي (Y)	0.182	0.438	1.997	0.000	6.890	22.709	السلوك (X)

بمستوى معنوية (0.01)

أظهر الجدول (27) ان هناك تأثير للبعد المستقل السلوك في المتغير المعتمد الاداء الجامعي ، بدلالة F المحسوبة اذ بلغت (22.709) وهي اعلى من قيمة F الجدولية والتي هي (6.890) تحت مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.01) ، وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.182$) اذ انه يعد مقياس وصفي يشير الى ان التباين الحاصل في الاداء الجامعي هو تباين تم تفسيره بفعل السلوك اي ان بعد السلوك يفسر ما قيمته (18.2%) من الاداء الجامعي وان النسبة المتبقية هي من عناصر ومتغيرات غير داخلة في النموذج ، وكانت قيمة (B = 0.438) اي ان تغيير وحدة واحدة في السلوك سيؤدي الى تغيير في الاداء الجامعي بنسبة (43.8%) ومن خلال هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسلوك في الاداء الجامعي)

4- اختبار وتحليل تأثير البعد المستقل الروحانية في الاداء الجامعي

لاختبار وإثبات صحة الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية في الاداء الجامعي) نستدل بالجدول الآتي :

جدول (28) علاقة تأثير بعد الروحانية في الاداء الجامعي (N=104)

المتغير التابع	R ²	B	A	Sig	F الجدولية	F المحسوبة	المتغير المستقل
الاداء الجامعي (Y)	0.104	0.340	2.453	0.000	6.890	11.814	الروحانية (X)

بمستوى معنوية (0.01)

أظهر الجدول (28) ان هناك تأثير للبعد المستقل الروحانية في المتغير المعتمد الاداء الجامعي ، بدلالة F المحسوبة اذ بلغت (11.814) وهي اعلى من قيمة F الجدولية والتي هي (6.890) تحت مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.01) ، وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.104$) اذ انه يعد مقياس وصفي يشير الى ان التباين الحاصل في الاداء الجامعي هو تباين تم تفسيره بفعل الروحانية اي ان بعد الروحانية يفسر

ما قيمته (10.4%) من الاداء الجامعي وان النسبة المتبقية هي من عناصر ومتغيرات غير داخلية في النموذج ، وكانت قيمة (B = 0.340) اي ان تغيير وحدة واحدة في الروحانية سيؤدي الى تغيير في الاداء الجامعي بنسبة (34.0%) ومن خلال هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للروحانية في الاداء الجامعي

5- اختبار وتحليل تأثير البعد المستقل الرؤية والامل/ الايمان في الاداء الجامعي لاختبار واثبات صحة الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للرؤية والامل/ الايمان في الاداء الجامعي) نستدل بالجدول الاتي :

جدول (29) علاقة تأثير بعد الرؤيا والامل/ الايمان في الاداء الجامعي (N=104)

المتغير التابع	R ²	B	A	Sig	F الجدولية	F المحسوبة	المتغير المستقل
الاداء الجامعي (Y)	0.386	0.681	0.992	0.000	6.890	64.102	الرؤية والامل/ الايمان (X)

بمستوى معنوية (0.01)

اظهر الجدول (29) ان هناك تأثير للبعد المستقل الرؤية والامل/ الايمان في المتغير المعتمد الاداء الجامعي ، بدلالة F المحسوبة اذ بلغت (64.102) وهي اعلى من قيمة F الجدولية والتي هي (6.890) تحت مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة الدلالة (0.01) ، وبلغ معامل التحديد (R² = 0.386) اذ انه يعد مقياس وصفي يشير الى ان التباين الحاصل في الاداء الجامعي هو تباين تم تفسيره بفعل الرؤية والامل/ الايمان اي ان بعد الرؤية والامل/ الايمان يفسر ما قيمته (38.6%) من الاداء الجامعي وان النسبة المتبقية هي من عناصر ومتغيرات غير داخلية في النموذج ، وكانت قيمة (B = 0.681) اي ان تغيير وحدة واحدة في الرؤية والامل/ الايمان سيؤدي الى تغيير في الاداء الجامعي بنسبة (68.1%) ومن خلال هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للرؤية والامل/ الايمان في الاداء الجامعي) .

المبحث الخامس : الاستنتاجات والتوصيات Conclusions & Recommendations

- 1- تعنى جامعة بغداد بالقيادة المتسامية اذ انها تمتلك القيم والاتجاهات والرؤيا والامل والايمان والروحانية المتجسدة لدى قياداتها والتي تنعكس بشكل ايجابي على ادائهم .
- 2- اتضح من خلال نتائج التحليل ان هناك تأثير ايجابي ومعنوي للقيادة المتسامية في الاداء الجامعي لدى مجتمع البحث وتبين ذلك من خلال تأثير ابعاد القيادة المتسامية المتمثلة بالقيم والاتجاهات والسلوك والروحانية والرؤيا والامل والايمان .
- 3- اتضح وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القيادة المتسامية وابعادها بالاداء الجامعي في الكليات المبحوثة وان اي زيادة او نقصان في الاهتمام من قبل الكليات في الاول سيؤدي الى زيادة او نقصان في الاخر بنفس قيمة معامل الارتباط .
- 4- تولى جامعة بغداد اهتمام كبير في خدمة المجتمع وذلك من خلال سعيها لتقديم خدماتها العلمية والاستشارية لحل كافة مشاكل المجتمع بالإضافة الى هدفها برفد المجتمع بكافة قطاعاته بالكفاءات البشرية الخلاقة لمواكبة التقدم .
- 5- اهتمام جامعة بغداد بتطوير البحث العلمي وتوجهه لخدمة المجتمع عن طريق ربط البحث العلمي مع حاجات المجتمع .
- 6- يتم تقييم اداء التدريسيين في جامعة بغداد وفق معايير محددة مما يعزز ادائهم وسعيهم للوصول الى اعلى درجات التقييم .
- 7- يعاني مجتمع البحث من قلة الموارد المالية الكافية لسد نفقاتها اذ ان حاجتها للموارد تزداد لسد نفقاتها في الاستحداث والتطوير العلمي والتكنولوجي المستمر .

التوصيات

- 1- اعادة النظر في اجراءات تعيين العنصر النسوي واعطائهن عدد من المناصب القيادية مع الاخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية والكفاءات المهنية التي يتميزن بها .
- 2- زيادة الاهتمام بترسيخ قيم الجامعة واتجاهاتها لدى افراد الجامعة وتعزيز سلوكياتهم فضلا عن تنمية الروحانية التي يعززها ايمانهم برويا الجامعة والسعي لتحقيق اهدافها .
- 3- ضرورة استثمار العلاقة بين القيادة المتسامية وابعادها في تعزيز وتطوير الاداء الجامعي في الكليات المبحوثة ، ولا سيما من خلال امتلاك افرادها الرؤيا والايامن بقيم الجامعة والذي ينعكس بشكل ايجابي على سلوكياتهم وبالتالي على ادائهم .
- 4- اقامة دورات تدريبية لأفراد الجامعة وكلياتها للتعرف بأهمية دور القيادة في الجامعات وتأثيرها على الاداء الجامعي كونها المعنية برسم استراتيجيات الاداء الجامعي الموجه والمقيمة له .
- 5- مد جسور التعاون مع كافة شرائح المجتمع ومؤسساته وتفعيل الدور المميز للجامعة في تحسين الخدمات التي تقدمها لأفراد المجتمع ومؤسساته الصناعية والخدمية لما تمتلكه من التخصصات والكفاءات التي تحتاجها .
- 6- الاهتمام بالبحث العلمي من خلال زيادة المشاريع البحثية التي تعالج المشكلات الحقيقية في المجتمع مع ضرورة ان تكون تلك الابحاث قابلة للتطبيق .
- 7- ضرورة التثقيف في تخصيص ورش عمل وندوات لمناقشة وشح معايير التقييم وكيفية الارتقاء بالأداء الجامعي وصولا الى مصاف الجامعات العالمية .

المصادر

- 1- Afrah, N. A. (2016) The Role of Human Capital Development on Organizational Performance: Case Study Benadir University, Mogadishu, Somalia, European Journal of Business and Management, 8(4), 120-124
- 2- Alemyan, Mahmoud Salman (2010), Organizational Behavior in Business Organizations, Fifth Edition, Wael Publishing and Distribution House, Amman
- 3- Al-Mudaw, Alaa Abdulkarim Ghalib (2016), The Effect of Management of Excellence in University Performance - An Exploratory Study of a Sample of Private Colleges, Dananeer Magazine, Issue 9, pp. 268-286 .
- 4- Alsaqr, Mohammed Abdullah (2012), the reality of scientific research in Saudi universities and proposals for development (analytical study), Journal of the Faculty of Education in Suez, Volume V, first issue
- 5- Barney, J. B., Wicks, J., Otto Scharmer, C., & Pavlovich, K. (2015). Exploring transcendental leadership: a conversation. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 290-304.
- 6- Benedict, C. L. (2013). An examination of elementary school leadership seen through the lens of complexity theory.
- 7- Berry, D. (2005). Methodological pitfalls in the study of religiosity and spirituality. *Western journal of nursing research*, 27(5), 628-647.
- 8- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. Leadership & Organization Development Journal, 21(4), 201-207.
- 9- Chen, C. Y., & Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of business ethics*, 105(1), 107-114.
- 10- Fairholm, M. R. (2004). Different perspectives on the practice of leadership . *Public administration review*, 64(5), 577-590.
- 11- Falouh, Ahmad (2016), The role of the university in the service of society, published research, Journal of Human Sciences and Society, No. 18

- 12- Fernando, M., Beale, F., & Geroy, G. D. (20016) . **The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea.** *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 522-539.
- 13- Fry, L. W. (2003). **Toward a theory of spiritual leadership.** *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- 14- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). **Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients.** *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14 (1), 22-47
- 15- Gardiner, J. J. (2006). **Transactional, transformational, and transcendent leadership: Metaphors mapping the evolution of the theory and practice of governance.** *Leadership Review*, 6(2), 62-76.
- 16- Haas, J. (2017). **Change Leadership Practices for Effective Implementation of Alternative Breakthrough Models in Blended and Online Learning at Select K-12 Schools: A Phenomenological Study.**
- 17- Al-Hajjar, Raed Hussein (2004), **Evaluation of University Performance from the Perspective of Faculty Members at Al-Aqsa University in the Light of the Concept of Total Quality Management,** Al-Aqsa University Journal, Vol. 8, No. 2, pp. 203-240.
- 18- Huang, M. H., & Chen, D. Z. (2017), **How can academic innovation performance in university–industry collaboration be improved?**, *Technological Forecasting and Social Change*, 123, 210-215
- 19- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016), **Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in Malaysia: A preliminary study.** *Procedia Economics and Finance*, 37, 512-519
- 20- İnceleme, K. E. F. Ü. B. (2017), **Research Performance of Higher Education Institutions: A Review on the Measurements and Affecting Factors of Research Performance,** *Journal of Higher Education and Science*, Volume 7, Number 2
- 21- Ismail, A. I., Rose, R. C., Uli, J., & Abdullah, H. (2012), **THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANISATIONAL RESOURCES, CAPABILITIES, SYSTEMS AND COMPETITIVE ADVANTAGE,** *Asian academy of management Journal*, 17(1)
- 22- Jeon, K. S. (2011). **The relationship of perception of organization performance and spiritual leadership, workplace spirituality,** and learning organization culture in the Korean context.
- 23- Kantabutra, S. (2010). **Vision effects: a critical gap in educational leadership research.** *International Journal of Educational Management*, 24(5), 376-390.
- 24- Kernaghan, K. (2003). **Integrating values into public service: The values statement as centerpiece.** *Public administration review*, 63(6), 711-719.
- 25- Kishore, K., & Nair, A. (2013). **Transcendental leaders are the moral fiber of an organization.** *Journal Of Business Management & Social Sciences Research*, 2(7), 57-62
- 26- Koene, B. A., Vogelaar, A. L., & Soeters, J. L. (2002). **Leadership effects on organizational climate and financial performance: Local leadership effect in chain organizations.** *The Leadership Quarterly*, 13(3), 193-215.
- 27- Lamanaukas, V., & Augienė, D. (2015), **Development of scientific research activity in university: A position of the experts** , *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 167, 131-140

- 28- Latham, J. R. (2013). A framework for leading the transformation to performance excellence part I: CEO perspectives on forces, facilitators, and strategic leadership systems. *Quality Management Journal*, 20(2), 12-33.
- 29- Lavery, S. D. (2012). The Catholic school principal: A transcendent leader?. *Journal of Catholic School Studies*, 84(1).
- 30- Lee, D., Rho, B. H., & Yoon, S. N. (2015), Effect of investments in manufacturing practices on process efficiency and organizational performance, *International Journal of Production Economics*, 162, 45-54
- 31- Nasr, Nawal Ahmed, Ali, Balnour Dokali, Shaheen, Amira Mohamed Mahmoud (2015), the role of the university in the service of society in Libya - University of Tripoli as a model, *Journal of Scientific Research in Education Ain Shams*, the sixth issue
- 32- Ni, L. (2006), Relationships as organizational resources: Examining public relations impact through its connection with organizational strategies, *Public relations review*, 32(3), 276-281
- 33- Omar, Hamdaoui, Bakhoush, Ahmed (2012), Reflection of organizational performance in the quality of scientific research, published research, *Journal of Humanities and Social Sciences*, Issue VIII
- 34- Sanders, J. E., Hopkins, W. E., & Geroy, G. D. (2003). From transactional to transcendental: Toward an integrated theory of leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(4), 21-31.
- 35- Sinclair, D. and Zairi, M. (1995) Effect Process Management Through Performance, Pearson Prentice Hall, New York
- 36- Taylor, E. M. (2017). Are the Leadership Behaviors of K-12 Leaders in Mid-Western Urban School Districts Influenced by their Beliefs and Attitudes Regarding Spirituality?
- 37- Tillquist, J. (2002), Strategic Connectivity in Extended Enterprise Networks, *J. ElectronCommerce Res.*, 3(2), 77-85
- 38- Touama, H. Y. (2014), Analytic Statistical Technique to Determine the Effective Factors on Improvement the Efficiency of University Performance in the Jordanian Universities by using the Factor Analysis/Principal Components Method, *Mathematical Theory and Modeling*, 4(13), 65-71
- 39- Vogds, J. C. (2001). Perceptions of organizational values and culture at various levels of an organization.
- 40- Wang, X. (2010), Performance measurement in universities: Managerial Perspective, Master's thesis, University of Twente
- 41- Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(3), 255-281.
- 42- Yousif, M. K., & Shaout, A. (2016), Fuzzy logic computational model for performance evaluation of Sudanese Universities and academic staff, *Journal of King Saud University-Computer and Information Sciences*, 30(1), 80-119
- 43- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 545-568.

The impact of transcendental leadership in enhancing university performance (Field research)

Researcher: Laila Abdullah
Khudair
Middle Technical University/
Technical Management Institute
Laylaaa366@gmail.com

Dr D. Firas Mohammed Al-amery
University of Baghdad College of
Management and Economics
ferasalamiry@gmail.com

Received: 23/9/2019

Accepted :27/11/2019

Published :August / 2020



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract :

Current research aims to analyze the relationship and impact of the explanatory variable transcendental leadership, which includes dimensions (values and attitudes, behavior, spirituality, vision and hope / faith) in the responsive variable university performance dimensions (relationships and resources available, human capital development, scientific research, community service). Field research for the leaders of a number of colleges of the University of Baghdad of the deans of the colleges of research and assistants of deans and heads of departments, the main research problem was the important question (what is the role of transcendent leadership in promoting university performance) and the research started from two main hypotheses for the purpose of clarifying the relationship of influence and For the correlation between research variables, the questionnaire was used as the main tool for collecting and analyzing data. The answers of the research sample were analyzed which included (104) respondents representing the research sample exclusively and comprehensively. Interviews were used as well as field observations through the field presence of the researcher. The statistical program (SPSS_V.20) was used with the adoption of a set of statistical methods such as (mean, percentages, repetition, standard deviation, coefficient of variation, relative importance, Spearman correlation and simple linear regression equation). The research is based on the results obtained, including the lack of financial resources available to the colleges of the respondents to cover their expenses, as well as transcendent leadership directly affect the enhancement of university performance in the population of Baghdad University and its research colleges. This influence is increased and is exacerbated by behavior, vision, hope / faith, values, trends and spirituality.

Keywords: Transcendental Leadership, University Performance, Spirituality