

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة الحياة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين

دراسة ميدانية بجامعة غرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

د. عيشاوي حياة

من إعداد الطالب:

- عبود يوسف

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
الواهج ربيع	جامعة غرداية	مناقشا
عيشاوي حياة	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
بقادير عبد الرحمان	جامعة غرداية	رئيسا

السنة الجامعية: 1446هـ - 1447هـ / 2025م - 2026م

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة الحياة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين

دراسة ميدانية بجامعة غرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

د. عيشاوي حياة

من إعداد الطالب:

- عبود يوسف

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
الواهج ربيع	جامعة غرداية	رئيسا
عيشاوي حياة	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
بقادير عبد الرحمان	جامعة غرداية	مناقسا

السنة الجامعية: 1446هـ - 1447هـ / 2025م - 2026م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

نحمد الله تعالى الذي قدرنا على شرب جرعة ماء من هذا العلم الواسع ، فالعلم لا يتم إلا بالعمل وإن العمل كالشجرة والعمل به فخر واعتز بهما فوق الواجب فأهدي ثمرة جهدي التي طالما تمنيت إهدائها وتقديمها إلى من قال فيهم سبحانه وتعالى:

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى التي أوصاني بها المولى خيرا وبراً ، إلى التي حملتني وهنا ووضعتني ووهنا ، إلى أمي التي لو أعطيتها كل ما في الدنيا ما وفيت أجرها إليك يا أمي يا أعز ما أملك حفظك الله ورحمك في كل وقت بعينه التي لا تنام ، و أطال الله في عمرك وجعلك سيدة من سيدات الجنة.

إلى رمز العز والشموخ إلى من وطأ الأشواك حافيا ليوصلني إلى ما وصلت إليه اليوم إلى الذي لم يبخل علي بشيء، إحتجته إلى من سهر وتعب من أجل راحتي إليك يا أعز مخلوق في الدنيا أبي ومهما قلت فلن أوفيكما حقكما مقابل الجهود الذي قدتموه في رعايتي وتربيتي أمي وأبي أنتما المصباح الذي ينير دربي بدعوتكما.

إلى إخواني وأخواتي وكل أقاربي وإلى كل أصدقائي في الدراسة أشكرهم على مواقفكم النبيلة وإلى جميع من دعمني ووجهني ولم يبخل علي بنصحه وإرشاده إلى كل من وصلهم قلبي ولم يكتبهم قلبي.

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أمانني على إنجاز هذه المذكرة ، ولا يسعني إلا أن أسجد لله شكرا وحمدا على توفيقه ويذكر لأهل الفضل علينا بعد الله سبحانه كل جميل وحسن صنيع.

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله " حديث شريف

وأخص بالشكر والإمتنان والتقدير للأستاذة المشرفة على هذه المذكرة الدكتورة " عيشاوي حياة " أطال الله في عمرها ، وذلك على صبرها معنا في تقديم النص والإرشاد والأراء النيرة وعلى كل ما بذلته من جهد والتي كانت لتوجيهاتها وملاحظتها القيمة الأثر الكبير علينا.

كما أتوجه بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة ، الذين شرفونا بحضورهم لمناقشة هذه المذكرة كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذة قسم علم النفس بجامعة غرداية

أدامهم الله منبعا ومنهلا للعلم إن شاء الله.

كما أود أن أشكر كافة الموظفين الإداريين وأساتذة جامعة غردا

ملخص الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى توفر جودة الحياة معرفة الفروق وفق الجنس والأفدية المهنية والكشف عن العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة.
- ولتحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات حيث تم تطبيق إستبيانين بعد التأكد من خصائصهما السيكومترية (الصدق والثبات) على عينة مكونة من 100 أستاذ بجامعة غرداية وباستخدام المنهج الوصفي وبالإستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية تم التوصل إلى النتائج التالية:
- مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط.
 - مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط.
 - توجد علاقة موجبة بين درجات القيادة التحويلية ودرجات جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأفدية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الأفدية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية – جودة الحياة.

Résumé :

Cette étude visait à révéler le niveau de pratique du leadership transformationnel et le niveau de qualité de vie, à identifier les différences selon le sexe et l'ancienneté professionnelle, et à révéler la relation entre le leadership transformationnel et la qualité de vie.

Pour atteindre l'objectif de l'étude, un questionnaire a été utilisé comme outil de collecte d'informations et de données. Deux questionnaires ont été appliqués, après confirmation de leurs propriétés psychométriques (validité et fidélité), à un échantillon de 100

professeurs de l'Université de Ghardaïa. L'analyse descriptive, réalisée à l'aide du logiciel SPSS (Statistique Package for the Social Sciences), a permis d'obtenir les résultats suivants :

- Le niveau de pratique du leadership transformationnel, du point de vue des professeurs de l'Université de Ghardaïa, est moyen.
- Le niveau de qualité de vie, du point de vue des professeurs de l'Université de Ghardaïa, est moyen.
- Il existe une corrélation positive entre les scores de leadership transformationnel et les scores de qualité de vie, du point de vue des professeurs de l'Université de Ghardaïa.
- Du point de vue des professeurs de l'université de Ghardaïa, il n'existe aucune différence statistiquement significative en matière de leadership transformationnel attribuable à la variable du genre.
- Du point de vue des professeurs de l'université de Ghardaïa, il n'existe aucune différence statistiquement significative en matière de leadership transformationnel attribuable à la variable de l'ancienneté professionnelle.
- Du point de vue des professeurs de l'université de Ghardaïa, il n'existe aucune différence statistiquement significative en matière de qualité de vie attribuable au sexe.
- Du point de vue des professeurs de l'université de Ghardaïa, il n'existe aucune différence statistiquement significative en matière de qualité de vie attribuable à la variable de l'ancienneté professionnelle.

Mots-clés : Leadership transformationnel – Qualité de vie

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	إهداء
II	شكر وعرفان
III	ملخص الدراسة
IV	فهرس المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VII	قائمة الملاحق
1	المقدمة
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة واعتباراتها	
4	الإشكالية
6	تساؤلات الدراسة
6	فرضيات الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	المفاهيم الإجرائية
8	الدراسات السابقة
18	التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: القيادة التحويلية	
21	تمهيد
22	1- نشأة القيادة التحويلية
23	2- مفهوم القيادة التحويلية

24	3- أهمية القيادة التحويلية
25	4- أهداف القيادة التحويلية
25	5- مبادئ القيادة التحويلية
26	6- أبعاد القيادة التحويلية
29	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: جودة الحياة	
31	تمهيد
32	1- نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة
32	2- مفهوم جودة الحياة
34	3- الاتجاهات المفسرة لجودة الحياة
36	4- أبعاد جودة الحياة
39	5- مظاهر جودة الحياة
41	6- مؤشرات جودة الحياة
41	7- معوقات جودة الحياة
42	8- قياس جودة الحياة
44	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: التناول المنهجي للدراسة	
46	تمهيد
46	1- منهج الدراسة
46	2- مجتمع الدراسة

47	3- حدود الدراسة
47	4- الدراسة الاستطلاعية
49	5- أدوات الدراسة
54	6- الدراسة الأساسية
56	7- الأساليب الإحصائية المستخدمة
58	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي الفصل الخامس: عرض وتفسير وتحليل النتائج	
60	1.1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الأولى
61	2.1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الثانية
63	3.1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
64	4.1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
65	5.1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
66	6.1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية السادسة
67	7.1. عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية السابعة
69	الإستنتاج العام
70	المقترحات
72	قائمة المصادر والمراجع
81	الملاحق

الرقم	إسم الجدول	الصفحة
01	يمثل تفصيلات نظرية شارلوك لهذه الأبعاد الثمانية ومؤشرات كل بعد من هذه المجالات	39

02	يمثل معوقات جودة الحياة	42
03	يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة	46
04	يبين توزيع عينة لدراسة الإستطلاعية وفق متغير الجنس	47
05	يمثل توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الأقدمية المهنية	48
06	يوضح توزيع فقرات إستبيان القيادة التحويلية	49
07	يوضح المقياس المتبع في محور القيادة التحويلية للعبارات الموجبة والسالبة	49
08	يوضح توزيع فقرات إستبيان جودة الحياة	50
09	يوضح المقياس المتبع في محور جودة الحياة للعبارات الموجبة والسالبة	50
10	يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس القيادة التحويلية	51
11	يوضح صدق الإتساق الداخلي لمقياس القيادة التحويلية	51
12	يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس القيادة التحويلية	52
13	يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة	53
14	يوضح صدق الإتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة	54
15	يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة	54
16	يوضح توزيع العينة الأساسية على مختلف كليات جامعة غرداية	55
17	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس	55
18	يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الأقدمية المهنية	56
19	يوضح نتائج التوزيع الطبيعي للإستبيان	60
20	يوضح نتائج مستوى ممارسة القيادة التحويلية	62
21	يوضح نتائج مستوى توفر جودة الحياة	63
22	يوضح العلاقة الإرتباطية بين القيادة التحويلية وجودة الحياة	64
23	يوضح نتائج الفرق بين درجات القيادة التحويلية حسب متغير الجنس	65
24	يوضح نتائج الفرق بين درجات القيادة التحويلية حسب متغير الأقدمية المهنية	66
25	يوضح نتائج الفرق بين درجات جودة الحياة حسب متغير الجنس	67
26	يوضح نتائج الفرق بين درجات جودة الحياة حسب متغير الأقدمية المهنية	67

الصفحة	إسم الشكل	الرقم
48	يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الجنس	01
48	يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الأقدمية المهنية	02
55	يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس	03
56	يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الأقدمية المهنية	04

مقدمة

يشهد العالم اليوم تطورا سريعا في مختلف المجالات العلمية والعملية؛ وذلك نتيجة لمتغيرات وعوامل كثيرة، وفي ظل تلك المتغيرات التي شكلت ضغوطا على المنظمات وعلى العاملين، تبرز الصعوبات التي تمنعهم من تحقيق التصفية الشاملة لصفة المنظمة المحققة لكفاءتها وفعاليتها معا، إذ أصبح البقاء فقط للمنظمات التي تتمكن من أن تكون أكثر نجاحا في الأعمال، و تستطيع المنظمة الناجحة أن تحقق أهدافها وتنسجم أو تتكيف مع البيئة التي تعمل فيها، من حيث إستغلالها للموارد المتاحة بها وتعظيم مخرجاتها إلى أعلى حد.

في حين أن الكثير من النجاحات التي حظيت بها منظمات الأعمال تقف و راءها عوامل كثيرة، منها ما تمتلكه هذه المنظمات من قدرات، إستراتيجيات متعددة، و قوى وظروف تنافسية، إلا أن التكيف مع التحولات والتغيرات الحاصلة في محيط المنظمات يكون بإحداث تغييرات داخلها، التي هي نتيجة التأثير المتبادل بين المنظمة وبيئته سواء الداخلية أو الخارجية، وقد يمس هذا التغيير عدة مجالات داخل المنظمة لهذا يمثل عملية معقدة إلى حد ما، لذا ينبغي على الإدارة العليا إدارته بفعالية من خلال إدارة التغيير، التي تسمح للمنظمة بالانتقال من وضعها الحالي إلى وضع جديد، الذي يفترض فيه أن يكون أكثر إيجابية ويلقى قبولا لدى أغلبية العاملين، من خلال إحداث تغييرات في أنماط وإجراءات العمل للوصول إلى النجاح التي تصبو إليه هذه المنظمات. والفرد هو الذي ستقع عليه عمليات تطبيق التغييرات داخل المنظمات، لذا يمكن القول أن الفرد ما زال وسيبقى العنصر الذي تراهن عليه المنظمات في بقائها ونجاحها، فهو يؤدي دورا محوريا في تخطيط وتنفيذ نشاطات المنظمة، فإستمرار المنظمات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الإستقرار، مرهون بمدى إحداث التغيير من خلال دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم، بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل.

وأن دراسة سلوك الأفراد والتأثير فيهم، يتطلب وجود نمط قيادة قادر على تحقيق مستويات عالية من نجاح المنظمة لمواكبة الإصلاح والتطوير المستهدف، وترفع من قدرات ومهارات العاملين، وكذا تمنحهم هوامش مناسبة لحرية الأداء، للإستجابة بفعالية لمتطلبات المجتمع وحاجاته، لذلك توجد حاجة ملحة لقيادة تؤمن وتثق بقدرات الآخرين، قيادة محفزة تمتلك رؤية لمستقبل المنظمات، وتعيش ديمومة إستبصار حاجات المجتمع وإمكاناته، للعمل بفعالية على الإستجابة الفعالة لحاجات دائمة التغيير، وتدفع العاملين لتحقيق هذه الغايات عبر المشاركة في الرؤية وصياغة الأهداف، والمشاركة الواعية في صنع القرارات لتحقيق التميز في الأداء. حيث يتوجب على القيادات إمتلاك أدوات تساعد في تحقيق الأهداف والقيام بها بأكمل وجه، هنا يأتي دور القيادة التحويلية بوصفها أحد أدوات الإدارة لبيان تأثيرها على نجاح المنظمات، وكيفية تنفيذ أعمالها بكفاءة وفعالية وإنجاز الخطط والإستراتيجيات، وهي تمثل عامل دعم للإدارة العليا من إنارة العقل وإهامه بالأحداث المستقبلية إلى زيادة ثقة التابعين في أنفسهم، مما يدفعهم إلى التقدم المستمر والتنمية الذاتية.

وقد أصبح الإهتمام بتطبيق هذا النمط القيادي مطلبا أساسيا للمنظمات في مجال القيادة الإستراتيجية باختلاف طبيعة نشاطها في ظل إتجاهها لتبني مفاهيم إدارية حديثة حيث يتميز هذا الأخير بقدرته على تحفيز الرؤوسين، تنمية قدراتهم، وتعزيز تفاعلهم الإنساني من خلال تهيئة بيئة تنظيمية داعمة للإبداع والإبتكار، الأمر الذي يجعل من القيادة التحويلية عاملا إيجابيا لتعزيز التفاعل الإنساني داخل بيئة العمل وتحقيق جودة الحياة.

وفي هذا السياق برز مفهوم جودة الحياة أصبح يشغل بال الباحثين اليوم وهو مفهوم يتحدد بما يتحدد بما يتمتع به الفرد من ملابس ومأكل ومشرب، ويتسع الأمر ليشمل مكانة الفرد الاجتماعية ودخله المادي وظروف بيئته المحيطة، كما يمتد المفهوم ليضم الحاجات الغير المادية والخدمات المختلفة كالصحة والعلاج والتعليم ووسائل النقل والمواصلات والاتصالات والعدالة الاجتماعية والممارسات الديمقراطية والتفاعل والتفاؤل بين أفراد المجتمع ووجود المحبة وكذلك حاجة المجتمعات للشعور بالأمان والأمن والسلام والعيش في بيئة صحية نظيفة بشكل عام.

كذلك يستخدم علماء النفس مصطلح جودة الحياة كأداة للتعبير عن تمتع الإنسان بالصحة الجسمية والنفسية، وكذلك إرتفاع الروح المعنوية والإيجابية والولاء للوطن، وتعدد ووجهات النظر حول مفهوم جودة الحياة، كل يعرفها حسب معايير يراها لازمة من أجل توفير حياة كريمة، ولكن يكاد يجمع الباحثون على أنها عبارة عن توفر مقومات الحياة الممتلئة في كونها حالة من العافية الجسدية والعقلية والاجتماعية والنفسية، وبحسب من منظمة الصحة العالمية فإن عناصر الصحة هي: الصحة الجسدية المتمثلة في قدرة الجسم على القيام بوظائفه الفيزيولوجية، الصحة النفسية وتعني مقدرة الفرد على إدراك مشاعره والتعبير عنها بشكل جيد، والصحة الروحية المتعلقة بمعتقدات الفرد وممارساته الدينية، والصحة العقلية وتتمثل في قدرة الفرد على التفكير بطريقة سليمة وبوضوح وتناغم بالإحساس بالمسؤولية، والصحة الاجتماعية حيث يكون الفرد قادرا على تكوين علاقات مع الآخرين ويستطيع الإستمرار فيها.

من خلال ما سبق تناوله جاءت دراستنا الحالية لمحاولة دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة لدى عينة من أساتذة التعليم العالي بجامعة غرداية وحتى يتسنى لنا الخوض في الموضوع والإلمام به وبالعوامل المرتبطة بمتغيراته تم تصميم الدراسة على النحو الآتي:

1. الجانب النظري: ويتضمن ثلاثة فصول:

- **الفصل الأول:** تحت عنوان مدخل إلى الدراسة وإعتباراتها يضم إشكالية الدراسة، وتساؤلاتها، وفرضيات الدراسة، وكذلك أهميتها، وأهدافها، ثم التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وكذا الدراسات السابقة والتعقيب عليها.
- **الفصل الثاني:** تحت عنوان القيادة التحويلية تطرقنا فيه إلى تمهيد للفصل ثم مدخل مفاهيمي للقيادة أولا الذي كل من مفهوم القيادة وأنماطها بالإضافة إلى نظرياتها وأهميتها ثم إنتقلنا ثانيا إلى المدخل المفاهيمي للقيادة التحويلية حيث يشمل نشأة القيادة التحويلية، مفهومها، أهميتها، أهدافها ، مبادئها وأبعادها.
- **الفصل الثالث:** تحت عنوان جودة الحياة تناولنا في هذا الفصل نبذة تاريخية عن جودة الحياة، مفهوم جودة الحياة، إتجاهاتها النظرية المفسرة لجودة الحياة، أبعادها، مظاهرها، مؤشرات، مقوماتها، بالإضافة إلى معوقات وكيفية قياسها.
- **الفصل الرابع:** خصص لمنهجية البحث، فحددنا المنهج المستخدم وحدود الدراسة ومجتمعها وإختيار العينة وخصائصها وأهم الإجراءات التي كانت خلال الدراسة الإستطلاعية وتم وصف أدوات البحث المستعملة للقياس وتحققنا من خصائصها السيكومترية وذلك للتأكد من مدى ملائمتها وصلاحياتها للقياس.
- **الفصل الخامس:** كان لعرض نتائج الدراسة الحالية ليتم تفسيرها وتحليل البيانات المتحصل عليها لنختم دراستنا باستنتاج عام واقتراحات توصلنا إليها متبوعة بقائمة المصادر والمراجع والملاحق.

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة واعتباراتها

- 1- إشكالية الدراسة
 - 2 - تساؤلات الدراسة
 - 3- فرضيات الدراسة
 - 4- أهداف الدراسة
 - 5- أهمية الدراسة
 - 6- المفاهيم الإجرائية
 - 7- الدراسات السابقة
 - 8- التعقيب على الدراسات السابقة
- خلاصة الفصل

الإشكالية:

يعد التعليم الجامعي حجر الأساس في بناء المجتمعات حيث يحظى باهتمام كبير باعتباره مصدرا للمعرفة وتنمية الموارد البشرية على المستويين الفكري والوجداني ليكونوا قادرين على التعامل الإيجابي مع معطيات الحياة، كما أنه يلعب دورا في تحقيق آمال الشعوب وتطلعاتها وبما أن التعليم الجامعي يشكل جزءا مهما في العملية التعليمية في المجتمعات، فإن قدرتها على تحقيق أهدافها يعتمد بشكل أساسي على كفاءة رؤساء الأقسام الأكاديمية في قيادة هذه الأقسام نحو التطوير والتغيير من خلال إشراكهم لأعضاء القسم في صناعة القرار والتأثير في سلوكهم وتنمية قدراتهم الإبداعية وإعطائهم الفرصة لحل المشكلات والتغلب على الصعوبات التي تواجه الأقسام الأكاديمية، وتعد القيادة جوهر العملية الإدارية وجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية نحو تحقيق الأهداف.

إن القيادة الفاعلة لمؤسسات التعليم العالي تأتي ضمن العوامل المساعدة على التصدي لمثل هذه التحديات، فلا بد لهذه القيادة جاهزة للتغيير وقادرة على تكيفه والتكيف معه، قيادة واعية لديها القدرة على التفكير والتنظيم والقدرة على إدارة المعرفة المتفوقة بشكلها سريع، وتمكين جميع العاملين منه وهذا لن يتأتى إلا عن طريق نمط قيادي قادر على التعامل مع كل هذه التغيرات. فالقيادة الجامعية المعاصرة هي التي تقود الجامعات إلى التغيير الإيجابي المنشود والذي يجعلها في وضع تنافسي أفضل، ولذلك فإن حجم ونوع طبيعة التغيير الإيجابي في الجامعات يعتمد بدرجة كبيرة على قيادتها وما تملكه من رؤية واضحة وقدرة هذه القيادة على تحويل هذه الرؤية إلى واقع حقيقي.

من هنا كان حسن إختيار عناصر أجهزتها الإدارية أمرا في غاية الأهمية لأن نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها مرتبط بمدى نجاح قيادتها، ويتوزع العمل داخل الجامعة بين الجهاز الأكاديمي الذي يعد من إختصاص الأكاديميين وحدهم، والجهاز الإداري الذي يشارك فيه كل من الإداريين والأكاديميين، وينقسم الجهاز الإداري الذي يشارك على مستوى الكليات الجزئية إلى وحدات إدارية تحت إشراف وقيادة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وهذه الوحدات زيادة على أعضاء هيئة التدريس هي المسؤولة عن كل الممارسات الإدارية والإشرافية داخل الكلية والقسم.

على ضوء ما سبق بالنظر إلى المعايير المعتمدة بالجامعات الجزائرية والمتعلقة باختيار وتعيين القادة الإداريين، يكون تعيين عمداء الكليات بموجب مرسوم يتخذ بناء على إقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة، أما تعيين رؤساء الأقسام فيكون بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي بناء على إقتراح من عميد الكلية بعد أخذ رأي رئيس الجامعة، بشرط أن يكونوا من الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى دون اعتبار المؤهلات القيادية المناسبة وحتى دون إخضاعهم لتكوين قصير المدى لتدريبهم وتأهيلهم قبل مباشرتهم لمهامهم بهذا المنصب.

فالمنظمات اليوم تحتاج إلى قادة متميزون يتمتعون بالكفاءة والمرونة والتوجه المستقبلي من أجل تنمية الأهداف الإستراتيجية وتحقيق الفعالية الإدارية وهذا ما أدى إلى ظهور إتجاه حديث في الأنماط القيادية وهو النمط القيادي التحويلي والذي إحتل حيزا كبيرا من اهتمام الباحثين والمفكرين في مجال تطوير القيادة وتفعيلها وذلك منذ أواخر القرن العشرين، ويعد بيرنز أول من نظر للقيادة التحويلية باعتبارها نظرية مهمة في القيادة عام 1978.

حيث يرى أن للقيادة إرتباط بين وضمن كل من التحفيز والموارد من جهة، والقادة المرؤوسين من جهة أخرى، أي أنها تتعلق بتأثير القائد في تابعيه لتمكينهم من المشاركة في عملية التغيير في المنظمة. (الرقب، 2010، ص13)

وأشار (Firholm, 1995) إلى أن القيادة التحويلية هي القيادة التي تستخدم الإلهام والرؤى المشتركة والقيم لرفع القائد والمرؤوسين إلى أعلى مستويات التفكير، والتحفيز، ورفع الروح المعنوية ودفع الأفراد إلى مضاعفة جهودهم الملائمة لتحقيق الأهداف المشتركة. (الغامدي، 2007، ص22)

فالقائد الناجح هو الذي يمتلك القدرة على مقاومة التغيير داخل المنظمة بأسلوب أكثر تطوراً ومرونة من خلال التأثير المثالي في المرؤوسين، حيث يعمل القائد على كسب ثقة واحترام المرؤوسين ودفعهم للإمتثال لمطالبه وتقديره باعتباره قدوتهم كذلك يعمل على إستثارة روح الفريق في العمل من خلال بعث الحماس ودفع العاملين للمواجهة والتحدي وزرع التفاؤل فيهم إلى الإهتمام الشخصي بالمرؤوسين ومراعاة الفروق الفردية عند إشباع حاجاتهم كما يقوم القائد بعملية تحفيز العاملين وتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة لحل المشكلات والإستماع لأفكارهم ومقترحاتهم وهذا مايساهم في تحسين جودة الحياة لدى المرؤوسين لما لها دور في تحسين رضا العنصر البشري وتعزيز قدرتها التنافسية ورفع مستوى الأداء في المنظمات ويترتب على ضعف الإهتمام بجودة الحياة حجب الأفكار الإبداعية عند العاملين وقلة الرضا والولاء لدى منتسبي هذه المنظمات.

تدل جودة الحياة على إدراك الفرد للمتغيرات الموضوعية التي تحيط به والإمكانيات المادية، خاصة إدراكه الذاتي والوجداني لوضعيته الصحية والإجتماعية. فهي درجة الرضا التي يقيم بها الفرد شروط حياته والتوازن النفسي ويكون ذلك من خلال المقارنة مع الآخر، يعرف محمود منسي وعلي كاظم 2006 جودة الحياة بأنها شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال إثراء البيئة، ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والإجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارة وقته والإستفادة منه (زيدان، 2017، ص50)

فجودة الحياة تعمل على رفع درجة الرضا الوظيفي وإيجاد بيئة عمل مناسبة كما توفر للعاملين الأمان الوظيفي والأجور والحوافز والمزايا المناسبة وتضفي الطابع الإنساني العلى محيط العمل وتوفر ظروف العمل الصحية والأمنة كذلك تضمن لهم فرص الترقى والاندماج الإجتماعي، وتتيح لهم الفرصة للتعبير عنذاتهم بحرية مما يحفز العاملين ويزيد من ولائهم وإنتمائهم، ويتراجع معدل دوران العمل والغياب للمساعدة في النهاية على زيادة الإنتاجية لكل عامل وتتحقق الكفاءة والفعالية المتميزة. (Zara, Haghgooyan & Asl, 2012, p1423)

ومن هذا المنطلق، تعد القيادة التحويلية من العناصر الرئيسية والمهمة والمطلوبة لتحقيق جودة الحياة حيث تهتم بالمشاعر والقيم والمعايير للأهداف طويلة الأجل وتتضمن تحديد دوافع الأفراد وإشباع حاجاتهم وتلتزم بشكل إستثنائي بالتأثير على تحركات العاملين وإنجازاتهم أكثر مما هو متوقع منهم بالإضافة إلى تنمية الدافعية الداخلية للأساتذة وتشجيع الإبداع والابتكار في العمل الأكاديمي وهذا يساهم في خلق جو تنظيمي إيجابي قائم على الثقة والتعاون وبالتالي الإرتقاء بمستوى جودة الحياة لديهم وعليه يمكن إعتبار القيادة التحويلية من العوامل الأساسية التي تدعم تحسين جودة الحياة لدى الأساتذة.

ومن بين الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نذكر منها:

دراسة بركات وبوعطيط 2025 يرون أن القيادة التحويلية تلعب دوراً محورياً في تحفيز الأفراد من خلال التأثير في قيمهم وأهدافهم مما ينعكس إيجاباً على تحسين أداء العاملين ورفاهيتهم في بيئة العمل، غير أن ضعف العلاقة قد يعزى لخصوصية عينة

الدراسة المتمثلة في العاملين الإداريين الذين قد يكونون أكثر تأثراً بالأساليب القيادية التقليدية نظراً لطبيعة مهامهم الإدارية التي تتسم بالالتزام بتطبيق التعليمات الإدارية.

كما توصلت دراسة البشاري والجرافي 2024 إلى أن هناك قصور في تحقيق جودة الحياة المتمثلة في الأمن والإستقرار الوظيفي والمشاركة في إتخاذ القرارات، الأجور والحوافز وإضافة إلى التشجيع المادي والمعنوي حيث جاءت بدرجة متوسطة في الشركات محل الدراسة، كما لوحظ أنه يوجد قصور في ممارسة الشركات لسياسة الإعتبارات الفردية رغم أنه واحد من أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في توفر جودة الحياة.

وتأسيساً على ماسبق يمكن إبراز مشكلة الدراسة لهذه الدراسة في التساؤل الآتي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية و جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية؟

وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة في جامعة غرداية؟
- ما مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية؟

فرضيات الدراسة:

نعتمد في تحليلنا ومعالجتنا لهذا الموضوع على مجموعة من الفرضيات يمكن ضياغتها على النحو التالي:

- مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط.
- مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط.
- توجد علاقة إرتباطية بين القيادة التحويلية وجودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

أهداف الدراسة:

- الكشف عن مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- الكشف عن مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية
- الكشف عن العلاقة بين القيادة التحويلية و جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

- معرفة الفروق للقيادة التحويلية تبعا لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- معرفة الفروق للقيادة التحويلية تبعا لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- معرفة الفروق لجودة الحياة تبعا لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- معرفة الفروق لجودة الحياة تبعا لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

أهمية الدراسة:

تساهم الدراسة في توسيع فهمنا لموضوع معين أو في الإكتشاف جوانب جديدة تثري المعرفة الإنسانية كما توفر الدراسة حلا لمشكلة عملية معينة أو تحسين طرق صنع القرار، وتتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

أهمية العلمية:

- ترجع أهمية الدراسة إلى قلة الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع، لذا تعد هذه الدراسة نادرة من نوعها في الجزائر.
- أهمية القيمة العلمية لموضوع القيادة التحويلية من الأنماط القيادية الحديثة التي مكنت المنظمات من إحداث تقدم علمي وتطور تقني في مواجهة الأزمات.
- تكم أهمية جودة الحياة في كونها متغيرا تفسيريا مهما يساعد الباحثين على فهم العديد من الظواهر السلوكية والتنظيمية.

أهمية العملية:

- ستسهم الدراسة في إفادة جامعة غرداية بأهمية النمط القيادي المبحوث وأهمية جودة الحياة ودعم هؤلاء القادة لتغيير أنماطهم كخطوة أساسية لتمكين عاملينهم في مواجهة التغيرات والتحديات المعاصرة.
- دعم الصحة النفسية والمهنية لدى الأستاذ الجامعي وشعوره بالإستقرار والأمان الوظيفي.
- يمكن الإستفادة من القيادة التحويلية في تصميم برامج تدريبية موجهة للقيادات الجامعية بهدف تطوير مهاراتهم القيادية.

المفاهيم الإجرائية:

التعريف الإجرائي للقيادة التحويلية:

يرى بيرنز أن القيادة التحويلية تعني إشراك القائد مع الرؤوسين في صنع القرار من خلال تكوين روابط بين القائد ومن يعمل معه تزيد من دافعتهم جميعا للعمل وتعزز من أخلاقهم وذلك عن طريق تفويض الصلاحيات وتمثل الدور وإشعار الرؤوسين بدوره في صنع القرار على المستوى الفردي والمؤسسي مما يولد ولاء تنظيميا لدى فريق العمل ينعكس إيجابيا على أداء المنظمة ومن ثم مخرجاتها (عبد الفتاح، 2013، ص62، 63)

وبناء على هذا التعريف كان تعريف الباحث للقيادة التحويلية إجرائيا كالتالي:

هي تلك السوكيات او العمليات التي يقوم بها رئيس القسم داخل الكلية في جامعة غرداية المشتملة على الأبعاد الأربعة التي حددها كل من وهي التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الإستشارة الفكرية، الإعتبارات الفردية وتؤثر هذه السلوكيات لدى الأساتذة بحيث يكونون أكثر إنذاماجا بالكلية التي يدرسون فيها وأكثر إجتهدا في أدائهم فكريا وعمليا لتحقيق الأهداف المنشودة.

التعريف الإجرائي لجودة الحياة:

يعرفها منسي وكاظم أنها مدى إحساس الفرد بالسعادة والرضا، وقدرته على تلبية احتياجاته وإشباعها تبعاً لمتطلبات البيئة التي ينتمي إليها، وما يقدم له من خدمات صحية واجتماعية، تعليمية ونفسية، مع إدارته للوقت بكفاءة وفاعلية والاستفادة منه (منسي، كاظم، 2010، ص 44).

وعليه عرف الباحث جودة الحياة إجرائيا كما يلي: هو شعور الأستاذ بالرضا والسعادة في حياته أي أنها حالة شعورية تجعل الأستاذ يرى نفسه قادر إشباع حاجاته المختلفة من خلال مايتوفر لديه من إمكانيات وقدرات في ضوء الظروف المحيطة به وهي الدرجة الكلية التي يتحصلون عليها أساتذة جامعة غرداية من مقياس جودة الحياة.

الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية:

الدراسات المحلية:

— دراسة سعيدة ضيف (2005) بعنوان: القيادة التحويلية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة لبناء منظمات متعلمة دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر، حيث هدفت هذه الدراسة على إختبار الأثر غير المباشر للقيادة التحويلية على المنظمة المتعلمة من خلال توسيط أسلوب إدارة المعرفة من وجهة نظر موظفي المؤسسة، تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية قدرت بـ 282 موظف، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي واستخدمت الإستبيان كأداة لجمع المعلومات وكانت النتائج كالتالي:

- إن القيادة التحويلية تمارس بدرجة متوسطة في مؤسسة إتصالات الجزائر من وجهة نظر الموظفين.
- أن مستوى ممارسة أسلوب إدارة المعرفة كان متوسطا في مؤسسة إتصالات الجزائر من وجهة نظر الموظفين.
- أن مستوى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة كان مرتفعا في مؤسسة إتصالات الجزائر من وجهة نظر الموظفين.
- وجود أثر غير مباشر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على المنظمة المتعلمة من خلال توسيط أسلوب إدارة المعرفة عند مستوى (0.05) وهذا يعكس مدى مساهمة إدارة المعرفة في زيادة تأثير أسلوب القيادة التحويلية على بناء المنظمات المتعلمة.

- دراسة زاوي زيد (2020) بعنوان: القيادة التحويلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في الإدارات الرياضية دراسة ميدانية في وزارة الشباب والرياضة في الجزائر العاصمة، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في الإدارات الرياضية، إستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته لموضوع الدراسة كما إستخدم الإستبيان كأداة لجمع المعلومات، تم إختيار عينة عشوائية بسيطة من الموظفين الإداريين بمقر وزارة الشباب والرياضة بالجزائر العاصمة وتمثلت في 100 موظف، وكانت النتائج كالتالي:

- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين موجبة بين التأثير المثالي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في مقر وزارة الشباب والرياضة بالجزائر العاصمة.
- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الحفز الإلهامي والالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في مقر وزارة الشباب والرياضة بالجزائر العاصمة.

- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الإعتبار الفردي والإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في مقر وزارة الشباب والرياضة بالجزائر العاصمة.

- توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الإستشارة والإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في مقر وزارة الشباب والرياضة بالجزائر العاصمة.

وهذه النتائج التي توصلنا إليها تحقق الفرضيات الجزئية كلها تؤكد على صحة الفرضية الرئيسية التي نصت على أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة بين القيادة التحويلية والإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في مقر وزارة الشباب والرياضة بالجزائر العاصمة.

-دراسة وفاء عساسلة و حسناء مخلوفي (2013) بعنوان:

دور القيادة التحويلية في رفع مستويات الولاء التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 08 ماي 1945 بقالة، هدفت هذه الدراسة إلى وصف وتشخيص دور القيادة التحويلية في رفع مستويات الولاء التنظيمي، وتحديد علاقات الإرتباط بينهما، بهدف وضع الكلية في المسار الصحيح بعد تبني أسلوب القيادة التحويلية الذي يعمل على مواجهة تحديات العصر وتلبية حاجات الأساتذة مما يجعلهم أكثر فعالية وولاء طبقت الدراسة على عينة عشوائية عددها 60 أستاذ وتم إستخدام الإستبيان لجمع المعلومات وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها:

- تبني إدارة الأقسام بالكلية لأبعاد القيادة التحويلية بدرجات متفاوتة من متوسطة إلى عالية.
- تمتع أساتذة الكلية بالولاء التنظيمي للجامعة.
- لأبعاد القيادة التحويلية ارتباط معنوي إيجابي بالولاء التنظيمي ماعدا بعد التمكين.

-دراسة نعيمة شبوعات (2022) بعنوان:

أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين دراسة ميدانية على عينة من الممرضين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على سلوكيات القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الإستشارة الفكرية، الإعتبارات الفردية) ومدى تأثيرها على الإستغراق الوظيفي للعاملين، إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الإستبيان كأداة لجمع المعلومات حيث تم إستخدام 419 إستمارة صالحة موزعة على 19 مؤسسة إستشفائية عمومية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تتوفر كل من سلوكيات القيادة التحويلية على الإستغراق الوظيفية لدى الممرضين بالمؤسسات العمومية الإستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري من وجهة نظر الممرضين بمستوى مرتفع، وجود إرتباط معنوي وأثر ضعيف بينهما، كما توصلت أيضا على إلى وجود أثر لبعد واحد فقط وهو التحفيز الإلهامي حيث أن 8.3% من الإستغراق الوظيفي يعود للتحفيز الإلهامي، وعدم وجود أثر للأبعاد الأخرى للقيادة التحويلية.

-دراسة نور الدين بن لقريشي وناصر بن لقريشي (2022) بعنوان:

سمات القيادة التحويلية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي بلدية امجدل ولاية المسيلة هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى توفر سمات القيادة التحويلية في رئيس البلدية من وجه نظر عينة الدراسة بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين سمات

- القيادة التحويلية والتوافق المهني ، طبقت هذه الدراسة على عينة تتكون من 250 موظف وتم اختيارهم بطريقة المسح الشامل لكون مجتمع الدراسة مساويا لعينة الدراسة وتم إعتداد المنهج الوصفي في تحليل البيانات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- مستوى توفر سمات القيادة التحويلية في رئيس البلدية من وجهة عينة الدراسة مرتفع.
 - مستوى الشعور بالتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
 - توجد علاقة إرتباطية موجبة بين التأثير المثالي والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
 - توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الحافز الإلهامي والتوافق المهني.

-دراسة حاج هني خديجة و بوقسري سارة (2022) بعنوان:

القيادة التحويلية ودورها في تحسين جودة الخدمة الصحية حالة المؤسسات الإستشفائية المتخصصة في طب الأمراض العقلية بتنس، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع القيادة التحليلية في مستشفى الأمراض العقلية بتنس ومعرفة الدور الذي تلعبه هذا النمط من القيادة ومدى تأثيرها في تحسين جودة الخدمات الصحية تم إستخدام المنهج الإستنباطي بأداتيه الوصف والتحليل من خلال الإعتداد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، طبقت الدراسة على عينة عشوائية عددها 111 مفردة وكانت النتائج كالتالي:

- الطاقم الطبي والإداري العامل بالمستشفى يتأثر بشكل كبير على شخصية القائد فهم يرون أنه يتصف بالشخصية القوية التي تتحلى بالقيم المثلى هذا ما جعله يحظى بالثقة والإحترام من طرف العاملين معه.
- مستوى جودة الخدمة الصحية المقدمة بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب الأمراض العقلية بتنس تراوح بين المرتفع والمرتفع جدا وهذا يمكن تفسيره بأن الخدمات الصحية المقدمة من طرف الطاقم الطبي والإداري يرقى إلى المستوى الذي يتطلع عليه المريض.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدين من أبعاد القيادة التحويلية المتمثلين في الإستشارة الفكرية والإعتبار الفردي في تحسين جودة الخدمة الصحية بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب الأمراض العقلية بتنس.

-دراسة يوسف عطية (2018) بعنوان:

دور القيادة التنظيمية في إدارة التغيير بالمنظمات هدفت الدراسة إلى إيجاد مدى تأثير القيادة التحويلية على إدارة التغيير من خلال ثلاث محاور أساسية، هي إدارة مراحل التغيير و أنواع ومجالات التغيير، إستخدم الباحث الإستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة وقد شملت عينة الدراسة على 180 فردا ينتمي معظمهم لمنظمات إقتصادية على مستوى الولايات الثلاثة: سطيف، قسنطينة، أم البواقي، وزعت عينة الدراسة يدويا وإلكترونيا عبر الفايسبوك والبريد الإلكتروني وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- القيادة التحويلية أسلوب قيادي جد مهم من أجل تحقيق مستويات غير معهودة من الأداء، كما أنه كفيل بخلق مناخ من الثقة بين الأفراد والمسؤول.
- تركز القيادة التحويلية من أجل التأثير في الأفراد وإلهامهم إلى رؤية مستقبلية جذابة بتفاصيلها، وإلى بناء علاقات كثيرة تجعل الأفراد ملتزمين بتنفيذ الأهداف المنشودة.

- للقيادة التحويلية تأثير معنوي على معظم مجالات التغيير، ويأتي في المقدمة مجال العمليات ثم على التوالي كل من الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا، الأهداف والاستراتيجية ثم في الأخير مجال الأفراد.

الدراسات العربية:

- دراسة سعيد علي بن راشد النظيري (2021) بعنوان:

القيادة التحويلية وتأثيرها على الإداء الوظيفي دراسة ميدانية للمشرفين الدينيين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان، هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة القيادة التحويلية والإداء الوظيفي للكادر الإشرافي بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من مشرفي الكادر الديني بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية 136 مشرف ومشرفة وهم يمثلون عينة الدراسة، إستعمل الإستبيان كأداة لجمع المعلومات. وقد أظهرت النتائج إرتفاعاً كبيراً جداً في مستوى ممارسة الكوادر الإشرافية الدينية للقيادة التحويلية والإداء الوظيفي كما أظهرت عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين كل من محاور القيادة التحويلية والإداء الوظيفي تعزى إلى الجنس أو العمر أو سنوات الخبرة، بالإضافة إلى وجود علاقات ارتباطية ذات إتجاهات إيجابية على مستوى جميع محاور كل من متغير القيادة التحويلية ومحاور متغير الإداء الوظيفي بدون إستثناء، حيث دلت النتائج أيضاً على تباين واختلاف في القوة الإرتباطية، فجاء أعلى قوة إرتباط بين محور التحفيز الإلهامي (القيادة التحويلية) ومحور رعاية المشاعر (الإداء الوظيفي) لدى الكادر الإشرافي فكلما زادت درجة ممارسة القيادة التحويلية زادت درجة الإداء الوظيفي لدى الكادر الإشرافي.

دراسة أحمد صادق محمد الرقب (2010) بعنوان:

علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الحفز الفكري، الإعتبارات الفردية) وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث إعتمد الباحث الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم توزيع توزيع 660 إستبانة على الأكاديميين برتبة إدارية والإداريين في الجامعات الفلسطينية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توفر عناصر التمكين في الجامعات الفلسطينية حيث توفرت بعض العناصر بدرجة كبيرة وأخرى بدرجة متوسطة، وأن سلوكيات (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الحفز الفكري، الإعتبارات الفردية) متوفرة في الجامعات الفلسطينية قيد الدراسة، وأشارت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الحفز الفكري، الإعتبارات الفردية) وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول القيادة التحويلية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير (طبيعة العمل، الجنس، إسم الجامعة، سنوات الخدمة).

دراسة عبيد محمود العدوان (2022) بعنوان: القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة و علاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر أعضاء التدريس، هدفت الدراسة الحالية إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة للقيادة التحويلية و علاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر أعضاء التدريس، تم إختيار عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس المختارة في العاصمة عمان وقد بلغ حجم العينة 279 فرداً، وتم إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي،

حيث إستعملت الإستبيان أداة لجمع المعلومات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس جاء مرتفعاً، كما تبين وجود علاقة إرتباطية بين درجة ممارسة القيادة التحويلية و مستوى المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة.

دراسة حسان علي البلوشي (2019) بعنوان: القيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، هدفت هذه الدراسة الكمية إلى تشخيص درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال إستخدام أداتي الدراسة الأولى: إستبانة القيادة التحويلية لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية في مدارس التعليم الأساسي، والثانية مقياس لقياس مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين وزعت أداتي الدراسة على عينة عشوائية قدرها 504 معلماً ومعلمة وبعد تحليل البيانات أشارت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر معلمهم كبيرة، وأن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين في مدارسهم مرتفع، وأنه توجد علاقة إرتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية وبين متوسط تقديراتهم لمستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم.

-دراسة حافظ عبد الكريم الغزالي (2012) بعنوان: أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية إتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية على فاعلية إتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، تم إستعمال الإستبيان لجمع البيانات حيث تم توزيع 489 إستبانة من عينة الدراسة التي تكونت على المديرين العاملين في الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين الأردنية، إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- أن مستوى توافر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز، الاعتبار الفردية، الاستشارة الفكرية، التمكين) في شركات التأمين الأردنية كان مرتفعاً.

- أن مستوى توافر فاعلية عملية إتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية كان مرتفعاً.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز، الاعتبار الفردية، الاستشارة الفكرية، التمكين) على فاعلية عملية إتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية.
- أن التأثير المثالي كانت له نسبة التأثير الأكبر من بين أبعاد القيادة التحويلية في فاعلية عملية إتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية.

-دراسة هاشم محمد همد إدريس (2024) بعنوان: أثر القيادة التحويلية على إدارة الصراع التنظيمي دراسة حالة جمعيات الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم توافر أبعاد القيادة التحويلية بجمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان وتقييم درجة ممارسات إدارة الصراع التنظيمي بجمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان، إنتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات تم توزيع 377 إستبانة على عينة ميسرة من العاملين

بتلك الجمعيات أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تمارس بدرجات مرتفعة لبعض الأبعاد ودرجات متوسطة للأبعاد الأخرى في جمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان وقد كان أكثر أبعادها ممارسة هو التأثير المثالي، ثم يليه الدافعية الإلهامية، ثم الإعتبار الفردي، وأخيراً الإستشارة الفكرية كما كشفت النتائج أن إدارة الصراع التنظيمي تمارس بدرجة مرتفعة بين عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان وقد كان أكثر أبعادها ممارسة هي إستراتيجية التوفيق ثم يليها إستراتيجية الإسترضاء، ثم يليها إستراتيجية التعاون، ثم إستراتيجية المنافسة، وأخيراً إستراتيجية التجنب. كما أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على كل من: الإسترضاء في إدارة الصراع التنظيمي والتعاون والتوفيق والمنافسة والتجنب في إدارة الصراع التنظيمي.

-دراسة شريفة ناصر القحطاني (2023) بعنوان: أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري بالإضافة إلى دور القيادة التحويلية في التأثير على الإبداع الإداري لدى العاملين داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين موظفي وموظفات الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية في ديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ذوي المستويات الإدارية بمدينة الرياض، تم اختيار عينة عشوائية من 150 مفردة وزع عليها الإستبيان توصلت الدراسة إلى مجموعة أهمها: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والإستشارة الفكرية، والتحفيز، والتمكين) على الإبداع الإداري (المجازفة، الإقناع، المرونة، المنهجية) في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم، كما أثبتت نتائج التحليل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس والعمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الدراسات الأجنبية:

دراسة Gerome 2008 بعنوان:

Transformational leadership behaviors and their relationship to perceptions of organizational justice among human resources professionals in centrale Virginia in USA

حيث هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين سلوك القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة كما حددها كل من باس وأفوليو والمتمثلة في (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الإستشارة الفكرية، الإعتبارات الفردية) وتصورات العدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة وفي سبيل تحقيق ذلك تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من 184 عضو من محترفي الموارد البشرية بوسط ولاية فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية، وإستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة التحويلية والعدالة التنظيمية، ووجود علاقة قوية لسلوك القيادة التحويلية عموماً تؤثر إيجابياً على الرضا وممارسة إضافي من قبل العاملين، كما أن مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الإستشارة الفكرية، الإعتبارات الفردية) كانت بدرجة مرتفعة.

دراسة Rugg 2005 بعنوان:

Teacher satisfaction with the principals transformational leadership practices

هذفت هذه الدراسة لفحص مدى رضا المعلم عن ممارسات المدير للقيادة التحويلية، وذلك باستخدام إستمارة القيادة متعددة العوامل (Leadership questionnaire multifactore) وفحص وجود فروقات بين المديرين والمعلمين على أساس العمر والجنس وسنوات الخبرة للمدير والموقع الجغرافي للمدرسة. وتكون مجتمع الدراسة من 295 مدرسة من المدارس الحكومية في الهند وقد تم توزيع 1479 إستمارة عبر البريد بينما 650 إستمارة تم إختيارها بشكل عشوائي وذلك باستخدام مقياس باس و أفوليو ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- هناك علاقة بين رضا المعلم ونمط القيادة التحويلية لدى المديرين، حيث تبين أن المعلمين أكثر رضا مع المديرين ذو الدرجة المرتفعة من نمط القيادة التحويلية، كما تبين أنه لا توجد فروقات بين رضا المعلمين والمديرين التحويليين تعزى للموقع الجغرافي للمدرسة والجنس والعمر أو سنوات الخبرة للمعلم.

الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة:

الدراسات المحلية:

دراسة بوسكاية رقية و عوادي مريم (2020) بعنوان: جودة الحياة وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني هذفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة والذكاء الإنفعالي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والكشف عن مستوى الذكاء الإنفعالي وجودة الحياة لدى أفراد العينة، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في مستوى كل من الذكاء الإنفعالي وجودة الحياة وتطبيق مقياس جودة الحياة للكرخي القريشي (2017) ومقياس الذكاء الإنفعالي لعبيد (2013) على عينة قدرت بـ 70 مستشاراً ومستشارة موزعين على بعض الثانويات ومركز التوجيه المدرسي والمهني بمدينة الوادي بإتباع المنهج الوصفي، وإستخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المتغيرين، واختبارات لدراسة الفروق، كشفت الدراسة عن النتائج التالية:

- مستوى جودة الحياة مرتفع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- مستوى الذكاء الإنفعالي مرتفع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- توجد علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة بين جودة الحياة و الذكاء الإنفعالي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الإنفعالي بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الجنس.

دراسة صابر بن عيسى (2019) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباط، وكان مجتمع الدراسة أساتذة التربية البدنية والرياضية لطور الثانوي بولاية بسكرة واستخدم الباحث أداتين للدراسة وهما: مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (سالم الفهد 2017)، ومقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية (1997) ترجمة وتعديل وتقنين (عبد المجيد بن صالح حمد المضحى 2017)، وتم تحليل البيانات بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS 20). وتوصلت نتائج الدراسة إلى جود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

دراسة عبد الكريم مأمون وعقيل بن ساسي (2018) بعنوان: الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة لدى المراهق مجهول النسب، تهدف هذه الدراسة إلى فحص طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة وجودة الحياة لدى المراهق مجهول النسب، شارك في الدراسة 200 مراهق ومراهقة، بواقع 89 مراهقا، و111 مراهقة موزعين عبر مؤسسات الرعاية في ولاية ورقلة، باتنة، سطيف، الطارف والوادي، لجمع بيانات الدراسة ثم تطبيق مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، ومقياس جودة الحياة من إعداد الباحثين، وبعد تحليل البيانات إحصائيا، أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين الكفاءة الذاتية المدركة وجودة الحياة لدى المراهق مجهول النسب.

- لا تختلف طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة وجودة الحياة باختلاف متغير الجنس.

- لا تختلف طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة وجودة الحياة باختلاف العمر، ماعدا بين المراهقة الوسطى والمراهقة المتأخرة، حيث اختلفت العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة وجودة الحياة اختلافا إحصائيا.

دراسة شراحي بشير والعماري عبد المجيد (2022) بعنوان: جودة الحياة وعلاقتها بالتحصيل دراسة ميدانية من طلبة جامعة حمد لخضر الوادي، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى طلاب الجامعة في جودة الحياة وعلاقتها بالتحصيل الدراسي ومعرفة دلالة الفروق في جودة الحياة بحسب متغيرات، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة من 30 طالب وطالبة وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية واستخدام معامل بيرسون وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد علاقة بين جودة الحياة والتحصيل الدراسي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة تبعا لمعظم المتغيرات التي تناولها البحث.

الدراسات العربية:

دراسة ناهدة عبد زيد الدليمي وإيمان عامر عز الدين وإيمان مخيل حسن وآية كاظم عباس (2016) بعنوان:

تقدير الذات وعلاقته بجودة الحياة، يهدف البحث إلى التعرف على قيم تقدير الذات وجودة الحياة لدى طالبات جامعة بابل، والتعرف على الفروق في تقدير الذات وجودة الحياة بين الصفوف الدراسية، مع إيجاد علاقة الارتباط بين تقدير الذات وجودة

الحياة لطالبات جامعة بابل، واستعملت الباحثات المنهج الوصفي بالأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية والمقارنة لعينة البحث التي تم اختيارها بصورة عشوائية طبقية من طالبات جامعة بابل في كليات تم اختيارها أيضا بالطريقة العشوائية والكليات هي (الدراسات القرآنية والتربية والعلوم بنات والتربية الرياضية والتربية الفنية)، وللصفوف الثاني والثالث والرابع فقط وبعدد 82 طالبة للعام الدراسي (2010 / 2011)، واستعملت الباحثات أدوات البحث العلمي المناسبة ومقياسي تقدير الذات و جودة الحياة، وتم إجراء تجربتين إستطلاعيتين على عينات من مجتمع البحث الأصلي البالغ عدده 200 طالبة وإيجاد الأسس العلمية للمقياسين قيد الدراسة وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا ومن تم مناقشتها اعتمادا على المصادر العلمية ذات العلاقة، خرجت الباحثات عدة استنتاجات كان من أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقدير الذات وجودة الحياة لدى طالبات الصفين الثالث والرابع في جامعة بابل، كذلك تفوق طالبات الصف الرابع في متغيري الذات وجودة الحياة ، فضلا عن صلاحية مقياسي تقدير الذات وجودة الحياة لدى طالبات جامعة بابل.

دراسة أشواق سامي جرجيس و نور حسين عبد الجليل (2017) بعنوان: المساندة الاجتماعية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طالبات كلية التربية للبنات، تهدف الدراسة إلى قياس المساندة الاجتماعية لدى طالبات كلية التربية للبنات (عينة البحث) وقياس جودة الحياة لدى طالبات كلية التربية للبنات (عينة البحث) والتعرف على العلاقة بين المساندة الاجتماعية وجودة الحياة لدى طالبات كلية التربية للبنات وتكونت عينة البحث من 200 طالبة، ثم اعتماد المقياس كأداة لجمع البيانات وأهم النتائج التي أسفرت عنها نتائج البحث أن طالبات كلية التربية للبنات لديهم مساندة اجتماعية أي أن الأهل والأصدقاء يدعمون الطالبات والطالبات يمتلكن جودة في الحياة أي معنى إيجابي للحياة وأن الإنسان عندما يمتلك جودة للحياة يكون توجهه إيجابي نحو المساندة الاجتماعية وذلك يساعد على وجود أهداف للحياة وإشارات المعالجة الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين المساندة الاجتماعية وجودة الحياة.

دراسة هبة شاهر محمد هشلون (2019) بعنوان: جودة الحياة وعلاقتها بكل من الاحتراق النفسي ومنغصات الحياة اليومية والأفكار اللاعقلانية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل، هدفت الدراسة الحالية لتحديد علاقة جودة الحياة بكل من الاحتراق النفسي ومنغصات الحياة اليومية والأفكار اللاعقلانية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل. وتكون مجتمع الدراسة من (2028) معلما ومعلمة عملوا في المدارس الثانوية للفرعين العلمي والأدبي في محافظة الخليل، وتكونت عينة البحث من (474) معلما ومعلمة من المدارس الثانوية في محافظة الخليل تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. استخدمت الباحثة مقياس جودة حياة المعلمين إعداد أبو يونس (2013)، ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي والذي تم تقنيه بما يناسب البيئة الفلسطينية، ومقياس منغصات الحياة اليومية والذي طورته الباحثة، ومقياس الأفكار اللاعقلانية بالاستفادة من مقياس الريحاني (1985) وتم تقنيه بما يناسب البيئة الفلسطينية للمعلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لأغراض الدراسة. وأظهرت النتائج ما يلي:

إن مستوى كل من جودة الحياة ومنغصات الحياة اليومية والاحتراق النفسي والتفكير اللاعقلاني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل بشكل عام جاء متوسطاً. كما أن النتائج أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات (الأهداف، والتوقعات، والمعايير)، والدرجة الكلية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث أظهرت النتائج وجود علاقة

عكسية سالبة بين جودة الحياة بمجالاتها من جهة وبين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي ومجالاته (الإرهاك الإنفعالي، وتبدل المشاعر) من جهة أخرى، ووجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة ومجالاتها من جهة وبين تدني الشعور بالإنجاز من جهة أخرى، أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية سالبة بين جودة الحياة بمجالاتها من جهة وبين الدرجة الكلية لمنغصات الحياة ومجالاتها من جهة أخرى، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين جودة الحياة بمجالاتها من جهة وبين التفكير اللاعقلاني من جهة أخرى.

دراسة سامر تيسير عبد الله أبو هشيش (2018) بعنوان: جودة الحياة وعلاقتها بفاعلية الذات لدى مقدمي الخدمات النفسية والاجتماعية في وكالة الغوث الدولية ذو المحافظات الشمالية حيث هدفت هذه الدراسة التعرف إلى جودة الحياة وعلاقتها بفاعلية الذات لدى مقدمي الخدمات النفسية والاجتماعية في وكالة الغوث الدولية ذو المحافظات الشمالية ، ودور كل من المتغيرات الآتية (الجنس، والمؤهل العلمي، ومنطقة العمل، والخبرة والقسم) في ذلك، ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث باستخدام أداة جودة الحياة وفاعلية الذات بعد تحكيمها، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (111) من مقدمي الخدمات النفسية والاجتماعية في المحافظات الشمالية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لجودة الحياة وجميع أبعاد جودة الحياة وبين الدرجة الكلية لفاعلية الذات وجميع أبعاد فاعلية الذات، باستثناء العلاقة بين أبعاد (الرضا عن الحياة، والعلاقات الأسرية، والعلاقات الاجتماعية) وبين بعد (الاستثارة الانفعالية)، وكذلك بين بعدي (الرضا عن الحياة، وشغل أوقات الفراغ) وبين بعد (الاقتناع اللفظي) حيث تبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه الأبعاد. إن الدرجة الكلية لجودة الحياة جاءت بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية مقدارها (77%). وإن الدرجة الكلية لفاعلية الذات جاءت بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية بلغت (80.4%). إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات جودة الحياة وفاعلية الذات لدى مقدمي الخدمات النفسية والاجتماعية بوكالة الغوث الدولية ذو المحافظات الشمالية تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، منطقة العمل، القسم، سنوات الخبرة) على الدرجة الكلية لجودة الحياة والدرجة الكلية لفاعلية الذات.

دراسة مركز العطاء للإستشارات التربوية (2024) بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية وجودة الحياة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت وأثر متغيرات (النوع، السنة الدراسية، المعدل التراكمي) على ذلك والكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية وجودة الحياة وتم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي واشتملت الأدوات على مقياس الصلابة النفسية ومقياس جودة الحياة وتكونت العينة من 324 طالب وطالبة في كلية التربية الأساسية وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الصلابة النفسية وجودة الحياة ككل وجميع أبعادها (الصحة العامة، الرضا عن الحياة، العلاقات الأسرية، العلاقات الاجتماعية، النجاح الأكاديمي، شغل أوقات الفراغ) مرتفعة. وأظهرت أيضا عدم وجود فروق حول الدرجة الكلية للصلابة النفسية وجميع الأبعاد تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، السنة الدراسية، المعدل التراكمي) وعدم وجود فروق حول الدرجة الكلية لجودة الحياة وجميع الأبعاد تعزى لمتغيرات الدراسة بالإضافة إلى أنها أشارت إلى وجود علاقة إرتباطية متوسطة بين الدرجة الكلية للصلابة النفسية والدرجة الكلية لجودة الحياة ووجود علاقة إرتباطية متوسطة بين الدرجة الكلية للصلابة النفسية وأبعاد جودة الحياة.

The quality-of-life level among a sample of physical education teachers in Brazil

هذفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة لدى عينة من معلمي التربية البدنية بالبرازيل وكانت عينة الدراسة عبارة عن إستبيان وزعت على 654 معلما ومعلمة وطبق عليهم مقياس جودة الحياة من إعداد الباحث وتم إستخدام المنهج الوصفي وأظهرت النتائج أن المعلمين أظهروا بعض مؤشرات جودة الحياة والتي من ضمنها التفاعل الإجتماعي في مجتمع الدراسة، توازن الوقت بين العمل والترفيه، كما أظهرت إستياء بعض المعلمين من مهنة التدريس مما يؤثر سلبا على مستوى جودة الحياة لديهم وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الجنسين في مستوى جودة الحياة وعلى كافة الأبعاد والدرجة الكلية.

The quality of life of adolescents in order to effectively assess its usefulness for the purpose of lifelong learning

هذفت الدراسة إلى فحص جودة حياة المراهقين من أجل تقييم مدى منفعتها لغرض التعليم مدى الحياة بشكل فعال حيث تكونت عينة الدراسة من 220 تلميذا من الصف التاسع إلى الصف الثاني عشر ثانوي في إقليم صربيا وتم تقييم جودة حياة المستجيبين من خلال إستبيان حول جودة الحياة وقد تم فحص مايلي: الأداء العاطفي والإجتماعي والبدني وأظهرت نتائج البحث وجود مستوى عال من جودة الحياة يتعلق بجوانب الأداء البدني والأداء الإجتماعي، في حين بعد الأداء العاطفي كانت درجته أقل جودة. وكشف العوامل ست عوامل مستقلة نسبيا حيث تشير نتائج إلى أن جودة الحياة الطلاب لا تزال غير محسنة وأنه من المهم العمل بشكل منهجي في هذا المجال.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وجد الباحث حسب إطلاعه أنه لا توجد دراسات تناولت متغيرات الدراسة مجتمعة لدى فئة الأساتذة الجامعيين ولهذا أخذنا دراسات تناولت متغيرات الدراسة كل على حدى ودراسات تناولت متغيرات الدراسة مجتمعة عن فئات أخرى غير الأساتذة الجامعيين والدراسة الحالية تتفق وتختلف مع الدراسات السابقة في بعض النقاط يمكن عرضها كما يلي:

فمن حيث الأهداف تعددت من حيث المتغيرات التي ارتبطت مع متغيرات الدراسة ومنها إتفقت مع بعضها من حيث الأهداف ومنها ما اختلفت ومن الدراسات التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية ومتغيرات أخرى هي دراسة (زاوي زيد 2020) ودراسة سعيد علي بن راشد النظيري (2010) ودراسة أحمدصادق محمد الرقب (2010) ودراسة عبير محمود العدوان (2022) ودراسة علي البلوشي (2010) ودراسة Rugg (2005) و Gerome (2008) بالإضافة إلى أن هناك دراسات هدفت إلى دور القيادة التحويلية في متغيرات أخرى مختلفة كدراسة سعيدة ضيف (2005) ودراسة وفاء

عساسلة وحسناء مخلوفي (2013) ودراسة حاج هني خديجة وبوقسري سارة (2022) ودراسة يوسف عطية (2018) أيضا هناك دراسة هدفت إلى أثر القيادة التحويلية في مختلف المتغيرات منها دراسة نعيمة شبعوات (2022) ودراسة حافظ عبد الكريم الغزالي (2012) ودراسة هاشم محمد همد إدريس (2024) ودراسة شريفة ناصر القحطاني (2023). أما بالنسبة للدراسات التي أخذت متغير جودة الحياة فكلها مشتركة في الهدف الذي يكمن في معرفة العلاقة بين جودة الحياة ومتغير الذي يتبعه.

من حيث المنهج فمعظمها ركزت على المنهج الوصفي وهو ما يتوافق مع دراستنا الحالية باعتمادها على نفس المنهج واستخدمت أداة جمع البيانات المتمثلة في الإستبيان ومعظم الدراسات المتعلقة بجودة الحياة إستعانت بمقاييس مقننة وفي دراستنا الحالية إعتمدنا على إستبيان يتضمن مقياسين وهما مقياس القيادة التحويلية ومقياس جودة الحياة، من حيث العينة طبقت الدراسات السابقة على عينات مختلفة في العدد والفئة العمرية و معظمهم طبقت في الجامعات والمدارس والمؤسسات كدراسة (ناهدة زيد الدليمي وإيمان عامر عز الدين وإيمان مخيل حسن وآية كاظم عباس 2016) ودراسة (أشواق سامي جرجيس و نور حسين عبد الجليل 2017) ودراسة (حسان علي البلوشي 2019) ودراسة (صابر بن عيسى 2019) ودراسة (سعيدة ضيف 2005) ودراسة (حافظ عبد الكريم الغزالي 2012) وإن كانت تختلف عن بعضها البعض وهناك دراسات تتشابه مع دراستنا الحالية لإتهادها لعينة من الأساتذة الجامعيين كدراسة (وفاء عساسلة وحسناء مخلوفي 2013) ودراسة (عبير محمود العدوان 2022).

من حيث النتائج نلاحظ أن دراسة سعيدة ضيف (2005) توصلت إلى أن هناك ممارسة القيادة التحويلية متوسطة في مؤسسة إتصالات الجزائر من وجهة نظر الموظفين بالإضافة إلى دراسة وفاء عساسلة وحسناء مخلوفي (2015) توصلت إلى تبني إدارة الأقسام بالكلية لأبعاد القيادة التحويلية بدرجة متفاوتة من متوسطة إلى عالية، بينما إختلفت دراسة نور الدين بن لقريشي (2022)، كذلك دراسة سعيد علي بن راشد النظيري (2021)، وكذلك دراسة عبير محمود العدوان (2022)، بالإضافة إلى دراسة حسان علي البلوشي (2019) حيث أشاروا نتائج هذه الدراسات أن درجة ممارسة القيادة التحويلية كانت بدرجة مرتفعة، أما بالنسبة لمتغير جودة الحياة فقد توصلت دراسة بوسكاية رقية وعوادي مريم (2020) إلى مستوى جودة الحياة مرتفع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كذلك دراسة أشواق سامي جرجيس ونور حسين عبد الجليل (2017) أسفرت نتائج البحث أن طالبات كلية التربية للبنات يمتلكن جودة الحياة وهناك دراسة هبة شاهر محمد هشلمون (2019) أظهرت أن مستوى جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل بشكل عام جاء متوسطا وأخيرا دراسة مركز العطاء للإستشارات التربوية (2024) توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة مرتفع لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت.

الفصل الثاني

القيادة التحويلية

تمهيد:

- 1- نشأة القيادة التحويلية
- 2- مفهوم القيادة التحويلية
- 3- أهمية القيادة التحويلية
- 4- أهداف القيادة التحويلية
- 5- مبادئ القيادة التحويلية
- 6- أبعاد القيادة التحويلية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد القيادة من المواضيع الأساسية التي حظيت باهتمام واسع في مختلف العلوم الإجتماعية والإنسانية نظرا لدورها المحوري في توجيه سلوك الأفراد وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية وقد شهد مفهوم القيادة تطورا ملحوظا عبر الزمن حيث تعددت تعريفاته وتباينت أنماطه ونظرياته تبعا لاختلاف السياقات التنظيمية والفكرية، مما يعكس أهميته كعملية ديناميكية تتأثر بعوامل متعددة وفي ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها المنظمات الحديثة، برزت الحاجة إلى أنماط قيادية أكثر مرونة وقدرة على إحداث التغيير ومن بين هذه الأنماط نمط القيادة التحويلية يعد من أهم المداخل المعاصرة لما لها دور في إلهام الأفراد وتنمية قدراتهم وتحفيزهم نحو تحقيق أداء متميز يتجاوز التوقعات.

وانطلاقا من ذلك فسوف نتطرق إلى مدخل مفاهيمي شامل حول القيادة بصفة عامة من خلال التطرق إلى مفهومها وأنماطها ونظرياتها وأهميتها ثم ننتقل إلى القيادة التحويلية حيث سيتم عرض نشأتها ومفهومها وأهميتها وأهدافها ومبادئها إضافة إلى أبعادها الأساسية.

1.2. نشأة القيادة التحويلية:

تعددت النظريات والمداخل التي تفسر ظاهرة القيادة، وقد أفرزت هذه النظريات العديد من النماذج القيادية فالدراسات المبكرة التي أجريت ركزت تقريبا على صفات القائد "فضلا عن التابعين والموقف"، وتحولت الدراسات الحديثة نسبيا لدراسة السلوك الفعلي للقادة، ومن هذه المداخل التي ركزت على سلوك القائد نظرية القيادة التحويلية، فحسب ما أشار إليه العلماء فإن أول من تعرض للقيادة التحويلية من خلال ممارسة بعض المقومات هذا النمط هو "دانتون عام 1973".

(العامري، 2008 ص15)

وظهرت بشكل أكثر وضوحا في عام 1978م حيث ظهر أول مفهوم للقيادة التحويلية على عالم التاريخ والسياسة الأمريكي "بيرنز" وذلك في كتابه القيادة "**leadership**" وسعى من خلال هذا الكتاب إلى تحديد السلوك الذي يستخدمه القادة لتحفيز أو التأثير على مرؤوسهم أو الإجراءات المستخدمة لذلك، ووصف بيرنز السلوك القيادي كسلسلة تتضمن فئتين واسعتين من التأثير، الفئة الأولى يطلق عليها اسم القيادة التحويلية وبني هذا السلوك على الاعتقاد بأن القادة والمرؤوسين يستطيعون رفع بعضهم بعضا إلى مستويات أعلى من التحفيز و المثل الأخلاقية، والفئة الأخرى تدعى القيادة التبادلية تقوم على قاعدة تبادل الخدمات والمنافع، فالعامل يقوم بإنجاز المطلوب منه مقابل حصوله على عدد من المنافع "كراتب والإجازات"، لذلك يمكن القول أن جوهر القيادة التحويلية يتركز حول رغبة القائد وقدرته على رفع الوعي ومدارك الآخرين عن طريق تقوية الأفكار والقيم الأخلاقية. (العمرى، 2004، ص 27)

يعد كتابه "**leadership**" من أفضل الكتب التي تناولت هذا الموضوع بعمق مما دفع الكتاب إلى اعتباره بأنه الممهّد للطريق أمام ظهور نظرية القيادة التحويلية التي تعتمد على الشخصية الجذابة للقائد، ثم توالى المفاهيم والنصوص في القيادة التحويلية كإضافات أو إسهامات إلى أعمال "بيرنز" من قبل العديد من الباحثين والعلماء، ففي عام 1985 قدم "**Bass**" نظريته المشهورة في القيادة التحويلية بالإضافة إلى المقاييس الخاصة بالعوامل الجوهرية للنظرية والمرتبطة بسلوك القيادة، تلا ذلك تطوير للنظرية وأدواتها من قبل "**Bass & Avolio**" وعدد من زملائهم من خلال البحوث التقييمية والنموذج المطور المعروف بالمدى الكامل لتطوير القيادة، وكذلك برنامج تدريب وتقييم في نظرية القيادة التحويلية، كما قدمت النظرية على شكل برامج لمئات الآلاف من القادة من قطاعات ومؤسسات مختلفة حكومية كانت أم خاصة. (الغامدي، 2011، ص33)

كانت فكرة "بيرنز" عن القيادة التحويلية البداية لظهور دراسات ونظريات أخرى تناولت هذا الموضوع من أوجه مختلفة، حيث أتى "بيرنارد باس" ليضيف على فكرة "بيرنز"، ويقدم نظريته الخاصة حول القيادة التحويلية فهو يرى أن الأثر التحفيزي للقادة على التابعين يتضمن شعورهم بالولاء والثقة والإعجاب والاحترام نحو القائد، فهو يحفز التابعين لكي يخدمون وينجزون أكثر مما هو متوقع منهم عمله أصلا، ويتم حث الأتباع على إنجاز المهام الضرورية والاهتمام الأكثر باحتياجات المنظمة، نظرا لقدراتهم ومهاراتهم الإستثنائية. (الغامدي، 2011، ص13).

أما في بداية عام 1991م شهدت القيادة التحويلية تطورا ملحوظا من خلال إسهامات "**Bass & Avolio**" عندما وضع نظرية منهجية للقيادة التحويلية، ووضع لها نماذج ومقاييس لقياس عوامل السلوك القيادي وهو ما يعرف بمقياس (MLQ)

Multifactor Leadership Questionnaire يحتوي هذا النموذج على أربعة عناصر للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التشجيع الإبداعي، الحفز الإلهامي، الاهتمام الفردي) وثلاث عناصر للقيادة التبادلية (الثواب الشرطي، الإدارة بالاستثناء، وإدارة عدم التدخل).

وفي عام 1994 صنفها على صنفين (صنف فعال وصنف غير فعال)، حيث يشمل الصنف الفعال القيادة التحويلية بعناصرها الأربعة (التأثير المثالي، التشجيع الإبداعي، الحفز الإلهامي، الاهتمام الفردي) التي تحقق الرضا والأداء الأفضل للعاملين، بينما يشمل الصنف الأخير فعال للقيادة التبادلية على عنصرين هما (الإدارة بالاستثناء، وإدارة عدم التدخل)، أما عنصر الثواب الشرطي فيقع بين صنفين، وطبقا لـ "hartong" فإن نظرية "Bass" اعتمدت على دمج الأفكار من نظريات السمات والسلوك والموقف. (صالح بن محمد الربيع، 2012، ص31،30)

2.2. مفهوم القيادة التحويلية:

اختلفت التعريفات حول القيادة التحويلية باعتبارها من المفاهيم الحديثة في الإدارة ومن بين التعريفات حولها نذكر: يعرفها **Burns** بأنها عملية تسعى من خلالها القائد والتابعين إلى النهوض كل منهم بالآخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق وتسعى القيادة التحويلية إلى النهوض بشعور التابعين وذلك من خلال الإحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والإنسانية. (Yeliz, Aydin, & Pervin Bilir, 2018, p.2) تعريف **Roberts** الذي ينص على أنها: القيادة التي تساعد على إعادة النظر في الرؤية المتصلة بالأفراد ومهامهم وأدوارهم، وتعمل على تجديد إلتزاماتهم، وتسعى لإعادة هيكلة النظم وبناء القواعد العامة التي تسهم في تحقيق غاياتهم. (خلف، 2010، ص23)

وعرفها (**Bass, 1994**) على أنها القيادة التي تعمل على توسيع وتعظيم إهتمامات المرؤوسين وحاجاتهم إلى ما هو أبعد من إهتماماتهم الشخصية من أجل مصلحة المنظمة. (عيسى، 2008، ص28) وأشار **Firhol** إلى أن القيادة التحويلية هي القيادة التي تستخدم الإلهام والرؤى المشتركة والقيم لرفع القائد والمرؤوسين إلى أعلى مستويات التفكير، والتحفيز، ورفع الروح المعنوية ودفع الأفراد إلى مضاعفة جهودهم للملائمة لتحقيق الأهداف المشتركة. (الغامدي، 2007، ص22)

وقد قال **Kolven** أن القيادة التحويلية تركز على القيم المشتركة وتطوير المرؤوسين وتحقيق الغايات الكبيرة وبالمفاهيم المعاصرة يمكن أن يطلق عليها قيادة القيم، أو القيم الإستشرافية، أو القيم التحويلية، ويؤكد إختلاف القيادة التحويلية عن الإدارة في مجال الأهداف والمهارات والقيم والكفاءة، فالقيادة التحويلية تعمل لخدمة التغيير بينما تعمل الإدارة للمحافظة على الإستقرار. (العازمي، 2006، ص12)

يرى **الغزالي** القيادة التحويلية هي قدرة القائد على إيصال رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للتابعين وتحفيزهم من خلال إظهار سلوكيات أخلاقية عالية وبناء ثقة واحترام بين الطرفين لتحقيق أهداف المنظمة. (بغدالي وسولاف، 2022، ص32)

عرفت أيضا بأنها القدرة على إقناع الأفراد العاملين بالتغيير والتحسين كما أنها تعمل على تقييم أداء المرؤوسين، وعلى تحفيز الأفراد لتحسين الأداء، وإشعارهم بأهمية مساهمتهم في تحقيق أهداف المنظمة. (الشنطي، 2016، ص35)

يرى **Conger** أن القيادة التحويلية هي تلك القيادة التي تتجاوز الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكريا وإبداعيا وتحويل إهتماماتهم الذاتية لتكون جزءا أساسيا من الرسالة العليا للمنظمة. (Conger, 2002, p47)

يرى أحد الدراسين أن القيادة التحويلية تعني القيادة التي تحقق نتائج أبعد مما كان متصورا وأبعد مما كان متوقعا فهي تسعى لإحداث نقلة نوعية متكاملة في القيم والقناعات والتوجهات والرؤى والأهداف، وتعتمد في هذا على التغيير الحقيقي، والإبداع، والمخاطر، والبنائية وهي قادرة على برمجة النشطة والناس في التغيير الشامل المتكامل ومن هنا جاءت كلمة تحويل.

(القبلي والعمري، 2017، ص11)

3.2. أهمية القيادة التحويلية:

إستأثرت القيادة التحويلية باهتمام كبير من قبل عدد من الباحثين منذ الثمانينيات من القرن العشرين، وأصبحت من أكثر نظريات القيادة شهرة ضمن المداخل الحديثة للقيادة، وقد ناقش الباحثون العوامل التي أكسبتها قوة وأهمية، والتي يمكن تلخيصها في أربعة عوامل هي:

القيادة التحويلية لا تستأثر بالقوة بشكل حصري، بل تسعى إلى تفويض سلطات مهمة وتمكين الأفراد، وتعمل على تطوير مهاراتهم وتعزيز ثقتهم في أنفسهم، كما تعمل على إيجاد جماعات و فرق عمل معتمدة على نفسها.

صفات القيادة التحويلية يمكن أن تتطور وتحسن عن طريق التدريب والذي يقوم بترك تأثير مهم على تصورات والتزامات وأداء التابعين في مختلف مستويات المنظمة وقد أثبتت التجارب والدراسات العملية أن برامج التدريب المصممة والمنفذة جيدا يمكن أن تحسن فعالية المديرين، ويؤكد هذا الاتجاه الدكتور **الهواري** حيث يقول: لقد أظهرت مشاهداتنا من خلال تقديم برامج المدير الفعال أن يمكن تحسين فعالية المديرين من أعلى المستويات إلى المستويات الإستشرافية من خلال البرامج التدريبية المصممة والمنفذة جيدا، وهي خطوة إلى طريق بناء القائد التحويلي.

تحمل القيادة التحويلية فكرة المسؤولية الأخلاقية التي بدورها تشكل عنصرا فعالا في تحفيز الأتباع للعمل إلى الحد الذي يتجاوز حدود مصالحهم الشخصية في سبيل مصلحة المنظمة أو الجماعة، وتسهل هذه الفكرة إكتساب السلوك التعاوني داخل المنظمة.

القيادة التحويلية يمكن أن توجد في أي منظمة وفي مختلف المستويات، وهي صالحة بشكل عام لمواجهة جميع الحالات، مما رشحها أن تكون صالحة للتطبيق في المنظمات الناجحة وتلك التي بحاجة إلى تغييرات جذرية.

أي أن أهمية القيادة التحويلية تتمثل في مثل هذه الظروف في تحفيز وإلهام وإثارة المرؤوسين ودفعهم لإنجاز المهام ورفع معنوياتهم، وإشعارهم والتعامل معهم على أنهم أشخاص متميزون وتعزيز قدراتهم الذاتية لمواجهة هذه الظروف، وجعلهم راغبين في بذل جهود إضافية لتحقيق النجاح والهدف المطلوب. (العمري، 2008، ص37،38)

4.2. أهداف القيادة التحويلية:

لقد حدد **Lethwood** ثلاثة أهداف للقيادة التحويلية حث القائد التحويلي الإلتزام بها وهي على النحو التالي:

- مساعدة فريق العمل على تطوير وتحقيق ثقافة مهنية:

وذلك عن طريق وضع هدف تعاوني تسعى المنظمة إلى تحقيقه وتقليل عزلة المرؤوس وتقليل عزلة المرؤوس واستخدام الآليات المناسبة لتحقيق التغيرات الثقافية نحو الأفضل، والاتصال بفاعلية بالقيم والمعتقدات والمعايير الثقافية بالمنظمة، ومشاركة القيادة مع الآخرين، وذلك بتفويض السلطة لفريق عمل معين بالمنظمة قادر على التحسين والتطوير.

- مساعدة العاملين على حل مشاكلهم بطريقة أكثر فعالية:

فالمشاركة بين العاملين والمديرين يمكن أن تؤدي إلى تفسير المشكلة من وجهات نظر عديدة ورؤى مختلفة، ووضع الحلول البديلة بناءً على مناقشات المجموعة، وتجنب الإلتزام بحلول محددة مسبقاً، إضافة إلى الإستماع بطريقة فعالة للآراء المختلفة وتوضيحها، وتلخيص المعلومات الرئيسية عن موضوع المشكلة أثناء الاجتماعات.

- تعزيز تنمية العامل:

يأتي ذلك في ضوء وجود دافعية لدى القادة في التنمية الشاملة للعاملين سواء من حيث مهاراتهم أو ثقافتهم أو أحوالهم الخاصة بالتالي يجب تبني مجموعة من الأهداف الداخلية لتحقيق النمو المهني للموظفين من خلال الإرتباط الوثيق بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين، مما يجعل العاملين لديهم إحساس بالإلتزام لتحقيق أهداف المنظمة. (حسون، 2016، ص36، 35)

5.2. مبادئ القيادة التحويلية:

أورد كوهلر وبانكوسكي مبادئ القيادة التحويلية كما يلي:

- النظر للمنظمة كنظام:

إعتبار المنظمة كنظام يحتوي على عدد من العناصر المرتبطة والمتفاعلة بين الأفراد، فالقائد التحويلي هنا يدرك أن دوره ينبغي أن ينصب على تحسين العمليات الإدارية. وهذا من خلال تبني وتطوير نظم إدارية فعالة وذلك يمكن أن يقلل من الخسائر الناتجة من التحويل وتحقيق أهدافها المرجوة.

- إيجاد إستراتيجية للمنطقة والعمل على إبلاغها للآخرين:

الإستراتيجية هنا تعني خطة للمنظمة لتحقيق الأهداف المنشودة وتحقيقاً لذلك فالقائد التحويلي يعمل مع الآخرين لإيجاد الرؤية والرسالة والقيم والبناء التنظيمي والأهداف وكيفية استغلال الموارد البشرية والمالية بالشكل الأمثل وهذه الإستراتيجية ينبغي أن تصل لجميع المعنيين والا تبقى سرا وأن يلتزم بها جميع الأطراف.

- التقدير والمكافأة على التحسين المستمر:

يعمل القائد التحويلي على إيجاد نظام فعال للتقدير والمكافأة فهو يهتم بمن يبذلون الجهد والوقت ويغامرون من أجل المصلحة العامة بالمقابل الإقرار بالتقدير وكافئتهم على مجهوداتهم.

- بث روح التغيير المستمر:

يدرك القائد التحويلي أهمية التحسين المستمر والتطوير للمحافظة على ريادته وتحقيق إنجازات فهو يعي أن مسؤوليته إحداث التغيير وهنا ثم تأدية دور فعال في بث روح التغيير في الآخرين وهذا لتطوير أنفسهم وتحسين العمليات الإدارية على نحو مستمر. (بقادر، علالي، 2020، ص8)

- تأسيس نظام إداري:

وذلك يعني إيجاد الأسلوب الإداري الملائم للمنظمة باعتبارها نظاما واحدا وهذا يتطلب إستعداد الأساليب والمبادئ والمعتقدات الإدارية السائدة والمتناقضة التقليدية وتبني نظام جديد مواكب للعصر الحالي وابتكار الإستراتيجيات الجديدة بالنظام الإداري تسمح للمنظمة بالتميز والوصول إلى أهدافها.

- تطوير كل المساهمين في العملية الإدارية وتدريبهم:

ينبغي على القائد التحويلي وضع برنامج تدريبي لكل من الإداريين والعاملين فجميعهم مسؤولون عن التطوير و في حاجة إلى الإرتقاء. وبذلك يستطيعون أن يسهموا في تحقيق النجاح الإستراتيجي.

- تمكين أفراد وفرق العمل:

يمنح القائد التحويلي العاملين معه قدر من الحرية لإختيار الإجراء الذي يعتقدون أنه مناسب لتطوير العملية الإدارية وتحسينها بصفة مستمرة سواء كان هذا التصرف على النحو الفردي أو من خلال الفريق الواحد.

- تقييم العمليات الإدارية:

يهتم القائد التحويلي بتقييم المدخلات والنشاطات والنتائج ويركز بصفة مستمرة على مؤشرات الجودة وجمع المعلومات عن النقاط المهمة في العملية الإدارية التي تكفل له الإحاطة الشاملة بالواقع الإداري داخل المؤسسة لضمان سيورة العمل على النحو المطلوب. (زياني، 2014، ص55)

6.2. أبعاد القيادة التحويلية:

تشمل القيادة لتحويلية على مجموعة من الأبعاد المتكاملة فيما بينها مكونة التوجه العام لهذا النوع من القيادة الذي أحدث نقلة نوعية في أداء المؤسسات منذ بداية التسعينات الميلادية كل بعد من تلك الأبعاد يتضمن مجموعة مقومات فكرية وشخصية إجتماعية تنظيمية التي تتكامل لتحصل البعد فنا متميزا من الجانب الاداري والتي أشار إليها الباحثين بأنها عناصر القيادة التحويلية لتحديد أبعاد القيادة التحويلية يمكن الإستناد إلى ما قدمه Bass Avolio وهو النموذج الأكثر حداثة للقيادة التحويلية وهو كما يلي:

• التأثير المثالي:

يسلك القادة وفقا لهذا البعد طريقة تجعل منهم نموذجا يحاكيه الآخرون مع مرور الوقت فيصبحوا أهلا للإحترام والثقة من قبلهم من خلال الفهم الجيد والإتصال المستمر مع العاملين كما يمتلك قدرة على الإقناع وطرح رؤى وأفكار عن مستقبل المنظمة،

حيث يقوم التابعون بتقليد القائد والإنصياع بكل رغبة لمطالبه، ومن الأشياء التي يفعلها القادة حتى يصفوا بالمثالية أن يأخذوا في اعتباراتهم حاجات الآخرين وإثارتها على حاجاتهم الفردية وأن يكونوا على استعداد للتضحي بالمكاسب الشخصية لصالح الآخرين وأن يشارك القادة في الأخطار التي يتعرض لها الأتباع، وأن يكونوا متوافقين وليسوا متسلطين في تصرفاتهم ويتمسكوا بالمعايير الأخلاقية والسلوكيات المعنوية العالية، وأن يتفادوا استخدام القوة من أجل تحقيق مصالح شخصية، بل يستخدموا القوة التي بحوزتهم لتحريك الأفراد والجماعات لتحقيق رسالتهم ورؤيتهم ومتى ماتوفرت هذه الصفات المثالية ومع مرور الوقت يعمل التابعين على محاكاةهم وتصبح أهداف هؤلاء التابعين ذات معنى أكبر فيعلمون بأقصى طاقاتهم.

(Bass, 2003, p97)

• الحفز الإلهامي:

يرى Bass أن الدافعية الإلهامية هي الدرجة التي يصلها بها القائد إلى أن يصبح جذاب ومحفز للتابعين، ويرفع الوعي وكسب الثقة لديهم وبالتالي فالتحفيز الإلهامي يعبر عن رفع التحدي وسم رؤية مستقبلية جديدة وتحقيق الأهداف الإستراتيجية والإيمان بها من قبل التابعين وتحقيق أكثر مما متوقعون. (رشيد ومزهر، 2018، ص458)

ومنه نستنتج أن الحفز الإلهامي هو العملية التي تركز على تصرفات وسلوكيات القائد التي تولد في التابعين حب التحدي، تلك السلوكيات تعمل على إيضاح التوقعات للتابعين وتشجيع روح الفريق في العمل والالتزام بالأهداف التنظيمية، فالقائد يخلق رؤية واضحة ومشتركة مع تابعيه والدافع الملهم يتضمن إلهام المرؤوسين من خلال تقديم رؤية متفائلة للمستقبل وإظهار الحماس في العمل وتوفير نوع من المنافسة بين الأفراد لخلق الدافعية ومن جهة أخرى إقامة علاقات قوية والتشجيع على تخطي المصاعب والمشكلات ومن الأساليب التحفيزية عمليات الاتصال والتواصل المستمر والتسامح في حالات الفشل أو التقصير ويعد ذلك وسيلة للتعليم، والإصغاء للعاملين والاهتمام برغباتهم وتشجيعهم على الابتكار والإبداع والتنوع والتطوير المستمر الإعراف والإشادة بانجازاتهم المتميزة. (حمد، 2014، ص12،13)

• الإستشارة الفكرية:

وهي امتلاك القائد القدرة على قيادة المرؤوسين وللرغبة في جعلهم بشكل دائم على أهبة الإستعداد لمواجهة المشكلات على كافة المستويات باستخدام الطرق الجديدة، وتعليمهم النظر إلى الصعوبات بوصفها مشكلات تحتاج إلى حل، والبحث عن حلول منطقية لها وفي هذا البعد يتبع القادة أسلوباً معيناً في التعامل مع المرؤوسين بحيث يواجهون جهودهم ومقدراتهم ليكونوا مبدعين ومبتكرين، وذلك عن طريق زيادة وعيهم بحجم التحديات، وتحفيزهم على إبداع حلول ومخارج جديدة لمواجهة المشكلات، والعودة إلى المواقف القديمة بوجهات نظر وآراء متطورة ومختلفة عن سابقاتها. فالقادة التحويليون في هذا البعد يتجنبون النقد العام وتوجيه اللوم لأي من المرؤوسين في حال حدوث خطأ أو مشكلة، وإنما يحثونهم على تقديم أفكار جديدة وتجريب مناهج وطرق حديثة دون تعريض هذه الأفكار للنقد، وفي المقابل يشجع المرؤوسين القائد على إعادة التفكير بآرائه وافتراضاته ومبادراته، فلا يوجد شيء ثابت وصحيح دائماً. (حسون، 2016، ص43)

وبالتالي فالقائد التحويلي هو الذي يستثير تفكير مرؤوسيه بتشجيع التفكير الإبداعي والتجديد والعقلانية لديهم وتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة في حل المشكلات ومعالجة الأوضاع القديمة السائدة بأساليب جديدة، كما يشجع روح الابتكار من خلال عدم السماح بتوجيه النقد العلني في حالة الإخفاق، ومن خلاله قبوله الأفكار المبتكرة حتى لو تعارضت مع أفكاره. (بدح، 2013، ص 08)

• الإعتبارات الفردية:

هي مجموعة السلوكيات التي يستطيع القائد من خلالها أن يعطي إهتمام شخصي لكل مرؤوس، وذلك من خلال التعرف على مستوى الحاجات والرغبات الخاصة بكل مرؤوس ومراعاة الفروق الفردية بين المرؤوسين عند إشباع هذه الحاجات فالإهتمام بالأفراد يعد خدمة وتضحية وإثارة من القيادة التحويلية كي لا يكون مجرد سلطة رقابية على هؤلاء الأفراد وأن هذه القيادة تعمل على إثارتهم والإتصال معهم على نحو دائم، وأنها مسؤولة عن تقديم التدريب والتعليم المستمرين لهم ومنحهم الفرص المختلفة فالقادة التحويليين يركزون الإنتباه حول تطوير مرؤوسيهم باتجاههم ليكونوا تحويليين أيضاً، ومؤكدين أيضاً على الأهمية المشتركة الممكن تحقيقها. (درويش، 2009، ص 107)

وأضاف **Northouse** أن هذا العامل يمثل القادة الذين يوفر المناخ السائد، الذي ينصتون فيه بعناية لحاجات المرؤوسين الفردية ويتصرف القادة كالمديرين والمستشارين أثناء محاولتهم مساعدة الأفراد في أن يحققوا ذواتهم فهؤلاء القادة ربما يستخدمون التفويض وسيلة لمساعدة المرؤوسين على النمو من خلال التحديات الشخصية. (Northouse, 2001, p62)

ويرى **Kirkbride** أن هناك مجموعة من المؤشرات للإعتبارات الفردية وهي:

- إدراك الاختلافات بين الأفراد فيما يتعلق بنواحي القوة والضعف.

- الإستماع الجيد للمرؤوسين.

- تشجيع المرؤوسين على تبادل وجهات النظر.

- الترويج لفكر التطوير الذاتي. (الرقب، 2010، ص 18)

خلاصة الفصل:

تم من خلال هذا الفصل التطرق إلى موضوع القيادة بتعريفها وأنماطها ونظريتها الكلاسيكية والحديثة وأهميتها في العملية الإدارية والتي بدورها تعد أهم العوامل التي تؤثر على الجماعة ونشاط المؤسسة لأنها تخلق التفاعل بين الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المنشودة للفرد و المنظمة، كذلك تناولنا القيادة التحويلية التي أهم ما يميزها قدرتها العالية على قيادة المنظمة في مواجهة التحديات والتطورات الحديثة من خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم الإبداعية عن طريق فتح المجال لهم وتشجيعهم على مواجهة المشاكل والصعوبات التي تواجه منظماتهم، ومن أهم العناصر التي تطرقنا إليها نشأتها، مفهومها وأهميتها بالإضافة إلى أهدافها ومبادئها وكذا أبعادها.

ومنه نستنتج أن القائد في ميدان العمل هو بالضرورة مكون وأساسه نجاحه هو العلاقة الوطيدة النابعة من الثقة بينه وبين مرؤوسيه وسر نجاحه يكمن في قدراته على تحديد إحتياجات مرؤوسيه المهنية والنفسية. إن القائد الذي يمتلك هذه القدرات يتمكن من تحديد نقاط القوة والضعف في أتباعه ويعرف كيف يقوم بتشجيع الإنجاز والرغبة في التطور لديهم فيكلفهم بمهام تحفزهم على تقديم أحسن ما لديهم ويتمكن من تحديد نقائصهم المختلفة ويرشدهم بطريقة مناسبة.

الفصل الثالث

جودة الحياة

تمهيد

1. نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة

2. مفهوم جودة الحياة

3. الاتجاهات المفسرة لجودة الحياة

4. أبعاد جودة الحياة

5. مظاهر جودة الحياة

6. مؤشرات جودة الحياة

7. معوقات جودة الحياة

8. قياس جودة الحياة

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن مصطلح جودة الحياة من أهم المتغيرات علم النفس الإيجابي التي تناولها الباحثون بالدراسة والتحليل، لما له من أهمية على مستوى تكيف الفرد وتحقيقه لذاته وتأثيرها على صحته النفسية والجسدية وتوطد علاقاته بنفسه وبغيره خاصة في مجال عمله ومحيطه المهني وتزيد من تفاعله وفعاليته. فالفرد له مجموعة من الإحتياجات المتعددة إذا ما تم إشباعها وتحقيقها تجعله سعيدا أو راضيا. أصبحت جودة الحياة مرتبطة بتحقيق الصحة النفسية للفرد مما أدى إلى إتساع البحث في كل ما يشعر به الإنسان في جميع مراحل حياته المختلفة من الطفولة إلى الشيخوخة إلى البحث عن الجودة بمفهومها الواسع في مختلف جوانب الحياة. ولذلك خصص هذا الفصل للتعرف على ماهية جودة الحياة من خلال المفهوم والتعريفات المختلفة لها وكذا التطرق إلى النبذة التاريخية لهذا المتغير، أبعادها، مظاهرها بالإضافة إلى مقومات ومعوقات جودة الحياة وكيفية قياسها.

1. نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة:

ظهر مصطلح جودة الحياة أول مرة في المناقشات التاريخية لفلاسفة اليونان (أرسطو، سقراط، بلاتو) حول طبيعة جودة الحياة ومواصفاتها، حيث يعد كتاب الأخلاق لأرسطو (322-384 ق م) أحد المصادر المبكرة التي تعرضت لتعريف جودة الحياة حيث قال: إن كل من العامة وأصحاب الطبقة العليا يدركون الحياة الجيدة بطريقة واحدة وهي أن يكونوا سعداء بحيث أن مكونات السعادة فيها خلاف، فلكل يدركها حسب وجهة نظره ومن الشائع أن الرجل نفسه يقول أشياء مختلفة في مختلف الأوقات فعندما يقع فريسة للمرض فهو يعتقد أن السعادة هي الصحة وعندما يكون فقيرا يرى السعادة هي الغنى ويرى أرسطو أن الحياة الطيبة تعني حالة شعورية ونوعا من النشاط. (مسعودي، 2015، ص204)

ويعود أول استعمال للمصطلح إلى سنة 1964 حديثا حيث تناوله رئيس الولايات المتحدة الأمريكية **Johnsou** حين صرح أن "النمو والأهداف الاجتماعية لا تقاس بميزان بنوكنا وأن المجتمع العظيم لا يهتم بكمية السلع بل بنوعية حياة أفرادها" وعبر جودة الحياة عن حالة سياسية أو إقتصادية حيث لاحظ الباحثون الإقتصاديون من "هوبز" إلى "ماركس" أن قوة السياسيين وسلطتهم تتبع من مقدرتهم على وضع المصطلحات والتعاريف.

حسب **Veenhoven (1996)** تم تقدير أو قياس نوعية الحياة والرفاهية في بداية القرن بالمستوى المادي للمعيشة عن طريق مؤشرات الدخل الوطني الخام وحصص الفرد منه، غير أن هذه الفجوة التي ظهرت بين المؤشرات المادية وبين المؤشرات الاجتماعية للرفاهية غيرت المعادلة في الستينات حيث ظهر مصطلح المؤشرات الاجتماعية. (زعطوط، 2014، ص21) إلا أنه ظهر جليا مصطلح جودة الحياة في المجال الطبي إذ كان مقتصرًا في البداية على الأبحاث العلمية المبنية على حياة المرضى، واستمر توظيف هذا المصطلح في هذا المجال لفترة طويلة حتى عام 1978 حيث وسعت المصطلح وأوضحت أن للأفراد الحق في الرعاية النفسية وجودة حياة كافية وذلك طبعا بالإضافة إلى الرعاية الفيزيولوجية. (حرطاني، 2014، ص32)

ومن ثم تطورت الأبحاث في جودة الحياة فمن خلال 25 سنة سابقة للإطلاع على الأبحاث المنشورة والمقدرة 20 بحثا في الفترة الزمنية 1980-1990 وفي الفترة الزمنية الممتدة بين 1990-1995 كان هناك ما يقارب 158 بحثا علميا منشورا، وبين الفترة الزمنية الممتدة من 1995-2000 وهي الفترة التي تضاعف فيها الأبحاث العلمية المنشورة عن هذا الموضوع ليصل إلى 360 بحثا، وفي آخر خمس سنوات بلغ عدد الأبحاث العلمية المنشورة 627 بحثا حيث أشاروا في دراستهم إلى أن هناك تصاعدا ملحوظا وسريعا في البحث العملي والمتعلق بقياس مدى جودة الحياة. (الهنداوي، 2010، ص33)

2. مفهوم جودة الحياة:

لغة: طبقا لابن منظور فإن الجودة أصلها من الفعل الثلاثي "جود"، والجيد نقيض الرديء والجمع جياذ وجياذات جمع الجمع وجاد بالشيء جودة وجوده: أي صار جيدا، وقد جاد جودة وأجاد: أتى بالجيد من القول أو الفعل. ومن الناحية اللغوية يرتبط مفهوم جودة الحياة Quality بالكلمة اللاتينية Qualitas وهي تعني طبيعة الفرد أو طبيعة الشيء وتعني الدقة والإتقان. (مشري، 2014، ص223، 224)

إصطلاحا:

يعد مفهوم جودة الحياة من المهام الصعبة لعدة اعتبارات منها:

- أن المختصين في كل المجالات المختلفة إعتبروا دراسة هذا المفهوم حكرا عليهم، وعرفوه من وجهة نظر متعددة وغير متفقة على مفهوم محدد له، فاستخدام المفهوم لا يرتبط بمجال معين من مجالات الحياة، بل أن المفهوم موزع بين الباحثين والعلماء على اختلاف تخصصاتهم واهتماماتهم البحثية.

- أن المفهوم يتغير بتغير الزمن ويتغير بتغير الحالة النفسية والمرحلة العمرية التي يمر بها. مثلا السعادة تحمل معاني متعددة للفرد نفسه في المواقف المختلفة بالإضافة إلى أن المفهوم تحدده بعض المتغيرات الثقافية، مما يجعل فروقا في التعريف بين الثقافات المتعددة. (الشرافي، 2013، ص51)

عرف دينيز جودة الحياة على أنها الإدراكات الحسية للفرد إتجاه مكانته في الحياة من الناحية الثقافية، ومن منظومة القيم في المجتمع الذي يعيش فيه، وكذلك علاقته بأهله وتوقعاته وثوابته ومعتقداته، وتشمل أوجه الحالة النفسية ومستوى الإستقلال الشخصي. (بن غضبان، 2015، ص54)

يرى **مصطفى الشرقاوي** أن جودة الحياة هي كل مايفيد الفرد في تنمية طاقاته النفسية والعقلية ذاتيا والتدريب على كيفية حل المشكلات واستخدام أساليب مواجهة المواقف الضاغطة والمبادرة بمساعدة الآخرين والتضحية من أجل رفاهية المجتمع وهذه الحالة تتسم بالشعور وينظر إلى جودة الحياة من خلال قدرة الفرد على إشباع حاجات الصحة النفسية مثل الحاجات البيولوجية والعلاقات الاجتماعية الإيجابية والإستقرار الأسري والرضا عن العمل والإستقرار الإقتصادي والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية والإقتصادية والصحة النفسية من المؤشرات القوية الدالة لجودة الحياة. (الحمص، 2010، ص15)

بينما يرى **علي** جودة الحياة هي وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب النفسية والجسمية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والإستمتاع بها والوجود الإيجابي فجودة الحياة تعبر عن التوافق النفسي كما يعبر بالسعادة والرضا عن الحياة كنتائج لظروف المعيشية الحياتية للأفراد وعن الإدراك الذاتي للحياة. (علي، 2009، ص50)

عرفها **الأشول** بأنها تتمثل في درجة وفي رفع مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، وإدراك هؤلاء الأفراد لمدى إشباع الخدمات التي تقدم لهم لحاجاتهم المختلفة، ولا يمكن أن يدرك الفرد جودة الخدمات التي تقدم له بمعزل عن الأفراد الذي يتفاعل معهم، أي أن جودة الحياة ترتبط بالبيئة المادية والبيئة النفسية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد. (بحرة، 2015، ص13)

أما **منظمة اليونسكو** فهي تعتبر جودة الحياة مفهوما شاملا يضم جوانب الحياة ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي للفرد عبر تحقيق ذاته ومع ذلك فجودة الحياة لها ظروف موضوعية ومكونات ذاتية. (مشري، 2014، ص226)

عرف **روين** جودة الحياة على بأنها الدمج والتكامل بين عدة إتجاهات لدى الفرد من ناحية الصحة الجسمية والنفسية والحياة الاجتماعية، متضمنة كلا من المكونات الإدراكية والذي يشمل الرضا والمكونات العاطفية والتي تشمل السعادة.

(Rubin, 2000, p19)

كما عرفت **بوعيشة** جودة الحياة على أنها الإستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات والرضا عن حياته وإدراك الفرد لقوى ومضامين حياته وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية، وإحساسه بالسعادة وصولاً إلى عيش حياة متناغمة متناغمة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في مجتمعه. (بوعيشة، 2014، ص72)

وبالنسبة **لصيرة وإسماعيل 2017** فإن جودة الحياة يرتبط بأسلوب حياة الفرد وما يقوم به من نشاطات وقدرات لتحكم حول ما يدور حول مستقبله وأن هناك العديد من المعوقات التي تمنع الفرد من الإحساس بجودة الحياة ومنها: ضغوط الحياة التي يواجهها الفرد، والصراع الداخلي الذي يشعر به بسبب ضعف الإنجاز الذي حققه، وعدم القدرة على التحكم بالظروف الخارجية، إذ أن أكثر ما يحتاج إليه الفرد هو القدرة على الإنجاز والتحصيل الدراسي ومواكبة المسيرة التعليمية الأمر الذي يؤدي إلى زيادة إحساس الفرد بجودة حياته. (ضميري، 2019، ص16)

وانطلاقاً من كل التعاريف السابقة نستنتج أن جودة الحياة هو مفهوم يشير إلى مستوى الرفاهية والسعادة التي يعيشها الأفراد والمجتمعات، يعكس هذا المفهوم التوازن بين مختلف جوانب الحياة بما في ذلك الظروف المعيشية والتجارب اليومية والقدرة على تحقيق الأهداف والطموحات حيث تعتبر جودة الحياة معياراً لتقييم مدى رضا الأفراد عن حياتهم ومدى تلبية احتياجاتهم الأساسية سواء كانت مادية أو معنوية.

3. الإتجاهات المفسرة لجودة الحياة:

1.3. الإتجاه المعرفي:

يرتكز هذا المنظور في تفسيره لجودة الحياة على الفكرتين الأساسيتين:

الأولى: أن طبيعة إدراك الفرد هي التي تحدد درجة شعوره بجودة الحياة.

الثانية: وفي إطار الاختلاف الإدراكي الحاصل بين الأفراد فإن العوامل الذاتية هي الأقوى أثراً من العوامل الموضوعية في درجة شعورهم بجودة الحياة.

ومن أنصار هذا الإتجاه **Lawton** حيث طرح مفهوم طبيعة البيئة ليوضح فكرته والتي تدور حول الآتي: "أن إدراك الأفراد لجودة حياته يتأثر بطرفين هما:

الظرف المكاني: أن هناك تأثير للبيئة المحيطة بالفرد على إدراكه لجودة حياته، وطبعاً البيئة في الظرف المكاني لها تأثيران أحدهما مباشرة على حياة الفرد كالتأثير على الصحة مثلاً والآخر تأثيره غير مباشر إلا أنه يحمل مؤشرات إيجابية كرضا الفرد على البيئة التي يعيش فيها.

الظرف الزمني: إن إدراك الفرد لتأثير طبيعة البيئة على جودة حياته يكون أكثر إيجابياً كلما تقدم في العمر، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما كان أكثر سيطرة على ظروف بيئته. (Argyle, 1989, p971)

2.3. الاتجاه الإنساني:

يشير الاتجاه الإنساني أن فكرة جودة الحياة تستلزم دائما الارتباط الضروري بين عنصرين لا غنى عنهما:

-وجود كائن حي ملائم.

-وجود بيئة جديدة يعيش فيها هذا الكائن لأن ظاهرة الحياة تبرز إلى الوجود من خلال التأثير المتبادل بين هذين العنصرين.

فهناك البيئة الطبيعية والتي تتمثل الموارد الطبيعية التي تشكل مقومات حياة الفرد، وهناك البيئة الاجتماعية وهي التي تضبط سلوك الأفراد والجماعات طبقا للمعايير السائدة في المجتمع، فجودة البيئة الاجتماعية تحقق بمقدار إمتثال الأفراد لهذه المعايير وعدم خروجهم منها، كما أن هناك البيئة الثقافية، التي تقيس جودتها لقدرة الفرد على صنع بيئة حضارية ماديا أو معنويا. (زهران، 1984، ص96، 99)

3.3. الاتجاه الاجتماعي:

يرى هانكس أن الإهتمام بدراسات جودة الحياة قد بدأ منذ فترة طويلة وقد ركزت على المؤشرات الموضوعية في الحياة مثل معدلات المواليد، معدلات الوفيات، معدل ضحايا المرض، نوعية السكن، المستويات التعليمية لأفراد المجتمع. إضافة إلى مستوى الدخل وهذه المؤشرات تختلف من مجتمع لآخر وترتبط جودة الحياة بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وما يجنيه الفرد من عائد مادي من وراء عمله والمكانة المهنية للفرد وتأثيره على الحياة ويرى العديد من الباحثين أن علاقة الفرد مع زملائه تعد من العوامل الفعالة في تحقيق جودة الحياة فهي تأثر بدرجة ملحوظة على رضا أو عدم رضا العامل عن عمله. (مسعودي، 2015، 206)

4.3. الاتجاه التكاملي:

نظرية أندرسون:

لقد طرح أندرسون شرحا تكامليا لمفهوم جودة الحياة متخذا من مفاهيم السعادة ومعنى الحياة ونظام المعلوماتي البيولوجي والحياة الواقعية وتحقيق الحاجات فضلا عن العوامل الموضوعية الأخرى إطار نظري تكاملي لتفسير جودة الحياة، حيث أشار إلى إدراك الفرد لحياته يجعله يقيم شخصا ما يدور حوله كما يمكنه من أن يكون أفكارا كي يصل إلى الرضا عن الحياة وأن هناك ثلاث سمات مجتمعة معا تؤدي إلى الشعور بجودة الحياة: (عناد مبارك، 2010، ص728)

- تتعلق الأفكار ذات العلاقة بالهدف الشخصي الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه.

- المعنى الوجودي الذي ينتصف العلاقة بين الأفكار والأهداف.

- الشخصية والعمق الداخلي. (بوعشة، 2014، ص93)

5.3. الاتجاه النفسي:

إن الحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها حتى أن تقييم الأفراد للمؤشرات الموضوعية في حياته كالدخل، المسكن، العمل والتعليم يمثل إنعكاسا مباشرا لإدراك الفرد لجودة الحياة من وجود هذه المتغيرات بالنسبة لهذا الفرد. وذلك في وقت محدد

وفي ظل ظروف معينة ويظهر ذلك في مستوى السعادة والشقاء الذي يكون عليه، ويرتبط بمفهوم جودة الحياة العديد من المفاهيم النفسية منها: القيم، الإدراك الذاتي، الحاجات، مفهوم الاتجاهات، مفهوم الطموح، مفهوم التوقع إضافة إلى مفاهيم الرضا، التوافق، الصحة النفسية ويرى البعض أن جوهر جودة الحياة يكمن في إشباع كمكون أساسي لجودة الحياة وذلك وفقا لمبدأ إشباع الحاجات. (إبراهيم، 2006، ص 17)

6.3. الاتجاه الفلسفي:

إذ يؤكد في هذا الاتجاه الفلسفي على أن جودة الحياة حق متكافئ في الحياة والإزدهار وهناك مجالات عدة تتطلب الجودة حتى يحصل الإنسان على جودة الحياة فهذا المفهوم حسب المنظور الفلسفي جاء من أجل وضع مفاهيم العادة ضمن الثلاثية البراجماتية المشهورة والمتمثلة في أن الفكرة لا يمكن أن تتحول إلى اعتقاد إلا إذا أثبتت نجاحها على المستوى العلمي أو القيمة الفورية، والأكد أن المستوى العلمي أقرب إلى مفهوم السعادة والرفاهية الشخصية منه إلى أي مفهوم آخر. كما ينظر إلى جودة الحياة من منظور فلسفي آخر على أن السعادة المأمولة لا يمكن للإنسان الحصول عليها إلا إذا حرر نفسه من أسر الواقع وحلق في فضاء المثالية التي تدفع به إلى التسامي عن ذلك الواقع الخانق وترك العنان للحظات من خيال إبداعي ثري، وبالتالي فجودة الحياة من هذا المنظور عبارة عن مفارقة للواقع تلمسا لسعادة متخيلة وحاملة، يعيش فيها الإنسان حالة من التجاهل التام لآلام ومصاعب الحياة والذوبان في صفاء روحي مفارق لكل قيمة مادية. (أبو حلاوة، 2014، ص 16)

7.3. الاتجاه الطبي:

لقد بدأ الإهتمام بمفهوم جودة الحياة في المجال الطبي حيث لاحظ الأطباء العلاقة بين الحالة الصحية للفرد وجودة الحياة من خلال معايير الجودة في الرعاية الصحية وضرورة الإهتمام بقضايا الحياة لدى المرضى، حيث يدرك المريض جودة الحياة من خلال معايير الجودة في رعاية الحياة بصورة تختلف عن الأسوياء، والعمل على تنمية شبكة العلاقات الإجتماعية لديهم من خلال تدخلات واستراتيجيات فعالة، ويهدف هذا الاتجاه إلى تحسين نوعية حياة الأفراد الذين يعانون من أمراض مختلفة (جسدية، نفسية، عقلية) عن طريق البرامج الإرشادية والعلاجية التي تتعلق بالوضع الصحي وفي تطوير الصحة، فقد زاد اهتمام أطباء ومتخصصين الشؤون الإجتماعية لتعزيز ورفع جودة الحياة لدى المرضى من خلال الدعم النفسي والسيكولوجي. ولهذا جودة الحياة حسب الاتجاه الطبي مرتبط بالسلوك الصحي، فتحقيق جودة الحياة للفرد مرتبط بإحساس الفرد بالصحة الجيدة الحالية من الأمراض والعاهات والتشوهات الجسدية. (السلامين، 2018، ص 18)

4. أبعاد جودة الحياة:

❖ حدد الهنداوي ثلاثة أبعاد لجودة الحياة وهي كالتالي:

البعد الأول متعلق بجودة الحياة الموضوعية ووثمثل بما يوفره المجتمع من إمكانيات مادية، إلى جانب الحياة الإجتماعية الشخصية للفرد، البعد الثاني متعلق بجودة الحياة الذاتية والتي تعني كيفية شعور كل فرد بالحياة الجيدة التي يعيشها أو مدى الرضا والقناعة عن الحياة ومن ثم الشعور بالسعادة، البعد الثالث متعلق بجودة الحياة الوجدانية وتعني مستوى

عمق الحياة الجيدة داخل الفرد والتي من خلالها يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة، والتي يصل إلى الحد التالي في إشباع حاجاته البيولوجية والنفسية، كما يعيش في توافق مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع. (الهنداوي، 2010، ص19)

❖ تتضمن جودة الحياة حسب منظمة الصحة العالمية أربعة أبعاد وهي كالآتي:

أولاً: البعد الجسمي ويوضح هذا البعد كيفية التعامل مع الألم وعدم الراحة والنوم والتخلص من التعب.
ثانياً: البعد النفسي ويتكون من المشاعر الإيجابية والسلوكيات الإيجابية، وتركيز الانتباه، والرغبة في التعلم والتفكير والتذكر، وتقدير الذات واهتمام الإنسان بمظهره وصورة الجسم، ومواجهة المشاعر السلبية.
ثالثاً: البعد الاجتماعي ويتضمن هذا البعد العلاقات الشخصية والاجتماعية، الدعم الاجتماعي، الزواج الناجح، ومن الواضح أن الإنسان لديه حاجات خاصة للانتماء منها: القبول الاجتماعي، التفاعل الاجتماعي، الولاء الاجتماعي.
رابعاً: البعد البيئي ويتضمن ممارسة الحرية بالمعنى الإيجابي والشعور بالأمن والأمان في الجوانب البيئية وبيئة المنزل، ومصادر الدخل والإبتعاد عن التلوث والضوضاء. (طشكوش و القشار، 2016، ص134)

❖ بينت موسوعة علم النفس أن جودة الحياة تتضمن سبعة أبعاد أساسية وهي كما يلي:

- التوازن الإنفعالي ويعني ضبط الإنفعالات كالحنن والقلق والكآبة وغيرها.
- الحالة الصحية للجسم.
- الإستقرار المهني، حيث يمثل الرضا عن العمل أو الدراسة بعدا هاما في جودة الحياة.
- الإستقرار الأسري وتواصل العلاقات داخل البناء العائلي
- إستمرارية وتواصل العلاقات الاجتماعية خارج نطاق الأسرة
- الإستقرار الإقتصادي وهو مايرتبط بدخل الفرد الذي يعينه على مواجهة الحياة
- التواءم الجسمي ويرتبط ذلك بما يتعلق بصورة الجسم وحالة الرضا عن المظهر والشكل العام. (معمرية، 2020، ص21)

❖ فيما يرى عزب أن هناك خمسة أبعاد لجودة الحياة تتمثل في:

- الحياة التفاضلية وتقدير الذات: وتتضمن الرضا الشخصية والنظرة الإيجابية.
- التوقعات المستقبلية: وتركز على الآمال والطموحات المستقبلية.
- الممارسات الدينية: وتعكس الجانب الروحي والقيمي في حياة الفرد.
- الحالة الصحية العامة: وتغلب عليها الصحة النفسية والجسمانية المدركة.
- الرضا عن المهنة: شعور الفرد بالإرتياح والقبول إتجاه الدور الوظيفي الذي يؤديه. (هشلمون، 2019، ص19)

❖ حسب كارول رايف أن جودة الحياة تتضمن الأبعاد التالية:

البعد الأول: الإستقلالية، وصفاته تتمثل بقدرة الشخص على أن:

يقرر مصيره بنفسه، يكون مستقلاً بذاته، قادر على مقاومة الضغوط الاجتماعية، يتصرف بطرائق مناسبة، منظم في سلوكه، يقيم ذاته بما يتناسب وقدراته الشخصية.

البعد الثاني: التمكن البيئي ومن صفاته:

الكفاءة الذاتية للفرد، قدرة الفرد على التحكم وإدارة نشاطه وبيئته، قدرته على الاستفادة من الفرص المتاحة لديه، قدرته على إتخاذ الخيارات الملائمة لحاجاته النفسية والاجتماعية، قدرته على إختيار قيمه الشخصية، قدرته على التصرف بما يتناسب مع معايير مجتمعه.

البعد الثالث: النمو الشخصي ومن صفاته:

شعور الفرد بالنمو والإرتقاء المستمر، إدراكه لتطور وتوسع ذاته وإنفتاحه للتجارب الجديدة، إحساسه الواقعي بالحياة، شعوره بتحسين ذاته وتطور سلوكه يوماً بعد الآخر، سلوكه يتغير بطرائق تزيد من معرفته وفاعليته الذاتية.

البعد الرابع: العلاقات الإيجابية مع الآخرين ومن صفاته:

رضا الفرد عن علاقته الاجتماعية، ثقته بالآخرين من حوله، قناعته برفاهية الآخرين، قدرته على التعاطف والتودد للآخرين، إهتمامه بالتبادل الإجتماعي، إظهاره للسلوك الإجتماعي مع الآخرين.

البعد الخامس: تقبل الذات ومن صفاته:

إظهار الفرد توجهها إيجابياً نحو ذاته، قبوله بالسلمات أو الخصائص المكونة لذاته (السلبية والإيجابية)، الشعور الإيجابي لحياته الماضية، تفكيره الإيجابي لذاته المستقبلية، يشعر بخصائص ذاته المميزة، يظهر النقد الإيجابي لذاته.

البعد السادس: الهدف من الحياة ومن صفاته:

أن يمتلك المعتقدات التي تعطي معنى للحياة الماضية والحاضرة، أن يضع أهدافاً تجعل حياته ذات معنى في تحقيقها، أن يسعى لتحقيق غاياته في الحياة، أن تكون له القدرة على توجيه أهداف حياته، أن يكون قادراً على الإدراك الواضح لأهداف حياته، أن يدرك أن صحته النفسية تكمن في إحساسه بمعنى الحياة. (الكرخي، 2011، ص 57، 58)

ولقد بين رايف أن جودة حياة الفرد تكمن في قدراته على مواجهة الأزمات التي تظهر في مراحل حياته المختلفة وأن تطور مراحل الحياة هو الذي يحقق سعادته النفسية التي تعكس شعوره بجودة الحياة. (عناد مبارك، 2010، ص 727)

❖ نظرية شالوك 2002:

أعطى شارلوك تحليل مفصل لجودة الحياة على أساس أنه مفهوم مكون من ثمانية أبعاد وكل مجال يتكون من ثلاث مؤشرات تؤكد جميعها على أثر الأبعاد الذاتية كونها المحددات الأكثر أهمية من الأبعاد الموضوعية في تحديد درجة شعور الفرد بجودة الحياة فالعامل الحاسم في ذلك يكمن في طبيعة إدراك الفرد لجودة الحياة. (عبد الرحمان، 2007، ص 338)

جدول رقم (01) يمثل تفصيلات نظرية شارلوك لهذه الأبعاد الثمانية ومؤشرات كل بعد من هذه المجالات

المؤشرات		الأبعاد
السعادة الوجدانية	الرضا، مفهوم الذات، انخفاض الضغط	
العلاقات الشخصية	التفاعلات، العلاقات، الإسناد	
السعادة المادية	الحالة المادية، العمل، المسكن	
النمو الشخصي	التعليم، الكفاءة الشخصية، الأداء	
السعادة البدنية	الصحة، الأنشطة اليومية، وقت الفراغ	
تقرير المصير	الإستقلالية، الأهداف، الإختيارات	
الإندماج الإجتماعي	التكامل، الترابط الإجتماعي، الأدوار المجتمعة	
الحقوق البشرية والقانونية	الحقوق الفردية، حقوق الجماعة، القانون والعمليات الواجبة	

المصدر: (عبد الرحمان، 2007، ص338)

ومنه نستنتج من إختلاف وجهات النظر حول أبعاد جودة الحياة أن هذا المفهوم ليس أحادي البعد بل هو مركب وتفاعلي فلا يمكن قياس جودة حياة الفرد بالإعتماد على الجانب المادي أو الصحي فقط بمغزل عن الجوانب النفسية والإجتماعية والبيئية وعيه فإن المقياس الشامل والحديث لجودة الحياة يجب أن يدمج المؤشرات الموضوعية مثل الدخل والصحة والمؤشرات الذاتية مثل الرضا الشخصي والسعادة ليقدم صورة حقيقية عن مستوى رفاهية الفرد وتكيفه مع محيطه.

5. مظاهر جودة الحياة:

يشير عبد المعطي في اقتراحه الخمسة مظاهر رئيسية لجودة الحياة، تتمثل في خمس حلقات ترتبط فيها الجوانب الموضوعية و الذاتية وهي كالآتي:

1.5. العوامل المادية والتعبير عن حسن الحال:

العوامل المادية الموضوعية والتي تشمل والتي تشمل الخدمات التي يوفرها المجتمع لأفراده، إلى جانب الفرد وحالته الإجتماعية والزوجية والصحية والتعليمية، حيث تعتبر هذه العوامل عوامل سطحية في التعبير عن جودة الحياة إذ ترتبط بثقافة المجتمع وتعكس مدى قدرة الأفراد على التوافق مع هذه الثقافة.

حسن الحال ويعتبر هذا بمثابة مقياس عام لجودة الحياة ويعتبر كذلك مظهرا سطحيا لتعبير عن جودة الحياة، فكثير من الناس يقولون بأن حياتهم جيدة ولكنهم يخزنون معنى حياتهم في مخازن داخلية لا يفتحونها لأحد.

2.5. إشباع الحاجات والرضا عن الحياة:

وهو أحد المؤشرات الموضوعية لجودة الحياة، فعندما يتمكن المرء من إشباع حاجاته فإن جودة حياته ترتفع وتزداد وهناك حاجات كثيرة يرتبط بعضها بالبقاء كالطعام والسكن والصحة. ومنها ما يرتبط بالعلاقات الاجتماعية كالحاجة للأمن والانتماء والحب والقوة والحرية وغيرها من الحاجات التي يحتاجها الفرد والتي يحقق من خلالها جودة حياته. الرضا عن الحياة باعتباره أحد الجوانب الذاتية لجودة الحياة، فكونك راضيا فهذا يعني أن حياتك تسير كما ينبغي وعندما يشبع الفرد كل توقعاته واحتياجاته ورغباته يشعر حينها بالرضا. (بن جخنون وزوايمية، 2021، ص 22، 23)

3.5. إدراك الفرد القوي والمتضمنات الحياتية وإحساسه بمعنى الحياة:

قد يرى البعض إن إدراك القوى والمتضمنات الحياتية بمثابة مفهوم أساسي لجودة الحياة فالبشر كي يعيشوا حياة جيدة لا بد لهم من استخدام القدرات والطاقات والأنشطة الابتكارية الكامنة داخلهم، من أجل القيام بتنمية العلاقات الاجتماعية وأن ينشغلوا بالمشروعات الهادفة، ويجب أن يكون لديهم القدرة على التخطيط واستغلال الوقت وما إلى ذلك هذا كله بمثابة مؤشرات لجودة الحياة.

يرتبط معنى الحياة بجودة الحياة، فكلما شعر الفرد بقيمته وأهميته للمجتمع وللآخرين وشعر بإنجازاته ومواهبه وأن شعوره قد يسبب نقصا أو افتقاد للآخرين له، فكل ذلك يؤدي إلى إحساسه بجودة الحياة.

4.5. الصحة والبناء البيولوجي وإحساس الفرد بالسعادة:

تعتبر الصحة حاجة من حاجات جودة الحياة التي تهتم بالبناء البيولوجي للبشر، والصحة الجسمية تعكس النظام البيولوجي وأن أداء خلايا الجسم ووظائفها بشكل صحيح يجعل الجسم في حالة صحية وسليمة.

السعادة وتتمثل في الشعور بالرضا وطمأنينة النفس وتحقيق الذات وهي الشعور بالبهجة والإستمتاع اللذة، وهي نشوة يشعر بها الفرد عند إدراكه لقيمة ومتضمنات حياته مع استمتاعه بالصحة الجسمية. (بخوش وحמידاني، 2016، ص 30)

5.5. جودة الحياة الوجودية:

وهي الوحدة الموضوعية الأكثر عمقا داخل النفس وتمثل إحساس الفرد بوجوده، وهي بمثابة الحياة الوجودية هي التي تشعر من خلالها الفرد بوجوده وقيمه، ومايستطيع أن يحصل عليه من عمق للمعلومات البشرية المرتبطة بالمعايير والقيم والجوانب الروحية والدينية التي يؤمن بها.

ويشير عبد المعطي من جهة أخرى أن مظاهر جودة الحياة تتعدد لتشمل العوامل المادية فضلا عن جودة الحياة الوجدانية وهي الأعمق تأثيرا، من خلالها تضمنها الإستمتاع بظروف البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد القوى ومتضمنات حياته، إحساسه وشعوره بالحياة إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية وبمعنى السعادة وصولا إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع. (بسرة، 2019، ص 22، 23)

6. مؤشرات جودة الحياة:

تتحكم في تحديد مؤشرات جودة الحياة عدة عوامل وهي تختلف من فرد إلى آخر و\ك حسب ما يراه من معايير لتقييم حياته، وتتمثل مؤشرات جودة الحياة حسب بعض الباحثين:

- القدرة على التفكير وأخذ القرارات.
- القدرة على التحكم.
- الصحة الجسدية والعقلية.
- الأحوال المعيشية والعلاقات الاجتماعية.
- المعتقدات الدينية والقيم الثقافية والحضارية.
- الأوضاع المالية والإقتصادية والتي عليها يحدد كل شخص ماهو الشيء الأهم بالنسبة له والذي يحقق سعادته في الحياة.

(جحيش، 2024، ص 34)

من جهته فقد حدد فلوفيلد 1990 مؤشرات لجودة الحياة فيما يلي:

- **المؤشرات النفسية:** وتتبدى في شعور الفرد بالقلق أو الإكتئاب أو التوافق أو المرض أو الشعور بالسعادة والرضا.
 - **المؤشرات الاجتماعية:** وتتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها، فضلاً عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية و الترفيهية.
 - **المؤشرات المهنية:** تتمثل بدرجة رضا الفرد عن مهنته وحبها لها والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته وقدرته على التوافق مع واجبات عمله.
 - **المؤشرات الجسمية والبدنية:** وتتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية والتعايش مع الآلام والنوم والشهية في تناول الغذاء.
- (رغداء علي، 2012، ص 149)

7. معوقات جودة الحياة:

يتضمن البناء النفسي لكل من مكان من قوة ومواطن ضعف، وإذا أردنا أن نحسن جودة الحياة للإنسان علينا أن لانركز فقط على المشكلات (مواطن الضعف)، بل يتضمن تركيز ك\لك على كل أبعاد الحياة واستخدام وتوظيف قدرات وكافة الإمكانيات المتاحة لحسن جودة الحياة.

يجب أن نميز بين الظروف الداخلية والظروف الخارجية، ويقصد بالظروف الداخلية الخصائص البدنية والنفسية والاجتماعية للفرد، أما الظروف الخارجية فيقصد بها تلك العوامل المرتبطة بتأثيرات الآخرين أو البيئة التي يعيش فيها ذلك الشخص.

جدول رقم (02) يمثل معوقات جودة الحياة

الظروف	المعوقات	القدرات
الداخلية	المرض الإعاقات الظروف الحياتية السلبية	المهارات الخبرات الحياتية الإيجابية الحالة المزاجية الذهنية الإيجابية والسرور
الخارجية	نقص المساندة الاجتماعية والإنفعالية ظروف الحياة والمعيشة السيئة سوء الاختيار	توافر مختلف مصادر المساندة الاجتماعية الإنفعالية وتعدد المانحين لها توافر نماذج رعاية جيدة أو طيبة وجود برامج توجيه وارشاد

المصدر: (بوعيشة، 2013، ص98)

8. قياس جودة الحياة:

يعتبر قياس جودة الحياة بمثابة إعطاء تقييم لجميع جوانب حياة الفرد قياسها مثل الصحة الجسدية والعقلية والنفسية، ولقد اختلف الباحثون حول إمكانية قياس جودة الحياة فمنهم من يرى أنه لا يمكن قياسها مستندا إلى أن القياس الموضوعي يكون للأشياء الكمية فقط وبالتالي تكون النتائج دقيقة بينما ذهب باحثون وآخرون إلى إمكانية قياسها وذلك بالاعتماد على المؤشرات الموضوعية مثل: الدخل و المستوى التعليمي وحجم الخدمات التي يقدمها المجتمع للفرد.

وما لبث أن أدرك هؤلاء الباحثين المهتمين بالقياس أن النتائج التي يتوصلون عليها لاتعبر عن جودة الحياة بقدر ما تعبر عن الجانب الإقتصادي الكمي لحياة الأفراد أما جودة الحياة فهي تشير في الغالب إلى إدراك الفرد لهذا الكم واتجاهه واستجابته له بشكل يحقق أو لا يحقق له الرضا العام عن حياته. (عبد المحسن عبد الحميد، 2018، ص 161)

وبما أنه لا يوجد مفهوم موحد ومتفق عليه لجودة الحياة فإنه يجب قياسها ولقد تم وضع العديد من المقاييس التي يمكن أن تستخدم في قياس جودة الحياة:

1.8 مقياس فريش لجودة الحياة:

وهو يقيس الرضا عن الحياة (جودة الحياة) ويتضمن مقياس الحياة الذاتية الذي يعطي 17 مجالا للحياة مثل: العمل، الصحة، وقت الفراغ، العلاقات مع الأصدقاء والأبناء، مستوى المعيشة، فلسفة الحياة والعلاقات مع الأقارب والجيران... الخ حيث يطالب من المفحوص وتقدير الرضا في مجال معين من الحياة وكذلك قيمة أو أهمية ذلك المجال بالنسبة للعامة للفرد. (بسرة، 2019، ص23)

2.8 مقياس منظمة الصحة العالمية:

قامت منظمة الصحة العالمية OMS بوضع مقياس شامل لقياس جودة الحياة لدى الفرد ولكي يصبح وسيلة موجهة للاستخدام عالميا مع الأخذ بعين الاعتبار تماثل الثقافات بين بلدان العالم ككل، ويتكون من 100 بند في شكله الأصلي وآخر مختصر، تم إعدادها وتكييفها في 15 دولة تحت إشراف المنظمة نفسها، حيث يسمح المقياس في صورته المطولة بتقدير 6 ميادين لجودة الحياة وهي: الصحة الجسمية، الصحة النفسية، الإستقلالية، العلاقات الاجتماعية، المحيط، الجانب الروحي. (هبيته وحمزة، 2020، ص148)

ونظرا لأن 100 سؤال قد تكون طويلة جدا في الاستخدام العملي، فقد إشتقت صيغة مختصرة لتشمل 4 مجالات وهي: الصحة النفسية، العلاقات الاجتماعية، البيئة بالإضافة إلى سؤال عام عن تقدير الشخص لجودة حياته بشكل عام، وتتكون هذه الصيغة المختصرة من 26 سؤالا وصيغت البنود على شكل أسئلة يجاب عن كل منها على أساس مقياس خماسي ترتيبي يتراوح بين 01 و05 وتتراوح درجات المقياس من 28 إلى 140 وتشير الدرجات المرتفعة إلى جودة حياة مرتفعة وجيدة. (عبد الخالق، 2008، ص252)

3.8 مقياس بروفييل لانكشير لجودة الحياة:

صممه أوليفر وزملائه ويتضمن 16 بند وتستغرق الإجابة عليه من 10 إلى 15 دقيقة، ويتضمن مجموعة من البيانات الشخصية و معلومات شخصية، 4 من هذه البنود تقيس الجوانب الموضوعية (لقاء الأصدقاء، الإتهام في الجرائم، العدوان الجسدي) و12 بند تقيس جوانب ذاتية مثل الرضا عن الحياة ككل، الرضا عن العمل، والوضع المالي، والرضا عن التدريب وعدد الأصدقاء وجودتهم وأنشطة وقت الفراغ والسكن والإقامة والأمن الشخصي والنفسية.

4.8 مقياس تقييم الجودة Hawthorne:

وهو مقياس يتكون من 15 مفردة تقيس خمسة أبعاد لجودة الحياة المرتبطة بالصحة وهي: الأمراض، الحياة المستقبلية، العلاقات الاجتماعية، النواحي الجسمية، السعادة النفسية، والإستجابة تكون بنعم أو لا على أن تعطى 0 لجودة الحياة السيئة ودرجة 1 لجودة الحياة العادية. (هبيته وحمزة، 2020، ص149)

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل تم التطرق إلى موضوع جودة الحياة من مختلف جوانبه النظرية حيث بدأنا بتتبع النبذة التاريخية للمفهوم، مبرزين تطوره عبر الحقب الزمنية إلى أن أصبح من المفاهيم المركزية في الدراسات النفسية والاجتماعية والتنظيمية، كما تم عرض مفهوم جودة الحياة التي تعبر عن مستوى الرفاهية والرضا الذي يشعر به الفرد أو المجتمع، وتحديد أبعادها الأساسية التي تعكس تفاعل الجوانب النفسية، الاجتماعية والصحية والمهنية في حياة الفرد التي تهدف إلى تحقيق التوازن للفرد مثل الاستقرار الصحي والاجتماعي إلى جانب التعليم وتحقيق الذات حيث تعد هذه المفاهيم محركا أساسيا لزيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة، كذلك تناولنا أهم الاتجاهات النظرية المفسرة لجودة الحياة والتي ساهمت في إثراء هذا المفهوم وتعدد مقارباتها إضافة إلى توضيح مظاهرها ومؤشرات التي يمكن من خلالها الحكم على مستوى جودة الحياة لدى الأفراد وفي الأخير تم عرض أهم المقاييس التي يمكن بها قياس جودة الحياة مما يتيح إمكانية دراستها بشكل موضوعي ودقيق.

الفصل الرابع

التناول المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
 - 2- مجتمع الدراسة
 - 3- حدود الدراسة
 - 4- الدراسة الإستطلاعية
 - 5- أدوات الدراسة
 - 6- الدراسة الأساسية
 - 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة
- خلاصة الفصل

تمهيد:

قد تطرقنا فيما سبق إلى تقديم موضوع الدراسة وإبراز أهميتها وأهدافه، كما تعرضنا للخلفية النظرية لكل من القيادة التحويلية وجودة الحياة، وانطلاقاً من هذا فإن هذا هدف كل دراسة هو اكتشاف حقائق وقواعد علمية يمكن التحقق منها مستقبلاً، وذلك عن طريق التقصي الشامل والدقيق لجميع الشواهد والأدلة التي تتصل بهذه المشكلة، ومن هذا فتحتاج كل دراسة إلى إطار منهجي، إذ أن تحديد الإطار المنهجي للدراسة هو خطوة أساسية للبدء في الجانب التطبيقي، وذلك بعد تحديد مجتمع الدراسة الذي يتلاءم مع موضوع البحث بمختلف أبعاده ويستجيب لمتطلبات وأدوات جمع البيانات بشكل إيجابي، ويتضمن هذا البحث وصفا للإجراءات التي اتبعت لغرض تحقيق أهداف المؤسسة من خلال وصف منهج الدراسة ومجتمعها وصولاً إلى تحديد الحدود الدراسية (البشرية، الزمانية والمكانية) أدواتها وعينيتها وأساليب جمع البيانات وصدق أداة الدراسة وثباتها.

1. منهج الدراسة:

إنطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين بجامعة غرداية، إعتمدنا على المنهج الوصفي. والذي يعرف بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (سايح، علي طالب، 2021، ص 47)

2. مجتمع الدراسة:

عادة ما يعرف مجتمع البحث بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث أي أنه كل العناصر التي تنتمي لمجال الدراسة. (عوينان، 2018، ص 67)

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة جامعة غرداية الدائمين أو المؤقتين الذين يمارسون مهام التدريس في مختلف الكليات البالغ عددهم 640 أستاذ.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة

الرقم	الكلية	عدد الأساتذة الإجمالي	النسبة المئوية
01	كلية الحقوق والعلوم السياسية	85	13%
02	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	120	19%
03	كلية الآداب واللغات	95	15%
04	كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض	90	14%
05	كلية العلوم والتكنولوجيا	140	22%
06	كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	110	17%
	المجموع	640	100%

3. حدود الدراسة:

- الحدود البشرية:

طبقت الدراسة على عينة من الأساتذة الجامعيين المدرسين بمختلف كليات جامعة غرداية والبالغ عددهم 130 أستاذ.

- الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة الميدانية الميدانية خلال الموسم الجامعي (2026/2025) وذلك من بداية شهر مارس إلى بداية شهر ماي 2026.

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في جامعة غرداية على مستوى جميع الكليات.

4. الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر العينة الإستطلاعية العماد الذي تركز عليه الدراسات التطبيقية فهي بمثابة تمهيد للظروف التي سيتم إجراء البحث بها إذ تهدف الدراسة الإستطلاعية إلى التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

تم إجراء الدراسة الإستطلاعية في الموسم الجامعي (2026/2025) وفي بداية شهر أفريل حيث طبق الإستبيان عينة أولية تقدر بـ 30 أستاذ وأستاذة من كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية تم إختيارهم بطريقة عشوائية وهذا بغرض التحقق من صدق الدراسة وثباتها.

1.4. عينة الدراسة الإستطلاعية:

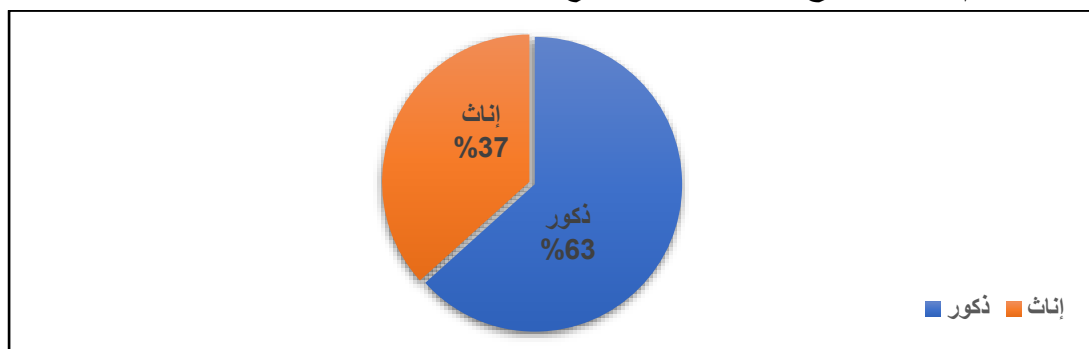
1.1.4 البيانات الشخصية لعينة الدراسة الإستطلاعية:

- توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الجنس:

الجدول رقم (04) يبين توزيع عينة لدراسة الإستطلاعية وفق متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	19	63%
إناث	11	37%
المجموع	30	100%

الشكل رقم (01) يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الجنس



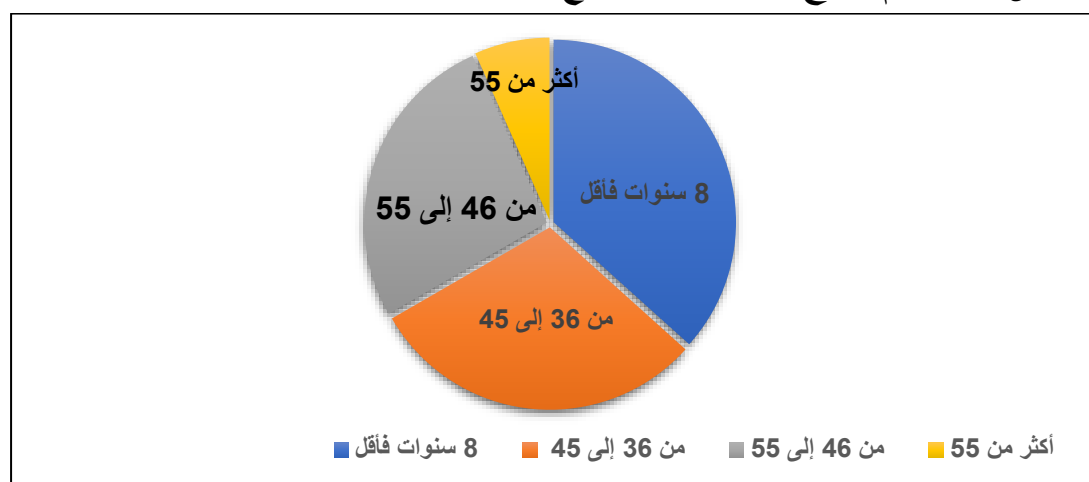
يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن الذكور بلغ عددهم 19 بنسبة 63% في حين قدر عدد الإناث بـ 11 بنسبة 37% ليتبين أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث.

- توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الأقدمية المهنية :

جدول رقم (05) يمثل توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الأقدمية المهنية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
8 سنوات فأقل	11	36%
من 36 إلى 45	9	30%
من 46 إلى 55	8	27%
أكثر من 55	2	7%
المجموع	30	100%

الشكل (02) رقم يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفق متغير الأقدمية



يتضح من خلال الجدول أن الأساتذة الذين لديهم خبرة (أقل من 8 سنوات) بلغ عددهم 11 بنسبة 37% في حين أن الأساتذة ذوي خبرة (من 36 إلى 45) بلغ عددهم 9 بنسبة 30% وكذلك الذين لديهم خبرة (من 46 إلى 55) بلغ عددهم 8 بنسبة 27% أما الذين لديهم خبرة أكثر من 55 بلغ عددهم 2 بنسبة 6%.

5. أدوات الدراسة:

يلجأ الباحث في أي دراسة لإختيار الوسائل والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها وهذا بناء على طبيعة موضوع ونوعية البيانات والأهداف التي يسعى إليها، وقد إعتمدنا في هذه الدراسة على أداة الإستبيان هما: إستبيان القيادة التحويلية وإستبيان جودة الحياة والتي تقوم على إعداد الفقرات المرتبطة والمكملة لبعضها البعض حول مشكلة الدراسة وفروضها ليجيب عليها المستقصي بعد ذلك يتم تفريغها وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج منها للوصول أهداف الدراسة.

1.5. وصف إستبيان القيادة التحويلية:

تم الإعتماد على استبيان يوسفى راضية وأمال يوب تحت عنوان واقع ممارسة القيادة التحويلية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير بجامعة قلمة.

جدول رقم (06) يوضح توزيع فقرات إستبيان القيادة التحويلية

الرقم	فقرات الإستبيان	الفقرات	المجموع
01	القيادة التحويلية	01 - 22 عبارة	22 عبارة

يوضح جدول رقم (04) توزيع فقرات إستبيان القيادة التحويلية والذي يتكون من 22 عبارة ويهدف إلى تقييم مستوى تطبيق القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

الجدول رقم (07) يوضح المقياس المتبع في محور القيادة التحويلية للعبارة الموجبة والسالبة

الترميز	ترميز الإستبيان للعبارة الموجبة				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
إستبيان القيادة التحويلية	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الترميز	ترميز الإستبيان للعبارة السالبة				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
إستبيان القيادة التحويلية	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة

يوضح الجدول رقم (5) المقياس الذي إعتدنا عليه في دراستنا الحالية وهو مقياس ليكرت (Likert) خماسي الدرجات (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق) بحيث تشير الدرجات العالية في العبارات الموجبة إلى ممارسة القيادة التحويلية، أما الدرجات المنخفضة في العبارات السالبة تشير إلى عدم ممارسة القيادة التحويلية في حين أن درجات الإستبيان تعكس في العبارات الإيجابية فتكون على التالي: (موافق بشدة 5- أوافق 4- محايد 3- لا أوافق 2- لا أوافق بشدة 1) 2.5. وصف إستبيان جودة الحياة:

تم الإعتماد على إستبيان جديد سعاد و ديان سيهام تحت عنوان جودة الحياة في العمل وعلاقته بمستوى الإستقرار الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين بجامعة مولود معمري بتيزي وزو أخذنا منه مجموعة من العبارات وهناك عبارات أعدت صياغتها بنفس المعنى أو الدلالة لتكون واضحة.

جدول رقم (08) يوضح توزيع فقرات إستبيان جودة الحياة

الرقم	فقرات الإستبيان	الفقرات	المجموع
01	جودة الحياة	01 - 23 عبارة	23 عبارة

يوضح جدول رقم (10) توزيع فقرات إستبيان جودة الحياة والذي يتكون من 23 عبارة ويهدف إلى تقييم مستوى جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

الجدول رقم (09) يوضح المقياس المتبع في محور جودة الحياة للعبارات الموجبة والسالبة

الترميز	ترميز الإستبيان للعبارات الموجبة				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
إستبيان جودة الحياة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الترميز	ترميز الإستبيان للعبارات السالبة				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
إستبيان جودة الحياة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة

يوضح الجدول رقم (11) المقياس الذي إعتدنا عليه في دراستنا الحالية وهو مقياس ليكرت (Likert) خماسي الدرجات (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق) بحيث تشير الدرجات العالية في العبارات الموجبة إلى توفر مستوى الحياة، أما الدرجات المنخفضة في العبارات السالبة تشير إلى عدم توفر مستوى جودة الحياة، في هذا الإستبيان كل العبارات تأخذ الترميز الإيجابي ماعدا البند الأخير يأخذ الترميز السلبي وفقا لدلالة البند.

3.5. الخصائص السيكومترية لمقياس القيادة التحويلية:

1. الصدق:

يعد الصدق خاصية من خواص القياس ويشير مفهوم الصدق إلى الاستدلالات الخاصة التي تخرج بها من درجة المقياس وذلك من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها وتحقيق صدق القياس معنى بجميع أدلة تؤيد هذه الاستدلالات. (أبو علام، 2007، ص 465)

وللتحقق من صدق الأداة قمنا بحساب الصدق وفق طريقتين: الصدق التمييزي وصدق الإتساق الداخلي.

- الصدق التمييزي الذي يقوم على قدرة الإستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، حيث قمنا بترتيب الدرجات الكلية لمقياس القيادة التحويلية لكل فرد ترتيباً تنازلياً ثم أخذنا 33% من أعلى درجات المقياس ونفس النسبة من أدنى درجات المقياس للعينة التي تكونت من 30 أستاذ ليطبق بعد ذلك إختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي العينة وكانت النتيجة كالآتي:

جدول رقم (10) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس القيادة التحويلية

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
العليا	10	88	4.34	18	5.80	0.003
الدنيا	10	58.40	15.52			

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ في العينة العليا 88 مع إنحراف معياري قدره 4.34، بينما في العينة الدنيا بلغ المتوسط الحسابي 58.40 والانحراف المعياري 15.52 وبلغت درجة الحرية 18 وقيمة ت 5.80 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.003 مما نستنتج أن للمقياس القدرة على التمييز بين طرفي الخاصية وعليه فهو صادق.

- صدق الإتساق الداخلي لمقياس القيادة التحويلية:

تم حساب صدق المقياس باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الإتساق الداخلي للإستبيان وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للإستبيان وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (11) يوضح صدق الإتساق الداخلي لمقياس القيادة التحويلية

أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية	أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	0.636	دال	12	0.520	دال
02	0.661	دال	13	0.710	دال
03	0.691	دال	14	0.679	دال

04	0.717	دال	15	0.579	دال
05	0.671	دال	16	0.091	غير دال
06	0.704	دال	17	0.572	دال
07	0.719	دال	18	0.723	دال
08	0.760	دال	19	0.763	دال
09	0.760	دال	20	0.647	دال
10	0.814	دال	21	0.616	دال
11	0.694	دال	22	0.743	دال

نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن قيم معاملات الارتباط لمعظم عبارات المقياس تراوحت ما بين 0.520 كحد أدنى و 0.814 كحد أقصى وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 باستثناء العبارة رقم 16 التي بلغت فيها معامل الارتباط 0.091 وعليه تم حذفها حيث تنص على:

– (16): يفوض الرئيس الأساتذة للقيام ببعض المهام دون تدخل منه.

2. الثبات:

هو مدى الدقة والاستقرار والاتساق في نتائج المقياس وضمان الحصول على نفس النتائج تقريبا عند إعادة تطبيق الاختبار على نفس الفرد أو بنفس المجموعة من الأفراد مما يعني قلة تأثير عوامل الصدفة على نتائج الاختبار. (معمرية، 2012، ص250)

وقد تم حساب الثبات وفق طريقتين: طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية.

جدول رقم (12) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس القيادة التحويلية

المقياس	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
القيادة التحويلية	22	0.939

من خلال الجدول رقم نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ لمقياس القيادة لجودة الحياة المكون من 22 فقرة بلغت 0.939 وهذا ما يدل على أن عبارات الاستبيان المستخدم في دراستنا تتمتع بمعامل ثبات عال.

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة:

1. الصدق:

للتحقق من صدق أداة الدراسة قمنا بحساب الصدق التمييزي حيث رتبنا الدرجات الكلية لمقياس جودة الحياة لكل فرد ترتيباً تنازلياً ثم أخذنا 33% من أعلى درجات المقياس ونفس النسبة من أدنى درجات المقياس للعينة التي تكونت من 30 أستاذ ليطبق بعد ذلك اختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة كالآتي:

جدول رقم (13) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
العليا	10	92.90	2.64	18	4.064	0.001
الدنيا	10	70.70	17.06			

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ في العينة العليا 92.90 مع انحراف معياري قدره 2.64، بينما في العينة الدنيا بلغ المتوسط الحسابي 70.70 والانحراف المعياري 17.06 وبلغت درجة الحرية 18 وقيمة ت 4.064 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.001 مما نستنتج أن للمقياس القدرة على التمييز بين طرفي الخاصية وعليه فهو صادق.

- صدق الإتساق الداخلي:

تم حساب صدق المقياس باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الإتساق الداخلي للإستبيان وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للإستبيان والنتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (14) يوضح صدق الإتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة

أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية	أرقام العبارات	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
01	0.408	دال	12	0.406	دال
02	0.456	دال	13	0.447	دال
03	0.383	دال	14	0.374	دال
04	0.431	دال	15	0.613	دال
05	0.453	دال	16	0.477	دال
06	-0.384	غير دال	17	0.668	دال
07	0.545	دال	18	0.397	دال
08	0.605	دال	19	0.190	غير دال
09	0.395	دال	20	0.053	غير دال
10	0.504	دال	21	0.056	غير دال
11	0.605	دال	22	0.390	دال
			23	0.464	دال

- نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدول أن قيم معاملات الارتباط لمعظم عبارات المقياس تراوحت ما بين 0.374 كحد أدنى و 0.668 كحد أقصى وجميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 باستثناء العبارات الآتية (06، 19، 20، 21) تم حذفهم حيث تنص على:
- (06) أسعى لتقوية علاقتي بزملائي في العمل.
 - (19) أشعر بمعاملة الإدارة للأساتذة بكل عدل وإنصاف.
 - (20) أشعر بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة.
 - (21) هناك عدالة في توزيع المكافآت والأجور المادية كانت مادية أو معنوية.
2. الثبات: وقد تم حسابه بطريقتين:
- طريقة ألفا كرونباخ:

لإستخراج معامل الثبات للإستبيان تم إستخدام معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (15) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة

المقياس	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
جودة الحياة	19	0.733

- من خلال الجدول رقم نلاحظ أن قيمة الفا كرونباخ لمقياس القيادة لجودة الحياة المكون من 22 فقرة بلغت 0.733 وهذا مايدل على أن عبارات الإستبيان المستخدم في دراستنا تتمتع بمعامل ثبات جيد.
6. الدراسة الأساسية:

1.6. عينة الدراسة الأساسية:

تم إختيار العينة الأساسية بطريقة عشوائية قوامها 100 أستاذ من الأساتذة بجامعة غرداية البالغ عددهم 640 أستاذ أي بنسبة 15 بالمئة من العدد الإجمالي للأساتذة وهذا ما يوضحه الجدول رقم لتوزيع العينة الأساسية على كليات جامعة غرداية.

الجدول رقم (16) يوضح توزيع العينة الأساسية على مختلف كليات جامعة غرداية

الرقم	الكلية	عدد الإجمالي للأساتذة	عدد العينة الأساسية	النسبة المئوية
01	كلية الحقوق والعلوم السياسية	85	20	17%
02	كلية الآداب واللغات	95	20	21%
03	كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض	90	20	18%
04	كلية العلوم والتكنولوجيا	140	20	7%
05	كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	110	20	22%
06	المجموع	640	100	15%

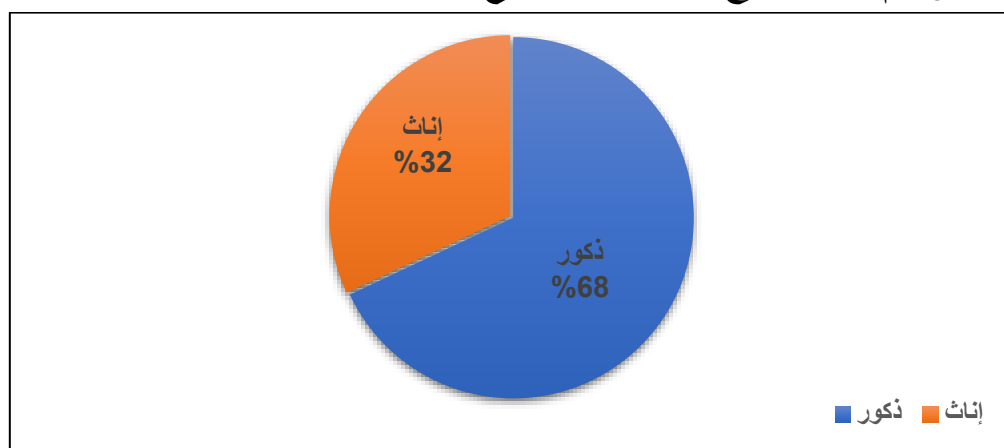
2.6. البيانات الشخصية:

- توزيع العينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس:

الجدول رقم (17) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	68	%68
إناث	32	%32
المجموع	100	%100

الشكل رقم (03) يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس



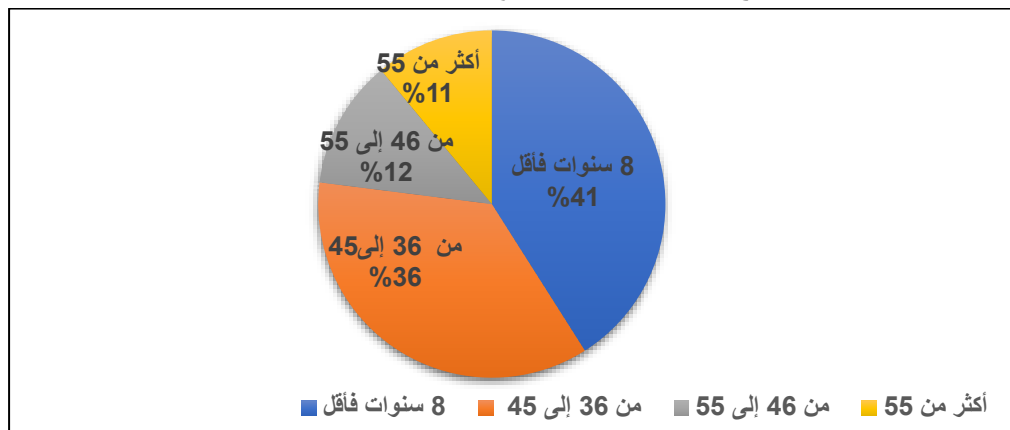
يتضح من خلال الجدول رقم أن الذكور بلغ عددهم 19 بنسبة %63 في حين قدر عدد الإناث بـ 11 بنسبة %37 ليتبين أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث.

- توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الأقدمية المهنية :

جدول رقم (18) يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	التكرار	النسبة المئوية
8 سنوات فأقل	41	%41
من 36 إلى 45	36	%36
من 46 إلى 55	12	%12
أكثر من 55	11	%11
المجموع	100	%100

الشكل رقم (04) يوضح النسب المئوية لتوزيع عينة الأساسية وفق متغير الأقدمية المهنية



يتضح من خلال الجدول أن الأساتذة الذين لديهم خبرة (أقل من 8 سنوات) بلغ عددهم 41 بنسبة 41% في حين أن الأساتذة ذوي خبرة (من 36 إلى 45) بلغ عددهم 36 بنسبة 36% وكذلك الذين لديهم خبرة (من 46 إلى 55) بلغ عددهم 12 بنسبة 12% أما الذين لديهم خبرة أكثر من 55 بلغ عددهم 11 بنسبة 11%

- اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من إعتدالية التوزيع:

قبل تطبيق الأساليب الإحصائية لقياس الفرضيات يجب على الباحث أن يتأكد من طبيعة بياناته هل تتبع توزيع طبيعي أم لا ويعتبر هذا الشرط من أهم شروط اختبارات المعلمية فإذا توفر في البيانات هذا الشرط نختار معالجتها في الإحصاء المعلمي أما إذا ثبت العكس فنتم معالجتها وفق الأساليب اللامعلمية ولتأكد من ذلك قمنا بحساب اختبار شايبرو ويلك وللتأكد من ذلك الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (19) يوضح نتائج التوزيع الطبيعي للإستبيان

الإستبيان	قيمة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للمقياس	0.921	0.029

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة اختبار التوزيع الطبيعي لإستبيان القيادة التحويلية و جودة الحياة بلغت 0.921 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه فالبيانات غير موزعة طبيعيا بالنسبة للإستبيان ومنه نستخدم الإحصاء اللامعلمي أو اللابارامترى.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات أداة الدراسة الصالحة لغايات البحث المستوفية الإجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:
- 1- إستخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين لمعرفة صدق المقارنة الطرفية في القيادة التحويلية وجودة الحياة وذلك لصدق الأداة.
- 2- معامل ارتباط "بيرسون" لحساب صدق الإتساق الداخلي بين درجة كل بند و الدرجة الكلية للمقياس.
- 3- معامل " ألفا كرونباخ " للتأكد من صدق الثبات والتوزيع الطبيعي.

4- كا2 لحسن المطابقة.

5- إختبار مان ويتني لدراسة الفروق بين عينتين مستقلتين

6- إختبار كروكسال لدراسة الفروق في عدة عينات مستقلة.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل المسار الإجرائي الذي سلكته الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها حيث استهل بتحديد منهج الدراسة المعتمد والذي تم إختياره بناء على طبيعة الظاهرة المدروسة يليه بعد ذلك توصيف دقيق لمجتمع الدراسة والمعايير العلمية التي استند إليها في تحديد نطاق البحث.

كما تم توضيح حدود الدراسة (الموضوعية، البشرية، المكانية والزمانية) لضمان دقة النتائج وتأطيرها مروراً بإجراء الدراسة الإستطلاعية التي كانت بمثابة الخطوة التمهيديّة للتأكد من ملائمة الميدان وصدق التوجه البحثي وفي سياق متصل تم عرض أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات مع شرح كيفية التحقق من خصائصها السيكمترية (الصدق والثبات) وصولاً إلى تنفيذ الدراسة الأساسية وتطبيق الأدوات على العينة المستهدفة.

واختتم الفصل بتحديد الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة البيانات وتحليل النتائج مما يمهد الطريق في الفصل القادم لعرض النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الخامس

عرض وتفسير وتحليل النتائج

1. عرض وتحليل النتائج

- عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
- عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
- عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية السادسة
- عرض وتفسير وتحليل نتائج الفرضية السابعة
- الاستنتاج العام
- المقترحات

تمهيد:

بعدما تطرقنا في الفصل السابق إلى منهج الدراسة وحدودها، وعينة الدراسة ومواصفاتها وتناولت أدوات الدراسة جمع البيانات والخصائص السيكومترية وبعد إجراء الدراسة الأساسية وجمع المعلومات وتفريغها وتطبيق التقنيات الإحصائية المناسبة لمعالجة موضوع القيادة التحويلية وتعزيز مفهوم جودة الحياة لدى أساتذة جامعة غرداية نقف في هذا الفصل أمام أهم مرحلة من مراحل إستكمال بحثنا العلمي وهي مرحلة عرض نتائج فرضيات الدراسة وتحليلها بعد الحصول عليها من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة.

1. عرض و تفسير نتائج الفرضية الأولى:

التحقق من الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية الأولى على أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية مرتفع وللتأكد من صحة الفرضية قمنا بتحديد مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) بناء على قاعدة إحصائية وهو:

(أعلى قيمة - أدنى قيمة ÷ عدد المستويات) = المدى

وبالتعويض نجد: $69 = (110 - 41)$ ومنه $23 = 69 \div 3$ وكانت المجالات كالتالي:

- المجال المرتفع: من 110 إلى 88

- المجال المتوسط: من 87 إلى 65

- المجال المنخفض: من 64 إلى 41

وبعد ذلك تم حساب كا 2 لحسن المطابقة وكانت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (20) يوضح نتائج مستوى ممارسة القيادة التحويلية

مستوى الدلالة	كا 2	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرار	مستوى القيادة التحويلية
0.000	37.152	2	24%	24	مرتفع 110 - 88
			61%	61	متوسط 87 - 65
			14%	14	منخفض 64 - 41

تشير النتائج المبينة في الجدول أن نسبة مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية كانت في المتوسط وهو مانعكسه 61% في حين قدر المستوى المرتفع بـ 24% ويليه المستوى المنخفض بنسبة 14% وقدرت قيمة كا 2 بـ 37.152 وهي قيمة ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.000 مايدل على أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط

تشير نتائج المتحصل عليها إلى أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية في جامعة غرداية جاء بمستوى متوسط من وجهة نظر الأساتذة وتعكس هذه النتيجة أن القيادات الجامعية بما فيه (عمداء، رؤساء الأقسام) يمتلكون المبادئ الأساسية للنموذج التحويلي لكنهم يطبقونها بشكل إنتقائي أو مرحلي مما جعل إستجابات أفراد العينة تتمركز حول الفئة المتوسطة بنسبة 61% ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى مجموعة من الأسباب الموضوعية منها هيكلية إدارة الجامعة حيث تخضع الجامعة الجزائرية لنظام إداري قانوني يتسم ببعض المركزية بالإضافة إلى الإدارة الجامعية تسعى إلى تبني بعض ممارسات القيادة التحويلية مثل تحفيز الأساتذة وتشجيعهم على المشاركة في العمل الأكاديمي والإداري وإبداء الإهتمام النسبي بحاجاتهم المهنية، غير أن هذه الممارسات قد تتأثر بجملة من العوامل التنظيمية والإدارية التي تحد من تجسيدها بصورة قوية ومستدامة كما يمكن إرجاع هذا المستوى المتوسط إلى طبيعة البيئة الجامعية وماتتسم به من ضغوط إدارية وأكاديمية إضافة إلى كثرة الأعباء المهنية الواقعة على عاتق المسؤولين الجامعيين.

وتتفق نتائج دراستنا الحالية مع دراسة سعيدة ضيف (2005) حيث توصل إلى أن القيادة التحويلية تمارس بدرجة متوسطة في مؤسسة إتصالات الجزائر من وجهة نظر الموظفين، ودراسة عيسى سناء محمد عيسى (2008) التي توصلت إلى مستوى ممارسة في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة متوسط، كذلك إتفقت مع دراسة علي النعمان (2016) التي توصلت إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات متوسطة، أيضا دراسة سعود شريف (2015) التي توصلت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التحويلية بمحافظة الطائف كانت بدرجة متوسطة وهناك دراسة حسين الصرايرة (2011) أظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة مديري مدارس الثانوية في محافظة الكرك للقيادة التحويلية بدرجة متوسطة بالإضافة إلى دراسة سامر كمال حامد الديب (2012) حيث توصلت إلى درجة ممارسة القيادات الإدارية الأكاديمية للقيادة التحويلية متوسطة بالجامعات الفلسطينية. وتتفق جزئيا مع دراسة وفاء عساسلة وحسناء مخلوفي (2013) التي توصلت إلى تبني إدارة الأقسام بالكلية للقيادة التحويلية بدرجات متفاوتة من متوسطة إلى عالية.

هناك دراسات أخرى تعارضت مع نتيجة دراستنا حيث توصلوا إلى أن هناك مستوى مرتفع من ممارسة القيادة التحويلية ودراسة سعيد علي بن راشد الناظري (2021) التي أظهرت النتائج إرتفاعا كبيرا جدا في مستوى ممارسة الكوادر الإشرافية الدينية للقيادة التحويلية، ودراسة عبير محمود العدوان (2022) التي ترى أن درجة ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، كما أشارت دراسة حسان علي البلوشي (2019) إلى درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر معلمهم كبيرة.

2. عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

التحقق من الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية الأولى على أن مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية مرتفع وللتأكد من صحة الفرضية قمنا بتحديد مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) بناء على قاعدة إحصائية وهو:

(أعلى قيمة - أدنى قيمة ÷ عدد المستويات) = المدى
وبالتعويض نجد: $42 = (89 - 47)$ ومنه: $14 = 42 \div 3$ وكانت المجالات كالتالي:

- المجال المرتفع: من 89 إلى 76
- المجال المتوسط: من 75 إلى 62
- المجال المنخفض: من 61 إلى 47

وبعد ذلك تم حساب كا 2 لحسن المطابقة وكانت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (21) يوضح نتائج مستوى توفر جودة الحياة

مستوى جودة الحياة	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا 2	مستوى الدلالة
مرتفع من 89 إلى 76	39	39%	2	17.897	0.000
متوسط من 75 إلى 62	45	45%			
منخفض 61 إلى 47	13	13%			

تشير النتائج المبينة في الجدول أن نسبة مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية كانت في المتوسط وهو مانعكسه 45% في حين قدر المستوى المرتفع بـ 39% ويليه المستوى المنخفض بنسبة 13% وقدرت قيمة كا2 بـ 17.897 وهي قيمة ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.000 مايدل على أن مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط.

تشير نتائج المتحصل عليها إلى أن مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط حيث يمكن تفسير هذا المستوى لجودة الحياة في عدة إعتبارات منها الإستقرار المهني والإجتماعي حيث تعكس النسبة المرتفعة للمستويين المتوسط والمرتفع مجموعهما 84% حالة من الرضا النسبي عن الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي في جامعة غرداية سواء من الناحية المهنية أو المكانة الإجتماعية التي يحظى بها كذلك بيئة العمل الجامعي قد يرجع إلى توفر حد أدنى من المتطلبات الأساسية التي تسمح للأستاذ ممارسة مهامه البيداغوجية والبحثية، إن عدم إنفراد المستوى المرتفع بالمرتبة الأولى قد يعزى إلى الضغوط الأكاديمية المتزايدة أو الرغبة في تحسين الظروف المادية واللوجستية بشكل أكبر لتصل إلى مستويات الرفاهية الكاملة.

وتتفق نتائج دراستنا الحالية مع دراسة هبة شاهر هشلون (2019) التي توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل جاء متوسطا، كذلك دراسة داهم (2015) توصلت إلى وجود مستوى متوسط لجودة الحياة لد تلاميذ الثالثة ثانوي، نجد أيضا دراسة بن بردي مليكة (2021) توصلت إلى مستوى جودة الحياة لدى الفتيات المتأخرات عن الزواج متوسط، بالإضافة إلى دراسة بن جخنون بلال وزوايمية إيمان (2021) مستوى جودة الحياة لدى الطلبة الجامعيين المصابين بالأمراض المزمنة متوسط، كما توصلت أيضا دراسة عبد القادر ناضر إلى وجود مستوى متوسط من جودة الحياة لدى طلبة جامعة خميس مليانة بعين الدفلى.

كما نجد أن هناك دراسات إختلفت عن دارستنا منها دراسة بوسكاية رقية وعوادي مريم (2020) كشفت عن وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ودراسة مليط هيبه ودراسة سامر تيسير عبد الله أبو هشيش (2018) ترى الدرجة الكلية لجودة الحياة جاءت بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية 77% أي مستوى مرتفع، بالإضافة إلى دراسة دردان ليندة (2021) أظهرت نتائج دراستها أن هناك مستوى مرتفع من جودة الحياة لدى أساتذة جامعة مولود معمري بتييزي وزو على اختلاف رتبهم الأكاديمية

وهناك دراسات توصلوا إلى مستوى متدن من جودة الحياة كدراسة إسراء الشيخ (2017) حيث توصلت إلى أن جودة الحياة لمعلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم تتسم بالإنخفاض كذلك دراسة رغداء علي نعيمة (2012) توصلت إلى وجود مستوى متدن من جودة الحياة الجامعية لدى طلبة كل من جامعتي دمشق وتشرين.

3. عرض وتفسير الفرضية الثالثة:

- التحقق من الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وجودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية وللتأكد من صحة الفرضية تم فحص العلاقة عن طريق معامل الارتباط سبيرمان فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية وجودة الحياة

المتغيرات	معامل الارتباط سبيرمان	الدلالة الإحصائية
القيادة التحويلية وجودة الحياة	0.654	0.000

نلاحظ من خلال الجدول ان معامل الارتباط بين القيادة التحويلية وجودة الحياة بلغ 0.654 وهي قيمة دالة عند 0.05 وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل مما يدل على وجود علاقة موجبة بين درجات القيادة التحويلية ودرجات جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى ممارسة نمط القيادة التحويلية من قبل الإدارة الجامعية (العمداء، رؤساء الأقسام) زاد شعوره الأستاذ الجامعي بجودة الحياة ويمكن تفسير هذه العلاقة القوية من خلال القاط التالية وهي التحفيز والتقدير حيث تعتمد القيادة التحويلية على التحفيز الإلهامي والإعتراف الفردي فحين يشعر الأستاذ بأن مجهوداته مقدرة وأن هناك من يهتم بنموه المهني والشخصي يرتفع لديه الرضا الوظيفي وهو أحد اهم الركائز الأساسية لجودة الحياة أيضا بيئة العمل الإيجابية حيث يسعى القائد دائما لتغيير الوضع الراهن وتطوير قدرات المرؤوسين مما يقلل من حدة الصراعات التنظيمية والبيروقراطية كذلك الثقة والتمكين بمعنى إن منح الأستاذ مساحة من الحرية الأكاديمية والمشاركة في صنع القرار يعزز من ثقته بذاته ويشعره بقيمته داخل المؤسسة مما يرفع من جودة حياته العامة.

4. عرض وتفسير الفرضية الرابعة:

التحقق من الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار مان ويتني والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (23) يوضح نتائج الفرق بين درجات القيادة التحويلية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة "ز"	الدلالة الإحصائية
الذكور	68	47.07	3201.00	855.000	- 1.723	0.085
الإناث	32	57.78	1849.00			

تشير النتائج المبينة في الجدول أن متوسط الرتب للذكور قدر بـ 47.07 أما مجموع الرتب قدر بـ 3201.00 بينما بلغ متوسط الرتب عند الإناث 57.78 ومجموع الرتب قدر بـ 1849.00 بينما قدرت قيمة مان ويتني بـ 855.000 وبعد تحويلها إلى قيمة معيارية "ز" بـ - 1.723 - عند مستوى الدلالة 0.05 وبقائمة معنوية 0.085 وهي غير دالة إحصائياً مما يدل على أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تنص الفرضية الرابعة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية حيث تشير إلى أن نظرة الأساتذة لممارسة القيادة التحويلية من قبل الإدارة هي نظرة موحدة ولا تتأثر بمتغير الجنس ويمكن تفسير ذلك من خلال المعطيات الآتية وحدة البيئة التنظيمية حيث يخضع جميع الأساتذة (ذكورا وإناثا) لنفس القوانين واللوائح التنظيمية ويتعاملون مع نفس القيادات الإدارية في الأقسام والكليات مما يجعل تصوراتهم حول نمط القيادة الممارس متقاربة إلى حد كبير، كذلك النضج الفكري والأكاديمي حيث يتمتع الأستاذ الجامعي بمستوى عال من الوعي والقدرة على النقد والتقييم الموضوعي مما يقلل من تأثير المتغيرات الشخصية كالجنس على الأحكام المتعلقة بالأنماط القيادية الإدارية كما أن سياسة المساواة الإدارية تعكس هذه النتيجة إن الإدارة في جامعة غرداية تنتهج أسلوباً قيادياً يتسم بالعدالة والشمولية حيث تصل رسائل التحفيز لجميع الأساتذة دون تمييز وهو ما أدى إلى عدم ظهور فروق في النتائج.

وتتفق دراستنا مع دراسة سعيد علي بن راشد النظيري (2021) حيث أظهرت عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين محور القيادة التحويلية تعزى إلى الجنس، كذلك دراسة سناء محمد عيسى عيسى (2008) توصلت إلى عدم وجود فروق في تقديرات المدراء لواقع ممارسة القيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس، ودراسة محمد كريم وحسني سعيد خالف (2010) توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين حول القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية تعزى لمتغير الجنس، بالإضافة إلى دراسة لمين وادي (2014) التي بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسات القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية تبعاً لمتغير الجنس وهناك أيضاً دراسة ريم نصوح طاهر عواد (2012) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير الجنس من وجهة نظر مديري الحكومة الثانوية في فلسطين.

وتعارضت دراسة أحمد صادق محمد الرقب (2010) مع دراستنا حيث كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول القيادة التحويلية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس، ودراسة عباس عبد المهدي شريفي (2009) توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري الثانوية الخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس.

5. عرض وتفسير وتحليل الفرضية الخامسة:

التحقق من الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار كروسال والاس بسبب تعدد المجموعات في المتغير الديموغرافي والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (24) يوضح نتائج الفرق بين درجات القيادة التحويلية حسب متغير الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	التكرار	متوسط الرتب	قيمة كروسال والاس	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
8 سنوات فأقل	41	58.15	5.883	3	0.117
من 9 إلى 16	36	44.35			
من 17 إلى 24	13	51.73			
أكثر من 24	10	39.70			

نلاحظ من خلال الجدول رقم تقارباً كبيراً في متوسطات الرتب بين الفئات الأربع حيث قدر متوسط الرتب للفئة التي عندها أقدمية 8 سنوات فأقل بـ 58.15 والذين عندهم أقدمية من 9 إلى 16 سنة قدر بـ 44.35 بينما الفئة التي عندها أقدمية من 17 إلى 24 قدر بـ 51.73 أما الذين عندهم أقدمية أكثر من 24 سنة قدر بـ 39.70 وبلغت قيمة كروسال والاس 5.883 عند درجة الحرية 3 ونجد أن قيمة الدلالة المحسوبة 0.117 أكبر من القيمة المعيارية 0.05 ومنه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية، تدل هذه النتيجة على أن اختلاف سنوات الخبرة والمسار المهني للأساتذة سواء كانوا مبتدئين أو قدامى لا يؤثر في تقييمهم للنمط القيادي الممارس في الجامعة ويمكن تفسير ذلك من خلال ثبات النمط القيادي يعكس هذا الاتفاق الجماعي أن السلوك القيادي للإدارة (العمداء ورؤساء الأقسام) يتسم بالثبات والاستقرار حيث يتم التعامل مع جميع الأساتذة بمختلف أقدمياتهم وفق معايير مهنية مما أدى إلى تقارب وجهات النظر، أيضاً التفاعل المؤسسي المشترك بمعنى الأساتذة بمختلف فئات أقدميتهم يعملون في نفس البيئة التنظيمية ويخضعون لنفس الظروف والضغوط الأكاديمية وهذا التشارك في الواقع المهني أنتج تصوراً ذهنياً متقارباً حول مدى توافر القيادة التحويلية، كذلك المناخ الجامعي حيث تمتاز البيئة الجامعية بكونها بيئة معرفية

يتشارك فيها الأساتذة القيم المهنية ذاتها مما يجعل حكمهم على الأداء الإداري والقيادي تنبع من معايير موضوعية أكاديمية تتجاوز الفروق الفردية الناتجة عن سنوات الخبرة.

وتتفق دراستنا مع دراسة سناء محمد عيسى عيسى (2008) حيث توصلت إلى أنه لا توجد فروق في تقديرات المدراء لواقع ممارسة القيادة التحويلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ودراسة سعيد علي بن راشد النظيري (2021) حيث أظهرت عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين محور القيادة التحويلية تعزى إلى سنوات الخبرة كذلك دراسة محمد كريم وحسني سعيد خالف (2010) توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة بالإضافة إلى دراسة لمين وادي (2014) التي بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسات القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية تبعاً لمتغير الجنس وهناك دراسة عباس عبد المهدي شريف (2009) توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري الثانوية الخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأقدمية.

كما اختلفت دراستنا مع دراسة أحمد صادق محمد الرقب (2010) مع دراستنا حيث كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول القيادة التحويلية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخدمة و هناك دراسة لأمنة سليمان الغمر (2009) توصلت إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إتجاهات الأفراد حول خصائص القيادة التحويلية باختلاف متغير سنوات الخدمة.

6. عرض وتفسير وتحليل الفرضية السادسة:

التحقق من الفرضية السادسة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام إختبار مان ويتني والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (25) يوضح نتائج الفرق بين درجات جودة الحياة حسب متغير الجنس

العينة	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني	قيمة "ز"	الدلالة الإحصائية
الذكور	68	49.37	3357.00	1011.000	-0.569	0.569
الإناث	32	52.91	1693.00			

تشير النتائج المبينة في الجدول أن متوسط الرتب للذكور قدر بـ 49.37 أما مجموع الرتب قدر بـ 3357.00 بينما بلغ متوسط الرتب عند الإناث 52.91 ومجموع الرتب قدر بـ 1693.00 بينما قدرت قيمة مان ويتني بـ 1011.000 وبعد تحويلها إلى قيمة معيارية "ز" بـ -0.569 عند مستوى الدلالة 0.05 وبقية معنوية 0.569 وهي غير دالة إحصائية مما يدل على أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تُبين هذه النتيجة أن الشعور بجودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين هو شعور متقارب ونسبي، لا يتأثر بكون الأستاذ ذكراً أو أنثى. ويمكن تفسير ذلك من خلال النقاط التالية وهي تماثل الظروف المهنية بمعنى يعمل الأساتذة (ذكوراً وإناثاً) في

نفس المنظومة الجامعية، ويخضعون لنفس الظروف البيئية والضغوط الأكاديمية، كما يستفيدون من نفس الحقوق والمزايا المهنية التي توفرها الجامعة، مما أدى إلى تقارب مستوى جودة الحياة لديهم، كذلك المساواة في العوائد والمكانة حيث في البيئة الجامعية، يتم تحديد العوائد المادية والمعنوية بناءً على الدرجة العلمية والأقدمية وليس الجنس، مما يجعل الشعور بالاستقرار الوظيفي والاجتماعي (وهما ركيزتان في جودة الحياة) متساوياً بين الجنسين، بالإضافة إلى النضج النفسي والاجتماعي بمعنى يتميز أفراد عينة الدراسة بمستوى تعليمي عالٍ (أساتذة جامعيون)، وهو ما يمنحهم القدرة على التكيف مع التحديات الحياتية والمهنية بشكل موضوعي، مما يجعل أحكامهم على جودة حياتهم نابعة من معايير الإنجاز العلمي والمهني المشترك.

7. عرض وتفسير وتحليل الفرضية السابعة:

التحقق من الفرضية السابعة:

تنص الفرضية السابعة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار كروسال والاس بسبب تعدد المجموعات في المتغير الديموغرافي والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (26) يوضح نتائج الفرق بين درجات جودة الحياة حسب متغير الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	التكرار	متوسط الرتب	قيمة كروسال والاس	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
8 سنوات فأقل	41	52.37	0.321	3	0.956
من 9 إلى 16	36	48.74			
من 17 إلى 24	13	49.42			
أكثر من 24	10	50.60			

نلاحظ من خلال الجدول رقم تقارباً كبيراً في متوسطات الرتب بين الفئات الأربع حيث قدر متوسط الرتب للفئة التي عندها أقدمية 8 سنوات فأقل بـ 52.37 والذين عندهم أقدمية من 9 إلى 16 سنة قدر بـ 48.74 بينما الفئة التي عندها أقدمية من 17 إلى 24 قدر بـ 49.42 أما الذين عندهم أقدمية أكثر من 24 سنة قدر بـ 50.60 وبلغت قيمة كروسال والاس 0.321 عند درجة الحرية 3 ونجد أن قيمة الدلالة المحسوبة 0.956 أكبر بكثير من القيمة المعيارية 0.05 ومنه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة يتسم بـ "الاستقرار والتماثل" عبر مختلف الأجيال المهنية سواء أساتذة جدد أو أساتذة قدم ويمكن تفسير غياب الفروق في ضوء النقاط التالية وهي وحدة المسار المهني والمادي بمعنى يخضع نظام الرواتب والمنح والترقيات في الجامعة لقوانين وطنية موحدة تطبق على الجميع، ورغم تفاوت الأقدمية، إلا أن التطلعات والاحتياجات الأساسية المرتبطة بجودة الحياة تظل متقاربة، حيث توفر الجامعة حداً أدنى من الاستقرار المهني الذي

يلمسه الأستاذ المبتدئ والخبير على حد سواء، كذلك بيئة العمل المشتركة يشترك الأساتذة بمختلف أقدمياتهم في نفس المرافق، المكاتب، والمناخ التنظيمي العام هذا التشارك في "المجال الحيوي" للعمل يقلل من تباين الشعور بجودة الحياة المرتبطة بالبيئة المادية والاجتماعية للجامعة، كذلك نجد التكيف المهني بمعنى قد يرجع تقارب النتائج إلى قدرة الأساتذة (خاصة الفئات الأقدم) على التكيف مع متطلبات المهنة وتحقيق توازن بين حياتهم الشخصية والمهنية، وهو ما يقابله "طموح وحيوية" لدى الفئات الأقل أقدمية، مما أحدث نوعاً من التعادل في الشعور العام بجودة الحياة، أيضاً طبيعة جودة الحياة كمفهوم كلي: جودة الحياة تتأثر بعوامل متعددة (صحية، اجتماعية، نفسية) قد لا ترتبط مباشرة بعدد سنوات الخدمة، بل بمدى رضا الفرد عن إنجازاته وتوافقه مع بيئته، وهو ما يبدو أنه متحقق بشكل متوازن لدى عينة الدراسة في جامعة غرداية.

الإستنتاج العام:

يتضح من خلال دراسة موضوع القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة الحياة أن هذا النمط القيادي يعد من أكثر الأنماط الحديثة قدرة على التأثير الإيجابي في الأفراد والمؤسسات لما يقوم عليه من تحفيز وتشجيع وتنمية لقدرات العاملين، إضافة إلى خلق مناخ تنظيمي قائم على الثقة والتعاون والإحترام المتبادل الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على مستوى الرضا والاستقرار المهني والنفسي لدى الأفراد وفي البيئة الجامعية تبرز أهمية القيادة التحويلية في دعم الأساتذة الجامعيين وتحفيزهم على الإبداع والعطاء وتحقيق التوافق المهني والاجتماعي مما يساهم في تحسين جودة الحياة بمختلف أبعادها النفسية والاجتماعية والمهنية. وعليه فإن الإهتمام بممارسة القيادة التحويلية داخل مؤسسات التعليم العالي أصبحت ضرورة تنظيمية وإنسانية تساهم في الرفع من من كفاءة الأداء الأكاديمي وتعزيز شعور الأساتذة بالرضا والرفاهية وتحقيق بيئة جامعية أكثر إستقراراً وفاعلية ولهذا حاولت الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة من وجهة نظر سائدة جامعة غرداية فتوصلت إلى النتائج التالية:

- مستوى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط.
- مستوى توفر جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية متوسط.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة التحويلية ودرجات جودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية المهنية من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية.

المقترحات:

- في ضوء ما تم مراجعته من بحوث ودراسات سابقة وما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة يمكن تقديم هذه الإقتراحات:
- ضرورة تبني نمط القيادة التحويلية من طرف القيادات الإدارية في جامعة غرداية كونها من الأنماط القيادية الحديثة التي تساهم في جودة الحياة بشكل كبير.
- ضرورة أن تدرك إدارة جامعة غرداية أهمية إشراك العاملين في إتخاذ القرار والمراعاة الفردية لكسب ثقة المرؤوسين فيها وزيادة الشعور بالولاء لديهم بالإنتماء في عملهم لما له أثر في أدائهم.
- إطلاع العاملين على رسالة الشركات والأهداف المراد تحقيقها لوضوح الرؤية لديهم والعمل على تحقيق تلك الأهداف بما يتلائم ورؤية الإدارة العليا للشركات الذي يساهم بدوره في توفير بيئة عمل مناسبة.
- السعي لتوليد الأفكار المبدعة لدى العاملين من خلال الأخذ بآرائهم واقتراحاتهم بشأن مستقبل الشركة من منطلق أنهم أكثر قربا من الواقع العلمي.
- تأهيل قيادات الجامعة محل الدراسة حول ممارسة سلوكيات القيادة التحويلية .
- تطبيق برامج جودة الحياة داخل الجامعة خاصة لدى الأساتذة من خلال الإستجابة لجميع إحتياجاتهم ورغباتهم.
- إجراء دراسات معمقة ومتخصصة حول جودة الحياة في الجامعة وتقديم مجموعة من الإقتراحات التي تساهم في رفع جودة حياة الأستاذ الجامعي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولاً: الكتب

1. ابن منظور، لسان العرب، دار صابر للنشر، المجلد 12، ط1، لبنان، 2000.
2. أبو حلاوة محمد السعيد عبد الجواد، علم النفس الإيجابي: ماهيته ومنطلقاته النظرية وآفاقه المستقبلية، إصدار مؤسسة العلوم النفسية العربية (34).
3. إبراهيم درويش، الإدارة العامة في النظرية والممارسة، ط5، دار النهضة العربية: القاهرة، مصر، 1982.
4. السيد فتحي الويشي، الأساليب القيادية والأخلاق الإدارية للموارد البشرية - إستراتيجية التغيير - ، مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2013.
5. المكاوي عاطف عبد الله، القيادة الإدارية، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع: القاهرة، مصر، 2013.
6. بطرس حلاق، القيادة الإدارية، منشور من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.
7. بشير العلاق، القيادة الإدارية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع: عمان، الأردن، 2009.
8. رافدة عمر الحريري، القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر: عمان، الأردن، 2010.
9. رضا صاحب أبو حمد آل علي، سنانكاظم الموسوي، الإدارة لمحات معاصرة، دار الورق للنشر والتوزيع: عمان، الأردن، 2006.
10. صالح مهدي محسن العمري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والأعمال، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن، 2008.
11. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003.
12. عناية حسن القبلي وساهرة فراج العمراني، القيادة التحويلية في الميدان التربوي، ط01، دار أمان للنشر: تبوك، السعودية، 2017.
13. غسان سالم العمري، القيادة التحويلية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان، الأردن، 2004.
14. فؤاد بن غضبان، جودة الحياة بالتجمعات الحضرية تشخيص مؤشرات التقييم، عمان، الدار المنهجية، 2013.
15. كنعان نواف، القيادة الإدارية، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع: عمان، 2002.
16. ماهر محمد صالح حسن، أساسيات القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، دار الكندي للنشر والتوزيع، عمان ط1، 2017.
17. محمد زين عبد الفتاح، مهارات القيادة الإدارية التعليمية، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013.
18. محمد سرحان المخلافي، القيادة الفاعلة وإدارة التغيير، دار الفلاح للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009.
19. محمد سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن، 2005.

20. محمد قاسم القرويتي، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، الطبعة الخامسة، دار وائل للتوزيع والنشر: عمان، الأردن، 2009.
21. محمد كمال إسماعيل، الإدارة الرياضية، ط1، دار المعارف للنشر والتوزيع: القاهرة، مصر، 1972.
22. محمد الصيرفي، القيادة الإدارية والإبداعية، دار الفكر الجامعي للنشر، الإسكندرية، مصر، 2006.
23. مصطفى محمود أبوبكر، المدير القائد والعملية لقيادية، الدار الجامعية: الإسكندرية، مصر 1994.
24. نجم عبود نجم، القيادة وإدارة الابتكار، ط2، دار الصفاء للنشر والتوزيع: عمان، الأردن، 2015.

ثانيا: رسائل الماجستير والدكتوراه

1. أحمد صادق محمد الرقب (2010)، علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، [رسالة ماجستير منشورة]، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
2. أمال بوعيشة (2014)، جودة الحياة وعلاقتها بالهوية النفسية لدى ضحايا الإرهاب بالجزائر دراسة ميدانية ببلدية براقبي دائرة الحراش، [أطروحة دكتوراه غير منشورة] في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
3. أماني محمد زيدان (2017)، أثر جودة حياة العمل في مستوى الولاء التنظيمي دراسة حالة مشفى الأسد الجامعي، [رسالة ماجستير غير منشورة] في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، دمشق، سوريا.
4. أيمن سعيد محمود الشرايفي (2013)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالتفكير الأخلاقي وجودة الحياة لدى طلبة الجامعات بحافظات غزة، [رسالة ماجستير غير منشورة] في علم النفس جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
5. الربيعه صالح بن محمد (2010)، كفايات القيادة التحويلية لمديري التعليم العام، [رسالة ماجستير غير منشورة] الآداب في الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
6. الرقب، خالد بن محمد (2010) واقع ممارسة مديري الثانوية بمدينة الرياض للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
7. بحرة كريمة (2015)، جودة حياة التلميذ وعلاقتها بالتحصيل الدراسي، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة وهران، الجزائر.
7. بخوش نورس وحيداني خرفية (2016)، جودة الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طالبات جامعة زيان عاشور، [رسالة ماجستير منشورة]، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
8. بسرة صبرينة (2019)، مستوى جودة الحياة لدى الطالب الجامعي المعاق حركيا دراسة 5 حالات على طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
9. بغدالي نور الهدى وحدلاب سولاف (2022)، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر.

10. بقدار فتيحة وعلاي زينب (2020)، أثر مقومات القيادة التحويلية على النجاح إستراتيجي للمنظمة [رسالة ماستر غير منشورة] كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة احمد دراية أدرار، الجزائر.
11. بن جخنون بلال وزوايمية إيمان (2021)، جودة الحياة وعلاقتها بالمساندة الإجتماعية لدى الطلبة الجامعيين المصابين بالأمراض المزمنة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
12. بوسكاية رقية و عوادي مريم (2020)، جودة الحياة وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمد لخضر الوادي، الجزائر.
13. توفيق حامد طوالبه (2008)، أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين، [أطروحة دكتوراه غير منشورة] الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية العلوم المالية والمصرفية، الأكاديمية العربية العلوم المالية والمصرفية، جامعة الأردن، الأردن.
14. جحيش نصيرة (2024)، مستوى الطموح وعلاقته بجودة الحياة لدى الطالب الجامعي، [رسالة ماجستير غير منشورة] في علم النفس، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمد لخضر الوادي، الجزائر.
15. جمعان بن خلف بن جمعان الغامدي (2011)، ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظه المخوة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة السعودية، 2.
16. حافظ عبد الكريم الغزالي (2012)، أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية إتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، [رسالة ماجستير منشورة]، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
17. حاج سليمان خرواح هند (2022)، محاضرات القيادة والمهارات المقاولاتية، تخصص المقاولاتية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
18. حرطاني أمينة (2014)، جودة الحياة لدى الأمهات وعلاقتها بالمشكلات السلوكية عند الأبناء، [مذكرة ماستر غير منشورة] في علم النفس، جامعة وهران، الجزائر.
19. حمد ياسين حسون (2016)، أثر الأنماط القيادية في سلوك المواطنة التنظيمية دراسة مقارنة بين المصارف التجارية العامة والخاصة في سوريا، [رسالة ماجستير غير منشورة]، في إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.
20. زاوي زيد (2020)، القيادة التحويلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في الإدارات الرياضية. [رسالة ماجستير منشورة] معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة محمد بوضياف المسيلة.
21. زباني إيمان (2014)، تأثير القيادة التحويلية على أداء المنظمة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
22. زعطوط رمضان (2014)، نوعية الحياة لدى المرضى المزمنين وعلاقتها ببعض المتغيرات، [أطروحة دكتوراه غير منشورة] في علم النفس جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

23. سامر تيسير عبد الله أبو هشيش (2018)، جودة الحياة وعلاقتها بفاعلية الذات لدى مقدمي الخدمات النفسية والاجتماعية في وكالة الغوث الدولية ذو المحافظات الشمالية، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
24. سعيد علي بن راشد النظيري (2021)، القيادة التحويلية وتأثيرها على الإداء الوظيفي، [رسالة ماجستير منشورة]، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، إبراء، عمان.
25. سعيدة ضيف (2019)، القيادة التحويلية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة لبناء منظمات متعلمة، [أطروحة الدكتوراه منشورة]، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة زيان عاشور بالجلفة.
26. سناء محمد عيسى (2008)، دور القيادة التحويلية في تطوير أداء مديري الإداري والثانوية في محافظات غزة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
27. شراحي بشير والعماري عبد المجيد (2022)، جودة الحياة وعلاقتها بالتحصيل الدراسي دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة الشهيد حمد لخضر الوادي، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمد لخضر الوادي، الجزائر.
28. صالح إسماعيل عبد الله الحمص (2010)، قلق الولادة لدى الأمهات في المحافظات الجنوبية لقطاع غزة وعلاقته بكل من جودة الحياة، [رسالة ماجستير منشورة]، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
29. صابر بن عيسى (2019)، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، [رسالة دكتوراه غير منشورة]، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
30. عبد الله بن مسفر سعيد الغامدي، مستوى المهارات القيادية المتوفرة وتطبيقاتها لدى مديري المدارس الثانوية في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن، 2007.
31. عبد المحسن بن عبد الله بن علي الغامدي (2011)، القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، [رسالة ماجستير غير منشورة] في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
32. عبير محمود العدوان (2022)، القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر أعضاء التدريس، [رسالة ماجستير منشورة]، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
33. الكرخي خنساء نوري (2011)، جودة الحياة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي، [رسالة ماجستير منشورة]، جامعة ديالى، بعقوبة، العراق.
34. محمد بزيح حامد بن تويلي العازمي (2006)، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري، [رسالة ماجستير غير منشورة] في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

35. محمد حامد إبراهيم الهنداوي (2010)، الدعم الاجتماعي وعلاقته بمستوى الرضا عن جودة الحياة لدى المعاقين حركيا بمحافظة قطاع غزة، [رسالة ماجستير منشورة]، جامعة الأزهر، نصر، مصر.
 36. محمد كريم وحسني سعيد خلف (2010)، علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
 37. معاد بن خلف بن جمعان الغامدي (2011)، ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظة المخوة، [رسالة ماجستير غير منشورة]، في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة السعودية، 2.
 38. مهند ياسر صالح الضميري (2019) فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تحسين جودة الحياة النفسية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة [رسالة ماجستير غير منشورة] في الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة القدس، فلسطين.
 39. نعيمة شبوعات (2022)، أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين [رسالة دكتوراه منشورة] كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
 40. هبة شاهر محمود هشلمون (2019)، جودة الحياة وعلاقتها بكل من الاحتراق النفسي ومنغصات الحياة اليومية والأفكار اللاعقلانية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
 41. واعر وسيلة (2015)، دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري، [أطروحة دكتوراه غير منشورة] في العلوم الإقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
 42. وفاء مخلوفي وحسناء عساسلة (2013)، دور القيادة التحويلية في رفع مستويات الولاء التنظيمي [رسالة ماجستير منشورة] كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
 43. يوسف عطية (2018)، دور القيادة التنظيمية في إدارة التغيير بالمنظمات، [رسالة دكتوراه منشورة]، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 3، الجزائر.
- ثالثا: المجلات**
1. أحمد محمد عبد الخالق، الصيغة العربية لمقياس جودة الحياة الصادر عن منظمة الصحة العالمية: نتائج أولية، مجلة دراسات نفسية، المجلد 18، العدد 12، أبريل 2008.
 2. أشواق سامي جرجيس و نور حسين عبد الجليل، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طالبات كلية التربية للبنات، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 28، العدد 03، 2017
 3. الأسود الزهرة علي، فاعلية إستخدام التعلم المدمج في تدريس مقررالتوجيه والإرشاد التربوي في تنمية التحصيل والدافعية للتعلم لدى طالبات السنة ثانية علوم التربية بالوادي، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 2019.
 4. بركات أمينة، بوعطيط جلال الدين، القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة حياة العمل لدى العاملين الإداريين، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 09، العدد 03، 2025.

5. بوخلوة باديس وقمو سهيلة، آثار أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن جديع بتقريت ولاية ورقلة، مجلة الدراسات الإقتصادية الكمية، العدد 01، 2015.
6. حاج هني خديجة و بوقسري سارة، القيادة التحويلية ودورها في تحسين جودة الخدمة الصحية حالة المؤسسات الإستشفائية المتخصصة في طب الأمراض العقلية بتنس، مجلة الأكاديمية لدراسات الإجتماعية والإنسانية، المجلد 14، العدد 02، 2022.
7. حسان علي البلوشي، القيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، مجلة أصول الشريعة للأبحاث التخصصية، المجلد 05، العدد 04، 2019.
8. خليل عفراء إبراهيم، المناخ الأسري وعلاقته بالصحة النفسية للأبناء الجامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 49، 2006.
9. رامي طشطوش ومحمد القشار، نوعية الحياة وتقدير الذات لدى مرضى السكري في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 13، العدد 02، 2017.
10. رغداء علي نعيصة، جودة الحياة لدى طلبة جامعة دمشق، مجلة دمشق، المجلد 28، العدد 01، 2012.
11. شريفة ناصر القحطاني، أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 04، الإصدار 48، 2023.
12. عبد الكريم مأمون وعقيل بن ساسي، الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة لدى المراهق مجهول النسب، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد 13، العدد 02، 2020.
13. علاء دهام حمد، أثر القيادة التحويلية دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا، مجلة دنانير، العراق، الجامعة العراقية، المجلد 01، العدد 05، 2014.
14. ماهر صبري درويش، القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير، مجلة الإدارة والإقتصاد، العراق، الجامعة المستنصرية، العدد 78، 2009.
15. محمود عبد الحليم منسي، علي مهدي كاظم، مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعات، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، المجلد 20، العدد 68، 2010.
16. محمود عبد الرحمان الشنطي، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 01، 2016.
17. مركز العطاء للإستشارات التربوية، الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، المجلد 04، العدد 10، 2024.
18. مسعودي أحمد، جودة الحياة النفسية، مجلة روافد، المركز الجامعي عين تيموشنت، 2017.

- مشري سلاف (2014)، جودة الحياة من منظور علم النفس الإيجابي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر.
19. ناهدة عبد زيد الدليمي وإيمان عامر عز الدين وإيمان مخيل حسن وآية كاظم عباس، تقدير الذات وعلاقته بجودة الحياة لطالبات جامعة بابل، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 20، العدد 04، 2012.
20. نجيب محمد يحيى البشاري، هند يحيى محمد عبد الله الجرائي، القيادة التحويلية وأثرها في جودة الحياة الوظيفية، مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية، المجلد 11، العدد 95، 2024.
21. نور الدين بن لقريشي وناصر بن لقريشي، سمات القيادة التحويلية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي بلدية امجدل ولاية المسيلة، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 05، العدد 01، 2022.
22. هاشم محمد همد إدريس، أثر القيادة التحويلية على إدارة الصراع التنظيمي دراسة حالة جمعيات الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 05، الإصدار 56، 2024.
23. هيته نريمان صيرين وأحمزة أحلام، جودة الحياة: قراءة في المفهوم الأبعاد والقياس، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 05، العدد 04، 2020.

رابعاً: المؤتمرات و الملتقيات:

1. بشير معمريه (2020)، جودة الحياة وتعريفاتها ومحدداتها مظاهرها أبعادها، أعمال الملتقى الوطني الأول، جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر، الأبعاد والتحديات، جامعة محمد الأمين دباغين، سطيف2، الجزائر.
2. عبد الرحمان سعيد عبد الرحمان محمد (2007)، استخدام بعض إستراتيجيات التعايش في تحسين جودة الحياة لدى المعوقين سمعياً، مؤتمر الندوة العلمية الثامنة للإتحاد العربي للهيئات العاملة في رعاية الصم، تطوير التعليم وتأهيله للأشخاص من الصم وضعاف السمع.

خامساً: المراجع الأجنبية

1. Firholm, G.W. (1995): Values leadership: a values philosophy Model, international journal of value-based management. Vol.5. No.5.
2. Zara, A. J., Haghgooyan, Z., & Asl, Z.K. (2012) Explanation of the relationship between quality of work life and organizational commitment. Journal of Basic and Applied Scientific Research. Vol.2, No.2
3. Rugg, D. (2005). Teacher satisfaction with the principals transformational Leadership practices Doctoral dissertation Pondicherry University.
4. Gerom, L.W. (2008). transformational Leadership Behaviors and their relationship

perceptions of organizational justice among human resources professionals in central Virginia in USA (Doctoral Dissertation). Regent University.

5. Moreira, H. R. (2011). The quality-of-life level among a sample of physical education teachers in Brazil (Doctoral Dissertation) University Estadual de Maringa, Brazil.
6. Nguyen, T., Shult, S., & Westbrook, J. (2012). The quality-of-life of Adolescents in order to effectively assess its usefulness for the purpose of lifelong learning. *Journal of lifelong Learning*, 18(1), 45-62.
7. Bass, Bernard & Avolio, B.J. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, London, 1994.
8. Rinses Likert, *The New Pattens of Management*, Fred Luthans, *Organizational Behavior* 5ed, New York, McGraw-Hill, 1989.
9. Hanson, E. M. (1979). *Educational Administration and Organizational Behavior*. Allyn and Bacon.
10. Proctor, J. H., & Thorton, W. M. (1982) *Training: A Handbook for Line Managers*. American Management Association.
11. Baratton, J. (2020). *Organizational Leadership*. UK: SAGE Publications Ltd.
12. House, R. J. & Mitchell, T. K. "Path-Goal Theory of Leadership" New York, Autumn, 1982.
13. Sirin, Y. E., Aydin, & Bilir, F.P. (2018). Transformational-Transactional Leadership and Organizational Cynicism perception: Physical Education and sport Teachers Sample. *Universal journal of Educational Research*, 6(9), 2018.
14. Conger, M, *Leadership: Learning to share the vision*, *Organizational dynamics* winter Vol. (19). issue3, 2002.
15. Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2003). *Transformational Leadership* (2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.
16. Northouse. P, *Leadership: theory and practice*, OP.Cit.
17. Argyle, M. (1989). *The Psychology of Happiness* London: Routledge.
18. Rubin, R. J. (2000). *Quality of Life*. London: Sage Publications.

الملاحق

صدق المقارنة الطرفية لمقياس القيادة التحويلية:

Group Statistics

المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات				
العينة العليا	10	88.0000	4.34613	1.37437
العينة الدنيا	10	58.4000	15.52203	4.90850

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	11.992	.003	5.807	18	.000	29.60000	5.09728	18.89102	40.3090
	Equal variances not assumed			5.807	10.40	.000	29.60000	5.09728	18.30186	40.8981

صدق المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة:

Group Statistics

المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات				
العينة العليا	10	92.9000	2.64365	.83600
العينة الدنيا	10	70.7000	17.06881	5.39763

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	2.864	.108	4.064	18	.001	22.20000	5.46199	10.72479	33.67521
	Equal variances not assumed			4.064	9.432	.003	22.20000	5.46199	9.92976	34.47024

معامل ألفا كرونباخ لمقياس القيادة التحويلية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	22

معامل ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	23

إختبار كاف تربيع لحسن المطابقة لمقياس القيادة التحويلية:

level1			
	Observed N	Expected N	Residual
1.00	14	33.0	-19.0
2.00	61	33.0	28.0
3.00	24	33.0	-9.0
Total	99		

Test Statistics

level1	
Chi-Square	37.152 ^a
df	2
Asymp. Sig.	.000

إختبار كاف تربيع لحسن المطابقة لمقياس جودة الحياة:

level1			
	Observed N	Expected N	Residual
1.00	13	32.3	-19.3
2.00	45	32.3	12.7
3.00	39	32.3	6.7
Total	97		

Test Statistics

level1	
Chi-Square	17.897 ^a
df	2
Asymp. Sig.	.000

إختبار مان ويتني لمعرفة الفروق بين عينتين مستقلتين لمقياس القيادة التحويلية

Ranks				
	الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
القيادة التحويلية	1	68	47.07	3201.00
	2	32	57.78	1849.00
	Total	100		

Test Statistics^a

القيادة التحويلية	
Mann-Whitney U	855.000
Wilcoxon W	3201.000
Z	-1.723
Asymp. Sig. (2-tailed)	.085

a. Grouping Variable: الجنس

إختبار مان ويتني لمعرفة الفروق بين عينتين مستقلتين لمقياس جودة الحياة:

Ranks				
	الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
quality	1	68	49.37	3357.00
	2	32	52.91	1693.00
	Total	100		

Test Statistics^a

quality	
Mann-Whitney U	1011.000
Wilcoxon W	3357.000
Z	-.569
Asymp. Sig. (2-tailed)	.569

a. Grouping Variable: الجنس

إختبار كروكسال والاس لمعرفة الفروق لمقياس القيادة التحويلية:

Ranks			
	الأقدمية	N	Mean Rank
leadership	سنوات فأقل 8	41	58.15
	من 9 إلى 16	36	44.35
	من 17 إلى 24	13	51.73
	أكثر من 24	10	39.70
	Total	100	

Test Statistics^{a,b}

leadership	
Kruskal-Wallis H	5.883
df	3
Asymp. Sig.	.117

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الأقدمية

إختبار كروكسال والاس لمقياس جودة الحياة

Ranks			
	الأقدمية	N	Mean Rank
quality	سنوات فأقل 8	41	52.37
	من 9 إلى 16	36	48.74
	من 17 إلى 24	13	49.42
	أكثر من 24	10	50.60
	Total	100	

Test Statistics^{a,b}

quality	
Kruskal-Wallis H	.321
df	3
Asymp. Sig.	.956

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الأقدمية

التوزيع الطبيعي للإستبيان:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
القيادة التحويلية	.253	30	.000	.872	30	.002

a. Lilliefors Significance Correction

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير البشرية

إستبيان

أخي الكريم أختي الكريمة....السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان راجين منكم التعاون لإنجاح هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على " القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة الحياة من وجهة نظر أساتذة جامعة غرداية" دراسة ميدانية في جامعة غرداية، والتي تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم و تسيير الموارد البشرية من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة غرداية ..

حيث أن لتعاونكم الفعال من خلال تعبئة الاستبيان عظيم الأثر في الحصول على أفضل النتائج، كما نعلم سيادتكم بأن كل ما تدلون به من آراء ستكون موضع اهتمامنا، ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وفي سرية تامة.

راجين التكرم بالإجابة على العبارات المذكورة بعد قرائتها بعناية ووضع علامة x أمام العبارة التي تعبر أكثر عن وجهة نظركم، شاكرين لكم تخصيصكم لجزء من وقتكم الثمين لإتمام هذا الأمر.

مع فائق التقدير والاحترام.

الطالب: عبود يوسف

تحت إشراف: د/ عيشاوي حياة

المعلومات الشخصية:

● الجنس: ذكر () أنثى ()

● الأقدمية المهنية: 8 سنوات فأقل () من 9 إلى 16 سنة () من 17 إلى 24 سنة () أكثر من 24 سنة ()

المحور الأول: القيادة التحويلية

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
01	يتصف الرئيس بقوة الشخصية واللياقة المهنية					
02	يتحلى الرئيس بالقيم المثلى كالصدق مع الموظفين					
03	لديك ثقة كبيرة في رئيسك					
04	تشعر بالفخر للعمل مع هذا الرئيس					
05	يسعى لتوفير احتياجات الموظفين قبل احتياجاته الخاصة					
06	يحظى الرئيس بالثقة والتقدير والاحترام من قبل الأساتذة					
07	يراعي الاعتبارات الأخلاقية في إنجاز المهام واتخاذ القرارات					
08	يعمل الرئيس على استشارة روح التحدي بين الأساتذة					
09	يحفزهم لتحقيق أكثر مما يتوقعون تحقيقه شخصيا					
10	يركز الرئيس على إنجاز المهام بروح الفريق والعمل الجماعي					
11	يمتلك الرئيس القدرة على تقديم النصيح والإقناع					
12	يثق الرئيس بقدرات الأساتذة في إنجاز الأهداف المحددة					
13	يبحث الرئيس دائما عن أفكار جديدة لحل مشكلات العمل					
14	يشجعهم دوما على طرح أفكار جديدة لإنجاز الأعمال					
15	يشجعهم على حل مشكلات العمل بطرق جديدة ومبتكرة					

16	يفوض الرئيس الأساتذة للقيام ببعض المهام دون تدخل منه				
17	ينصحهم بالنظر إلى المشكلات من زوايا مختلفة ومتعددة				
18	يستمع الرئيس إلى الأساتذة ويهتم لإحتياجاتهم				
19	يولي الرئيس اهتماما بجميع الأساتذة دون تحيز أو استثناء				
20	يحرص الرئيس على تنمية وتطوير قدرات الأساتذة				
21	يهتم الرئيس بمشاعر الأساتذة ويقدم لهم التوجيه والنصح				
22	يقدر الجهود التي تبذلونها في العمل ويشجعكم على تطوير ذاتكم				

المحور الثاني: جودة الحياة

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
01	أعمل في بيئة مناسبة من حيث الرطوبة					
02	أعمل في بيئة عمل خالية من التلوث					
03	أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية					
04	أعمل في بيئة مناسبة من حيث الإضاءة					
05	أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكيف الحرارية					
06	أسعى لتقوية علاقتي بزملائي في العمل والثقة المتبادلة بين العاملين					
07	أتعامل مع زملائي بكل ود واحترام					

					أستمتع بالتعاون و المشاركة مع زملائي في العمل	08
					أشعر بأنني جزء هام من جماعة عملي	09
					أشعر بالأمن والإستقرار الوظيفي	10
					توضح لنا الإدارة أهداف العمل بشكل كامل	11
					تزودك إدارة الكلية بالمعلومات اللازمة لأداء عملك	12
					أمتلك المهارات اللازمة لأداء عملي	13
					أشعر بالإنجاز الذي أحققه في عملي	14
					لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي	15
					حجم العمل في وظيفتي مناسب	16
					تشجعني الإدارة في المشاركة في اتخاذ القرارات	17
					تمتلك الإدارة قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	18
					أشعر بمعاملة الإدارة للأساتذة بكل عدالة وإنصاف	19
					أشعر بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة	20
					هناك عدالة في توزيع المكافآت والأجور مادية كانت أو معنوية	21
					يعتمد راتبي على مقدار إنجازي في العمل	22
					الراتب الذي تتقاضاه لا يغطي متطلبات المعيشة لك ولأسرتك	23