

مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

نورة عبد الله آل دايل

أستاذ قيادة مؤسسات التعليم العالي المساعد - كلية التربية - جامعة الملك خالد

المستخلص: هدفت الدراسة تُعرّف درجة توافر مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من خلال الكشف عن المُتطلّبات (التنظيمية، والثقافية، والتعليمية)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث طُبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، عددها (61) عضوًا واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، والمعلومات، وتمّ تحليل البيانات وفق البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد خلُصت الدراسة إلى أنّ درجة توافر المُتطلّبات التنظيمية، والثقافية، والتعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت تتراوح بين "متوسطة"، و"عالية". جاءت المُتطلّبات التنظيمية في المرتبة الأعلى بمتوسط حسابي (3.79)، وانحراف معياري قدره (0.93). تليها في المرتبة الثانية المُتطلّبات التعليمية بمتوسط حسابي (3.52)، وانحراف معياري قدره (1.06). وجاءت المُتطلّبات الثقافية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.83)، وانحراف معياري قدره (1.12). وقدّمت الدراسة عددًا من التوصيات؛ منها: مراجعة السياسات التنظيمية، وتعزيز العدالة والشفافية، وإنشاء منصّات إلكترونية لتعزيز القيم. كما أكّدت أهمية تنظيم برامج تطوير ثقافية، وإعادة تصميم المناهج وتوفير تدريب لتعزيز مهارات القيادة بالقيم، واستخدام التقنيات الحديثة.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيم التنظيمية، القيم الثقافية، القيم التعليمية.

Requirements for Implementing Values-Based Leadership at King Khalid University from the Perspective of Faculty Members

Nurah Abdullah Aldayel

Assistant Professor of Educational Leadership in Higher Education institution

College of Education - King Khalid University

Abstract: The study aimed to identify the degree of availability of requirements for implementing values-based leadership at King Khalid University from the perspective of faculty members by examining the (organizational, cultural, and educational) requirements. The study employed a descriptive analytical approach, applying the research to a sample of 61 faculty members at King Khalid University. A questionnaire was used to collect data, which were analyzed using the SPSS statistical program. The findings revealed that the degree of availability of organizational, cultural, and educational requirements for values-based leadership at King Khalid University ranged from "moderate" to "high." Organizational requirements ranked highest with a mean of (3.79) and a standard deviation of (0.93), followed by educational requirements with a mean of (3.52) and a standard deviation of (1.06). Cultural requirements ranked third, with a mean of (3.83) and a standard deviation of (1.12). The study provided several recommendations, including reviewing organizational policies, enhancing fairness and transparency, and creating electronic platforms to promote values. It also emphasized the importance of organizing cultural development programs, redesigning curricula, and providing training to enhance values-based leadership skills and the use of modern technologies

Keywords: Leadership, Organizational Values, Cultural Values, Educational Values.

المقدّمة:

إنَّ إعدادَ المواطن الصّالح المتمسك بقيمه وهويته الثقافيّة هو الهدف الأسمى الذي تسعى إلى تحقيقه جميع المؤسسات التربويّة، وأنظمتها، وتعدُّ القيم إحدى ركائز العملية التربويّة؛ إذ إنّ تحقيقها من أهمّ غايات التّربية، ووظائفها حيث تعمل القيم على تشكيل شخصية الإنسان، وتوجيه سلوكه، كما تعمل على وقايتة من الانحراف، وتحميه من الانزلاق في الخطأ. كما تعدُّ القيادة بالقيم من الأسس الجوهرية التي تعزّز الأداء، والابتكار في المؤسسات التعليميّة؛ حيث تركز هذه القيادة على مجموعة من المبادئ الأساسية التي توجّه سلوك الأفراد، وتساعد في بناء ثقافة تنظيمية متينة (بعجي، ٢٠١٨).

وحظيت القيادة باهتمام الباحثين، والمهتمين، والمسؤولين عن العمل الإداري؛ نظراً لأهميتها في إنجاز المؤسسات لمهامها، وتحقيقها لأهدافها؛ إذ يتوقّف نجاح هذه المؤسسات أو فشلها على مدى النّجاح الذي يحقّقه القادة في أعمالهم. وتحمي القيادة العقلانية جواً مريحاً للعمل يساعد المرؤوسين على فهم طبيعة المهام الموكلة إليهم، والقيام بكثير من العمليات والممارسات الإدارية (أبو عبله، 2015). وأصبحت الجامعات رمزاً للتقدّم في الأمم، وعنواناً للرفي، والحضارة؛ فهي تُعدّ واحدة من أهم المؤسسات العلمية، والثقافية، والاجتماعية التي تسهم في بناء أسس منظومة القيم وقواعدها؛ حيث تؤدي دوراً ريادياً في التّقد الاجتماعي، والخلق؛ حيث تُعدّ المكان الذي يتم فيه إعداد النّخب القيادية وتخريجها في المجتمع (القواسمة، 2016، 214).

وتتمثّل القيم مصدراً رئيساً للقيادة الفعّالة، ومنظومة أساسية يجب أن تتوافر لدى القادة، كما أنّ قيم القائد يجب أن تُمثّل القيم المؤسسية، والمجتمعية، كما أنّها يجب أن تظهر في سلوكيات كلّ من القادة، والمرؤوسين وأداءاتهم (الشريف، 2020، 1146). والقيادة القائمة على القيم تجعل القادة يفرضون قيمهم على الآخرين. ومع ذلك، فإنّ طبيعة القائد والقيم التي يتبنّاها هي التي تؤثر بشكل متماثل وعقلاني (Setlhodi, 2022).

وقد حظي موضوع القيم في المؤسسات التعليمية بأهمية كبيرة؛ حيث أكّدت عددٌ من الدّراسات على أهمية القيادة بالقيم من خلال إسهامها في خلق بيئة تعليمية إيجابية تعزّز من تفاعل أعضاء هيئة التدريس والطلاب؛ مما يؤدي إلى تحسين جودة التّعليم، وتعزّز من شعور الانتماء، والولاء لدى الأفراد؛ مما يحفزهم على تقديم أداء أفضل، إلى جانب تطوير ثقافة مؤسسية تركز على القيم الإنسانية، وتحفز الابتكار، والإبداع من خلال تعزيز التّعاون، والاحترام، وتحقيق الأهداف المؤسسية، وتوجيه السلوك الخلقي؛ مما يعزز سمعة المؤسسة؛ حيث أشارت دراسة الغشمري وغانم (2022) إلى أهمية توظيف نمط القيادة بالقيم في المؤسسات التربوية، والاهتمام ببيتها، وتحسين جودتها بما يحقق التميّز المؤسسي فيها.

كما أكّدت دراسة البقمي (2020) على أنّ الإدارة بالقيم توفر تقنيات مهمة للنجاح؛ مثل: فهم أساليب الإدارة، وتعزيز الشّراكة في العمل، وتجنّب العوامل المحبطة. في حين أظهرت دراسة شريف وأتان (2019) أنّ القيادة الخلقية ترتبط إيجابياً بسلوك المواطن المنظمة، وأنّ الدّافع الجوهري يتوسّط العلاقة بين القيادة الخلقية، وسلوك المواطن المنظمة.

وأكّدت دراسة بعجي (2018) أنّ القيادة بالقيم تركز على بناء علاقات قائمة على الثقة، والاحترام؛ مما يسهم في تحسين التّفاعل بين جميع الأطراف المعنية في المؤسسة التعليمية. كما أكّدت دراسة الأسدي (2016) أنّ القيادة بالقيم تسهم في تحقيق الأهداف الإدارية من خلال توجيه الجهود نحو القيم المشتركة؛ مما يزيد من فاعلية الأداء المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

تعدُّ المملكة العربية السعودية نموذجًا يُقتدى به في تطبيق القيم الإسلامية في جميع جوانب الحياة؛ بما في ذلك التعليم العالي. و تعكس مؤسسات التعليم العالي في المملكة التزامًا راسخًا بتعزيز القيادة بالقيم؛ حيث تُعدُّ هذه القيادة جوهر الإدارة الفعّالة التي تسهم في تطوير المجتمع، وتعزيز الهوية الثقافية، والدّينية، وتطبيق القيم، ووزارة التعليم في المملكة تدرك أن القيادة بالقيم تمكّن المؤسسات التعليمية من تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكلٍ أكثر فاعلية؛ مما يسهم في تطوير التعليم العالي في المملكة؛ وهذا ما أكّده دراسة الشريف (2021) التي أظهرت أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك يمارسون القيادة بالقيم بدرجاتٍ مرتفعة، كما أوصت الدراسة نفسها على أن ممارسة عضو هيئة التدريس للقيادة بقيمة القدوة، والقيادة بقيمة العدل، والقيادة بقيمة العلاقات، سوف تزيد جميعها من مستوى فاعلية الطلاب في كثيرٍ من المجالات.

وأشارت دراسة الشمراني (2021) إلى أن القيادة بالقيم تمثّل نهجًا أساسيًا لمؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، كما أوصت دراسة الأسدي (2016) الى ضرورة معرفة كيفية بناء قيادة ذات قيم فضلًا عن تعزيز القدرات الاستراتيجية لمواردها البشرية.

وبالرغم من اهتمام وزارة التعليم بالقيادة بالقيم، وترسيخها في مؤسسات التعليم؛ إلا أن الباحثة لاحظت افتقار الأدبيات إلى فهمٍ شاملٍ لمُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في الجامعات السعودية؛ مما يبرز الحاجة إلى إجراء دراسة تفصيلية لتحديد المتطلّبات اللازمة لتطبيق القيادة بالقيم ومدى تحقّقها، و ذلك للإسهام في تطوير استراتيجيات قيادية تتناسب مع السياق الثقافي، والديني في المملكة؛ مما يساعد على تعزيز التفاعل الإيجابي في البيئة الأكاديمية من خلال دراسة مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد؛ لتحقيق تحسينات ملموسة في البيئة الأكاديمية، والثقافة المؤسسية وتعزيز الأهداف التعليمية، والتربوية في الجامعة.

ومما سبق؛ يأتي اختيارُ الباحثة لموضوع دراسة مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ بهدف تحديد المتطلّبات التي يمكن تطبيقها بشكلٍ أفضل من قِبَل القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد؛ مما ينعكس إيجابًا على قدرتها في الإسهام في نشر القيم، وتطوير الجامعة وفقًا لذلك.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما درجة توافر مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
وتدرجُ منه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة توافر المتطلّبات التنظيمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما درجة توافر المتطلّبات الثقافية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. ما درجة توافر المتطلّبات التعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة بشكلٍ رئيسٍ إلى تعرّف درجة توافر مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن درجة توافر المتطلّبات التنظيمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
 2. الكشف عن درجة توافر المتطلّبات الثقافية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
 3. الكشف عن درجة توافر المتطلّبات التعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تناوله؛ وهو التعرّف إلى مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ حيث تكمن أهمية الدراسة النظرية، والتطبيقية في الآتي:

أولاً- الأهمية النظرية:

- 1- تبرز أهمية الدراسة في ارتباطها بموضوع مهم؛ وهو القيادة بالقيم؛ حيث ستسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة بالقيم، خاصة في سياق التعليم العالي؛ مما يعزّز من الفهم الأكاديمي لهذا المفهوم.
- 2- سوف تساعد هذه الدراسة في تحليل العلاقة بين تطبيق القيادة بالقيم وأداء أعضاء هيئة التدريس؛ مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث في تأثير القيم على النتائج الأكاديمية.
- 3- من المؤمل أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لأبحاث ودراسات أخرى بما توفره من أدب نظري، ودراسات سابقة ذات صلة بمتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- 1- تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لصانعي القرار في جامعة الملك خالد؛ مما يساعدهم في تطوير سياسات تعزّز من تطبيق القيادة بالقيم.
- 2- سوف تساعد الدراسة في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة بالقيم لدى أعضاء هيئة التدريس؛ مما يسهم في تطوير قدراتهم القيادية.
- 3- تعدّ الدراسة الأولى -على حد علم الباحثة- التي تناولت مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على معرفة درجة توافر مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم (التنظيمية، الثقافية، التعليمية) في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على كلية التربية -جامعة الملك خالد.
3. الحدود الزمانية: تمّ تطبيقها في الفصل الأول من العام (1446هـ).
4. الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية -جامعة الملك خالد.

مصطلحات الدراسة:

1- مفهوم القيادة:

تُعرّف القيادة لغةً: من القود: نقيض السوق، يقود الدابة من أمامها، ويسوقها من خلفها، فالقود من أمام والسوق من خلف، والاسم من ذلك كله القيادة (ابن منظور، 2003، 241).

وتُعرّف القيادة اصطلاحاً بأنها: "قدرة الفرد على التأثير على شخص، أو جماعة، وتوجيههم، وإرشادهم؛ لنيل تعاونهم، وتحفيزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاءة؛ من أجل تحقيق الأهداف المرسومة" (البدر، 2018، 153).

وتُعرّف القيادة بأنها: "عملية تفاعلية بين القائد ومرؤوسيه، ومقتضاها يقوم القائد بتشجيع المرؤوسين ومساعدتهم على العمل بحماس من أجل تحقيق الأهداف" (ياسين، 2022، 9).

وتُعرّف القيادة إجرائياً بأنها العملية التي تمارسها القيادات الأكاديمية في توجيه الأفراد وتحفيزهم نحو تحقيق أهداف مشتركة من خلال تعزيز القيم الإنسانية، والخلقية، وتبني استراتيجيات قيادية تركز على التواصل الفعال، والتعاون والشفافية؛ مما يساهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية تدعم الابتكار، والتفاعل البناء.

2- مفهوم القيم:

القيم لغةً: القيم في اللغة يبينها ابن منظور (2000) أنها: الاستقامة، وتعني اعتدال الشيء، واستواءه، والقيمة: واحدة القيم. وقومت السلعة واستقيمت: ثمنته، وقومته: عدلته، فهو قويم، ومستقيم. وتُعرّف القيم اصطلاحاً بأنها: "مجموعة من المعايير، والأسس التي تحظى بالاحترام، والتقدير لدى الطلاب، ويُحكم من خلالها على تصرفاتهم بالقبول، أو بالرفض" (القواسمة، 2016، 217).

وتُعرّف القيم إجرائياً بأنها المبادئ والمعايير الخلقية التي ينبغي أن تمارسها القيادات الأكاديمية، والتي توجه سلوكياتهم، وقراراتهم في البيئة الأكاديمية؛ بما في ذلك الالتزام بالنزاهة، والتعاون، والاحترام، والعدالة؛ مما يساهم في تعزيز الثقافة المؤسسية، وتحقيق الأهداف التعليمية.

3- مفهوم القيادة بالقيم:

تُعرّف القيادة بالقيم بأنها: شكل من أشكال الإدارة التي يمارسها القادة، والمديرون في أثناء تفاعلهم مع مرؤوسيه، ويقوم هذا الشكل من القيادة على بعض القيم، والأخلاقيات، والتقاليد السائدة بالجمتمع بالحيث (الشريف، 2020، 1151).

وتُعرّف القيادة بالقيم إجرائياً بأنها الأسلوب الذي تتبعه القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد في توجيه الأفراد وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال تفعيل القيم الإنسانية، والخلقية، والالتزام بتعزيز بيئة تعليمية قائمة على الاحترام المتبادل، والشفافية، والمشاركة الفعالة؛ مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي، وتعزيز الثقافة المؤسسية في الجامعة.

أدبيات الدّراسة

تعريفُ القيم وأهميّتها وأنواعها:

تعريفُ القيم: هي المفاهيم التي أخذت قسماً، وإجمالاً وإفراً من قِبَل التّربويين، والفلاسفة، وعلماء النّفس؛ وذلك لفاعليتها في بناء الأخلاق، ودقتها؛ لبناء الروح لدى الفرد بما يتوافق والرؤية الدينية للنّاشئة. وتعرّف بأنها: مجموعة من المعايير، والتّنظيمات النّفسية التي تتكون داخل الإنسان من خلال الخبرات النّاتجة من عمليات التّعلّم، والتّفاعل الاجتماعي التي يخوض غمارها في أثناء التّنشئة الاجتماعية (هاشم، 2011، 37).

خصائصُ القيادة بالقيم:

تتميّز القيادة بالقيم بعدة خصائص رئيسة، منها: (السقاف وأبو سن، 2015، ص.82).

- 1- الرؤية الخلقية: يمتلك القائد الخُلقي رؤيةً استراتيجية تتجاوز الأبعاد التّقليدية؛ حيث يتضمّن البُعد الخُلقي في خياراته الاستراتيجية معياراً لتحقيق الأهداف.
 - 2- الحس الخُلقي: يتمنّع القائد بالقيم بحس خُلقي قوي في التّعامل اليومي، ويطبق ممارسات خُلقية في تفاعلاته مع الأفراد.
 - 3- امتلاك القيم الخُلقية: تتسم قيمه بالمرونة؛ حيث تكون مرشدةً للقرارات، والسّلوّيات في جميع الطّروف وتتطور وفقاً للقضايا الخلقية التي تواجهها المنظّمة.
 - 4- وجود مقاييس خُلقية واضحة: يحدد القائد معايير خُلقية توضح ما هو صحيح وما هو خطأ؛ مما يسهل تقييم السّلوّك.
 - 5- العلاقات الخُلقية المتميزة: يبني القائد بالقيم علاقات قوية مع جميع الأطراف؛ مما يعزز سمعة المنظّمة في بيئة العمل.
- وتؤكدُ الباحثة على أن العلاقات الخُلقية المبنية على القيم تساعدُ القائد في بناء جسور تواصل قوية مع جميع المرؤوسين؛ مما يعزّز من تماسك الفريق وفعاليته في تحقيق الأهداف المشتركة.

أهمية القيادة بالقيم في السّياقات الأكاديمية:

تُعَدُّ القيادة بالقيم عنصراً حيويّاً في تعزيز فاعلية المؤسسات الأكاديمية، وتحقيق أهدافها التّعليمية، وتلعب هذه القيادة دوراً محوريّاً في تشكيل الثّقافة المؤسّسية، وتعزيز بيئة تعليمية إيجابية من خلال التالي Brown & Treviño, (2021):

- 1- تعزيز الثّقة والانتماء: تساعد القيادة بالقيم في بناء الثّقة بين القادة، والموظّفين، والطلاب؛ مما يعزّز الشّعور بالانتماء للمؤسّسة. عندما يُطبق القادة قيماً مثل النّزاهة، والشفافية؛ يشعر الأفراد بالاحترام، والدّعم؛ مما يزيد من التزامهم، واندماجهم في الأنشطة الأكاديمية.

- 2- تحسين الأداء الأكاديمي: تُسهم القيادة بالقيم في تحسين الأداء الأكاديمي من خلال تعزيز الالتزام، والتّميّز. القادة الذين يروّجون لقيم مثل الجدارة، والابتكار؛ يحفزون العاملين، والطلاب على تحقيق نتائج أفضل؛ مما ينعكس إيجاباً على جودة التّعليم.
 - 3- دعم الابتكار والإبداع: تُعزّز القيادة بالقيم من ثقافة الابتكار، والإبداع في الأوساط الأكاديمية. عندما تُقدّر القيم؛ مثل التّعاون، والاحترام؛ يشعر الأفراد بالأمان للتّعبير عن أفكار جديدة؛ مما يؤدي إلى تحسين المناهج والبرامج التّعليمية.
 - 4- تشكيل القيم الخلقية: تُعدّ القيادة بالقيم وسيلةً فعّالةً لتشكيل القيم الخلقية للطلاب. من خلال نمذجة السلوكيات الإيجابية؛ يؤثر القادة على سلوك الطلاب، ويعززون قيماً؛ مثل المسؤولية، والمواطنة.
- وترى الباحثة أن التركيز على القيم الخلقية في المؤسسات الأكاديمية يُسهم بشكلٍ كبيرٍ في توفير بيئة جاذبة للطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، ومنسوبي الجامعة كافة؛ كما تدعم الإبداع والابتكار، وتعزز التّيقن المتبادلة بين القيادة والمرؤوسين.

مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في الجامعة:

- تتمثل مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في الجامعات في عدة فئات رئيسة تشمل (عبدالحكيم، 2018)، و(القطار والراشدي، 2021):
- 1- المُتطلّبات التّنظيمية: من خلال تطوير الجامعات هياكل تنظيمية تدعم القيادة بالقيم؛ مثل: إنشاء لجان للقيم والأخلاقيات، ووضع سياسات واضحة تعكس القيم المؤسسية، وتدججها في جميع الأنشطة؛ بما في ذلك التّوظيف، والتّقييم.
 - 2- المُتطلّبات التّثاقفية: من خلال تنظيم فعاليات، وورش عمل؛ للتوعية بأهمية القيم المؤسسية، وتعزيزها بين جميع أعضاء المجتمع الجامعي، وإنشاء منصّات للتفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس؛ لتعزيز العلاقات الإيجابية، والمشاركة في القيم المشتركة.
 - 3- المُتطلّبات التّعليمية: من خلال تضمين القيم الخلقية، والقيادية في المناهج الدراسية؛ مما يساعد الطلاب على فهم أهمية هذه القيم في حياتهم الأكاديمية، والمهنية، وتشجيع الأنشطة الطلابية التي تعزز من القيم؛ مثل التّطوع والمشاركة المجتمعية.
 - 4- المُتطلّبات التدريسية: من خلال توفير برامج تدريبية للقادة الإداريين، والأكاديميين؛ لتعزيز مهارات القيادة بالقيم وتنظيم ورش عمل لتطوير مهارات التّواصل، والتّعاطف، والعمل الجماعي.
 - 5- المُتطلّبات التّقييمية: من خلال إنشاء نظام لتقييم مدى الالتزام بالقيم في جميع مستويات الجامعة؛ بما في ذلك استبانات دورية، وتقارير أداء، وجمع التّغذية الرّاجعة من الطّلاب، والموظّفين حول مدى تطبيق القيم؛ مما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي.

وترى الباحثة أن تطبيق القيادة بالقيم في الجامعات يتطلّب تكاملاً بين المتطلّبات التنظيمية والثقافية والتّعليمية وكذلك توفير برامج تدريبية مستمرة لتعزيز مهارات القيادة بالقيم لدى منسوبي الجامعة. بالإضافة إلى إنشاء أنظمة دورية لتقييم التزام منسوبي الجامعة بالقيم في الممارسات كافة.

الدّراسات السابقة:

هناك كثيرٌ من الدّراسات السابقة التي تناولت القيادة بالقيم، وخاصةً على مستوى المؤسسات التّعليمية محلياً وعربياً، وأجنبياً، وسوف تقوم الباحثة بعرض عددٍ من نماذج الدّراسات التي توفرت لديها، وذات الصّلة بالموضوع، وقد رتبته الباحثة من الأحدث للأقدم، وقسمتها إلى دراسات محلية، ودراسات عربية، ودراسات أجنبية على النحو التّالي:

أولاً: الدّراسات المحلية:

دراسة الشريف (2021) وهدفت تعرّف درجة ممارسة القيادة بالقيم، وأثرها على فاعلية أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر طلبة الدّراسات العليا، وقد ضمت عينة الدّراسة (225) طالباً وطالبة من تخصّصات ومستويات دراسية مختلفة، ولتحقيق الهدف من الدّراسة تمّ إعداد استبانة للتعرّف إلى كلّ من: واقع ممارسات أعضاء هيئة التدريس للقيادة بالقيم، وفاعليتهم، وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك يمارسون القيادة بالقيم بدرجاتٍ مرتفعة، كما أن تلك الممارسة تنعكس بشكلٍ إيجابي على واقع فاعلية أعضاء هيئة التدريس من خلال تصوّرات طلبة الدّراسات العليا بالجامعة، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة بالقيم، وفاعلية عضو هيئة التدريس، التي تُعرى إلى كلّ من: عامل الجنس، وعامل المستوى الدراسي، وعامل التّخصّص الدراسي؛ ما عدا الفروق في قيمة العلاقات الشخصية لصالح الطلبة، وكذلك توجد تأثيرات مباشرة موجبة ودالة إحصائية عند مستوى (0.01) لممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيم المرتبطة بعملية القيادة بالقيم في درجة فاعليتهم وفقاً لتصور طلبة الدّراسات العليا وطالباتها بجامعة تبوك.

دراسة الشمراني (2021) التي هدفت تعرّف درجة ممارسة القيادة بالقيم لدى القيادات التّربوية في رفع مستوى أداء المعلّّمت في مدارس التّعليم العام بمحافظة جدة من وجهة نظر المعلّّمت فيها، وكذلك دراسة دلالة الفروق بين متوسّطات تقديرات أفراد عينة البحث لدور القيادة بالقيم لرفع مستوى أداء المعلّّمت تبعاً لمتغيّر مكان المكتب التّعليمي. ولتحقيق أهداف البحث تمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمت الاستعانة باستبانة تتعلّق بإجراءات تطبيق القيادة بالقيم مؤلّفة من (32) عبارة موزّعة على ثلاثة مجالات، وتم تطبيقها على عينة من معلّّمت التّعليم العام بلغت (865) معلّمة في مدينة جدة الفصل الثاني من العام الدراسي (2019/ 1440) وبيّنت النتائج أن درجة دور القيادة بالقيم لدى القيادات التّربوية في رفع مستوى أداء المعلّّمت من وجهة نظر المعلّّمت جاءت مرتفعة، كما بيّنت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيّر مكان المكتب التّعليمي لصالح مكتب تعليم الجنوب. وقدّمت الباحثة عدة توصيات أهمها تعزيز مفهوم القيادة بالقيم بوصفها اتجاهاً قيادياً حديثاً لقائدات المدارس من خلال عقد الدّورات التّدريبية بإشراف المختصين من وزارة التّعليم، وتوسيع قاعدة إسهام المعلّّمت في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالمدرسة.

أما دراسة الغامدي (2019) فقد هدفت التعرّف إلى درجة ممارسة قائدات المدارس في منطقة الباحة للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلّّمت، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة لجمع البيانات من عينة الدّراسة وتكوّن مجتمع الدّراسة من جميع معلّّمت مدارس التّعليم العام بالمدارس الحكومية للبنات بالمرحلة الثلاث (الابتدائية،

والمُتوسّطة، والثّانوية) بمنطقة الباحة للعام الدراسي (1438/ 1439) والبالغ عددهن (٤١٦) معلّمةً وفق إحصاءات قاعدة بيانات شؤون المعلّمت بإدارة التّعليم بمنطقة الباحة للعام الدراسي (1438- 1439)، وتمّ اختيارُ عينةٍ طبقية عشوائية حسب المرحلة الدّراسية من مجتمع الدّراسة، بلغ عددها (477) معلّمةً، وأظهرت النّتائج أن درجة الممارسة جاءت مرتفعةً، وبمتوسّط حسابي (70.3)، كما أشارت النّتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات المرحلة التّعليمية، وسنوات الخبرة.

ثانيًا: الدراساتُ العربيّة:

دراسة آل قريشة والأحمدي (2022) التي هدفت التّعرّف إلى القيادة التّشاركية لرؤساء الأقسام وعلاقتها بالقيم التّنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس بجامعة تبوك، وأتبعت الدّراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطُبقت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتكوّنت عينة الدّراسة من (١٤٩) عضوًا من أعضاء هيئة التّدريس بكلية التربية، والآداب، وكلية إدارة الأعمال، وكلية العلوم، وكلية المجتمع بجامعة تبوك، وأظهرت نتائج الدّراسة أن امتلاك سمات القيادة التّشاركية لرؤساء الأقسام ككل جاء بدرجة استجابة (محايد)، كما أن امتلاك رؤساء الأقسام لسمة العلاقات الإنسانية، ولسمة المشاركة ولسمة تفويض السّلطة جاء بدرجة استجابة (محايد)، كما أن توافر عناصر القيم التّنظيمية لرؤساء الأقسام جاء بدرجة (محايد)، وأن توافر عنصر قيم إدارة الإدارة، وعنصر قيم إدارة المهمة، وعنصر قيم إدارة العلاقات الإنسانية، وعنصر قيم إدارة البيئة لدى رؤساء الأقسام جاء بدرجة استجابة (محايد)، كما أظهرت نتائج الدّراسة وجودَ علاقةٍ طردية قوية بين القيادة التّشاركية ككل وبين كل من قيم إدارة الإدارة، وقيم إدارة المهمة، وقيم إدارة العلاقات الإنسانية، وقيم إدارة البيئة، والقيم التّنظيمية ككل. وبناءً على نتائج البحث تمّ التّوصّل إلى تفعيل القيادة التّشاركية داخل الأقسام من خلال عمل برامج، ودورات ذات صلة مباشرة بتطوير مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التّدريس، وإشراكهم في عملية تقييم الأداء وتوضيح نقاط القوة والضعف لديهم.

دراسة الغشمري وغانم (2022) التي هدفت التّعرّف إلى درجة ممارسة القيادة بالقيم لدى مديري مدارس لواء الأغوار الشمالية، وعلاقتها بتحقيق التّميّز المؤسّسي من وجهة نظر المعلّمين، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وقاما بتطوير استبانة إلكترونية لجمع البيانات من الفئة المستهدفة التي تكونت من (334) معلّمًا ومعلّمةً اختيروا وفقًا للعينة الميسرة من بين المعلّمين والمعلّمت العاملين في المدارس الحكومية في اللواء المذكور في محافظة إربد. وأظهرت النّتائج أنّ درجة ممارسة القيادة بالقيم لدى مديري المدارس المذكورين من وجهة نظر المعلّمين جاءت متوسّطةً وأن مستوى تحقيق التّميّز المؤسّسي في المدارس المذكورة من وجهة نظر المعلّمين جاء مرتفعًا، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسّطات الحسائية لاستجابات أفراد عينة الدّراسة حول درجة ممارسة المديرين المذكورين للقيادة بالقيم ومستوى التّميّز المؤسّسي في مدارس اللواء تبعًا لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي. وفي ضوء النّتائج أوصت الدّراسة بعقد ورشات عمل مُتخصّصة للمديرين حول توظيف نمط القيادة بالقيم في المدارس، والاهتمام بالبيئات المدرسية، وتحسين جودتها بما يحقق التّميّز المؤسّسي فيها.

دراسة الخلف (2022) حيث هدفت إلى معرفة درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية من وجهة نظر المعلمين للعام الدراسي (2021) والبالغ عددهم (305) مُعلّمين ومُعلّمتات، وتم اختيار عينة الدّراسة بالطريقة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أهداف الدّراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وقامت بتطوير أداة الدّراسة، وكانت عبارة عن استبانة تكونت من (41) فقرة. وتمّ التّأكّد من صدق أداة الدّراسة، وثباتها، وتم

توزيعها على عينة الدراسة. وبعد تحليل البيانات إحصائياً خلصت الدراسة إلى أن المتوسّطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن مجالات أداة الدراسة تراوحت ما بين (4.11-4.19) بدرجة تقييم مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن ترتيب مجالات الدراسة وفقاً للمتوسّطات الحسابية جاء على النحو الآتي: بالمرتبة الأولى مجال "القيم القيادية"، وبتوسّط حسابي (4.19)، وبالمرتبة الثانية جاء مجال "قيم النزاهة والاستقلالية"، وبتوسّط حسابي (4.17)، وبالمرتبة الثالثة جاء مجال "قيم الولاء التنظيمي"، وبتوسّط حسابي (4.14)، وبالمرتبة الرابعة جاء مجال "الإلتقان"، وبتوسّط حسابي (4.13)، واحتل المرتبة الخامسة والأخيرة مجال "قيم العدالة"، وبتوسّط حسابي (4.11)، وبلغ المتوسّط الحسابي للأداة ككل (4.15) بدرجة تقييم مرتفعة؛ مما يدل على أنّ درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية من وجهة نظر المعلّمين جاءت مرتفعة.

دراسة علوان (2022) التي هدفت إلى قياس مستوى القيادة الإدارية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلّمت، وقياس مستوى القيم التنظيمية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلّمت، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين مُتغيّري البحث. وقد تكوّنت عينة البحث من (100) معلّمة من معلّمت رياض الأطفال في مدينة بغداد/ مديرية تربية الكرخ الثانية للعام الدراسي (2021/2022). وقد قامت الباحثة ببناء أداة لقياس القيادة الإدارية، وتبّني أداة لقياس القيم التنظيمية لـ (تجيل، 2019)، وإجراء بعض التعديلات على الأداة لملاءمة أداة القياس لأهداف البحث، وتمّ التحقّق من خصائصها السيكمترية، ومن ثم تطبيق أداة القياس على عينة البحث المذكورة، وقد أظهرت النتائج ما يلي: 1- أن المتوسّط الحسابي لعينة البحث أكبر من الوسط الفرضي لأداة قياس القيادة الإدارية. 2- أن المتوسّط الحسابي لعينة البحث أكبر من الوسط الفرضي لأداة قياس القيم التنظيمية. 3- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مُتغيّري البحث. وبُناءً على ذلك قدّمت الباحثة مجموعة من الاستنتاجات، والتوصيات، والمقترحات.

دراسة البقمي (2020) التي هدفت إلى استكشاف مفهوم الإدارة بالقيم، وتأثيرها على نجاح المنظّمات؛ من خلال الإجابة عن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بتعريف الإدارة بالقيم، ونشأتها، وأهميتها، وخطوات تطبيقها، بالإضافة إلى مقوماتها، ومعوقاتهما، والعلاقة بينها وبين نجاح المنظّمات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي؛ حيث قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات، والكتب ذات الصلة. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج؛ أبرزها أن الإدارة بالقيم تمثل نمطاً جديداً في الإدارة يُحدث تغييرات عميقة في بيئة العمل، ويُسهّم في تحسين الخدمات المقدّمة، والأداء العام للعاملين. كما أشارت إلى أن الإدارة بالقيم توفر تقنيات مهمة للنجاح؛ مثل فهم أساليب الإدارة، وتعزيز الشراكة في العمل، وتجنّب العوامل المحبطة. اختتمت الدراسة بتوصيات تدعو إلى تشجيع المنظّمات الحكومية والأهلية على تبني نظرية الإدارة بالقيم، وأهمية تحقيق التوافق القيمي بين القيم الشخصية، والتنظيمية؛ لزيادة ولاء العاملين.

دراسة بعجي (2018) وقدّمت الدراسة نموذجاً مقترحاً للقيادة بالقيم من منظور إسلامي. وانقسمت الدراسة إلى عددٍ من النقاط؛ تناولت النقطة الأولى مفهوم القيادة في الفكر الغربي؛ حيث يعدّ مفهوم القيادة بالقيم أو القيادة الخلقية مفهوماً حديثاً نسبياً في أدبيات القيادة، وتعني القيادة بالقيم مراعاة المبادئ والقيم الخلقية في كل مراحل العملية القيادية، وما بعدها. وجاءت النقطة الثانية بمفهوم القيادة بالقيم في الفكر العربي الإسلامي، ومنها دراسة "صفوان أمين السقاف" بعنوان: "القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي بوصفه متغيّراً وسيطاً-دراسة حالة منظّمات الأعمال اليمنية"، وهي دراسة تطبيقية تطرّق فيها الباحث إلى بعض الأبعاد المتعلقة بالقيادة بالقيم، وربطها بأداء العاملين. واستعرضت النقطة الثالثة مبادئ القيادة بالقيم وخصائصها، فمن مبادئ القيادة بالقيم "التأمل الدّائي، التّوازن، والتّقة

الحقيقية بالنفس، والتّواضع الحقيقي". أما خصائص القائد أو القائد الخُلقي فتتمثّل في "الرؤية الخُلقية، وامتلاك الحس الخُلقي، وامتلاك القيم الخُلقية، ووجود مقاييس خُلقية واضحة، والعلاقات الخُلقية المتميزة". وخلصت النّقطة الرّابعة إلى النّموذج المقترح للقيادة بالقيم الإسلامية، وتضمّنت "ماهية النموذج، ومبررات النّموذج المقترح وأبعاده.

ثالثاً: الدّراسات الأجنبيّة:

دراسة (Setlhodi, 2022) التي هدفت التّحقّق من تصوّرات المعلّمين، والمديرين حول الدور الذي تلعبه القيم في القيادة المدرسية. سعت هذه الدّراسة النوعية في ثلاث مدارس إلى تحديد تصوّرات المعلّمين والمديرين للقيم فيما يتعلق بالقيادة المدرسية الفعّالة. تمّ توليد البيانات من المقابلات (ن=15)، والوثائق، والملاحظات التي تم تحليلها موضوعياً. كشفت النّتائج أنّ القيادة المدرسية المستنيرة بالقيم في الممارسة العملية كانت أكثر مرغوبة من القيادة التي تدّعي القيم. تسعى الدّراسة لتحسين أداء المدرسة من خلال التّنفيذ المركّز لنهج القيادة المرتكز على القيم، وتوصي بأن يركّز تطوير القيادة على الممارسات التي ترفع الأداء، وتستند إلى التّواصل الذي يشجع الأداء.

دراسة (Dimitriou & Schwegker, 2019) حيث ركّزت هذه الدّراسة على اتخاذ القرارات الخلقية وعلى تطوير العلاقة بين القيادة الخلقية، وتوجه العملاء، والقيم الخلقية، والالتزام بجودة الخدمة، وتعطيل الخدمة بين موظفي خدمة الاتصال بالعملاء واختبار تلك العلاقة. تمّ جمع البيانات للدراسة إلكترونياً من عينة شملت (316) من موظفي الاتصال بالفنادق الأمريكية. كشفت النّتائج أن سلوك القيادة الخلقية يرتبط بشكل إيجابي بتوجّهات العملاء، وأن التوجّه نحو العملاء يرتبط بشكل إيجابي بالالتزام بجودة الخدمة، ويتوسّط العلاقة بين القيادة الخلقية وتعطيل الخدمات.

التّعليق على الدّراسات السّابقة:

من خلال المراجعة المتأنية للدّراسات السّابقة ذات الصّلة بموضوع الدّراسة؛ فإنّ أوجه الاتّفاق والاختلاف بين تلك الدّراسات والدّراسة الحالية تتبيّن بالتّالي:

1- من حيث الموضوع والهدف:

تتفق الدّراسة الحالية مع معظم الدّراسات السّابقة في تناولها القيادة بالقيم في المؤسسات التّعليمية؛ عدا دراسة البقي (2020) التي تناولت الإدارة بالقيم، وتأثيرها في نجاح المنظّمات، ودراسة (Dimitriou & Schwegker, 2019) التي تناولت القيادة الخلقية، والالتزام بجودة الخدمة لدى موظفي خدمة الاتصال بالعملاء، وتختلف الدّراسة الحالية مع جميع الدّراسات السّابقة في أنّها تناولت مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2- من حيث منهج الدّراسة:

تتفق الدّراسة الحالية مع جميع الدّراسات السّابقة في استخدامها المنهج الوصفي بشكل عام، كما تتفق في استخدام الأسلوب المسحي مع دراسة الشريف (2021)، ودراسة الغامدي (2019)، ودراسة الخلف (2022)، في حين تختلف مع بقية الدّراسات التي تنوعت أساليبها بين التّحليلي، والوثائقي، والارتباطي.

3- من حيث مجتمع الدّراسة:

تتفق في اختيار أعضاء هيئة التدريس عيناً للدراسة مع دراسة آل قريشة والأحمدي (2022)، وتختلف مع بقية الدّراسات السّابقة التي اعتمد بعضها على المعلّمين؛ كدراسة الشمrani (2021)، ودراسة الغامدي (2019)، ودراسة

الغشمري وغانم (2022)، ودراسة الخلف (2022)، ودراسة علوان (2022)، وكذلك دراسة الشريف (2021) التي اعتمدت على طلبة الدّراسات العليا.

4- من حيث أداة الدّراسة:

اتّفقت الدّراسة الحالية مع جميع الدّراسات السّابقة في استخدامها أداة الاستبانة لجمع المعلومات، والبيانات؛ عدا دراسة بعجي (2018) التي اعتمدت على الوثائق.

الطّريقة والإجراءات

تمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ لمعرفة درجة توافر مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مجتمع الدّراسة وعينُها:

تمّ تحديدُ مجتمع الدّراسة لمعرفة درجة توافر مُتطلّبات تطبيق القيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وانحصر المجتمع على أعضاء هيئة التدريس فقط؛ حيث تمّ تطبيق أداة الدّراسة على عينةٍ تكوّنت من (61) عضو هيئة تدريس في جامعة الملك خالد من أصل (182) عضو.

أداة الدّراسة:

تمّ استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكوّنت من مجموعة من الأسئلة أو العبارات المرتبطة بموضوع الدّراسة وتمّ اختيارها كونها تسهّل الوصول إلى عددٍ كبيرٍ من المبحوثين.

كما تجدر الإشارة إلى أنه تم اعتماد الاستبانة ذات الشّكل المغلق في الإجابة، حيث يحدد الخيارات المحتملة لكل عبارة من أجل التّحكّم أكثر في عملية تفرّغ الإجابات؛ وذلك وفقاً لمقياس (Likert) الخماسي، الذي تتراوح درجاته بين: منخفضة جداً، منخفضة، متوسطة، عالية، عالية جداً؛ والتي تأخذُ القيم والأوزان التّالية: (5؛ 4؛ 3؛ 2؛ 1) على التوالي حسب المستويات المتدرجة في الإجابة. وتتكوّن الاستبانة من قسمين رئيسين، هما:

1- القسم الأول: اشتمل على الأسئلة المتعلقة بالبيانات الديموغرافية (الشّخصية، والوظيفية) للمبحوثين، والمتمثلة في (النوع- المسمّى الوظيفي).

2- القسم الآخر: اشتمل على الأسئلة المرتبطة بكلٍ من مُتغيّرات الدّراسة، وتكوّن من (24) بنداً، وتمّ تقسيمُ بنود الاستبانة كما يلي:

البُعدُ الأول: المتطلّبات التّنظيمية.

البُعدُ الثّاني: المتطلّبات الثّقافية.

البُعدُ الثّالث: المتطلّبات التّعليمية.

التّحقّق من جودة بيانات الدّراسة:

صدق الاتّساق الدّاخلي للاستبانة:

تمّ حسابُ صدق الاتّساق الدّاخلِي وفقاً لاستجابات أفراد العينة ($n=61$)؛ وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة، والدرجة الكلية كما يتّضح في الجدول التّالي:

جدول 3

معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
	وضع سياسات واضحة تعكس القيم المؤسسية، وتدمجها في جميع الأنشطة.	.882
	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الالتزام بالقوانين، واللوائح.	.661
	وضوح القيم المؤسسية لدى القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة.	.767
البُعد الأول: المتطلّبات التنظيمية	تطبيق العدالة في توزيع المهام والمسؤوليات بين أعضاء هيئة التدريس وفق معايير قيمية واضحة، وشفافة.	.762
	تبني المنهج العلمي المناسب لقيم العمل الجامعي.	.792
	الالتزام بالقيم الإيجابية مرجعية أساسية في جميع الإجراءات، والممارسات التنظيمية.	.798
	تحقيق الشفافية في الأداء المؤسسي؛ لضمان الإتقان، والتّميّز في العمل.	.867
	ترسيخ قيم الأمانة والنزاهة في جميع جوانب العمل الأكاديمي.	.821
	تنظيم فعاليات وورش عمل؛ للتوعية بأهمية القيم المؤسسية، وتعزيزها بين جميع أعضاء المجتمع الجامعي.	.850
	إنشاء منصّات إلكترونية للتفاعل بين أعضاء المجتمع الجامعي، ولتعزيز العلاقات الإيجابية، والقيم.	.900
	تشجيع المبادرات النوعية التي تدعم القيادة بالقيم.	.828
البُعد الثاني: المتطلّبات الثقافية	ترسيخ ثقافة التمكين بين أعضاء هيئة التدريس من خلال دعم القيم التي تؤدي إلى إنجاز العمل بكفاءة.	.906
	بناء هوية قيمية مؤسسية مشتركة بين أعضاء المجتمع الجامعي.	.878
	تضمين ثقافة القيادة بالقيم في العمل بما يتناسب مع ظروفه.	.841
	تحديد مؤشّرات للقيم في السّلوك القيادي لدى القيادات الأكاديمية.	.905
	تنظيم برامج تطوير تتعلق بالتفاعل بين الثقافات المتعدّدة؛ لتعزيز القيم.	.742
البُعد الثالث: المتطلّبات التعليمية	تضمين القيادة بالقيم في المقرّرات الجامعية.	.836
	تشجيع الأنشطة الطلابية التي تعزز القيم لدى الطلاب.	.791

المحور	العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
	تفعيل برامج الإرشاد الأكاديمي في توجيه الطلاب نحو تبني القيم القيادية.	.695
	تطوير استراتيجيات تعليمية مبتكرة تعزّز من القيادة بالقيم.	.875
	توفير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة بالقيم.	.779
	التقييم المستمر لتبني القيم في عمليات التعليم والتعلم.	.833
	تطبيق التقنيات الحديثة بما يدعم القيم القيادية بين أعضاء هيئة التدريس، والطلاب.	.879
	الالتزام بالممارسات القيمية في الأبحاث العلمية، والمشاريع الأكاديمية.	.752

**دالة عند 0.01.

يُتضح من جدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بُعدها موجبةً، ودالةً إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

(أ) ثبات أداة الدراسة:

تمّ التأكّد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))، ويوضّح جدول (4) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول 4

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الاستبانة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
البُعد الأول: المتطلّبات التنظيمية	8	.939
البُعد الثاني: المتطلّبات الثقافية	8	.961
البُعد الثالث: المتطلّبات التعليمية	8	.944
ثبات الاستبانة	24	.977

يوضح جدول (4) نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة؛ حيث تظهر القيم مستوى عاليًا جدًا من الثبات لجميع محاور الاستبانة؛ فقد بلغ معامل الثبات للبُعد الأول (المتطلّبات التنظيمية) 0.939، وللُبُعد الثاني (المتطلّبات الثقافية) 0.961، وللُبُعد الثالث (المتطلّبات التعليمية) 0.944. أما الثبات العام للاستبانة (24 فقرة)؛ فقد سجل قيمةً مرتفعةً للغاية بلغت 0.977؛ مما يشير إلى درجة كبيرة من الاتساق الداخلي، ويعزز من موثوقية الأداة المستخدمة في الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1- المتوسطات، والانحرافات المعيارية.

2- التّسب، والتكرارات.

3- معامل ارتباط بيرسون.

4- معامل ألفا كرونباخ.

نتائج الدّراسة ومناقشتها

1- إجابة السّؤال الأول الذي نصّ على: ما درجة توافر المتطلّبات التّظيمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ولإجابة عن هذا السّؤال؛ تمّ استخدام المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونتيجة هذا السّؤال موضّحة في الجدول التّالي كما يلي:

جدول 5

درجة توافر المتطلّبات التّظيمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

العبارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	المتوسط	الانحراف	الترتيب	القيمة
تشجيع أعضاء هيئة التدريس	4	8	27	22					
على الالتزام بالقوانين، واللوائح.	6.0	13.2	44.5	36.3		4.11	.853	1	عالية
ترسيخ قيم الأمانة والنزاهة في جميع جوانب العمل الأكاديمي.	2	14	27	18					
وضع سياسات واضحة تعكس القيم المؤسسية، وتدمجها في	2.7	23.1	44.5	29.7		4.01	.800	2	عالية
		21	21	19					
		35.2	35.2	29.7		3.95	.806	3	عالية

العبارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	المتوسط	الانحراف	الترتيب	القيمة
جميع الأنشطة.									
الالتزام بالقيم الإيجابية كمرجعية أساسية في جميع الإجراءات، والممارسات التنظيمية.	2	18	27	14		3.87	.801	4	عالية
وضوح القيم المؤسسية لدى القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة.	3.3	29.1	44.5	23.1					
تحقيق الشفافية في الأداء المؤسسي؛ لضمان الإتقان، والتميز في العمل.	10	9	24	18					
تبني المنهج العلمي المناسب لقيم العمل الجامعي.	16.5	15.9	37.9	29.7		3.81	1.041	5	عالية
تطبيق العدالة في توزيع المهام والمسؤوليات	12	15	20	14		3.59	1.046	6	عالية
	19.2	25.8	31.9	23.1					
	8	22	21	10		3.52	.921	7	عالية
	13.2	37.9	32.4	16.5					
	4	10	15	12		3.42	1.171	8	عالية
	6.6	16.5	25.3	31.9	19.8				

العبارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	المتوسط	الانحراف	الترتيب	القيمة
بين أعضاء هيئة التدريس وفق معايير قيمية واضحة، وشفافة.									
متوسط البُعد الأول						3.79	0.93		عالية

تشير نتائج جدول (5) إلى أن درجة توافر المتطلّبات التنظيمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد كانت عالية بشكل عام؛ حيث حصلت معظم العبارات على متوسطات مرتفعة. وجاءت العبارة المتعلقة بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الالتزام بالقوانين، واللوائح في المرتبة الأولى، وبمتوسط (4.11)، وانحراف معياري (0.853)؛ مما يعكس إدراكاً قوياً لدعم الجامعة لهذا الجانب، تلتها العبارة الخاصة بترسيخ قيم الأمانة والنزاهة في جميع جوانب العمل الأكاديمي بمتوسط (4.01)، وانحراف معياري (0.800)؛ مما يشير إلى اهتمام الجامعة بتعزيز هذه القيم بوصفها ركيزة أساسية. كما جاءت العبارة المتعلقة بوضع سياسات واضحة تعكس القيم المؤسسية، وتدعمها في جميع الأنشطة في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (3.95)، وانحراف معياري (0.806) من جهة أخرى، سجلت عبارتا "تطبيق العدالة في توزيع المهام والمسؤوليات بين أعضاء هيئة التدريس وفق معايير قيمية واضحة، وشفافة"، و "تبني المنهج العلمي المناسب لقيم العمل الجامعي" أدنى متوسطين حسابيين (3.42 و 3.52 على التوالي)؛ مما يشير إلى وجود مجال للتحسين في هذه الجوانب لتحقيق توازن أفضل في تفعيل القيم المؤسسية.

تعكس النتائج أن درجة توافر المتطلّبات التنظيمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة بشكل عام، وهو مؤشر إيجابي على اهتمام الجامعة بتعزيز القيم التنظيمية في بيئتها الأكاديمية. تمثلت أبرز النقاط الإيجابية في تشجيع الالتزام بالقوانين، واللوائح، وترسيخ قيم الأمانة، والنزاهة؛ مما يعكس توجهها واضحاً نحو تأسيس بيئة جامعية قائمة على معايير خلقية راسخة.

ومع ذلك؛ تشير النتائج إلى وجود تفاوت في مستوى تفعيل بعض الجوانب؛ حيث سجلت بعض العبارات المتعلقة بالعدالة في توزيع المهام، وتبني المنهج العلمي المناسب لقيم العمل الجامعي متوسطات أقل نسبياً؛ وهذا يدل على وجود تحديات محتملة، أو قصور في تطبيق القيم المؤسسية في هذه المجالات.

يمكن تفسير هذه الفجوة بوجود اختلافات في إدراك أعضاء هيئة التدريس لكيفية تفعيل القيم على المستوى العملي، أو وجود عقبات تنظيمية تحول دون تحقيق العدالة بشكل كامل في توزيع المهام، والمسؤوليات؛ لذلك ينبغي للجامعة التركيز على مراجعة آليات التوزيع والتطبيق؛ بما يضمن وضوح المعايير، وقبولها من جميع الأطراف، وتعزيز منهجيات علمية تعكس القيم المؤسسية في العمل الأكاديمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشريف (2021).

2- إجابة السؤال الثاني الذي نصّ على : ما درجة توافر المتطلّبات الثقافية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

جدول 6

درجة توافر المتطلّبات الثقافية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

العبارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	المتوسط	الانحراف	الترتيب	القيمة
تنظيم فعاليات وورش عمل للتوعية بأهمية القيم المؤسسية، وتعزيزها بين جميع أعضاء المجتمع الجامعي.	2	6	20	19	14	3.60	1.050	1	عالية
تضمن ثقافة القيادة بالقيم في العمل بما يتناسب مع ظروفه.	3.3 %	9.9	33.0	30.8	23.1	3.52	1.055	2	عالية
تشجيع المبادرات النوعية التي تدعم القيادة بالقيم.	2	14	14	15	16	3.47	1.197	3	عالية
ترسيخ ثقافة التمكين بين أعضاء هيئة التدريس من خلال دعم القيم التي تؤدي إلى إنجاز العمل بكفاءة.	2	10	20	17	12	3.45	1.085	4	عالية
	3.3 %	16.5	32.4	28.0	19.8	3.38	.984	5	متوسطة
	12	23	16	10					

العبارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	المتوسط	الانحراف	الترتيب	القيمة
بناء هوية قيمية مؤسسية									
مشاركة بين أعضاء المجتمع الجامعي.	%	19.8	38.5	25.3	16.5				
تحديد مؤشرات للقيم في السلوك	ت	15	23	11	12				
القيادي لدى القيادات الأكاديمية.	%	23.1	38.5	18.7	19.8	3.35	1.045	6	متوسطة
تنظيم برامج تطوير تتعلق بالتفاعل بين الثقافات المتعددة لتعزيز القيم.	ت	2	22	14	12				
إنشاء منصات إلكترونية للتفاعل بين أعضاء المجتمع الجامعي؛ لتعزيز العلاقات الإيجابية، والقيم.	%	3.3	35.7	23.1	18.7	3.16	1.204	7	متوسطة
إنشاء منصات إلكترونية للتفاعل بين أعضاء المجتمع الجامعي؛ لتعزيز العلاقات الإيجابية، والقيم.	ت	8	14	14	11				
متوسط البُعد الثاني	%	13.2	23.1	23.1	18.7	3.14	1.355	8	متوسطة
						3.38	1.12		متوسطة

تشيرُ نتائج جدول (6) إلى أن درجة توافر المتطلّبات الثقافية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت "متوسطة"، وبمتوسط عام بلغ (3.38)، وانحراف معياري (1.12). يظهر من البيانات أن هناك تفاوتاً في تفعيل هذه المتطلّبات؛ حيث حصلت بعض العبارات على تقدير "عالية"، في حين أن الأغلبية كانت ضمن نطاق "متوسطة".

وكانت أبرزُ النقاط الإيجابية هي تنظيم الفعاليات وورش العمل؛ للتوعية بأهمية القيم المؤسسية، وتعزيزها؛ حيث جاءت في المرتبة الأولى، وبمتوسط (3.60)، وانحراف معياري (1.050)؛ مما يعكس اهتماماً ملموساً من الجامعة بنشر الوعي بالقيم بين أفراد المجتمع الجامعي. تلتها العبارة المتعلقة بثقافة القيادة بالقيم في العمل بما يتناسب مع ظروفه بمتوسط حسابي (3.52)، وانحراف معياري (1.055)؛ مما يشير إلى خطوات إيجابية نحو تحقيق التكامل بين القيم المؤسسية والعمل اليومي.

ومع ذلك؛ أظهرت بعض الجوانب نقاط ضعف تحتاج إلى تطوير؛ مثل إنشاء منصّات إلكترونية للتفاعل بين أعضاء المجتمع الجامعي، وتعزيز العلاقات الإيجابية، والقيم، والتي سجّلت أقل متوسط (3.14)، مع انحراف معياري مرتفع (1.355) مما يشير إلى عدم كفاية الجهود في هذا المجال. كما جاءت العبارة المتعلقة بتنظيم برامج تطوير للتفاعل بين الثقافات المتعددة؛ لتعزيز القيم في مرتبة متدنية بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.204)؛ مما يعكس الحاجة لتفعيل الجهود في هذا الجانب.

وتعكس النتائج أن درجة توافر المتطلّبات الثقافية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد كانت متوسطة؛ مما يشير إلى وجود جهود ملموسة لتعزيز هذه المتطلّبات، ولكنها لم تصل بعد إلى مستوى التميّز، أو الاكتمال. تفوّق بعض الجوانب - مثل تنظيم الفعاليات وورش العمل للتوعية بأهمية القيم المؤسسية، وتضمن ثقافة القيادة بالقيم في العمل - يشير إلى اهتمام الجامعة ببناء وعي ثقافي بالقيم، وتعزيزها بين أعضاء المجتمع الجامعي؛ وهذا يدل على أن هناك أساساً قوياً يمكن البناء عليه لتحقيق مزيد من التّقدّم في هذا المجال.

من جهةٍ أخرى؛ فإن الجوانب التي سجّلت متوسطات أقل - مثل تنظيم برامج تطوير تتعلق بالتفاعل بين الثقافات المتعددة، وإنشاء منصّات إلكترونية لتعزيز العلاقات، والقيم - تعكس وجود تحديات تحتاج إلى معالجة؛ وقد يكون ذلك بسبب ضعف البنية التحتية لهذه الأنشطة، أو نقص الموارد والاهتمام الموجه لهذه المجالات.

وتعزّز هذه النتائج الحاجة إلى استراتيجية متكاملة تركز على تحسين هذه الجوانب من خلال تطوير برامج مستدامة تهدف إلى تعزيز التفاعل بين الثقافات المختلفة، وتشجيع الابتكار في استخدام التكنولوجيا؛ لتعزيز العلاقات، والقيم المؤسسية. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجية إنشاء منصّات إلكترونية تفاعلية، وزيادة دعم البرامج التدريبية، وورش العمل المتخصصة، إلى جانب متابعة قياس مؤشرات الأداء في تفعيل القيم الثقافية. وتؤكد هذه النتيجة ما خلصت إليه دراسة الغامدي (2019)، وبالإضافة إلى ذلك يُوصى بتعزيز الشراكات بين أعضاء المجتمع الجامعي؛ مثل: أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والإداريين؛ لضمان مشاركة أوسع، وأكثر شمولاً في المبادرات التي تعزز القيم المؤسسية. يمكن أن تسهم هذه الجهود في رفع مستوى التّوافر الثقافي للقيادة بالقيم إلى مستويات أعلى تعزّز الهوية المؤسسية المشتركة، وتدعم التميّز الأكاديمي.

3- إجابة السؤال الثالث الذي نصّ على: ما درجة توافر المتطلّبات التعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

جدول 7

درجة توافر المتطلّبات التعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

العبارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	المتوسط	الانحراف	الترتيب	القيمة
تشجيع الأنشطة الطلابية التي تعزز القيم لدى الطلاب.	ت	2	14	29	16	3.97	.793	1	عالية
	%	3.3	23.1	47.3	26.4				
الالتزام بالممارسات القيمية في الأبحاث العلمية، والمشاريع الأكاديمية.	ت	4	14	27	16	3.91	.865	2	عالية
	%	6.6	23.1	44.5	26.4				
تفعيل برامج الإرشاد الأكاديمي في توجيه الطلاب نحو تبني القيم القيادية.	ت	2	6	25	14	3.53	1.055	3	عالية
	%	3.3	9.9	40.7	23.1				
توفير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة بالقيم.	ت	2	14	12	19	3.49	1.165	4	عالية
	%	3.3	23.1	19.8	31.9				
التقييم المستمر لتبني القيم في عمليات	ت	6	12	8	23	3.38	1.277	5	متوسطة
	%	9.9	19.8	13.2	38.5				

العبارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	المتوسط	الانحراف	الترتيب	القيمة
التعليم والتعلم.	ت	4	10	21	12	14			
تضمن القيادة بالقيم في المقررات الجامعية.	%	6.6	16.5	35.2	19.8	23.1	3.36	6	متوسطة
تطوير استراتيجيات تعليمية مبتكرة تعزز من القيادة بالقيم.	%	26.4	41.2	15.9	19.8		3.27	7	متوسطة
تطبيق التقنيات الحديثة بما يدعم القيم القيادية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	%	3.3	23.1	34.6	23.1	16.5	3.27	8	متوسطة
متوسط البُعد الثالث							3.52		عالية

تشيرُ نتائجُ جدول (7) إلى أن درجة توافر المتطلّبات التعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت "عالية" بشكلٍ عام، وبمتوسط قدره (3.52)، وانحراف معياري (1.06)، وتعكسُ هذه النتيجةُ جهودَ الجامعة في تعزيز القيادة بالقيم من خلال الأنشطة التعليمية؛ لكنها تشيرُ أيضاً إلى تفاوت في تطبيق هذه المتطلّبات بين مختلف الجوانب التعليمية.

وأظهرت العبارة المتعلقة بتشجيع الأنشطة الطلابية التي تعزّز القيم لدى الطلاب أعلى متوسط (3.97)، مع انحراف معياري منخفض نسبياً (0.793)؛ مما يشيرُ إلى اهتمام واضحٍ من الجامعة بتوجيه الأنشطة الطلابية نحو تعزيز القيم. تليها العبارة الخاصة بالالتزام بالممارسات القيمية في الأبحاث العلمية، والمشاريع الأكاديمية التي جاءت في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.865) مما يعكس توجُّهاً إيجابياً نحو تعزيز القيم في الممارسات الأكاديمية.

ومع ذلك؛ سجّلت بعض الجوانب مستويات أقل؛ مثل تضمين القيادة بالقيم في المقرّرات الجامعية (3.36) وتطوير استراتيجيات تعليمية مبتكرة لتعزيز القيادة بالقيم (3.27)؛ مما يشير إلى حاجة مُلحّة لمزيد من الجهود في إدماج القيم القيادية في المناهج، واستحداث استراتيجيات تعليمية فعّالة. كذلك، جاء تطبيق التّقنيات الحديثة بما يدعم القيم القيادية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب في المرتبة الأخيرة بنفس المتوسط (3.27)؛ مما يعكس احتمالية وجود تحديات في توظيف التكنولوجيا بشكل يعزّز القيم القيادية.

وبناءً على هذه النتائج؛ من المهم أن تعمل الجامعة على تعزيز الجوانب الأقل قوة من خلال تطوير خطط تعليمية شاملة تتضمن القيادة بالقيم بشكل أكثر وضوحاً في المناهج، وتطبيق استراتيجيات تعليمية مبتكرة. كما يُوصى بتوفير مزيد من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتنفيذ التّقنيات الحديثة بما يدعم القيم القيادية، ويعزز التّكامل بين التّعليم والقيم المؤسسية.

مناقشة النتائج:

تعكس النتائج أن المتطلّبات التعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد تغطى بتوافر جيد بشكل عام، مع وجود مجالات تميز، وأخرى تتطلب تحسّناً. وتصدّر الأنشطة الطلابية لتعزيز القيم، والالتزام بالممارسات القيمية في الأبحاث والمشاريع الأكاديمية لقائمة المتطلّبات يشير إلى أن الجامعة تضع أولويةً لتعزيز القيم القيادية من خلال الأنشطة الأكاديمية والطلابية، وهو أمرٌ إيجابي يعزز ثقافة القيم بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

مع ذلك؛ تسلط النتائج الضوء على بعض التحديات في تطبيق القيادة بالقيم في المجالات التعليمية الأخرى حيث سجّل تضمين القيادة بالقيم في المقرّرات الجامعية، وتطوير إستراتيجيات تعليمية مبتكرة، وتطبيق التّقنيات الحديثة لدعم القيم القيادية متوسطات أقل؛ وقد يعود ذلك إلى قلة البرامج الموجهة نحو تعزيز القيادة بالقيم في المناهج، أو عدم كفاية التّكامل بين القيم والتّقنيات الحديثة المستخدمة في العملية التعليمية.

تشير هذه الفجوات إلى أهمية توجيه الجهود نحو تطوير المناهج الدراسية بشكل يضمن إدماج القيم القيادية بوصفها جزءاً أساسياً من العملية التعليمية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إعادة تصميم المقرّرات الدراسية لتشمل موضوعات القيادة بالقيم بشكل واضح، وتوفير فرص تعلم عملية - مثل المشاريع، والأنشطة-؛ لتعزيز القيم القيادية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة آل فريشة والأحمدي (2022)؛ فتوظيف التّقنيات الحديثة لدعم القيم القيادية يُعد ضرورةً في ظل التّطورات الحالية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تصميم منصات تعليمية تفاعلية تعزز تبني القيم بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير تدريب شامل لاستخدام هذه التّقنيات بشكل يعزّز العمل القيادي القيمي.

ملخص النتائج:

أظهرت الدّراسة أن درجة توافر المتطلّبات التنظيمية، والثقافية، والتعليمية للقيادة بالقيم في جامعة الملك خالد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت تتراوح بين "متوسطة"، و"عالية". جاءت المتطلّبات التنظيمية في المرتبة الأعلى بمتوسط (3.79)؛ مما يشير إلى وجود نظام قوي يدعم القيم المؤسسية. أما المتطلّبات الثقافية فكانت بدرجةٍ متوسطة بمتوسط (3.38)؛ حيث برزت الحاجة إلى تعزيز الجوانب الثقافية؛ مثل التفاعل بين الثقافات، وتوفير منصات إلكترونية لدعم القيم. أما المتطلّبات التعليمية فسجّلت متوسطاً إجمالياً (3.52) بدرجةٍ "عالية"، مع تميّز الأنشطة الطلابية

والممارسات القيّمية في الأبحاث، في حين أظهرت بعضُ الجوانب -مثل تضمين القيادة بالقيم في المقرّرات، واستخدام التّقنيات الحديثة- مجالاً للتحسين.

التوصيات:

- 1- التّركيزُ على العدالة، والشفافية في توزيع المهام، والمسؤوليات؛ لتعزيز التّيقن بين أعضاء هيئة التدريس.
- 2- إنشاء منصّات إلكترونية مبتكرة؛ لتعزيز التّفاعل الإيجابي والقيم بين أعضاء المجتمع الجامعي.
- 3- تنظيم برامج تطوير؛ لتعزيز التّفاعل بين التّحافات المختلفة داخل الجامعة.
- 4- تعزيز الهوية القيّمية المشتركة من خلال مبادرات شاملة تشمل جميع أفراد المجتمع الجامعي.
- 5- إعادة تصميم المناهج الدّراسية لتتضمن موضوعات القيادة بالقيم بشكلٍ مباشر، ومتكامل.
- 6- توفير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والطّلاب؛ لتعزيز مهارات القيادة بالقيم، واستخدام التّقنيات الحديثة.
- 7- تطبيق استراتيجيات تعليمية مبتكرة - مثل التّعلّم القائم على المشروعات؛ لتعزيز القيادة بالقيم عملياً.

مُقترحات لدراساتٍ مستقبلية:

- 1- دراسةٌ مقارنة بين الجامعات السعودية لمعرفة مدى توافر مُتطلّبات القيادة بالقيم ومُحدّداتها في سياقات متنوعة.
- 2- تحليل أثر استخدام التّقنيات الحديثة في تعزيز القيادة بالقيم في التّعليم الجامعي.
- 3- استكشافُ العلاقة بين القيادة بالقيم وأداء أعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على التّحصيل الأكاديمي للطّلاب.
- 4- دراسةُ أثر الأنشطة الطّلابية في تعزيز القيم القيادية لدى الطّلاب في الجامعات السّعودية.
- 5- تقييمُ دور برامج الإرشاد الأكاديمي في تعزيز القيادة بالقيم من وجهة نظر الطّلاب وأعضاء هيئة التدريس.

المراجع

أولاً: المراجعُ العربيّة:

- أبو عبلة، نور محمد. (2015). القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.
- الأسدي، محمد رسول والدعمي، علاء فرحان. (2017). دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الشركة العامة للتجهيزات الزراعية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، 9(4)، 356-389.
- آل قريشة، نجوى علي والأحمدي، نسرین عبدالحميد. (2022). القيادة التشاركية لرؤساء الأقسام وعلاقتها بالقيم التنظيمية: جامعة تبوك أمّوذجاً. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(2)، 181-204.
- البدر، فاطمة والصباغ، معاذ. (2020). أساسيات الإدارة. منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
- بعجي، سعاد. (2018). نموذج مقترح للقيادة بالقيم من منظور إسلامي. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، 72، 45-54.

البقيمي، ناضاً مطلق. (2020). الإدارة بالقيم وتأثيرها في نجاح المنظمات. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 4(6)، 125-145.

الخلف، مشاعل محمد. (2022). درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية من وجهة نظر المعلمين. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، 8(2)، 465-484.

السقاف، صفوان أمين وأبو سن، أحمد إبراهيم. (2015). أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي: حالة تطبيقية على منظمات الأعمال اليمنية مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركاه أنموذجاً. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 16(1)، 91-17.

شريف، رائد عبدالكريم وآتان، طارق. (2019). تأثير القيادة الأخلاقية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الأكاديميين ونية المغادرة: الدور الوسيط للدافع الداخلي. *قرار الإدارة*، 57(3)، 583-605. DOI: 10.1108/MD-08-2017-0721

الشريف، عبدالله عبدالعزيز. (2021). درجة ممارسة القيادة بالقيم وأثرها على فاعلية أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بجامعة تبوك. *المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج*، 82(2)، 1144-1189.

الشمراي، هلاله أحمد. (2021). دور القيادة بالقيم في رفع مستوى أداء المعلمات في مدارس التعليم العام بمحافظة جدة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 5(15)، 1-18.

عبدالحكيم، مقدر. (2018). *القيادة بالقيم وعلاقتها بجودة حياة العمل* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف المسيلة.

العتار، فؤاد حمودي والراشدي، رائد محيد ناصر. (2023). دور القيادة بالقيم في تعزيز المكانة الذهنية للمنظمة: بحث استطلاعي لآراء موظفي جامعة وارث الأنبياء عليه السلام/ العتبة الحسينية المقدسة. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 34(9)، 105-135.

علوان، علا حسين. (2022). القيادة الإدارية وعلاقتها بالقيم التنظيمية لمديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات. *مجلة الدراسات المستدامة*، 4، 754-795.

الغامدي، فوزية جمعان. (2019). درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى قائدات المدارس في منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 20(2)، 483-523.

الغشمري، خالد شحادة، وغانم، بسام عمر. (2022). درجة ممارسة القيادة بالقيم لدى مديري مدارس لواء الأغوار الشمالية وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين. *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث التربوية والنفسية*، 7(2)، 659-679.

ابن منظور، جمال الدين. (2000). *لسان العرب* (ط2). دار صادر للنشر والتوزيع.

هاشم، محمد. (2011). *دور الفضائيات في تعزيز القيم الإسلامية وسط الشباب اليمني-دراسة حالة على قناة السعيدة الفضائية* [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أم درمان.

ياسين، حشوف. (2022). *القيادة واتخاذ القرار*. جامعة طاهري كلية الحقوق والعلوم السياسية.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Abdul Hakim, Maqdar. (2018). *Values-Based Leadership and its Relationship to the Quality of Work Life* [Master's Thesis] (in Arabic). Faculty of Humanities and Social Sciences, Mohamed Boudiaf University - Messila.
- Abu Abla, Noor Muhammad. (2015). *Ethical Leadership among UNRWA School Principals in Gaza Governorate and its Relationship to Organizational Loyalty from the Teachers' Point of View* (in Arabic) [unpublished master's thesis]. Faculty of Education, Al-Azhar University, Gaza.
- Al-Asadi, Muhammad Rasul and Al-Daami, Alaa Farhan. (2017). The Role of Values-Based Leadership in Enhancing Strategic Human Resources Capabilities: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees of the General Company for Agricultural Equipment (in Arabic). *Journal of the Faculty of Administration and Economics for Economic, Administrative and Financial Studies*, 9(4), 356-389.
- Al-Attar, Fouad Hamoudi and Al-Rashidi, Raed Muhid Nassir. (2023). The Role of Values-Based Leadership in Enhancing the Organization's Mental Status: A Survey Study of the Opinions of the Employees of the University of Warith Al-Anbiya (Peace be upon him) / The Holy Husseinia Shrine (in Arabic). *Journal of Management and Economics*, 34(9), 105-135.
- Al-Badr, Fatima and Al-Sabbagh, Muaz. (2020). *Fundamentals of Management* (In Arabic). Syria: Syrian Virtual University Publications.
- Al-Buqami, Nadha Mutlaq. (2020). Value-Driven Management and its Impact on the Success of Organizations (in Arabic). *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 4(6), 125-145.
- Al-Ghamdi, Fawzia Jamaan. (2019). The Degree of Value-Driven Management Practice among School Leaders in Al-Baha Region from the Female Teachers' Point of View (in Arabic). *Journal of Scholarly Research in Education*, 20(2), 483-523.
- Al-Ghashmary, Khalid Shahada, and Ghanim, Bassam Omar. (2022). The Degree of Practicing Values-Based Leadership among School Principals in the Northern Jordan Valley District and its Relationship to achieving Institutional Excellence from the Teachers' Point of View (in Arabic). *Amman Arab University Journal for Research - Educational and Psychological Research Series*, 7(2), 659-679.
- Al-Khalaf, Mashael Muhammad. (2022). The Degree of Values-Driven Management Practice among School Principals in the Directorate of Education of the Northern Jordan Valley from the Teachers' Point of View. *Al-Hussein Ibn Talal University Research Journal*, 8(2), 465-484.
- Al-Quraysha, Najwa Ali and Al-Ahmadi, Nisreen Abdul Hamid. (2022). Participatory Leadership of Department Heads and its Relationship to Organizational Values: University of Tabuk as a Model (in Arabic). *University of Tabuk Journal for Humanities and Social Sciences*, 2(2), 181-204.
- Al-Saqqaf, Safwan Amin and Abu Sin, Ahmed Ibrahim. (2015). The Impact of Values-Based Leadership on Organizational Loyalty: A Case Study on Yemeni Business Organizations, Hayel Saeed Anam Group of Companies as a Model (in Arabic). *Journal of Economic Sciences*, 16(1), 17-91.
- Al-Shamrani, Hilala Ahmed. (2021). The Role of the Values-Based Leadership in raising the Level of Performance of Female Teachers in Public Education Schools in Jeddah Governorate (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5(15), 1-18.

- Alwan, Ala Hussein. (2022). Administrative Leadership and its Relationship to the Organizational Values of Kindergarten Principals from the Teachers' Point of View. *Journal of Sustainable Studies*, 4, 754-795.
- Baaji, Souad. (2018). A Proposed Model of Values-Based Leadership from an Islamic Perspective (in Arabic). *World Journal of Islamic Economics*, 72, 45-54.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2021). Leading with Values: The Role of Ethical Leadership in Higher Education. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(1), 52-65.
- Dimitriou, C. K., & Schwepker C. H. (2019). Enhancing the lodging experience through ethical leadership. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(2), 669-690. DOI 10.1108/IJCHM-10-2017-0636.
- Hashim, Muhammad. (2011). *The Role of Satellite Channels in promoting Islamic Values among Yemeni Youth - a Case Study on Al-Saeeda Satellite Channel* (in Arabic) [unpublished doctoral thesis]. Omdurman University, Sudan.
- Ibn Manzur, Jamal al-Din. (2000). *Lisan al-Arab* (dictionary of Arabic language). Vol. 12. (2nd ed.). Beirut: Dar Sadir for Publishing and Distribution.
- Muhammad, Abdul Nassir Hassan, and Ibn Abdul Muttalib, Mahzan and Tubeik, Al-Siti Ruqayyah Bint Al-Jaj. (2018). Tribal Loyalty and its Impact on the Relationship between Values-Based Leadership Style and Employee Performance: an Analytical Study on Members of Municipal Councils and Shura Councils in Municipalities in Libya (in Arabic). *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 2(2), 76-93.
- Setlhodi, I. (2022). Values-Centered Leadership: Insights from Schools that Underperform. *Open Journal of Social Sciences*, 10, 470-486.
- Sharif, Abdullah Abdul Aziz. (2021). The Degree of Values-Based Leadership Practice and its Impact on the Effectiveness of Faculty Members from the Point of View of Graduate Students at the University of Tabuk. *Educational Journal of the Faculty of Education*, Sohaj University, 82(2), 1144-1189.
- Sharif, Raed Abdul Karim and Atan, Tariq. (2019). The Effect of Ethical Leadership on Academic Employees' Organizational Citizenship Behavior and Intention to Leave: The Mediating Role of Internal Motivation. *Management Decision*, 57(3), 583-605. DOI: 10.1108/MD-08-2017-0721
- Yassin, Hashoof. (2022). *Leadership and Decision-Making* (in Arabic). Tahiri University, Faculty of Law and Political Science.