

أنماط القيادة التربوية وأثرها في الصحة النفسية على المرؤوسين
في المجتمع النسائي العربي

إعداد الطالب/ة

روان عبدالكريم حسن بابطين

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

مقدمة:

تُعد القيادة من العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر في الصحة النفسية للمرووسين داخل بيئات العمل المختلفة، حيث لا تقتصر أهمية القيادة على أداء المهام وتحقيق الأهداف فقط، بل تتعداها إلى تحقيق رفاهية العاملين والاستقرار النفسي لديهم (الهامي، 2018).

فقد أثبتت الدراسات أن أسلوب القائد في التعامل مع المرووسين له أثر واضح في المزاج النفسي، والتحفيز، والشعور بالأمان الوظيفي، الذي بدوره ينعكس على جودة الأداء والإبداع المؤسسي.

وتتباين أنماط القيادة بين القيادة التحويلية، والتشاركية، والاستبدادية، والمتساهلة، وكل نمط منها يترك تأثيراً مختلفاً على الصحة النفسية للمرووسين. فالقيادة التحويلية، التي تعتمد على إشراك المرووسين في صياغة الأهداف وتحفيزهم للنمو والتطور، تسهم في تعزيز الشعور بالثقة والرضا الوظيفي وتقليل مستويات التوتر والقلق (السلي، 2020). وأكدت دراسات أخرى أن القادة الذين يعتمدون أسلوب التواصل المفتوح والمتابعة المستمرة يخلقون بيئة نفسية داعمة للموظفين تقلل من الشعور بالضغط النفسي وتزيد من الالتزام بالعمل.

في المقابل، بينت الدراسات أن القيادة الاستبدادية، التي تركز على الأوامر والسيطرة دون إشراك المرووسين، ترتبط بارتفاع مستويات الإحباط والقلق، وزيادة احتمالات الإصابة بالاكنتاب والاحتراق النفسي نتيجة غياب الدعم الاجتماعي والشعور بعدم التقدي، وأشارت بعض الأبحاث إلى أن أسلوب القائد المتساهل في الإدارة يؤدي إلى عدم وضوح الأدوار وتقليل الدعم النفسي، مما يساهم في زيادة الشعور بعدم الأمان المهني والضغط النفسي لدى الموظفين.

كما أثبتت الأبحاث الحديثة أهمية القيادة التشاركية والأخلاقية في تعزيز الصحة النفسية، من خلال إشراك العاملين في صنع القرار، واحترام كرامتهم، وتوفير بيئة عمل خالية من التمييز، الأمر الذي ينعكس إيجابياً في انخفاض معدلات القلق والتوتر وزيادة الرضا عن الحياة المهنية (المطيري، 2025).

وبناءً على ذلك، يصبح من الضروري فهم تأثير أنماط القيادة المختلفة على الصحة النفسية للمرووسين، وذلك لما لذلك من أثر واضح في تحقيق بيئة عمل صحية تُعزز الإنتاجية والاستقرار التنظيمي، وتقود إلى تحسين مستوى الأداء المؤسسي بشكل عام.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التطور الملحوظ في الممارسات الإدارية الحديثة، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من مشكلات متعلقة بالصحة النفسية للمرووسين، مثل ارتفاع مستويات الضغط النفسي، والاحتراق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، مما يؤثر سلبيًا في الأداء الفردي والمؤسسي. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن أنماط القيادة الإدارية تُعد من العوامل الرئيسية المؤثرة في تشكيل المناخ النفسي داخل بيئة العمل، إلا أن بعض القادة لا يدركون الأثر النفسي المباشر لأساليبهم القيادية على مرووسيهم.

وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود تباين واضح في أنماط القيادة المطبقة داخل المؤسسات واختلاف آثارها في الصحة النفسية للمرووسين في ظل غياب الوعي الكافي لدى بعض القيادات بأهمية تبني أنماط قيادية داعمة نفسيًا، كما تبرز المشكلة في قلة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية والصحة النفسية للمرووسين بشكل تطبيقي، خاصة في البيئات التنظيمية العربية، مما يستدعي إجراء دراسات علمية تسهم في سد هذه الفجوة المعرفية.

وبناء لما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر أنماط القيادة الإدارية المختلفة في الصحة النفسية للمرووسين، وتحديد أكثر الأنماط القيادية دعمًا للرفاه النفسي، بما يسهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز الصحة النفسية للعاملين، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الأهمية المتزايدة لموضوع الصحة النفسية في بيئات العمل وما لها من أثر مباشر في مستوى الأداء الوظيفي والاستقرار التنظيمي، وتكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه أنماط القيادة الإدارية المختلفة في التأثير على الصحة النفسية للمرووسين مما يساعد على فهم العلاقة بين الأسلوب القيادي والرفاه النفسي داخل المؤسسات.

وتتمثل الأهمية النظرية للدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجال القيادة الإدارية والصحة النفسية، من خلال تقديم إطار معرفي يوضح طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة ومستوى الصحة النفسية للمرووسين، في ظل قلة الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع بشكل مباشر. كما تسهم نتائج الدراسة في توضيح أكثر الأنماط القيادية تأثيراً إيجابياً أو سلبياً في الصحة النفسية، مما يدعم الباحثين والدارسين في هذا المجال.

أما الأهمية التطبيقية للدراسة فتتمثل في استفادة القيادات الإدارية وصناع القرار من نتائجها في تبني أساليب قيادية داعمة نفسياً، تسهم في تقليل مستويات الضغط النفسي والاحترق الوظيفي لدى المرووسين، وتحسين الرضا الوظيفي وبيئة العمل بشكل عام. كما يمكن أن تساعد نتائج الدراسة المؤسسات في تطوير برامج تدريبية للقيادات الإدارية تركز على تعزيز الوعي بالصحة النفسية في بيئة العمل، بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي والاستدامة التنظيمية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية وأثرها في الصحة النفسية للمرؤوسين داخل بيئة العمل، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على أنماط القيادة الإدارية السائدة في بيئة العمل .
- الكشف عن مستوى الصحة النفسية لدى المرؤوسين في المؤسسات .
- التعرف طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية والصحة النفسية للمرؤوسين.
- التعرف على أثر كل نمط من أنماط القيادة الإدارية في الصحة النفسية للمرؤوسين.
- تحديد أكثر أنماط القيادة الإدارية دعمًا للصحة النفسية للمرؤوسين.

تساؤلات الدراسة:

ما أثر أنماط القيادة التربوية في الصحة النفسية للمرؤوسين في بيئة العمل النسائية؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ١- ما أنماط القيادة الإدارية السائدة في المؤسسات محل الدراسة؟
- ٢- ما مستوى الصحة النفسية للمرؤوسين في هذه المؤسسات؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية والصحة النفسية للمرؤوسين؟
- ٤- ما أثر كل نمط من أنماط القيادة الإدارية (التحويلية، التشاركية، الاستبدادية، المتساهلة) في الصحة النفسية للمرؤوسين؟
- ٥- ما أكثر أنماط القيادة الإدارية تأثيرًا إيجابيًا في تحسين الصحة النفسية للمرؤوسين؟
- ٦- هل توجد فروق في مستوى الصحة النفسية للمرؤوسين تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

فروض الدراسة:

- توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والصحة النفسية للمرؤوسين
- توجد علاقة إيجابية بين القيادة التشاركية والصحة النفسية للمرؤوسين
- توجد علاقة سلبية بين القيادة الاستبدادية والصحة النفسية للمرؤوسين
- توجد علاقة سلبية بين القيادة المتساهلة (التي تفتقر للتوجيه والدعم) والصحة النفسية للمرؤوسين

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع أنماط القيادة وأثرها في الصحة النفسية للمرؤوسين، وذلك من خلال تقسيمها إلى دراسات تناولت أنماط القيادة، ودراسات ركزت على الصحة النفسية، وأخرى درست العلاقة بين المتغيرين.

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بأنماط القيادة (المتغير المستقل)

اهتمت الدراسات الإدارية والتربوية بدراسة مفهوم القيادة وأنماطها المختلفة، لما لها من دور محوري في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث تختلف أنماط القيادة باختلاف أساليب القادة في التأثير على المرؤوسين وتوجيه سلوكهم.

أشارت دراسة (السلمي، 2018) إلى أن القيادة تمثل عملية تفاعلية بين القائد والمرؤوسين، وأن النمط القيادي المتبع يؤثر بشكل مباشر في مستوى الرضا والدافعية لدى العاملين. وقد توصلت الدراسة إلى أن النمط الديمقراطي يُعد من أكثر الأنماط فعالية في المؤسسات التعليمية، نظراً لاعتماده على المشاركة، واحترام آراء المرؤوسين، وتعزيز روح الفريق.

كما هدفت دراسة (عبد الباقي، 2017) إلى التعرف على أثر أنماط القيادة الإدارية في السلوك التنظيمي للعاملين، وأظهرت نتائجها أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الالتزام التنظيمي، وتعزز العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل، مقارنة بالقيادة التقليدية التي تعتمد على الأوامر والرقابة المباشرة.

وفي دراسة أجنبية، أوضح (Bass & Avolio، 2004) أن القيادة التحويلية تُعد من الأنماط الحديثة التي تركز على إلهام المرؤوسين، وتحفيزهم، وتنمية قدراتهم، مما ينعكس إيجاباً على سلوكهم المهني والنفسي. وأكدت الدراسة أن هذا النمط القيادي يرتبط ببيئة عمل أكثر إيجابية مقارنة بالقيادة التبادلية أو الاستبدادية.

وتشير دراسة (Abbasi، 2018) إلى أن أنماط القيادة تختلف في تأثيرها على العاملين، حيث وجدت أن القيادة الداعمة والمشاركة تقلل من مستويات التوتر والضغط المهني، في حين أن القيادة السلطوية تؤدي إلى زيادة الشعور بالإجهاد وعدم الرضا الوظيفي.

ثانيًا: الدراسات السابقة المتعلقة بالصحة النفسية للمرووسين (المتغير التابع)

حظيت الصحة النفسية باهتمام متزايد في الدراسات النفسية والتنظيمية، بوصفها أحد المؤشرات الرئيسية لرفاه الفرد وقدرته على التكيف مع متطلبات الحياة والعمل.

يرى (زهران، 2010) أن الصحة النفسية تمثل حالة من التوافق النفسي والانفعالي والاجتماعي، يكون فيها الفرد قادرًا على مواجهة الضغوط اليومية، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، وتحقيق مستوى مناسب من الرضا عن الذات.

وأشارت منظمات الصحة العالمية إلى أن بيئة العمل تُعد من العوامل المؤثرة في الصحة النفسية، حيث يمكن لأسلوب الإدارة والدعم التنظيمي أن يسهم في تحسين الصحة النفسية أو تدهورها، تبعًا لطبيعة المناخ السائد في المؤسسة.

وفي دراسة أجنبية أجراها (Vonderlin وآخرون ، 2021) تم التأكيد على أن الصحة النفسية للعاملين تتأثر بشكل كبير بمستوى الدعم الذي يتلقونه من قادتهم، حيث أظهرت النتائج أن ضعف الدعم القيادي يرتبط بارتفاع مستويات القلق والاكتئاب والاحتراق الوظيفي.

كما توصلت دراسة (المطيري، 2025) التي أجريت على العاملين في القطاع الصحي، إلى أن الضغوط المهنية المستمرة تؤثر سلبًا في الصحة النفسية، وأن توفير بيئة عمل داعمة يسهم في تحسين التوازن النفسي والانفعالي للعاملين.

ثالثاً: الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين أنماط القيادة والصحة النفسية للمرؤوسين

ركزت العديد من الدراسات الحديثة على دراسة العلاقة بين أنماط القيادة والصحة النفسية للمرؤوسين، نظراً لأهمية هذه العلاقة في تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاه العاملين

فقد أظهرت دراسة (Montano وآخرون، 2022) من خلال تحليل تجميعي لعدد من البحوث، أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والصحة النفسية للمرؤوسين، حيث تسهم هذه القيادة في تقليل الضغوط المهنية وتعزيز الشعور بالرضا النفسي، بينما ترتبط القيادة الاستبدادية بارتفاع مستويات التوتر والإجهاد.

وفي دراسة أجنبية أخرى، بيّن (haar وآخرون، 2019) أن القيادة الأخلاقية تؤدي دوراً مهماً في تحسين الصحة النفسية للموظفين، من خلال تعزيز العدالة التنظيمية، وبناء الثقة بين القائد والمرؤوسين، مما يقلل من مشاعر القلق والاكتئاب.

أما في السياق العربي، فقد توصلت دراسة أثر الأنماط القيادية على التمكين الإداري في مستشفيات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي المتبع ومستوى الدعم النفسي والصحة النفسية الذي يشعر به العاملون، حيث ساهمت القيادة التحويلية في تحسين المناخ النفسي داخل بيئة العمل.

كما أشارت دراسات عربية أخرى إلى أن النمط الديمقراطي في القيادة يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية، ويعزز الشعور بالأمان النفسي لدى العاملين، مقارنة بالنمط الاستبدادي الذي يرتبط بزيادة الضغوط النفسية وضعف التوافق النفسي.

ومثالا لذلك كانت دراسة (المطيري، 2025) أثر القيادة التحويلية على الاحتراق الوظيفي لدى الكادر الطبي، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تسهم في خفض مستويات الاحتراق النفسي، وذلك من خلال تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين، وهو ما ينعكس إيجابياً على صحتهم النفسية وأدائهم الوظيفي.

من جانب آخر، سعت دراسة (منصور، 2021) إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بينهما، مما يعكس دور القيادة الفعالة في تعزيز الجوانب النفسية الإيجابية لدى المرؤوسين

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك اتفاقًا واسعًا على أن أنماط القيادة تمثل عاملاً أساسيًا في تحديد مستوى الصحة النفسية للمرؤوسين عامة في مختلف المجالات وقد أظهرت غالبية الدراسات أن الأنماط القيادية الحديثة، مثل القيادة التحويلية والديمقراطية والأخلاقية، ترتبط بتحسين الصحة النفسية وتقليل الضغوط المهنية، في حين ترتبط الأنماط السلطوية أو التقليدية بنتائج سلبية على الحالة النفسية للعاملين.

كما يتضح أن الدراسات الأجنبية تناولت العلاقة بين المتغيرين بشكل مباشر، بينما ركزت العديد من الدراسات العربية على متغيرات قريبة من الصحة النفسية، مثل الرضا الوظيفي، والتمكين الإداري، والمناخ التنظيمي، مع قلة الدراسات التي تناولت الصحة النفسية بوصفها متغيرًا تابعًا مستقلًا

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت أنماط القيادة وتأثيرها في بيئة العمل، إلا أن هناك نقصًا واضحًا وفجوة في الدراسات العربية التي تناولت أثر أنماط القيادة في الصحة النفسية للمرؤوسين بشكل مباشر، ولا سيما في المجال التعليمي ومن وجهة نظر المعلمات خاصة.

ومن هنا، تأتي أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى:

- دراسة أنماط القيادة التربوية كمتغير مستقل
 - وقياس الصحة النفسية للمرؤوسين كمتغير تابع
 - مع تطبيق الدراسة على المعلمات باستخدام استبيان إلكتروني
- مما يسهم في إثراء الأدبيات العربية، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين الممارسات القيادية داخل المؤسسات التعليمية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية الأساسية التي تشكل الإطار الفكري الذي يقوم عليه البحث، وتساعد في فهم العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية والصحة النفسية للمرؤوسين:

أولاً: مفهوم القيادة الإدارية

إن القيادة الإدارية من المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، لما لها من دور محوري في توجيه سلوك الأفراد وتحقيق أهداف المؤسسات. وقد عُرِّفت القيادة بأنها: عملية تأثير اجتماعي توجيههم وتحفيزهم للعمل بروح الفريق (عبد الباقي، 2018) يمارسها القائد على المرؤوسين بهدف لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية .

وتكمن أهمية القيادة الإدارية في كونها لا تقتصر على إصدار الأوامر أو متابعة الأداء والعمل ، بل تمتد لتشمل بناء العلاقات الإنسانية، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتوفير بيئة عمل مستقرة نفسياً بل وأن كثير من المنظمات والمؤسسات تهتم بالجانب الإنساني والعلاقات الاجتماعية أكثر من تحقيق عمل جيد دون ترابط بين الأفراد، ويُنظر إلى القائد الناجح على أنه حجر الأساس في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يُشجّع على العطاء، ويحدّ من المشكلات النفسية المرتبطة بالعمل.

ثانياً: أنماط القيادة الإدارية

تتنوع أنماط القيادة الإدارية باختلاف أساليب القادة في التعامل مع المرؤوسين واتخاذ القرارات، وقد ركزت هذه الدراسة على عدد من الأنماط القيادية الشائعة في علوم الإدارة لارتباطها المباشر بالصحة النفسية للعاملين.

القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية من أكثر الأنماط القيادية تأثيراً في الجوانب النفسية للمرؤوسين، إذ تعتمد على إلهام الموظفين وتحفيزهم، وتعزيز الثقة بينهم وبين القائد، وتشجيعهم على تطوير قدراتهم وتحقيق إمكاناتهم الكاملة.

ويتميّز القائد التحويلي بقدرته على خلق رؤية مشتركة، وبناء علاقات قائمة على الاحترام والتقدير، مما يساهم في خفض مستويات التوتر والقلق، ويعزز الشعور بالرضا والانتماء المؤسسي.

القيادة التشاركية (الديمقراطية)

تعتمد القيادة التشاركية من مسماها على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات، والاستماع إلى آرائهم، وتشجيع الحوار المفتوح داخل بيئة العمل. ويؤدي هذا الأسلوب إلى تعزيز الشعور بالأهمية والتقدير لدى الموظفين، ويسهم في تحسين الصحة النفسية من خلال تقليل الضغوط المرتبطة بالشعور بالتهميش أو عدم التقدير. كما تساعد القيادة التشاركية على بناء بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة، مما ينعكس إيجاباً على الاستقرار النفسي للمرؤوسين.

القيادة الاستبدادية (البيروقراطية)

تقوم القيادة الاستبدادية على مركزية السلطة واتخاذ القرارات بشكل فردي، مع فرض الأوامر والرقابة الصارمة على المرؤوسين. وغالباً ما يرتبط هذا النمط بضعف التواصل، وغياب المشاركة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الضغط النفسي، والشعور بالإحباط، وانخفاض الرضا الوظيفي. وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن هذا النمط القيادي يُعد من أكثر الأنماط ارتباطاً بالمشكلات النفسية مثل القلق والتوتر والاحتراق الوظيفي.

القيادة المتساهلة (القيادة المتروكة)

تتسم القيادة المتساهلة بضعف التوجيه والمتابعة من قبل القائد، وترك المرؤوسين دون إرشاد أو دعم كافٍ. وعلى الرغم من أن هذا النمط قد يُشعر بعض الموظفين بالحرية، إلا أنه في كثير من الحالات يؤدي إلى الغموض في الأدوار والمسؤوليات، ويزيد من الشعور بعدم الأمان الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الصحة النفسية ويظهر هذا النمط بسبب الخلط بين هذا النمط وبين النمط الديمقراطي.

ثالثاً: مفهوم الصحة النفسية في بيئة العمل

تناولت الدراسات العربية مفهوم الصحة النفسية للمروّوسين من منظور بيئة العمل، حيث ركزت على كيفية تأثير القيادة والبيئة التنظيمية على التوازن النفسي والرضا والسعادة والإرهاق الوظيفي. فقد أكد (زهران، 2014) أن الصحة النفسية هي حالة من التوازن النفسي والعقلي تمكن الفرد من مواجهة الضغوط، واتخاذ القرارات، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، وهو أساس لتقييم الصحة النفسية لدى العاملين.

وفي السياق التنظيمي، أشار (عبد الباقي، 2017) إلى أن الصحة النفسية للمروّوسين تتأثر بشكل مباشر بالعوامل التنظيمية مثل الرضا الوظيفي، جودة الحياة الوظيفية، والقدرة على التحمل النفسي، مؤكداً أن بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تقلل من الضغوط النفسية وتحافظ على استقرار الموظف النفسي.

وتشمل الصحة النفسية عدة أبعاد، من أبرزها:

الشعور بالرضا الوظيفي

انخفاض مستويات التوتر والقلق

الإحساس بالأمان والاستقرار النفسي

القدرة على التكيف مع ضغوط العمل

وتُعد بيئة العمل من أكثر البيئات تأثيراً في الصحة النفسية للأفراد، نظراً لطبيعة العلاقات المهنية، ومتطلبات العمل، وأسلوب القيادة السائد داخل المؤسسة

رابعاً: العلاقة بين أنماط القيادة والصحة النفسية للمروّوسين

تنطلق هذه الدراسة من افتراض نظري مفاده أن أسلوب القيادة الإدارية يؤثر بشكل مباشر في الصحة فالقائد يُعد المصدر الرئيس للدعم النفسي داخل المؤسسة، ومن خلال سلوكه القيادي يمكنه إما تعزيز الصحة النفسية أو التسبب في تدهورها

وتشير الأدبيات النظرية إلى أن الأنماط القيادية الإيجابية، مثل القيادة التحويلية والتشاركية، تسهم في خلق بيئة عمل داعمة نفسياً، تقل فيها مستويات التوتر والاحترق الوظيفي، بينما تؤدي الأنماط القيادية السلبية، مثل القيادة الاستبدادية والمتساهلة، إلى زيادة الضغوط النفسية والشعور بعدم الرضا وعدم الاستقرار.

المنهجية وطرق البحث:

يهدف هذا الفصل إلى توضيح الإجراءات المنهجية التي اتبعتها الباحثة في دراسة أثر أنماط القيادة على الصحة النفسية للمرووسين، من حيث الفلسفة البحثية، والاستراتيجية، وتصميم الدراسة، وأداة جمع البيانات، وعينة البحث، وأساليب التحليل الإحصائي.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: المتغير المستقل

أنماط القيادة

تُعرّف أنماط القيادة إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها : الدرجة التي تحصل عليها المعلمة في استجابتها لفقرات محور أنماط القيادة في الاستبيان الإلكتروني، والتي تقيس مستوى ممارسة القائد(مدير المدرسة) للأنماط القيادية المختلفة مثل: النمط التحويلي، والنمط الديمقراطي، والنمط الاستبدادي، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي

ثانيًا: المتغير التابع

الصحة النفسية للمرووسين

تُعرّف الصحة النفسية إجرائيًا في هذه الدراسة بأنها: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال استجابتها لفقرات محور الصحة النفسية في الاستبيان، والتي تعكس مستوى التوازن النفسي، والقدرة على التكيف مع ضغوط العمل، والشعور بالرضا والطمأنينة في البيئة المدرسية

تصميم البحث (بصلة البحث):

فلسفة البحث: : فلسفة تفسيرية

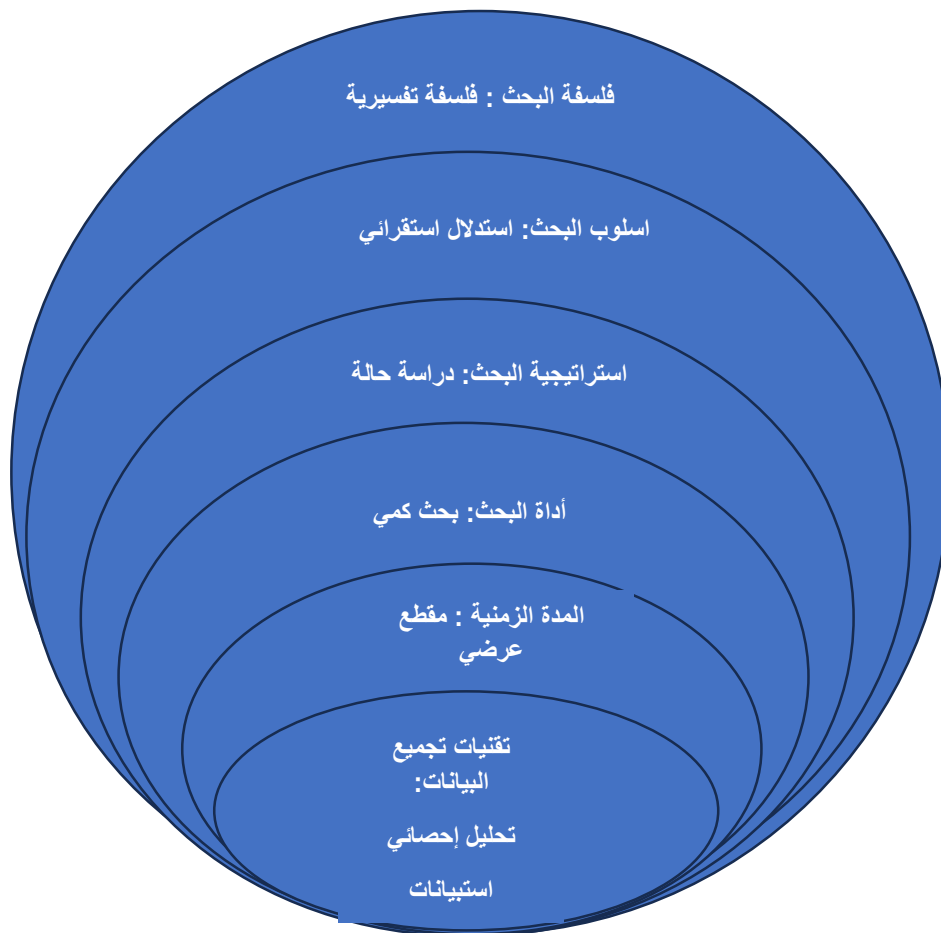
أسلوب البحث: استدلال استقرائي

استراتيجية البحث : دراسة حالة

أداة البحث: بحث كمي

المدة الزمنية : مقطع عرضي

تقنيات جمع البيانات: تحليل احصائي واسيانات



مجتمع البحث:

المجتمع	التصنيفات
النساء العربيات في قطاع التعليم	- نساء عربيات لديهن تجربة في العمل القيادي - نساء عربيات لديهن تجربة في العمل كمرووسين (معلمات - إداريات)

أدوات الدراسة :

ستعتمد الدراسة الحالية على الاستبيان الإلكتروني بوصفه الأداة الرئيسة لجمع البيانات، نظرًا لملاءمته لطبيعة البحث الكمي، وقدرته على الوصول إلى عدد كبير من أفراد العينة في وقت قصير وبجهد أقل، إضافة إلى توفيره درجة مناسبة من السرية والموضوعية في الإجابة، مما يعزز من دقة البيانات وموثوقيتها.

وقد تم تصميم الاستبيان في ضوء الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة، وهما: أنماط القيادة والصحة النفسية للمرووسين، بحيث يعكس الأبعاد الرئيسة لكل متغير بصورة واضحة ومحددة.

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية : تقتصر الدراسة على التعرف على أنماط القيادة الإدارية وأثرها في الصحة النفسية للمرؤوسين، وذلك من وجهة نظر المعلمات

الحدود البشرية : تقتصر الدراسة على المعلمات في مختلف المؤسسات المشاركات في الاستبيان الإلكتروني.

الحدود المكانية : لا تقتصر الدراسة على نطاق مكاني محدد، حيث تم توزيع الاستبيان إلكترونياً على المعلمات دون التقيد بموقع جغرافي معين.

الحدود الزمانية : تم تطبيق الدراسة خلال الفترة من (العام الدراسي الأول ٢٠٢٦)

المراجع:

المراجع العربية:

- زهران، حامد عبد السلام (2014). *الصحة النفسية والعلاج النفسي* القاهرة: عالم الكتب .
- السلمي، علي بن حسن .(2018). *إدارة الموارد البشرية*. الرياض: دار غريب للنشر والتوزيع.
- سيد، محمد سيد عبد الله .(2018). *أثر الأنماط القيادية على التمكين الإداري بالتطبيق على*
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد.(2017). *السلوك التنظيمي في المنظمات* القاهرة: دار الفكر الجامعي.
- المطيري، عبيد . (2025). *تأثير القيادة التحويلية على الاحتراق الوظيفي لدى الكادر الطبي*.
- منصور، علي ناجح. (2021). *القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي*.
- الهامي، محمد بن عبد الله .(2019). *القيادة التربوية الحديثة ودورها في تطوير الأداء المدرسي* .
- عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

-Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

-Haar, J., McGhee, P., & Grant, P. (2019). Ethical leadership and employee mental health, *Journal of Business Ethics*, 156(2), 1–15.

-Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance: A meta-analysis, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 307–322.

-Sabbah, I. M., Sabbah, H. A., Sabbah, S. H., & Akoum, H. (2017). The association of leadership styles and nurses' well-being, *Pan African Medical Journal*, 26(1), 161.

-Vonderlin, R., Schmidt, B., Müller, G., & Schmidt, S. (2021). Health-oriented leadership and mental health from a multisource perspective, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 819.