



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

أثر القيادة التحويلية على التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن بالإمارات الفجيرة عن بُعد

غفران محمد المعافا

2021205343

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: "وَإِنَّ رَبَّكَ لَذُو فَضْلٍ عَلَى النَّاسِ وَلَكِنَّ أَكْثَرَهُمْ لَا يَشْكُرُونَ" (النمل: 73).

فالحمد والشكر لله الذي وفقنا إلى إتمام هذا البحث، والصلاة والسلام على رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

جعل الله لكل هم مخرجاً، وجعل من بعد العسر يسراً، ولأن من لم يشكر الناس لم يشكر الله.

فالشكر إلى من كان عوناً لي خلال إنجاز هذا البحث نصحا وتوجيها، وأخص بالذكر الأستاذة والدكتورة منى مصطفى العشري عضو هيئة التدريس بكلية الإدارة جامعة ميدأوشن

كذلك سعادة المستشار ناصر المحيimid الذي جعل التعليم حقاً للجميع.

وكل من لم يبخل علي بيد المساعدة ولو بكلمة طيبة.

غفران

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله الذي ما نجحنا وما علونا ولا تفوقنا إلا برضاه. الحمد لله الذي ما اجتزنا درباً ولا تخطينا جهداً إلا بفضلته، وإليه ينسب الفضل والكمال والإكمال.

وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ.

أهدي هذا النجاح لنفسي أولاً، ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة، ودمتم لي سنداً لا عمر له.

إلى من لا ينفصل اسمي عن اسمه، ذلك الرجل العظيم، رجل علمني الحياة بأجمل شكل، وبذل كل ما بوسعه ولم يبخل، مأمني الوحيد وفرحتي الدائمة، والدي الحبيب، أدامك الله لنا.

وإلى نبراس أيامي ووهج حياتي، إلى التي ظلت دعواتها تضم اسمي دائماً، معلمتي الأولى، دكتورتي الأولى، صديقة أيامي، والدتي الحنونة.

وإلى من شد الله بهم عضدي، فكانوا خير معين، إخواني وأخواتي.

وأخيراً، من قال "أنا لها" نالها، وأنا لها، وإن أبت رغماً عنها أتيت بها. ها هو اليوم العظيم هنا، اليوم الذي أجريت سنوات دراستي الشاقة حاملة به، حتى توالى بمنه وكرمه الفرحه التمام. فالحمد لله الذي ما تيقنت به خيراً وأملاً إلا وأغرقني سروراً ينسيني مشقتي.

غفران

جدول المحتويات

7	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
8	المقدمة:	1.1
10	مشكلة البحث:	1.2
10	الفجوات النظرية:	1.2.1
10	الفجوات العملية:	1.2.2
11	أهمية البحث:	1.3
11	الأهمية النظرية:	1.3.1
12	الأهمية العلمية:	1.3.2
12	أسئلة البحث:	1.4
13	أهداف البحث:	
13	فرضيات البحث:	1.5
14	نموذج البحث:	1.6
14	منهجية البحث:	1.7
16	الدراسة الميدانية:	1.8
17	مخطط المشروع:	1.9
18	الفصل الثاني: الإطار النظري	2
19	المقدمة:	2.1
19	المتغير الأول :	2.2
20	المتغير الثاني :	2.3
21	العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :	2.4
22	الخاتمة:	2.5
23	المراجع: العربية	2.6
24	المراجع: الاجنبية	2.7
25	الملاحق:	2.8

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث (من إعداد الباحث)	14
2	ملخص منهجية البحث المصدر (الباحث)	15

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول

1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

إن التطورات العالمية في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والتكنولوجية، والثقافية والاجتماعية والمعرفية لها أثر واضح على مؤسسات التعليم الجامعي، كون المخرجات الجامعية لها دور فعال في عملية التنمية الشاملة التي يعيشها العالم، وهذه التطورات المتسارعة والمتنافسة تهدف إلى تحقيق الجودة في المخرجات وتقديم الخدمات المميزة، وهذا الأمر يعد امتداداً طبيعياً لتعاظم دور العلم والتقنية في تطوير المجتمعات الإنسانية وتقدم الدول ورفقها، وهذا يتطلب من الجامعات أن تقوم بدورها في إعداد المهني النوعي التخصصي للقوى العاملة، فلذا فإن التطور التكنولوجي والمعرفي ومتطلبات المجتمع تفرض على الجامعات امتلاك قيادات لديها القدرة على ممارسة أساليب إدارية تتناسب مع هذه التطورات الحاصلة. (عادل ٢٠١١م: ٢)

والقيادة التحويلية بالجامعات تعد من أهم العوامل المؤثرة في فاعلية الجامعة وتحسين جودة مخرجاتها (محمود ٢٠٠٦م: ٦٥)، وإن الاهتمام بموضوع القيادة التحويلية بالجامعات يعزى إلى أهميتها في بقاء الجامعات واستمرارها في تحقيق الأهداف المنشودة منها حيث تعمل الجامعات على رفع معنويات أعضاء هيئة التدريس والكادر الإداري، وتهيئة جميع الظروف المناسبة لكل الكادر لديها كي يعمل الجميع بجد وإخلاص ويكون أدائهم متوافقاً مع طموح الجامعات وأهدافها (Waters, Marzano & McNulty, 2003) ومما لا شك فيه أن الاهتمام بمفهوم تمكين أعضاء هيئة التدريس يشكل عنصراً أساسياً وهاماً لمؤسسات التعليم العالي، وخاصة في ظل التوجه العالمي نحو تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة، حيث يمثل تمكين أعضاء هيئة التدريس أحد المتطلبات الرئيسية لنجاح تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة.

وتأتي أهمية القيادة التحويلية وعلاقتها في التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كنتيجة للتغيرات والتحديات التي باتت تواجه الجامعات، فضلاً عن المتغيرات التكنولوجية والعلمية والثقافية، فقد برزت الحاجة إلى القيادة التحويلية وذلك لتأهيل أعضاء هيئة التدريس والذي بدوره يقومون بتزويد الجامعات بالرؤى والتطلعات التي تجعل الجامعة تواكب المتغيرات العالمية (Gracia-Morales, Jimenez-Barrionuevo & Gutierrez- Gutierrez, 2012)

كما لاقى التعليم الريادي اهتماماً متزايداً من قبل المربين والباحثين في الجامعات الحكومية والخاصة بهدف اكتشاف الجوانب الريادية للطلاب وقدرتهم على تنظيم المشروعات والعمل على إكسابهم المعارف

والمهارات اللازمة لذلك وتطوير قدراتهم على تعلم المعارف والمهارات ليصبحوا رجال أعمال ناجحين في المستقبل (Zaidatol, etal, 2013, 174)

حيث تبنت الكثير من الجامعات اتجاهات فكرية الحديثة في التعليم الجامعي مثل دمج اقتصاد المعرفة في المقررات الدراسية لتنمية الجوانب الفكرية والمعرفية بهدف الاستفادة بصورة مثلى من قدرات الطلاب وتجاوز الفكر التقليدي الذي يهتم بالجوانب المادية للطلاب فحسب دون التركيز على الجانب الفكري الذي يُعد الركيزة الأساسية في عالم الاقتصاد المعاصر والذي يشهد تنامياً ملحوظاً في ظل التغيرات الدولية المتسارعة واشتداد المنافسة بين الدول في مختلف المجالات، واهتم الكثير من الدول بتقييم احتياجات التعليم الريادي وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وتفعيل الدورات التدريبية الصيفية لطلاب الكليات بل والاهتمام بتنفيذ برامج ريادية لمراحل الدراسات العليا كما في رومانيا (Daniela, 2015, 168)

كما ركز كثير من قادة الدول المتقدمة على تنمية ثقافة ريادة الأعمال والذي يمكن تحقيقه عن طريق توفير البيئة المواتية من خلال دمج ريادة الأعمال في النظام التعليمي وعملية التعلم، وتقديم المساعدة الفنية، وإصدار التشريعات اللازمة والتكامل بين جميع الجهات المعنية لتنمية الريادة (سليمان ٢٠١٦، ٢)

حيث أصبحت أعداد كبيرة من الطلاب اليوم تسعى إلى التأهيل للعمل الحر وإقامة المشروعات (200578 Kuratko) وأصبحت ترى في التعليم الريادي مادة جذابة جداً لكونها تتمركز حول فكرة العمل المستقل بعيداً عن الأعمال التقليدية في المؤسسات الكبيرة وما يرتبط بها من تسلط الرؤساء فهي وتنمي لديهم الاستقلال بعملهم المستقل (Kautonen, etal, 2002)

ولهذا تسعى الدراسة الحالية إلى الوقوف على القيادة التحويلية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن بالإمارات الفجيرة.

1.2 مشكلة البحث:

من خلال العرض السابق يتبين لنا أهمية القيادة التحويلية كمدخل من المداخل الإدارية الحديثة في علم الإدارة. ومشكلة الدراسة تركز على غياب مفهوم التمكين الوظيفي وتطبيقه في الجامعات الإلكترونية وجامعة ميدواشن خاصة. في الوقت الذي يعد فيه التمكين شرطاً أساسياً لنجاح عضو هيئة التدريس في أداء مهامه وإطلاق العنان لقدراته الفكرية. هذه الدراسة ستعمل على دراسة دور القيادة التحويلية في دعم التمكين الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

- ما دور القيادة التحويلية في دعم التمكين الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدواشن؟
- ما العوامل التي تعيق تطبيق مفهوم التمكين الوظيفي في جامعة ميدواشن؟
- كيف يمكن تحسين تطبيق التمكين الوظيفي من خلال القيادة التحويلية؟

1.2.1 الفجوات النظرية:

- قلة الدراسات المحلية: هناك نقص في الدراسات التي تتناول تطبيقات القيادة التحويلية والتمكين الوظيفي في الجامعات عن بُعد في الإمارات، مما يترك فجوة معرفية حول كيفية تأثير هذه الأساليب على الأداء الأكاديمي والإداري في بيئات التعلم عن بُعد.
- تركيز الدراسات على التعليم التقليدي: معظم الأبحاث المتوفرة تركز على بيئات التعليم التقليدي، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتطبيق المباشر في بيئات التعليم عن بُعد مثل جامعة ميدواشن.
- عدم توضيح العلاقة المباشرة في بيئات عن بُعد: العديد من الدراسات لم تتناول بالتفصيل كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تعزز التمكين الوظيفي في سياق التعليم عن بُعد، بل تناولتها بشكل عام فقط.

1.2.2 الفجوات العملية:

- تحسين استراتيجيات التمكين الوظيفي: على الرغم من تبني جامعة ميدواشن لأساليب التمكين الوظيفي، هناك حاجة مستمرة لتحسين هذه الاستراتيجيات لتناسب بشكل أفضل مع التطورات التقنية والتربوية في التعليم عن بُعد.

- التحديات الناشئة في القيادة التحويلية: يجب استكشاف التحديات الجديدة التي قد تواجه القادة الأكاديميين في تطبيق أساليب القيادة التحويلية في بيئة سريعة التغير مثل التعليم عن بُعد.
- التقييم المستمر لفعالية القيادة التحويلية: الحاجة إلى تطوير أدوات تقييم مستمرة لقياس فعالية القيادة التحويلية في دعم التمكين الوظيفي وضمان تكيفها مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميدأوشن.

مع أخذ المناقشة أعلاه في الاعتبار، فإن الوظيفة المهمة لهذه الدراسة هي الإجابة على سؤال البحث التالي:

"ما هو أثر القيادة التحويلية على التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن في الإمارات الفجيرة؟"

1.3 أهمية البحث:

توقع الباحث أن نتائج الدراسة ستساعد أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن على معرفة دور القيادة التحويلية بما يعزز رضاهم الوظيفي وانتمائهم الجامعي. يتوقع الباحث أن نتائج الدراسة ستستفيد منها الجامعة وذلك من خلال تطبيق التصور المقترح ومما سيترتب على ذلك من تنمية روح المبادرة والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس وتحسين جودة المخرجات التعليمية.

1.3.1 الأهمية النظرية:

- إثراء الأدبيات الأكاديمية: تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالقيادة التحويلية والتمكين الوظيفي، خاصة في سياق التعليم العالي. ستوفر الدراسة بيانات ومعرفة جديدة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على تمكين أعضاء هيئة التدريس.
- تطوير نماذج نظرية: تساهم الدراسة في تطوير نماذج نظرية تشرح العلاقة بين القيادة التحويلية والتمكين الوظيفي، مما يساعد الباحثين والأكاديميين على فهم أفضل للعوامل التي تؤثر في تعزيز الأداء الوظيفي والرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- توضيح المفاهيم: تساعد الدراسة في توضيح وتحديد مفاهيم القيادة التحويلية والتمكين الوظيفي وتطبيقها في بيئات التعليم عن بُعد، مما يتيح للباحثين والمعنيين فهم هذه المفاهيم بشكل أعمق وتطبيقها بشكل أكثر فعالية.

1.3.2 الأهمية العلمية:

- تحسين رضا الموظفين: من المتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في تعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميدأوشن من خلال توضيح دور القيادة التحويلية في تعزيز التمكين الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي وانتمائهم المؤسسي.
- تطبيق التصورات المقترحة: ستستفيد الجامعة من تطبيق التصورات والمقترحات المستخلصة من الدراسة، مما يسهم في تنمية روح المبادرة والابتكار بين أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي تحسين جودة المخرجات التعليمية.
- تحقيق التميز المؤسسي: يمكن أن تساعد نتائج الدراسة في تحقيق التميز المؤسسي لجامعة ميدأوشن من خلال تطبيق أساليب القيادة التحويلية التي تدعم التمكين الوظيفي، مما يعزز من مكانة الجامعة على المستويين المحلي والدولي.
- تطوير سياسات التدريب والتطوير: يمكن للجامعة استخدام نتائج الدراسة لتطوير برامج تدريب وتطوير تستهدف تعزيز قدرات القيادة التحويلية بين الإداريين والأكاديميين، مما يسهم في خلق بيئة تعليمية أكثر دعماً وإنتاجية.

1.4 أسئلة البحث:

بناءً على ما سبق يمكن صياغة أسئلة البحث كما يلي:

- ما هو دور القيادة التحويلية في دعم التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن؟
- ما هي العوامل التي تعيق تطبيق مفهوم التمكين الوظيفي في جامعة ميدأوشن؟
- كيف يمكن تحسين تطبيق التمكين الوظيفي من خلال القيادة التحويلية؟

أهداف البحث:

الهدف العام: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة التحويلية في دعم التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدواشن في الإمارات الفجيرة.

الأهداف الفرعية:

- تحديد دور القيادة التحويلية في تعزيز التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- تحليل العوامل التي تعيق تطبيق مفهوم التمكين الوظيفي في جامعة ميدواشن.
- اقتراح تحسينات لتطبيق التمكين الوظيفي من خلال القيادة التحويلية.

1.5 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية (H1):

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والتمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدواشن بالإمارات الفجيرة.

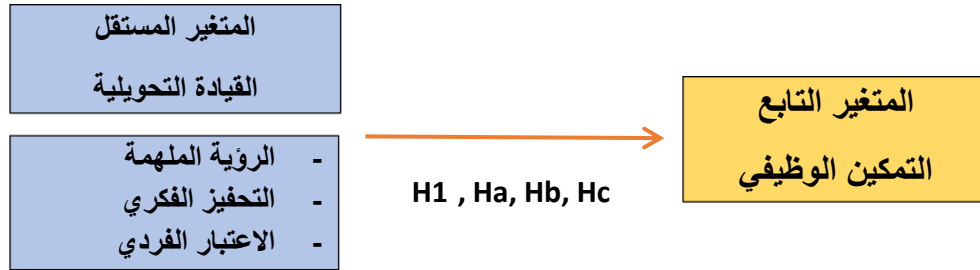
ويتفرع عنه الفرضيات الآتية:

Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا أعضاء هيئة التدريس عن وظائفهم بجامعة ميدواشن بالإمارات الفجيرة.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية واستقلالية أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المهنية بجامعة ميدواشن بالإمارات الفجيرة.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتقليل العوامل التي تعيق تطبيق مفهوم التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدواشن بالإمارات الفجيرة.

1.6 نموذج البحث:

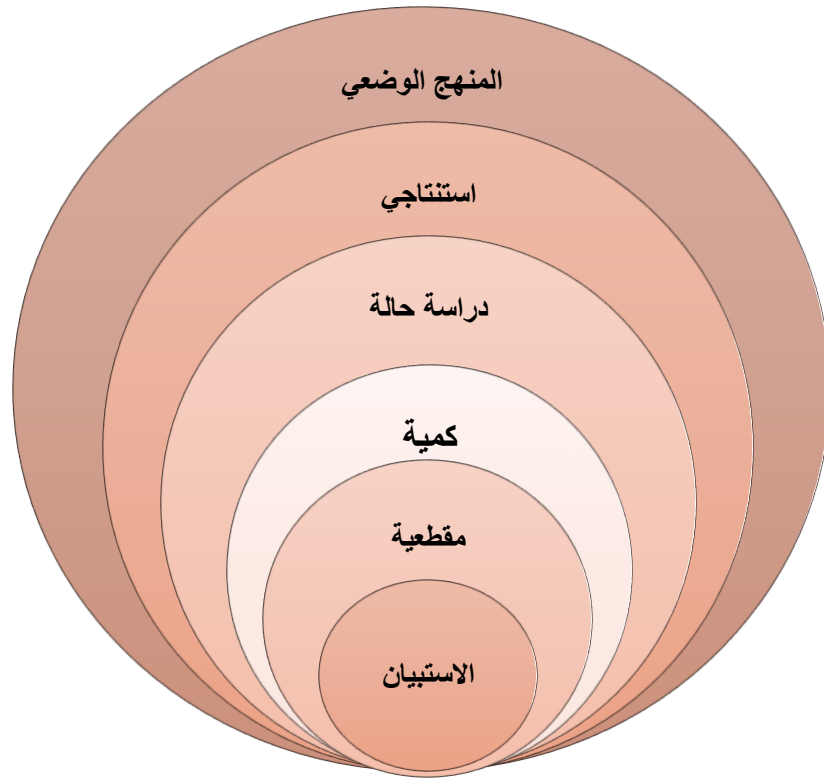


الشكل (1): نموذج البحث (من إعداد الباحث)

1.7 منهجية البحث:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن. من جانبه، يهدف المنهج التحليلي إلى العلاقة بين متغيري الدراسة وتحديد أثر كل منهما في الآخر.

- فلسفة البحث: المنهج وضعي positivism
- أسلوب التحليل: استنتاجي Deductive
- استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study
- أداة البحث: دراسة كمية Mono method
- الأفق الزمني: دراسة مقطعية cross sectional
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان



الشكل (2) ملخص منهجية البحث
المصدر (الباحث)

1.8 الدراسة الميدانية:

جامعة ميدأوشن هي أحد استثمارات الشركة السعودية "مجموعة جامعة الجميع الذكية للتعليم القابضة" رقم سجل 1010664457، وهي جامعة مرخصة من وزارة التعليم بجمهورية القمر المتحدة بقرار رقم 22-MENERSFIP/SG 1110/وعضو اتحاد الجامعات العربية، تقدم خدماتها للمواطنين والمقيمين في جمهورية القمر وكذلك على مستوى العالم من خلال فرعها التشغيلي المرخص باسم فرع جامعة ميدأوشن الفجيرة برقم A4248، والذي يهدف لدعم الخدمات اللوجيستية وخدمات البنية التحتية والتقنية والتطوير وضمان استمرارية الأعمال بالإضافة إلى الأعمال المالية من صرف وتحصيل، علماً بأن الجهة المانحة للدرجة العلمية لكافة البرامج الدراسية هي جامعة ميدأوشن في جمهورية القمر المتحدة.

تسعى الجامعة دائماً إلى رفع مستوى وكفاءة مخرجاتها، ومن ثمّ تستثمر الكثير من الموارد لهذا الغرض، وتضع معايير عالية الجودة للمساعدة في تحقيقه.

1.9 مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2 الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 المقدمة:

2.2 المتغير الأول :

2.3 المتغير الثاني :

2.4 العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :

2.5 الخاتمة:

2.6 المراجع: العربية

- 1) عادل، هاشم(2012م): القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 2) محمود، أبو عابد (2006م): اتجاهات حديثة في القيادة الرتبوية الفاعلة دار الأمل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 3) سليمان، حنين تيسير (2101). مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك،

2.7 المراجع: الاجنبية

- 1) 3. Waters, T., Marzano, R. J. & McNulty, B. (2003). Balanced Leadership over 30 years. Journal of leadership, 3(2).
- 2) 4. Gracia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M & Gutierrez Gutierrez, L. (2012). Transformational leadership influence on Organizational performance through organizational learning and Innovation. Journal of Business Research, 65(7), 1040-1050.
- 3) <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- 4) 5. Zaidatol, A & Afsaneh, B & Haslinda, Z & Abdullah, S. (2013). Knowledge of Cognition and Entrepreneurial Intentions: Implications for learning Entrepreneurship in public and Private Universities, ScienceDirect, Procedia -Social and Behavioral Sciences, 97, 174 – 181.
- 5) 6. Daniela, C. (2015). Fostering Innovation and Entrepreneurial Culture in Romania through Engineering Higher Education Programs, ScienceDirect, Procedia Economics and Finance 22, 168.7.
- 6) 8. Kuratko, D. (2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. Entrepreneurship, Theory and Practice, 29 (5), 577.
- 7) 9. Kautonen, T. & Zolin, R. & Kuckertz, A. & Viljamaa, A. (2010). Ties that blind? How strong ties affect small business Owner-managers' perceived Trustworthiness of their Advisors. Entrepreneurship & Regional Development. 22(2), 189-209.

2.8 الملاحق:

<https://midocean.ae/about-us/>