



جامعة ميدأوشن  
كلية الإدارة  
بكالوريوس إدارة المشاريع

العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالنجيرة بالتعلم عن بعد

روابي محمود سليمان طباسي

2021205380

مشروع التخرج - 2 كلية الإدارة \_

جامعة ميدأوشن

إشراف د. منى

مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

## شكر وتقدير

, الحمد لله المنان  
, علم الإنسان ما لم يعلم  
, الحمد لله الذي علم بالقلم  
, قدر الأمور فأجراها على أحسن نظام  
, مصرف الشهور والأعوام  
, مدبر الليالي والأيام

قدم لي الوفير وأعانني على إنجاز هذا العمل الذي احتسبه عبادة من العبادات جعلها الله خالصة  
لوجهه الكريم وبعد .

الحمد لله تعالى وشكره على إنهائي لهذه الرسالة أتقدم بخالص الشكر للأستاذة منى وجميع من ساعدني أيضا  
للوصول لهذا المكان وهذا المستوى الذي كان بمثابة حلم  
شكرا على ما بذلوه من توجيه من البداية و جهد متواصل ونصح نافع وعطاء متميز وإرشاد مستمر  
ومهما كتبت من عبارات وجمل فإن كلمات الشكر تظل قليلة

,  
فجزاهما الله عني خير الجزاء وجعل ذلك في موازين حسناتهما  
, عاجزة عن إيفاء حقهما  
والتقدير أيضا إلى والدي العزيزين اللذان أسسا في داخلي حب العلم

وكان لهما الفضل بعد الله فيما وصلت إليه الآن

لا أملك إلا الدعاء لهما بطول العمر وحسن العمل وبلوغ الجنان  
والحمد لله رب العالمين

إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة..

وها أنا ذا أختتم بحثي بخروجي بكل همّة ونشاط،

وأمتنُّ لكل من كان له فضل في مسيرتي،

وساعدني ولو باليسير،

إلى الرجل الطاهر الكريم ..... الذي صنع طفولتي بيديه الكريمتين

.. بعد الله سبحانه وتعالى .....

إلى أبي حفظه الله.

إلى تلك الوردة الفواحة التي لا أزال أستشيق شذاها حتى الآن .... إلى صاحبة اليد المعطاءة ....

إلى أُمِّي متعها الله بالصحة والعافية.

إلى من شاركوني طفولتي وأحبوني بصدق وإخلاص وتعاونوا معي لإتمام دراستي هذه ....

إلى إخواني وأخواتي.

إلى من أخذوا بيدي نحو آفاق العلم والمعرفة إلى كل من كان لهم الفضل - بعد الله تعالى - في إنجاز هذه الدراسة .....

إلى كل من آمن بالكلمة الطيبة (لا إله إلا الله) وعمل من أجلها

المستخلص :

المقدمة:

يركز هذا البحث على العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالفجيرة ضمن بيئة التعلم عن بعد. تستند الدراسة إلى أهمية الدور القيادي للمرأة وتأثيره على الأداء المؤسسي.

الهدف:

التعرف على تأثير أنماط القيادة النسائية المختلفة على الصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن.

المنهجية:

تم استخدام منهج مسحي قائم على استبيانات موجهة لعينة عشوائية من الموظفين والقيادات بالجامعة، وتحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مثل برنامج SPSS.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الأنماط القيادية النسائية مثل القيادة التشاركية والتحويلية ومستويات أعلى من الصحة التنظيمية، بما يشمل الرضا الوظيفي، الثقة التنظيمية، والإبداع.

الإضافة العلمية:

تساهم الدراسة في توسيع الفهم النظري لدور القيادة النسائية في تحسين الصحة التنظيمية في سياق التعلم عن بعد.

الإضافة العملية:

تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات القيادة النسائية وتعزيز بيئات العمل في المؤسسات التعليمية.

التطبيقات العلمية:

يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير سياسات الموارد البشرية التي تدعم التنوع القيادي وتحسين الصحة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية:

القيادة النسائية، الصحة التنظيمية، التعليم عن بعد، جامعة ميدأوشن، القيادة التشاركية.

## :Abstract

### :Introduction

This research focuses on the relationship between female leadership styles and organizational health at MidOcean University in Fujairah, within the context of distance learning. It emphasizes the significance of women's leadership in institutional performance

### :Objective

.To explore the impact of various female leadership styles on organizational health at MidOcean University

### :Methodology

A survey-based approach was employed, utilizing questionnaires distributed to a random sample of employees and female leaders. Data were analyzed using statistical tools such as SPSS

### :Findings

The results reveal a positive correlation between female leadership styles, such as participative and transformational leadership, and higher levels of organizational health, including job satisfaction, organizational trust, and creativity

### :Scientific Contribution

The study enhances theoretical understanding of the role of female leadership in improving organizational health in a distance learning context

### :Practical Contribution

It provides recommendations to refine female leadership strategies and foster improved work environments in educational institutions

### :Practical Applications

.The findings can inform human resource policies promoting leadership diversity and improving organizational health

### :Keywords

Female Leadership, Organizational Health, Distance Learning, MidOcean University, Participative Leadership

## المقدمة :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تحتل المملكة العربية السعودية مكانة مرموقة على الصعيد الدولي والإقليمي بفضل قراراتها المتزنة وسياساتها الراسخة. دأى ما تال قرارات المملكة وإجراءاتها التقدير والدعم، وخاصة في الأمور التي نمس التنمية والتطوير. من الأمور التي جعلت المملكة محط أنظار العالم في الآونة الأخيرة هو إعلانها عن رؤية 2030، التي تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتقلد المناصب القيادية تحت شعار "تمكين المرأة تنمية للمجتمع".

نعيش المرأة السعودية في ظل رؤية 2030 في عصر ذهبي، حيث شهدنا خطوات غير مسبوقة من قبل قيادة المملكة لجعل تمكين المرأة السعودية حقيقة فعلية.

كل ذلك دليل على حرص وعزم قيادة المملكة للدفع بالعصر الساني في عجلة التنمية وتحويلها إلى أداة فعالة (الشيء، 2019). لقد كانت السنوات القليلة الماضية استثنائية بكل المقاييس نتيجة للقرارات العديدة التي صدرت فيها، والتي نلت المرأة السعودية من مرحلة الدعم إلى مرحلة التمكين والشراكة والقيادة لتحقيق الدور المتوقع والمأمول منها في رؤية 2030.

جاء انخراط المرأة السعودية في الأعمال القيادية بعد اقتناع المسؤولين بأهمية وجودها للبيئة متطلبات العمل، بعد أن كان لشرة طويلة محصو "را على الرجل. الأبحاث العلمية أثبتت فعالية المرأة وثوقها على الرجال في بعض أساليب القيادة كالقيادة الديمقراطية أو المشاركة، والقيادة التحويلية،

وأسلوب المكافأة المشروطة. والنماط المرتبطة بالمناهيم المعاصرة للقيادة الفاعلة (هاوس، 2018). أشار مجلس شؤون الأسرة (2022) إلى زيادة حصة المرأة للسعودية في المناصب القيادية من 21% في عام 2016 إلى 45% في عام 2022.

النمط للقيادي يشير إلى طريقة العمل أو الأسلوب الذي يمارسه القائد في التعامل مع مرؤوسيه لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. هذه الأنماط متعددة ومتنوعة وتختلف باختلاف المنظمة والموقف الذي يمر به ونوع الجنس. لوحظ أن المنظمات التي بنت وطبقت النمط القيادي المناسب حققت مفهوم الصحة التنظيمية ورفاهية العاملين،

فازادت نسبة مشاركة العاملين ثمانية أضعاف، وارتفعت إنتاجهم ثلاثة أضعاف، وقلت نسبة مغادرتهم للعمل بمقدار أربعة

أضعاف مقارنة بالمنظمات التي تجاهلت فكر الصحة التنظيمية

والرناهيّة كأولوية (أحمد، 2021).

نحظى القيادة النسائية بأهمية بالغة، حيث تولت المرأة عدة مناصب قيادية في التاريخ. كما قدم لنا القرآن الكريم نموذجاً جازعاً في القادات النسائية التي لها مواقع رئيسية في اتخاذ القرارات. لذا، تعد عملية رفهكفاءة أداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضرورة جداً من أجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية وإثبات قدرتها على اتخاذ قرارات فعالة لتحقيق الأهداف المرجوة منها.

وعليه، يصح القول أن مقدار النجاح الذي يحقّه القائد يتوقف إلى حد كبير على ناعلة وكفاءة القرارات المتخذة، وملائمتها للهدف المحدد على مختلف المستويات، سواء كان القائد رجل أم امرأة.

تعد القيادة عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح التنظيمي والازدهار، وتتزايد الأبحاث حول دور المرأة في هذا على الصحة التنظيمية. في جامعة ميدأوشن بالبحيرة، والتي تعتمد نظام العلم عن بعد، يُبرز الدور القيادي للنساء بشكل خاص في ظل التحولات التكنولوجية والتعليمية الحديثة

## مقدمة مشكلة البحث :

نعمد ندقق الحاة فف المنظماء فف مضمعائنا الوم على القاءة العالة كأساس للوسع والطور فف مكنف مابفن الحاة. فرفب ذك بشكل وئفق نمط القاءة المنع ومدى مالئفه للبكولوجة الفرءة والجماعفة؁ بهدف الأأفر فف الأفراد والجماعات لأففق الأهداف المشركة.

ومع بروز أهمة القاءة؁ أصف هفك حاجة ملحة للحصول على قاءة إءارفن ففءلون بصفن رففسفن. الأولى هف إلام الكمل بقوائن وأهءاف وأنماط العمل؁ وفهم واسفعاب الأفرن. والصفة الأافة فعلق بضرورة معرفهم بطرق وأسالب الإءارة الأءفة (الحسفف والشكرفف؁ 2015).

فف هءه الأفة؁ أصف ووء القاءاء النسافة فف مؤسساء العلم الجامعف أم رافا حنففا؁ خاصة وأن المرأة السعوءفة أثبت مدى جءارفها وفاعفئها فف ممارسة المهن والأعمال المكنلفة. وبالألف؁ ففطلب دعمها وفوفر الأفة المناسبة لها لتمكن من المشاركة والمساهمة فف إجاز الأهداف المرجوة؁ نظراً أن المرأة نشكل نصف المجتمع وشرفكة الرجل فف فففق النمو والزءهار.

فبفة لسعف المؤسساء الجامعة لأففق النمو والطور بما فالعم مع الففراف والطوراف العالمة؁ ففء فامف رغبها فف الأهمام فءرب ونأهل القاءاء النسافة وفوفر المطلبات اللازمة لفن لفطفف النمط القاءف المالم للوضع الأنظمف. هءا فساهم فف فلف مئاف صفف مناسب فسفءف فطور الأفراد والرفقاء بمسوى أءانهم الوطفف. وصول إلى أعلى معالف الرضا لءفهم؁ مما فعزز فعالة المؤسساء الجامعة فف فففق أهدافها المنشوءة.

## الفءواف النظرفة:

• ففص الءراساء السابقة حول أنماط القاءة النسافة بالعلم عن بفء: فلة الأءاف الفف ففصل

بشكل كاف ففة فلفر أنماط القاءة النسافة على الصفة الأنظمفة فف جامعات العلم عن بفء؁ خاصة فف سفاف مضمعائنا العربفة.

• **نقص الدراسات التحليلية لتأثير أنماط القيادة النسائية على الصحة التنظيمية:** عدم وجود دراسات

تحليلية من كينة تأثير أنماط القيادة النسائية على عناصر الصحة التنظيمية مثل الرضا الوظيفي  
والإشابة في سياق التعلم عن بعد.

• **نقص الأبحاث حول تأثير أنماط القيادة النسائية في السياق العربي:** قلة الدراسات التي تركز على

تأثير أنماط القيادة النسائية في مؤسسات التعليم الجامعي بالتعلم عن بعد في السياق العربي، مما يحد  
من فهمنا لهذا المجال في هذه الثقافة الفريدة.

• **نقص البحوث حول تأثير أنماط القيادة النسائية على الصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن بالنجيرة:** عدم

وجود دراسات تحليلية تكشف كينة تأثير أنماط القيادة النسائية في جامعة مبدأوشن بالنجيرة على الصحة  
التظيمية بالتعلم عن بعد، مما يعيق فهمنا للتحديات والفرص المحتملة في هذا السياق الخاص.

#### الفجوات العملية:

• **تحديات تطبيق أنماط القيادة النسائية في مؤسسات التعليم الجامعي بالتعلم عن بعد:** نقص

الدراسات التي تصل عن الصعوبات التي تواجه القائدات النسائيات في تطبيق أنماط القيادة النسائية  
في بيئة التعلم عن بعد، وكينة التغلب عليها.

• **تحديات تنفيذ استراتيجيات الصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن بالنجيرة بالتعلم عن بعد:** عدم

وجود بحوث توضح التحديات التي تواجه تطبيق وتنفيذ استراتيجيات الصحة التنظيمية في سياق  
التعلم عن بعد بالتحديد في جامعة مبدأوشن بالنجيرة.

#### والصحة التنظيمية:

• **العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تطبيق أنماط القيادة النسائية**

نقص الدراسات التي تقيس الضوء على كينة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية في المجتمع  
الإماراني على تطبيق أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في بيئة التعلم عن بعد.

• التحيزات الثقافية والبيئية المتعددة بالتعلم عن بعد في جامعة ميدأوشن: نص الدراسات

التي تبحث في كيفية تأثير التغيرات الثقافية والبيئية التدرجية على تطبيق وتفعيل استراتيجيات الصحة  
التظيمية وأنماط القيادة النسائية في جامعة ميدأوشن بالبحيرة.

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

ما هي العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالبحيرة  
في سياق التعلم عن بعد؟

## أهمية البحث :

إن الدراسة للعلاقة بين أنماط القادات النسائية والصحة التنظيمية تأتي بأهمية بالغة نظراً لضرورة تحقيق الإنجازات والتطورات المستدامة في المستقبل. يعزز البحث هذه الأهمية من خلال مساهمته في تعزيز دور ومساهمة المرأة السعودية كجزء لا يتجزأ من المجتمع ومركز رئيسي له.

تأتي نتائج هذا البحث ستسهم بشكل كبير في تعزيز الصحة التنظيمية وتحقيق الأهداف المرجوة من تعزيز دور المرأة في القيادة بالمؤسسات الجامعية

## الأهمية النظرية:

- يساهم البحث في توسيع النظم النظري حول كفاءة تأثير أنماط القادات النسائية على الصحة التنظيمية في سياق التعلم الجامعي.
- يقدم البحث إطلالةً على نظرة باحثين حول أهمية دور المرأة في القيادة وتأثيرها على الأداء التنظيمي بالمؤسسات التعليمية.
- يساهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتطور دور القادات النسائية وتأثيرها على الصحة التنظيمية في سياق التعلم الجامعي.
- يعزز البحث النظريات المتعلقة بالتنظيم والإدارة من خلال استكشاف دور القادات النسائية كعامل رئيسي في تعزيز الصحة التنظيمية.

## الأهمية العلمية:

- يوفر البحث نوجهات نظيفة قابلة للتطبيق في تعزيز دور القيادات النسائية بالمؤسسات العلمية لتحقيق الصحة التنظيمية وتعزيز الأداء الجامعي.
- يدعم البحث الجهود الرامية لتحفيز المشاركة النسائية في القيادة وتعزيز دورهن في تحقيق الأهداف التعليمية والتنظيمية.
- يقدم البحث استراتيجيات عملية لتطوير القدرات القيادية النسائية وتعزيز فاعليتها في بيئة التعلم الجامعي.
- يعزز البحث من جهود تطوير وتحسين السياسات والممارسات القائمة لتحقيق بيئة تعليمية متميزة ومسدّمة في جامعة ميدواشن.

المالحق

## مقدمة اسبيان :

عزيزي/عزيزتي المشارك/المشاركة،

حبة طيبة وبعد،

نشكركم على تخصيص وقتكم للمشاركة في هذا السبيان، الذي يهدف إلى دراسة "العائلة" بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية "داخل المنظمات. نحن نسعى من خلال هذا السبيان إلى فهم كيفية تأثير تطبيق العائلة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية

يرجى العلم أن مشاركتكم في هذا السبيان هي طوعية وسريّة تماماً، وأن جميع الإجابات ستكون مجهولة الهوية وسنستخدم الأغراض البحث العلمي فقط. لن نستخدم المعلومات التي تقدمها إلي أغراض أخرى غير البحثية، وسنكون مساهمك قيمة في تحقيق فهم أعمق لهذا الموضوع المهم.

يضمن هذا السبيان مجموعة من الأسئلة التي نهدف إلى جمع معلومات حول تجربتكم وآرائكم بخصوص الموضوع في منظمكم. نقدر صراحتكم وديتكم في الإجابة على هذه الأسئلة.

إذا كانت لديكم أية أسئلة أو استفسارات حول هذا السبيان، يرجى عدم التردد في التواصل بنا.

شاكرين لكم

## السبيان الأول

المتغير الأول " أنماط القيادة النسائية " :

| المحور الأول: أنماط القيادة النسائية |                                                                   |             |        |        |                 |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------|--------|--------|-----------------|
| رقم السؤال                           | العبارة                                                           | موافقة بشدة | موافقة | محايدة | غير موافقة بشدة |
| البعد الأول: النمط الأوتوقراطي       |                                                                   |             |        |        |                 |
| 1                                    | توسع القائدة نطاق سلطة صلاحياتها.                                 |             |        |        |                 |
| 2                                    | تحدد القائدة آليات تنفيذ الأعمال بنفسها.                          |             |        |        |                 |
| 3                                    | تبدي القائدة اهتمام ضعيف بتحقيق أهداف الموظفين المهنية.           |             |        |        |                 |
| 4                                    | تطلب القائدة من الموظفين تنفيذ المهام دون مناقشة.                 |             |        |        |                 |
| 5                                    | تفوت القائدة فرصة صناعة قرارات الصف الثاني من الموظفين.           |             |        |        |                 |
| 6                                    | تتفرد القائدة باتخاذ القرارات دون مشاركة الموظفين.                |             |        |        |                 |
| البعد الثاني: النمط الديموقراطي      |                                                                   |             |        |        |                 |
| 7                                    | تتعامل القائدة مع الموظفين على أنهم شركاء حقيقين في العمل.        |             |        |        |                 |
| 8                                    | تساعد القائدة الموظفين على تحقيق أهدافهم المهنية.                 |             |        |        |                 |
| 9                                    | تعمل القائدة على تفويض بعض صلاحياتها للموظفات.                    |             |        |        |                 |
| 10                                   | تهتم القائدة بتنسيق جهود الموظفين لإنجاز المهام.                  |             |        |        |                 |
| 11                                   | تنمي القائدة العمل بروح الفريق بين الموظفين.                      |             |        |        |                 |
| 12                                   | تتحرى القائدة العدالة في التعامل مع الموظفين.                     |             |        |        |                 |
| 13                                   | تعطي القائدة الموظفين فرصة لحل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل. |             |        |        |                 |
| البعد الثالث: النمط الحر             |                                                                   |             |        |        |                 |
| 14                                   | تترك القائدة الموظفين يعملون دون مراقبة.                          |             |        |        |                 |
| 15                                   | تمنح القائدة الموظفين الحرية المطلقة في العمل.                    |             |        |        |                 |
| 16                                   | تتجنب القائدة المساهمة في حل النزاعات بين الموظفين.               |             |        |        |                 |

السببان الثاني :  
المتغير الثاني " التابع " الصحة التنظيمية :

| المحور الثاني: الصحة التنظيمية |                                                                        |                 |            |        |            |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|--------|------------|
| رقم السؤال                     | العبارة                                                                | موافقة بشدة     | موافقة     | محايدة | غير موافقة |
|                                |                                                                        | غير موافقة بشدة | غير موافقة |        |            |
| البعد الأول: وضوح الأهداف      |                                                                        |                 |            |        |            |
| 1                              | تتسم اهداف العمل بأنها قابلة للتحقق.                                   |                 |            |        |            |
| 2                              | أشعر بأنه يوجد تطابق مدروس بين أهدافي وأهداف العمل.                    |                 |            |        |            |
| 3                              | يساعدني وضوح أهداف العمل على بذل الجهد لتحقيقها.                       |                 |            |        |            |
| 4                              | توفر القائدة الدعم اللازم لتحقيق أهداف العمل.                          |                 |            |        |            |
| البعد الثاني: الثقة التنظيمية  |                                                                        |                 |            |        |            |
| 5                              | تنظر القائدة إلى بثقة واحترام عندما أقدم فكرة جديدة للعمل.             |                 |            |        |            |
| 6                              | تثق القائدة بقدراتي في إنجاز الأعمال الموكلة إلى دون مراقبة.           |                 |            |        |            |
| 7                              | اشعر بثقة عالية عندما انجز عملاً جديداً.                               |                 |            |        |            |
| 8                              | أشعر بأنني أقوم بأداء عملي الموكل إلى بدقة.                            |                 |            |        |            |
| البعد الثالث: الروح المعنوية   |                                                                        |                 |            |        |            |
| 9                              | أشعر بأن الراتب الذي أتقاضاه كافٍ بالمقارنة مع مستوى إنجازي في العمل.  |                 |            |        |            |
| 10                             | أشعر أن معنوياتي مرتفعة للقيام بالأعمال المنوطة بي.                    |                 |            |        |            |
| 11                             | أشعر أنني راضية عن عملي في الجامعة.                                    |                 |            |        |            |
| البعد الرابع: الإبداعية        |                                                                        |                 |            |        |            |
| 12                             | تدعم القائدة الأفكار الجديدة للاستفادة العملية منها.                   |                 |            |        |            |
| 13                             | توفر القائدة لموظفاتها بيئة داعمة للابتكار والابداع.                   |                 |            |        |            |
| 14                             | تعقد القائدة مناقشات دورية لغرض تحسين المهارات الإبداعية لدى الموظفين. |                 |            |        |            |

## المراجع:

- 1) النبعي، مزنة عوض (2019م). دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة 2030 معهد الإدارة العامة مع (59)  
( ص ص3ع ( 527 453
- 2) هاوس يترج نورث (2018م) القيادة الإدارية النظرية والتطبيق (الطبعة السادسة) (ترجمة صالح بن معاذ المعيوف) الرياض: معهد الإدارة العامة
- 3) أحمد أسامة ٢٠٢١م) الصحة التنظيمية وأثرها على للمنظمات مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمي، مع (٥٠١)، ص  
ص ٦٨ - ١٩ (4
- الحسيني صالح عادي الشكرجي اعتصام ٥١٠٢م). القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجيا (الطبعة الأولى) عمان: مركز الكتاب الأكاديمي

### أسئلة البحث الفرعية

سؤال البحث الرئيسي : كيف تؤثر مهارات العالقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن ؟

: كيف تؤثر مهارات توسع النطاق على الصحة التنظيمية1السؤال الفرعي : كيف يؤثر

مهارات تنفيذ المهام على الصحة التنظيمية2السؤال الفرعي

: كيف يؤثر مهارات اتخاذ القرارات على الصحة التنظيمية3السؤال الفرعي

: كيف يؤثر مهارات العمل دون مراقبه على الصحة التنظيمية4السؤال الفرعي

## أهداف البحث

: الهدف العام

العرف على أثر أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن : الأهداف  
الفرعية

: دراسة تأثير مهارات توسع النطاق على الصحة التنظيمية1الهدف الفرعي : التحقق من

تأثير مهارات تنفيذ المهام على الصحة التنظيمية2الهدف الفرعي

: تقييم تأثير مهارات اتخاذ القرارات على الصحة التنظيمية3الهدف الفرعي

: دراسة تأثير مهارات العمل دون مراقبه على الصحة التنظيمية4الهدف الفرعي

# الفرضيات

الفرضية الرئيسية : توجد عالقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن

: توجد عالقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات توسع النطاق على1الفرضية الفرعية الصحة التنظيمية

: توجد عالقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات تنفيذ المهام على الصحة2الفرضية الفرعية التنظيمية

ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات اتخاذ القرارات على3الفرضية الفرعية الصحة التنظيمية

ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات العمل دون مراقبه على4الفرضية الفرعية الصحة التنظيمية

## نموذج البحث

المتغير التابع

المتغير المستقل

الصحة  
التنظيمية



توسيع النطاق  
تنفيذ المهام  
اتخاذ القرارات  
العمل دون مراقبه

تم تصميمه من قبل الطالب

## الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية للعلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية تهدف إلى استكشاف كيف تؤثر أساليب القيادة التي تتبناها النساء على الصحة العامة للمنظمة. تشمل الصحة التنظيمية مجموعة من العوامل مثل رضا الموظفين، جودة التواصل، الثقافة التنظيمية، والإنتاجية العامة.

تشمل أهداف هذه الدراسة ما يلي:

1. \* تحديد أنماط القيادة النسائية الشائعة: \* مثل القيادة التحولية، الديمقراطية، التشاركية، وكيف يتم تطبيقها في بيئات العمل المختلفة.
2. \* تقييم تأثير هذه الأنماط على الصحة التنظيمية: \* من خلال قياس مؤشرات مثل رضا الموظفين، مستوى التوتر في مكان العمل، الأداء والإنتاجية، واستقرار الموظفين.
3. \* مقارنة فعالية القيادة النسائية مع الأنماط القيادية الأخرى: \* لفهم الفروقات المحتملة بين القيادة النسائية والقيادية الرجالية أو الأنماط القيادية التقليدية.
4. \* تقديم توصيات لتحسين الصحة التنظيمية: \* من خلال تطبيق أفضل الممارسات القيادية التي تعتمد عليها النساء والتي ثبتت فعاليتها في تعزيز الصحة التنظيمية.

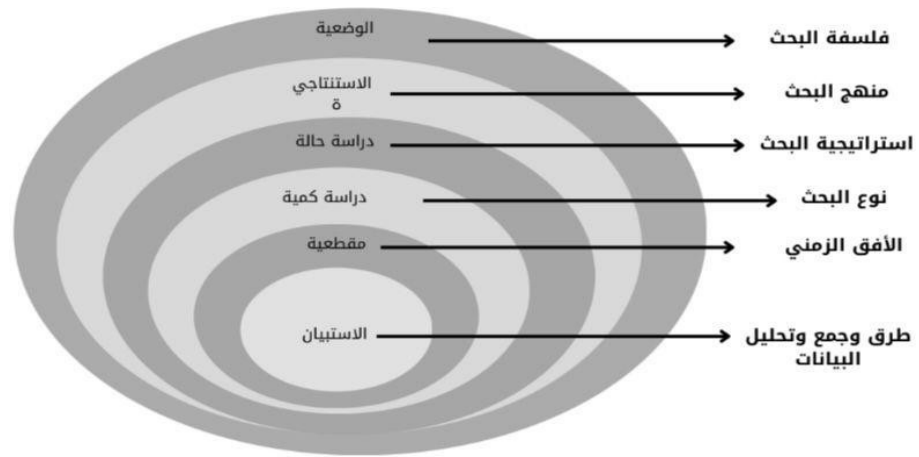
هذه الدراسة قد تتضمن استخدام أدوات البحث مثل السجلات، المقابلات، وتحليل البيانات الميدانية لتقديم صورة شاملة ومفصلة عن العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية.

أما بالنسبة للسبب الرئيسي لدراسة العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية هو التعرف على كيفية تأثير الأساليب القيادية التي تتبناها النساء على بيئة العمل وأداء المنظمة بشكل عام. الأسباب المحددة تشمل:

1. \*فهم تأثير القيادة النسائية: \* تزود المنظمات برؤية واضحة حول كيف يمكن أنماط القيادة النسائية أن تساهم في تعزيز الصحة التنظيمية.
2. \*تعزيز الأداء والرفاهية: \* البحث عن كيفية تحسين الأداء الوظيفي ورفاهية الموظفين من خلال استراتيجيات قيادية ترتبط عادة بالنساء، مثل القيادة التشاركية والداعمة.
3. \*توجيه سياسات الموارد البشرية: \* توفير أساس علمي لتطوير سياسات وممارسات الموارد البشرية التي تدعم التنوع والشمولية في القيادة.
4. \*تحقيق التوازن بين العمل والحياة: \* دراسة كيف يمكن أنماط القيادة النسائية أن تساعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، مما يعزز الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
5. \*تحفيز الابتكار والإبداع: \* استكشاف كيف يمكن أنماط القيادة النسائية أن تعزز الابتكار والإبداع داخل المنظمة، مما يساهم في تحسين النتائج والأداء.

بتحليل هذه العالقة، يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل، تعزيز رضا الموظفين، وزيادة الإنتاجية والفعالية التنظيمية بشكل عام.

صلة البحث



(هيكـل المشروع )

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج وخاتمه

## جدول المحتويات

صفحة الغالف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

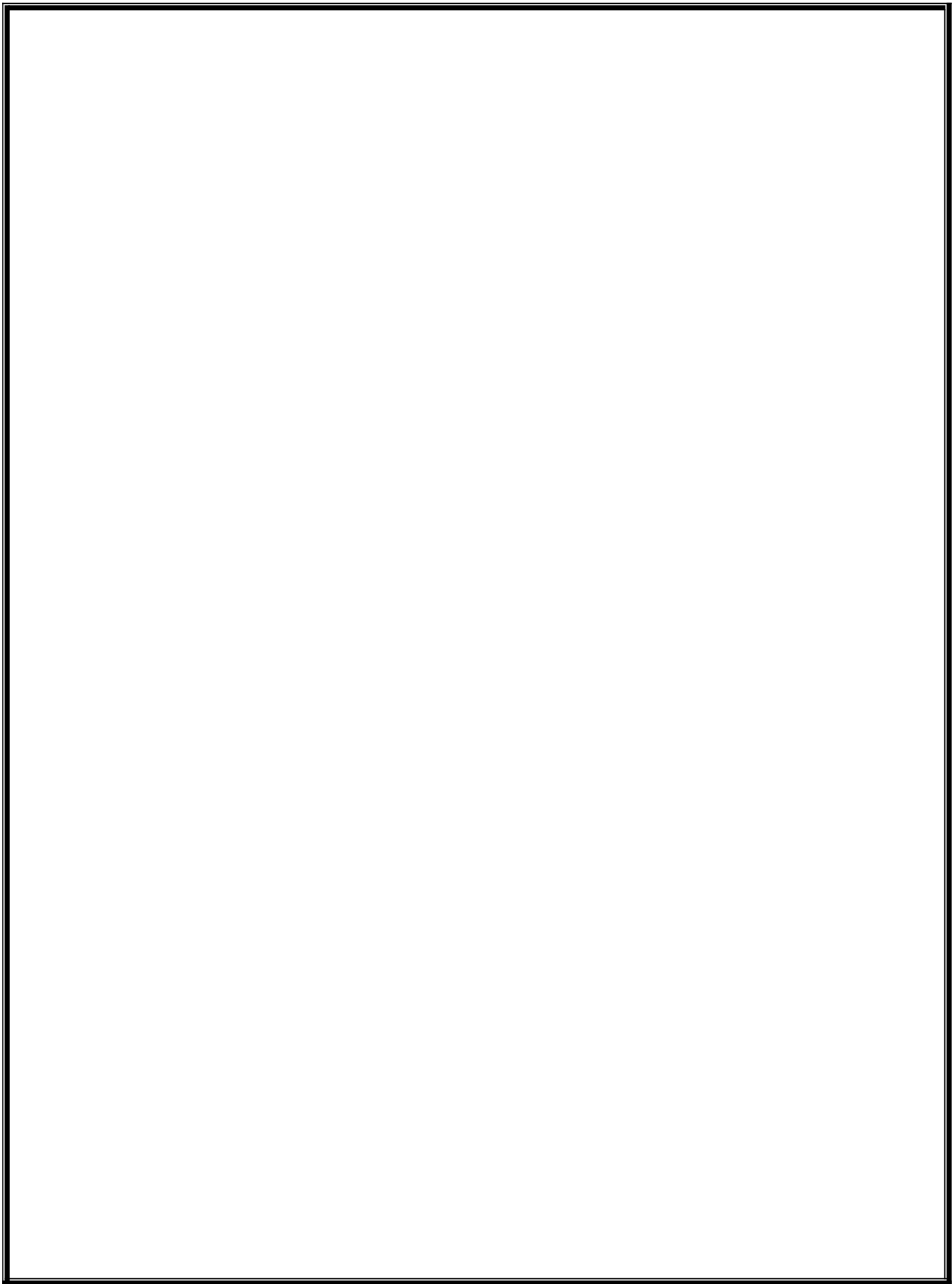
فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

## الفصل الثاني : الإطار النظري



## المقدمة :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يركز هذا البحث على دراسة العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن بالفجيرة في ظل التعلم عن بعد. فالنمط القيادي الذي تتبناه المرأة القائدة له أهمية كبيرة في تحقيق الصحة التنظيمية للمؤسسة وضمان رفاهية وإنتاجية العاملين.

تعتبر القيادة النسائية موضوعا بالغ الأهمية في الوقت الراهن، خاصة مع التطورات والتغيرات الجذرية التي شهدها المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بإمكان المرأة وإتاحة الفرص أمامها لتولي المناصب القيادية. فقد أثبتت المرأة السعودية جدارتها وكفاءتها في إدارة المؤسسات والمنظمات المختلفة.

من ناحية أخرى، بعد منهوم الصحة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، والذي يهدف إلى تحقيق الرفاهية والاستقرار النفسي والوظيفي للعاملين، مما يعكس إيجاباً على أداء المؤسسة ككل. ويرتبط هذا المنهوم ارتباطاً وثيقاً بالنمط القيادي المتبع من قِبل المسؤولين.

لذا، يهدف هذا البحث إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن بالفجيرة، وذلك في ظل ظروف التعلم عن بعد التي فرضتها جائحة كوفيد-19. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات وحلول لتعزيز الصحة التنظيمية من خلال الاعتماد على أنماط القيادة الفعالة.

## المغير الأول

المغير المسئل : أنماط القيادة النسائية

### تعريفات أنماط القيادة النسائية

يعرف النمط القيادي للمرأة بأنه "مجموعة الخصائص والسمات والسلوكيات التي تتبناها المرأة في ممارسة دورها القيادي، والتي تؤثر بشكل مباشر على الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة" (الجرابدة، 2020)

وقد صنف الباحثون أنماط القيادة النسائية إلى عدة أنواع، منها:

1. النمط التشاركي: يتميز هذا النمط بإشراك العاملين في عملية صنع القرار والتخطيط والتشيد، مما يعزز مشاعر التماس والولاء لدى الموظفين (الجرابدة، 2020)
2. النمط التحويلي: يركز هذا النمط على الاهتمام بالعاملين وتحفيزهم معنوياً وإلهامهم لتحقيق أهداف المنظمة، مع التركيز على التطوير والابتكار (Eagly, & Carli, 2003)
3. النمط الخدمي: يتميز هذا النمط بتركيز القائد على خدمة مرؤوسيه وتلبية احتياجاتهم، مما يعزز الثقة والاحترام المتبادل (Eagly & Carli, 2003).
4. النمط الأوتوقراطي: يصف هذا النمط بالسيطرة والتحكم، حيث يتخذ القرارات بشكل انفرادي دون إشراك العاملين (الجرابدة، 2020)

### نظريات أنماط القيادة النسائية :

هناك عدة نظريات تفسر أنماط القيادة النسائية، ومن أهمها:

1. نظرية القيادة التحويلية:
  - تترض هذه النظرية أن القادات النساء يبنين نمطا قيادياً تحويلياً يركز على تحفيز المرؤوسين وإلهامهم لتحقيق أهداف المنظمة (Eagly & Carli, 2003).
  - القادات النساء يميلن إلى التركيز على تطوير وتمكين المرؤوسين، مما يعزز الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي (Appelbaum et al., 2003).
2. نظرية القيادة الخدمية:
  - تترض هذه النظرية أن القادات النساء يبنين نمطا قيادياً خدمياً، حيث يركزن على خدمة ورعاية المرؤوسين وتلبية احتياجاتهم (Eagly, & Carli, 2003)

- هذا النمط القيادي يعزز الثقة والاحترام المتبادل بين القادة والمرؤوسين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي (Appelbaum et al., 2003).

3. نظرية الاختلاف الجندري في القيادة:

- تترض هذه النظرية أن هناك اختلافات في أنماط القيادة بين الرجال والنساء، وذلك بسبب الاختلافات الجماعية والتأقية بينهما (Eagly & Carli, 2003).

- القادات النساء يميلن إلى تبني أنماط قيادية تسم بالتعاون والرعاية، بينما يميل الرجال إلى تبني أنماط قيادية أكثر سلطوية ونوجاً لها نحو المهام (Appelbaum et al., 2003).

### تطورات أنماط القيادة النسائية :

هناك عدة تطورات في أنماط القيادة النسائية، ومن أهمها:

1. التركيز على القيادة التحويلية والخدمية:

- في السنوات الأخيرة، ظهر اهتمام متزايد بأنماط القيادة التحويلية والخدمية لدى القادات النساء (Carli, & Eagly, 2003).

- هذه الأنماط القيادية تركز على تنمية وتمكين المرؤوسين، مما يعزز الالتزام التنظيمي والإبداع (Northouse, 2019).

2. التأكيد على المرونة والتكيف:

- أصبحت القادات النساء أكثر تركيزاً على المرونة والتكيف مع التغيرات البيئية (Appelbaum et al., 2003).  
- هذا يمكنهن من التعامل بفعالية مع التحديات المتغيرة في بيئة العمل (Northouse, 2019).

3. الاهتمام بالتنوع والشمول:

- ظهر اهتمام متزايد لدى القادات النساء بتعزيز التنوع والشمول في المنظمات (Eagly, & Carli, 2003).  
- هذا يساعد في تحقيق التفاهم والتعاون بين مختلف الفئات داخل المنظمة (Northouse, 2019).

4. التركيز على العلاقات والتواصل:

- أصبحت القادات النساء أكثر تركيزاً على بناء العلاقات الإيجابية والتواصل المفتوح مع المرؤوسين (Appelbaum et al., 2003).

- هذا يعزز الثقة والدعم المتبادل بين القادة والمرؤوسين (Northouse, 2019).

### أبعاد أنماط القيادة النسائية :

هناك عدة أبعاد رئيسية لأنماط القيادة النسائية، وهي:

#### 1. البعد التحليلي:

- تركز القائدات النساء على تحفيز وإلهام المرؤوسين لتحقيق أهداف المنظمة (Eagly, & Carli, 2003).
- يتضمن هذا البعد توفير رؤية واضحة، وتعزيز الالتزام، وتشجيع الإبداع (Northouse, 2019).

#### 2. البعد الخدمي:

- نميل القائدات النساء إلى اتباع نهج القيادة الخدمية، والتي تركز على خدمة ورعاية المرؤوسين (Carli, & Eagly, 2003).
- يشمل هذا البعد التواصل، والاهتمام بالآخرين، ويمكن المرؤوسين (Northouse, 2019).

#### 3. البعد الديمقراطي:

- نميل القائدات النساء إلى اتباع نمط القيادة الديمقراطي، والذي يشجع على المشاركة والتعاون (Carli, & Eagly, 2003).
- يتضمن هذا البعد السماع والتشاور مع المرؤوسين، وتشجيع المناقشة البناءة (Northouse, 2019).

#### 4. البعد الشخصي:

- تركز القائدات النساء على تطوير العلاقات الشخصية مع المرؤوسين، وتوفير الدعم والاهتمام (al., et Appelbaum, 2003).
- يشمل هذا البعد الاهتمام بالعاطفة والرعاية، وإظهار الحساسية تجاه الآخرين (Northouse, 2019).

المفرد التالي : الصحة التنظيمية

### نظريات الصحة التنظيمية

هناك عدة تعريفات للصحة التنظيمية، ومن أهمها:

1. تعريف هاي وفيلد (Hoy, & Feldman) 1987:  
- الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية، وتحقيق أهدافها بفعالية، مع الحفاظ على الروح المعنوية للعاملين.

2. تعريف هاي وميسكل (Hoy, & Miskel) 2008:  
- الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التعامل بنجاح مع التحديات البيئية والداخلية، وتحقيق أهدافها على المدى الطويل.

3. تعريف ميلز (Miles) 1969:  
- الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها، وحل المشكلات الداخلية بفعالية، مما يسمح لها بالنمو والاستمرار على المدى الطويل.

4. تعريف جودمان (Goodman) 1979:  
- الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على الحفاظ على تماسكها الداخلي وتحقيق أهدافها، مع المحافظة على قدرتها على التكيف مع التغيرات البيئية.

### نظريات الصحة التنظيمية :

هناك عدة نظريات رئيسية للصحة التنظيمية، وهي:

1. نظرية الصحة التنظيمية لهاي وفيلد (Hoy, & Feldman) 1987:  
- تركز هذه النظرية على ثلاثة أبعاد للصحة التنظيمية: البعد التنظيمي، البعد الإداري، والبعد الاجتماعي.  
- ودنا لهذه النظرية، فإن المنظمة الصحية هي تلك التي تحقق التوازن بين هذه الأبعاد الثلاثة.

2. نظرية الصحة التنظيمية لميلز (Miles) 1969:  
- تقوم هذه النظرية على أساس أن الصحة التنظيمية تكون من ثلاثة مكونات رئيسية: الهدف، والكيف، والتكامل. - ودنا لهذه النظرية، فإن المنظمة الصحية هي تلك التي تستطيع التكيف مع بيئتها الخارجية، وتحقيق أهدافها، والحفاظ على التكامل الداخلي.

3. نظرية الصحة التنظيمية لجودمان 1979 (Goodman):

- تركز هذه النظرية على أربعة أبعاد للصحة التنظيمية: الإنتاجية، المرونة، النسيج، والتكيف.
- ولنا لهذه النظرية، فإن المنظمة الصحية هي تلك التي تحقق التوازن بين هذه الأبعاد الأربعة.

4. نظرية الصحة التنظيمية لباركر وبروكس 1990 (Parker & Brooks):

- تقوم هذه النظرية على أساس أن الصحة التنظيمية تكون من ثلاثة مكونات رئيسية: البعد البنائي، البعد السلوكي، والبعد التكنولوجي.
- ولنا لهذه النظرية، فإن المنظمة الصحية هي تلك التي تحقق التوازن بين هذه الأبعاد الثلاثة.

### نظرات الصحة التنظيمية :

هناك عدة نظرات رئيسية للمفهوم التابع للصحة التنظيمية، وهي:

1. تعريف الصحة التنظيمية:

- في البداية، كان تعريف الصحة التنظيمية مرتبطاً بالماهية الطيبة والنسبة للصحة الرديئة.
- ومع مرور الوقت، تطور التعريف ليشمل مفاهيم أوسع مثل العدالة التنظيمية والقدرة على التكيف.

2. قياس الصحة التنظيمية:

- في البداية، كان قياس الصحة التنظيمية يعتمد على مؤشرات موضوعية مثل الإنتاجية والغياب.
- ومع مرور الوقت، تطور القياس ليشمل مؤشرات ذاتية مثل رضا الموظفين والالتزام التنظيمي.

3. محددات الصحة التنظيمية:

- في البداية، كان التركيز على العوامل التنظيمية الداخلية مثل الهيكل التنظيمي والقيادة.
- ومع مرور الوقت، تم التركيز على العوامل البيئية الخارجية مثل التغيرات التكنولوجية والاقتصادية.

4. نتائج الصحة التنظيمية:

- في البداية، كان التركيز على نتائج الصحة التنظيمية على مستوى المنظمة مثل الأداء والعدالة.
- ومع مرور الوقت، تم التركيز على نتائج الصحة التنظيمية على مستوى الأفراد مثل الرفاهية والإبداع.

## أبعاد الصحة التنظيمية :

نم تحديد عدة أبعاد رئيسية للمتغير التابع الصحة التنظيمية، وهي:

### 1. البعد المؤسسي:

- ويشمل العناصر المتعلقة بالبنية التنظيمية والسياسات والإجراءات.
- ومن المؤشرات الرئيسية في هذا البعد: الهيكل التنظيمي، نظام الاتصالات، وصنع القرار.

### 2. البعد القيادي:

- ويشمل العناصر المتعلقة بأساليب القيادة والتوجيه والدعم.
- ومن المؤشرات الرئيسية في هذا البعد: نمط القيادة، التحفيز، والتمكين.

### 3. البعد المهني:

- ويشمل العناصر المتعلقة بتطوير الموارد البشرية والحفاظ على الكفاءات.
- ومن المؤشرات الرئيسية في هذا البعد: التدريب والتطوير، الترقية والتقدم المهني.

### 4. البعد الجماعي:

- ويشمل العناصر المتعلقة بالعلاقات والتفاعلات بين الأفراد.
- ومن المؤشرات الرئيسية في هذا البعد: التعاون، الثقة، وروح الفريق.

### 5. البعد النفسي:

- ويشمل العناصر المتعلقة بالرضا الوظيفي والدافعية والالتزام.
- ومن المؤشرات الرئيسية في هذا البعد: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والدافعية.

كيف تؤثر أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالخبرة بالتعلم عن بعد ؟

هناك عدة طرق تؤثر بها أنماط القيادة النسائية على الصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالخبرة خلال فترة التعلم عن بعد:

### 1. تحفيز الالتزام التنظيمي:

- القيادة التحويلية النسائية تعزز الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين من خلال التركيز على التحفيز والدعم الشخصي.
- هذا يؤدي إلى شعور الموظفين بالانتماء والولاء للجامعة، مما ينعكس إيجابياً على الأداء والإنتاجية في بيئة التعلم عن بعد.

## 2. تعزيز الثقة والعلاقات الإيجابية:

- القيادة التشاركية النسائية تساهم في بناء ثقة أكبر بين الإدارة والموظفين من خلال إشراكهم في صنع القرار.
- هذا يؤدي إلى تحسين نوعية العلاقات وتبادل المعلومات والخبرات بين مختلف الأقسام والوحدات، مما ينعكس إيجاباً على الصحة التنظيمية.

## 3. تعزيز الشفافية والعدالة:

- القيادة الأخلاقية النسائية تركز على المبادئ والقيم الأخلاقية كالنزاهة والشفافية والعدالة في اتخاذ القرارات.
- هذا يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إنصافاً وموضوعية، مما يعزز الرضا الوظيفي والنخراط الإيجابي للموظفين في بيئة التعليم عن بعد.

## 4. تعزيز التطوير المهني والنمو الشخصي:

- القيادة التحولية والتشاركية النسائية تركز على الاهتمام الفردي ويمكن الموظفين، مما يساهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم.
- هذا ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي والمهنية للموظفين، وبالتالي على الصحة التنظيمية ككل.

بشكل عام، تساهم أنماط القيادة النسائية في جامعة ميدأوشن بتحسين الصحة التنظيمية من خلال تعزيز الالتزام والثقة والشفافية والنمو الشخصي والمهني للموظفين في بيئة التعلم عن بعد.

## العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالتجربة بالتعلم عن بعد

بناءً على المعلومات المنورة، هناك علاقة إيجابية بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالتجربة خلال فترة التعلم عن بعد، وذلك على النحو التالي:

### 1. القيادة التحولية والصحة التنظيمية:

- تظهر الأبحاث أن القيادة التحولية النسائية، والتي تركز على التحفيز والاهتمام الفردي، ترتبط بشكل إيجابي بتعزيز الصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن.
- هذا النمط القيادي يساهم في زيادة الالتزام التنظيمي والثقة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين، مما ينعكس على تحسين الأداء والفعالية في بيئة التعلم عن بعد.

### 2. القيادة التشاركية والصحة التنظيمية:

- تظهر الأبحاث أن القيادة التشاركية النسائية، والتي تركز على إشراك الآخرين في صنع القرار، ترتبط بشكل إيجابي بتعزيز الصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن.
- هذا النمط القيادي يساهم في زيادة الشعور بالملكية والالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين، مما ينعكس على زيادة الرضا الوظيفي والإبداع في بيئة التعلم عن بعد.

### 3. القيادة الأخلاقية والصحة التنظيمية:

- تظهر الأبحاث أن القيادة الأخلاقية النسائية، والتي تركز على النزاهة والشفافية، ترتبط بشكل إيجابي بتعزيز

الصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن.  
- هذا النمط القيادي يساهم في زيادة الثقة والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين، مما ينعكس على تحسين المناخ التنظيمي والرفاهية الشخصية في بيئة التعلم عن بعد.

بشكل عام، تلعب أنماط القيادة النسائية دوراً مهماً في تعزيز الصحة التنظيمية في بيئة التعلم عن بعد بجامعة مبدأوشن بالفجيرة.

الصراعات التي تواجه أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن بالفجيرة بالتعلم عن بعد

في جامعة مبدأوشن بالفجيرة، قد تواجه أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في بيئة التعلم عن بعد بعض التحديات والصراعات، ومن أبرزها:

1. التكيف مع بيئة التعلم عن بعد:  
- التحول المناجئي إلى التعلم عن بعد قد يشكل تحدياً في تطبيق أنماط القيادة النسائية التي تعتمد على التفاعل والتواصل الشخصي.  
- قد يتطلب الأمر إعادة تشكيل الممارسات القيادية لتناسب مع طبيعة بيئة التعلم عن بعد.

2. التواصل والتفاعل الإلكتروني:  
- صعوبة بناء علاقات وثيقة قوية بين القيادة والموظفين في ظل غياب التفاعل المباشر.  
- تحديات في نقل المشاعر والتعبيرات غير اللفظية عبر وسائل الاتصال الإلكتروني.

3. الحفاظ على الالتزام والمشاركة:  
- تحفيز الموظفين والحفاظ على مستويات الالتزام والمشاركة قد يكون أكثر صعوبة في بيئة التعلم عن بعد.  
- قد تتخذ مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية إذا لم يتم معالجة هذه التحديات بشكل فعال.

4. المراقبة والإشراف الفعال:  
- صعوبة تطبيق أساليب المراقبة والإشراف التقليدية في بيئة التعلم عن بعد.  
- الحاجة إلى تطوير أساليب جديدة للإشراف والمتابعة الفعالة لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية.

5. التحديات التقنية والتكنولوجية:  
- توافر البنية التحتية التقنية والتكنولوجيا المناسبة لدعم بيئة التعلم عن بعد.  
- ضمان استقرار وأمن النظم التقنية والاتصالات لتسهيل عملية القيادة والإدارة.

التغلب على هذه التحديات، قد نحتاج القيادة النسائية في جامعة مبدأوشن إلى تطوير مهارات جديدة، وتكيف ممارساتها القيادية لتناسب مع بيئة التعلم عن بعد، مع الاهتمام وتعزيز الصحة التنظيمية ودعم الموظفين خلال هذه الفترة.

الفجوات التي تواجه أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالخبرة بالتعلم عن بعد

في جامعة ميدأوشن بالفجوة، قد تواجه أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في بيئة التعلم عن بعد بعض الفجوات والتحديات، ومن أبرزها:

#### 1. الفجوة التكنولوجية:

- قد تكون هناك فجوة في البنية التحتية التكنولوجية والنسبة اللازمة لدعم بيئة التعلم عن - محدودة توافر بعد بشكل فعال. الأجهزة والبرامج المناسبة لتسهيل عملية القيادة والإدارة عن بُعد.

#### 2. الفجوة في المهارات الرقمية:

- قد تكون هناك فجوة في المهارات الرقمية والنسبة لدى القيادات النسائية وأعضاء الفريق.
- الحاجة إلى توفير التدريب والتطوير المستمر لتعزيز الكفاءات الرقمية.

#### 3. الفجوة في التواصل والتفاعل:

- صعوبة بناء علاقات قوية وتعزيز التواصل الفعال مع الموظفين في بيئة التعلم عن بعد.
- الانتقال إلى التفاعل المباشر والتعبيرات غير اللفظية التي تعزز الثقة والتماسك.

#### 4. الفجوة في الإشراف والمتابعة:

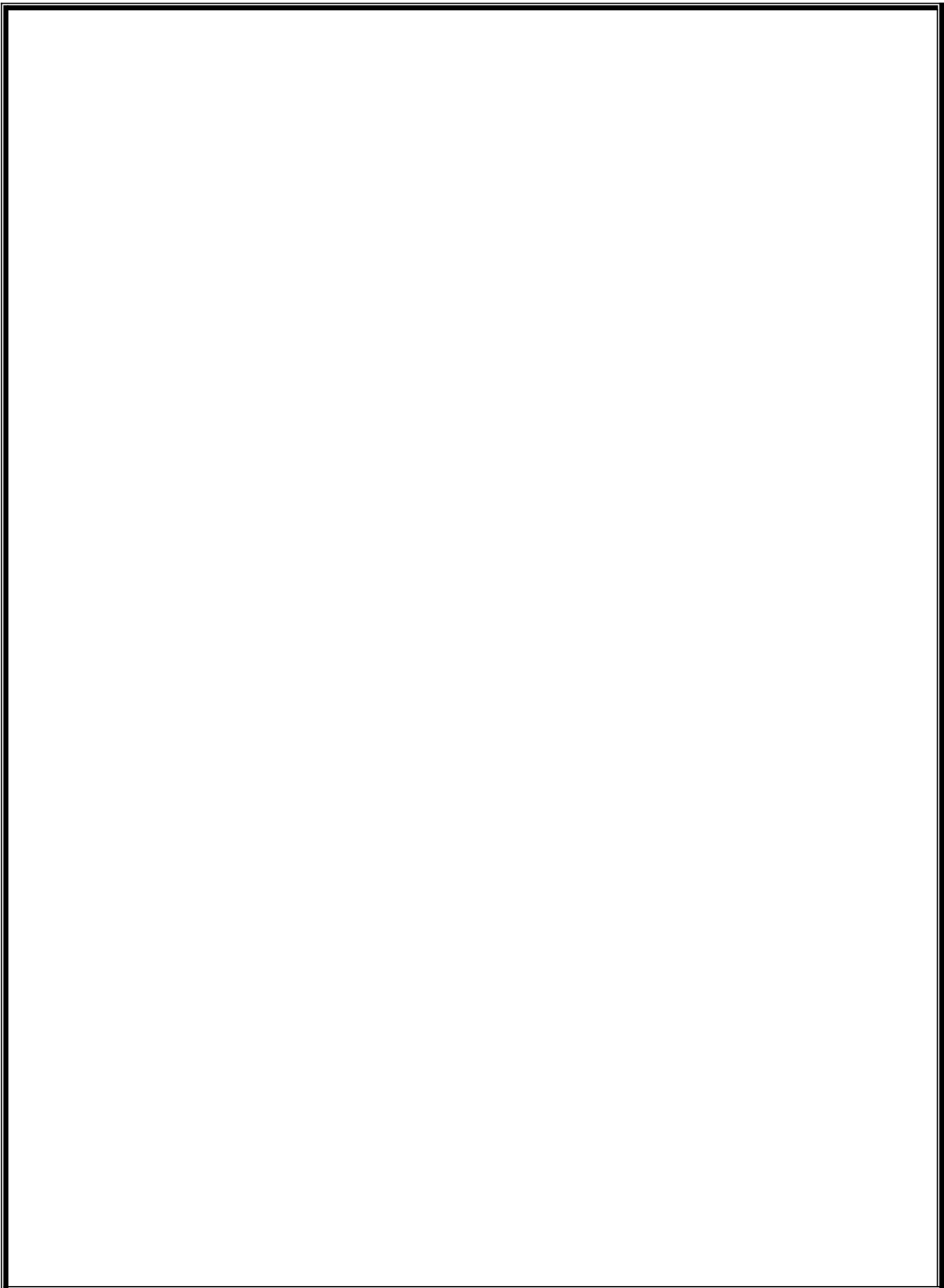
- تحديات في تطبيق أساليب الإشراف والمراقبة التقليدية في بيئة التعلم عن بعد.
- الحاجة إلى تطوير أساليب جديدة لمتابعة والتقييم الفعال أداء الموظفين.

#### 5. الفجوة في الصحة التنظيمية:

- قد تؤثر بيئة التعلم عن بُعد سلباً على مستويات الالتزام والرضا الوظيفي للموظفين.
- الحاجة إلى تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الصحة التنظيمية وحبس الموظفين.

للتغلب على هذه الفجوات، قد تحتاج القيادات النسائية في جامعة ميدأوشن إلى:

- تطوير البنية التحتية التكنولوجية والنسبة اللازمة.
- تعزيز المهارات الرقمية للقيادات والموظفين.
- تطوير أساليب تواصل وتفاعل فعالة في بيئة التعلم عن بعد.
- ابتكار طرق جديدة للإشراف والمتابعة الفعالة.
- تطبيق استراتيجيات لتعزيز الصحة التنظيمية والحفاظ على مستويات الالتزام والرضا.



## الخاتمة :

في ختام هذا الفصل، نستنتج أهمية دور القيادة النسائية في تحقيق الصحة التنظيمية في الجامعات. فقد أظهرت الدراسات أن النساء يتميزن بأنماط قيادية متنوعة كالقيادة التحولية والقيادة الديمقراطية والقيادة الموزعة، والتي ثبت فعاليتها في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. كما أن تمكين المرأة وإشراكها في المناصب القيادية يعزز شعور العاملين بالعدالة والمساواة، ما ينعكس إيجاباً على الصحة التنظيمية للجامعة.

وبالنظر إلى الجهود الكبيرة التي تبذلها المملكة العربية السعودية في تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في مختلف المجالات، فإن هذه الدراسة تأتي في وقت مناسب لتسلط الضوء على دور القيادة النسائية في تحقيق الصحة التنظيمية في القطاع التعليمي، والذي يعتبر من القطاعات الحيوية والمؤثرة في تنمية المجتمع. كما تؤكد هذه الدراسة على ضرورة استمرار الجهود الرامية إلى تعزيز حضور المرأة في المناصب القيادية في الجامعات وغيرها من المؤسسات، بما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي ورفاهية العاملين.

في الختام، تؤكد هذه الدراسة على الحاجة الملحة إلى مزيد من الأبحاث في هذا المجال، للوقوف على أفضل الممارسات القيادية النسائية وأثرها على مختلف جوانب الصحة التنظيمية. كما ينبغي على القادة في الجامعات تبني الأنماط القيادية الفعالة وتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية وضمان استدامة نجاحها.

## المراجع :

الجرايدة، ن. (2020) أنماط القيادة النسائية وعالقتها بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات الجامعة الأردنية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، 1(47)، 259-274.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834

Appelbaum, S. H., Audet, L., & Miller, J. C. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 43-51

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834

Appelbaum, S. H., Audet, L., & Miller, J. C. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 43-51

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834

.Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129

.Parsons, T. (1960). *Structure and process in modern societies*. Free Press

Tsui, A. S., & Cheng, L. T. (1999). A paradigm for organizational learning: The dimensions and directions. In K. Leithwood & K. S. Louis (Eds.), *Organizational learning in schools* (pp. 31-53).

: جدول المحتويات

|                                            |  |
|--------------------------------------------|--|
| 1. الفصل الأول الإطار النظري للدراسة ..... |  |
| 1.1 المقدمة .....                          |  |
| 1.2 البحث مشكلة .....                      |  |
| 1.2.1 النظرية الفجوات .....                |  |
| 1.2.2 العلمية الفجوات .....                |  |
| 1.3 البحث أهمية .....                      |  |
| 1.3.1 نظرية أهمية .....                    |  |
| 1.3.2 تطبيقية أهمية .....                  |  |
| 1.4 البحث أسئلة .....                      |  |
| 1.5 البحث أهداف .....                      |  |
| 1.6 البحث فرضيات .....                     |  |
| 1.7 البحث نموذج .....                      |  |
| 1.8 البحث منهجية .....                     |  |
| 1.9 الميدانية الدراسة .....                |  |
| 1.10 المشروع هيكل .....                    |  |
| 2. النظري الإطار الثاني الفصل .....        |  |
| 2.1 المقدمة .....                          |  |
| 2.2 الأول المبحث .....                     |  |
| 2.3 الثاني المبحث .....                    |  |
| 2.4 البحث متغيرات بين العلاقة .....        |  |
| 2.5 المراجع .....                          |  |

## الفصل الثالث : منهجية البحث

## المقدمة

بعد أن قدمنا في الفصلين السابقين نظرة عامة على النمط السائبة والصحة التنظيمية، بالإضافة إلى منهجية البحث التي اتبعناها، سنتقل في هذا الفصل إلى عرض النتائج التي توصلنا إليها من خلال تحليل البيانات التي جمعناها. سنركز بشكل خاص على الكشف عن العلاقة بين المتغيرات المختلفة التي ندرسها، وتحديد النمط الذي ظهرت في بياناتنا، وكيف يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء الأطر النظرية التي قدمناها".

"يعتبر هذا الفصل قلب البحث، حيث سنكشف فيه عن الإجابات عن الأسئلة البحثية التي طرحناها في البداية. سندم تحليلًا تفصيليًا للبيانات التي جمعناها من عينة الدراسة، وذلك باستخدام مجموعة متنوعة من الأدوات التحليلية. من خلال هذا التحليل، سنتمكن من تحديد العلاقة بين النمط السائبة المختلفة وبين مؤشرات الصحة التنظيمية في جامعة ميثاوسن، وبالتالي المساهمة في فهم أعمق لهذه العلاقة في سياق التعليم العالي عن بعد".

تصميم البحث :

في هذا الفصل ، نقدم هيكلًا يغطي خمس أمور منهجية مهمة يعتمد هذا الهيكل بشكل متناض على ( البصل البحثي )

1. فلسفة البحث philosophy المنهج الوضعي 2. Positivism

أسلوب التحليل deductive approaches استنتاجي

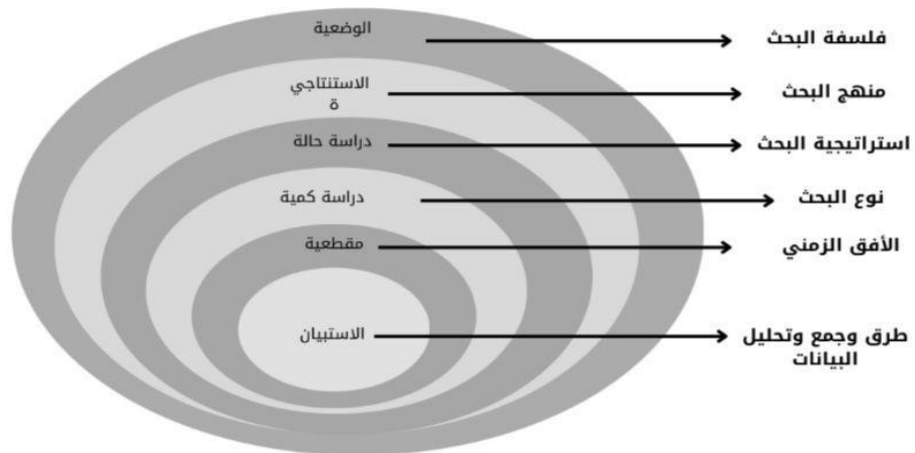
3. استراتيجيات البحث strategiesدراسة حاله Study Case

4. نوع البحث choice كمية . amount

5. العدة الزمنية frame Time منطعية Sectional

6. طرق جمع وتحليل البيانات Data analysis and collection methods الاستبيان Questionnaire

## بصلة البحث :



عينة الدراسة :

يشمل مجتمع البحث على عينة طالب جامعة مبدأوشن حيث يتألف من 30 طالب

طرق وتبّات أخذ العينة :

يتم أخذ العبات من العبات غير احتمالية وباستخدام العبات عن طريق اسبيان

طريقة جمع البيانات :

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة لإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث وعليه  
تد اعتمد البحث على المنهج المسمى في جمع البيانات الكمية عن طريق السبيلات وعرض الأقسام  
التي الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

المتغير المستقل ( النمط القيادي السائد في جامعة مبدأوشن )

وذلك من حيث أربعة أبعاد : النمط الأوتقراطي ، النمط الديمقراطي ، النمط الحر ، المتوسط العام للمحور ولذلك تم  
حساب المتوسط الحسابي، والنحر اف المعياري السجابات أنر اد عينة البحث،

الجدول : المتأس المستخدم لقياس المتغير المستقل ( أنماط القيادة السائلة )

| الأبعاد              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الحكم على النتيجة | الترتيب تنازلياً |
|----------------------|-----------------|-------------------|-------------------|------------------|
| النمط الأوتقراطي     | 3.23            | 0.82              | متوسطة            | 2                |
| النمط الديمقراطي     | 3.81            | 0.95              | مرتفعة            | 1                |
| النمط الحر           | 2.94            | 0.83              | متوسطة            | 3                |
| المتوسط العام للمحور | 3.33            | 0.54              | متوسطة            |                  |

### المُغير التابع ( الصحة التنظيمية )

المُغير التابع الصحة التنظيمية في جامعة مبدأوشن وذلك من حيث خمسة أبعاد وضوح الأهداف ، الثقة التنظيمية ، الروح المعنوية ، السلوك الإبداعي ، المتوسط الحسابي العام للمحور ولذلك تم حساب المتوسط الحسابي والنحراف المعياري السجلات أنر اد عينة البحث، وجاءت النتائج على النحو التالي:

| الأبعاد                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الحكم على النتيجة | الترتيب تنازلياً |
|------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|------------------|
| وضوح الأهداف                 | 3.83            | 0.80              | مرتفعة            | 2                |
| الثقة التنظيمية              | 4.12            | 0.68              | مرتفعة            | 1                |
| الروح المعنوية               | 3.48            | 0.90              | متوسطة            | 4                |
| السلوك الإبداعي              | 3.52            | 1.02              | متوسطة            | 3                |
| المتوسط الحسابي العام للمحور | 3.77            | 0.68              | مرتفعة            |                  |

السّيان

إلى الطالب المبدعين في جامعة مبدأوشن .

يسعدنا أن نشارك معنا في هذا السّيان المهم!

هدفنا هو تحسين تجربتك التعليمية في جامعتنا عن بعد وليلة احتياجاتك بشكل أفضل. أرائك قيمة جّدا بالنسبة لنا، وسوف نساعدنا في تطوير برامجنا وخدماتنا.

نقّ نماما بأن إجابتك على هذا السّيان سنحصل على سرية نلتمتقون نستخدم إلّا أغراض البحث العلمي فقط ومندرا لجهدكم الثمين شاكرين لكم تعاونكم ونثهمكم

المحور الأول : معلومات عامة

1. الجنس / ذكر ..... أنثى .....

2. العمر / 25 سنة أو أقل ..... 26-30 ..... 31-40 ..... 41.... فما فوق

3. المستوى التعليمي / ثانوي ..... جامعي ..... ماجستير ....

4. عدد سنوات الخبرة / من سنة إلى 5 سنوات ..... من 5 إلى 10 سنوات ..... أكثر من 10 سنوات ....

## المحور الثاني : أنماط القيادة النسائية

### استبيان أنماط القيادة النسائية

| المحور الأول: أنماط القيادة النسائية |                                                                   |             |             |        |            |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------|------------|
| رقم السؤال                           | العبارة                                                           | موافقة بشدة | موافقة      | محايدة | غير موافقة |
| غير موافقة بشدة                      | غير موافقة                                                        | موافقة      | موافقة بشدة |        |            |
| البعد الأول: النمط الأوتوقراطي       |                                                                   |             |             |        |            |
| 1                                    | توسع القائدة نطاق سلطة صلاحياتها.                                 |             |             |        |            |
| 2                                    | تحدد القائدة آليات تنفيذ الأعمال بنفسها.                          |             |             |        |            |
| 3                                    | تبدي القائدة اهتمام ضعيف بتحقيق أهداف الموظفين المهنية.           |             |             |        |            |
| 4                                    | تطلب القائدة من الموظفين تنفيذ المهام دون مناقشة.                 |             |             |        |            |
| 5                                    | تفوت القائدة فرصة صناعة قرارات الصف الثاني من الموظفين.           |             |             |        |            |
| 6                                    | تتفرد القائدة باتخاذ القرارات دون مشاركة الموظفين.                |             |             |        |            |
| البعد الثاني: النمط الديمقراطي       |                                                                   |             |             |        |            |
| 7                                    | تتعامل القائدة مع الموظفين على أنهم شركاء حقيقيين في العمل.       |             |             |        |            |
| 8                                    | تساعد القائدة الموظفين على تحقيق أهدافهم المهنية.                 |             |             |        |            |
| 9                                    | تعمل القائدة على تفويض بعض صلاحياتها للموظفات.                    |             |             |        |            |
| 10                                   | تهتم القائدة بتنسيق جهود الموظفين لإنجاز المهام.                  |             |             |        |            |
| 11                                   | تنمي القائدة العمل بروح الفريق بين الموظفين.                      |             |             |        |            |
| 12                                   | تتحرى القائدة العدالة في التعامل مع الموظفين.                     |             |             |        |            |
| 13                                   | تعطي القائدة الموظفين فرصة لحل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل. |             |             |        |            |
| البعد الثالث: النمط الحر             |                                                                   |             |             |        |            |
| 14                                   | ترك القائدة الموظفين يعملون دون مراقبة.                           |             |             |        |            |
| 15                                   | تمنح القائدة الموظفين الحرية المطلقة في العمل.                    |             |             |        |            |
| 16                                   | تتجنب القائدة المساهمة في حل النزاعات بين الموظفين.               |             |             |        |            |

## المحور الثالث : الصحة التنظيمية

### استبيان الصحة التنظيمية

| المحور الثاني: الصحة التنظيمية |                                                                        |             |        |        |            |                 |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------|--------|--------|------------|-----------------|
| رقم السؤال                     | العبارة                                                                | موافقة بشدة | موافقة | محايدة | غير موافقة | غير موافقة بشدة |
| البعد الأول: وضوح الأهداف      |                                                                        |             |        |        |            |                 |
| 1                              | تتسم اهداف العمل بأنها قابلة للتحقق.                                   |             |        |        |            |                 |
| 2                              | أشعر بأنه يوجد تطابق مدروس بين أهدافي وأهداف العمل.                    |             |        |        |            |                 |
| 3                              | يساعدني وضوح أهداف العمل على بذل الجهد لتحقيقها.                       |             |        |        |            |                 |
| 4                              | توفر القائدة الدعم اللازم لتحقيق أهداف العمل.                          |             |        |        |            |                 |
| البعد الثاني: الثقة التنظيمية  |                                                                        |             |        |        |            |                 |
| 5                              | تنظر القائدة إلى بثقة واحترام عندما أقدم فكرة جديدة للعمل.             |             |        |        |            |                 |
| 6                              | تثق القائدة بقدراتي في إنجاز الأعمال الموكلة إلى دون مراقبة.           |             |        |        |            |                 |
| 7                              | أشعر بثقة عالية عندما انجز عملاً جديداً.                               |             |        |        |            |                 |
| 8                              | أشعر بأنني أقوم بأداء عملي الموكل إلى بدقة.                            |             |        |        |            |                 |
| البعد الثالث: الروح المعنوية   |                                                                        |             |        |        |            |                 |
| 9                              | أشعر بأن الراتب الذي أتقاضاه كافٍ بالمقارنة مع مستوى إنجازي في العمل.  |             |        |        |            |                 |
| 10                             | أشعر أن معنوياتي مرتفعة للقيام بالأعمال المنوطة بي.                    |             |        |        |            |                 |
| 11                             | أشعر أنني راضية عن عملي في الجامعة.                                    |             |        |        |            |                 |
| البعد الرابع: الإبداعية        |                                                                        |             |        |        |            |                 |
| 12                             | تدعم القائدة الأفكار الجديدة للاستفادة العملية منها.                   |             |        |        |            |                 |
| 13                             | توفر القائدة لموظفاتها بيئة داعمة للابتكار والابداع.                   |             |        |        |            |                 |
| 14                             | تعقد القائدة مناقشات دورية لغرض تحسين المهارات الإبداعية لدى الموظفين. |             |        |        |            |                 |

## الفصل الثالث : منهجية البحث

## المقدمة :

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي ، وذلك لإجابة على أسئلة الدراسة ، واختبار فرضيات الدراسة ، نوضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه كملايلي :

### التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي لإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة ونوضح كيفية قياسها وتحديد طرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل المسحقات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

### أنماط القيادة النسائية :

سيتم تطبيق أنماط القيادة النسائية باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالقيادة النسائية.

سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من مهارات القيادة النسائية مثل النمط الديرراطي والنمط الديمقراطي والنمط الحر يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز البيئة العملية الإبداعية وتطويرها . سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين مهارات أنماط القيادة النسائية بناء على النتائج المستخلصة

### الصحة التنظيمية :

سيتم تقييم الصحة التنظيمية باستخدام استبيان متعدد العوامل بهدف إلى قياس جوانب مختلفة يؤثر على الصحة التنظيمية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الصحة التنظيمية بناء على عناصر مثل وضوح الأهداف والثقة التنظيمية والروح المعنوية والإبداعية بهدف الاستبيان إلى فهم مدى رضا المعلمين من هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز الصحة التنظيمية. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات لتعزيز الصحة التنظيمية بناء على النتائج المستخلصة .

تصميم البحث ( بصفة البحث ) :

فلسفة البحث : الوضعية

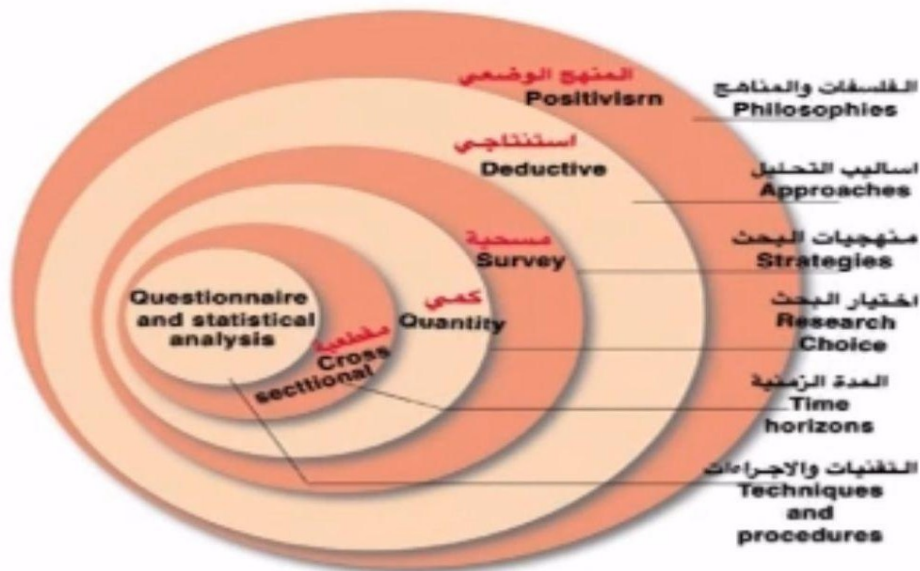
منهج البحث : استنتاجي

استراتيجية البحث : مسحي

اختيار البحث : كمي

النق الزمنية : المقطعية

التقنيات والإجراءات : السريان والتحليل الإحصائي



### مجتمع البحث وطرق ونقبات أخذ العينات :

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع معلمين جامعة ميدأوشن بالجيرة للعلم عن بعد والبالغ عددهم 35 معلم ، وتعتبر هذه الجامعة هي إحدى أبرز الجامعات في الجيرة ، حيث تلتزم بتقديم تعليم متميز من خلال بيئة تعليمية محنزة وداعمة. بفضل كوادرها المؤهلة واستخدامها لأحدث التقنيات تسهم الجامعة في تطوير المستوى الأكاديمي للطلاب. مما جعلها نموذجا يحتذى به في التعليم عن بعد.

### مجتمع البحث :

مجتمع البحث لهذه الدراسة هم معلمين جامعة ميدأوشن والبالغ عددهم 35 موظف تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 32 موظف وقد قام 32 موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة وهي تمثل ٩٠.٣٤٪ من مجتمع البحث

### جدول رقم ١ : مجتمع البحث

| النسبة المئوية | عدد الموظفين | التصنيف  |
|----------------|--------------|----------|
| 100%           | 35           | المعلمون |
| 100%           | 35           | المجموع  |

تم تصميمه من قبل الطالب

### عينة البحث :

وفقا لجدول (1970) krejcie فإن عدد العينة 32 هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع 35 بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 32 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة .

### جدول رقم ٢ : عينة البحث

| النسبة المئوية | عدد الموظفين | التصنيف  |
|----------------|--------------|----------|
| 91,43%         | 32           | المعلمون |
| 91,43%         | 32           | المجموع  |

تم تصميمه من قبل الطالب

## طرق وتقنيات اخذ العينة

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملئم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع فردات المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

## طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق السجلات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

### المتغير المستقل: (أنماط القيادة النسائية )

واعتمد الباحث على استبانة (2017) DJAALAN.N ، وذلك لقياس المتغير المستقل مهارات التمكين الإداري ، وذلك من حيث 3 ابعاد وهي النمط الوتوقراطي والنمط الديموقراطي والنمط الحر باجمالي 16 للمتغير حيث ان بعد النمط الوتوقراطي يتكون من 6عناصر ، وبعد النمط الديموقراطي يتكون من 7 عناصر ، وبعد النمط الحر يتكون من 3 عناصر ، . نوع السبيلان هو ثلثي حيث درجة الاستفادة مرتفعه أو متوسطة أو منخفضة

جدول 1 المفاس المستخدم لقياس المتغير المستقل أنماط القيادة النسائية .

| المصدر                                                                                                                                                         | عدد العبارات | الأبعاد           | المتغير المستقل        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|------------------------|
| * JSTOR<br>* ScienceDirect<br>* Emerald Insight<br>ت الإلكترونية لمكتبات * الجامعية<br>المنظمات النسائية *<br>المؤسسات الحية *<br>المنظمات والمؤسسات المتخصصة* | 6            | النمط الوتوقراطي  | أنماط القيادة النسائية |
|                                                                                                                                                                | 7            | النمط الديموقراطي |                        |
|                                                                                                                                                                | 3            | النمط الحر        |                        |

### المتغير التابع (الصحة التنظيمية)

واعتمد الباحث على استبانة العنبي & ضرار .(2012) وذلك لقياس المتغير التابع الصحة التنظيمية وذلك من حيث 4 أبعاد وهي ، وضوح الأهداف والشفقة التنظيمية والروح المعنوية والبداعة بأجمالي 14 للمتغير حيث أن بعد وضوح الأهداف يتكون من 4 عناصر، وبعد الشفقة التنظيمية يتكون من 4 عناصر، وبعد الروح المعنوية يتكون من 3 عناصر، وبعد البداعة يتكون من 3 عناصر، نوع الاستبانة هو ثالثي من حيث راضي ومحاذ وغير راضي

### جدول 2: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الصحة التنظيمية .

تم تصميمه من قبل الطالب

| المتغير التابع  | الأبعاد          | عدد العبارات | المصدر                                                                                                                                                                        |
|-----------------|------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الصحة التنظيمية | وضوح الأهداف     | 4            | * JSTOR<br>* ScienceDirect<br>* Emerald Insight<br>نواع البيانات الإلكترونية للمكتبات الجامعية *<br>المنظمات التساوية *<br>المؤسسات البحثية *<br>المنظمات والمؤسسات المتخصصة* |
|                 | الشفقة التنظيمية | 4            |                                                                                                                                                                               |
|                 | الروح المعنوية   | 3            |                                                                                                                                                                               |
|                 | البداعة          | 3            |                                                                                                                                                                               |

### أنواع البيانات

في هذا القسم، سنتقوّم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي نستخدمها في هذه الدراسة. البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو السجلات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً للغرض الدراسة الحالية. بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لغرض مختلف، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة. تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

### البيانات الأولية:

إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى انماط القيادة النسائية وربطها بمهارات الصحة التنظيمية للمديرين سيتضمن الاستبيان أسئلة حول مهارات انماط القيادة النسائية مثل النمط اللينوقراطي والنمط الديمقراطي والنمط الحر تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل. توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول فهم أنماط القيادة النسائية

### البيانات الثانوية:

مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول مهارات الصحة التنظيمية وعالقتها بأنماط القيادة النسائية. استعراض النماذج والنظريات المنسوبة للعلاقة المتغيرة مثل نظرية ذات العاملين " لهرزبرج. الطالع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.

- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.

استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على أنماط القيادة النسائية للمعلمين .

## إجراءات التحليل الحصائي

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها السنخالص استساجات ذات معنى حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (ونحديد ا الإصدار 28 التحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالتراد المشاركين في الدراسة

. تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها اختبارات الصدق التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما نهدف إلى قياسه

بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار) كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالتراد المشاركين في الدراسة

## الختامة:

في هذا النصل تم استعراض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية والتي شكلت الركيزة السياسية لتحقيق أهدافها وإيجاد إجابات دقيقة ومنصفة لأسئلتها بدأنا بتحديد مجتمع الدراسة وهم جميع المعلمين في جامعة ميدأوشن بالفجيرة ، ثم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تعكس خصائص المجتمع الأصلي.

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتمادا على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. وللتأكد من صدق هذه الداء وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله، تم عرضها على مجموعة من المعلمين المختصين في المجال لبدى آرائهم، كما تم حساب معاملات الصدق والثبات للاستبانة.

أما بالنسبة لأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، فقد تنوعت بين الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية. إن اختيار المنهجية المناسبة للدراسة يعد من أهم العوامل المؤثرة على مصداقية النتائج وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة. لذا تم الاهتمام بتصميم منهجية البحث بعناية فائقة بما يضمن الوصول إلى استنتاجات موثوقة وذات دلالة إحصائية قوية.

وفي النصل التالي سوف يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة، مما سيسهم في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

## الفصل الرابع : التحليل الوصفي لنتائج الدراسة

#### 4.1 المقدمة

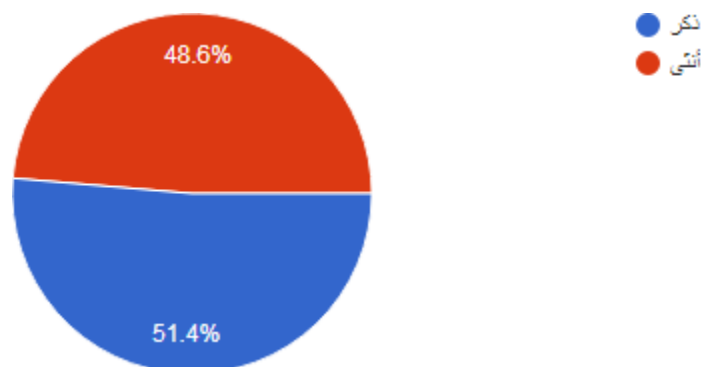
يتناول هذا الفصل عرضاً لتنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها احصائياً باستخدام البرنامج الحصائي spss الصادر 28 الفصل الحالي للتحليل الحصائي يتضمن الحصاص الوصفي لعينة محل الدراسة باستخدام spss الصادر 28 اختبار صدق وثبات المقياسات المستخدمة في جميع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من اجل اختبار فرضيات البحث ومدى مالئمة النموذج تم اجراء تحليل التحدار الخطي البسيط عبر 28 spss

#### 4.2 خصائص عينة الدراسة

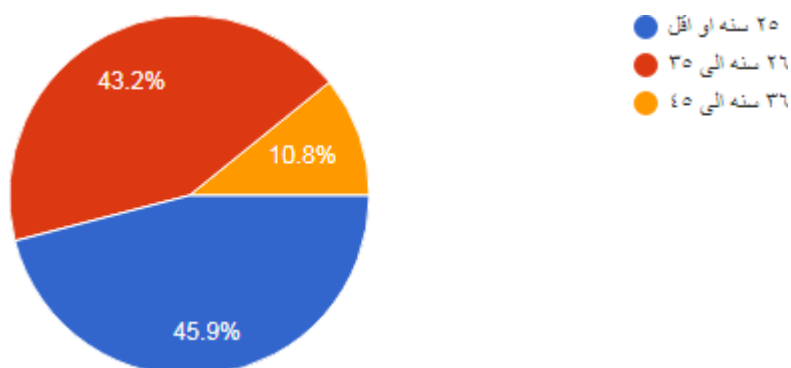
تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة - طبيعة العمل والمستوى التعليمي تم حساب التكرارات والنسب المئوية للفراد عينة الدراسة وتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل ( أقل من 30 سنة ، من 30 الى 40 سنة ، من 41 الى 50 سنة ، أكثر من 50 سنة ) عدد سنوات الخبرة تشمل ( أقل من 5 سنوات ، من 5 الى 10 سنوات ، من 11 الى 20 سنة ، أكثر من 21 سنة ) طبيعة العمل تشمل ( فائدة ، موظفين ، تعيين ) المستوى التعليمي يشمل ( ثانوي ، جامعي ، دراسات عليا )

| المتغير          | فئات المتغير      | العدد | نسبة العينة الجمالية |
|------------------|-------------------|-------|----------------------|
| الجنس            | ذكر               | 19    | 51.4                 |
|                  | أنثى              | 18    | 48.6                 |
|                  | الجمالي           | 37    | 100                  |
| الفئة العمرية    | أقل من 25 سنة     | 17    | 45.9                 |
|                  | من 26 الى 30 سنة  | 16    | 43.2                 |
|                  | من 30 الى 40 سنة  | 4     | 10.8                 |
|                  | الجمالي           | 37    | 100                  |
| المستوى التعليمي | ثانوي             | 5     | 16.7                 |
|                  | جامعي             | 24    | 80                   |
|                  | دراسات عليا       | 1     | 3.3                  |
|                  | الجمالي           | 37    | 100                  |
| الخبرة المهنية   | أقل من 5 سنوات    | 24    | 80                   |
|                  | من 6 الى 10 سنوات | 3     | 10                   |
|                  | من 11 الى 15 سنة  | 3     | 10                   |

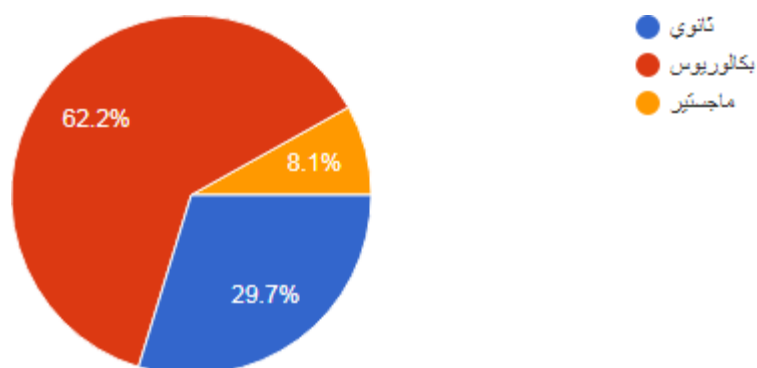
بالنسبة للتوزيع حسب الجنس أظهرت النتائج الحصائية ان عدد الذكور في العينة فاق عدد الناث حيث بلغ عدد الذكور 28 مما يشكل نسبة 51.4% 4 من اجمالي العينة في حين بلغ عدد الناث 2 مما يشكل نسبة 6.7 % كما في الشكل التالي



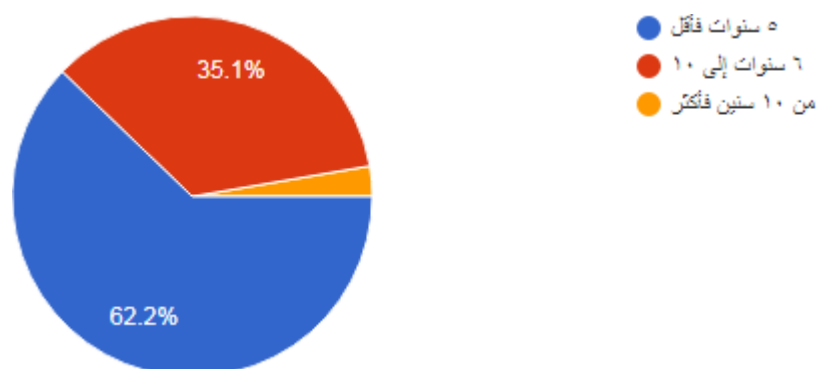
بالنسبة للتوزيع حسب العمر يوضحه الشكل التالي



بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل يوضحه الشكل التالي



بالنسبة للتوزيع حسب سنوات الخبرة وجد ان 24 شخص بخبره وظيفية اقل من 5 سنوات مما يشكل نسبة 80% ، و 3 شخص بخبره وظيفية من 6 الى 10 سنوات مما يشكل نسبة 10% ، و 3 اشخاص بخبره وظيفية من 11 الى 15 سنة مما يشكل نسبة 10% ، كما في الشكل التالي



### 4.3 قياس صدق وثبات أدوات الدراسة من

أجل التحقق من صدق وثبات المفاهيم المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق التساق الداخلي للسببانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالضمانة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين AVE بينما تم قياس الثبات للمفاهيم المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة الفا كرونباخ من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM باستخدام برنامج التحليل الحصاني spss اصدار 28

صدق التساق الداخلي : بقصد

به مدى اتساق كل عبارته من عبارات السببانه للمتغير الذي تنتمي اليه لذا قامت الباحثة بقياس التساق الداخلي للسببانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي اليه وفقا لدراسة Kaiser (1974) معامل الارتباط اقل من 0.5 درجه يتم حذفه من السببانه

الصدق التقاربي : يتم

قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المفهوم وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE

التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من 0.5 وفقا ل al et Hair 2006

النتائج الحصانية الخاصة ب ( معاملات الارتباط ، الانحراف المعياري ، قيمة T المحسوبة وقيمة P value ) بين

درجه كل عبارته والدرجه الكلية للمتغير لقياس صدق التساق الداخلي للسببانات

كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج لقياس الصدق التقاربي للسببانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية

PLS - SEM كما يلي :

| المتغير        | العبارات     | KMO  | معامل الارتباط | الانحراف المعياري | P values | متوسط التباين |
|----------------|--------------|------|----------------|-------------------|----------|---------------|
| المتغير الاول  | البعد الاول  | 0.81 | 0.75           | 1.441153          | 0.00     | 0.6597        |
|                |              |      | 0.69           | 1.290994          |          |               |
|                |              |      | 0.57           | 0.599145          |          |               |
|                |              |      | 0.66           | 0.800641          |          |               |
|                |              |      | 0.59           | 1.652504          |          |               |
|                | البعد الثاني |      | 0.75           | 1.441153          | 0.00     |               |
|                |              |      | 0.75           | 1.441153          |          |               |
|                |              |      | 0.79           | 1.76141           |          |               |
|                |              |      | 0.64           | 1.38212           |          |               |
|                |              |      | 0.68           | 1.519109          |          |               |
|                | البعد الثالث |      | 0.75           | 1.441153          | 0.00     |               |
|                |              |      | 0.69           | 1.290994          |          |               |
|                |              |      | 0.57           | 0.599145          |          |               |
|                |              |      | 0.66           | 0.800641          |          |               |
|                |              |      | 0.59           | 1.652504          |          |               |
| المتغير الثاني | البعد الاول  | 0.79 | 0.79           | 0.960769          | 0.00     | 0.5634        |
|                |              |      | 0.79           | 1.493576          |          |               |
|                |              |      | 0.87           | 0.877058          |          |               |
|                |              |      | 0.96           | 0.660225          |          |               |
|                |              |      | 0.78           | 1.250641          |          |               |
|                |              |      | 0.99           | 1.120897          |          |               |
|                |              |      | 0.89           | 1.377474          |          |               |
|                | البعد الثاني |      | 0.79           | 0.960769          | 0.00     |               |
|                |              |      | 0.79           | 1.493576          |          |               |
|                |              |      | 0.87           | 0.877058          |          |               |
|                |              |      | 0.96           | 0.660225          |          |               |
|                |              |      |                |                   |          |               |
|                |              |      |                |                   |          |               |

ينضح من الجدول بالعلی :  
مقیاس تطبیق المتغیر الول جمیع معاملات الریباط لكل العبارت ترتبط ارتباط قوی مع المتغیر التابع لها بالضمانة الى ان یم كل معاملات الریباط  
للعبارات ذات دالة احصائية عند مستوى معنوية وفقا لذلك فقد نحقق صدق التساق الداخلي للمقیاس كذلك من النتائج بالعلی المتطفة بئمة متوسط  
البابن المستخرجة بنضح ان فئمة AVE لمتغیر مستقل < من 0.5 وفقا

لذلك فقد نحقق الصدق التقاربي للسبانه مقیاس  
تطبیق المتغیر الثاني جمیع معاملات الریباط لكل العبارت ترتبط ارتباط قوی مع المتغیر التابع لها بالضمانة الى ان یم كل معاملات الریباط للعبارات  
ذات دالة احصائية عند مستوى معنوية وفقا لذلك فقد نحقق صدق التساق الداخلي  
للمقیاس كذلك من النتائج بالعلی المتطفة بئمة متوسط البابن المستخرجة بنضح ان فئمة AVE لمتغیر تابع < من 0.5  
وفقا لذلك فقد نحقق الصدق التقاربي للسبانه

#### 4.3.2 قیاس صدق وثبات اداة البحث : یشر

ثبات السبانه الى الاستقرار فی نتائج السبانه وعدم غیرها بشكل کبر فیما لو تم اعادة توزیعها على افراد العينة عدة مرات خالل فترات زمنية  
محددة لقیاس ثبات السبانهات المستخدمة لقیاس متغیرات الدراسة تم احتساب فئم الفاکرونیاخ  
بواسطة برنامج spss الصادر 28

| المتغیر        | عدد العبارات | الفا کرونیاخ |       |
|----------------|--------------|--------------|-------|
| المتغیر الول   | 5            | 0.946        | 1.71  |
|                | 5            | 0.724        |       |
|                | 5            | 0.434        |       |
| المتغیر الثاني | 7            | 0.862        | 1.658 |
|                | 4            | 0.796        |       |
|                | 6            | 0.634        |       |
|                | 6            | 0.648        |       |

التحلیل الوصفي لمتغیرات الدراسة : بین

الجدول التالي التحلیل الوصفي لمتغیرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقیاس لیکرات الخماسي  
والحرافات المعيارية للمتغیرات

| درجة الهمية | الوزن النسبي | النتيجة        | المتوسط الحسابي |
|-------------|--------------|----------------|-----------------|
| منخفض جدا   | 20 - 36      | غير موافق بشدة | 1 - 1.80        |
| منخفض       | 36 - 52      | غير موافق      | 1.80 - 2.60     |
| متوسط       | 53 - 68      | محاييد         | 2.6 - 3.40      |
| مرتفع       | 69 - 84      | موافق          | 3.40 - 4.20     |
| مرتفع جدا   | 85 - 100     | موافق بشدة     | 4.20 - 5        |

وقد تم حساب مستوى الهمية وفقا للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في  $100 \div 5$  (المقیاس الخماسي) = 20%

معاملات الارتباط الخطي :

spss 28 على النحو

يعرض الجدول التالي معاملات الریباط الخطي بین متغیرات الدراسة والتي تم قیاسها باستخدام  
التالي :

| المتغير                     | البعد الأول للمتغير الأول | البعد الثاني للمتغير الأول | البعد الأول للمتغير الثاني | البعد الثاني للمتغير الثاني |
|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| البعد الأول للمتغير الأول   | Pearson correlation       | 491                        | 486                        | 493                         |
|                             | Sig.(2-tailed)            | 003                        | 002                        | 002                         |
|                             | N                         | 38                         | 32                         | 34                          |
| البعد الثاني للمتغير الأول  | Pearson correlation       | 481                        | 476                        | 493                         |
|                             | Sig.(2-tailed)            | 003                        | 002                        | 002                         |
|                             | N                         | 38                         | 32                         | 34                          |
| البعد الثالث للمتغير الأول  | Pearson correlation       | 481                        | 476                        | 493                         |
|                             | Sig.(2-tailed)            | 003                        | 002                        | 002                         |
|                             | N                         | 38                         | 32                         | 34                          |
| البعد الأول للمتغير الثاني  | Pearson correlation       | 497                        | 486                        | 493                         |
|                             | Sig.(2-tailed)            | 003                        | 002                        | 002                         |
|                             | N                         | 35                         | 30                         | 31                          |
| البعد الثاني للمتغير الثاني | Pearson correlation       | 491                        | 482                        | 473                         |
|                             | Sig.(2-tailed)            | 003                        | 002                        | 002                         |
|                             | N                         | 36                         | 38                         | 32                          |
| البعد الثالث للمتغير الثاني | Pearson correlation       | 497                        | 486                        | 493                         |
|                             | Sig.(2-tailed)            | 003                        | 002                        | 002                         |
|                             | N                         | 35                         | 30                         | 31                          |
| البعد الرابع للمتغير الثاني | Pearson correlation       | 491                        | 482                        | 473                         |
|                             | Sig.(2-tailed)            | 003                        | 002                        | 002                         |
|                             | N                         | 36                         | 38                         | 32                          |

تتعلق نتائج اختبار صحة فروض الدراسة : يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما ينبه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الحاصلة التي تم التوصل إليها باستخدام كمال من الحزم الحاصلة spss 28 و pls - sem على النحو التالي :

الفرض الرئيسي للدراسة :

توجد عالقة ذات دلالة احصائية بين أنماط القيادة النسبية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن

تتعلق نتائج اختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة : ينص على أنه توجد عالقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين أنماط القيادة النسبية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن لدى العاملين والخيار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل النحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

وبناء على ما سبق يتم قبول صحة الفرضيات .

### Model Summary

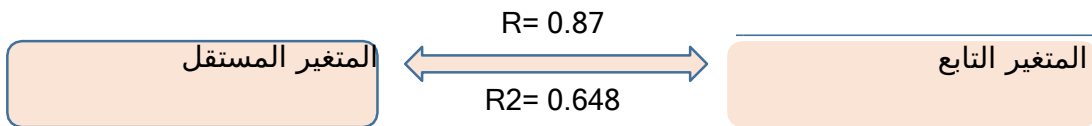
| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std.Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1.658 | 0.87 | 0.648    | 0.466             | 0.398                     |

### ANOVA

| MODEL      | SUM OF SQUARES | DF | MEAN SQUARE | F      | Sig.   |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------|
| REGRESSION | 9.538          | 1  | 9.538       | 241.77 | >0.001 |
| RESIDUAL   | 2.214          | 68 | 0.38        |        |        |
| TOTAL      | 11.752         | 69 |             |        |        |

### Coefficients

| Model B              | Std.error | beta  | t     | Sig.   | Lower bound | Upper bound |
|----------------------|-----------|-------|-------|--------|-------------|-------------|
| Constant 0.21        | 0.93      |       | 361   | 0.81   | 0.311       | 0.204       |
| المتغير المستقل 0.74 | 0.96      | 0.712 | 12.67 | >0.001 | 0.57        | 1.071       |



يُضح من الجدول بالعلي ما يلي : يشير  
مسنوى المعنوية الختبار (F) الى ان قيمة  
البسيط ذو داللة معنوية عند مسنوى 0.01

sig اقل من 0.01 مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطي

تشير قيمة معامل الارتباط ( $R=0.87$ ) الى وجود ارتباط ايجابي قوي بين ابعاد المتغير يشير معامل  
التحديد المعدل ( $R^2$ ) الى ان 75% من التباين يمكن تفسيره من خلال التباين في مسنوى ابعاد

المتغير

تشير قيمة (ت) (T) (value-) الى معنوية معامل الانحدار يتا (B) حيث ان مسنوى الداللة المحسوب الختبار  
(ت) اقل من 0.02

## الفصل الخامس : الخاتمة والتوصيات

## المقدمة

في هذا الفصل، نستعرض الخلاصة النهائية للدراسة التي تناولت العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميداووشن بالفجيرة ضمن بيئة التعلم عن بعد. كما سنناقش محددات الدراسة والقيود التي واجهتها، ونسلط الضوء على الفرص لمزيد من الدراسات المستقبلية. علاوة على ذلك، سنقدم توصيات عملية قابلة للتنفيذ لتحسين الصحة التنظيمية من خلال تعزيز أساليب القيادة النسائية.

### محددات الدراسة

1. حجم العينة:  
اقتصرت الدراسة على عينة صغيرة من موظفي جامعة ميداووشن، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على جامعات أو مؤسسات تعليمية أخرى.
2. البيئة التعليمية المحددة:  
تمحورت الدراسة حول بيئة التعلم عن بعد فقط، مما قد لا يعكس طبيعة العلاقة في التعليم التقليدي.
3. الاعتماد على الاستبيانات:  
رغم فائدة الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، إلا أنها قد لا تعكس بصورة دقيقة التفاصيل العميقة للسلوك القيادي.
4. التحيزات الذاتية:  
قد يكون هناك تأثير للآراء الشخصية أو التحيز في الإجابات على دقة البيانات المستخلصة.

### الدراسات المستقبلية

1. توسيع نطاق البحث:  
يمكن إجراء دراسات مشابهة في جامعات أو مؤسسات تعليمية أخرى، سواء في بيئات تعلم تقليدية أو مختلطة.
2. تحليل مقارن بين الجنسين:  
دراسة الفروق بين الأنماط القيادية النسائية والرجالية وتأثيرها على الصحة التنظيمية.
3. استخدام أدوات نوعية:  
دمج المقابلات الشخصية والملاحظات المباشرة مع الاستبيانات للحصول على رؤية أعمق.
4. قياس تأثير التغيير الزمني:  
دراسة تطور العلاقة بين القيادة النسائية والصحة التنظيمية على مدى فترات زمنية مختلفة.
5. التركيز على جوانب أخرى للصحة التنظيمية:  
تحليل عناصر إضافية مثل التأثيرات الثقافية أو التكنولوجية على الصحة التنظيمية.

### التوصيات

1. تعزيز الأنماط القيادية التحويلية والتشاركية:
  - تدريب القائدات على أساليب القيادة التحويلية التي تعزز التحفيز والابتكار.
  - تشجيع تطبيق القيادة التشاركية التي تزيد من انتماء الموظفين ورضاهم.
2. تحسين بيئة التعلم عن بعد:
  - توفير البنية التحتية التكنولوجية الداعمة للتفاعل الفعال بين القائدات والموظفين.
  - تصميم برامج تدريبية للموظفين لتعزيز مهارات العمل في بيئات إلكترونية.
3. دعم القائدات من خلال برامج تطوير المهارات:
  - تصميم برامج تدريبية لتطوير المهارات الإدارية والقيادية لدى النساء.
  - توفير بيئة داعمة تمنح القائدات الفرصة للتجربة والابتكار.
4. تعزيز التواصل والثقة داخل المؤسسة:
  - تشجيع الشفافية في صنع القرار لزيادة الثقة التنظيمية.
  - تعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لضمان مشاركة فاعلة.
5. تحفيز الابتكار والإبداع:
  - توفير موارد ودعم لتطوير الأفكار الإبداعية بين الموظفين.
  - تطبيق نماذج قيادية تشجع التفكير النقدي والابتكار.

### التطبيقات العملية

1. تطوير سياسات القيادة النسائية:
  - إنشاء سياسات مؤسسية تضمن المساواة بين الجنسين في تولي المناصب القيادية.
  - تبني استراتيجيات تسهم في بناء فرق عمل قوية ومتنوعة.
2. تطبيق استراتيجيات لتحسين الصحة التنظيمية:
  - تنظيم ورش عمل لتوضيح أهمية الصحة التنظيمية وربطها بالكفاءة المؤسسية.
  - تقديم خدمات استشارية نفسية ومهنية للموظفين لتعزيز رفاهيتهم.
3. استخدام التكنولوجيا لتعزيز الكفاءة:
  - تبني منصات إلكترونية تسهل التواصل الفعال بين القائدات وفرق العمل.
  - تطبيق أدوات لتحليل أداء الموظفين بشكل دوري وربطها بمبادرات القيادة الفعالة.

## : الخاتمة

في ختام هذا البحث، الذي تناول العلاقة بين أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالفجيرة في سياق بيئة التعلم عن بعد، نجد أن الموضوع يمثل أهمية كبيرة ليس فقط على المستوى الأكاديمي ولكن أيضًا على المستوى العملي. فالقيادة النسائية، بأبعادها المختلفة مثل القيادة التحويلية والتشاركية والخدمية، أثبتت أنها تملك القدرة على إحداث تحول إيجابي في بيئات العمل والمؤسسات، خاصة في مجالات التعليم العالي التي تشهد تطورًا متسارعًا بفعل التكنولوجيا وتغيرات بيئات العمل.

لقد أظهرت النتائج أن الصحة التنظيمية ليست مجرد مفهوم إداري، بل هي عامل حاسم في تعزيز الأداء المؤسسي والرفاهية النفسية للموظفين. ووجد البحث أن النمط القيادي النسائي المناسب يساهم في تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، تعزيز الثقة التنظيمية، وتنمية الإبداع والابتكار، وهو ما ينعكس إيجابيًا على استقرار المؤسسة واستدامتها.

من جهة أخرى، سلط البحث الضوء على مجموعة من التحديات التي تواجه القائدات النسائيات في بيئات التعلم عن بعد، منها صعوبة تحقيق التواصل الفعال، بناء الثقة، وضمان الالتزام الوظيفي في ظل بيئة إلكترونية تعتمد على التكنولوجيا. ورغم هذه التحديات، إلا أن القيادة النسائية أثبتت قدرتها على التأقلم وتقديم حلول مبتكرة تدعم الصحة التنظيمية وتحسن أداء المؤسسات.

تعتبر هذه الدراسة إضافة علمية مميزة إلى الأدبيات التي تبحث في مجال القيادة النسائية والصحة التنظيمية، خاصة في ظل ندرة الدراسات التي تتناول الموضوع في سياق التعليم عن بعد. كما قدم البحث إسهامًا عمليًا من خلال تقديم توصيات محددة لتحسين الصحة التنظيمية وتطوير مهارات القائدات النسائيات.

على الرغم من النتائج المهمة التي توصلت إليها الدراسة، إلا أن هناك محددات قد تؤثر على تعميمها، منها الاعتماد على عينة محدودة داخل جامعة واحدة وبيئة تعليمية خاصة. لذا، فإن التوسع في نطاق البحث ليشمل مؤسسات تعليمية أخرى أو بيئات عمل مختلفة قد يعزز من شمولية النتائج ودقتها.

في الختام، يمكن القول إن القيادة النسائية ليست مجرد فرصة لتحقيق التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية، بل هي أيضًا أداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي. ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى دعم تمكين المرأة في المناصب القيادية، خاصة في القطاعات التعليمية، لضمان الاستفادة الكاملة من إمكانياتها في تعزيز الصحة التنظيمية وتحقيق أهداف المؤسسات بشكل مستدام.

إن هذا البحث يدعو صناع القرار في المؤسسات التعليمية وغير التعليمية إلى التركيز على تعزيز الأنماط القيادية النسائية التي تدعم الإبداع والشفافية والمشاركة، ليس فقط لتحقيق الرضا الوظيفي، بل أيضًا لبناء بيئة عمل تعزز الابتكار والتنمية المستدامة. كما أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمثل منطلقًا لمزيد من الأبحاث التي تستكشف تأثير القيادة النسائية في مختلف القطاعات، خاصة في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم.

ختامًا، يمكننا التأكيد على أن الاستثمار في القيادة النسائية وتعزيز الصحة التنظيمية ليس فقط خيارًا إداريًا ذكيًا، بل هو ضرورة حتمية لضمان بقاء المؤسسات قادرة على التكيف مع التحديات المستقبلية واغتنام الفرص لتحقيق النمو والتميز.

**The Relationship between Female Leadership Styles and  
Organizational Health at Mid-Ocean University in Fujairah via Distance Learning**

Student name

Rawabi Mahmoud Suliman Tabasi

2021205380

Final Project - 2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member- Faculty of management- Midocean University

Third of Semester - 2024