



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

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

روابي محمود سليمان طباسي

2021205380

مشروع التخرج - 1 كلية الإدارة -
جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

المقدمة :

بسمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تحظى المملكة العربية السعودية بمكانة مرموقة على الصعيد الدولي والإقليمي بفضل قراراتها المتزنة وسياساتها الراسخة. دأى ما تتال قرارات المملكة وإجراءاتها التقدير والدعم، وخاصة في الأمور التي تمس 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 ونقلد المناصب القيادية تحت شعار "تمكين المرأة تنمية للمجتمع".

تعيش 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 بالعنصر النسائي في عجلة التنمية وتحويلها إلى أداة فعالة (النفيعي، 2019). لقد كانت السنوات القليلة الماضية استثنائية بكل المقاييس نتيجة للقرارات العديدة التي صدرت فيها، والتي نقلت 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 لتلبية متطلبات العمل، بعد أن كان لفترة طويلة محصوًراً على الرجل. الأبحاث العلمية أثبتت فعالية المرأة وتفوقها على الرجال في بعض أساليب القيادة كالقيادة الديمقراطية أو التشاركية، والقيادة التحويلية،

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

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

فزادت نسبة مشاركة العاملين ثمانية أضعاف، وارتفعت إنتاجيتهم ثلاثة أضعاف، وقلت نسبة مغادرتهم للعمل بمقدار أربعة أضعاف مقارنة بالمنظمات التي تجاهلت فكر الصحة التنظيمية والرفاهية كأولوية (أحمد، .)2021

تحتل القيادة النسائية بأهمية بالغة، حيث تولت المرأة عدة مناصب قيادية في التاريخ. كما قدم لنا القرآن الكريم نموذجًا رائعًا في القيادات النسائية التي لها مواقع رئيسية في اتخاذ القرارات. لذا، تعد عملية رفع كفاءة أداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضرورية جدًا من أجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية وإثبات قدرتها على اتخاذ قرارات فعالة تحقق الأهداف المرجوة منها.

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

تعد القيادة عنصرًا أساسيًا في تحقيق النجاح التنظيمي والازدهار، وتتزايد الأبحاث حول دور المرأة في القيادة وأثرها على الصحة التنظيمية. في جامعة ميدأوشن بالفجيرة، والتي تعتمد نظام التعلم عن بعد، يُبرز الدور القيادي للنساء بشكل خاص في ظل التحولات التكنولوجية والتعليمية الحديثة.

مقدمة مشكلة البحث :

تعتمد تدفق الحياة في المنظمات في مجتمعاتنا اليوم على القيادة الفعالة كأساس للتوسع والتطور في مختلف ميادين الحياة. يرتبط ذلك بشكل وثيق بنمط القيادة المتبع ومدى مائلته للسلوكية الفردية والجماعية، بهدف التأثير في الأفراد والجماعات لتحقيق الأهداف المشتركة.

ومع بروز أهمية القيادة، أصبح هناك حاجة ملحة للحصول على قادة إداريين يتحلون بصفتين رئيسيتين. الأولى هي الإلمام الكامل بقوانين وأهداف وأنماط العمل، وفهم واستيعاب الآخرين. والصفة الثانية تتعلق بضرورة معرفتهم بطرق وأساليب الإدارة الحديثة (الحسيني والشكرجي، 2015).

في هذه الحقبة، أصبح وجود القيادات النسائية في مؤسسات التعليم الجامعي أمراً حتمياً، خاصة وأن المرأة السعودية أثبتت مدى جدارتها وفعاليتها في ممارسة المهن والأعمال المختلفة. وبالتالي، يتطلب دعمها وتوفير البيئة المناسبة لها لتمكين من المشاركة والمساهمة في إنجاز الأهداف المرجوة، نظراً لأن المرأة تشكل نصف المجتمع وشريكة الرجل في تحقيق النمو والازدهار.

نتيجة لسعي المؤسسات الجامعية لتحقيق النمو والتطور بما يتواءم مع التغيرات والتطورات العالمية، فقد تنامت رغبتها في الاهتمام بتدريب وتأهيل القيادات النسائية وتوفير المتطلبات اللازمة لهن لتطبيق النمط القيادي الملائم للوضع التنظيمي. هذا يساهم في خلق مناخ صحي مناسب يستهدف تطوير الأفراد والارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي، وصولاً إلى أعلى معايير الرضا لديهم، مما يعزز فعالية المؤسسات الجامعية في تحقيق أهدافها المنشودة.

الفجوات النظرية:

- نقص الدراسات السابقة حول أنماط القيادة النسائية بالتعليم عن بعد: قلة الأبحاث التي تفصل بشكل كافٍ كيفية تأثير أنماط القيادة النسائية على الصحة التنظيمية في جامعات التعليم عن بعد، خاصة في سياق مجتمعاتنا العربية.

- نقص الدراسات التحليلية لتأثير أنماط القيادة النسائية على الصحة التنظيمية: عدم وجود دراسات تحليلية تبين كيفية تأثير أنماط القيادة النسائية على عناصر الصحة التنظيمية مثل الرضا الوظيفي والإنتاجية 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 ميدأوشن بالفجيرة: عدم وجود دراسات تحليلية تستكشف كيفية تأثير أنماط القيادة النسائية في جامعة ميدأوشن بالفجيرة على الصحة التنظيمية 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 تفصل عن الصعوبات التي تواجه القائدات النسائيات في تطبيق أنماط القيادة النسائية في بيئة التعلم عن بعد، وكيفية التغلب عليها.
- تحديات تنفيذ استراتيجيات الصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالفجيرة بالتعلم عن بعد: عدم وجود بحوث توضح التحديات التي تواجه تطبيق وتنفيذ استراتيجيات الصحة التنظيمية في سياق التعلم عن بعد بالتحديد في جامعة ميدأوشن بالفجيرة.
- العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تطبيق أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية: نقص الدراسات التي تلقي الضوء على كيفية تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية في المجتمع الإماراتي على تطبيق أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في بيئة التعلم عن بعد.

- التحديات التقنية والبنية التحتية المتعلقة بالتعلم عن بعد في جامعة ميدأوشن: نقص الدراسات التي تبحث في كيفية تأثير التحديات التقنية والبنية التحتية على تطبيق وفعالية استراتيجيات الصحة التنظيمية وأنماط القيادة النسائية في جامعة ميدأوشن بالفجيرة.

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 بالفجيرة في سياق التعلم عن بعد؟

أهمية البحث :

إن الدراسة للعلاقة بين أنماط القيادات 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 ومرتكز رئيسي له.

تتأج 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 الفهم النظري حول كيفية تأثير أنماط القيادات النسائية على الصحة التنظيمية في سياق التعلم الجامعي.
- يقدم البحث إطاراً نظرياً لفهم دور المرأة في القيادة وتأثيرها على الأداء التنظيمي بالمؤسسات التعليمية.
- يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتطور دور القيادات النسائية وتأثيرها على الصحة التنظيمية في سياق التعلم الجامعي.
- يعزز البحث النظريات المتعلقة بالتنظيم والإدارة من خلال استكشاف دور القيادات النسائية كعامل رئيسي في تعزيز الصحة التنظيمية.

الأهمية العلمية:

- يوفر البحث توجيهات تطبيقية قابلة للتطبيق في تعزيز دور القيادات النسائية بالمؤسسات التعليمية 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 ومستدامة في جامعة ميدواشن.

الملاحق

مقدمة استبيان :

عزيزي/عزيزتي المشارك/المشاركة،

تحية طيبة وبعد،

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

يرجى العلم أن مشاركتكم في هذا الاستبيان هي طوعية وسرية تمامًا، وأن جميع الإجابات ستكون مجهولة الهوية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. لن تُستخدم المعلومات التي تقدمها لأي أغراض أخرى غير البحثية، وستكون مساهمتك قيّمة في تحقيق فهم أعمق لهذا الموضوع المهم.

يتضمن هذا الاستبيان مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى جمع معلومات حول تجربتكم وآرائكم بخصوص الموضوع في منظماتكم. نقدر صراحتكم ودقتكم في الإجابة على هذه الأسئلة.

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

شاكرين لكم

الإستبيان الأول

المتغير الأول " أنماط القيادة النسائية " :

1- توسع القائدة نطاق سلطة صلاحيتها .

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

2- تحدد القائدة آليات تنفيذ الأعمال بنفسها

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

3- تبدي القائدة اهتمام ضعيف بتحقيق أهداف الموظفين المهنية

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

4- تطلب القائدة من الموظفين تنفيذ المهام دون مناقشه

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

5- تفوت القائدة فرصه صناعية قيادات الصف الثاني من الموظفين

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

6- تنفرد القائدة باتخاذ القرارات دون مشاركة الموظفين

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

7- تترك القائدة الموظفين يعملون دون مراقبه

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

الإستبيان الثاني :

المتغير الثاني " التابع " الصحة التنظيمية :

1- تتسم أهداف العمل بأنها قابلة للتحقق

موافقة بشدة	موافقة	محايدة	غير موافقه	غير موافقة بشده
-------------	--------	--------	------------	-----------------

2- أشعر بأنه يوجد تطابق مدروس بين أهدافي وأهداف العمل

موافقة بشدة موافقة محايدة غير موافقه غير موافقة بشده

3- يساعدي وضوح أهداف العمل على بذل الجهد لتحقيقها

موافقة بشدة موافقة محايدة غير موافقه غير موافقة بشده

4- توفر القائدة الدعم اللازم لتحقيق أهداف العمل

موافقة بشدة موافقة محايدة غير موافقه غير موافقة بشده

5- تنتظر القائدة إلى بثقه واحترام عندما أقدم فكره جديد للعمل

موافقة بشدة موافقة محايدة غير موافقه غير موافقة بشده

6- أشعر بثقه عاليه عنما أنجز عملا جديدا

موافقة بشدة موافقة محايدة غير موافقه غير موافقة بشده

7- أشعر أنني راضية عن عملي في الجامعة

موافقة بشدة موافقة محايدة غير موافقه غير موافقة بشده

المراجع:

1(النفيعي، مزنة عوض 2019(م.) دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة 2030 معهد الإدارة العامة مع)59(

(ع3ص ص) 527 453

2(هاوس بيترج نورث 2018(م) القيادة الإدارية النظرية والتطبيق (الطبعة السادسة) (ترجمة صالح بن معاذ المعيوف) الرياض: معهد الإدارة العامة

3(أحمد أسامة ٢٠٢١م) الصحة التنظيمية وأثرها على المنظمات مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمي، مع (١٠٥)، ص

ص ٨٦ - ٩١ (4

الحسيني صالح عادي الشكرجي اعتصام ٢٠١٥م). القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية استراتيجيا (الطبعة الأولى) عمان: مركز الكتاب الأكاديمي