



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 :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تحظى المملكة العربية السعودية بمكانة مرموقة على الصعيد الدولي والإقليمي بفضل قراراتها المتزنة وسياساتها الراسخة. دائماً 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 وتقلد 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 (النتيجه، .) 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 محصوراً 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 مؤسسيه 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).

تحظى 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 رفعكفاءة أداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضرورة 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 ميداووشن 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 مألوفته 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.

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 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.
- يساهم 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 قيمة 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- تقوت 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)

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

ص ٨٦ - ٩١) 4

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

أسئلة البحث الفرعية

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

السؤال الفرعي 1: كيف تؤثر مهارات توسع النطاق على الصحة التنظيمية

السؤال الفرعي 2 : كيف تؤثر مهارات تنفيذ المهام على الصحة التنظيمية

السؤال الفرعي 3: كيف تؤثر مهارات اتخاذ القرارات على الصحة التنظيمية

السؤال الفرعي 4: كيف تؤثر مهارات العمل دون مراقبه على الصحة التنظيمية

أهداف البحث

: الهدف العام

التعرف على أثر أنماط القيادة النسائية والصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن

: الأهداف الفرعية

الهدف الفرعي 1: دراسة تأثير مهارات توسع النطاق على الصحة التنظيمية

الهدف الفرعي 2 : التحقق من تأثير مهارات تنفيذ المهام على الصحة التنظيمية

الهدف الفرعي 3: تقييم تأثير مهارات اتخاذ القرارات على الصحة التنظيمية

الهدف الفرعي 4: دراسة تأثير مهارات العمل دون مراقبه على الصحة التنظيمية

الفرضيات

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

الفرضية الفرعية 1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات توسع النطاق على الصحة التنظيمية

الفرضية الفرعية 2 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات تنفيذ المهام على الصحة التنظيمية

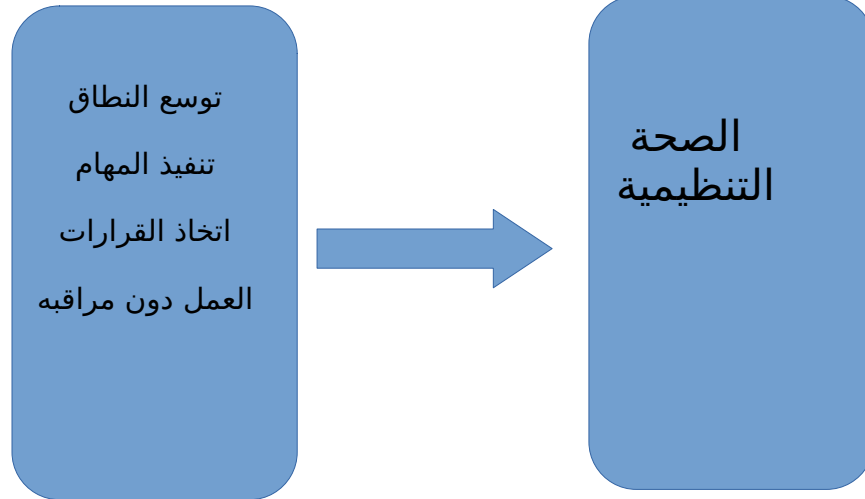
الفرضية الفرعية 3: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات اتخاذ القرارات على الصحة التنظيمية

الفرضية الفرعية 4: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين مهارات العمل دون مراقبه على الصحة التنظيمية

نموذج البحث

المتغير التابع

المتغير المستقل



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:

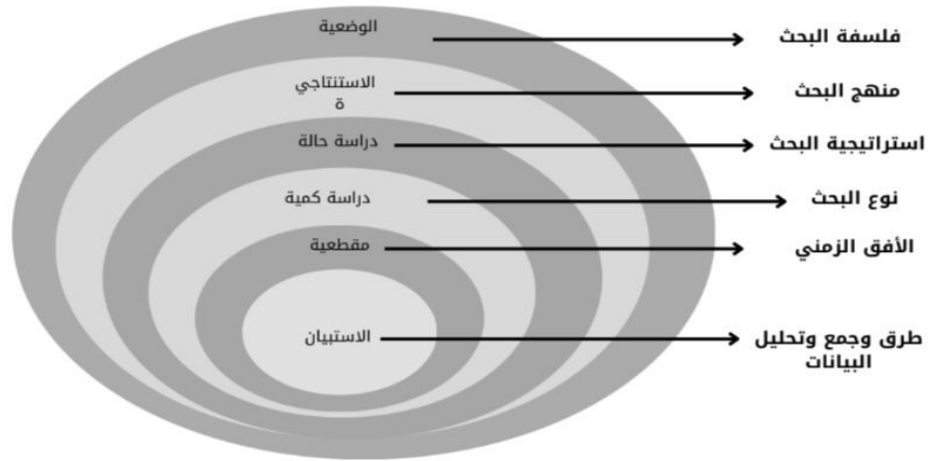
1. *تحديد أنماط القيادة النسائية الشائعة*: مثل القيادة التحويلية، الديمقراطية، التشاركية، وكيف يتم تطبيقها في بيئات العمل المختلفة.
2. *تقييم تأثير هذه الأنماط على الصحة التنظيمية*: من خلال قياس مؤشرات مثل رضا الموظفين، مستوى التوتر في مكان العمل، الأداء والإنتاجية، واستقرار الموظفين.
3. *مقارنة فعالية 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 تثبت فعاليتها في تعزيز الصحة التنظيمية.

هذه الدراسة قد تتضمن استخدام أدوات البحث مثل الاستبيانات، 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*: تزويد المنظمات برؤية واضحة حول كيف يمكن لأنماط 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 عادةً 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 لأنماط القيادة النسائية أن تساعد في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، مما يعزز الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
 5. *تحفيز الابتكار والإبداع*: استكشاف كيف يمكن لأنماط القيادة النسائية أن تعزز الابتكار والإبداع داخل المنظمة، مما يساهم في تحسين النتائج والأداء.
- بتحليل هذه العلاقة، يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل، تعزيز رضا الموظفين، وزيادة الإنتاجية والفعالية التنظيمية بشكل عام.

بصلة 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 الغلاف

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 ميدأوشن 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 موضوعًا بالغ الأهمية في الوقت الراهن، خاصة مع التطورات والتغيرات الجذرية التي شهدتها المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بتمكين المرأة وإتاحة الفرص أمامها لتولي المناصب القيادية. فقد أثبتت المرأة السعودية جدارتها وكفاءتها في إدارة المؤسسات والمنظمات المختلفة.

من ناحية أخرى، يُعد مفهوم الصحة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، والذي يهدف إلى تحقيق الرفاهية والاستقرار النفسي والوظيفي للعاملين، مما ينعكس إيجابًا على أداء المؤسسة ككل. ويرتبط هذا المفهوم ارتباطًا وثيقًا بالنمط القيادي المتبع من قِبَل المسؤولين.

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

المتغير الأول

المتغير المستقل : أنماط القيادة النسائية

تعريفات أنماط القيادة النسائية

يُعرف 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" (الجرايدة، 2020).

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

1. النمط التشاركي: يتميز هذا النمط بإشراك العاملين في عملية صنع القرار والتخطيط والتنفيذ، مما يعزز مشاعر الانتماء والولاء لدى الموظفين (الجرايدة، 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: يتصف هذا النمط بالسيطرة والتحكم، حيث يتخذ القرارات بشكل انفرادي دون إشراك العاملين (الجرايدة، 2020).

نظريات أنماط القيادة النسائية :

هناك عدة نظريات تفسر أنماط القيادة النسائية، ومن أهمها:

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

- هذا النمط القيادي يعزز الثقة والاحترام المتبادل بين القائدة والمرووسين، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء التنظيمي (Appelbaum et al., 2003).

3. نظرية الاختلاف الجندي في القيادة:

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

- القائدات النساء يميلن إلى تبني أنماط قيادية تتسم بالتعاون والرعاية، بينما يميل الرجال إلى تبني أنماط قيادية أكثر سلطوية وتوجهًا 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 القائدات النساء (Eagly & Carli, 2003).

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

2. التأكيد على المرونة والتكيف:

- أصبحت القائدات النساء أكثر تركيزًا على المرونة والتكيف مع التغييرات 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 القائدات 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 والاتصال:

- أصبحت القائدات النساء أكثر تركيزًا على بناء العلاقات الإيجابية والاتصال المفتوح مع المرووسين (Appelbaum et al., 2003).

- هذا يعزز الثقة والدعم المتبادل بين القائدة والمرووسين (Northouse, 2019).

أبعاد أنماط القيادة النسائية :

هناك عدة أبعاد رئيسية لأنماط القيادة النسائية، وهي:

1. البعد التحويلي:

- 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:

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

3. البعد الديمقراطي:

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

4. البعد الشخصي:

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

المتغير التابع : الصحة التنظيمية

تعريفات 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 التغييرات 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.
- وفقاً 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 تتكون من ثلاثة مكونات رئيسية: التكيف، الهدف، والتكامل.
- وفقاً لهذه النظرية، فإن المنظمة الصحية هي تلك التي تستطيع التكيف مع بيئتها الخارجية، تحقيق أهدافها، والحفاظ على التكامل الداخلي.

3. نظرية الصحة التنظيمية لجودمان (Goodman, 1979):

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

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

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

تطورات الصحة التنظيمية :

هناك عدة تطورات رئيسية للمتغير التابع للصحة التنظيمية، وهي:

1. تعريف الصحة التنظيمية:

- في البداية، كان تعريف الصحة التنظيمية مرتبطاً بالمفاهيم الطبية والنفسية للصحة الفردية.
- ومع مرور الوقت، تطور التعريف ليشمل مفاهيم أوسع مثل الفعالية 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 والفعالية.
- ومع مرور الوقت، تم التركيز على نتائج الصحة التنظيمية على مستوى الأفراد مثل الرفاهية والإبداع.

أبعاد الصحة التنظيمية :

تم 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 الاجتماعي:

- 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 بالفجيرة بالتعلم عن بعد ؟

هناك عدة طرق تؤثر بها أنماط القيادة النسائية على الصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن بالفجيرة 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 التعليم 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 إيجابياً 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 والانخراط الإيجابي للموظفين في بيئة التعليم عن بعد.

4. تعزيز التطوير المهني والنمو الشخصي:

- القيادة التحويلية والتشاركية النسائية تركز على الاهتمام الفردي وتمكين الموظفين، مما يساهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم.
- هذا ينعكس إيجابياً على الرفاهية النفسية 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 بالفجيرة بالتعلم عن بعد

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

1. القيادة التحويلية والصحة التنظيمية:

- تُظهر الأبحاث أن القيادة التحويلية 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 التعليم عن بعد.

2. القيادة التشاركية والصحة التنظيمية:

- تُظهر 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 والانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين، مما ينعكس على زيادة الرضا الوظيفي والإبداع في بيئة التعليم عن بعد.

3. القيادة الأخلاقية والصحة التنظيمية:

- تُظهر الأبحاث أن القيادة الأخلاقية النسائية، والتي تركز على النزاهة والشفافية، ترتبط بشكل إيجابي بتعزيز الصحة التنظيمية في جامعة ميدأوشن.
- هذا النمط القيادي يساهم في زيادة الثقة والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين، مما ينعكس على تحسين المناخ التنظيمي والرفاهية الشخصية في بيئة التعليم عن بعد.

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

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

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

1. التكيف مع بيئة التعلم عن بُعد:
 - التحول المفاجئ إلى التعليم عن بعد قد يشكل تحدياً في تطبيق أنماط القيادة النسائية التي تعتمد على التفاعل والاتصال الشخصي.
 - قد يتطلب الأمر إعادة تشكيل الممارسات القيادية لتناسب مع طبيعة بيئة التعلم عن بعد.
 2. التواصل والتفاعل الإلكتروني:
 - صعوبة بناء علاقات وثقة 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 تنخفض 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 والتكنولوجية المناسبة لدعم بيئة التعلم عن بُعد.
 - ضمان استقرار وأمن النظم التقنية والاتصالات لتسهيل عملية القيادة والإدارة.
- للتغلب على هذه التحديات، قد تحتاج القيادة النسائية في جامعة ميدأوشن إلى تطوير مهارات جديدة، وتكييف ممارساتها القيادية لتناسب مع بيئة التعلم عن بُعد، مع الاهتمام بتعزيز الصحة التنظيمية ودعم الموظفين خلال هذه الفترة.

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

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

1. الفجوة التكنولوجية:

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

2. الفجوة في المهارات الرقمية:

- قد تكون هناك فجوة في المهارات الرقمية والتقنية 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 بُعد.
- الافتقار 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 بُعد.
- الحاجة إلى تطوير أساليب جديدة للمتابعة والتقييم الفعال لأداء 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 وتحفيز الموظفين.

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

- تطوير البنية التحتية التكنولوجية والتقنية اللازمة.
- تعزيز المهارات الرقمية للقيادات والموظفين.
- تطوير أساليب تواصل وتفاعل فعالة في بيئة التعلم عن بُعد.
- 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 التحويلية والقيادة الديمقراطية والقيادة الموزعة، والتي ثبتت 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 :

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

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). Swets & Zeitlinger

جدول المحتويات :

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