

واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية

د. فاطمة عبدالله البشر

كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
المملكة العربية السعودية

الملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، وتحديد معوقات ممارسة الإدارة بالتجوال ومتطلبات تحسينها، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وبلغت عينة الدراسة (١٤٣) من القيادات النسائية في جامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ووظفت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة الحالية إلى عدد من النتائج، أهمها: أن واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية كان بدرجة عالية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة، كما حصلت معوقات ممارسة الإدارة بالتجوال على درجة متوسطة من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة، وحصلت متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال على درجة عالية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة، وتوصي الباحثة بتصميم برامج تدريبية للقيادات النسائية في مجال الإدارة بالتجوال.

مقدمة

في المؤسسات الناجحة يحرص القائد المتميز على البقاء قريباً من الأفراد داخل محيط العمل، إذ يعتبر لقاءاته المستمرة مع أفراد العمل عاملاً مهماً وحيوياً لنجاح أعمالهم الإدارية، وتعد الإدارة بالتجوال أنموذجاً حقيقياً لتحقيق ذلك الهدف.

حيث يعد نمط الإدارة بالتجوال منظومة إدارية متكاملة، تتطلب الوجود والحضور الدائم للقائد الإداري في مواقع التنفيذ والعمل، وعلى القائد أن

يستخدم مهاراته ومواهبه الشخصية وملكاته أثناء تجواله، كما يتطلب منه استخدام مهارة الحوار مع العاملين لاكتشاف أي قصور ومعالجته، ونمط الإدارة بالتجوال يقلل من استخدام وسائل الاتصال الحديثة في متابعة الأفراد داخل منظمة العمل. كما تعد فرصة حقيقية تتيح للقائد الاطلاع على كل ما يجري داخل المؤسسة وفي مواقع العمل الميداني، ومناقشة العاملين في أفكارهم، والمشكلات التي تعترضهم، وإنجازاتهم الفردية والجماعية (Richard, 2007).

في الوقت نفسه تتيح الإدارة بالتجوال الفرص المناسبة لجميع الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية في المؤسسة التربوية للتعبير بصورة مباشرة عن وجهات نظرهم لمديريهم، وتمكن المديرين من تنمية مهاراتهم القيادية والتعرف إلى العمليات اليومية وخطوات العمل، باعتبارهم مسؤولين عن متابعة إنجازها (McCormack, 2009).

والإدارة بالتجوال لها تأثيرات واضحة على جوانب عديدة في العملية الإدارية، بحيث لا تقتصر على المستوى الفردي، بل تتعداه إلى المستوى الجماعي والتنظيمي، كما أن المديرين يحصلون على التغذية الراجعة من مرؤوسيهـم (Macneill & Boyd, 2006)، كذلك وتعلم الإدارة بالتجوال المديرين احترام المعارضين من المرؤوسين وتقبل آرائهم، والانفتاح على وجهات النظر المختلفة التي من شأنها أن تحقق فاعلية في اتخاذ القرار وهذا ما أظهرته نتائج دراسة هيلديبراند (Hildebrand, 2006) كما تحقق الأهداف التنظيمية المنشودة (العبيدي، ٢٠١٠).

وقد تستخدم الإدارة بالتجوال كأسلوب إداري ناجح من أجل غرس الرؤية والرسالة التي تتبناها القيادة في مرؤوسيهـا، وهذا الأسلوب يتطلب شرطاً أساسياً لنجاحه، وهو الثقة بين القائد والمرؤوسين، وهو من مفاهيم الاتصال المشابهة لمفهوم الإدارة على المكشوف، فهو يقوم هذا على مبدأ بسيط ولكنه مهم في نتائجه، وما يحققه من فوائد للمنظمة عندما يتجول المسؤول في المواقع المختلفة في المؤسسة، ليس بهدف المراقبة والتحكم والسيطرة فحسب، وإنما

بهدف أساسي، وهو بث الحماس ورفع الروح المعنوية لدى العاملين من خلال احتكاك القيادة بهم وشعورهم باهتمام القيادة بما يقومون به من أعمال (Serrat, 2009).

فهي ليست نوعاً من التفتيش أو الرقابة أو المتابعة لما يحدث بقدر ما هي نوع من المعيشة الذكية الفاعلة التي تساعد المنظمة على النزول من الصروح العليا للتخطيط إلى ملاحظة عمليات التنفيذ والوقوف على المشاكل التي تحدث، ومعالجتها بشكل مباشر، فهي معيشة قائمة على الفهم والتفهم العميق، وعلى الإحساس بالآخرين الذين يقومون بالتنفيذ (حيدر وفؤاد، ٢٠١١: ٣٢٤).

ولما كانت الإدارة هي علم تشغيل الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة؛ فإن الإدارة بالتجوال تصبح أسلوب تفعيل هؤلاء الآخرين لزيادة كفاءاتهم وقدراتهم وتنمية وتطوير معارفهم الضمنية لتحقيق تلك الأهداف. فضلاً عن اعتباره علم التعرف على حاجات ورغبات العاملين في المنظمة بشكل عام وفي المستويات التنفيذية بشكل خاص، حيث إن الجولات القيادية التي يقوم بها المدير نابعة من حرصه الشديد على متابعة سير عملية التنفيذ والوقوف على الانحرافات والبيانات المخفية التي من الممكن أن تسير بعملية التنفيذ بعيداً عما هو مخطط له (الخضير، ٢٠٠٠: ٥)، (زكري، ٢٠٠٥: ٢٠).

كما تعتبر الإدارة بالتجوال واحدة من أفضل الطرق لتحقيق التناغم مع الزملاء، والعاملين، حيث يقدم القائد إخلاصه للعاملين، وبناءً عليه فإن العاملين سوف يقدمون كل الملاحظات، والأفكار، والمعلومات المفيدة، والتفاني في أداء العمل المنوط بهم، بطريقة ودية للإدارة (Jeffmother, 2008).

وأصبح التغيير في أساليب العمل الإداري في المؤسسات التربوية أكثر إلحاحاً وخاصة مع بداية الألفية الجديدة، كما أن للتنمية المتسارعة أثرها على المؤسسات التربوية العالمية منها والمحلية، وكذلك التطور المتسارع في التكنولوجيا، وفي عصر العولمة والانفتاح الذي يميز عالم اليوم وما يترتب على ذلك من حتمية التحول من البناء الإداري الهرمي التقليدي إلى البناء والنمط

الديمقراطي والمشارك الأكثر انفتاحاً ومرونة، وتعد الجامعات أحد المؤسسات التربوية التي تسعى إلى إيجاد نمط إداري يساعدها في تحقيق أهدافها المنشودة (صويص، ٢٠٠٥).

مشكلة الدراسة

إن عملية التغيير الإداري في الجامعات التي تعاني من مشكلات إدارية وتنظيمية مطلب أساس لتحسين الأداء، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات على أن الهيكل التنظيمي في الجامعات العربية ومنها الجامعات في السعودية لا يتلاءم مع متطلبات التغيير (الثبتي، ٢٠٠٢) بسبب الهرمية في التنظيم وما يترتب عليها من فرض في القرارات التي لا تتلاءم مع التطوير والإبداع، واتفق العديد من الباحثين في دراستهم بأن للهيكل التنظيمي في الجامعات ثلاثة أبعاد رئيسية، هي: التعقيد، والرسمية، والمركزية (محجوب، ٢٠٠٣)، (الغيلالي، ٢٠٠٥)، (فارس، ٢٠٠٥)، (مجدل والهوري، ٢٠٠٥)، (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٥).

كما أكدت نتائج بعض الدراسات على أن الجامعات في المملكة العربية السعودية بحاجة إلى مناخ وثقافة تنظيمية جيدة لأنها تعاني من ضعف في حرية الرأي والتعبير، كما أنها تعاني من التنظيم البيروقراطي في الهياكل، وأن هناك قصوراً في الكفايات للقيادات الإدارية، وأن بعض القيادات الإدارية تعتمد على المحاكاة ولا تقبل التغيير (الشريف، ٢٠٠٦)، (الثبتي، ٢٠٠٦)، (الحربي، ٢٠٠٨)، (الداود، ٢٠٠٨)، (القحطاني، ٢٠٠٨)، (المنقاش، ٢٠٠٩)، (العجaji، ٢٠٠٩)، في حين كشفت الدراسات المتعلقة بتنظيم العمل داخل مراكز دراسة الطالبات في الجامعات السعودية إلى ضعف التنظيم في تقييم الأجهزة الإدارية وسيادة النظام المركزي في بعض جوانب سير العمل وضعف منظومة الاتصالات والخدمات المعلوماتية وتقنيات الشبكات، وافتقاد المرأة المشاركة في صنع القرار ووجود بعض الصراعات داخل أقسام الطالبات (المبيرك، ٢٠٠٦) و (اللحام، ٢٠٠٦) و (الجميعي، ٢٠٠٥)، وهذا سبب ما تعانيه من بعض المشكلات الإدارية

مثل مركزية الأنظمة الإدارية، وتضخم أجهزتها، وأزمة القيادة التربوية فيها، وقد بينت دراسة بوبشيت (٢٠٠٦) و مارية (٢٠٠٥) عدم وجود منهجية واضحة للعمل الإداري لإدارة الطالبات، والازدواجية في التبعية وعدم توافر مبدأ وحدة الأمر، وعدم توافر أدلة عمل واضحة ومحددة لتحقيق الفعالية الإدارية، ونقص المرونة، والافتقار لروح العمل الجماعي، وكذلك فقد اتضح من خلال عمل الباحثة كوكيلة للكلية والإشراف المباشر على الأقسام العلمية للطالبات الحاجة الماسة لتغيير أسلوب الإدارة والإشراف في الوحدات الإدارية المختلفة، أن أصبحت الحاجة للتغيير في أساليب العمل الإداري أكثر إلحاحاً، وخاصة مع بداية الألفية الجديدة، الأمر الذي يتطلب التحول من البناء الإداري الهرمي التقليدي إلى البناء الديمقراطي المشارك والأكثر انفتاحاً ومرونة (صويص، ٢٠٠٥) والتميز بالقدرة القيادية لتحريك المؤسسة التربوية، ودفعها نحو التخلص من مشكلاتها لتحقيق متطلبات الإصلاح المنشود (العجمي، ٢٠٠٠).

حيث تعد الإدارة بالتجوال حلقة وصل بين نوعين من الإدارة الدكتاتورية والديمقراطية ولذلك غيرت الإدارة بالتجوال الهرم التنظيمي المركزي إلى هرم تنظيمي ديمقراطي يحفظ الخصوصية للمستويات الإدارية والتنفيذية (السالمي، ٢٠٠٥: ٣٠).

وتعد الإدارة بالتجوال أنموذجاً إدارياً جديداً له العديد من الفوائد لكل من القائد والعاملين على السواء، حيث يكون القائد على معرفة بما يجري حيث يظل على اتصال مباشر مع العاملين ويتعرف على حاجاتهم الحقيقية، ويكون قريباً منهم يسمع لوجهات النظر المتعددة مما يدعم سير العمل ويحقق أهدافه.

كما تساعد على فتح مسارات جديدة عندما تتأزم الأمور، وتعمل على إيجاد خيارات وبدائل يتم طرحها بشكل مناسب (السالمي، ٢٠٠٥: ٧١)، (Kettner, 2002: 50).

ولها تأثيرات واضحة على جوانب عديدة في العملية الإدارية، بحيث لا تقتصر

على المستوى الفردي، بل تتعداه إلى المستوى الجماعي والتنظيمي وهو ما أكدته نتائج دراسة كلاً من (العبيدي، ٢٠١٠) و (النحلاوي، ٢٠١١) و (قدومي، ٢٠١١).

كما تحقق الإدارة بالتجوال تفويضاً أكثر للسلطة من خلال جولات القائد ووقوفه على المشكلات التي تحتاج في معالجتها إلى تفويض أكثر للسلطة من أجل تقديم حلول عاجلة (الخضير، ٢٠٠١: ٧٢) في حين أن دراسة كلا من (المواضية، ٢٠١٤) و (السحيمي، ٢٠١٢) و (الحوامدة والعبيدي، ٢٠١٢) أوضحت بأن الإدارة بالتجوال تعمل على تمكين القائد و تختصر الوقت من خلال الملاحظة والمعاينة وإبداء الاسئلة والاستفسار والحصول على الردود والإجابات. ولا يمكن أن تحقق الإدارة بالتجوال أهدافها إلا من خلال استخدام القائد مجموعة من الأساليب وهي كما ذكرها (العجمي، ٢٠٠٨: ٢٢)، الاجتماعات المفتوحة والمغلقة، الاجتماعات التخصصية والعامة، الندوات، البرامج التدريبية، المناقشات غير الرسمية.

وبهذا يتضح لنا أن مفهوم الإدارة بالتجوال هو مفهوم حديث في الإدارة يساعد القيادات النسائية على متابعة سير العمل في الواقع الفعلي، حيث تستطيع التعرف مع الموظفات الإداريات على أهم إيجابيات العمل وأهم سلبياته من خلال مناقشة المشكلات التي تعترض الموظفات وطرح الحلول لها، وبذلك تستطيع القائدة كسب ثقة الموظفات الإداريات؛ لأنها تشعرهم بأهميتهن وأهمية الدور الذي يقمن به من خلال تلمس حاجاتهم وحل مشكلاتهم وتقديم الدعم اللازم لهم في مكان العمل. ومن هنا تكمن أهمية الموضوع.

وعلى ضوء ما سبق ذكره فإن الدراسة الحالية تحاول الكشف عن واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية.

أسئلة الدراسة

س١: ما واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

س٢: ما معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

س٣: ما متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

س٤: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين استجابة عينة الدراسة حول أسئلة الدراسة تعود لطبيعة العمل الإداري والجامعة؟

أهداف الدراسة

١ - الكشف عن واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة.

٢ - تحديد معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

٣ - التعرف على متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة.

٤ - التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابة عينة الدراسة حول أسئلة الدراسة تعود لطبيعة العمل الإداري والجامعة.

أهمية الدراسة

- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله في مجال الأساليب الإدارية الحديثة للوقوف على التحديات التي تحول دون التغيير في أنماط القيادات الإدارية النسائية لتحول إلى النمط الديمقراطي.

- ١ - توفير قاعدة معرفية لدعم المكتبات ومراكز الأبحاث في المملكة العربية السعودية في أساليب الإدارة الحديثة وتطويرها.
- ٢ - تقديم مرجع للمسؤولين والقائمين على البرامج التطويرية للقيادات الإدارية النسائية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود للاستفادة من النتائج وتحديث متطلبات تطبيق هذا المدخل الإداري الحديث.
- ٣ - حادثة موضوع الإدارة بالتجوال، واعتباره من أبرز الاتجاهات التي تتوافق مع توجهات القيادات العليا في الجامعات السعودية نحو منح القيادات النسائية اللامركزية الإدارية لمواكبة عصر التحديث والتطوير الإداري.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في المملكة العربية السعودية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على جميع القيادات الإدارية النسائية (عميدة، وكيلة عمادة، وكيلة كلية، وكيلة قسم، مديرة إدارة) بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود.

مصطلحات الدراسة

الإدارة بالتجوال: تعرف الإدارة بالتجوال بأنها: "أسلوب إداري يقوم على اختصار المسافات الجغرافية والمسافات الزمنية بالحضور الفعال في مواقع الأحداث، بالمعايشة الحقيقية، ولتحقيق المشاركة والشورى مع أفراد العمل. وتعتمد الإدارة بالتجوال على قيام القائد بجولات تفقدية على الطبيعة لمعاينة التنفيذ الحقيقي للخطط والبرامج الموضوعية؛ لمعرفة ومتابعة سير العمل وانتظامه على الطبيعة" (الخضير، ٢٠٠٠: ٣١).

كما تعرف الإدارة بالتجوال بأنها "قدرة القائد على الابتعاد عن مكتبه والخروج منه لمسرح العمل، والتفاعل مع العاملين وجهاً لوجه؛ وذلك لاتخاذ القرار الإداري الصحيح، وبناء علاقات إنسانية، وإدارة الوقت، واكتشاف الحقائق، وتحسين الاتصال والرقابة، وتحفيز العاملين، والتطوير والإبداع، والحصول على التغذية الراجعة" (Hamister, 2006).

وتعرف الباحثة الإدارة بالتجوال إجرائياً في هذه الدراسة بأنها قدرة القيادات الإدارية (عميدة، وكيلة، مديرة إدارة) بمركز دراسة الطالبات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود على الابتعاد عن مكاتبهن والخروج منه لميدان العمل، والتفاعل مع الموظفات وجهاً لوجه؛ وذلك لاكتشاف الحقائق وتحسين العمل والاتصال، وحل مشكلات الموظفات والعمل على التطوير والإبداع.

مراكز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية: ويطلق عليها البعض أقسام الطالبات وهي "مقر دراسة الطالبات في جامعات المملكة، وتعتبر فروعاً من الجامعات السعودية التابعة لوزارة التعليم العالي، ويرأس كل مركز في الغالب عميدة أو مسؤولة تدير شؤونه الإدارية والأكاديمية، تساعد في ذلك هيئة إدارية وأكاديمية نسائية ترتبط إدارياً بإدارات الجامعات السعودية" (المنقاش، ٢٠٠٩: ٦).

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه "مركز دراسة الطالبات التابع لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (مدينة الملك عبدالله الجامعية للطالبات) ومركز دراسة الطالبات التابع لجامعة الملك سعود في مدينة الرياض.

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة:

بما أن الدراسة الحالية في طبيعتها وصفية، فإن الدراسة الحالية سعت إلى التعرف على واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في

مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، من خلال معرفة آراء الأفراد ذوي الصلة بالمشكلة، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي الذي يوضحه العساف (١٤٢١هـ: ١٨٩) أنه "يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها".

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية الإدارية في مركز دراسة الطالبات (عميدة، وكلية كلية، وكلية عمادة، وكلية قسم، مديرة إدارة) بجامعة الإمام وجامعة الملك سعود لأنهما أقدم الجامعات وأكبرها من حيث عدد القيادات النسائية الإدارية حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (٢٥٠) وتم اختيار عينة عشوائية باستخدام جدول (مورغان) حيث تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة البالغ عددهن (١٥٢) وكان العائد من الاستبانات (١٤٣) بنسبة ٩٤٪.

تقنين أداة الدراسة

- صدق أداة الدراسة:

أ - الصدق الظاهري للأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من المحكمين، وفي ضوء آرائهم تم إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية.

ب - صدق الاتساق الداخلي للأداة: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، كما توضح ذلك الجداول التالية.

الجدول رقم (١)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
الأول	١	٠,٦٢٤	١٠	٠,٦٨٨
	٢	٠,٥٢٧	١٢	٠,٧٠٣
	٣	٠,٥٢٥	١٣	٠,٦٩٣
	٤	٠,٦٧٥	١٤	٠,٦٦٤
	٥	٠,٥٧١	١٥	٠,٦١٨
	٦	٠,٦٠٥	١٦	٠,٥٨٧
	٧	٠,٥٥٢	١٧	٠,٧٤٥
	٨	٠,٦٥٨	١٨	٠,٦٢٧
	٩	٠,٦٣٤	١٩	٠,٥٧٤
	١	٠,٥٦١	٧	٠,٧٢٨
الثاني	٢	٠,٦٦٨	٨	٠,٧٣٦
	٣	٠,٦٧٧	٩	٠,٦٢٦
	٤	٠,٦٠٥	١٠	٠,٨٠٤
	٥	٠,٥٣٤	١١	٠,٦٩٧
	٦	٠,٦١٠	١٢	٠,٧٦٠
	١	٠,٧٣٨	٧	٠,٦١١
الثالث	٢	٠,٧٢١	٨	٠,٦٦٦
	٣	٠,٨٤٤	٩	٠,٧١٤
	٤	٠,٧٧٣	١٠	٠,٦٦٨
	٥	٠,٧٤٦	١١	٠,٧٣٠
	٦	٠,٧٠٩	-	-

❖ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل.

يتضح من الجدول رقم (١) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات

مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

- أساليب المعالجة الإحصائية :

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

- ١ - التكرارات والنسب المئوية.
- ٢ - المتوسط الحسابي.
- ٣ - المتوسط الحسابي "Mean".
- ٤ - تم استخدام الانحراف المعياري.
- ٥ - تم استخدام اختبار ت.
- ٦ - تم استخدام اختبار تحليل التباين واختبار شيفيه.

وصف مفردات الدراسة:

الجدول رقم (٢)

توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
	الملك سعود	٥٦	٣٩,٢
	الإمام	٣٧	٦٠,٨
	المجموع	١٤٣	١٠٠%
نوع العمل	أكاديمي	٩٦	٦٧,١
	إداري	٤٧	٣٢,٩
	المجموع	١٤٣	١٠٠%

تابع/ الجدول رقم (٢)

توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمل الحالي	عميدة	٢	١,٤
	وكيلة عمادة	٤٥	٣١,٥
	وكيلة كلية	٥	٣,٥
	وكيلة قسم	٦٦	٤٦,٢
	مديرة إدارة	٢٥	١٧,٥
	المجموع	١٤٣	%١٠٠
عدد الدورات التدريبية	دورة	١٣	٩,١
	دورتان	١٢	٨,٤
	ثلاث دورات فأكثر	١١٨	٨٢,٥
	المجموع	١٤٣	%١٠٠
الخبرة الإدارية	أقل من سنة	٨	٥,٦
	من سنة إلى سنتين	١٩	١٣,٣
	من ثلاث سنوات فأكثر	١١٦	٨١,١
	المجموع	١٤٣	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٢) أن (٨٧) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٦٠,٨٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، وتفسر الباحثة استجابة القيادات بجامعة الإمام بسبب معرفتها بهن الشخصية والقدرة على التواصل مباشرة من خلال الهاتف، بينما (٥٦) منهن يمثلن ما نسبته ٣٩,٢٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة في جامعة الملك سعود.

كما يتضح أن (٩٦) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٦٧,١٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة أكاديميات، وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، بينما (٤٧) منهن يمثلن ما نسبته ٣٢,٩٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة إداريات.

ويتضح كذلك أن (٦٦) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٤٦,٢٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة وكيالات أقسام، وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، بينما (٤٥) منهن يمثلن ما نسبته ٣١,٥٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة وكيالات عمادة، و(٢٥) منهن يمثلن ما نسبته ١٧,٢٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة مديرات إدارة، و(٥) منهن يمثلن ما نسبته ٣,٥٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة وكيالات كلية، و(٢) منهن يمثلن ما نسبته ١,٤٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة عميدات.

كما يتضح أن (١١٨) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٨٢,٥٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة الحاصلات على ثلاث دورات تدريبية فأكثر، وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، بينما (١٣) منهن يمثلن ما نسبته ٩,١٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد الدورات التدريبية التي حصلن عليها في الإدارة دورة واحدة، و(١٢) منهن يمثلن ما نسبته ٨,٤٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة عدد الدورات التدريبية التي حصلن عليها في الإدارة دورتان.

ويتضح أن (١١٦) من مفردات عينة الدراسة يمثلن ما نسبته ٨١,١٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة خبرتهن الإدارية من ثلاث سنوات فأكثر، وهن الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، بينما (١٩) منهن يمثلن ما نسبته ١٣,٣٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة خبرتهن الإدارية من سنة إلى سنتين، و(٨) منهن يمثلن ما نسبته ٥,٦٪ من إجمالي مفردات عينة الدراسة خبرتهن الإدارية أقل من سنة.

ثانياً - النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

السؤال الأول: "ما واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية الإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة؟"

للتعرف على واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال

في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية للإدارة بالتجوال من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٣)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			عالية	متوسطة	منخفضة			
٧	تشجع القيادات الإدارية النسائية الموظفين الإداريات على إبداء رأيهن بشفافية وانفتاح لزيادة فرص التحسين المستمر	ك	١٣١	٩	٣	٢,٩٠	٠,٣٧٠	١
		%	٩١,٦	٦,٣	٢,١			
٢	تتصل القيادات الإدارية النسائية بالموظفات الإداريات عن طريق المحادثة المباشرة للقضاء على حالات التوتر والخوف من الرئيس	ك	١٢٣	١٥	٥	٢,٨٣	٠,٤٦٤	٢
		%	٨٦,٠	١٠,٥	٣,٥			
١٤	تعمل القيادات الإدارية النسائية على تطوير العلاقات التنظيمية بين الموظفات الإداريات	ك	١١٦	٢٤	٣	٢,٧٩	٠,٤٥٧	٣
		%	٨١,١	١٦,٨	٢,١			
١٥	تعمل القيادات الإدارية النسائية على تطوير العلاقات التنظيمية بين الموظفات الإداريات	ك	١١٣	٢٤	٦	٢,٧٥	٠,٥٢٤	٤
		%	٧٩,٠	١٦,٨	٤,٢			
١	تتيح القيادات الإدارية النسائية للموظفات الإداريات الالتقاء بها في وقت ما بهدف إيجاد مناخ إيجابي فاعل	ك	١١٠	٣٠	٣	٢,٧٥	٠,٤٨٢	٥
		%	٧٦,٩	٢١,٠	٢,١			

تابع/ الجدول رقم (٣)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

العبارة	رقم	العبارة	النسبة	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
					عالية	متوسطة	منخفضة			
٥		تُطلع القيادات الإدارية النسائية الموظفات الإداريات على أوضاع العمل لتحقيق الأهداف الكمية والنوعية للجامعة	ك	١٠٩	٣٢	٢	٢,٧٥	٠,٤٧٦	٦	
			%	٧٦,٢	٢٢,٤	١,٤				
١١		تقوم القيادات الإدارية النسائية بمتابعة العمل في مواقعه لتأكد من سير العمل وإنجازه	ك	١٠٩	٣٠	٤	٢,٧٣	٠,٥٠٣	٧	
			%	٧٦,٢	٢١,٠	٢,٨				
١٠		تقوم القيادات الإدارية النسائية بمتابعة تنفيذ القرار بعد اتخاذه من خلال الجولات والتعايش مع واقع العمل الفعلي	ك	١٠٦	٣١	٦	٢,٧٠	٠,٥٤٤	٨	
			%	٧٤,١	٢١,٧	٤,٢				
٩		تتخذ القيادات الإدارية النسائية قراراتها في ضوء نظرة شاملة للعمل من خلال تركها للمكتب ونزولها لمواقع العمل	ك	١٠٣	٣٤	٦	٢,٦٨	٠,٥٥٢	٩	
			%	٧٢,٠	٢٣,٨	٤,٢				
١٦		تقدم القيادات الإدارية النسائية من خلال تجوالها بين الموظفات الإداريات ملاحظات عن أدائهن لتحسين الأداء	ك	١٠١	٣٦	٦	٢,٦٦	٠,٥٥٦	١٠	
			%	٧٠,٦	٢٥,٢	٤,٢				
٣		تشارك القيادات الإدارية النسائية الموظفات الإداريات المناسبات المختلفة لكسر الجمود والروتين البيروقراطي	ك	٩٩	٣٦	٨	٢,٦٤	٠,٥٨٨	١١	
			%	٦٩,٢	٢٥,٢	٥,٦				
٤		تستطيع القيادات الإدارية النسائية التأثير المباشر في الموظفات الإداريات من خلال مقابلتهن لتنمية قدراتهن وإمكانياتهن وتوظيفها بفعالية	ك	٩٣	٤٧	٣	٢,٦٣	٠,٥٢٦	١٢	
			%	٦٥,٠	٣٢,٩	٢,١				

تابع/ الجدول رقم (٣)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			عالية	متوسطة	منخفضة			
٦	تتناول القيادات الإدارية النسائية الأحاديث المعنوية مع الموظفين بهدف التواصل معهن للإشراف عليهن؛ مما يتيح الفرصة للاطلاع على أى شىء يجرى داخل الإدارة	ك	٩٥	٤٢	٦	٢,٦٢	٠,٥٦٧	١٣
		%	٦٦,٤	٢٩,٤	٤,٢			
١٣	تشجع القيادات الإدارية النسائية على الإبداع والابتكار في العمل والارتقاء بمستويات التنفيذ وصولاً إلى مقاييس الجودة في الأداء	ك	٩٢	٤٨	٣	٢,٦٢	٠,٥٢٨	١٤
		%	٦٤,٣	٣٣,٦	٢,١			
٨	تقوم القيادات الإدارية النسائية بجولات تفقدية تؤدي إلى تحديد المشكلات تحديداً دقيقاً من خلال الحصول على البيانات والحقائق الموضوعية من أماكن العمل مباشرة	ك	٩٠	٤٦	٧	٢,٥٨	٠,٥٨٦	١٥
		%	٦٢,٩	٣٢,٢	٤,٩			
١٢	تقوم القيادات الإدارية النسائية بالتقويم وفقاً لما تراه من إنجاز ومحاولة اكتشاف أوجه الخطأ للقضاء عليها لتحقيق الأهداف المرجوة	ك	٨٤	٥٣	٦	٢,٥٥	٠,٥٧٨	١٦
		%	٥٨,٧	٣٧,١	٤,٢			
١٧	تقدم القيادات الإدارية النسائية من خلال تجوالها بين الموظفين الإداريات ملاحظات عن أدائهن لتحسين الأداء	ك	٧٧	٥٤	١٢	٢,٤٥	٠,٦٤٧	١٧
		%	٥٣,٨	٣٧,٨	٨,٤			
١٨	تستطلع القيادات الإدارية النسائية من خلال تجوالها معرفة نوع التدريب المطلوب للموظفات الإداريات عن طريق توفير برامج تدريبية مناسبة لاحتياجاتهن	ك	٥٩	٦٤	٢٠	٢,٢٧	٠,٦٩٤	١٨
		%	٤١,٣	٤٤,٨	١٤,٠			
المتوسط العام								
						٢,٦٦	٠,٣٥٣	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية بمتوسط (٢,٦٦ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار عالية على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة مفردات عينة الدراسة على واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية حيث تراوحت متوسطات موافقتهن على واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية ما بين (٢,٢٧ إلى ٢,٩٠) وهي متوسطات تقع في الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الثلاثي (متوسطة / عالية)، وحيث إن غالبية استجابة مفردات عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية حيث بلغت (١٧) استجابة من أصل (١٨)؛ فإن الباحثة تفسر هذه النتيجة بأن القيادات الإدارية النسائية يمارسن الإدارة بالتجوال وذلك للوقوف على واقع العملية الإنتاجية للموظفات الإداريات في بيئة العمل حيث يتطلب منهن العمل الإداري الناجح والإشراف المباشر والمتابعة لسير العمل الذي لا يتم إلا عن طريق تجوال القيادات النسائية داخل الوحدات الإدارية المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السحيمي (٢٠١٢)، ودراسة الحوامدة والعيدي (٢٠١٢)، ودراسة العيدي (٢٠١٠) في أن درجة ممارسة الإدارة بالتجوال جاءت مرتفعة.

- أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على سبعة عشر من ملامح واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٧، ٢، ١٤) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية كالتالي:

١ - جاءت العبارة رقم (٧) وهي "تشجع القيادات الإدارية النسائية الموظفين الإداريات على إبداء رأيهن بشفافية وانفتاح لزيادة فرص التحسين

المستمر " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٢,٩١ من ٣).

وترى الباحثة أن العبارة رقم (٧) نالت درجة عالية من موافقة مفردات عينة الدراسة لأن فلسفة الإدارة بالتجوال تقوم على المعيشة الذكية بين القائدة والمؤسسات ولا تهدف إلى التفتيش والرقابة، لذا فإن الموظفين الإداريات يشعرون براحة أثناء تجوال القائدة، أيضاً فإن الموظفين الإداريات يستطيعون إبداء رأيهم بكل شفافية لتحسين الأداء، وتتفق مع دراسة هيلديبراند (٢٠٠٦) في أن الإدارة بالتجوال تزيد الثقة بين القائد والمرؤوس ومن ثم الشفافية بينهم.

٢ - جاءت العبارة رقم (٢) وهي " تتصل القيادات النسائية الإدارية بالموظفات الإداريات عن طريق المحادثة المباشرة للقضاء على حالات التوتر والخوف من الرئيس " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٢,٨٣ من ٣).

وترى الباحثة أن العبارة رقم (٢) احتلت المرتبة الثانية بالنسبة لموافقة مفردات عينة الدراسة؛ وذلك لأن الإدارة بالتجوال تقوم على المعيشة للآخرين والإحساس بهم، ومن ثم القضاء على الخوف من القائدة أو الرئيسة حتى تستطيع القائدة التعرف على سير العمل والإشراف عليه، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحوامدة والعبودي (٢٠١٢) أن الإدارة بالتجوال تعمل على تحسين الاتصال والتحفيز الذي بدوره يقضي على التوتر كما تتفق بصورة غير مباشرة مع دراسة النحلاوي (٢٠١١) في أن الإدارة بالتجوال تحقق رضا العاملين.

٣ - جاءت العبارة رقم (١٤) وهي " تعمل القيادات الإدارية النسائية على تطوير العلاقات التنظيمية بين الموظفين الإداريات " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٢,٧٩ من ٣).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مفردات عينة الدراسة موافقات على العبارة رقم (١٤) بدرجة عالية وذلك لأن القيادات النسائية تتمتع بمهارة عالية في العلاقات الانسانية ولديها القدرة على إيجاد علاقات جيدة مع الآخرين وبالتالي تستطيع أن تعمل على إصلاح العلاقات بشكل مباشر بين الموظفين أثناء تجوالهن من خلال إعطاء التوجيهات المباشرة للموظفات الإداريات في حال وجدت مشاكل أو سوء تفاهم بينهن، وتفق هذه النتيجة مع دراسة الحوامدة والعبيدي (٢٠١٢) في دور الإدارة بالتجوال في تحسين العلاقات بين القائدة والموظفات والإداريات من خلال التغذية الراجعة.

- أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على واحدة من واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية الإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية تتمثل في العبارة رقم (١٨) وهي "تستطلع القيادات الإدارية النسائية من خلال تجوالها معرفة نوع التدريب المطلوب للموظفات الإداريات عن طريق توفير برامج تدريبية مناسبة لاحتياجاتهن" بمتوسط (٢,٢٧ من ٣).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة؛ وذلك لأن برامج التدريب للموظفات الإداريات لا تكون عن طريق القيادات الإدارية النسائية، وإنما عن طريق عمادات التطوير والجودة بالجامعات أو وحدة التطوير الإداري، وقد يكون دور القيادات النسائية رفع بعض المقترحات لإقامة برامج تدريبية للجهات المختصة تخص الموظفين الإداريات.

السؤال الثاني: "ما معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية؟"

للتعرف على معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية والرتب لاستجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٤)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			عالية	متوسطة	منخفضة			
٥	رؤية الموظفين الإداريات للإدارة بالتجوال على أنها جولات تفتيشية.	ك	٨٠	٥٤	٩	٢,٥٠	٠,٦١٥	١
		%	٥٥,٩	٣٧,٨	٦,٣			
٣	عدم وجود خطة إجرائية واضحة وهادفة ومعروفة للجولات الإشرافية	ك	٧٤	٤٤	٢٥	٢,٣٤	٠,٧٦١	٢
		%	٥١,٧	٣٠,٨	١٧,٥			
٧	عدم إلمام القيادات الإدارية النسائية بالأساليب الإشرافية الحديثة والتركيز على الشكل الظاهري للجولات دون العمل بالفلسفة الحقيقية	ك	٣٨	٦٥	٤٠	١,٩٩	٠,٧٤١	٣
		%	٢٦,٦	٤٥,٥	٢٨,٠			
٤	تباعد المباني وطريقة تصميمها واتساع وحداتها لا تساعد على ممارسة الإدارة بالتجوال	ك	٤٥	٤٦	٥٢	١,٩٥	٠,٨٣٥	٤
		%	٣١,٥	٣٢,٢	٣٦,٤			
٢	عدم الاهتمام بأهداف وأنظمة الإدارة بالتجوال لقلة مهارة وكفاءة بعض القيادات الإدارية النسائية التي تؤدي إلى عدم تحقيق المزايا المرجوة	ك	٢٨	٥٩	٥٦	١,٨٠	٠,٧٤٤	٥
		%	١٩,٦	٤١,٣	٣٩,٢			
٩	وقت العمل للقيادات الإدارية النسائية غير كافٍ لذا لا يسمح بمتابعة الموظفين من خلال الإدارة بالتجوال	ك	٣٠	٥٤	٥٩	١,٨٠	٠,٧٦٥	٦
		%	٢١,٠	٣٧,٨	٤١,٣			

تابع/ الجدول رقم (٤)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتبة	الانحراف العياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارة	رقم العبارة
			منخفضة	متوسطة	عالية	النسبة		
٧	٠,٧٦١	١,٧٨	٦٠	٥٤	٢٩	ك	ضعف دافعية القيادات الإدارية النسائية في تطبيق الإدارة بالتجوال	٨
			٤٢,٠	٣٧,٨	٢٠,٣	%		
٨	٠,٧٦٤	١,٧٥	٦٤	٥١	٢٨	ك	اتساع الفجوة بين القيادات الإدارية النسائية وبين الموظفين الإداريات وضعف إشراكهن في اتخاذ القرار	١١
			٤٤,٨	٣٥,٧	١٩,٦	%		
٩	٠,٧٦٤	١,٧٢	٧٢	٥٧	١٤	ك	لا تتناسب الإدارة بالتجوال مع طبيعة العمل في العمدات والإدارات والكليات المختلفة بمراكز دراسة الطالبات.	٦
			٥٠,٣	٣٩,٩	٩,٨	%		
١٠	٠,٦٦٣	١,٥٩	٦٧	٤٩	٢٧	ك	الاتصال بين القيادات الإدارية النسائية والموظفات الإداريات غير فعال مما يؤدي إلى فشل تطبيق الإدارة بالتجوال	١٢
			٤٦,٩	٣٤,٣	١٨,٩	%		
١١	٠,٧٢٩	١,٥٥	٨٥	٣٨	٢٠	ك	البيروقراطية والروتين المكتبي والهروب من تحمل المسؤولية لدى القيادات النسائية الإدارية.	١٠
			٥٩,٤	٢٦,٦	١٤,٠	%		
١٢	٠,٦٤٧	١,٤٥	٩٠	٤١	١٢	ك	عدم موافقة الجهات العليا بالجامعات على تطبيق الإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات.	١
			٦٢,٩	٢٨,٧	٨,٤	%		
٠,٤٨٣		١,٨٥	المتوسط العام					

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية بمتوسط

(١,٨٥ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤) وهي الفئة التي تشير إلى خيار متوسطة على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة مفردات عينة الدراسة على معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية حيث تراوحت متوسطات موافقتهن على معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية ما بين (١,٤٥ إلى ٢,٥٠)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الأولى والثالثة من فئات المقياس الثلاثي اللتين تشيران إلى (منخفضة / عالية) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية.

وتفسر الباحثة موافقة مفردات عينة الدراسة على غالبية معوقات الإدارة بالتجوال بدرجة متوسطة بضعف البيئة التنظيمية الداعمة والمهيئة للإدارة بالتجوال، حيث إن القيادات النسائية مؤهلة لممارسة الإدارة بالتجوال إلا أن البيئة التنظيمية لا تسهل عليها الإشراف والمتابعة المباشرة للموظفات الإداريات.

- أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على اثنين من معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية تتمثلان في العبارتين رقمي (٥، ٣) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليهما بدرجة عالية كالتالي:

١ - جاءت العبارة رقم (٥) "رؤية الموظفين الإداريات للإدارة بالتجوال على أنها جولات تفتيشية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٢,٥٠ من ٣).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بقصور الفهم والوعي لبعض الموظفين الإداريات بأهمية الإدارة بالتجوال والهدف منها، وسيطرة الفكر الإداري القديم الذي يعتقد بأن التجوال للرئيس أثناء العمل هو نوع من أنواع التفتيش للمدير أو القائد ويهدف لتصيد الأخطاء فقط.

٢ - جاءت العبارة رقم (٣) "عدم وجود خطة إجرائية واضحة وهادفة ومعروفة للجولات الإشرافية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٢,٣٤ من ٣).

وتفسر الباحثة النتيجة السابقة بضعف الدراية والخبرة لبعض القيادات النسائية بأساليب التخطيط والإدارة ورسم الخطط الإجرائية التي تساعدن في الجولات الإشرافية؛ وذلك لأن بعض القيادات النسائية هن من الأكاديميات من أصحاب التخصصات العلمية أو الشرعية أو ممن ليس لديهن الخبرة الإدارية الكافية، وبذلك يكون القصور في أسلوب الإدارة بالتجوال.

- أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على سبعة من معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٧، ٤، ٢) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة كالتالي:

١ - جاءت العبارة رقم (٧) "عدم إلمام القيادات الإدارية النسائية بالأساليب الإشرافية الحديثة والتركيز على الشكل الظاهري للجولات دون العمل بالفلسفة الحقيقية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (١,٩٩ من ٣).

وترى الباحثة أن موافقة مفردات عينة دراسة على العبارة رقم (٧) جاءت بدرجة متوسطة وذلك لأن البعض من القيادات تجهل أساليب الإشراف للجولات دون العمل بالأساليب الصحيحة التي تكشف الواقع الفعلي

للعمل، وذلك لعدم وعيها بأهمية الجولات الإشرافية وضرورة استخدامها
لأساليب الحديثة في الإشراف على العمل لتحقيق الهدف من التجوال.

٢ - جاءت العبارة رقم (٤) "تباعد المباني وطريقة تصميمها واتساع وحداتها
لا تساعد على ممارسة الإدارة بالتجوال" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة
مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (١,٩٥ من ٣).
كما تفسر الباحثة هذه النتيجة بوجود بعض الوحدات الإدارية داخل المبنى
الواحد وبعض الوحدات الإدارية موجودة في عدة مباني متفرقة يصعب معها
تجوال القيادات الإدارية النسائية وإشرافهن المباشر لمواقع العمل وذلك
لطول المسافة بين مكاتبهن (مقر عملهن) والمكاتب الأخرى للموظفات.

٣ - جاءت العبارة رقم (٢) وهي "عدم الاهتمام بأهداف وأنظمة الإدارة
بالتجوال لقلة مهارة وكفاءة بعض القيادات الإدارية النسائية التي تؤدي
إلى عدم تحقيق المزايا المرجوة" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات
عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة ما بمتوسط (١,٨٠ من ٣).
وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن بعض القيادات الإدارية النسائية ليس
لديها القدرة على الإدارة بالتجوال إما لجهلها بالأنظمة أو لضعف
المهارات الإدارية لديها وبالتالي تعطي نتائج عكسية في العمل.

يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة منخفضة
على ثلاثة من معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في
مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية تتمثل في العبارات رقم (١٢)، (١٠)،
(١) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة
منخفضة كالتالي:

١ - جاءت العبارة رقم (١٢) "الاتصال بين القيادات الإدارية النسائية
والموظفات الإداريات غير فعال مما يؤدي إلى فشل تطبيق الإدارة
بالتجوال" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها
بدرجة منخفضة بمتوسط (١,٥٩ من ٣).

وترى الباحثة أن هذه النتيجة جاءت بدرجة منخفضة وذلك لأن كثيراً من القيادات الإدارية النسائية تتمتع بمهارات الاتصال والتواصل مع الإداريات، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة هيلديبراند (٢٠٠٦) في أن المدير والعاملين متحمسون لعملهم مع وجود اتصالات مفتوحة بينهم.

٢ - جاءت العبارة رقم (١٠) وهي "البيروقراطية والروتين المكتبي والهروب من تحمل المسؤولية لدى القيادات النسائية الإدارية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (١,٥٥ من ٣).

وتفسر الباحثة حصول العبارة رقم (١٠) على المرتبة الثانية وذلك لأن القيادات الإداريات في الغالب يكون ترشيحهن للعمل الإداري برغبتهن لذا فهن قادرات على تحمل المسؤولية في العمل ولا يتهربن منه.

٣ - جاءت العبارة رقم (١) وهي "عدم موافقة الجهات العليا بتطبيق الإدارة بالتجوال" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بمتوسط (١,٤٥ من ٣).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الجهات العليا تتيح للقيادات الإدارية النسائية الحرية في ممارسة عملها الإداري بما لا يخالف الأنظمة والقوانين داخل الجامعة، كما أن اللوائح والأنظمة المنظمة للعمل الإداري في مركز دراسة الطالبات لا تعيق تطبيق الإدارة بالتجوال؛ ولا تمنع من تطبيق الإدارة بالتجوال.

السؤال الثالث: "ما متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة؟"

للتعرف على متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات

مفردات عينة الدراسة على عبارات محور متطلبات تحسين القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٥)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			عالية	متوسطة	منخفضة			
٨	اختيار الكفاءات القيادية المتفهمة لدورها في تطوير بيئة العمل لتحقيق أهداف الجامعة بفاعلية وكفاءة	ك	١١١	٢٥	٧	٢,٧٣	٠,٥٤٦	١
		%	٧٧,٦	١٧,٥	٤,٩			
١٠	إلمام القيادات الإدارية النسائية بالأساليب الإشرافية الحديثة مبني على الحوار والانفتاح والشفافية في الرأي	ك	١١٠	٢١	١٢	٢,٦٩	٠,٦٢١	٢
		%	٧٦,٩	١٤,٧	٨,٤			
١	نشر ثقافة الإدارة بالتجوال بين الموظفين الإداريات والقيادات الإدارية النسائية	ك	١٠٨	١٧	١٨	٢,٦٣	٠,٦٩٩	٣
		%	٧٥,٥	١١,٩	١٢,٦			
١١	توفير مناخ تنظيمي ملائم للارتقاء بالإدارة والوصول بها إلى الأفضل لتطبيق الإدارة بالتجوال	ك	١٠٠	٣٠	١٣	٢,٦١	٠,٦٥٠	٤
		%	٦٩,٩	٢١,٠	٩,١			
٢	وضع أنظمة ولوائح تتيح للقيادات الإدارية النسائية تطبيق الإدارة بالتجوال	ك	٩٥	٣٤	١٤	٢,٥٧	٠,٦٥٩	٥
		%	٦٦,٤	٢٣,٨	٩,٨			
٩	توفير مساعدات للقيادات الإدارية النسائية للتفرغ للعمل ومتابعته	ك	٨٨	٤٣	١٢	٢,٥٣	٠,٦٤٨	٦
		%	٦١,٥	٣٠,١	٨,٤			
٥	توعية الموظفين الإداريات والقيادات الإدارية النسائية بأهمية الإدارة بالتجوال	ك	٩٧	١٥	٣١	٢,٤٦	٠,٨٢٩	٧
		%	٦٧,٨	١٠,٥	٢١,٧			

الجدول رقم (٥)

استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات محور متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			منخفضة	متوسطة	عالية			
٨	٠,٨٠٧	٢,٤١	٢٩	٢٧	٨٧	ك	إقامة دورات تدريبية للقيادات الإدارية النسائية للتعريف بالإدارة بالتجوال	٣
			٢٠,٣	١٨,٩	٦٠,٨	%		
٩	٠,٧٨٢	٢,٣٦	٢٧	٣٨	٧٨	ك	وضع الأقسام العلمية والوحدات الإدارية في مبنى واحد ليسهل على القيادات الإدارية النسائية متابعة العمل	٧
			١٨,٩	٢٦,٦	٥٤,٥	%		
١٠	٠,٧٨٤	٢,٢٣	٣١	٤٨	٦٤	ك	دعم الجهات العليا للقيادات الإدارية النسائية لتطبيق الإدارة بالتجوال	٦
			٢١,٧	٣٣,٦	٤٤,٨	%		
١١	٠,٨٦٠	٢,٠٨	٤٧	٣٧	٥٩	ك	تعين حوافز للقيادات الإدارية النسائية لتطبيق الإدارة بالتجوال	٤
			٣٢,٩	٢٥,٩	٤١,٣	%		
٠,٥١٢		٢,٤٨	المتوسط العام					

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية بمتوسط (٢,٤٨ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "عالية" على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة مفردات عينة الدراسة على متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية حيث

تراوحت متوسطات موافقتهم على متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية ما بين (٢,٠٨ إلى ٢,٧٣)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الثلاثي اللتين تشيران إلى (متوسطة/ عالية) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية.

ويمكن أن يفسر تفاوت استجابة مفردات عينة الدراسة بدرجة عالية ومتوسطة أن مفردات عينة الدراسة تشعر بأهمية الإدارة بالتجوال والحاجة الماسة إلى ممارستها لها من خلال المتطلبات التي تم عرضها في المحور.

- يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة عالية على تسعة من متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، أبرزها يتمثل في العبارات رقم (٨، ١٠، ١) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية كالتالي:

١ - جاءت العبارة رقم (٨) "اختيار الكفاءات القيادية المتفهمة لدورها في تطوير بيئة العمل لتحقيق أهداف الجامعة بفاعلية وكفاءة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٢,٧٣ من ٣).

ويمكن أن تفسر الباحثة حصول العبارة رقم (٨) على المرتبة الأولى وذلك لأهمية اختيار الرئيسة أو القائدة الإدارية في نجاح العمل الإداري من خلال استخدام أساليب متنوعة في الإدارة ومنها الإدارة بالتجوال، حيث تطلع القائدة أو الرئيسة الكفاء إلى تحقيق أهداف الجامعة من خلال دورها كقائدة إدارية تعمل على تطوير بيئة العمل.

٢ - جاءت العبارة رقم (١٠) "إلمام القيادات الإدارية النسائية بالأساليب الإشرافية الحديثة مبني على الحوار والانفتاح والشفافية في الرأي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٦٩, ٢ من ٣).

ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بأن الموظفين الإداريات بحاجة إلى الشفافية والايضاح لتقبل الرأي حتى تستطيع الرئيسة أو القائدة الإدارية مناقشتهم في العمل بأريحية واطمئنان. لذا فإن القيادات الإدارية النسائية بحاجة إلى تدريب على أساليب الحوار والإشراف التي تساعدن على الحوار الفعال وتقبل الرأي الآخر.

٣ - جاءت العبارة رقم (١) "نشر ثقافة الإدارة بالتجوال بين الموظفين الإداريات والقيادات الإدارية النسائية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٦٣, ٢ من ٣).

وتفسر الباحثة موافقة مفردات عينة الدراسة بدرجة عالية على العبارة رقم (١) وذلك من أجل أن يتقبلن الموظفين الإداريات تجوال القيادات الإدارية النسائية أثناء قيامهن بعملية التجوال في بيئة العمل، وأنها تهدف إلى الإشراف على العمل وليس التفتيش.

- كما يتضح من النتائج أن مفردات عينة الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على اثنين من متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية تتمثلان في العبارتين رقم (٦، ٤) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليهما بدرجة متوسطة كالتالي:

١ - جاءت العبارة رقم (٦) "دعم الجهات العليا للقيادات الإدارية النسائية لتطبيق الإدارة بالتجوال" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (٢٣, ٢ من ٣).

وتفسر الباحثة النتيجة السابقة التي جاءت بالمرتبة الأولى لوجود دعم بسيط من الجهات العليا للقيادات الإدارية النسائية في تطبيق الإدارة بالتجوال، إلا أن الدعم المقدم دون المأمول، حيث لا تنص اللوائح والأنظمة على دعم القيادات النسائية للتنوع في أسلوب الإدارة، لذا فإن بعض القيادات الإدارية النسائية تحتاج إلى دعم أكبر من الجهات العليا لتمكين من ممارسة الإدارة بالتجوال في بيئة العمل.

٢ - جاءت العبارة رقم (٤) "تعين حوافز القيادات الإدارية النسائية لتطبيق الإدارة بالتجوال" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (٢,٠٨ من ٣).

كما تفسر الباحثة حصول العبارة رقم (٤) على المرتبة الثانية وذلك لأن بعض القيادات الإدارية النسائية بحاجة إلى التحفيز بالمكافآت المادية أو المعنوية والدعم لتطبيق الإدارة بالتجوال، في حين أن البعض الآخر يطبق هذا الاتجاه الإداري لأهميته في الإدارة دون الحاجة للتحفيز والدعم.

السؤال الرابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مفردات عينة الدراسة حول محاور الدراسة تعزى لاختلاف متغيرات (العمل، الجامعة).

أولاً - الفروق باختلاف متغير نوع العمل :

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير نوع العمل؛ استخدمت الباحثة اختبار "ت : Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين إجابات مفردات عينة الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٦)

نتائج اختبار "Independent Sample T-test" للفروق بين إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير نوع العمل

المحور	نوع العمل	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية	أكاديمي	٩٦	٢,٦٢	٠,٣٩	١,٨٣٢-	٠,٠٦٩
	إداري	٤٧	٢,٧٤	٠,٢٦		
معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية	أكاديمي	٩٦	١,٧٨	٠,٤٩	٢,٧٤٦-	٠,٠٠٧**
	إداري	٤٧	٢,٠١	٠,٤٢		
متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية	أكاديمي	٩٦	٢,٥٣	٠,٤٩	١,٥٤١	٠,١٢٦
	إداري	٤٧	٢,٣٩	٠,٥٤		

❖❖ دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل.

- يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات الأكاديميات واتجاهات الإداريين حول (واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية)، ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بسبب تشابه بيئة العمل.

- بينما يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات الأكاديميات واتجاهات الإداريين حول (معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية) لصالح الإداريات، ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بسبب الخبرة الطويلة للإداريات في العمل الإداري التي لها دور كبير في معرفتهن بالمعوقات التي تعيقهن في ممارسة الإدارة بالتجوال.

- بينما يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات الأكاديميات واتجاهات الإداريين حول (متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الخبرة الإدارية والمعرفة الأكاديمية تؤكد جميعها على ضرورة توافر متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال.

ثانياً - الفروق باختلاف متغير الجامعة:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجامعة؛ استخدمت الباحثة اختبار "ت: Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين إجابات مفردات عينة الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٧)

نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test" للفروق بين إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجامعة

المحور	نوع العمل	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية	الملك سعود	٥٦	٢,٦٢	٠,٤٥	١,٠٥٤-	٠,٢٩٤
	الإمام	٨٧	٢,٦٩	٠,٢٧		
معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية	الملك سعود	٥٦	١,٨٣	٠,٤٢	٠,٤٨٧-	٠,٦٢٧
	الإمام	٨٧	١,٨٧	٠,٥٢		
متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية	الملك سعود	٥٦	٢,٤٨	٠,٥٣	٠,٠٣٢-	٠,٩٧٤
	الإمام	٨٧	٢,٤٨	٠,٥١		

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية، متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية) وذلك باختلاف متغير الجامعة. ويمكن أن تعود هذه النتيجة بسبب نظام العمل في الإدارة الموحد للجامعات السعودية الذي يتبع وزارة التعليم.

ملخص النتائج والتوصيات

النتائج:

توصلت الدراسة الحالية إلى عدد من النتائج، أهمها:

- ١ - جاءت موافقة مفردات عينة الدراسة بدرجة عالية على واقع ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات، وبمتوسط حسابي (٢,٦٦).
- ٢ - جاءت موافقة مفردات عينة الدراسة بدرجة متوسطة على معوقات ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات، وبمتوسط حسابي (١,٨٥).
- ٣ - جاءت موافقة مفردات عينة الدراسة بدرجة عالية على متطلبات تحسين ممارسة القيادات الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات، وبمتوسط حسابي (٢,٤٨).
- ٤ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات الأكاديميات واتجاهات الإداريين حول (معوقات ممارسة القيادات

الإدارية النسائية للإدارة بالتجوال في مركز دراسة الطالبات بالجامعات السعودية) لصالح الإداريات.

التوصيات:

- ١ - تقديم الدعم المادي والمعنوي لتحفيز القيادات الإدارية النسائية على ممارسة الإدارة بالتجوال في بيئة العمل.
- ٢ - تصميم برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادات الإدارية النسائية في مجال الإدارة بالتجوال لدفعهن نحو أداء أفضل.
- ٣ - عمل زيارات ميدانية للموظفات الإداريات لنشر ثقافة التغيير والتطوير في أساليب الإدارة وتوضيح مفهوم الإدارة بالتجوال.
- ٤ - توعية الموظفات الإداريات بالهدف من الإدارة بالتجوال من خلال توزيع منشورات تثقيفية عنها.
- ٥ - وضع خطة إجرائية واضحة تمكن القيادات الإدارية النسائية من تطبيق الإدارة بالتجوال دون أي معوقات.

Management by Wandering Around As Practised by Female Administrative Leaders in Female Student's Study Centers in Saudi Universities

Dr. Fatimah A. Al-Bisher

College of Education - Imam Mohammad IBN Saud Islamic University
K.S.A

Abstract

The study aims to explore the status of management by wandering around as practiced by female administrative leaders in female students' study centers in Saudi universities, through identifying obstacles and requirement of improvement. The researches used the descriptive approach.

Results revealed a high level of performance, and an average consideration of obstacles. Requirement for improving such practice were high. Suggestions for improvement were cited.

المراجع

- ١ - النحلاوي، محمد علاء (٢٠١١). أثر تطبيق الإدارة بالتجوال على الإنتاجية، دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- ٢ - المواضية، رضا (٢٠١٤). درجة ممارسة الإدارة بالتجوال وأثرها على تنمية كفاءة معلمات رياض الأطفال مهنيّاً في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية. جامعة الزرقاء، الأردن.
- ٣ - المنقاش، سارة عبدالله سعد (٢٠٠٩). التنظيم الإداري لمراكز الطالبات في الجامعات السعودية المشكلات والحلول المقترحة. مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٧ (٢ ج ١)، ١٤٩-٢٠١.
- ٤ - المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٥). نتائج وتوصيات المؤتمر العربي الأول للاستثمار بتقنية المعلومات والمعرفة المنعقد في الإسكندرية: وضع خطة إستراتيجية للوصول إلى مجتمع المعلومات والمعرفة المنعقد في ٢٨-٣١.
- ٥ - محجوب، بسمان (٢٠٠٣). إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ٦ - مجدول، أحمد وهواري، معراج (٢٠٠٥). إدارة المعرفة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي: المفهوم والأساليب والإستراتيجيات. ندوة الإدارة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك خالد.
- ٧ - المبيريك، وفاء (٢٠٠٦). التنظيم الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات السعودية. ورقة عمل مقدمة لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح، ٦-٨ مارس ٢٠٠٦، الدمام، جامعة الملك فيصل.
- ٨ - اللحام، عبير (٢٠٠٦). الجامعة من منظور المنظمات: بنى القوى والهيكل الإداري". بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح، ٦-٨ مارس ٢٠٠٦، الدمام، جامعة الملك فيصل.

- ٩ - كعكي، سهام (٢٠٠٦). تصور مقترح لوسائل الاتصال الإداري في أقسام الطالبات بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة. دراسة مقدمة لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح، ٦-٨ مارس ٢٠٠٦، الدمام، جامعة الملك فيصل.
- ١٠ - قدومي، منال عبدالمعطي (٢٠١١). مستوى ممارسة الإدارة بالتجوال لدى مديري المدارس المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي تلك المدارس". كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.
- ١١ - الفيلاي، عصام (٢٠٠٥). مجتمع المعرفة العربي ودوره في التنمية. ندوة الإدارة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي جامعة الملك خالد.
- ١٢ - فارس، مسدود (٢٠٠٥). إدارة المعرفة والابتكار: أين الجامعات العربية من هذه التطورات؟ ندوة الإدارة الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك خالد.
- ١٣ - عبدالرحمن، مارية (٢٠٠٥). الجهاز الإداري في جامعة أم القرى: مشكلاته واحتياجاته التدريبية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ١٤ - العيدي، أمل محمد (٢٠١٠). أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على فاعلية اتخاذ القرارات في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- ١٥ - العيدي، أمل محمد (٢٠١٠). أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على فاعلية اتخاذ القرارات في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- ١٦ - العجمي، محمد حسنين (٢٠٠٠). الإدارة المدرسية. القاهرة، دار الفكر العربي.
- ١٧ - العتيبي، طلال منير (٢٠٠٦). الإدارة بالتجوال... تطبيق لسياسة الباب المفتوح. السعودية، مجلة عالم الاقتصاد، العدد ١٧٤.

- ١٨ - صويص، مها يعقوب (٢٠٠٥). أنموذج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات الفنية لمديرات رياض الأطفال في مجال تحسين البعد النفس- الحركي للطفل واستقصاء أثره في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- ١٩ - السحيمي، ياسر سعود (٢٠١٢). درجة ممارسة الإدارة بالتجوال على التمكين الإداري دراسة تطبيقية في الدوائر الحكومية في منطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الأردن.
- ٢٠ - السالمي، علاء عبدالرازق محمد (٢٠٠٥). نظم دعم القرارات. الأردن، عمان، دار وائل للنشر.
- ٢١ - الحوامدة، نضال صالح، العبيدي، أمل محمد (٢٠١٢). أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على فاعلية عملية اتخاذ القرارات دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، (١١).
- ٢٢ - جودي، حيدر وحمزة، فؤاد يوسف (٢٠١١). تأثير الإدارة بالتجوال في تطوير عمل الإدارة الإلكترونية" (دراسة تطبيقية في مديرية المرور العامة)، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، (٩٠).
- ٢٣ - الجميعي، وفاء (٢٠٠٥). استخدام نظم الخبرة في تطوير إدارة الجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٢٤ - الثبتي، جوبير ماطر نجم (٢٠٠٢). إدارة رأس المال المعرفي في الجامعات، نموذج نظري تحليلي، مجلة التربية والتنمية، ع ٢٦، س ١٠.
- ٢٥ - بوبشيت، الجوهرة (٢٠٠٦). مهارة إدارة أقسام الطالبات في الجامعات السعودية ومعوقات ممارستها من قبل القيادات النسائية". بحث مقدم لندوة إدارة أقسام الطالبات، التحديات والطموح، ٦-٨ مارس ٢٠٠٦، الدمام، جامعة الملك فيصل.

- 26 - Beil-Hildebrand, M. (2006). The implications of management by walking about: a case study of a German hospital. **Leadership in Health Services**, 19(4), 3-17.
- 27 - Hamister, M. (2006). Management by Wandering around, my favorite business acronym since the early 80's. Industry Update, Hospitality Net.
- 28 - Kettner, Peter (2002). **Achieving excellence in the management of human service organizations**. Boston: Ellyn and Boston.
- 29 - Macneill, N. & Boyd, R., (2006). Re-examining management by walking around. **Journal for Leader in Education**, 4(22), 4-09.
- 30 - McCormack, C., (2009). Management by walking around. Available At www.col McCormack.com
- 31 - Serrat, O. (2009). Managing by walking around. **Knowledge Solutionn**, 37, 1-3.