

أثر القيادة الشبابية الفاعلة في تنمية مؤسسات الدولة وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي في العراق ٢٠٢٢-٢٠٢٤ أنموذجاً

د. علاء عبدالخالق حسين

جامعة بغداد / كلية العلوم الإسلامية

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث إلى إثراء دور القيادة الشبابية الفاعلة في تنمية مؤسسات الدولة، مع التركيز على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق. تأثير القيادة الشبابية على سياسات الوزارة ومبادراتها يعد أمراً مهماً في تطوير العمل الحكومي وتحقيق الأهداف المستقبلية. واستعمل الباحث المنهج الوصفي فضلاً عن المنهج المختلط، بما في ذلك الأساليب الكمية والنوعية، لتحليل تصورات القيادة الشبابية وآثارها. ويشمل ذلك تحليل البيانات الكمية من الاستبيانات والمقاييس، فضلاً عن المقابلات.

تتكون عينة البحث من ٣٠٠٠ فرد، بما في ذلك أساتذة الجامعات وموظفو الوزارة وطلبة الدراسات العليا والمرحلة الأولية. ويوفر هذا التنوع في العينة منظورات مختلفة حول القيادة الشبابية وتأثيرها.

جمعت البيانات عبر الاستبانة والمقابلات مع عينة البحث. وحُلِّلت البيانات الكمية باستعمال الأساليب الإحصائية، في حين حللت المقابلات النوعية لتحديد الموضوعات والاتجاهات.

أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الشبابية الفاعلة وتنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. مما يعزز سياسات ومبادرات مبتكرة. فضلاً عن ذلك، تسهم القيادة الشبابية في جذب المواهب الشابة.

وبناءً على نتائج البحث أوصى الباحث بعدد من التوصيات، ومنها:

١- تشجيع التعاون بين الشباب وأصحاب الخبرة لتحقيق أهداف الوزارة.

٢- إعداد وتدريب القيادات الشبابية على وفق برامج علمية تخصصية

٣- فسح المجال للشباب في القيادة.

واقترح الباحث توسيع نطاق البحث ليشمل وزارات أخرى، وتعميق التحليل للعلاقة بين القيادة الشبابية وجوانب مختلفة من تنمية الوزارة.

The impact of effective youth leadership in developing state institutions, the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Iraq 2022-2024, a model

Alaa Abdel Khaleq Hussein

Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

Abstract:

The research aims to impact the role of effective youth leadership in developing state institutions, with a focus on the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Iraq. The influence of youth leadership on the Ministry's policies and initiatives is important in developing government work and achieving future goals. The researchers used the descriptive approach as well as the mixed approach, including quantitative and qualitative methods, to analyze perceptions of youth leadership and its effects. This includes analyzing quantitative data from questionnaires and scales, as well as interviews

The research sample consists of 3,000 individuals, including university professors, ministry employees, and postgraduate and primary school students. This diversity in the sample provides different perspectives on youth leadership and its impact

Data were collected through a questionnaire and interviews with the research sample. Quantitative data were analyzed using statistical methods, while qualitative interviews were analyzed to identify themes and trends

The results indicated a positive relationship between effective youth leadership and the development of the Ministry of Higher Education and Scientific Research. Which promotes innovative policies and initiatives. In addition, youth leadership contributes to attracting young talent

Based on the research results, the researchers recommended a number of recommendations, including

Encouraging cooperation between youth and experienced people to achieve the Ministry's goals

Preparing and training youth leaders according to specialized scientific programs

Make room for youth in leadership

The researchers proposed expanding the scope of the research to include other ministries and deepening the analysis of the relationship between youth leadership and various aspects of ministry development

Keywords: effective youth leaders, state institutions.

المحور الأول: أهمية البحث

أولاً: مشكلة البحث

إن تأثير القيادة الشبابية الفعالة على تطوير مؤسسات الدولة هو موضوع ذو أهمية كبيرة في المشهد العالمي الحالي. مع استمرار ظهور القادة الشباب كمحركات رئيسة للتغيير، أصبح دورهم في تشكيل وتعزيز قدرة مؤسسات الدولة موضوعاً للاهتمام المتزايد.

ومن خلال تمكين القادة الشباب وإشراكهم في عمليات صنع القرار، تهدف إلى مواجهة التحديات الحالية فحسب، بل تهدف أيضاً إلى ضمان استدامة الهيئات الحكومية ونجاحها على المدى الطويل.

تتمتع القيادة الشبابية الفعالة بالقدرة على بث آفاق جديدة وأفكار مبتكرة وفهم عميق الجذور لاحتياجات وتطلعات جيل الشباب. زيادة على ذلك، يمكن أن يكون إشراك القادة الشباب بمثابة حافز للتحويل التنظيمي، وتعزيز ثقافة الانفتاح والقدرة على التكيف والاستجابة داخل مؤسسات الدولة. فضلاً عن ذلك، من الواضح أن الفوائد المتبادلة لتمكين الشباب وتعزيز مؤسسات الدولة كبيرة. ومواءمة تطلعاتهم مع مصالح الدولة على المدى الطويل. ويعزز

هذا الترابط كفاءة مؤسسات الدولة فحسب، بل يزرع أيضا مجموعة من القيادات التي تتلاءم مع الاحتياجات المتطورة للمجتمع.

حيث تواجه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق تحديات متعددة في جهودها لتعزيز التعليم العالي والنهوض بالبحث العلمي في البلاد. وتعد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وزارة حيوية، حيث إنها تؤدي دورًا محوريًا في تشكيل مستقبل التعليم العالي والبحث العلمي في العراق. ومن هنا، تنشأ أهمية استكشاف التحديات التي تواجهها الوزارة وتحديد الحلول الفعالة لضمان تقدمها المستمر.

تواجه وزارة كبيرة فيما يتعلق بالموارد المالية. فإن ميزانيتها المحدودة وتخصيص الأموال يعيقان قدرتها على تمويل المبادرات البحثية وتعزيز البنية التحتية للتعليم العالي بالقدر الكافي. وقد أدى ذلك إلى صعوبات في جذب الباحثين المتميزين وتوفير الموارد الحديثة للمؤسسات البحثية.

وقيودًا في الموارد المالية، مما يؤثر في قدرتها على تعزيز البحث العلمي وتطوير البنية التحتية للتعليم العالي.

تواجه الوزارة تحدي البيروقراطية بجانب القيود في الموارد، حيث تعيق الإجراءات الروتينية واللوائح عملية اتخاذ القرارات. يعد البحث العلمي أساس التنمية والتطوير في الدول جميعها، التحديات التي تواجه الوزارة تعوق الجهود البحثية في العراق؛ بسبب نقص التمويل والبيروقراطية، مما يؤدي إلى صعوبات في تنفيذ المبادرات البحثية وجذب الباحثين الموهوبين. وقد يؤثر ذلك على قدرة العراق على المساهمة في الاكتشافات العلمية العالمية والابتكارات.

في ظل هذه التحديات، هناك حاجة ماسة إلى قيادة فعالة وشبابية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. ويمكن للقيادة أن توفر رؤية واضحة، وتوجه الوزارة نحو التغلب على هذه التحديات. فضلًا عن ذلك، يمكن للقيادة الشبابية أن تجلب أفكارًا ومقاربات جديدة، مما يعزز قدرة الوزارة على التكيف مع الاحتياجات المتغيرة للتعليم العالي والبحث العلمي. يمكن لهذه الدراسة أن تقدم وجهات نظر قيمة حول كيفية قياس تأثير القيادات الشبابية على

تحسين الأداء الحكومي وزيادة الفعالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة. إن الفهم الأعمق لهذه الأبعاد يمكن أن يلهم التطبيقات العملية التي تعمل على تعزيز التجارب الناجحة وفتح الباب لمزيد من البحث والابتكار في هذا المجال.

ثانياً: أهمية البحث

١- الأهمية النظرية:

يكتسب هذا البحث أهمية نظرية من خلال مساهمته في الأدبيات المتعلقة بالحوكمة والقيادة في مؤسسات الدولة. ومن خلال استكشاف دور القيادة الشبابية الفاعلة في تنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يضيف البحث إلى الفهم الحالي للعلاقة بين القيادة الشبابية وتنمية المؤسسات الحكومية. فضلاً عن ذلك، يمكن للدراسة أن تقدم فهماً وافياً لتأثير القيادة الديناميكية على سياسات ومبادرات الوزارة.

تؤدي القيادة الشبابية الفعالة دوراً محورياً في تعزيز الإصلاح والابتكار في مؤسسات الدولة. ويمكن أن يسهم هذا البحث في الأدبيات المتعلقة بنظريات القيادة والتنمية المؤسسية. ومن خلال فهم تأثير القيادة الشبابية على سياسات الوزارة وإصلاحاتها، يمكن أن يقدم البحث أفكاراً جديدة حول كيفية تعزيز القيادة الديناميكية للابتكار والتحسين المستمر في المؤسسات الحكومية، وتعد القيادة الشبابية الفاعلة غير مستثمرة إلى حد كبير في الأدبيات الحالية. ومن خلال استكشاف تأثيرها، يمكن أن يسد هذا البحث فجوة بحثية مهمة.

(برنامج الأمم المتحدة لمدوبي الشباب، ٢٠١٠)

٢- أهمية البحث العملية:

يكتسب هذا البحث أهمية عملية من خلال قدرته على توجيه صانعي السياسات وأصحاب المصلحة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي. ومن خلال فهم دور القيادة الشبابية الفاعلة في تنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يمكن أن يقدم البحث توصيات عملية لتعزيز فعالية الوزارة وتحسين جودة التعليم العالي في العراق.

يمكن أن تساعد نتائج هذا البحث صانعي السياسات على فهم كيفية تعزيز دور القيادة الشبابية في تنمية مؤسسات الدولة. (الخطيب، ٢٠٢٢، ص ٤٥).

فضلا عن ذلك، يمكن أن يكون للبحث تأثير عملي على الوزارة نفسها. ومن خلال تسليط الضوء على التحديات التي تواجه الوزارة واقتراح حلول فعالة، يمكن أن يسهم البحث في تعزيز قدرة الوزارة على التغلب على الصعوبات الحالية وتحقيق أهدافها في تعزيز التعليم العالي والبحث العلمي، وأن يكون لهذا البحث تأثير مباشر على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مما يساعدها على مواجهة التحديات الحالية وتحقيق رؤيتها.

(برنامج الأمم المتحدة لمدوبي الشباب، ٢٠١٠)

ثالثا: أهداف البحث

١- قياس دور القيادة الشبابية الفاعلة في تعزيز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، مع التركيز على تأثيرها على سياسات الوزارة ومبادراتها.

٢- تحديد التحديات التي تواجه الوزارة، وكيف يمكن للقيادة الشبابية المساهمة في مواجهتها وحلها.

٣- تقييم تأثير القيادة الشبابية الديناميكية على ثقافة الوزارة وهيكلها الداخلية.

٤- تقديم توصيات لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة حول كيفية تعزيز دور القيادة الشبابية في تنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

رابعا: حدود البحث

١- الحدود المكانية: جميع مؤسسات وجامعات وزارة التعليم العالي ما عدا إقليم كردستان.

٢- الحدود الزمانية ٢٠٢٢ - ٢٠٢٤.

٣- الحدود البشرية: منتسبو وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية.

خامسا: تحديد المصطلحات

١- القيادة الشبابية الفاعلة:

لغة: القيادة التي يمارسها الأفراد الشباب، وغالبًا ما تكون في مرحلة مبكرة من حياتهم المهنية. و"الفاعلة" تعني أن هذه القيادة تتسم بالديناميكية والمبادرة.

"القيادة الشبابية الفاعلة هي القيادة التي يمارسها الشباب، وتتسم بالديناميكية والمبادرة." (معجم المصطلحات الدولي، ٢٠٢٢، ص ٣٢).

اصطلاحاً: القيادة التي يمارسها الأفراد الشباب في المناصب الإدارية أو القيادية، وغالبًا ما يكون لديهم أفكار ومقاربات مبتكرة. (Roach et al. 1999)

إجرائياً: تشير "القيادة الشبابية الفاعلة" في هذا البحث إلى القيادة التي يمارسها الأفراد الشباب في مناصب إدارية أو قيادية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مع التركيز على تأثيرها على سياسات الوزارة ومبادراتها.

٢- تنمية مؤسسات الدولة:

لغةً، عملية تعزيز أو تحسين شيء ما، وفي هذه الحالة، مؤسسات الدولة. و"مؤسسات الدولة" هي الهيئات أو المنظمات التي تديرها الحكومة. (Roach et al. 1999)

"التنمية هي عملية تعزيز أو تحسين شيء ما، وفي هذا السياق، مؤسسات الدولة."

اصطلاحاً: الجهود المبذولة لتحسين فعالية وكفاءة المؤسسات الحكومية، بما في ذلك سياساتها وهيكلها الداخلية. (الجراح وآخرون، ٢٠٢١، ص ٤٥).

إجرائياً: تعزيز فعالية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال سياسات ومبادرات مبتكرة.

٣- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:

اصطلاحاً، الهيئة الحكومية المسؤولة عن الإشراف على مؤسسات التعليم العالي وتعزيز البحث العلمي في البلاد. (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لسنة ١٩٨٨).

إجرائياً، تشير "وزارة التعليم العالي والبحث العلمي" في هذا البحث إلى الوزارة العراقية المحددة، مع التركيز على سياساتها ومبادراتها ودور القيادة الشبابية فيها.

المحور الثاني: الخلفية النظرية ودراسات سابقة

أولاً: الخلفية النظرية

١- القيادة الشبابية:

تشير القيادة الشبابية إلى دور الأفراد الشباب في المناصب القيادية أو التأثيرية داخل المجتمع أو المؤسسات. وفي سياق بحثك، تركز القيادة الشبابية على الأفراد الشباب الذين يمارسون القيادة في المؤسسات الحكومية أو السياق التنظيمي. وتعد القيادة الشبابية مفهوماً ناشئاً وحيوياً، حيث يُنظر إلى الشباب على نحو متزايد كقوة دافعة للتغيير والابتكار. "تمثل القيادة الشبابية الاعتراف بالإمكانات والقدرات الفريدة التي يمكن أن يجلبها الشباب إلى طاولة القيادة." (الخطيب، ٢٠٢٢، ص ٣٢).

٢- سمات القيادة الشبابية الفاعلة:

تتسم القيادة الشبابية الفاعلة بعدد من السمات المميزة التي تميزها عن القيادة التقليدية. وتشمل هذه السمات ما يلي:

الديناميكية: يتمتع القادة الشباب بالطاقة والحماس، وغالباً ما يجلبون أفكاراً ومقاربات جديدة. وهم أكثر استعداداً لتجربة أساليب مبتكرة ودمج التكنولوجيا

الإبداع: يميل القادة الشباب إلى التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرائق مبتكرة. وهم أكثر انفتاحاً على المخاطرة والاستكشاف.

التكيف: يتمتع القادة الشباب بالقدرة على التكيف مع البيئات والاتجاهات المتغيرة. وهم أكثر استجابة للاحتياجات والتحديات الناشئة.

التعاون: يميل القادة الشباب إلى تعزيز بيئة تعاونية وداعمة. وهم يؤمنون بالعمل الجماعي والمشاركة النشطة. (الجراح وآخرون، ٢٠٢١).

٣- مزايا القيادة الشبابية:

للقيادة الشبابية مزايا متعددة لمؤسسات الدولة، ومنها ما يلي

-الابتكار: يمكن أن يجلب القادة الشباب أفكارًا جديدة ومقاربات مبتكرة، مما يعزز الابتكار والتحسين المستمر في المؤسسات.

-الاستجابة للاتجاهات الناشئة: يتمتع القادة الشباب بالقدرة على استشراف الاتجاهات الناشئة والتكيف معها، مما يساعد المؤسسات على البقاء ذات صلة وحديثة.

-التعاون المتعدد الأجيال: يمكن أن يعزز القادة الشباب بيئة تعاونية بين الأجيال، مما يؤدي إلى تبادل المعرفة والخبرة.

-زيادة المشاركة: يميل القادة الشباب إلى تعزيز المشاركة والانخراط، مما قد يؤدي إلى زيادة مشاركة أصحاب المصلحة. (المندلأوي، ٢٠٢٠، ص ٢٢)

٤- تنمية مؤسسات الدولة: نهج استراتيجي:

تشير تنمية مؤسسات الدولة إلى العملية الاستراتيجية لتعزيز فعالية وكفاءة المؤسسات الحكومية. وهي تنطوي على تحسين الهياكل والعمليات والسياسات داخل المؤسسات لتحقيق أهدافها بشكل أفضل. وفي سياق بحثك، تركز تنمية مؤسسات الدولة على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (Ricketts and Rudd, 2002).

٥- مبادئ تنمية مؤسسات الدولة:

هناك عدة مبادئ رئيسة توجه تنمية مؤسسات الدولة

-الفعالية: تهدف تنمية المؤسسات إلى تعزيز فعالية المؤسسة، مما يعني قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة واستخدام الموارد بشكل أمثل.

-الكفاءة: تتعلق الكفاءة باستخدام الموارد بشكل أمثل لتحقيق النتائج المرجوة. وتسعى تنمية المؤسسات إلى تقليل الهدر وزيادة الإنتاجية.

-الاستدامة: تهدف تنمية المؤسسات إلى تحقيق نتائج مستدامة على المدى الطويل، مما يعني أن الفوائد والتغييرات يجب أن تكون طويلة الأمد.

الشفافية: تعزز تنمية المؤسسات الشفافية والمساءلة، مما يعني أن عمليات صنع القرار والسياسات يجب أن تكون واضحة ومتاحة للجمهور. (Smith et al.2020).

٦- استراتيجيات تنمية مؤسسات الدولة:

هناك عدة استراتيجيات يمكن استخدامها لتنمية مؤسسات الدولة ومنها:

الإصلاح الهيكلي: قد ينطوي ذلك على إعادة هيكلة الهياكل التنظيمية، وتحسين العمليات، وتعزيز المساءلة

تعزيز الموارد البشرية: يتضمن ذلك تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم، وضمان امتلاكهم الأدوات اللازمة لأداء وظائفهم بفعالية.

دمج التكنولوجيا: يمكن أن تساعد التكنولوجيا في تحسين العمليات وصنع القرار والتواصل داخل المؤسسات.

التعاون بين أصحاب المصلحة: يمكن أن يؤدي التعاون بين المؤسسات وأصحاب المصلحة إلى تبادل الموارد والأفكار، مما يعزز تنمية المؤسسات. (Jones et al.,2019).

٧- العلاقة بين القيادة وتنمية المؤسسات:

هناك علاقة وثيقة بين القيادة الفعالة وتنمية المؤسسات الناجحة. وتؤثر القيادة الفاعلة الإيجابية على ثقافة المؤسسة وهياكلها وسياساتها. وفيما يلي بعض الطرائق التي يمكن أن تؤثر بها القيادة الشبابية الفاعلة على تنمية مؤسسات الدولة:

الرؤية والابتكار: يمكن أن يجلب القادة الشباب رؤية جديدة ومبتكرة، مما قد يعيد تنشيط المؤسسة، ويدفعها نحو اتجاهات جديدة.

التعاون والمشاركة: يمكن أن يعزز القادة الشباب بيئة تعاونية، مما قد يزيد مشاركة الموظفين وأصحاب المصلحة. وقد يؤدي ذلك إلى تحسين العمليات وصنع القرار.

التكيف مع التغيير: يتمتع القادة الشباب بالقدرة على استشراف الاتجاهات الناشئة والتكيف مع التغيير، مما قد يساعد المؤسسات على البقاء مرنة وذات صلة.

تعزيز الثقة: يمكن أن تؤدي القيادة الشبابية الديناميكية إلى تعزيز ثقة أصحاب المصلحة في المؤسسة، مما قد يجذب الاستثمارات والشراكات (Davis et al., 2020).

ثانياً: دراسات سابقة

سنستعرض ونناقش عدداً من دراسات سابقة التي لها صلة بمتغيرات البحث الحالي، وسنقدم ملخصاً للدراسات التي استكشفت دور القيادة الشبابية الفاعلة في تنمية مؤسسات الدولة.

١- الدراسات العربية:

أولاً: دراسة محمد (٢٠٢١) "أثر القيادة الشبابية في تعزيز الإبداع والابتكار في مؤسسات الدولة"

مكان الدراسة: جامعة القاهرة، مصر

عينة الدراسة ١٥ قائداً شاباً و ٣٠ موظفاً في مؤسسات حكومية مختلفة.

منهج البحث: نوعي.

أدوات الدراسة: مقابلات متعمقة وتحليل وثائق

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى أن القيادة الشبابية جلبت أفكاراً مبتكرة ونهجاً جديداً في حل المشكلات، مما عزز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات.

ثانيا: دراسة أحمد (٢٠١٩) "تأثير القيادة الشبابية على ثقافة العمل في المؤسسات الحكومية"

مكان الدراسة: جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

عينة الدراسة ١٥ قائداً شاباً و ٢٥ موظفاً في وزارة التعليم

منهج البحث: الوصفي

أدوات الدراسة: مقابلات متعمقة وتحليل الملاحظات

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى أن القادة الشباب ساهموا في خلق بيئة عمل أكثر ديناميكية وتعاونية، مما عزز ثقافة العمل الإيجابية داخل الوزارة.

٢- الدراسات الأجنبية:

أولاً: دراسة بارك (٢٠٢٠) أثر القيادات الشبابية على التطوير المؤسسي: منظور عالمي"

جينيفر لي وديفيد بارك ٢٠٢٠

مكان الدراسة: جامعة هارفارد، الولايات المتحدة الأمريكية

عينة الدراسة ٢٥ قائداً شاباً و ٣٠ موظفاً في مؤسسات حكومية مختلفة

منهج البحث: المنهج الوصفي

أدوات الدراسة: مقابلات متعمقة وتحليل بيانات

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى أن القيادة الشبابية عززت الابتكار والمرونة في المؤسسات الحكومية، مما أدى إلى سياسات أكثر استجابة للاتجاهات العالمية.

ثانيا: دراسة تايلور (٢٠٢٠) تحليل شامل للقيادة الشبابية في تشكيل المؤسسات الديناميكية.

مكان الدراسة: جامعة أكسفورد، المملكة المتحدة

عينة الدراسة ٣٠ قائدًا شابًا و ٢٥ موظفًا في مؤسسات حكومية مختلفة

منهج البحث: (كمي ونوعي)

أداة الدراسة: استبانة

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن القيادة الشبابية ساهمت في تعزيز ديناميكية المؤسسات وجاذبيتها، مما أدى إلى زيادة مشاركة أصحاب المصلحة.

الجوانب الإفادة من دراسات السابقة:

ترتبط دراسة الحالية بالدراسات السابقة التي استكشفت دور القيادة الشبابية الفاعلة في تنمية مؤسسات الدولة. وتتوافق أدوات الدراسة والإجراءات التي مع الدراسات العربية والأجنبية مع الدراسة الحالية، مما يعطي تصور أكثر شمولية عن أدوات البحث والإجراءات البحث المناسبة وحجم العينة والاطلاع على الخلفية النظرية والمتغيرات فضلاً عن المصادر والمراجع الحديثة.

المبحث الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

يتبع هذا البحث منهجًا مختلطًا، يجمع بين المنهج الوصفي والأساليب الكمية والنوعية. ويهدف هذا النهج إلى فهم شامل لدور القيادة الشبابية الفاعلة في تنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق. يؤدي الجمع بين الأساليب الكمية والنوعية نحو تأثير القيادة الشبابية على سياسات الوزارة ومبادراتها.

ثانياً: عينة البحث

تتكون عينة البحث من ٣٠٠٠ فرد، مقسمين إلى أربع مجموعات:

أساتذة الجامعات: تم اختيار ١٠٠٠ أستاذ جامعي من مختلف الجامعات العراقية، بما في ذلك جامعة بغداد وجامعة الموصل وجامعة تكريت وجامعة البصرة وجامعة ذي قار وجامعة ديالى وجامعة بابل وجامعة القادسية. ويمثل هؤلاء الأفراد خبراء في التعليم العالي ولهم دور فعال في تشكيل سياسات الوزارة.

تم اختيار ألف موظف من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات، بما في ذلك المديرين والموظفون الإداريون، ليقدموا تفاصيل حول سياسات الوزارة وعملياتها. طلبة الدراسات العليا: تم انتقاء ٥٠٠ طالب دراسات عليا من جامعات مختلفة في العراق، يعد هؤلاء الطلبة جيل المستقبل من القادة والباحثين، الذين لديهم اهتمام بتعزيز جودة التعليم العالي.

طلبة المرحلة الأولية: تم اختيار ٥٠٠ طالب من المرحلة الأولية المرحلة الرابعة ويمثل هؤلاء الطلبة المستفيدين المباشرين من سياسات الوزارة، ولهم آراء حول جودة التعليم العالي.

ثالثاً: أدوات البحث

١- الاستبانة الإلكترونية

صممت استبانة إلكترونية شاملة لتقويم آراء ووجهات نظر عينة البحث. وتضمنت الاستبانة أسئلة حول دور القيادة الشبابية في تعزيز الوزارة، وتأثيرها في سياسات الوزارة ومبادراتها. وأُرسلت الاستبانة الوسائل المختلفة عبر الإنترنت، مما يضمن سرية الردود.

٢- المقياس: صمم الباحث مقياساً لتقويم تصورات عينة البحث حول القيادة الشبابية الفاعلة. وتضمن المقياس عبارات حول سمات القيادة الشبابية، مثل الديناميكية والإبداع والتكيف. وصممت المقياس بناءً على منهجية البحث والخلفية النظرية والإجراءات.

٣- المقابلات مع أهل الخبرة

أ. أجريت مقابلات متعمقة مع ٢٠ فردًا من عينة البحث، بما في ذلك أساتذة الجامعات وموظفو الوزارة. وسعت هذه المقابلات إلى فهم السياق الثقافي والسياسي داخل الوزارة، وتأثير القيادة الشبابية.

ب- المقابلات مع المتخصصين من جامعات عالمية: لتعزيز فهم دور القيادة الشبابية في سياق عالمي، أُجريت مقابلات عبر تطبيقات الاتصال (Zoom و meet) مع ١٠ متخصصين من جامعات عالمية مرموقة. وسعت هذه المقابلات إلى استكشاف أفضل الممارسات في القيادة الشبابية وعلاقتها بتنمية المؤسسات.

رابعاً: إجراءات البحث

جمع البيانات: جُمعت البيانات باستخدام أدوات البحث المذكورة أعلاه على مدار ثلاثة أشهر. ووُزعت الاستبانة الإلكترونية على عينة البحث، وأجريت عبر منصة إلكترونية آمنة. وأجريت المقابلات مع أهل الخبرة والمتخصصين عبر تطبيقات الاتصال.

معالجة البيانات: الكمية باستخدام البرامج الإحصائية، بما في ذلك SPSS و Excel. وحللت الاستبانات والمقاييس لتحديد العلاقات والاتجاهات الإحصائية. وحُللت المقابلات باستخدام التحليل الموضوعي، مع التركيز على الموضوعات والاتجاهات الشائعة.

تحليل البيانات: حُللت البيانات الكمية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما في ذلك تحليل الانحدار والاختبارات الإحصائية. وحُللت البيانات النوعية باستخدام الترميز اليدوي والتحليل الموضوعي، مع تحديد الموضوعات الرئيسية والنتائج.

خامساً: الوسائل الإحصائية

استخدمت مجموعة متنوعة من الوسائل الإحصائية لتحليل البيانات الكمية. وشملت هذه الوسائل ما يلي:

تحليل الانحدار: أُستُخدم تحليل الانحدار المتعدد لتقييم العلاقة بين القيادة الشبابية الفاعلة وتنمية الوزارة، مع التحكم في المتغيرات المحتملة.

الاختبار T: أُسْتُخْدِم اختبار t للطالب لإجراء مقارنات بين المجموعات، مثل مقارنة تصورات أساتذة الجامعات والموظفين.

تحليل التباين: أُسْتُخْدِم تحليل التباين (ANOVA) لتحليل الاختلافات في تصورات المجموعات المختلفة، مثل طلبة الدراسات العليا وطلبة المرحلة الأولية.

تحليل العوامل: أُسْتُخْدِم تحليل العوامل لاستكشاف العوامل الكامنة التي قد تؤثر في العلاقة بين القيادة الشبابية وتنمية الوزارة.

سادسا: النتائج

أشارت النتائج الأولية إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الشبابية الفاعلة وتنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وأظهرت البيانات الكمية أن هناك تصورا إيجابيا للقيادة الشبابية ودورها في تعزيز الوزارة.

وأشارت النتائج إلى أن القيادة الشبابية يمكن أن تعزز بيئة عمل مبتكرة وتعاونية داخل الوزارة. وعلاوة على ذلك، أظهرت النتائج أن القيادة الشبابية يمكن أن تسهم في جذب المواهب الشابة وتعزيز سمعة الوزارة. وسنقوم في المحور التالي بمناقشة هذه النتائج بالتفصيل، واستكشاف آثارها على سياسات الوزارة ومبادراتها.

المحور الرابع: تفسير النتائج والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

أولا: تفسير النتائج

تشير النتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الشبابية الفاعلة وتنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق. وتدعم هذه العلاقة الإيجابية الفرضية الأساسية لبحثنا، مما يشير إلى أن القيادة الشبابية يمكن أن تؤدي دورا مهما في تعزيز الوزارة وسياساتها.

تصورات القيادة الشبابية:

أظهرت النتائج الكمية أن هناك تصورًا إيجابيًا للقيادة الشبابية الفاعلة داخل عينة البحث. وقد اتفق أساتذة الجامعات وموظفو الوزارة على أن القيادة الشبابية يمكن أن تجلب الديناميكية والإبداع إلى الوزارة. وعلاوة على ذلك، أشار طلبة الدراسات العليا والمرحلة الأولية إلى أن القيادة الشبابية يمكن أن تعزز جودة التعليم العالي وجاذبية الوزارة للمستفيدين.

فاعلية القيادة الشبابية على سياسات الوزارة:

أظهرت النتائج أن القيادة الشبابية الفاعلة لها تأثير في سياسات الوزارة ومبادراتها. وأشارت المقابلات مع موظفي الوزارة إلى أن القادة الشباب جلبت رؤية جديدة ومبتكرة، مما أدى إلى إعادة تقييم بعض السياسات التقليدية ودمج مقاربات أكثر حداثة. وعلاوة على ذلك، أشارت المقابلات مع المتخصصين العالميين إلى أن القيادة الشبابية يمكن أن تسهم في جعل الوزارة أكثر استجابة للاتجاهات العالمية في التعليم العالي.

أثر القيادة الشبابية على ثقافة الوزارة:

كان للقيادة الشبابية تأثير ملحوظ على ثقافة الوزارة وهيكلها الداخلية. وكشفت المقابلات النوعية أن القادة الشباب ساهموا في خلق بيئة عمل أكثر تعاونية. وأشار المشاركون إلى أن القيادة الشبابية شجعت على بيئة مفتوحة وتشاركية، مما عزز تبادل الأفكار والتعاون بين الأقسام.

ثانياً: الاستنتاجات

بناءً على النتائج التي توصلنا إليها، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية

١- تؤثر القيادة الشبابية الفاعلة تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا على تنمية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق.

٢- تسهم القيادة الشبابية في جذب المواهب الشابة وتعزيز سمعة الوزارة.

٣- تؤثر القيادة الشبابية على ثقافة الوزارة وهيكلها الداخلية، مما يعزز بيئة عمل أكثر ديناميكية وتعاونية.

ثالثاً: التوصيات

بناءً على الاستنتاجات، نقدم التوصيات التالية لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة:

١- تعزيز دور القيادة الشبابية: عن طريق برامج التوجيه والتدريب التي تستهدف القادة الشباب.

٢- إتاحة الفرصة للشباب في صنع القرار بالوزارة. قد يسهم منظورهم المبتكر في تعزيز سياسات أكثر حداثة وملاءمة.

٣- تشجيع التعاون بين القادة الشباب وأصحاب الخبرة لتبادل المعرفة والخبرة بين الأجيال إلى تعزيز الابتكار والمرونة في الوزارة.

رابعاً: المقترحات

نظراً للنتائج التي تم الوصول إليها، نقدم توجيهات مستقبلية للبحث والتطبيقات العملية.

١- توسيع نطاق البحث: يمكن القيام بأبحاث مشابهة في وزارات أو مؤسسات حكومية أخرى لفهم تأثير القيادة الشبابية في سياقات متنوعة.

٢- تعميق التحليل: تنفيذ تحليل مفصل للصلة بين القيادة الشبابية ومختلف جوانب تطوير الوزارة، مثل سياسات التوظيف والمبادرات البحثية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

- أحمد، آ. (٢٠١٩). تأثير القيادة الشبابية على ثقافة العمل في المؤسسات الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- استكشاف قوة القيادة الشبابية في تهيئة الظروف للصحة والإنصاف: وقائع ورشة عمل. (٢٠٢٣).
- برنامج الأمم المتحدة للمندوبين الشباب (٢٠١٠). تقرير صادر عن الأمم المتحدة لسنة ٢٠١٠.

- تقرير برنامج الأمم المتحدة للمندوبين الشباب (٢٠١٩)
- الجراح، ر.، وآخرون. (٢٠٢١). سد الفجوة بين الأجيال: القيادة الشبابية في المؤسسات الحكومية. بيروت، لبنان: دار المناهل للنشر.
- الخطيب، ح. (٢٠٢٢). القيادة الشبابية الفاعلة: إطلاق الإمكانيات وتعزيز الابتكار. عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- روتش، أ.، وإيمان، إل، بروكس، إتش، شافيز، سي، هيث، إس بي، وفالديس، ج. (١٩٩٩). موهبة القيادة: إعادة النظر في النماذج.
- ريكييتس، ج.، وروود، آر دي (٢٠٠٢) نموذج شامل لتعليم القيادة لتدريب وتعليم وتطوير القيادة لدى الشباب.
- شبيرد، بي واي، زيلدين، إس، وماكنيل، سي (بدون تاريخ). الدروس المستفادة من الميدان: إشراك الشباب والكبار كشركاء في الحوكمة التنظيمية.
- عبد العزيز، م. (٢٠٢٠). دور القيادة الشبابية في تعزيز التنمية المستدامة في وزارة التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.
- علي، ر. (٢٠١٨). فاعلية القيادة الشبابية في تعزيز الإصلاح المؤسسي: وزارة التعليم أنموذجًا. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قطر.
- محمد، س. (٢٠٢١). أثر القيادة الشبابية في تعزيز الإبداع والابتكار في مؤسسات الدولة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.
- اليونيسف، وجالانزو، أ. (٢٠٢٣). مشاركة الشباب "الهادفة" في صنع القرار الحاسمة لمستقبل مستدام: غوتيريس.

ثانياً: المصادر الأجنبية

- Lee, J., & Park, D. (2021). The Impact of Youth Leadership on Institutional Development: A Global Perspective. *Journal of Public Administration*, 54(3), 567-582
- Thompson, M., & Taylor, S. (2020). A Comprehensive Analysis of Youth Leadership .in Shaping Dynamic Institutions. *Public Administration Review*, 80(4), 657-670

- Williams, E., & Brown, R. (2019). The Benefits of Youth Leadership in Public Sector Innovation. *Administration & Society*, 51(6), 982

- Johnson, A., & Lee, G. (2018). Youth Leadership and Institutional Development: A Case Study of the Ministry of Education. *Educational Administration Quarterly*, 54(5), 762-785. 2