

دراسات نقدية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف: د. هبة الحداد

التكليف رقم : 7

الأسبوع رقم : 7

الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

نقد الورقة العلمية

متطلبات التكليف

الاسبوع السابع	اختيلرسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تحديد الفجوات البحثية التي أشار لها الباحث ثم تحليل مدى إسهام الرساله محل الدراسة في تطوير الموضوع البحثي غلق الفجوات البحثية.	تسليم تقرير أسبوعي	يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT او PDF ويرفعة الطال اسبوعيا على منصة "مودل" ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص ، ويتم التصحيح من قبل ادارة الدراسات العليا.
----------------	---	--------------------	--

معلومات عن الورقة العلمية



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة
ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research
Vol.3, Issue 26 (2024), 12846- 12888
USRIJ Pvt. Ltd

واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية ودوره في تعزيز التميز المنظمي بجامعة جدة

**The Reality of Administrative Empowerment for Women Academic Leaders and its
Role in Organizational Development at the University of Jeddah**

إعداد

ابتسام عبد العزيز المالكي

اسم المجلة العلمية

مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

01

تاريخ النشر

العدد السادس والعشرون-فبراير 2024م

02

عنوان الورقة العلمية

واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية ودوره في تعزيز
التميز المنظمي بجامعة جدة

03

الفجوة البحثية

الفجوة البحثية التي اكتشفها الباحث في البحث تتعلق بعدم وجود دراسة شاملة تربط بشكل واضح بين تمكين القيادات النسائية والاجتماعية التنظيمي في السياق الأكاديمي، خاصة في الجامعات السعودية.

وتتمثل هذه الفجوة في النقاط التالية:

1- نقص في الدراسات التي تربط تمكين القيادات النسائية بالتميز التنظيمي:

على الرغم من وجود دراسات تتناول تمكين القيادات النسائية والاجتماعية والسلطة كعوامل مستقلة، إلا أنه لا توجد دراسة متعمقة تكشف العلاقة المباشرة بين التمكين الإداري للقيادات النسائية والاجتماعية التميز التنظيمي في الجامعات السعودية

2- التحديات الثقافية والاجتماعية المؤثرة على التمكين:

رغم أن العديد من الدراسات المحلية تناولت تأثير التمكين الإداري، إلا أن هناك نقصًا في البحث حول تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية المحلية في تمكين القيادات النسائية الدراسة وجدت أن هذه العوامل تشكل عائقًا كبيرًا في تحقيق التمكين الكامل للقيادات النسائية في المؤسسات الأكاديمية

الفجوة البحثية

3- تحديد العوامل التي قد تعوق التميز التنظيمي:

الدراسة لاحظت عدم وجود بحث كافٍ حول العوامل التي قد تعيق تحقيق التميز التنظيمي عند تمكين القيادات النسائية، مثل الهيكل التنظيمي أو العوائق الثقافية المرتبطة بالمرأة في المناصب القيادية.

4- الدراسات المستقبلية المطلوبة:

خلص الباحث إلى أنه هناك حاجة لدراسات مقارنة بين الجامعات السعودية و مؤسسات تعليمية عالمية لفهم الفروق في تطبيق التمكين الإداري بين السياقات الثقافية المختلفة، أيضاً لوحظ أن دور الثقافة التنظيمية و القيادة الذكية لم يتم دراستها بشكل كافٍ في سياق الجامعات السعودية.

تكمّن الفجوة البحثية الرئيسية في قلة الدراسات التي تربط بين التمكين الإداري للقيادات النسائية و التميز التنظيمي بشكل متكامل، و ضرورة فهم العوامل الثقافية و الهيكلية التي تؤثر على هذا التمكين داخل السياقات المحلية الخاصة بالمجتمع السعودي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

