

قضايا بحثية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري
إشراف : د. تمارا المعاينة
التكليف رقم : 2
الأسبوع رقم : 2
الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

تقد الورقة العلمية

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

متطلبات التكليف

يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT أو PDF ويرفعه من قبل الطالب أسبوعيًا عبر المنصة التعليمية (مودل)، ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص، ويتم تصحيح التسليم وتقييمه من قبل إدارة الدراسات العليا	تسليم تقرير أسبوعي	إعداد ملخص بأهم الأبحاث العلمية المنشورة في موضوع مشروع البحث، مع تحديد أهم الاتجاهات البحثية والفجوات البحثية.	الثاني
--	--------------------	---	--------

أهم الأبحاث المنشورة

هدفت دراسة المدهون (٢٠٢٢) - وعنوانها: "القيادات النسائية ودورها في ترشيد الإنفاق الحكومي التشغيلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية في المحافظات الجنوبية"- إلى التعرف على دور القيادة النسائية في ترشيد الإنفاق الحكومي التشغيلي بالوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية، والكشف عن أثر الخصائص: الشخصية والاجتماعية والفكرية والمعرفية والفنية والمهارات الإدارية والتنظيمية للقيادات النسائية في ترشيد الإنفاق الحكومي. وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات استخدمت الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية في الوزارات والمؤسسات الحكومية، وبلغ حجم العينة (٢٥٦) قائدة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الخصائص الشخصية والاجتماعية والفكرية والمعرفية والإدارية والتنظيمية وترشيد الإنفاق الحكومي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية، ووجود أثر للخصائص الشخصية والفكرية والمعرفية والفنية والمهارية والإدارية والتنظيمية للقيادات النسائية في التقليل من الإنفاق الحكومي. وكان من أبرز التوصيات: توفير برامج الإرشاد والدعم للقيادات النسائية وتوظيف كفاءتهن.

ثانياً: الدراسات والبحوث الأجنبية:

هدفت دراسة Chapman (2017) - وعنوانها: "Comparison of male and female leadership styles"- إلى إجراء مقارنة لأسلوب القيادة بين الذكور والإناث. وتمثل منهج الدراسة في المنهج النوعي، من خلال تحليله لبعض الدراسات السابقة والمقالات التي تناولت سمات القيادات النسائية والذكورية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: تميل النساء إلى تبني إستراتيجيات أكثر ملاءمة من نظرائهن الذكور في التأثير على أداء المجموعة وتحقيق الأهداف للموظفين، كما يملن إلى تشكيل تحالفات بطريقة ملائمة عند مشاركتهن في أنشطة تنافسية، بينما يكون الرجال أكثر استغلالية باستخدام التحالفات لكسب مزايا فردية. وكان من أبرز التوصيات: تطوير السمات القيادية للجنسين، وتصحيح المفاهيم الخاطئة المتعلقة بالعمل القيادي كفرض السلطة والاستغلال.

أهم الأبحاث المنشورة

هدفت دراسة عبد الله وعدلان (٢٠٢٢) - وعنوانها: "دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التَّميُّز المؤسسي"- إلى التَّعرُّف على دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التَّميُّز المؤسسي، وتوضيح مدى مساهمة الاختيار والتعيين في تحقيق التَّميُّز المؤسسي، ومعرفة دور التدريب وتنمية القدرات في تحقيق التميز المؤسسي بمجموعة جياذ الصناعية. وتمثَّل منهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات فقد أستخدمت الاستبانة، وتكوَّن مجتمع الدراسة من العاملين في جياذ الصناعية، وبلغ حجم العينة (٩١) عاملاً. وتوصَّلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار والتعيين وتحقيق التَّميُّز المؤسسي في نتائج المجتمع، ويوجد دور لتدريب الموارد البشرية في تحقيق التَّميُّز المؤسسي بنتائج المتعاملين في مجموعة جياذ الصناعية. وكان من أبرز التوصيات: ضرورة نشر الوعي بمفهوم التَّميُّز من خلال السمنارات والمؤتمرات والورش، والاهتمام بالثقافة التنظيمية؛ لكي تُسهم في تنمية الأداء وتطويره، واختيار طرق فعالة لتنشيط القادة وتأهيلهم؛ لكي تساعد على التكيف مع المُتغيِّرات.

ثانياً: الدراسات والبحوث الأجنبية:

هدفت Alharafsheh et al دراسة (٢٠٢٢) - وعنوانها: " Impact of intelligence leadership on organizational excellence: Mediating role of organizational culture"- إلى التَّعرُّف على دور الوسيط للثقافة التنظيمية في أثر الذكاء القيادي في تحقيق التَّميُّز التنظيمي بالجامعات الأردنية. وتمثَّل منهج الدراسة في المنهج النوعي، ولجمع البيانات أستخدمت الاستبانة، وتكوَّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية، وبلغ حجم العينة (٣٧١) عضو هيئة تدريس. وتوصَّلت الدراسة إلى النتائج الآتية: تأثير القيادة الذكية في التَّميُّز المؤسسي، وأن الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين قيادة الذكاء والتميز التنظيمي. وكان من أبرز التوصيات: أن يعرَّز متخذو القرار في الجامعات الأردنية القيادة الذكية، مع ضرورة إرساء أسس واضحة في اختيار القيادات الجامعية؛ بما يضمن وجود القيادات الذكية.

أهم الأبحاث المنشورة

دراسة الصلال (٢٠٢٢) - وعنوانها: "درجة ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري وإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم"- إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم بأبعاده: (تفويض السلطة، والاتصال الفعال، والاستقلالية، والتطوير والتدريب، والتحفيز)، والتعرف على المعوقات التي تحد من ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر المشرفات التربويات، وفق متغيرات الدراسة: (سنوات الخبرة في المهنة- التخصص- مكتب التعليم التابعة له). وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي المسحي، ولجمع البيانات استخدمت الأداة الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية الإدارية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم، وقد بلغ حجم العينة (٢٠٩) مشرفات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج الآتية: أن درجة ممارسة القيادات النسائية لأبعاد التمكين متحققة بدرجة كبيرة، حيث جاء بعد تفويض السلطة بالمرتبة الأولى في درجة الممارسة، يليه بعد الاتصال الفعال، ثم بعد الاستقلالية، ثم بعد التطوير والتدريب، وجاء بعد التحفيز في المرتبة الخامسة. كما توصلت الدراسة إلى أن المعوقات التي تحد من ممارسة القيادات النسائية لأبعاد التمكين الإداري متحققة بدرجة متوسطة، حيث جاء بعد المعوقات التنظيمية في المرتبة الأولى، يليه بعد المعوقات الاجتماعية، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد المعوقات الشخصية. وكان من أبرز التوصيات: أن يتم منح القيادات النسائية مزيداً من الاستقلالية، وتزويد القيادات النسائية في إدارات التعليم بكافة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومنحهن سلطة أكبر في اتخاذ القرار.

علم Alkaser(2021) دراسة بعنوان: " Implementation of Administrative Empowerment in Tackling Organizational Problems as Perceived by Female Leaders at Shaqra University" هدفت إلى تحديد واقع تطبيق التمكين الإداري وتقييمه بين كليات البنات في جامعة شقراء بإيجاز، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي، ولجمع البيانات استخدمت الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات جامعة شقراء، وبلغ حجم العينة (٧٥) مديرة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري المُطبق بأبعاده الخمسة والمشكلات التنظيمية المتأصلة المطروحة، وكان من أبرز التوصيات: ضرورة منح القيادات النسائية في جامعة شقراء المزيد من الصلاحيات؛ لتعزيز الاستقلالية وتسهيل تبادل المعلومات بشكل مناسب؛ لتحقيق أداء أعلى في الكليات.

ملخص بأهم الأبحاث المنشورة في موضوع البحث

عنوان الدراسة	التاريخ	أهم النتائج	التوصيات
درجة ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم	2022	درجة ممارسة القيادات النسائية لأبعاد التمكين متحققة بدرجة كبيرة، حيث جاء بُعد تفويض السلطة بالمرتبة الأولى في درجة الممارسة، يليه بُعد الاتصال الفعّال، ثم بُعد الاستقلالية، ثم بُعد التطوير والتدريب، وجاء بُعد التحفيز في المرتبة الخامسة. كما توصّلت الدراسة إلى أن المُعَوّقات التي تحدُّ من ممارسة القيادات النسائية لأبعاد التمكين الإداري مُتَحَقِّقة بدرجة متوسطة، حيث جاء بُعد المُعَوّقات التنظيمية في المرتبة الأولى، يليه بُعد المُعَوّقات الاجتماعية، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد المُعَوّقات الشخصية	أن يتم منح القيادات النسائية مزيداً من الاستقلالية، وتزويد القيادات النسائية في إدارات التعليم بكافة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومنحهن سلطة أكبر في اتخاذ القرار.

ملخص بأهم الأبحاث المنشورة في موضوع البحث

عنوان الدراسة	التاريخ	اهم النتائج	التوصيات
Implementation of Administrative Empowerment in Tackling Organizational Problems as Perceived by Female Leaders at Shaqra University.	2021	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري المُطبَّق بأبعاده الخمسة والمشكلات التنظيمية المتأصلة المطروحة	ضرورة منح القيادات النسائية في جامعة شقراء المزيد من الصلاحيات؛ لتعزيز الاستقلالية وتسهيل تبادل المعلومات بشكل مناسب؛ لتحقيق أداء أعلى في الكليات

ملخص بأهم الأبحاث المنشورة في موضوع البحث

عنوان الدراسة	التاريخ	اهم النتائج	التوصيات
القيادات النسائية ودورها في ترشيد الإنفاق الحكومي التشغيلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية في المحافظات الجنوبية	2022	وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين الخصائص الشخصية والاجتماعية والفكرية والمعرفية والإدارية والتنظيمية وترشيد الإنفاق الحكومي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية، ووجود أثر للخصائص الشخصية والفكرية والمعرفية والفنية والمهارية والإدارية والتنظيمية للقيادات النسائية في التقليل من الإنفاق الحكومي	توفير برامج الإرشاد والدعم للقيادات النسائية وتوظيف كفاءتهن

ملخص بأهم الأبحاث المنشورة في موضوع البحث

عنوان الدراسة	التاريخ	اهم النتائج	التوصيات
Comparison of male and female leadership styles	2017	تميل النساء إلى تبني إستراتيجيات أكثر ملاءمة من نظرائهن الذكور في التأثير على أداء المجموعة وتحقيق الأهداف للموظفين، كما يملن إلى تشكيل تحالفات بطريقة ملائمة عند مشاركتهن في أنشطة تنافسية، بينما يكون الرجال أكثر استغلالية باستخدام التحالفات لكسب مزايا فردية	تطوير السمات القيادية للجنسين، وتصحيح المفاهيم الخاطئة المتعلقة بالعمل القيادي كفرض السلطة والاستغلال.

ملخص بأهم الأبحاث المنشورة في موضوع البحث

عنوان الدراسة	التاريخ	اهم النتائج	التوصيات
"دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي"	2022	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار والتعيين وتحقيق التميز المؤسسي في نتائج المجتمع، ويوجد دور لتدريب الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بنتائج المتعاملين في مجموعة جياذ الصناعية	ضرورة نشر الوعي بمفهوم التميز من خلال السمنارات والمؤتمرات والورش، والاهتمام بالثقافة التنظيمية؛ لكي تسهم في تنمية الأداء وتطويره، واختيار طرق فعالة لتنشيط القادة وتأهيلهم؛ لكي تساعد على التكيف مع المتغيرات.

ملخص بأهم الأبحاث المنشورة في موضوع البحث

عنوان الدراسة	التاريخ	أهم النتائج	التوصيات
"دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي"	2022	تأثير القيادة الذكية في التميز المؤسسي، وأن الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين قيادة الذكاء والتميز التنظيمي	أن يعزّز متخذو القرار في الجامعات الأردنية القيادة الذكية، مع ضرورة إرساء أسس واضحة في اختيار القيادات الجامعية؛ بما يضمن وجود القيادات الذكية.

أهم الاتجاهات البحثية

تمكين القيادات النسائية في المؤسسات الأكاديمية:

1. الاتجاه البحثي الحالي يركز بشكل مكثف على تعزيز تمكين القيادات النسائية داخل الجامعات، ودوره في تعزيز التميز المؤسسي وتحقيق أهداف المنظمة.
2. تزايد الاهتمام بالتحليل الذي يربط بين التمكين الإداري للأكاديميات النسائيات ودورهن في تحسين الأداء الأكاديمي والتميز المؤسسي في الجامعات.

أهم الاتجاهات البحثية

التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية:

1. الأبحاث تشير إلى استخدام الأدوات الرقمية والأنظمة الإلكترونية كأداة لتمكين القيادات النسائية في الجامعات هذا يساعد على تحسين الكفاءة الإدارية، وزيادة المرونة في اتخاذ القرارات.
2. استخدام التقنيات الرقمية في تسهيل عملية اتخاذ القرارات، وتوفير فرص للقيادات النسائية لتوسيع نطاق تأثيرهن داخل المؤسسة الأكاديمية.

أهم الاتجاهات البحثية

التطوير المؤسسي وتعزيز التميز:

1. الاتجاهات الحديثة تحل دور تمكين القيادات النسائية في تعزيز ثقافة التميز المؤسسي يُظهر البحث دورهن الفعّال في تحفيز الابتكار، وتحقيق مستويات عالية من الكفاءة المؤسسية في الجامعات.

أهم الفجوات البحثية

1- أبحاث المقارنة :

رغم التركيز الكبير على القيادات النسائية، إلا أن الأبحاث لا تزال تركز بشكل محدود على مقارنة تأثير تمكين القيادات النسائية مع القيادات الرجالية في المؤسسات الأكاديمية هذا يخلق فجوة في الفهم حول الاختلافات بين الجنسين في القيادة الأكاديمية.

أهم الفجوات البحثية

2- أثر الفروق الثقافية في تمكين القيادات النسائية:

هناك نقص في الأبحاث التي تدرس تأثير الفروق الثقافية بين الجامعات في دول مختلفة، مثل تأثير التقاليد والممارسات المجتمعية على تمكين القيادات النسائية في المؤسسات الأكاديمية هذا أمر ضروري لفهم التحديات والفرص المتاحة.

أهم الفجوات البحثية

3- التحديات العملية لتفعيل التمكين الإداري:

هناك قلة في الأبحاث التي تتناول التحديات العملية التي تواجهها القيادات النسائية في تفعيل دورهن القيادي وتمكينهن ، الفجوة البحثية تكمن في دراسة العوائق التي قد تواجههن مثل القيود الاجتماعية، نقص الدعم المؤسسي، وعدم وجود سياسات واضحة داعمة للتمكين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

