

قضايا بحثية 2

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف : د. دعاء سلمان

التكليف رقم : 2

الأسبوع رقم : 2

الفصل الدراسي : الثاني – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

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 المالك

٢١٠٠٠٩٦

(بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة التربوية)

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

شمولية الأدبيات المستعرضة

01

تطوير الإطار النظري

2

الوصف: في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالة ماجستير وتقييم الإطار النظري للموضوع المختار، مع استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة.
طريقة التقييم:

ترابط الأفكار

02

استخدام مصادر موثوقة

03

شمولية الأدبيات المستعرضة

- ❖ الإطار النظري تناول أهم التعريفات
- ❖ تم ذكر المتغيرات والابعاد الخاصة بالدراسة
- ❖ يوجد تعريف مفصل للابعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية
- ❖ تم توضيح الترابط بين المتغيرات للدراسة
- ❖ الدراسات السابقة حديثة التي ذكرتها الباحثة
- ❖ الدراسات السابقة حديثة التي ذكرتها الباحثة
- ❖ يوجد دراسات سابقة عربية واجنبية
- ❖ تم إضافة أهم نتيجة تتعلق بالبحث بشكل واضح
- ❖ يوجد ربط بين النتائج للدراسات السابقة وهدف البحث الرئيسي
- ❖ تم ذكر تعليق للربط بين فجوة الدراسات السابقة والبحث الحالي
- ❖ السلبيات :
- ❖ تم فصل الدراسات السابقة في عنوانين فرعية منفصلة وهذا مشتت

مصطلحات الدراسة

فيُعرّف التمكين بأنه: "عملية إعطاء المديرين سلطة أوسع وممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية، واستخدام قدراتهم من خلال التشجيع على استخدام القرار" (الزعي والهزيمة، ٢٠١٩، ص ٧٩).

القيادات النسائية:

تُعرّف بأنها: "الموظفات السعوديات في مستوى الإدارات العليا أو الوسطى بالكلية الجامعية، مثل: العميدات، والوكيلات، ورئيسات الأقسام الأكاديمية" (عون وأخريات، ٢٠١٥م).

المبحث الثالث: التمييز المنظمي

تمهيد:
المنظمات التي تحقق التمييز تعدّ منظمات تهتم باتجاهات التطور؛ بمعنى أنها تحاول معرفة تطورها لتحديد ما تريد أن تطوره وتبعد كل المصاعب التقنية التي تؤخر تنفيذ هذا التطور، وتنبع أهمية التمييز ما تريد أن تطوره وتبعد كل المصاعب التقنية التي تؤخر تنفيذ هذا التطور، وتنبع خلال تحقيق معدلات التغيير السريعة، وثقة القوي الداعمة للتمييز بالمنظمات، وتنبع التنظيمية (القوى البشرية، والثقافة التي تسودها) على توظيف التكنولوجيا في العمل.

أولاً: مفهوم التمييز التنظيمي

المفهوم التمييز من المفاهيم البحث عن طرق للارتقاء المفهوم؛ لكن الإغريق استعملوا (Braver, mightier) ، 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 المطبق 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.

الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت القيادات النسائية: أولاً: الدراسات والبحوث العربية:

ترابط الأفكار

2

- ❖ يوجد ربط بين النتائج للدراسات السابقة وهدف البحث الرئيسي
- ❖ تم ذكر تعليق للربط بين فجوة الدراسات السابقة والبحث الحالي

استخدام مصادر موثوقة

- ❖ التزمت الباحثة بالتوثيق من مراجع موثوقة
- ❖ المصادر التي اعتمدت عليها الباحثة متنوعة وحديثة
- ❖ التزمت الباحثة باستخدام ضوابط الاستشهاد والاقتباس



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

