

قضايا بحثية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري
إشراف : د. تمارا المعاينة
التكليف رقم : 5
الأسبوع رقم : 5
الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

معلومات عن الورقة العلمية الأولى



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

الخامس	إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث، مع تحديد أوجه الاختلاف والتشابه	تسليم تقرير أسبوعي
--------	--	--------------------

الدراسات المحلية

1- دراسة "درجة ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري في إدارة التعليم بمنطقة القصيم" (الصلال، 2022): المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي حيث تم جمع البيانات من المشرفات التربويات في إدارة التعليم بمنطقة القصيم باستخدام استبانة، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية

النتائج:

أظهرت الدراسة أن مستوى تمكين القيادات النسائية كان مرتفعاً في بعض الأبعاد مثل تفويض السلطة و الاتصال الفعّال، في حين كانت المعوقات مثل القيود الثقافية و الهيكل التنظيمي تمثل تحديات كبيرة

التوصيات:

تم التوصية بضرورة منح القيادات النسائية مزيداً من الاستقلالية، تعزيز التدريب وتزويدهن بالمعلومات اللازمة لتحسين مهاراتهن القيادية

الدراسات العربية

2- دراسة "دور القيادة النسائية في ترشيد الإنفاق الحكومي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية" (المدهون، 2022):
المنهجية:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع جمع البيانات باستخدام استبانة من القيادات النسائية في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية
النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والإدارية للقيادات النسائية وبين ترشيد الإنفاق الحكومي
التوصيات:

أكدت الدراسة على ضرورة توفير برامج إرشادية وتدريبية لتمكين القيادات النسائية وزيادة فاعليتهن

الدراسات العربية

2- دراسة " Impact of Intelligence Leadership on Organizational Excellence: Mediating Role of Organizational Culture" (Alharafsheh, 2022): المنهجية:

اعتمدت الدراسة المنهج النوعي لدراسة تأثير القيادة الذكية على التميز التنظيمي في الجامعات الأردنية، من خلال المقابلات المتعمقة مع أعضاء هيئة التدريس

النتائج:

أكدت الدراسة أن القيادة الذكية تسهم بشكل كبير في تعزيز التميز التنظيمي، مشيرة إلى أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا كبيرًا في تحقيق هذا التميز

التوصيات:

تم التوصية بـ تعزيز القيادة الذكية في الجامعات من خلال برامج تدريبية، وأكدت على ضرورة العمل على تعزيز الثقافة التنظيمية كعامل وسيط لتحقيق التميز

الدراسات العالمية

Comparison of male and female leadership styles 2017 Chapman

منهجية المستخدمة في البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، الذي يركز على جمع وتحليل البيانات غير الكمية مثل الآراء والملاحظات والمقالات السابقة .
تم استخدام تحليل محتوى لبعض الدراسات السابقة والمقالات التي تناولت سمات القيادة لدى الذكور والإناث، مما يساعد في تقديم فهم معمق حول التوجهات والأساليب القيادية من منظور اجتماعي ونفسي .
المنهج النوعي مفيد في دراسة الظواهر الإنسانية التي يصعب قياسها بالأرقام، مثل أساليب القيادة .

•النتائج:

- القيادة التشاركية:** أظهرت الدراسة أن النساء يميلن إلى استخدام أسلوب القيادة التشاركية أكثر من الذكور، مما يدل على قدرة النساء على التأثير في الفرق من خلال التواصل والتفاعل المستمر .
- العلاقات والتأثير:** تميل النساء إلى بناء علاقات أكثر مع أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية.
- كما أن هذا الأسلوب يعزز الأداء الجماعي ويشجع على التعاون .**
- الرجال واستخدام أساليب موجهة بالسلطة:** من ناحية أخرى، يفضل الرجال أسلوب القيادة الموجهة أكثر إلى السلطة والسيطرة، مما قد يقلل من التركيز على بناء العلاقات .

الدراسات العالمية

•التوصيات:

- تطوير القيادة النسائية :ينصح البحث بتطوير السمات القيادية لدى النساء، حيث يمكن أن يساعد أسلوب القيادة التشاركية في تعزيز الأداء الجماعي.
- تعزيز فهم القيادة كنوع من السلطة :من خلال تصحيح المفاهيم حول القيادة والعمل القيادي كأداة للمشاركة وليس فقط للسيطرة أو فرض السلطة.
- دعم التنوع في أساليب القيادة :ينبغي تعزيز التنوع بين الأساليب القيادية الخاصة بالجنسين، مع التركيز على تكامل المهارات المختلفة لتحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فاعلية.

مقارنة الدراسات

أوجه التشابه:

1- التمكين الإداري:

1. جميع الدراسات المحلية والعالمية تتفق على أن تمكين القيادات النسائية يمثل عاملاً مهماً في تحقيق التميز التنظيمي
2. التدريب والتطوير كانا من أبرز العوامل المساعدة في تعزيز هذا التمكين في جميع الدراسات

مقارنة الدراسات

أوجه التشابه:

2- التوصيات:

توصي الدراسات في مجملها بضرورة منح القيادات النسائية مزيداً من الصلاحيات، وتعزيز برامج التدريب لتطوير مهاراتهن القيادية

مقارنة الدراسات

أوجه التشابه:

3-النتائج الإيجابية:

تتفق الدراسات على أن تمكين القيادات النسائية يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التميز التنظيمي

مقارنة الدراسات

أوجه الاختلاف:

1. تركيز التمكين:

الدراسات المحلية تركز بشكل أكبر على التمكين الإداري في الجامعات وإدارات التعليم في سياق محلي، بينما تتبنى الدراسات العالمية نظرة أشمل تضم القيادة الذكية والثقافة التنظيمية كعوامل مؤثرة في تحقيق التميز

مقارنة الدراسات

أوجه الاختلاف:

2- المنهجية:

الدراسات المحلية تعتمد بشكل أساسي على المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة، بينما بعض الدراسات العالمية استخدمت المنهج النوعي مثل المقابلات المتعمقة لدراسة تأثيرات العوامل النفسية والثقافية في التمكين

مقارنة الدراسات

أوجه الاختلاف:

3- التوجهات الثقافية:

الدراسات العالمية تميل إلى التركيز على تأثير الثقافة التنظيمية والقيادة الذكية، بينما تركز الدراسات المحلية على تأثير التحديات الثقافية والاجتماعية المحلية التي قد تؤثر على تمكين القيادات النسائية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

