

دراسات نقدية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف: د. هبة الحداد

التكليف رقم : 5

الأسبوع رقم : 5

الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

نقد 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

الاسبوع الخامس	اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك ، تحليل إبداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة والاقتراحات لبحوث مستقبلية	تسليم تقرير أسبوعي	يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT او PDF ويرفعا الطالب اسبوعيا على منصة "مودل" ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص ، ويتم التصحيح من قبل ادارة الدراسات العليا.
----------------	---	--------------------	---

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

أبرز النتائج التي تم التوصل إليها تتعلق بالأبعاد الخمسة للتمكين الإداري وهي:
1- تفويض السلطة:

حصل على أدنى المتوسطات الحسابية (2.46) مع انحراف معياري (0.623)، ما يشير إلى ضعف مستوى التفويض للقيادات النسائية في جامعة جدة. هذا قد يدل على عدم منح القيادات النسائية صلاحيات كافية في اتخاذ القرارات
2- التدريب:

حصل على متوسط حسابي (2.47) مع انحراف معياري (0.588)، ما يعكس ضعف برامج التدريب التي يتم تقديمها للقيادات النسائية

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

3-تحفيز الموظفين :

جاء في المرتبة الأولى مع متوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (0.575)، ما يدل على أن تحفيز الموظفين بشكل عام في الجامعة يعتبر جزءاً مهماً من تمكين القيادات النسائية

4- فرق العمل :

حصل على متوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (0.579)، ما يعني أن فرق العمل تعد من المناطق التي شهدت مستوى تمكين معتدل

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

5- الاتصال الفعال :
حصل على متوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (0.578)، ما يعكس الحاجة لتعزيز التواصل الفعال بين القيادات
النسائية والإدارة العليا

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

واقع التميز التنظيمي في جامعة جدة:

التميز التنظيمي في جامعة جدة جاء بدرجة مرتفعة، حيث أظهرت النتائج أن الجامعة تحقق مستويات جيدة من التميز التنظيمي في بعض الأبعاد الأساسية. أبرز هذه الأبعاد تميز القيادة:

حصل على أعلى متوسط حسابي (3.52) مع انحراف معياري (1.31)، ما يشير إلى أن القيادة في الجامعة تعتبر من الجوانب التي يتمتع بها مستوى عالٍ من التميز.

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

تميّز الهيكل التنظيمي:

حصل على متوسط حسابي (3.47) مع انحراف معياري (1.37)، ما يدل على أن الهيكل التنظيمي في الجامعة يساهم بشكل كبير في تعزيز التميز التنظيمي.

تميّز الموارد البشرية:

حصل على متوسط حسابي (3.37) مع انحراف معياري (1.37)، ما يعكس أن استخدام الموارد البشرية في الجامعة هو من الجوانب المتوسطة من حيث التميز

تميز المعرفة:

حصل على أدنى متوسط حسابي (3.36) مع انحراف معياري (1.43)، مما يشير إلى أنه رغم وجود اهتمام بالمعرفة في الجامعة، إلا أن هناك مجالات يمكن تحسينها لتحقيق تميز أكبر في هذا الجانب.

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

العلاقة بين التمكين الإداري والتميز التنظيمي:

عدم وجود ارتباط قوي بين التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية والتميز التنظيمي في جامعة جدة حيث أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التمكين الإداري للقيادات النسائية والتميز التنظيمي (باستخدام مستوى دلالة 0.05)

هذا يشير إلى أن التمكين الإداري قد لا يكون العامل الوحيد الذي يؤثر بشكل مباشر على مستوى التميز التنظيمي

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

بناءً على نتائج البحث السابقة هناك مجموعة من التوصيات لتطوير البحث وتحسين النتائج وهي :
1. تعميق الدراسة حول تمكين القيادات النسائية:

1. تعميق البحث في جوانب تفويض السلطة والتدريب حيث ظهرت تلك الأبعاد كعوامل ذات مستوى منخفض في التمكين الإداري
2. قد تكون هذه الجوانب بحاجة إلى دراسات مستقلة تسلط الضوء على المعوقات التي تؤثر على تمكين القيادات النسائية
3. إضافة أبعاد إضافية للتمكين الإداري قد تؤثر، مثل الاستقلالية في اتخاذ القرار

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

2- استكشاف العلاقة بين تمكين القيادات النسائية والتميز التنظيمي:

1. رغم عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين التمكين الإداري والتميز التنظيمي في هذه الدراسة، إلا أن هناك حاجة لدراسة العوامل الأخرى التي قد تؤثر في التميز التنظيمي.
2. من الممكن أن تتضمن الدراسات المستقبلية عوامل مثل الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا

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

3- إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات السعودية:

1. قد تكون الدراسات المقارنة بين جامعة جدة وجامعات أخرى في المملكة ذات فائدة كبيرة لفهم الفروق والتشابهات في تمكين القيادات النسائية
2. يمكن مقارنة درجة التمكين الإداري والتميز التنظيمي بين الجامعات الحكومية والخاصة

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

4- إدخال أدوات بحثية أخرى:

1. من أجل تحقيق نتائج أكثر شمولية ودقة، يمكن استخدام أدوات بحثية مثل المقابلات الشخصية مع القيادات النسائية في الجامعة لفهم التحديات التي قد لا تظهر من خلال أداة البحث المستخدمة (الاستبانة)
2. استخدام التحليل النوعي لتحليل الآراء والمواقف بشكل أكثر عمقا

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

5- توسيع عينة البحث :

1. توسيع عينة الدراسة لتشمل مجموعة أكبر من القيادات الأكاديمية النسائية، خاصة في الجامعات الكبرى الأخرى في المملكة، لدراسة أثر التمكين الإداري على التميز التنظيمي

الدراسات المستقبلية المقترحة

ثالثاً: مقترحات الدراسة :

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، تقدم الباحثة بعض المقترحات لدراسات مستقبلية، والتي تأمل أن تسهم في تطوير واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية بجامعة جدة بشكل خاص والجامعات السعودية بشكل عام ومنها:

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية ، حول تحقيق التمكين الإداري للقيادات النسائية في جامعات ومؤسسات تعليمية أخرى.
- إجراء دراسة حول مُعوقات تحقيق التمكين الإداري للقيادات النسائية في الجامعات السعودية.
- إجراء دراسة بعنوان تصور مقترح لتنمية مهارات التمكين الإداري للقيادات النسائية بالجامعات السعودية.
- إجراء دراسات وبحوث حول علاقة التمكين الإداري للقيادات النسائية بمتغيرات أخرى كعلاقتها بالولاء التنظيمي، والرضا الوظيفي، والتوافق المهني، والالتزام التنظيمي، والإبداع وغيرها.

- (1) أثر المساواة بين الجنسين على التمكين الإداري
- (2) تأثير تمكين القيادات النسائية على الأداء المؤسسي
- (3) دراسة أثر السياسات الحكومية على تمكين القيادات النسائية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

