

دراسات نقدية 2

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف : ا.د. اشرف الفندي

التكليف رقم : 2

الأسبوع رقم : 2

الفصل الدراسي : الثاني – 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

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

المهمة الثانية (نقد مقدمة الرسالة): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل المثال لا الحصر

- هل عرف الباحث موضوع الرسالة أو مشكلتها بصورة موجزة في المقدمة؟
- هل جاءت مقدمة الرسالة خالية من المراجع البحثية الموثقة؟
- هل اشتملت المقدمة على مبررات اختيار موضوع الرسالة بشكل عام وذكر اهمية الدراسة ؟
- هل كان هناك تطرق لمشكلة الدراسة في المقدمة؟
- هل كان هناك ذكر لمجتمع الدراسة والمحددات
- متغيرات الدراسة: ويتأكد الناقد فيما إذا عرّف الباحث متغيرات الدراسة أم لا، وإذا قام بضبط هذه المتغيرات والتحكم بها.
- هل تم اعطاء لمحة موجزة عن اهمية الدراسة؟

نقد الورقة العلمية :

- ❖ عرفت الباحثة موضوع الرسالة بوضوح في المقدمة حيث تناولت دراسة واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة جدة ودوره في تعزيز التميز التنظيمي. وايضاً وضحت المشكلة بشكل موجز من خلال التركيز على انخفاض تولي المرأة للمناصب القيادية وانخفاض مستوى المحافظة عليهم في هذه المناصب
- ❖ الباحثة في المقدمة ذكرت عدد من المراجع الموثقة لتوضيح أهمية الموضوع والمشكلة
- ❖ اشتملت المقدمة على مبررات اختيار الموضوع وذكرت الباحثة أهمية تمكين القيادات النسائية كعامل مهم لتحقيق التميز التنظيمي وتعزيز الأداء الجامعي وكذلك تم توضيح أن الدراسة تسعى لتسليط الضوء على واقع القيادات النسائية في الجامعة، مما يعكس اهتماماً علمياً وبحثياً متزايداً بهذا الموضوع
- ❖ الباحثة تطرقت الى مشكلة الدراسة بشكل واضح في المقدمة وتم تسليط الضوء على تحديات التمكين الإداري للقيادات النسائية في الجامعات وأثر ذلك على التميز التنظيمي، مما يظهر الحاجة إلى دراسة علمية مفصلة لهذا الجانب
- ❖ تم توضيح تم ذكر مجتمع الدراسة في المقدمة بوضوح، حيث تم تحديد القيادات النسائية في جامعة جدة كموضوع رئيسي للدراسة والحدود المكانية هي جامعة جدة، بينما الحدود الزمنية مرتبطة بالفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1443-1444هـ
- ❖ الباحثة عرّفت المتغيرات بوضوح حيث ذكرت متغيرات مثل "التمكين الإداري" و"التميز التنظيمي". تم تفصيل هذه المتغيرات ومكوناتها مثل تفويض السلطة، التدريب، الاتصال الفعال
- ❖ قدمت الباحثة لمحة موجزة عن أهمية الدراسة وأوضحت ان التمكين الإداري للقيادات النسائية يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز الكفاءة التنظيمية في الجامعة(أهمية تطبيقية) ، وأن هذه الدراسة يمكن أن تساهم في إثراء المعرفة العلمية والإدارية في هذا المجال(أهمية علمية)

مقدمة البحث

المقدمة

تهتم المجتمعات المعاصرة بالتطور المعرفي، وتسعى جاهدة إلى مواكبة التحولات العالمية مهما واجهت من صعوبات وتحديات؛ لكون هذا التطور دليلاً على ازدهارها. كما أن المؤسسات والمنظمات المجتمعية تسعى إلى الاستجابة لهذه التحولات؛ كونها جزءاً لا يتجزأ من المجتمع ومشاركاً رئيساً في إثبات وجوده. وقد أصبحت هذه المنظمات المتميزة تنبذ كل ما هو قديم من إجراءات وأساليب غير حديثة حتى تصل إلى التميز المنطقي؛ إذ بات تحقيق التميز المنطقي للمنظمات على مختلف أنواعها هدفاً ذا قيمة عالية تصبو إليه بكل جهد مُستطاع؛ استجابة لمُتطلبات عصر العولمة والانفتاح الذي يتطلب تبني أساليب إدارية حديثة تستجيب للأزمات والتحديات التي تفرضها بيئة العمل (المخلوف، ٢٠٢٠).

الإيجابيات :

- ❖ تم تعريف موضوع البحث بشكل واضح
- ❖ تم التوثيق في المقدمة بذكر المرجع
- ❖ تم ذكر مصادر المعلومات التي سيستند عليها البحث
- ❖ تم ذكر طريقة جمع البيانات
- ❖ تم تحديد العينة المستهدفة بالبحث

❖ السلبات :

- ❖ لم يتم تحديد هدف البحث بشكل واضح
- ❖ لم توضح الباحثة في المقدمة متغيرات الدراسة بدقة مع تعريفها
- ❖ لم يتم وضع التساؤل الرئيسي الذي سيجيب عليه البحث
- ❖ لم يتطرق البحث الى ذكر أبرز التحديات او الصعوبات في جمع وتنظيم المعلومات

مشكلة الدراسة

مشكلة الدراسة:

ولما كانت المرأة تُشكّل نصف المجتمع؛ فإن لها دوراً في عملية التنمية الشاملة والقيام بأدوار قيادية وتحمل المسؤولية، وبالرغم من التقدم الذي أحرزته المرأة السعودية في ميدان العمل؛ لكن نسبة تمكينها للمناصب القيادية مازالت ضئيلة، ويعني التمكين: وضع الأهداف والسماح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة، والذي من شأنه أن يزيد دافعية العمل. ويوفر لأعضاء هيئة التدريس إصدار أحكام وحرية التصرف في القضايا التي تواجههم من خلال ممارستهم لمهامهم.

الإيجابيات :

- ❖ تم توضيح أهداف البحث
- ❖ مشكلة البحث تم استنتاجها من الثغرات في الدراسات السابقة

❖ السلبات :

- ❖ لم يتم وضع السؤال الذي سيجيب عليه البحث
- ❖ لا يوجد أسئلة فرعية مربوطة بأهداف البحث

أهمية الدراسة

الإيجابيات :

- ❖ ذكرت الباحثة أهمية البحث النظرية بشكل واضح حيث يعد إضافة في مجال أبحاث التمكين للقيادات النسائية
- ❖ ذكرت الباحثة أهمية البحث التطبيقية بشكل واضح حيث سيساهم البحث في لفت الأنظار الى واقع تمكين القيادات النسائية في الجامعة

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة لعدة أسباب، منها ما يقتصر على الجانب البحثي، ومنها ما يقتصر على الجانب التطبيقي:

- الأهمية النظرية:

- ١- قصور وقلة الأبحاث التي تركز على واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية ودوره في تعزيز التميز المنظمي بجامعة جدة.
- ٢- تتمثل الأهمية النظرية في دراسة قضية علمية مهمة تمس المرأة السعودية، وهي التمكين الذي يعد من أبرز المفاهيم التي لاقت رواجاً في السنوات الأخيرة، وهو أكثر المناهج تداولاً لأنه يعترف بالأهمية التطبيقية:
- ١- التعرف على واقع التمكين في القيادات النسائية ودوره في تحقيق التميز المنظمي.
- ٢- لفت أنظار القائمين على إدارة الجامعة إلى أهمية موضوع تمكين القيادات النسائية؛ لتيسير عمل وتحقيق الأهداف الجامعية، خاصة أن عدة دراسات أثبتت فاعلية هذا الأسلوب.

متغيرات الدراسة

الإيجابيات :

- ❖ تم ذكر المتغيرات الرئيسية لدراسة
- ❖ يوجد تعريف مفصل للأبعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية

مصطلحات الدراسة

فُيَعَرَفَ التمكن بأنه: "عملية إعطاء المديرين سلطة أوسع وممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية، واستخدام قدراتهم من خلال التشجيع على استخدام القرار" (الزعيبي والهازيمة، ٢٠١٩، ص ٧٩).

المبحث الثالث: التَّمَيُّز المُنْتَظَمِي

تمهيد:
المُنْتَظَمَات التي تُحَقِّق التَّمَيُّز 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 التَّمَيُّز ما تريد أن تطوره وتبعد كل المصاعب التقنية التي تؤخر تنفيذ هذا التطور، وتنبع خلال تحقيق التَّمَيُّز المؤسسي من إمكانية المُنْتَظَمَات في بلورة القوى الداعمة للتميز بالمُنْتَظَمَات، وتنبع التنظيمية (القوى البشرية، والثقافة التنظيمية، والهيكل التنظيمي)، ثم تنمي الشعور بالجودة، والقدرة على توظيف التكنولوجيا في المعلومات والإبداعات (زايد، ٢٠٠٣).

أولاً: مفهوم التَّمَيُّز التنظيمي:
مفهوم التَّمَيُّز من المفاهيم الحديثة، حيث يعود ظهوره إلى بروز منظمات كان محور اهتمامها البحث عن طرق للارتقاء بالمؤسسات إلى المستويات العليا وتطويرها. وبالرغم من حداثة هذا المفهوم؛ لكن الإغريق استخدموه قديماً بمصطلح (Aristeia)، وتعني ترجمته إلى اللغة الإنجليزية (Best, Braver, mightier): أي أفضل الأحوال شجاعة وأكثر هولاً، ويتكوّن أصل الكلمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

