

دراسات نقدية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف: د. هبة الحداد

التكليف رقم : 6

الأسبوع رقم : 6

الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

نقد الورقة العلمية

متطلبات التكليف

الاسبوع السادس	عمل مقارنة بين رسالتين دكتوراه في نفس المجال وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما	تسليم تقرير أسبوعي	يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT او PDF ويرفعا الطال اسبوعيا على منصة "مودل" ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص ، ويتم التصحيح من قبل ادارة الدراسات العليا.
----------------	---	--------------------	---

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

معلومات عن الورقة العلمية الثانية



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.6, Issue 26 (2024), 12946- 12980

USRIJ Pvt. Ltd

استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين

دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران

**The use of electronic forms and its impact on the development of employee
performance, an applied study on the Deanship of Human Resources at Najran
University**

اسم المجلة العلمية

المجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

01

تاريخ النشر

العدد الثاني - مجلد 26 - 2024

02

عنوان الورقة العلمية

استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين - دراسة
تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران

03

[FORMS \(usrij.com\)](https://usrij.com)

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

1

الإيجابيات :
❖ وضحت الباحثة الأساليب والنتائج لتحليل الاحصائي

ثانياً: محور التميز المنظمي:

جدول رقم (7): مُعامل ارتباط بيرسون لعبارات المقياس بالبُعد الخاص بالعبرة.

تميز	تميز الموارد	تميز الهيكل	تميز المعرفة
م	م	م	م
مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط
1	0.641**	10	0.743**
2	0.575**	11	0.565**
3	0.533**	12	0.549**
4	0.743**	13	0.633**
5	0.571**	14	0.570**
6	0.532**	15	0.523**
7	0.575**	16	0.546**
	0.533**		

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية بجامعة جدة من حيث: (تفويض السلطة، التدريب، تحفيز الموظفين، فرق العمل، التفويض، الاتصال الفعال) من وجهة نظر أفراد العينة؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور تمكين القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة جدة، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور تمكين القيادات الأكاديمية

النسائية بجامعة جدة

رقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	درجة
البُعد	البُعد	البُعد	البُعد	البُعد	البُعد
١	تفويض السلطة	2.46	.623	٥	منخفضة
٢	التدريب	2.47	.588	٤	منخفضة
٣	تحفيز الموظفين	2.67	.575	١	متوسطة

استخدام النماذج الالكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين – دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران

- ❖ أوضح الباحث التحليل الاحصائي لعينة الدراسة
- ❖ تم عرض التحليل الاحصائي بشكل جداول وشروحات واضحة

خصائص عينة الدراسة

١- توزيع أفراد العينة حسب النوع

جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب النوع .

التسلسل	النوع	الذكور	النسبة المئوية
١	ذكر	٩٥	%٦٦.٤٤
٢	أنثى	٤٩	%٣٣.٥٦
	المجموع	١٤٤	%١٠٠

المصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

يتبين من الجدول رقم (١) أن نسبة (%٦٦.٤٤) من الذكور بينما نسبة (٣٣.٥٦) من الإناث

٢- عدد سنوات العمل والخبرة

جدول (٢) عدد سنوات العمل والخبرة .

التسلسل
١
٢

توزيع درجة الاستجابة حسب مقياس ليكارت الخماسي .

جدول (٦) توزيع درجة الاستجابة حسب مقياس ليكارت الخماسي .

الإجابة	المجال
غير موافق بشدة	1
غير موافق	2
محايد	3
موافق	4
موافق بشدة	5

١٠ - مصدر : إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م

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

1

الإيجابيات :

- ❖ ذكرت الباحثة نتائج الدراسة
- ❖ ربطت الباحثة النتائج بالتساؤلات
- ❖ ذكرت الباحثة التوصيات
- ❖ اضافت الباحثة المقترحات البحثية المستقبلية

ثانياً: توصيات الدراسة:

- سوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالتالي:
- تفويض الجامعة للقيادات الأكاديمية النسائية بجامعة جدة بصلاحيات أكثر: لتعزيز الثقة بهن وتمكينهن في أداء واجباتهن بفاعلية.

12885



Journal of University Studies for Inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة
ISSN: 2707-7675

- توفير مناخ تنظيمي للقيادات النسائية، يسمح بممارسة أبعاد التمكين الإداري لبن وإعادة النظر في نظام الحوافز والمكافآت.
- نشر ثقافة التمكين ووضوح قنوات الاتصال وإتاحة المعلومات والبيانات.
- تعديل الهياكل التنظيمية بما يتلائم في تمكين القيادات النسائية، وتفويض سلطة اتخاذ القرار.
- تبني برامج تدريبية في الجامعة تسهم في تنمية مستويات المعرفة بمتطلبات التمكين الإداري، لاقتنه في الثَّمَرُ الخَطْمُ، ونجاح العملية التعليمية.

ثالثاً: مقترحات الدراسة :

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية، تقدم الباحثة بعض المقترحات لدراسات مستقبلية، والتي تأمل أن تُسهم 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 مُعَوِّقات 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.

اتفاق النتائج مع الأدبيات السابقة:

❖ الدراسة أبرزت أن تمكين القيادات النسائية بجامعة جدة جاء بدرجة متوسطة، بينما مستوى التميز التنظيمي كان مرتفعاً وهذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع مشابهة، مثل دراسة "الشهراني (2023)" التي أظهرت أثر تمكين القيادة على تحسين الهيكل التنظيمي، ودراسة "بعزيز (2022)" التي أكدت أن التميز التنظيمي مرتبط بالإدارة الفعالة هذا الربط يعزز مصداقية النتائج عبر مقارنتها بالأدبيات السابقة.

شرح أسباب الاتفاق مع الأدبيات:

❖ الدراسة أوضحت أن الأسباب الكامنة وراء اتفاقها مع الأدبيات هي البيئة المشتركة بين هذه الدراسات، والتي تتمثل في السعي لتعزيز دور القيادة النسائية في الهياكل الإدارية السعودية. كما تم الإشارة إلى أن ضعف تمكين القيادات النسائية في تفويض السلطة يعكس الاتجاهات المشابهة في الدراسات السابقة، مثل دراسة "غنيم (2021)" التي أشارت إلى التحديات الثقافية والتنظيمية التي تواجه المرأة في المناصب القيادية.

إيضاح أسباب النتائج:

- ❖ الدراسة فصلت أسباب كل نتيجة بشكل واضح. على سبيل المثال:
- ❖ ضعف تمكين القيادات النسائية: نُسب إلى قلة الصلاحيات الممنوحة للنساء وقلة التدريب والدعم القيادي.
- ❖ ارتفاع مستوى التميز التنظيمي: عُزي إلى تركيز الجامعة على تحسين الهيكل التنظيمي والموارد البشرية.
- ❖ هذه التفسيرات ترتبط مباشرة بالأدبيات وتبرز مدى اتساق الدراسة مع الواقع الأكاديمي والإداري.

تحليل النتائج ومقارنتها بالأدبيات:

❖ تم استخدام التحليل المقارن مع الدراسات السابقة كوسيلة لتأكيد مصداقية النتائج، وذكرت الدراسة أوجه الاتفاق والاختلاف بوضوح. على سبيل المثال، النتائج المتعلقة بضعف تفويض السلطة للقيادات النسائية في جامعة جدة تتفق مع دراسة "الصلال (2022)" التي ذكرت تحديات مشابهة في المؤسسات التعليمية.

التقييم العام:

طريقة عرض النتائج كانت متسقة مع الأدبيات السابقة، وتم شرح أسباب الاتفاق بشكل وافي.

❖ ملخص النتائج الرئيسية :

- تم التعبير عن النقاط الرئيسية بشكل دقيق في الملخص.
- المناقشة دعمت تفسير النتائج بشكل منطقي وربطتها بالعوامل المؤثرة.
- لم يظهر في الملخص أي تناقض مع التفاصيل الواردة في النتائج أو المناقشة

❖ تفسير النتائج :

- في تفسير النتائج أظهر وضوحًا فيما يتعلق بمستوى التمكين والتميز التنظيمي، ولكنه افتقر إلى تحليل عميق للعوائق التي حالت دون وجود ارتباط قوي بين التمكين والتميز التنظيمي
- من الأفضل ان يتم التوسع في تفسير التأثيرات غير المباشرة مثل تأثير الثقافة التنظيمية والعوامل الفردية
- تم ربط النتائج بتوصيات عملية ذات علاقة، ما يعكس فهمًا واضحًا للدلالات العملية للنتائج.
- مدى تأثير النتائج
- النتائج تسلط الضوء على أهمية تحسين التمكين الإداري للقيادات النسائية كوسيلة لتعزيز التميز التنظيمي.
- أهمية هذه النتائج تكمن في توجيه الجامعات لتحسين ممارساتها وتمكين القيادات النسائية عبر تفويض أكبر للسلطات وتحفيز العمل الجماعي.
- التوصيات :

- وضعت الباحثة عدة توصيات للأبحاث المستقبلية مثل تحليل كيفية تأثير البرامج التدريبية على تطوير المهارات القيادية للنساء وكذلك توصيات للممارسين مثل تحسين قنوات الاتصال لدعم التفاعل الفعال بين القيادات والإدارات المختلفة وتوصيات أخرى لسياسات مثل تطوير لوائح تضمن تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية دون تمييز.

استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين – دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران

الإيجابيات :

- ❖ ذكر الباحث نتائج الدراسة بشكل واضح ومرابط
- ❖ وضع الإجابة على التساؤل الرئيسي كإجابة ونتيجة مهمة
- ❖ ربط الباحث النتائج بالتساؤلات الفرعية
- ❖ ذكر الباحث التوصيات

ملخص لأهم النتائج

- ١- اتفق الموظفون على أن استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية.
- ٢- تساعد النماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات ، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين.
- ٣- النماذج الإلكترونية توفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.

توصيات الدراسة:

في ضوء الدراسة واستنتاجاتها يوصي الباحث بـ :

- ١- استخدام التكنولوجيا الحديثة لرفع مستوى التنسيق بين الإدارات داخل عمادة الموارد البشرية من أجل زيادة تفعيل استخدام النماذج الإلكترونية بصورة أكثر كفاءة، ومرونة لما له من تأثير مباشر رفع أداء الموظفين.

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

مناقشة النتائج:

مناقشة السؤال الأول " ما أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران ؟

974

University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث
ISSN: 2707-7675

أظهرت نتائج اختبار الاستبانة درجة استجابة تطوير الخدمات الإدارية المكون من (٧) عبارات ، حيث قلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية ، وتساعد أداء العاملين الموجودين ، كما أنها توفر البيانات والم

اتفاق النتائج مع الأدبيات:

- ❖ الدراسة أشارت إلى أن استخدام النماذج الإلكترونية له تأثير إيجابي على تقليل الوقت المهدر، الحد من الأعباء الإدارية، تحسين كفاءة العاملين، والحفاظ على البيانات وسريتها.
- ❖ هذه النتائج تتفق مع الدراسات السابقة المذكورة، مثل دراسة "الأشول (2021)" التي تناولت أثر الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العاملين، ودراسة "الأقرع (2022)" التي ركزت على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي. كما أيدت دراسة "عبد الرحمن (2022)" أهمية التحول الرقمي في رفع كفاءة المؤسسات.
- ❖ الاستشهاد بالدراسات السابقة في مناقشة النتائج يضيف قيمة علمية ويظهر اتساق الدراسة مع الأدبيات القائمة.

شرح أسباب الاتفاق:

- ❖ الدراسة قامت بتوضيح أن الاتفاق مع الأدبيات يعود إلى العوامل المشتركة بين بيئات البحث، مثل أهمية تبني التكنولوجيا الحديثة والنماذج الإلكترونية في تحسين العمليات الإدارية.
- ❖ كما أشارت النتائج إلى أن وجود بنية تحتية تقنية قوية (مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسب) ودعم فني يساعد في تحقيق تأثير إيجابي مشابه لما ورد في الأدبيات.

إيضاح أسباب النتائج:

- ❖ الدراسة شرحت أن أسباب تحسين أداء الموظفين باستخدام النماذج الإلكترونية تشمل:
- ❖ تقليل الوقت والجهد اللازمين لإتمام العمليات الإدارية.
- ❖ تقديم البيانات للمستفيدين بشكل فوري، مما يعزز الشفافية والسرعة.
- ❖ تطوير كفاءة العاملين عبر تبني التكنولوجيا الحديثة وتقليل الأعباء الإدارية.
- ❖ هذه التفسيرات تظهر في نتائج محاور الدراسة الثلاثة (تطوير الخدمات الإدارية، رفع جودة الخدمة، ومتطلبات التطبيق) وتوضح العلاقة بين المتغيرات بشكل منطقي.
- ❖ تحليل النتائج ومقارنتها بالأدبيات:
- ❖ الدراسة قدمت تحليلاً رقمياً لنتائج الاستبانة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- ❖ عند مقارنة النتائج بالأدبيات، تم ذكر الدراسات ذات العلاقة وربطها بنتائج الدراسة الحالية، مما يعزز من مصداقية الاستنتاجات.

التقييم العام:

طريقة عرض النتائج تتفق بشكل جيد مع الأدبيات السابقة، وتم تقديم تفسيرات وأسباب للاتفاق بين نتائج الدراسة والدراسات السابقة.

❖ ملخص النتائج الرئيسية :

- أظهرت الدراسة أن استخدام النماذج الإلكترونية يُساهم بشكل كبير في: تقليل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية - تقليل الأعباء الإدارية وزيادة كفاءة العاملين- توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية- تعزيز الأرشفة الإلكترونية بدلاً من الورقية، مما يقلل من مخاطر فقدان الملفات

❖ تفسير النتائج :

- تم تفسير النتائج بشكل واضح ومباشر ، حيث ربط الباحث بين استخدام النماذج الإلكترونية وأثرها الإيجابي على الأداء الإداري من خلال توفير الوقت وتقليل الأعباء الإدارية.
- النتائج مدعومة ببيانات إحصائية أظهرت مستوى قبول الموظفين لأثر هذه النماذج
- لم يتم التوسع في تفسير بعض النتائج المتعلقة بالتحديات التي قد تواجه تطبيق النماذج الإلكترونية، مثل مقاومة التغيير أو ضعف البنية التحتية في بعض المؤسسات

❖ مدى تأثير النتائج

- الدراسة أظهرت أثراً واضحاً وإيجابياً للنماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين ، وأثبتت وجود دلالة إحصائية على أن هذه النماذج تحسن من جودة الخدمات وتُقلل من الأخطاء الإدارية، مما يجعلها أداة فعالة في رفع الأداء المؤسسي.

❖ التوصيات :

- وضع الباحث عدة توصيات للأبحاث المستقبلية مثل دراسة تأثير تطبيق النماذج الإلكترونية في قطاعات ومؤسسات أخرى داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها. وكذلك توصيات للممارسين مثل توعية الموظفين بأهمية النماذج الإلكترونية من خلال عقد ورش تدريبية دورية وتوصيات أخرى لسياسات مثل سن قوانين وتشريعات تُسهل وتعزز من استخدام التكنولوجيا الحديثة لضمان حماية البيانات وسرية المعلومات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

