

دراسات نقدية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف: د. هبة الحداد

التكليف رقم : 8

الأسبوع رقم : 8

الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

نقد الورقة العلمية

متطلبات التكليف

الاسبوع الثامن	اختير رسالة دكتوراه في مجال تخصصك ، تقديم نقد للنظريات العلمية التي تم تناولها في الدراسة	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



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

الإطار النظري

- ❖ 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
- ❖ السلبات :
- ❖ 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 في القوى الداعمة للتمييز بالمنظمات، وتنبع التنظيمية (القوى البشرية، والثقافة التي تدعم التغيير السريعة، وثقة في القوى الداعمة للتمييز بالمنظمات، وتنبع على توظيف التكنولوجيا في الم

بناء: الدراسات الأجنبية:

قدم Alkaser (2021) دراسة بعنوان: "Implementation of Administrative Empowerment in Tackling Organizational Problems as Perceived by Female Leaders at Shaqra University" 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

3

- ❖ 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

