

قضايا بحثية 3

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري
إشراف : د. تمارا المعاينة
التكليف رقم : 3
الأسبوع رقم : 3
الفصل الدراسي : الثالث – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

تقد الورقة العلمية

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

التسليم تقرير أسبوعي	دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها	الثالث
----------------------	---	--------

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

✓ الدراسة تعتمد على المنهج الوصفي المسحي، الذي يهدف إلى جمع البيانات بشكل منهجي ووصف الواقع الذي تعيشه القيادات الأكاديمية النسائية في جامعة جدة فيما يتعلق بالتمكين الإداري ودوره في تعزيز التميز التنظيمي.

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

- ✓ عينة الدراسة تم اختيار عينة من 52 من القيادات الأكاديمية النسائية في جامعة جدة، والتي تشمل وكلاء الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، وعضوات هيئة التدريس في المناصب القيادية.
- ✓ وطريقة اختيار العينة كانت عشوائية لتمثيل مختلف المناصب القيادية في الجامعة.

ب- عينة الدراسة:

نظرًا لصغر حجم المجتمع الأصلي للدراسة؛ فقد أخذ جميع أفراد المجتمع عينة للدراسة، وذلك بطريقة المسح الشامل، حيث ورّعت الباحثة أداة الدراسة على جميع أفراد المجتمع، والبالغ عددهن (٦٥) قائدة، وأُستعيد (٥٢) استبانة، التي كوّنت عينة الدراسة. وتستعرض الباحثة فيما يأتي وصفًا لبيانات المجتمع الديموغرافية حسب متغيرات الدراسة كما يأتي:

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

- ✓ أداة البحث هي الاستبانة هي الأداة الأساسية التي استخدمتها الباحثة في جمع البيانات
- ✓ تم بناء الاستبانة لتشمل محاور رئيسية تتعلق بالتمكين الإداري والتميز التنظيمي
- ✓ تم التركيز على خمسة أبعاد أساسية في التمكين الإداري وأربعة أبعاد في التميز التنظيمي

ثالثًا: أداة الدراسة وإجراءات بنائها:

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة: بهدف

التعرّف على واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية ودوره في تعزيز التّميّز المُنظّمِي بجامعة

جدة، والتّعرّف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة باختلاف مُتغيّراتها.

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

- ✓ تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين رئيسيين:
- ✓ البيانات الشخصية: شملت متغيرات مثل العمر، المنصب القيادي، وسنوات الخدمة
- ✓ المحاور الرئيسية - التمكين الإداري: يتضمن خمسة أبعاد هي: تفويض السلطة- التدريب- تحفيز الموظفين- فرق العمل- الاتصال الفعال.
- ✓ التميز التنظيمي: يتضمن أربعة أبعاد هي: تميز القيادة- تميز الموارد البشرية- تميز الهيكل التنظيمي- تميز المعرفة

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

- ✓ تحليل البيانات:
- ✓ تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات.
- ✓ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل الاستجابات من العينة، مما يساعد في معرفة درجة تحقق التمكين الإداري والتميز التنظيمي في الجامعة
- ✓ تم حساب معاملات الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين أبعاد التمكين الإداري وأبعاد التميز التنظيمي، مما يساعد في فهم الترابط بين المتغيرات المختلفة

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

- ✓ مصداقية أداة البحث (الصدق والثبات):
- ✓ تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة في المجال، والذين قدموا ملاحظات حول ملاءمة الاستبانة وصياغتها
- ✓ تم اختبار ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، التي أظهرت أن الأداة تتمتع بثبات مرتفع (أعلى من 0.80)، مما يعني أن الأداة كانت موثوقة في جمع البيانات.

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

- ✓ التحليل الإحصائي:
- ✓ بعد جمع البيانات، تم تحليلها إحصائيًا باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مدى تحقيق كل بعد من أبعاد التمكين الإداري والتميز التنظيمي
- ✓ تم حساب معاملات الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة، مثل العلاقة بين التمكين الإداري والتميز التنظيمي.

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

- ✓ تم تحليل نتائج الدراسة التي تناولت واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية ودوره في تعزيز التميز التنظيمي في جامعة جدة
- ✓ وضحت الباحثة أن نتائج الدراسة تنطوي على مجموعة من النتائج الأساسية التي تتعلق بمستوى التمكين الإداري والتميز التنظيمي، بالإضافة إلى العلاقات بين الأبعاد المختلفة

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

واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية بجامعة جدة:
التمكين الإداري للقيادات النسائية في جامعة جدة جاء بدرجة متوسطة، ما يشير إلى أن هناك تمكيناً جزئياً للقيادات النسائية، لكن هناك مجالات بحاجة لتحسين وتعزيز.

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



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

