

قضايا بحثية 1

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري
إشراف : د. هبه كمال
التكليف رقم : 3
الأسبوع رقم : 6
الفصل الدراسي : الأول – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

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

اسم المجلة العلمية

مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

01

تاريخ النشر

العدد الخامس والعشرون - فبراير 2024م

02

عنوان الورقة العلمية

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

03

متطلبات التكليف

01

العنوان

04

أهمية الدراسة

07

الدراسات السابقة

10

منهجية الدراسة

02

المقدمة

05

أهداف الدراسة

08

فرضيات الدراسة

11

التحليل الاحصائي

03

مشكلة الدراسة

06

مفاهيم وتعريفات الدراسة

09

نموذج الدراسة

12

مناقشة النتائج
والتوصيات

العنوان

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

الإيجابيات :

- ❖ الموضوع العام واضح ومحدد بشكل دقيق
- ❖ تم تحديد المتغيرات الأساسية في العنوان (التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية – التميز المنظمي)
- ❖ تم توضيح مجتمع الدراسة المستهدف (القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة جدة)
- ❖ تم توضيح المكان المستهدف في الدراسة (جامعة جدة)

السلبيات :

- ❖ لم يتم تحديد الفترة الزمنية التي يغطيها البحث

مقدمة البحث

المقدمة

تهتم المجتمعات المعاصرة بالتطور المعرفي، وتسعى جاهدة إلى مواكبة التحوّلات العالمية مهما واجهت من صعوبات وتحديات؛ لكون هذا التطور دليلاً على ازدهارها. كما أن المؤسسات والمنظمات المجتمعية تسعى إلى الاستجابة لهذه التحوّلات؛ 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 لمُتطلّبات عصر العولمة والانفتاح الذي يتطلّب 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

❖ السلبيات :

- ❖ 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 القارئ على إدارة الجامعة إلى أهمية موضوع تمكين القيادات النسائية؛ لتيسير عمل وتحقيق الأهداف الجامعية، خاصة أن عدة دراسات أثبتت فاعلية هذا الأسلوب.

أهداف الدراسة

الإيجابيات :

- ❖ الأهداف تم صياغتها بشكل واضح
- ❖ ذكرت الباحثة هدف رئيسي ثم أهداف فرعية
- ❖ الأهداف للبحث تتوافق مع العنوان والمقدمة واسئلة البحث

أهداف الدراسة :

- ١- التعرف على واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية بجامعة جدة، من حيث: (التفويض، والتدريب، المشاركة في اتخاذ القرار، تفويض السلطة، الاتصال الفعال) من وجهة نظر أفراد العينة.
- ٢- التعرف على واقع التميز المنظمي بجامعة جدة (تميز القيادة، تميز الموارد، تميز الخطة، تميز المعرفة، تميز الهيكل التنظيمي) من وجهة نظر أفراد العينة.
- ٣- التعرف على إمكانية وجود علاقة ارتباطية بين التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية وتعزيز التميز المنظمي بجامعة جدة من وجهة نظر أفراد العينة.
- ٤- التعرف على إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التمكين في تعزيز التميز المنظمي بجامعة جدة، من وجهة نظر أفراد العينة.

مفاهيم وتعريفات الدراسة

الإيجابيات :

- ❖ الإطار النظري تناول اهم التعريفات
- ❖ تم ذكر المتغيرات الرئيسية لدراسة
- ❖ يوجد تعريف مفصل للأبعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية

مصطلحات الدراسة

فيعرّف التمكين 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: التّميّز المُنظَّمي

تمهيد:
المُنظَّمات التي تُحقّق التّميّز تُعدّ منظمات تهتمّ باتجاهات التطور؛ بمعنى أنها تحاول معرفة تطورها لتحديد ما تريد أن تطوّره وتبعد كل المصاعب التقنية التي تؤخر تنفيذ هذا التطور، وتنبع أهمية التّميّز المؤسسي من إمكانية المُنظَّمات في بلورة القوى الداعمة للتمييز بالمُنظَّمات، وتنبع خلال تحقيق معدلات التغيير السريعة، والثقافة التنظيمية، والهيكل التنظيمي). تمّ تنمي الشعور بالجودة، والقدرة على توظيف التكنولوجيا في المعلومات والإبداعات (زايد، ٢٠٠٣).

أولاً: مفهوم التّميّز التنظيمي:
مفهوم التّميّز 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

الدراسات السابقة

الإيجابيات :

- ❖ الدراسات السابقة حديثة التي ذكرتها الباحثة
- ❖ يوجد دراسات سابقة عربية واجنبية
- ❖ تم إضافة اهم نتيجة تتعلق بالبحث بشكل واضح
- ❖ يوجد ربط بين النتائج للدراسات السابقة وهدف البحث الرئيسي
- ❖ تم ذكر تعليق للربط بين فجوة الدراسات السابقة والبحث الحالي

السلبيات :

- ❖ تم فصل الدراسات السابقة في عناوين منفصلة وهذا غير مناسب

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:
 قدم (2021) Alkaser 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 الإداري ولجمع البيانات أستخدمت 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 المُطبق 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:

فرضيات الدراسة

السلبيات :

- ❖ لم يتم ذكر التساؤلات للبحث
- ❖ لا يوجد ربط بين التساؤلات وهدف البحث
- ❖ لم يتم وضع الفرضيات لدراسة بشكل واضح

نموذج الدراسة

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) قاندة، وأُستعيد (٥٢) استبانة، التي كوّنت عينة الدراسة. وتستعرض الباحثة فيما يأتي وصفًا لبيانات المجتمع الديموغرافية حسب متغيرات الدراسة كما يأتي:

السليبيات :

- ❖ لم يتم توضيح منهجي البحث
- ❖ انتقلت الباحثة مباشرة الى عينة البحث
- ❖ لا يوجد عنوان لمنهجية البحث

منهجية الدراسة

الإيجابيات :

- ❖ حددت الباحثة العينة المستهدفة والاحصائيات الخاصة بها
- ❖ وضحت مصدر جمع المعلومات
- ❖ ذكرت الأساليب الخاصة بالتحليل الاحصائي

السلبات :

- ❖ لا يوجد عنوان عن منهجية البحث

ب- عينة الدراسة:

نظراً لصغر حجم المجتمع الأصلي للدراسة؛ فقد أخذ جميع أفراد المجتمع عينة للدراسة، وذلك بطريقة المسح الشامل، حيث اعتمدت الباحثة أداة الدراسة على جميع أفراد المجتمع، والمبالغ عددهن ثلثاً: أداة الدراسة وإجراءات بنائها:

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة؛ بهدف التعرف على واقع التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية ودوره في تعزيز التميز المنظمي بجامعة جدة، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة باختلاف متغيراتها.

بناء أداة الدراسة:

أستفيد من الأدب النظري والدراسات السابقة في صياغة عبارات الاستبانة، التي تكونت في صورتها

التحليل الاحصائي

الإيجابيات :

❖ وضحت الباحثة الأساليب والنتائج لتحليل الاحصائي

ثانياً: محور التميز المنظمي:

جدول رقم (7): مُعامل ارتباط بيرسون لبيانات المقياس بالبُعد الخاص بالعبارة.

م	تميز القيادة	م	تميز الموارد البشرية	م	تميز الهيكل التنظيمي	م	تميز المعرفة
مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط	مُعامل الارتباط
1	**0.641	10	**0.743	17	**0.633	٢٤	**0.764
2	**0.575	11	**0.565	18	**0.675	٢٥	**0.677
3	**0.533	12	**0.549	19	**0.634	٢٦	**0.628
4	**0.743	13	**0.633	20	**0.631	٢٧	**0.597
						٢٨	**0.575
						٢٩	**0.533
						٣٠	**0.545
						٣١	**0.543

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

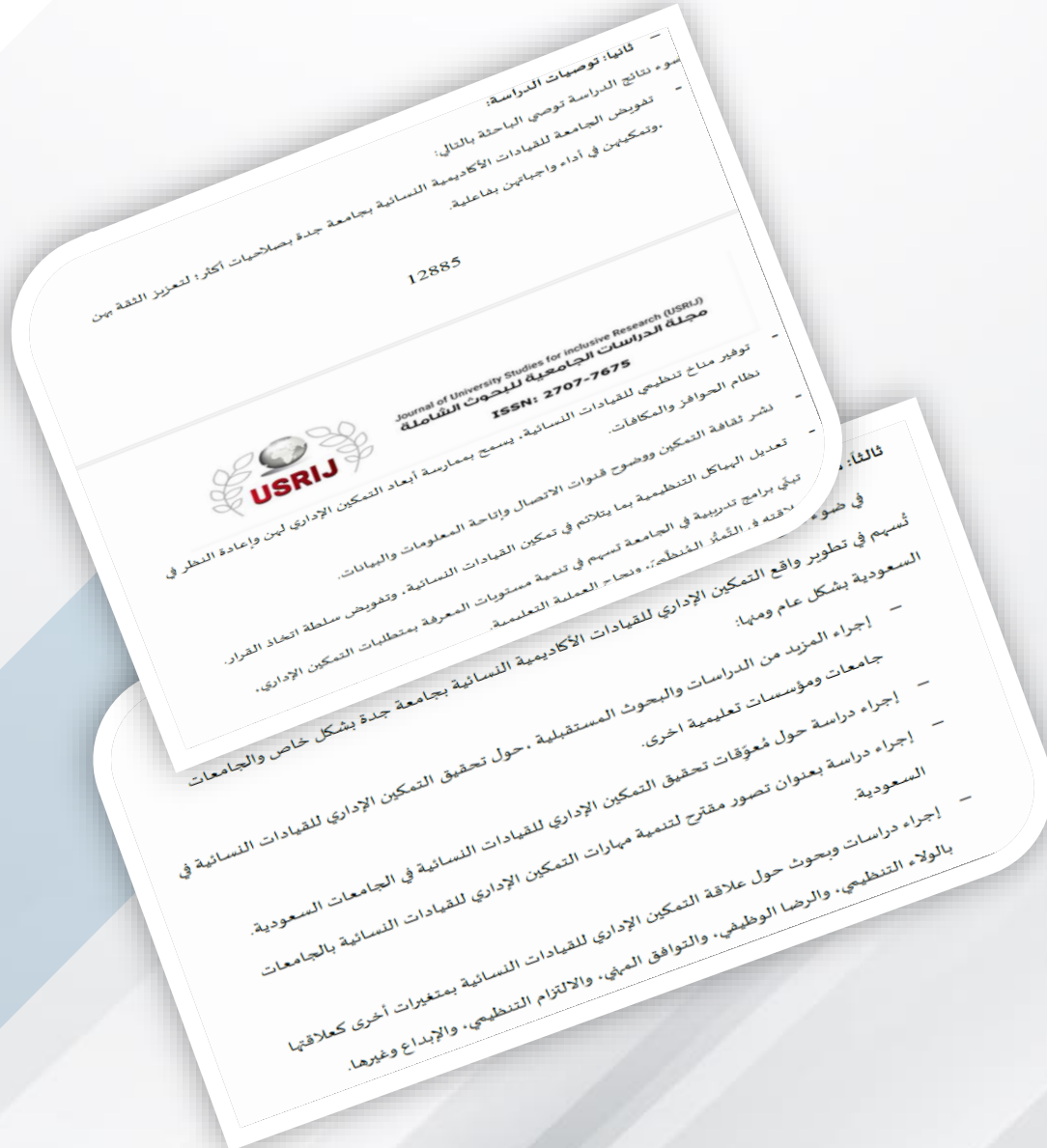
النسائية بجامعة جدة

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

مناقشة النتائج والتوصيات

الإيجابيات :

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





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

