

مهارات بحثية ٢ – الاسبوع الثالث

أثر التمكين الإداري للقيادات النسائية على الأداء الوظيفي: دراسة
تطبيقية على أحد القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية لعام
٢٠٢٣

إعداد الطالبة/
أميرة محي الدين

دكتوراه إدارة

٢٠٢٦



بيانات الدراسة

عنوان الدراسة:

أثر التمكين الإداري للقيادات النسائية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على أحد القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢٣

مدى وضوح العنوان وجاذبيته:

يتميز عنوان الدراسة بدرجة عالية من الوضوح والدقة العلمية، حيث يوضح بصورة مباشرة العلاقة التي تسعى الدراسة إلى اختبارها بين التمكين الإداري للقيادات النسائية والأداء الوظيفي. كما أن العنوان حدد المجال التطبيقي للدراسة من خلال الإشارة إلى أحد القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، الأمر الذي يساعد القارئ على إدراك البيئة التي أجريت فيها الدراسة وحدودها التنظيمية والمكانية.

بيانات الدراسة

المتغير المستقل
التمكين الإداري للقيادات النسائية

المتغيرات التابعة
الأداء الوظيفي

منشورة في
مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية

مجال التطبيق
أحد القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية



عرض طريقتين مختلفتين من أساليب صياغة وعرض الدراسات السابقة

تشكل الدراسات السابقة من أهم مكونات الإطار النظري في البحوث العلمية، إذ تساعد الباحث على تحديد موقع دراسته بين الدراسات القائمة، واكتشاف الفجوات البحثية، وتبرير أهمية الدراسة الحالية. وتختلف أساليب عرض الدراسات السابقة تبعاً لطبيعة البحث وأهدافه ومنهجية الباحث. ومن خلال تحليل الدراسات في مجال الإدارة والقيادة والموارد البشرية، يمكن إبراز طريقتين أساسيتين وشائعتين في عرض الدراسات السابقة.

الطريقة الأولى: العرض الزمني للدراسات السابقة (Chronological Approach)

مفهوم الأسلوب الزمني

يقوم هذا الأسلوب على ترتيب الدراسات السابقة وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث أو العكس، بحيث يتم عرض تطور المعرفة العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة عبر الزمن. ويُعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب استخدامًا في الدراسات الإدارية والتربوية والاجتماعية، لأنه يساعد الباحث والقارئ على تتبع التطور التاريخي للفكر العلمي المرتبط بموضوع البحث.

في هذا النوع من العرض يبدأ الباحث بالدراسات الأقدم التي تناولت التمكين الإداري أو الأداء الوظيفي، ثم ينتقل تدريجيًا إلى الدراسات الأحدث، مع بيان أهم النتائج التي توصلت إليها كل دراسة وكيف أسهمت في تطوير المعرفة العلمية في المجال. ويُختتم العرض بإبراز الاتجاهات الحديثة التي توصلت إليها الدراسات المعاصرة والفجوات التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من البحث.

الطريقة الأولى: العرض الزمني للدراسات السابقة (Chronological Approach)

تطبيق الأسلوب الزمني على موضوع الدراسة

عند استخدام هذا الأسلوب في دراسة التمكين الإداري للقيادات النسائية، يمكن البدء بالدراسات التي تناولت مفهوم التمكين الإداري بصورة عامة خلال السنوات السابقة، ثم الانتقال إلى الدراسات التي ركزت على تمكين المرأة في المؤسسات الحكومية، ثم عرض الدراسات الحديثة التي ربطت بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

ويتميز هذا الأسلوب بإظهار التطور التدريجي لمفهوم التمكين الإداري، وكيف انتقل الاهتمام البحثي من مجرد منح الصلاحيات إلى التركيز على المشاركة في اتخاذ القرار والاستقلالية الإدارية والقيادة المؤسسية. كما يساعد على توضيح كيفية تطور النظرة إلى دور المرأة القيادي داخل المؤسسات الحكومية.

الطريقة الأولى: العرض الزمني للدراسات السابقة (Chronological Approach)

مزايا الأسلوب الزمني

من أبرز مزايا هذا الأسلوب أنه يوضح المسار التاريخي لتطور المعرفة العلمية، ويساعد القارئ على فهم كيفية تطور المفاهيم والنظريات المرتبطة بموضوع الدراسة. كما يسهل على الباحث إظهار حداثة دراسته من خلال المقارنة بين الدراسات القديمة والحديثة، ويساعد في الكشف عن الاتجاهات البحثية المتغيرة عبر الزمن.

كذلك فإن هذا الأسلوب يُعد مناسبًا عندما يكون موضوع الدراسة قد مر بمراحل متعددة من التطور النظري والتطبيقي، كما هو الحال في موضوعات القيادة والتمكين الإداري والأداء الوظيفي.



الطريقة الأولى: العرض الزمني للدراسات السابقة (Chronological Approach)

عيوب الأسلوب الزمني

على الرغم من أهميته، إلا أن هذا الأسلوب قد يتحول أحياناً إلى مجرد سرد تاريخي للدراسات دون إجراء تحليل نقدي أو مقارنة منهجية بينها. كما أن التركيز على الترتيب الزمني قد يجعل الباحث أقل اهتماماً بتصنيف الدراسات وفق موضوعاتها أو متغيراتها، مما قد يؤدي إلى تكرار بعض الأفكار وصعوبة إبراز الفجوات البحثية بشكل واضح.

تطبيق الأسلوب الموضوعي على موضوع الدراسة

في دراسة التمكين الإداري للقيادات النسائية والأداء الوظيفي يمكن تقسيم الدراسات السابقة إلى عدة محاور رئيسية، مثل:

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالتمكين الإداري

يتناول هذا المحور الدراسات التي بحثت مفهوم التمكين الإداري وأبعاده المختلفة مثل تفويض السلطة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والاستقلالية المهنية، وتنمية القدرات القيادية.

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي

ويتضمن الدراسات التي ركزت على مفهوم الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه ومؤشرات قياسه داخل المؤسسات الحكومية والخاصة.

المحور الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي

ويضم الدراسات التي اختبرت تأثير التمكين الإداري في تحسين مستويات الأداء الوظيفي والإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

المحور الرابع: الدراسات المتعلقة بتمكين المرأة القيادية

ويتناول الدراسات التي ركزت على القيادات النسائية والمعوقات التي تواجهها والآليات التي تسهم في تعزيز دورها القيادي داخل المؤسسات.

تطبيق الأسلوب الموضوعي على موضوع الدراسة

مزايا الأسلوب الموضوعي

يتميز هذا الأسلوب بقدرته العالية على التحليل والنقد والمقارنة بين الدراسات المختلفة، كما يساعد الباحث على إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة بصورة أكثر وضوحًا. ويسهل كذلك اكتشاف الفجوات البحثية التي لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل كافٍ، الأمر الذي يساعد في تبرير أهمية الدراسة الحالية.

كما أنه يُعد أكثر ملاءمة للدراسات الحديثة التي تتناول متغيرات متعددة ومتداخلة، لأنه يسمح بتنظيم الأدبيات العلمية وفق محاور واضحة ومنطقية.

المقارنة بين الطريقتين

عند المقارنة بين الأسلوب الزمني والأسلوب الموضوعي يتضح أن الأسلوب الزمني يركز على تطور المعرفة عبر الزمن، بينما يركز الأسلوب الموضوعي على تحليل المعرفة وفق محاور ومتغيرات محددة. ويُعد الأسلوب الزمني مناسبًا عندما يكون الهدف إبراز التطور التاريخي للموضوع، في حين يُعد الأسلوب الموضوعي أكثر ملاءمة عندما يكون الهدف تحليل الدراسات السابقة واستخلاص الفجوات البحثية.

وفي مجال الإدارة والموارد البشرية، وخصوصًا في موضوع التمكين الإداري للقيادات النسائية والأداء الوظيفي، فإن الأسلوب الموضوعي يُعد أكثر قوة من الناحية العلمية؛ لأنه يسمح بتصنيف الدراسات وفق المتغيرات الرئيسية للدراسة الحالية، ويساعد على إبراز الفجوة البحثية بصورة أكثر دقة ووضوحًا.

المرجع

شعراوي، ح. ح. (٢٠٢٤). أثر التمكين الإداري للقيادات
النسائية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على أحد القطاعات
الحكومية بالمملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢٣. Retrieved
from

[https://www.journals.ajsrp.com/index.php/jeals
/ar/article/view/7886](https://www.journals.ajsrp.com/index.php/jeals/ar/article/view/7886)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

