

الواجب السابع

مقرر : قضايا بحثية

إشراف الدكتورة: دُعاء سليمان

مقدم من:

اسم الباحث : عبدالهادي العمري
الرقم الجامعي : 222000399
العام الدراسي : الأول- 2024
الفصل الدراسي : الثاني
المرحلة الدراسية : درجة الدكتوراة

2024م

1446هـ

- عرض مناقشة أحد المداخل النظرية ذات الصلة بموضوع البحث و تحليل مدى ملائمتها للدراسة . - مراجعة أدبيات البحث المتعلقة بالموضوع والتعمق في فهم أحد المداخل النظرية ذات الصلة . - وكذلك قدرته على تفسير ظواهر البحث وتوجيهه.	الواجب السابع
أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري دراسة حالة شركة الخطوط الجوية العربية السعودية	عنوان الدراسة
أسماء خالد متعب المطيري	إسم الباحثة
المجلة العربية للإدارة	مجلة النشر
الرابع – مجلد 42	العدد
ديسمبر 2022	سنة النشر

2024 م

1446 هـ

عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية ذات الصلة بموضوع البحث الحالي.

أولاً: المدخل النظري: الإدارة التمكينية:

الإدارة التمكينية تمثل أحد المداخل النظرية الهامة في مجال الإدارة والتنظيم، حيث تركز على تعزيز مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى زيادة فعالية العمل وتحقيق أهداف المنظمة. تم تعريف التمكين الإداري من قبل العديد من الباحثين بأنه عملية تزويد الموظفين بالسلطة، الحرية، والمعلومات اللازمة لاتخاذ قراراتهم الخاصة المتعلقة بعملهم، مما يعزز شعورهم بالمسؤولية والثقة في قدرتهم على تحقيق نتائج إيجابية.

ثانياً: ملاءمة المدخل للدراسة:

هذا المدخل نظرياً يتماشى مع الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، حيث يمكن أن يكون التمكين الإداري أساسياً في تفسير تأثير التمكين على رأس المال الفكري. من خلال تحليل العوامل التي تشكل التمكين الإداري، مثل الثقة، الدعم الاجتماعي، والقيادة، يمكن فهم كيفية تأثير هذه العوامل على تطوير رأس المال الفكري للمنظمة. على سبيل المثال، تمكين الموظفين من اتخاذ قرارات استراتيجية يمكن أن يعزز من رأس المال البشري من خلال تحفيز الابتكار والإبداع.

ثالثاً: مراجعة أدبيات البحث المتعلقة بالموضوع:

أ- التمكين الإداري:

تُظهر الأدبيات المتعلقة بالتمكين الإداري أهمية تمكين الموظفين في تحقيق نتائج إيجابية للمنظمة. يتمثل هذا التمكين في إعطاء الموظفين الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، مع توفير بيئة دعم تساعد على تنفيذ هذه القرارات بكفاءة. تشمل الأدبيات دراسات تتناول تأثير التمكين على الأداء الوظيفي، رضا الموظفين، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

ب- رأس المال الفكري:

رأس المال الفكري يعد من الأصول غير الملموسة التي تلعب دوراً رئيسياً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. تتناول الأدبيات هذا المفهوم من عدة زوايا، حيث يعتبر رأس المال البشري أحد أهم مكونات رأس المال الفكري. يشمل ذلك المهارات، المعرفة، والخبرات التي يمتلكها الموظفون، والتي يمكن تطويرها من خلال التدريب والتعليم. بالإضافة إلى رأس المال البشري، تُعتبر رأس المال الهيكلي والعلائقي جزءاً من رأس المال الفكري، حيث يشمل الأول القدرات التنظيمية والنظم المعلوماتية، بينما يتناول الثاني العلاقات التي تبنيها المنظمة مع الأطراف الخارجية.

رابعاً: تحليل مدى ملاءمة المدخل النظري للدراسة:

بناءً على مراجعة الأدبيات، يتضح أن مدخل الإدارة التمكينية يوفر إطاراً نظرياً قوياً لدراسة تأثير التمكين على رأس المال الفكري. يمكن استخدام هذا المدخل لفهم كيفية تعزيز التمكين الإداري لرأس المال البشري، الهيكلي، والعلائقي في المنظمة. بالتالي، يمكن أن يساهم التمكين في تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين قدرة المنظمة على الابتكار، تحسين العمليات، وبناء علاقات قوية مع الأطراف الخارجية.

خامساً: تطبيقات نظرية الإدارة التمكينية:

تطبيقات نظرية الإدارة التمكينية في سياق الدراسة الحالية تشمل:

- تعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات.
- توفير التدريب والتعليم المستمر.
- تعزيز بيئة العمل التي تدعم التعاون والابتكار من خلال تحليل كيفية تطبيق هذه النظرية في المنظمات.
- فهم تأثيرها على رأس المال الفكري وتحقيق أهداف الدراسة بشكل أفضل.