

التكليف الثاني: في قضايا بحثية 1

إعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله فهد الحربي

الرقم الأكاديمي: 242001178

مقرر: قضايا بحثية 1

د. السيد عيد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة الجميع الذكية Everyone's Smart University

2024

الموضوعات التي سوف نتحدث عنها في القضية البحثية:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراس
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- التحليل الاحصائي
- مناقشة النتائج والتوصيات

البحث محل الدراسة النقدية:

أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري

(دراسة حالة شركة الخطوط الجوية العربية السعودية)

المجلة العربية للإدارة. مج 42 ، ع4 – ديسمبر (كانون الأول) 2022

رابط الدراسة البحثية: https://aja.journals.ekb.eg/article_160623_e52e85250a3223e9448cf642bafa7c88.pdf

- العنوان:

اثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري

دراسة حالة شركة الخطوط الجوية العربية السعودية

حيث يتضح لنا أن العنوان واضح ويدعم الدراسة البحثية كما أنه يتكون من المتغيرات الأساسية لعنوان البحث العلمي متغير مستقل (التمكين الإداري) ومتغير تابع (رأس المال الفكري)

- المقدمة:

تحدث الباحث عن متغيرات الدراسة منذ العصور الماضية القديمة في تطور الاعمال عبر الزمن بأعتبار ان التغير هو قاعدة الحياة والثبات هو الاستثناء

ثم تحدث عن المنظمات التي تعمل في بيئة ديناميطة معقدة وغامضه وانها بحاجة إلى استجابة سريعه لمتطلبات البيئة التي تعمل فيها وذلك لإستمرارية النمو وكفاءة الأداء والفاعلية

ثم تدرج بناء الباحث وتحدث عن الأستراتيجيات التي تمكن المنظمات من التمكين الإداري كما يؤكد اهميته في ظل التحولات البيئية المحيطة وأن العامل الوحيد الذي يوفر لها التميز المتواصل والأستمرارية هو رأس المال الفكري

ثم تحدث عن رأس المال الفكري واعتبره ثروه جديدة للمنظمات المعاصرة كما استعان بالأقتباسات وذكر بعض التعريفات المهمته بذلك يذكر الباحث أهمية الموضوع واساب اختياره للدراسه

ثم ذكر مشكلة الدراسة في شركة الخطوط العربية السعودية وأثر رأس المال الفكري من خلال تأثير التمكين الإداري على لدى موظفين شركة الخطوط السعودية بالرياض وأن نشاطر الخطوط السعودية يتطلب رأس مال فكري حي نظراً للعصور المعرفية والعولمة جعلت من هذا النشاط يتغير ويخرج من كونه نشاط نقل إلى نشاط اقتصادي كما أن عدد الكادر الوظيفي الضخم العامل في الخطوط السعودية يحتم عليهم في توفير بيئة عمل مناسبة تساعد وتشجع لوجود رأس مال فكري بمكوناته الثلاث (بشرية وهيكلية وعلائقية) حتى يسهم في إنتاج افكار جديدة في مجال النقل في المملكة.

- مشكلة الدراسة:

وضح الباحث في تحديد مشكلة الدراسة وذكر الدراسات السابقة ومقارنتها حيث هناك ثغرات موجوده في الدراسات السابقة والتي تم الاعتماد عليها في الدراسة وأن دراسته تختلف في أنها تبحث ما إذا كان التمكين الاداري للموظفين يساهم في رفع مستوى رأس المال الفكري باعتباره التمكين متغيراً مستقلاً ومعرفة مدى أثره على مستوى مكونات رأس المال الفكري.

وفي ضوء ماسبق أصاغ الباحث مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي
ما أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية ؟

كما وضع سؤالين فرعيين للمساعدة في فرضيات الدراسه وهي كالتالي:
1- مامستوى التمكين الإداري لدى موظفين شركة الخطوط الجوية العربية السعودية؟

2- مامستوى رأس المال الفكري لدى موظفين شركة الخطوط الجوية العربية السعودية؟

- أهمية الدراسة:

تم تقسيم أهمية الدراسة إلى قسمين:

- 1- **أهمية علمية:** تسهم في الدراسات العلمية والمكتبة الادارية العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص، كما وضح ندرة الدراسات المتعلقة برأس المال افكري في المملكة وذلك لدعم اهمية الدراسة والأستفاده منها من خلال الباحثين في مجال الإدارة
- 2- **أهمية عملية:** تساعد شركة الخطوط الجوية العربية السعودية على التعرف على أهمية أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري وعمل على توفير متطلبات التمكين كما تسهم هذه الدراسة في رفع وعي المعرفة لدى الموظفين بالشركة بأهمية التمكين الإداري ودورة في الإرتقاء بمستوى رأس المال الفكري في إطار الاقتصاد القائم على المعرفة.

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

"استكشاف أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري"

لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية

ويمكن الوصول لهذا الهدف الرئيس من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- أ- التعرف على مستوى التمكين الإداري في شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.
- ب- التعرف على مستوى رأس المال الفكري لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.
- ت- التعرف على مدى تأثير التمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري الثلاثة لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.
- ث- التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية نحو مستوى كل من التمكين الإداري ورأس المال الفكري تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس – سنوات الخبرة)
- ج- التوصل إلى مجموعة من التوصيات الأكاديمية التي قد تفيد الباحثين في انجاز دراسات علمية أخرى، وجملة من التوصيات العملية التي قد تساعد مسئولي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية في تحسين مستوى التمكين الوظيفي، والمحافظة على رأس المال الفكري، وبما يعزز جودة الأداء والإنتاجية للشركة محل الدراسة

- مفاهيم وتعريفات الدراسة:

ذكر الباحث في الإطار النظري وأدبيات الدراسة أهم الدراسات التي تطرق لها الباحثين في التعريف عن مفهوم التمكين الإداري ومن ثم وضح الباحث أهم متطلبات التمكين الإداري كما استشهد بالدراسات السابقة التي ساهمت في ابعاد التمكين الإداري منتهي منها بأخذ الأبعاد الاساسية التي تكررت في معظم الدراسات السابقة والتي اعتمدها في دراسته وهي (تفويض السلطة ، التدريب والتعلم ، الاستقلالية ، العمل الجماعي ، الدافعية ، المشاركة في اتخاذ القرارات).

كما تحدث بإيجاز عن مفهوم رأس المال الفكري من خلال الدراسات السابقة موضح التباين الذي ظهر ما بين الدراسات السابقة ومعتمداً بعد ذلك على الاتفاق في بعض أبعاد مفهوم رأس المال الفكري والتي تن اعتماده في دراسته الحالية وهي (رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي و رأس المال العلائقي).

- الدراسات السابقة:

استطاع الباحث في مراجعته للدراسات السابقة الحديثة (2011 – 2019) وتقسيمها إلى:

- 1- دراسات تتعلق بالتمكين الإداري
- 2- دراسات تتعلق برأس المال الفكري
- 3- دراسات تتعلق بدور التمكين الإداري في رأس المال الفكري

وبالرجوع للدراسات السابقة نجد أنها تناولت البحث عن مفهومي التمكين الإداري ورأس المال الفكري وعلاقتها بالعدد من المتغيرات المختلفة كالرضا الوظيفي والقيادة والأداء التنظيمي بمختلف المنظمات، حيث تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عدة محاور من أهمها هو تناولها لأبعاد المتغيرين المختارة من قبل الباحثين، وتشابهت بعض الدراسات في اختيارها لعينة الدراسة من موظفي القطاع العام، وأخيراً كانت بعض الدراسات محلية طبقت في المملكة العربية السعودية. كما أن الدراسات السابقة المعروضة في هذه الدراسة قد تناولت أثر رأس المال الفكري ودوره في متغيري رات كالتفوق التنظيمي والأداء التنظيمي وتحقيق الجودة وجودة الحياة الوظيفية، وجميعها أوضحت أن لرأس المال الفكري دور كبير وعلاقة إيجابية بهذه المتغيرات التي تعتبر من المفاهيم الجوهرية في نمو واستمرار المنظمة .

إن ما يميز هذه الدراسة هو أنها سوف تبحث الأثر المباشر لأبعاد التمكين الإداري على رأس المال الفكري بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تستمد أصلاتها من العينة، فقد استهدف الباحثان شركة الخطوط الجوية العربية السعودية كونها أحد أعرق المنظمات العامة في المملكة

- فرضيات الدراسة:

تمكن الباحث من وضع فرضيات الدراسة من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة والتي وجد بها فجوة تكمن في قلة الدراسات التي تبين التمكين الإداري وربطه برأس المال الفكري في الوطن العربي عموماً وفي المملكة العربية السعودية بشكل خاص، وبناءً على ما تبين من فجوة معرفية فإن هذه الدراسة تنطلق من الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية، وتنبثق من هذه الفرضية ثلاث

فرضيات فرعية كالتالي:

- أ- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على رأس المال البشري لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.
- ب- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على رأس المال الهيكلي لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.
- ت- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على رأس المال العلائقي لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

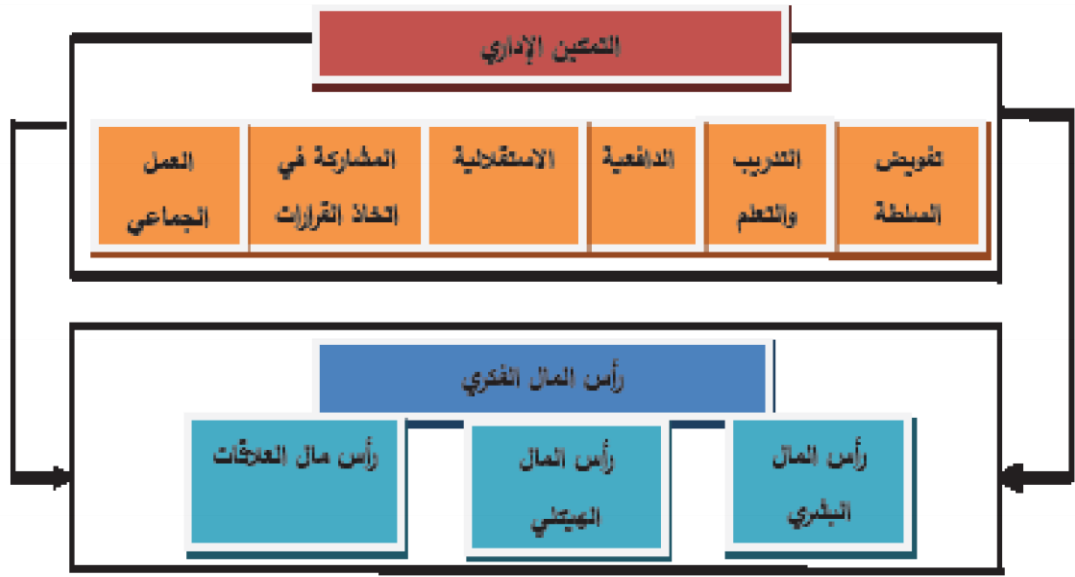
لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية نحو مستوى التمكين الإداري تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس - سنوات الخبرة)

الفرضية الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية نحو مستوى رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس - سنوات الخبرة)

- نموذج الدراسة:

سعى الباحثان الى تطوير نموذج مفاهيمي يعكس متغيرات الدراسة بأبعادها المختلفة كما هو موضح بالشكل التالي:



- منهجية الدراسة:
تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يتلاءم مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية.

- التحليل الاحصائي:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها لجأ الباحثان إلى تطبيق العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Science ، والذي يرمز له اختصارًا بالرمز SPSS)، وحسب المقاييس التالية: التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف إجابات أفراد عينة الدراسة، والوسط الحسابي لتحديد اتجاهات الإجابات ضمن المقياس المحدد، والانحراف المعياري لتحديد درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي، ومعامل الفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) لحساب معامل ثبات محاور الاستبانة، ومعامل الارتباط بي رسون لحساب اتساق محاور الاستبانة، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، وإجراء اختبار المقارنات المتعددة وفقًا لاختبار الفرق المعنوي الأصغر (LSD) لمعرفة الفروقات بين المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس - سنوات الخبرة)، وتحليل الانحدار البسيط لتحديد تأثير

المتغير المستقل على التابع ومعنوية هذا التأثير.

- مناقشة النتائج والتوصيات:

في ضوء تحليل نتائج الدراسة نعرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها وهي على النحو التالي:

1- النتائج:

- 1- توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والاستنتاجات، وهي كما يلي:
 - 1- إن التمكين الإداري يتطلب أن يكون أفراد هذه المنظمة ذوي رؤية استراتيجية موحدة واضحة تقلل من اعتماديتهم على الإدارة قدر الإمكان.
 - 2- التمكين الإداري كفلسفة يركز على إعادة تنظيم قوى العاملين في المنظمة بما يساهم في تمكينهم من العمل المناسب.
 - 3- يُعد مفهوم رأس المال الفكري أحد أهم أصول المنظمة والتي يمكن أن تستوعب أفكارًا ووجهات نظر متعددة وبذات الوقت تعتبر ميزة تنافسية للمنظمة يصعب تقليدها.
 - 4- كشفت نتائج الدراسة عن وجود كل من التمكين الإداري ورأس المال الفكري إلى حد ما، وذلك وفقا لإستجابات عينة الدراسة.
 - 5- أظهرت نتائج الدراسة ميل إجابات أفراد العينة تجاه متغير التمكين الإداري وتحديدًا بعدي (تفويض السلطة والدافعية) في المنظمة مما يوحي إلى أهمية هذين البعدين لدى الموظفين.
 - 6- أشارت النتائج الإحصائية إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري، إذ سجل التمكين أعلى تأثير على رأس المال البشري ثم الهيكلي ثم رأس مال العلاقات.
 - 7- أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في إجابات أفراد العينة حول متغير التمكين الإداري ورأس المال الفكري بناءً على المتغير (الجنس - سنوات الخبرة).

2 - التوصيات:

استنادًا إلى نتائج الدراسة ارتأ الباحثان تقديم بعض التوصيات في ضوء تلك نتائج وعلى النحو التالي:

- 1- ضرورة اهتمام المنظمة بالتفعيل الصحيح للتمكين الإداري عن طريق منحهم القوة ودرجة مناسبة من الاستقلالية، وتهيئة مناخ تنظيمي ملائم يمتاز بالصراحة والثقة وتشارك المعرفة وذلك نظرًا لأهمية التمكين الإداري في تحقيق رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- 2- تكثيف الاهتمام بالعمل الجماعي والمشاركة من خلال تفعيل فرق العمل وتشجيع المدراء في جميع المستويات على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات ووضع الخطط الاستراتيجية، حيث يدعم ذلك شعورهم بالمسؤولية والالتزام.
- 3- السعي نحو بناء رأس مال فكري متفرد ومتمي ز عن طريق خلق ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والابتكار وتسمح للموظفين بتفعيل طاقاتهم الكامنة وأداء المهام بطرق إبداعية خارجة عن الإطار المعتاد وفي ذات الوقت تحقق الكفاءة والفاعلية.

- 4- تركيز الاهتمام على رأس المال البشري كونه أهم مكونات رأس المال الفكري من خلال تمكينه وتحفيزه ودعم مهامه بالصلاحيات التي تسمح بتأديتها في أكمل وجه ممكن.
- 5- إجراء المزيد من الدراسات حول رأس المال الفكري في المنظمات الحكومية والخاصة، كونه يعتبر مصدرًا للتميز ويحقق الاستمرارية للأعمال في عصر اقتصاد المعرفة الحالي، وذلك يتطلب معرفة تامة به.

هذا وبالله التوفيق ،،،