

عرض طريقتين من أساليب عرض وصياغة الدراسات السابقة

صلاح رباعي زايد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



مهارات بحثية 2
Week 04

التكليف الثالث



المهمة المطلوبة

عرض لدراسات سابقة في أبحاث علمية بطريقتين مختلفتين، مع ذكر أسلوب العرض والصياغة

الدراسة (1)

دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال بمدينة الرياض

"بحث منشور في مجلة العلوم التربوية، مجلد 1، العدد 1 يناير 2025

https://ssj.journals.ekb.eg/article_414639_ef10af97802599536bdb9214d667167b.pdf

إعداد

أ/ ندى طلال توفيق جمنتية

مشرقة تربوية وباحثة دكتوراة
جامعة الملك خالد

د/ أمل محمد حسن البدوي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك
جامعة الملك خالد

عرض وصياغة الدراسات السابقة حسب الموضوعات (الدراسة 1)



٣٦١

العلوم التربوية/ العدد الأول -ج- يناير ٢٠٢٥

وتنظيمها للتعرف على ضرورة إدارة المعرفة في تغيير استراتيجيات نظام التعليم العالي، وأبرز ما توصلت إليه هو صياغة فلسفات من أهمها أن تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية العالي من أحد المؤثرات المحفزة على تحسين أداء القيادات الجامعية بشكل عام.

وفي السياق ذاته هدفت دراسة شينج (٢٠١٦) لاستكشاف أثر إدارة المعرفة على التطور المدرسي وذلك عن طريق عرض ثلاث حالات لمدارس تم اختيارهم من مشروع لتحسين الأداء المدرسي من بين ١٠ مدارس ضمن المشروع وكان الهدف الرئيسي لهذا المشروع هو معرفة هل يمكن أن تساعد ممارسات إدارة المعرفة المعلمين في التغلب على الضغوط الإضافية وفي مواجهة التحديات التي تواجه الإصلاحات التربوية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث تم إجراء مقابلات مع قيادات المدارس وقيادات الإقسام والمعلمون المختصين بالإصلاحات التربوية، وأبرز ما توصلت إليه نتائج الدراسة هو أن استراتيجيات إدارة المعرفة الخاصة بإضفاء الطابع الشخصي يمكن تبنيها لتحسين الأداء المدرسي، كما أظهرت الدراسة أن القيادة المعرفية ودعم نظم إدارة المعرفة هي العوامل التي تضمن نجاح أي مدرسة ترغب في تنفيذ إدارة معرفة جيدة.

وحاولت دراسة فلاق والزيتوني (٢٠١٦) أن تهدف إلى التعرف على مدى مساهمة إدارة المعرفة في تفعيل الابداع لدى العاملين واستخدم الباحثان المنهج الوصفي من أجل وصف متغيرات البحث فتم التطرق إلى مفاهيم عامة حول إدارة المعرفة، وكذا الإبداع، إضافة إلى إبراز كيفية تأثير إدارة المعرفة على الإبداع في المنظمات، وأبرز ما تم التوصل إليه من نتائج أن إدارة المعرفة باتت ضرورة حتمية كوننا نحيا في اقتصاد مبني على المعرفة، كما أن تبنيها يوفر المناخ الملائم والمشجع على الإبداع من قبل العاملين نظراً لأنها تحرص وتهدف إلى اكتشاف وتوليد المعارف الجديدة ليتم تجسيدها لتتحول في الأخير إلى إبداع يكون سببا في تميز المنظمات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، وأداة البحث وهي الاستبانة لتعرف دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي للارتقاء بالعملية التعليمية، ويختلف في مجتمع البحث وبيئة التطبيق وهي رياض الأطفال والتي طبقت على مديرات رياض الأطفال بمدينة الرياض.

دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي
لدى مديرات رياض الأطفال بمدينة الرياض

٣٦

حاجي (٣٠٦١)، وذلك من وجهة نظر المعلمين، وكشفت النتائج عن وجود فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠٠٠٠٥ < في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع التنظيمي بمجالاته تعزى لاختلاف متغيري المرحلة التعليمية والمؤهل العلمي، كما دلت النتائج على عدم وجود فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠٠٠٠٥ < في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع التنظيمي بمجالاته تعزى لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

كما أجرى الشلبي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي الجامعات الرسمية الأردنية فضلاً عن بيان الدور المعدل الذي يمكن أن تؤديه إدارة المواهب في تلك العلاقة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم تصميم قائمة استبيان مخصصة لهذا الغرض تم توزيعها على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الرسمية الأردنية من خلال عشوائية بسيطة بلغت (٤٠٢) ؛ بهدف تمثيل جميع أعضاء الهيئة التدريسية والبالغ عددهم (٦٩٣١) فرداً وتم تحليل البيانات باستخدام وسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد توصلت الدراسة إلى أن التماثل التنظيمي بجميع أبعاده (التواصل والترايط مع الإدارة) (التقييم الذاتي) (القيم والأهداف المتكاملة) (التواصل والترايط مع الزملاء) لا يؤثر معنوياً في الإبداع التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية.

كما تناولت دراسة كلا من البامي، والطراونة (٢٠١٨) إلى التعرف على درجة توظيف إدارة المعرفة في العمليات الإدارية في وزارة التعليم بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري العموم بالوزارة، وتم اعتماد المنهج الوصفي للدراسة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة ولتحقيق أهدافها تم تحديد فقرات الأدلة إذ تكونت من ست مجالات تضمنت (٦٠) فقرة، وطُبقت أداة الدراسة على جميع مديري العموم بالوزارة والبالغ عددهم (٧٤) مديراً ومديرة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن المتوسطات الحسابية لدرجة توظيف إدارة المعرفة في العمليات الإدارية في وزارة التعليم بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري العموم بالوزارة بشكل عام كانت بدرجة متوسطة. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٠٠٠٥ < a) لدرجة توظيف إدارة المعرفة في العمليات الإدارية في وزارة التعليم بالملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري العموم بالوزارة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي)

وأجرت الراجحي (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتوظيف إدارة المعرفة في تنمية القدرات الإبداعية للقيادات الإدارية بمؤسسات التعليم العالي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها لموضوع الدراسة وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات

٣٥٩

العلوم التربوية/ العدد الأول -ج- يناير ٢٠٢٥

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة القرعان (٢٠٢١) لتعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش للقيادة التبادلية وعلاقته بالإبداع التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، وتم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداتين، وهما: الأولى القيادة التبادلية وتضمنت (٢٣) فقرة، والثانية الإبداع التنظيمي وتضمنت (٢١) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٤) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في محافظ جرش، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش للقيادة التبادلية كانت متوسطة، وجاء مجال تقييم أداء المدير بالمرتبة الأولى، ومجال التنمية المهنية بالمرتبة الأخيرة، وأظهرت النتائج أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى مديري المدارس كان متوسطاً، وجاء مجال حل المشكلات بالمرتبة الأولى، ومجال الطلاقة التنظيمية بالمرتبة الأخيرة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة التبادلية ومستوى الإبداع الإداري.

وهدف دراسة كلا من الخنيسية، والكويمة، والعتيقي (٢٠٢٠) إلى الكشف عن درجة ممارسة إدارة المعرفة المرتبطة بالبنية المنظمة (الهيكل المنظمي، والقيادة الإدارية، والثقافة المنظمة، وتكنولوجيا المعلومات)، وتقديم آليات مقترحة لتعزيز دور البنية المنظمة في إدارة المعرفة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط، وتم اعتماد المنهج الوصفي، من خلال جمع البيانات الكمية باستخدام استبانة احتوت على (٢٤) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة للبنية المنظمة، وقد شكلت العينة (١٤٦) فرداً، بنسبة (٣٠%) من حجم مجتمع الدراسة البالغ (٤٨٥) فرداً، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة إدارة المعرفة على كل بعد من أبعاد البنية المنظمة: (الهيكل المنظمي، والقيادة الإدارية، والثقافة المنظمة، وتكنولوجيا المعلومات) في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط جاءت بدرجة متوسطة لدى أفراد عينة الدراسة.

وتناولت دراسة كلا من عطية والبارقي (٢٠١٩) الكشف عن مستوى الإبداع التنظيمي لدى قادة مدارس محافظة بارق من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على كامل مجتمع الدراسة المتمثل في معلمي المدارس الحكومية في محافظة بارق والبالغ عددهم (٥٧٣) معلماً وقد بلغت عينة الدراسة النهائية (٥٤٠) معلماً بنسبة (٩٤.٢%) من إجمالي المجتمع، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: أن قادة مدارس محافظة بارق لديهم مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي بمتوسط حسابي (٣٠.٥٨)، بمجالاته الثلاثة تبني الإبداع بمتوسط حسابي (٣.٦٦)، والتطوير التنظيمي بمتوسط حسابي (٣.٦٢)، وتوفر القدرات الإبداعية بمتوسط





طريقة عرض وصياغة الدراسة (1)



- من الواضح أن عرض الدراسات السابقة تم حسب الموضوعات، حيث استعرضت الباحثان عدد من الدراسات السابقة تناولت كلاً منها موضوعاً جزئياً يتعلق بأحد متغيرات الدراسة أو أحد أبعادها، تم ترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، أحدث دراسة كانت 2021، وأقدمها 2016 .
- تم عرض وصياغة الدراسات السابقة بشكل علمي منهجي، تضمنت (اسم الباحث، السنة، الهدف، المنهج، أداة الدراسة، النتائج والتوصيات)
- تعتبر الدراسات السابقة شاملة وواضحة حيث أنها غطت محاور الموضوع وأبعاده.
- تم التعقيب على الدراسات السابقة بشكل مختصر ولكنه غير مخلّ، ويمكن فهم الفرق والتشابه بين هذه الدراسة والسابقة





الدراسة (2)

بعنوان: "أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري" دراسة حالة شركة الخطوط الجوية العربية السعودية

"بحث منشور في المجلة العربية للإدارة، مجلد 42، العدد 4 ديسمبر 2022"

https://aja.journals.ekb.eg/article_160623_030377de1346229fd074c8031489987f.pdf

المقدمة

إن تطور الأعمال عبر الزمن أدى بدوره إلى تغير العوامل المؤثرة في الأعمال، باعتباره أن تغير هو قاعدة الحياة والتغيير هو الاستعداد، فقد تغيرت العوامل وبنيت أهميتها وفقاً للتغيرات الكلية، ويصبح ذلك من خلال الرجوع للعصر كالعصر الزراعي الذي كانت الأرض والثروة المتسعة فيه هي العامل الأساسي للأعمال، بينما الآن بعد أن الفكر هو ما يحرك الأعمال في عصر المعرفة.

وبما أن المنظمات اليوم تعمل في بيئة تتسم بالتعدد والديناميكية السرعة والعولمة، فإن سرعة الاستجابة لهذه البيئة أصبح مطلباً أساسياً حتى تتمكن من البقاء والنمو والاستمرارية وأداء مهامها بكفاءة وفاعلية عالية في ظل هذه الظروف، كونها نظام مفتوح تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بها.

وفي سياق ذلك، ظهرت العديد من الاستراتيجيات التي تمكن المنظمات من العمل في هذه البيئة كالتمكين الإداري الذي يهدف إلى إشراك الطاقات الكامنة للموظفين في المنظمة، ومشاركتهم في تحديد الرؤية المستقبلية لها، وذلك لأن إشراك المنظمة يعتمد على كيفية تنظيم وتكامل حاجات العاملين مع رؤية المنظمة وأهدافها لإعلان وجدد الرضا (2011).

تم استلام البحث في يناير 2023، وقبل النشر في أبريل 2023، وتم نشره في ديسمبر 2023.
ISSN: 1814-9806/2023/0007-0000

عرض الدراسات السابقة وفقاً لمتغيرات الدراسة (الدراسة 2)



المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 4 - ديسمبر (كانون الأول) 2022

مدى أهمية وأثر كل مكون من مكونات رأس المال الفكري الثلاثة على الأداء التنظيمي، فـرأس المال البشري هو الأكثر تأثيراً على المنظمات الغير خدمية، بينما يؤثر رأس المال البشري بقوة على المنظمات الصحية، أما رأس المال العلائقي فهو الأكثر تأثيراً على المنظمات التي تعمل في مجال الاتصالات.

دراسة (الطائي والزبيدي، 2019)، لتناقش القيادة التحويلية وتأثيرها في تعزيز رأس المال الفكري لدى وزارة الإعمار والإسكان والبلديات والأشغال العامة العراقية باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة بحجم (60) موظف. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتي كان من أبرزها هو وجود علاقة ارتباطية قوية بين القيادة التحويلية ورأس المال الفكري بشكل عام، لكن تباينت علاقة القيادة التحويلية بمكونات رأس المال الفكري حيث أشار الباحثان أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية ورأس المال العلائقي، وأوصى الباحثون باعتماد رأس المال الفكري كمتجوه استراتيجي وإدراجه ضمن رؤية المنظمات واستحداث وحدة تسمى بوحدة رأس المال الفكري لتعزيز ممارساته.

دراسة (جعفر، 2019)، هدفت إلى البحث في تأثير إدارة المواهب في صناعة رأس المال الفكري على عينة بلغت (45) من العاملين لدى المركز الكوري للتدريب التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها هو وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية واعتمادية بين كل من إدارة المواهب ورأس المال الفكري كون الباحث أضاف بعداً جديداً لأبعاد رأس المال الفكري ألا وهو رأس المال الإنشائي، ويوصي الباحث بزيادة الاهتمام بممارسات إدارة المواهب من استقطاب وتوظيف وتطوير والمحافظة على المواهب لكي يسهم في صناعة رأس مال فكري يحقق ميزة تنافسية للمنظمة.

3- دراسات دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري

دراسة (عبد الرحمن، 2018)، هدفت إلى معرفة دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري من خلال عناصره التالية: (تنشيط الجفر المادي والاعتباري، التصدي للتقادم التنظيمي، مواجهة الإحباط التنظيمي، تقليل ضغوط العمل، تعزيز التميز التنظيمي، تقليل فرص الاعتراض التنظيمي) في المؤسسات الصحية الجزائرية بالاعتماد على الاستبانة والمقابلات الشخصية والمشاهدات الميدانية كأدوات لجمع البيانات من عينة الدراسة التي اشتملت على (161) مسئولا في المؤسسات الصحية. وجاءت الدراسة بنتائج مفادها وجود علاقة طردية متفاوتت قوتها بين أبعاد التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري، ويوصي الباحث بضرورة الاهتمام برأس المال الفكري بالمؤسسات الصحية والعمل على تنميته والحفاظ عليه من خلال التحفيز المادي والمعنوي للعاملين.

دراسة (ملاكوي، 2019)، هدفت إلى التعرف على دور رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة (رأس المال البشري - رأس المال البشري - رأس المال العلائقي) في تحقيق التميز المؤسسي بوجود التمكين متغيراً وسيطاً في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة التي تمثلت في (74) مدير تابع للمعهد. توصلت الدراسة إلى وجود أثر له دلالة إحصائية لجمع متغيرات الدراسة الثلاثة على بعضها البعض، وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام المستمر برأس المال الفكري من خلال مراجعة الموجودات غير المدروسة وتقييمها باستمرار لتحقيق التميز المؤسسي وجعله على سلم أولويات المنظمة وخطةها الاستراتيجية.

ثالثاً - شركة الخطوط الجوية العربية السعودية

تعتبر شركة الخطوط الجوية العربية السعودية شركة الطيران الوطنية الأولى في المملكة العربية السعودية التي قدمت خدمات النقل الجوي وتتخذ من مطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة مركزاً رئيسياً لمعاملاتها، إضافة إلى فروعها الأخرى في خمس مطارات المملكة، وتقدم الخطوط خدماتها حول 100 وجهة في آسيا، وأفريقيا، وأوروبا، والشرق الأوسط وأمريكا الشمالية. تأسست في سبتمبر من عام 1946، وكانت تابعة لوزارة الدفاع والطيران في بداية عهدها، وتاريخ 19 فبراير 1963 صدر المرسوم الملكي الكريم رقم (45) والذي بموجبه أصبحت الخطوط السعودية مؤسسة مستقلة ولها مجلس إدارة مسؤول عن إدارتها.

أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري -

موظف. أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين الإداري على تطبيق الجودة الشاملة والبعد الأكثر تأثيراً كان الاتصال الفعال، حيث وضع الباحث أن إيصال المعلومات ونوفيرها للموظف يحقق التمكين، بينما ذكر وجود ضعف في بعد تفويض الصلاحيات مما أدى إلى خفض مستوى فاعلية التمكين الإداري. إن توفير المعلومات للعاملين دون إعطائهم الصلاحيات التي تؤهلهم لاتخاذ القرار يعتبر عائق في عملية اتخاذ القرار ويحد من إيجاد عدة بدائل من وجهات نظر متعددة عند حل المشكلات، إن هذه المشكلة يمكن حلها من خلال تفعيل التمكين الإداري في المنظمة عن طريق تفويض الصلاحيات وتوفير الاستقلالية للموظف.

2- دراسات متعلقة برأس المال الفكري

دراسة (الطحان وعيسوي، 2018)، هدفت إلى التعرف على دور رأس المال الفكري كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجما بالتطبيق على وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لدراسة الظاهرة والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تألفت من (350) موظف لدى وزارة الصحة السعودية. أسفرت الدراسة عن نتيجة وجود علاقة ذات دلالة معنوية طردية بين متغيرات الدراسة، مما يعني أن الانخفاض في جودة الحياة الوظيفية يساعد في تنمية رأس المال الفكري الذي يؤدي بدوره إلى تطبيق فعال لمنهجية ستة سيجما، ويوصي الباحثان بالعمل على تعميق مفهوم رأس المال الفكري وإدارته وتنميته وصيانته واعتباره الثروة الحقيقية التي تضمن للمنظمة التكيف مع التغيير والاستمرار في الأداء المتميز.

دراسة (الشيخ ومحمد، 2018)، هدفت إلى معرفة أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران في المملكة العربية السعودية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي شملت (101) عضو هيئة تدريس من هم على رأس العمل بالكلية المعنية. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود تأثير إيجابي معنوي لجميع مكونات رأس المال الفكري (البشري - البشري - العلائقي) على الإبداع التنظيمي، وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام برأس المال الفكري في الجامعات السعودية تحديداً تلك الباحثة عن التميز، وتطويره واختياره كاستراتيجية لتحقيق النمو والتنافسية والاستدامة في ظل البيئة الأكاديمية التي تتسم بالتغيير المستمر.

دراسة (العبادي وحمد الله، 2018)، هدفت إلى البحث في تأثير أبعاد رأس المال الفكري في تحقيق التفوق التنظيمي لدى شركة خطوط الأنابيب النفطية في العراق باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة والمقابلات والزيارات الميدانية كأدوات لجمع البيانات من عينة الدراسة التي شملت على (81) موظف من موظفي وفحدات الشركة محل الدراسة. وقد توصل الباحثان إلى نتائج يتبنت وجود مستوى متوسط لدى كل من رأس المال الفكري والتفوق التنظيمي لدى المنظمة، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية ارتباطية ذات دلالة معنوية بين متغيرات الدراسة، مما يشير إلى أن إدارة مكونات رأس المال الفكري بشكل إيجابي في المنظمة يساهم في تحقيق التفوق التنظيمي، وبناء على ذلك أوصى الباحثان بضرورة الاهتمام برأس المال الفكري من خلال دعم رأس المال البشري مادياً ومعنوياً وتوفير ظروف عمل مناسبة وذلك في سبيل الوصول لمستوى عالٍ من التفوق التنظيمي.

دراسة (Gogan et al., 2016)، هدفت لمعرفة أثر رأس المال الفكري على الأداء التنظيمي لدى مجموعة من شركات توزيع مياه الشرب في دولة رومانيا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تمثلت في أربع شركات توزيع مياه الشرب رومانية. أسفرت الدراسة عن نتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مكونات رأس المال الفكري الثلاثة (البشري - البشري - العلائقي) والأداء التنظيمي، مما يعني أن الزيادة في مستويات مكونات رأس المال الفكري تؤدي إلى الزيادة في كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي، ويوصي الباحثون بعمل دراسات مستقبلية تبحث في العلاقة بين رأس المال الفكري وعدة متغيرات أخرى كتحقيق الميزة التنافسية، وفي مجالات عمل تختلف عن مجال عين الدراسة.

دراسة (Tatiana et al., 2016)، هدفت إلى التعرف على أثر مكونات رأس المال الفكري الثلاثة على الأداء التنظيمي لدى (240) شركة من شركات التصنيع في روسيا مستخدمة الاستبانة كأداة لجمع البيانات جاءت بنتائج مخالفة للدراسة السابقة، حيث أوضح الباحثون أن لرأس المال البشري والبشري تأثيراً إيجابياً على الأداء التنظيمي، لكن رأس المال العلائقي لا يؤثر عليه. وعبروا الباحثين اختلاف النتائج إلى عدة أسباب من أهمها هو أن مجال عمل المنظمة هو ما يحدد

الدراسات المتعلقة بالتمكين الإداري -

1- دراسات متعلقة بالتمكين الإداري:

دراسة (فاسم، 2011)، ناقشت أثر التمكين الإداري في سلوك المواطنة التنظيمية باستخدام المنهج الاستقصائي والاستبانة كأداة لتحصيل البيانات من عينة الدراسة المكونة من (324) موظف لدى وزارة الداخلية المصرية أسفرت الدراسة عن نتيجة وجود علاقة بين التمكين الإداري وسلوك المواطنة التنظيمية حيث لاحظت الباحثة انخفاضاً في المتغيرين والاعتماد على الأداء الفردي، بالإضافة إلى قلة إدراك العاملين لمفهوم التمكين الإداري والمواطنة التنظيمية وإبعادهما خصوصاً في المستويات الدنيا. إن استخدام بُعد فرق العمل لتحويل الأداء الفردي إلى الجماعي قد يؤخذ كاستراتيجية لتطبيق التمكين الإداري، كذلك زيادة مستوى إشراك العاملين في وضع أهداف المنظمة واتخاذ قراراتها بصورة جماعية تؤدي إلى ربط أداء العامل بأهداف المنظمة ومحاولة تحقيقها.

دراسة (Elbey et al., 2011)، بحثت في أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي، وتميزت بدراسها للتمكين من جانبيه النفسي والإداري باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة من (1854) من موظفي الفنادق في تركيا، من نتائج هذه الدراسة وجود علاقة طردية بين تمكين العاملين ومستوى الرضا الوظيفي، حيث لاحظ الباحثون انخفاض كبير في مستوى الرضا مع وجود تمكين ضيق في وظائفهم، إذ اعتمد المدراء على تطبيق التمكين الإداري فقط عن طريق إتاحة بعض الفرص للموظفين في المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات دون أخذ آرائهم بعين الاعتبار، وعدم وجود استقلالية للموظف في طرق أداء العمل لا يمكن القول بوجود تمكين إداري في المنظمة دون إتاحة حرية للموظف في عمله وإشراكه في اتخاذ القرار لأن ذلك يحقق معظم أبعاد التمكين الإداري في المنظمة وهي الاستقلالية والعمل الجماعي. دراسة (جني وعبيد، 2013)، هدفت لمعرفة العلاقة بين التمكين الإداري ورضا الموظف مثل الدراسة السابقة، حيث قام فيها ببحث موضوع التمكين الإداري باعتباره استراتيجياً جديدة لرفع رضا الموظفين في المؤسسات الخدمية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (460) موظف لدى المستشفيات الجزائرية. توصلت دراسته إلى وجود علاقة بين تمكين العاملين والرضا الوظيفي والانخفاض كلاً منهما، وذلك يعزى إلى وجود مركزية مشددة وقلة تفويض السلطة وعدم وجود استقلالية في الأعمال المؤكدة للموظف، بالإضافة إلى عدم وضوح الأعداء للعاملين ويوصي الباحث بتوفير بيئة تنظيمية تساعد على تنمية الحس الإنشائي لدى الموظف لزيادة الاستفادة من قدرات الكاملة.

دراسة (Hsiang et al., 2014)، هدفت إلى التعرف على تمكين العاملين وعلاقته بتنشيط الأعمال والسلوك الإنشائي للموظفين. استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات تم توزيعها على عينة مكونة من (378) موظف يعملون في الفنادق النابوية، وجاءت نتائج الدراسة نقر بوجود علاقة طردية سلبية بين جميع متغيراتها، حيث إن وجود درجة عالية من تنشيط الأعمال أدى إلى انعدام بعد الاستقلالية الذي أضعف التمكين الإداري، مما أدى إلى انخفاض السلوك الإنشائي للموظفين. إن تنشيط الأعمال بعد من مرونة عمل الموظف ولا يتيح له فرص لإطلاق قدراته ومهاراته الكاملة، ذلك يؤدي إلى ملامحته لعدم أهمية دوره وأراه في المنظمة وقد ينتج عدم الاهتمام بالسلوك الإنشائي نظراً لعدم الحاجة له لوجود طرق عمل منسقة وجاهزة فذلك هو تأثير تنشيط الأعمال على بعدي المرونة والاستقلالية التي بدورها تغير تأثير وسيط بين تنشيط الأعمال والسلوك الإنشائي للموظف.

دراسة (صوام، 2017)، ناقشت التمكين الإداري كمدخل استراتيجي لتحقيق التميز في أداء أعضاء هيئة التدريس لدى بعض مؤسسات التعليم العالي بالجزائر. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة بحجم (65) رئيس قسم، وتوصلت إلى نتيجة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على الأداء الوظيفي، وقد استنتجت أن التمكين يكون من خلال توفير قيادة تدعم الالتزام وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات باستخدام التفويض مما يحفز الموظف لتحقيق أداء أفضل. وتوصي الباحثة بضرورة توفير مناخ تنظيمي يسمح بتطبيق مفهوم التمكين وترسيخ ثقافة تدعم التمكين الإداري كقيمة أساسية يتم العمل بها عليها.

دراسة (الطروس، 2017)، بحثت في أثر تمكين العاملين على التطوير الإداري لدى موظفي جامعة شذراء في المملكة العربية السعودية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (149) موظف، وقد كان من أهم ما توصل إليه الباحث هو وجود علاقة طردية قوية بين أبعاد التمكين الإداري والتطوير الإداري، حيث تساهم بنسبة (856) في التطوير الإداري، وعلى ذلك أوصى الباحث بتوفير مناخ تنظيمي يسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتعديل الهيكل التنظيمي ليصبح أكثر مرونة وتناسب مع الصلاحيات المفوضه، بالإضافة إلى وضع قنوات الاتصال وإتاحة البيانات والمعلومات لتشجيعهم على إيجاد حلول مبتكرة.

دراسة (عيتي، 2018)، هدفت إلى البحث في أثر التمكين الإداري على تطبيق إدارة الجودة الشاملة بجامعة بسكرة الجزائرية التي تمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بحجم (120)



طريقة عرض وصياغة الدراسات السابقة (2)



- من الواضح أن عرض الدراسات السابقة تم وفقاً لمتغيرات الدراسة، حيث استعرض الباحثون الدراسات السابقة مصنفة كما يلي:
 - دراسات تناولت التمكين الإداري،
 - دراسات تناولت موضوع رأس المال الفكري
 - دراسات جمعت بين التمكين الإداري ورأس المال الفكري
- تم ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، 2019، وأقدمها 2011 .
- تم صياغتها بوضوح، وبشكل علمي منهجي، تضمنت (اسم الباحث، السنة، الهدف، المنهج، أداة الدراسة، النتائج والتوصيات)
- تعتبر الدراسات السابقة شاملة تناولت محاور الموضوع وأبعاده بشكل كامل.
- لم يتم التعقيب على الدراسات السابقة، ولم توضيح أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

