

الواجب الرابع

مقرر : دراسات نقدية 2

إشراف الدكتور: خالد طاهر

مقدم من:

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

2024م

1446هـ

أهداف الدراسة فرضيات الدراسة مصطلحات ومفاهيم الدراسة	الواجب الرابع
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

الفهرس

نقد كلام من أهداف الدراسة ، فرضيات الدراسة ، مصطلحات ومفاهيم الدراسة من خلال طرح من عدد من الأسئلة كمايلي:

المهام	:	الصفحة
مصطلحات ومفاهيم الدراسة:		
- مفهوم التمكين الإداري.		4
- مفهوم رأس المال الفكري.		
أهداف الدراسة		5
نموذج الدراسة		5
فرضيات الدراسة		6
- هل تم تحديد الأهداف بكل دقة أم كان هناك لبس أو غموض؟		7
- هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟		
هل كانت الأهداف قابلة للقياس أو المعايير ؟		8
- هل تمت صياغة الفرضيات بأسلوب دقيق وواضح دون لبس؟		9
- هل تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة؟		
- هل جاء تعريف مصطلحات أو مفاهيم الدراسة بالدقة المطلوبة من الجانب العلمي، وبما يسير في نفس اتجاهات البحث ، أم حدث غير ذلك؟		10
- هل كان اختيار مصطلحات البحث في محله؟		
- هل كان في الإمكان اختيار مصطلحات أخرى لتعريفها نظرا لعدم وضوح مغزاها في متن البحث؟		

مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

مفهوم التمكين الإداري:

تطرق العديد من الباحثين المفكرين إلى تعريف التمكين الإداري بناء على أسس علمية مع توضيح وجهة نظرهم الخاصة عما يعنى هذا المفهوم ، فقد عرفه (جدي، وعبيدة ،2013) بأنه العملية الإدارية التي يتم من خلالها إعطاء العاملين سلطة أوسع من سلطات الحالية مع ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية واستخدام قدراتهم وإمكاناتهم في عملية اتخاذ القرارات وتشجيعهم على المشاركة فيها .

ويرى (Drft,2008) التمكين الإداري انه منح العاملين القوة والحرية والمعلومات للصنع والمشاركة في إتخاذ القرارات التي تسمح بتيسير أعمالهم .

ومن جهة نظر (علوان وعبد الرحمن2011) فإن التمكين يقصد به تهيئة الظروف اللازمة لخلق الثقة المتبادلة والمتكافئة ما بين الفرد والمنظمة والتي تتضمن ثقة الفرد بقدرته على أداء المهام الموكلة إليه مقابل ثقة المنظمة بأن أداء الأفراد ينسجم مع أهدافها ، الأمر الذي ينعكس إيجابا على مستوى جودة المخرجات التنظيمية التي بدورها تحقق رضا الزبائن.

مفهوم رأس المال الفكري:

لقد تعددت وجهات النظر حول تحديد دلالة لمفهوم رأس المال الفكري (intellectual capital) ، إلى أن الاقتصادي (john galbraith) هو أول من استخدمه مصطلح رأس المال الفكري في عام 1969 وفقا لـ (الصرايرة والنجداوي ، 2012) ثم زاد الاهتمام بهذا المفهوم في الثمانيات لدى الباحثين الذين لاحظوا أنه غالبا ما يكون المحدد الرئيس للأرباح المنظمة هو أصولها غير الملموسة ويعتبر Stewart أول من وضع تعريفا موجزا لرأس المال الفكري عام 1997 على أنه " حزم معرفية مفيدة" وقد أوضح في كتابه أنه رأس المال يتضمن العمليات التكنولوجية وبراءات الاختراع ومهارات الموظفين والمعلومات ، وعلاقات المنظمة الداخلية والخارجية. بعد ذلك أخذ رأس المال الفكري حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين والممارسين الإداريين خلال الفترة الزمنية الماضية حيث أصبح هو الأساس المستقبلي للميزة التنافسية المستمرة ، لاسيما في عصر التطور المعرفي والمعلوماتي حيث أن هذه الميزة التنافسية تعتمد كثيرا على "المعرفة الضمنية لدى الأفراد" (parhaled,1983)

وقد وضع Brooking في عام 1996 تعريفا شاملا لرأس المال الفكري على انه مجموع الأصول غير الملموسة التي تمكن المنظمات من العمل .كما ينظر كثير من الباحثين برأس المال الفكري على أنه المعرفة المملوكة من قبل المنظمة والخبرات والتقنيات والعلاقات والمهارات التي تمكنها من الحصول على الميزة التنافسية (الصرايره والنجداوي، 2012; Burt,2000) وبناء على جهود الباحثين السابقة، يمكننا أن نعرف رأس المال الفكري بأنه مجموع الأصول والموجودات غير الملموسة والمعنوية التي تميز المنظمة وتحقق لها النمو والاستمرارية في ظل الاقتصاد الحالي المبني على المعرفة.

أهداف الدراسة :

- تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري لدى موظفي الشركة محل الدراسة ، 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 الشركة 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 إنجاز دراسات علمية أخرى، وجملة من التوصيات العملية التي قد تساعد مسؤولي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية في تحسين مستوى التمكين الوظيفي، والمحافظة على رأس المال الفكري، وبما يعزز جودة الأداء والإنتاجية للشركة محل الدراسة.

نموذج الدراسة:

- سعى الباحثان إلى تطوير نموذج مفاهيم يعكس متغيرات الدراسة بإبعادها المختلفة كما يلي:
- المتغير المستقل هو التمكين الإداري وأبعاده (تفويض السلطة - التدريب والتعلم -الدفاعية-الاستقلالية - المشاركة في اتخاذ القرارات -العمل الجماعي)
- رأس المال الفكري هو المتغير التابع وأبعاده تكمن في الآتي (رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس مال العلاقات).

فرضيات الدراسة :

إن بيئة الأعمال المتغيرة تعتمد على مبدأ الموظفين المتمكنين ، وذلك أن عملية تمكين العاملين تزيد من الحاجة إلى مهاراتهم ومعارفهم وبخاصة تلك التي تتعلق بالمهارات العقلية والتفاعلية والاجتماعية ، والفنية (رأس المال البشري ، ورأس المال العلائقي ، ورأس المال الهيكلي) فمن خلال عملية التمكين يتحقق الاستخدام الأمثل للمهارات والمعارف.

والتمكن يشمل بطبيعة الحال المدراء والمشرفين والموظفين الذين يعملون على حد سواء لوضع أو تحديد أهداف واضحة وتوقعات متفق عليها من قبل الإدارة العليا ، حيث يشكل التمكين أحد أهم هذه الإستراتيجيات كخطة عمل ناجحة تسمح للمستويات الإدارية كافة أن تشترك سوية في عمليات صنع القرار والتصرف إزاء المواقف واستغلال الفرص وتجنب المخاطر واتخاذ الإجراءات الصحيحة دون الحاجة إلى تدخل الإدارة (ملكاوي، 2019).

الفرضية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري لدى موظفي الشركة 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 الشركة الخطوط الجوية العربية السعودية.
- ت- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على رأس المال العلائقي لدى موظفي الشركة الخطوط الجوية العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

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

أولاً: أهداف الدراسة:

1- هل تم تحديد الأهداف بكل دقة أم كان هناك لبس أو غموض؟

نعم تم تحديد الأهداف في الدراسة بشكل دقيقاً وواضحاً إلى حد كبير، لكن يمكن تحسين الصياغة لضمان وضوح أكثر وتجنب أي لبس أو غموض سواءاً للهدف الرئيسي او الأهداف الفرعية وذلك وفقاً لما يلي :

التحسين المقترح:

الهدف الرئيسي: استكشاف تأثير التمكين الإداري على رأس المال الفكري لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.

الأهداف الفرعية :

- أ- تقييم مستوى التمكين الإداري في شركة الخطوط الجوية العربية السعودية .
- ب- تقييم مستوى رأس المال الفكري لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية .
- ت- تحليل تأثير التمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) لدى موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية.
- ث- فحص الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات موظفي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية تجاه مستوى كل من التمكين الإداري ورأس المال الفكري بناءً على المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، سنوات الخبرة) .
- ج- تقديم توصيات أكاديمية تساهم في إنجاز دراسات علمية أخرى، وتوصيات عملية تساعد مسؤولي شركة الخطوط الجوية العربية السعودية في تحسين مستوى التمكين الوظيفي والمحافظة على رأس المال الفكري، بما يعزز جودة الأداء والإنتاجية.

2- هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟

نعم، يتضح لنا من الدراسة بأن الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية بشكل جيد. والأهداف الموضحة تغطي مجموعة شاملة من الجوانب المهمة التي يمكن أن تدعم عملية البحث بشكل منطقي ومتسلسل وفقاً لما يلي:

- الترتيب: الأهداف مرتبة بشكل منطقي يبدأ بالتعرف على المستويات الحالية للتمكين الإداري ورأس المال الفكري، ثم تحليل العلاقة بينهما، وأخيراً فحص الفروق الإحصائية وتقديم التوصيات.
- الاتساق: الأهداف تتماشى مع التسلسل الطبيعي لإجراءات البحث، بدءاً من جمع البيانات وتحليلها وصولاً إلى استنتاج النتائج والتوصيات.
- التغطية: الأهداف تغطي كافة جوانب البحث من وصف الحالة الحالية، تحليل العلاقات، وتقديم توصيات مستقبلية.

وبالتالي، يمكن القول بأن الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية، مما يساعد في تحقيق فهم شامل ودقيق لموضوع الدراسة.

3- هل كانت الأهداف قابلة للقياس أو المعايير؟

نعم الأهداف قابلة للقياس والمعايير باستخدام أدوات بحثية محددة:

- الهدف الرئيسي: قياس أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري باستخدام استبيانات، مقابلات، وتحليل بيانات بإحصائيات مثل تحليل الانحدار.
 - الأهداف الفرعية:
 - مستوى التمكين الإداري: يمكن قياسه عبر استبيانات بمقياس ليكرت.
 - مستوى رأس المال الفكري: يمكن قياسه باستخدام استبيانات أو أدوات تقييم مع مقياس ليكرت.
 - تأثير التمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري: يمكن تحليل التأثير باستخدام تحليل الانحدار أو المسار.
 - فروق إحصائية في استجابات الموظفين: يمكن تحليلها باستخدام اختبارات t-tests أو ANOVA.
 - التوصيات الأكاديمية والعملية: تقديم توصيات مبنية على تحليل النتائج.
- وبناءً على ما تقدم ، فالأهداف واضحة وقابلة للقياس باستخدام أدوات بحثية ملائمة.



ثانياً: فرضيات الدراسة :

1- هل تمت صياغة الفرضيات بأسلوب دقيق وواضح دون لبس؟

صياغة الفرضيات المقدمة تبدو دقيقة وواضحة بشكل عام، لكن يمكن تحسينها قليلاً لضمان عدم وجود أي لبس. ومن تلك التحسينات المقترحة ما يلي:
التحسينات المقترحة:

1. الفرضية الأولى: تم تقسيم الفرضية إلى جزئيات فرعية بشكل واضح، وهو أسلوب جيد لضمان التفصيل والتركيز.
 2. الفرضية الثانية والثالثة: تم تحديد المتغيرات الشخصية والوظيفية بوضوح، مما يضمن عدم وجود لبس في تفسير الفرضيات.
- وعلى ما تقدم فإنه يمكن استخدام هذه النسخة المعدلة للتأكد من أن الفرضيات موضحة بشكل أكثر دقة ووضوحاً، مما يسهل على القارئ فهمها والتعامل معها دون أي لبس.

2- هل تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة؟

نعم، تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة في نموذج الدراسة. وذلك على النحو التالي :

المتغير المستقل (Independent Variable): هو التمكين الإداري، ويشمل الأبعاد الستة المحددة التي تؤثر على نتائج البحث وهي :

- تفويض السلطة.
- التدريب والتعلم.
- الدافعية.
- الاستقلالية.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- العمل الجماعي.

المتغير التابع (Dependent Variable): هو رأس المال الفكري، ويشمل الأبعاد الثلاثة المحددة التي تتأثر بالمتغير المستقل وهي:

- رأس المال البشري
- رأس المال الهيكلي
- رأس مال العلاقات

وعليه فإن تحديد هذه المتغيرات بهذه الطريقة يوفر وضوحاً حول كيفية تنظيم وتحليل البيانات في الدراسة، مما يساعد على فهم العلاقات المحتملة بين التمكين الإداري ورأس المال الفكري بشكل شامل ومنظم.

