

مادة قضايا بحثية ٣ د.تمارا عادل

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الثالث

03

المحتوى للتكليف الثالث

تحليل تفصيلي لمنهجية الدراسة ونقدها ومدى إمكانية تطبيقها في البحث العلمي بشكل عام
دراسة بعنوان "أثر استراتيجيات إدارة المواهب في المنظمات الذكية: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في مؤسسة حمد الطبية في دولة
قطر".

الزعبي، محمد موسى حمدالله. (٢٠٢٠). أثر استراتيجيات إدارة المواهب في المنظمات الذكية: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في مؤسسة حمد الطبية في دولة قطر (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

١. التصميم البحثي

اعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي التحليلي، والذي يُعد أحد أكثر التصاميم البحثية استخدامًا في الدراسات الإدارية والتنظيمية. يتميز هذا النوع من التصاميم بقدرته على تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة دون التدخل في الظروف المحيطة بها، مما يجعله مناسبًا لدراسة الظواهر التنظيمية المعقدة مثل العلاقة بين استراتيجيات إدارة المواهب والمنظمات الذكية، مع إدراج رأس المال الفكري كمتغير وسيط.

وهنا يتميز التصميم البحثي المستخدم في الدراسة بعدة إيجابيات تجعله مناسباً لفهم الظواهر الإدارية والتنظيمية بطريقة شمولية، حيث يعتمد على بيانات كمية موضوعية، مما يزيد من دقة التحليل ويوفر إمكانية اختبار الفرضيات والوصول إلى استنتاجات مدعومة بالإحصائيات، ومع ذلك نجد أن هذا التصميم به بعض السلبيات والقصور ، حيث إنه لا يسمح بدراسة العلاقة بين المتغيرات على مدى زمني طويل نظراً لطبيعته المقطعية (Cross-sectional)، مما قد يؤدي إلى فقدان معلومات مهمة حول كيفية تطور هذه العلاقات بمرور الوقت، كما أنه لا يأخذ في الاعتبار العوامل النوعية التي قد يكون لها تأثير كبير على الروابط بين المتغيرات، مثل الثقافة التنظيمية أو العوامل النفسية التي تؤثر على سلوك الموظفين وقراراتهم، إضافة إلى ذلك، يفقر هذا التصميم إلى القدرة على إثبات العلاقة السببية بين المتغيرات، إذ يقتصر دوره على تحديد وجود ارتباط بينها دون التأكد من أن أحد المتغيرات هو السبب المباشر في حدوث الآخر، مما قد يحدّ من قوة التوصيات المستخلصة من البحث.

٢ . مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت الدراسة الإدارات العليا والوسطى في مؤسسة حمد الطبية، وهي إحدى المؤسسات الصحية الرائدة في قطر، وقد تم اختيار العينة باستخدام طريقة العشوائية الطبقية، والتي تُعد من أكثر الأساليب دقة في اختيار العينة، حيث تضمن تمثيلاً عادلاً للفئات المختلفة داخل المجتمع البحثي. بلغ حجم العينة النهائي ٢٠١ مشاركاً، وهو حجم مناسب للتحليل الإحصائي.

٢ . مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت الدراسة الإدارات العليا والوسطى في مؤسسة حمد الطبية، وهي إحدى المؤسسات الصحية الرائدة في قطر، وقد تم اختيار العينة باستخدام طريقة العشوائية الطبقية، والتي تُعد من أكثر الأساليب دقة في اختيار العينة، حيث تضمن تمثيلاً عادلاً للفئات المختلفة داخل المجتمع البحثي. بلغ حجم العينة النهائي ٢٠١ مشاركاً، وهو حجم مناسب للتحليل الإحصائي.

ونجد من خلال استعراض طريقة اختيار العينة نجد أنها تعزز مصداقية الدراسة خاصة الاختيار من الإدارات العليا والوسطى، حيث تمتلك هذه الفئات معرفة وخبرة كافية حول استراتيجيات إدارة المواهب، مما يجعل نتائج البحث أكثر دقة وواقعية، كما أن حجم العينة كان مناسباً للتحليل الإحصائي، خاصة مع استخدام تقنيات مثل تحليل المسار، إضافة إلى أن الاعتماد على المعاينة الطبقية العشوائية ساهم في تقليل احتمالية التحيز في اختيار المشاركين.

ومع ذلك، فإن قصر الدراسة على قطاع الرعاية الصحية يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على قطاعات أخرى، مثل التصنيع أو التكنولوجيا، كما لم يتم التطرق إلى الفروقات المحتملة بين المستشفيات المختلفة داخل المؤسسة، رغم احتمال وجود اختلافات في الممارسات الإدارية بينها، بالإضافة إلى ذلك، لم يتم استخدام المعاينة المختلطة التي تجمع بين البيانات الكمية والنوعية، مما كان يمكن أن يعزز من دقة النتائج عبر دمج الاستبانات مع مقابلات مباشرة لفهم أعمق للمظاهرة المدروسة.

٣. طرق جمع البيانات

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على المصادر الثانوية، مثل الأدبيات السابقة والتقارير الأكاديمية، بالإضافة إلى المصادر الأولية، حيث تم استخدام استبانة إلكترونية تم توزيعها عبر البريد الإلكتروني الرسمي للمؤسسة. هذه الطريقة سهلت الوصول إلى المشاركين، لكنها لم تتضمن أي أدوات نوعية مثل المقابلات أو مجموعات التركيز، والتي كان يمكن أن توفر فهماً أعمق للواقع العملي لتطبيق استراتيجيات إدارة المواهب، بالإضافة إلى ذلك، فإن الاستبانة الإلكترونية قد تؤدي إلى تحيز في الاستجابة، حيث قد يميل المشاركون إلى إعطاء إجابات تعكس ما يعتبرونه مقبولاً بدلاً من تقديم صورة دقيقة عن الواقع.

٤ . الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدمت الدراسة مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية، حيث تم توظيف الإحصاء الوصفي لوصف خصائص العينة، وتحليل المسار لاختبار العلاقات بين المتغيرات، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد لفحص تأثير المتغيرات المستقلة والوسيلة على المتغير التابع، كما تم اختبار ثبات الأداة البحثية باستخدام كرونباخ ألفا، والتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات عبر اختبار كولموجروف-سميرنوف.

كان هذا النهج الإحصائي شاملاً ومناسباً لطبيعة الدراسة، لكنه لم يتطرق إلى إمكانية وجود متغيرات معدلة يمكن أن تؤثر على العلاقة بين استراتيجيات المواهب والمنظمات الذكية، كما لم يتم توضيح ما إذا تم إجراء تحليل للتباين لاختبار الفروقات بين المستشفيات المختلفة داخل المؤسسة، مما كان يمكن أن يضيف بعداً إضافياً للنتائج.

٥. تحليل النتائج الرئيسية وربطها بالأهداف والفرضيات

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، من أهمها ما يلي:

١. وجود تأثير إيجابي لاستراتيجيات إدارة المواهب على المنظمات الذكية، حيث أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن استراتيجيات إدارة المواهب تساهم في تعزيز قدرة المنظمات على التحول إلى منظمات ذكية.
٢. دور رأس المال الفكري كوسيط بين استراتيجيات إدارة المواهب والمنظمات الذكية، حيث تبين أن وجود رأس مال فكري قوي يعزز من تأثير استراتيجيات المواهب على تحول المنظمات إلى منظمات ذكية.

٣. كان لاستراتيجية الاحتفاظ المواهب تأثير أكبر نسبياً مقارنة بالاستراتيجيات الأخرى، مما يشير إلى أهمية توفير بيئة جاذبة تضمن بقاء الكفاءات المتميزة داخل المؤسسة.
٤. لم يكن هناك تأثير معنوي لبعض الاستراتيجيات على بعض أبعاد المنظمات الذكية، وهو ما يشير إلى الحاجة لتطوير بعض الممارسات الإدارية لضمان تحقيق الأثر المرجو.
- وبناء عليه تتماشى هذه النتائج مع الفرضيات التي وضعتها الدراسة، حيث دعمت الفرضية القائلة بأن استراتيجيات إدارة المواهب تؤثر إيجابياً على المنظمات الذكية، وأكدت دور رأس المال الفكري كمتغير وسيط

٦. تقييم نقاط القوة والضعف ومدى قابلية تطبيق النتائج في سياق البحث الخاص بك

- نقاط القوة:

١. تصميم بحثي قوي إذ أن الدراسة استخدمت النهج الكمي عبر تحليل المسار والانحدار البسيط والمتعدد مما أعطى مصداقية وموضوعية للنتائج.
٢. اختيار عينة مناسبة حيث استهدف الإدارات العليا والوسطى يعزز دقة التقييم، حيث إن هذه الفئات مسؤولة عن القرارات الإدارية.
٣. التحقق من ثبات الأداة وصدقها فمن خلال استخدام معامل كرونباخ ألفا والمراجعة الأكاديمية يزيد من موثوقية النتائج.
٤. تحليل متعمق للعلاقة بين المتغيرات أخذ دور رأس المال الفكري كمتغير وسيط أضاف بُعدًا جديدًا للفهم العميق لكيفية تأثير استراتيجيات المواهب.

- نقاط الضعف

١. غياب التحليل الطولي فالدراسة مقطعية، مما لا يسمح بفهم كيف تتغير العلاقات بمرور الوقت.
 ٢. عدم استخدام المنهج المختلط كان من المفيد دعم التحليل الكمي بمقابلات أو دراسات حالة لتفسير بعض النتائج.
- توزيع الاستبانات إلكترونياً فقط قد يكون أثر على معدلات الاستجابة، حيث استُبعدت بعض الاستبانات لعدم صلاحيتها

٧. مدى إمكانية تطبيق المنهجية والنتائج في البحث العلمي

عند النظر في مدى إمكانية تطبيق منهجية ونتائج الدراسة في البحث العلمي بشكل عام، يمكن القول إن التصميم الوصفي التحليلي مناسب لمجموعة واسعة من الدراسات الإدارية، خاصة تلك التي تسعى إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات التنظيمية، ويمكن تطبيق تحليل المسار في مختلف الأبحاث التي تهدف إلى دراسة التأثيرات المتداخلة بين المتغيرات، سواء في مجال الموارد البشرية أو القيادة أو الابتكار التنظيم، .

ومع ذلك، فإن الأبحاث التي تهدف إلى دراسة التغيرات عبر الزمن قد تحتاج إلى تبني نهج طولي بدلاً من المقطعي، كما أن استخدام الاستبيانات الإلكترونية يمكن أن يكون مفيداً في دراسات أخرى، لكنه ينبغي أن يُدعم بأساليب نوعية مثل المقابلات لضمان فهم أعمق للسياقات البحثية المختلفة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

