



تكليف الأسبوع السادس

عمل مقارنة بين رسالتين دكتوراه في نفس المجال وتحديد أوجه التشابه
والاختلاف بينها

إعداد

حنان بسام عفاشه

دراسات نقدية (3)

الفصل الدراسي الأول

1446هـ - 2024م

دراسات نقدية – الأسبوع السادس

مقارنة بين رسالتي دكتوراه

❖ مقارنة بين رسالتي الدكتوراه:

مجال المقارنة	دراسة المحاسنة (2023)	دراسة العوامل (2024)
عنوان الدراسة	أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الأداء الاستراتيجي، بوجود القيادة التحويلية، متغيرا وسيطا: دراسة ميدانية في البنوك التجارية البحرينية.	أثر استراتيجية إدارة المواهب في سمعة المنظمة: الدور الوسيط للذكاء الاستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية
سنة النشر	2023	2024
نوع الرسالة	رسالة دكتوراه	رسالة دكتوراه
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى: - الكشف عن مستوى استراتيجيات إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تنميتها، تحفيزها، الاحتفاظ بها) في البنوك البحرينية. - بيان مستوى تحقيق الأداء الاستراتيجي بأبعاده (المالي، العمليات، النمو والتعلم، العملاء) في البنوك التجارية البحرينية. - التعرف على مستوى القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) في البنوك البحرينية.	هدفت الدراسة إلى: - اختبار الأهمية النسبية لاستراتيجية إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، وتطويرها، والاحتفاظ بالمواهب، وإدارة المواهب، والتعاقب الوظيفي)، وسمعة المنظمة بأبعادها (الابتكار، وجودة الخدمات، والمسؤولية الاجتماعية، والعلامة التجارية، والصورة الذهنية)، والذكاء الاستراتيجي في البنوك الأردنية. - تحليل أثر استراتيجية إدارة المواهب بأبعادها في سمعة المنظمة بأبعادها في البنوك التجارية الأردنية. - التعرف على أثر استراتيجية إدارة المواهب بأبعادها في الذكاء الاستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية.

		4. التعرف على أثر الذكاء الاستراتيجي في سمعة المنظمة بأبعادها في البنوك التجارية الأردنية.
بيئة الدراسة	البنوك التجارية البحرينية وعددها خمسة بنوك تجارية بحسب النشرات الصادرة عن إدارة البنك المركزي البحريني وهي (بنك البحرين الوطني، بنك البحرين والكويت، المصرف الخليجي التجاري، البنك الأهلي المتحد، البنك المتحد والمحدود).	البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها 12 بنك، وهي: (البنك العربي، البنك الأهلي الأردني، بنك الأردن، بنك القاهرة عمان، بنك الإسكان للتجارة والتمويل، البنك الأردني الكويتي، البنك التجاري الأردني، بنك الاستثمار العربي الأردني، بنك المؤسسة العربية المصرفية، البنك الأردني للاستثمار، بنك الاتحاد للدخار والاستثمار، بنك المال الأردني).
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي	اعتمدت الدراسة على استراتيجية المعاينة للتعرف إلى المتغيرات التي تتسبب في وجود الظاهرة للوصول إلى النتيجة والأثر، وهي دراسة تطبيقية كمية.
مجتمع الدراسة	المديرين العاملين في الإدارة العليا والوسطى والإشرافية ضمن المسميات الآتية: مدير عام، مساعد/نائب مدير عام، مدير دائرة، مدير فرع، وذلك في البنوك التجارية البحرينية.	يتكون من الإداريين في المستويات العليا والوسطى في البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها 12 بنك، ويعمل فيها 99 مدير
أداة الدراسة	اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة، وتكونت من: 1. مقياس أبعاد استراتيجيات إدارة المواهب بواقع 20 فقرة. 2. مقياس الأداء الاستراتيجي بواقع 20 فقرة.	اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة، وتكونت من: 1. مقياس استراتيجية إدارة المواهب بواقع 25 فقرة. 2. مقياس سمعة المنظمة بواقع 25 فقرة.

3. مقياس الذكاء الاستراتيجي بواقع 12 فقرة. وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.	3. مقياس القيادة التحويلية بواقع 19 فقرة. وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.	
1. التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية. 2. معامل ألفا كرونباخ. 3. الثبات المركب. 4. متوسط التباين المستخرج. 5. معاملات التشبع. 6. تحليل نسبة الارتباط غير المتجانس. 7. معامل التحييلات المتقاطعة. 8. التداخل الخطي. 9. تقييم معامل التحديد ومعامل التحديد المعدل. 10. تقييم حجم التأثير. 11. تقييم الملائمة التنبؤية. 12. نموذج معامل المسار الهيكلي. 13. تقييم المسارات المباشرة. 14. تقييم المسارات غير المباشرة.	1. التكرارات والنسب المئوية. 2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. 3. معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لقياس ثبات الأداة. 4. معامل تضخم التباين ومعامل التباين المسموح به لاختبار مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين أبعاد المتغير المستقل. 5. معامل الالتواء للتأكد من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. 6. تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة، والانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات الدراسة الفرعية. 7. أسلوب النمذجة البنائية لقياس الأثر غير المباشر للفرضية.	الأساليب الإحصائية

نتائج الدراسة

أشارت النتائج إلى التالي:

1. المتوسط الكلي لمتغير استراتيجيات إدارة المواهب جاء بدرجة مرتفعة، وقد كان ترتيب أبعادها تنازلياً على النحو التالي (تحفيز المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، استقطاب المواهب).
2. أن المتوسط الكلي لمتغير الأداء الاستراتيجي جاء بدرجة مرتفعة، وقد كان ترتيب أبعادها تنازلياً على النحو التالي (البعد المالي، بعد العمليات، بعد العملاء، بعد النمو والتعلم).
3. أن المتوسط الكلي لمتغير القيادة التحويلية جاء بدرجة مرتفعة، وقد كان ترتيب الأبعاد تنازلياً على النحو التالي (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي، التحفيز الإلهامي).
4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المواهب بأبعادها في الأداء الاستراتيجي بأبعاده في البنوك التجارية البحرينية.

النتائج إلى التالي:

1. المتوسط الكلي لمتغير استراتيجية إدارة المواهب جاء بدرجة متوسطة، وقد كان ترتيب أبعادها تنازلياً على النحو التالي (جذب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، إدارة أداء المواهب، التعاقب الوظيفي).
2. أن المتوسط الكلي لمتغير سمعة المنظمة جاء بدرجة مرتفعة، وقد كان ترتيب أبعادها تنازلياً على النحو التالي (جودة الخدمات، الصورة الذهنية، العلامة التجارية، المسؤولية الاجتماعية، الابتكار).
3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية إدارة المواهب بأبعادها على سمعة المنظمة في البنوك التجارية الأردنية.
4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية إدارة المواهب بأبعادها على الذكاء الاستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاستراتيجي في سمعة المنظمة في البنوك التجارية الأردنية.

6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية إدارة المواهب بأبعادها على سمعة المنظمة بوجود الذكاء الاستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية.	5. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المواهب بأبعادها في القيادة التحويلية بأبعاده في البنوك التجارية البحرينية. 6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها في الأداء الاستراتيجي بأبعاده في البنوك التجارية البحرينية. 7. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المواهب بأبعادها في الأداء الاستراتيجي بأبعاده بوجود القيادة التحويلية بأبعادها في البنوك التجارية البحرينية.	
---	--	--

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراستين

أولاً: أوجه الاتفاق بين الدراستين:

- اتفقت الدراستان في توظيفهما لنفس المتغير المتعلق باستراتيجيات إدارة المواهب في البنوك التجارية.
- بيئة الدراسة في كلتا الدراستين كان في البنوك التجارية.
- اتفقت الدراستين على نفس العينة، حيث تمثلت في أقسام الإدارة العليا والوسطى في البنوك التجارية.
- اعتمدت كلتا الدراستين على الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وقد اتفقوا على مقياس أبعاد استراتيجيات إدارة المواهب.

- اتفقت كلتا الدراستين في الاعتماد على نموذج ليكرت الخماسي لتصميم الاستبانة.
- توافقت كلتا الدراستين في توظيف بعض الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل كرونباخ متوسط التباين، ولكن دراسة العوامل (2024) وظفت عدداً أكبر من الأساليب الإحصائية.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراستين

- رغم توظيف متغير استراتيجيات إدارة المواهب في الدراستين، إلا أن أبعاد هذه الاستراتيجيات اختلفت في الدراستين، حيث تناولت دراسة المحاسنة (2023) الأبعاد التالية (استقطاب المواهب، تنميتها، تحفيزها، الاحتفاظ بها)، فيما اعتمدت دراسة العوامل (2024) الأبعاد التالية (جذب المواهب، وتطويرها، والاحتفاظ بالمواهب، وإدارة المواهب، والتعاقب الوظيفي).
- اختلفت الدراستين في تناولها لمتغيرات تابعة مختلفة، فدراسة المحاسنة (2023) اعتمدت الأداء الوظيفي كمتغير تابع، والقيادة التحويلية كمتغير وسيط، فيما اعتمدت دراسة العوامل (2024) التي اعتمدت على سمعة المنظمة كمتغير تابع، والذكاء الاستراتيجي كمتغير وسيط.
- بيئة دراسة المحاسنة (2023) كانت في البنوك التجارية البحرينية، فيما كانت بيئة دراسة العوامل (2024) في البنوك التجارية الأردنية.
- اختلفت الدراستين في الأدوات التي تقيس المتغيرات التابعة والوسيلة، حيث اعتمدت دراسة المحاسنة (2023) على مقياس الأداء الاستراتيجي، ومقياس مقياس الأداء الاستراتيجي. فيما اعتمدت دراسة العوامل (2024) على مقياس سمعة المنظمة، ومقياس الذكاء الاستراتيجي.
- اختلفت نتائج قياس استراتيجيات إدارة المواهب في الدراستين، حيث أشارت دراسة المحاسنة (2023) إلى أن مستوى استراتيجيات إدارة المواهب جاء بدرجة مرتفعة، وقد كان ترتيب أبعادها تنازلياً على النحو التالي (تحفيز المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، استقطاب المواهب)، فيما أشارت دراسة

العوامل (2024) إلى أن مستوى استراتيجية إدارة المواهب جاء بدرجة متوسطة، وقد كان ترتيب أبعادها تنازلياً على النحو التالي (جذب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، إدارة أداء المواهب، التعاقب الوظيفي).