

دراسات نقدية 3

TASK 8

فوزيه عبدالله الديان
دكتورة الإدارة



الاسبوع الثامن	اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تقديم نقد للنظريات العلمية التي تم تناولها في الدراسة	تسليم تقرير أسبوعي	يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT او PDF ويرفعة الطال اسبوعيا على منصة "مودل" ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص ، ويتم التصحيح من قبل ادارة الدراسات العليا.
----------------	---	--------------------	--

بيانات الدراسة

أثر مرونة الموارد البشرية في النجاح المنظمي: الدور المُعدل للثقة
التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية

The Impact of Human Resource Flexibility on
Organizational Success: The Moderating Role of
Organizational Trust at Jordanian Private Universities

إعداد

رندة مصلح محمد رحال

إشراف

الأستاذ الدكتور: محمد مقضي الكساسبة

"قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة في
جامعة العلوم الإسلامية العالمية".

تاريخ المناقشة: ٢٠٢١/٨/٣١ - عمان



pdf رسالة الأسبوع الثامن

تمت مراجعة الرسالة كاملة، وتم تقييمها وفقاً للمعايير الأكاديمية وفيما يلي تحليل شامل لجودة النظريات المستخدمة في الرسالة

1. الوضوح والتحديد

تم عرض النظريات المستخدمة في الرسالة بشكل واضح نسبياً، حيث تناولت الدراسة مفهوم مرونة الموارد البشرية، الثقة التنظيمية، والنجاح المنظمي كأساس نظري. ومع ذلك، لم يتم تقديم تعريف دقيق لكل من هذه النظريات، مما قد يؤثر على فهم القارئ لكيفية ارتباطها ببعضها البعض. فعلى سبيل المثال، عند الحديث عن مفهوم النجاح المنظمي، لم تتطرق الدراسة إلى النظريات التي تعزز هذا المفهوم مثل نظرية النظم المفتوحة، والتي تعتبر أساسية لفهم كيفية تأثير نجاح المؤسسات بالبيئة المحيطة. بالإضافة إلى ذلك، بينما قدمت الدراسة تحليلاً عاماً لمفهوم مرونة الموارد البشرية، إلا أنها لم توضح كيفية تداخل هذا المفهوم مع نظريات الإدارة الحديثة مثل نظرية الموارد الديناميكية.

2. الأساس العلمي والمنهجي

استندت الدراسة إلى مجموعة من المصادر العلمية لدعم النظريات المستخدمة، حيث اعتمدت على أدبيات سابقة تناولت العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والثقة التنظيمية والنجاح المنظمي. ومع ذلك، لم يتم تقديم تحليل كافٍ لكيفية تطور هذه النظريات عبر الزمن، حيث غاب عن الدراسة التطرق إلى النظريات الكلاسيكية التي شكلت الأساس لهذه المفاهيم مثل نظرية التوازن الاجتماعي في المنظمات. كما لم تتناول الدراسة كيف يمكن دمج هذه النظريات مع الاتجاهات البحثية الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مما يقلل من حداثة العلمية للطرح النظري.

3. القابلية للاختبار والتطبيق

أظهرت الدراسة إمكانية اختبار النظريات المستخدمة من خلال المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تم تطبيقها على الجامعات الخاصة الأردنية. ومع ذلك، فإن الدراسة لم تقدم أدلة تجريبية قوية تدعم صحة هذه النظريات في بيئات بحثية مختلفة. فعلى سبيل المثال، لم توضح الدراسة ما إذا كان تأثير مرونة الموارد البشرية على النجاح المنظمي يختلف باختلاف نوع المؤسسة التعليمية، مما يجعل النتائج محدودة في نطاق معين. كما أن عدم تقديم تجارب مقارنة مع منظمات أخرى يقلل من تعميم نتائج البحث.

4. الاتساق المنطقي والتماسك الداخلي

تظهر النظريات المستخدمة في الدراسة درجة جيدة من التماسك الداخلي، حيث تم ربط مفاهيم مرونة الموارد البشرية والثقة التنظيمية والنجاح المنظمي بطريقة متسلسلة. ومع ذلك، يمكن ملاحظة بعض التناقضات، مثل عدم التوضيح الكافي للعلاقة السببية بين الثقة التنظيمية والنجاح المنظمي، حيث تم التركيز على العلاقة الترابطية فقط دون التطرق إلى العوامل الوسيطة التي قد تؤثر على هذه العلاقة. وكان من الأفضل دعم هذه العلاقة بنماذج تفسيرية مثل نموذج جارسيا وفالينتي للتفاعل بين العوامل التنظيمية.

5. التفسير والتنبؤ

قدمت النظريات المستخدمة تفسيراً جيداً للعلاقات بين المتغيرات المدروسة، حيث تم تحليل كيفية تأثير مرونة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي من خلال الثقة التنظيمية. ومع ذلك، لم يتم تناول إمكانية استخدام هذه النظريات في التنبؤ بالتغيرات المستقبلية في بيئات العمل الديناميكية، حيث لم تقدم الدراسة نماذج رياضية أو تحليل اتجاهات زمنية توضح كيفية تغير هذه العلاقات بمرور الوقت.

6. الأصالة والإبداع

لا تقدم النظريات المستخدمة في الدراسة إسهاماً جديداً بالكامل، حيث تم الاعتماد على نظريات مطروحة سابقاً دون تقديم نموذج نظري جديد يساهم في تطوير المعرفة العلمية. كان من الممكن أن تعزز الدراسة إبداعها من خلال دمج مفاهيم جديدة أو تقديم تفسير موسع للعلاقات بين المتغيرات، مثل دراسة أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والنجاح المنظمي.

7. الشمولية والمرونة

غطت الدراسة نطاقاً محدداً من الظواهر التنظيمية، لكنها لم تتناول الجوانب المتعددة التي يمكن أن تؤثر على العلاقة بين المتغيرات المدروسة، مثل تأثير القيادة الإدارية أو السياسات الحكومية على نجاح المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، كان من الممكن تعزيز المرونة النظرية من خلال استكشاف تطبيقات هذه النظريات في قطاعات أخرى غير التعليم، مما يعزز إمكانية تعميم النتائج.

تتميز الدراسة بوضوح الإطار النظري، حيث قدمت معالجة متماسكة لمفاهيم مرونة الموارد البشرية والثقة التنظيمية والنجاح المنظمي، مع الإشارة إلى دراسات سابقة تدعم العلاقة بينها. كما أن المنهجية المستخدمة، التي تجمع بين المنهج الوصفي والتحليلي، توفر أساساً قوياً لاختبار الفرضيات ودعم التفسير النظري. علاوة على ذلك، أظهر البحث درجة جيدة من الاتساق الداخلي بين متغيراته، حيث تم ربط المفاهيم بطريقة منطقية تدعم فهم تأثير كل منها على الأداء المؤسسي.

ومع ذلك، تعاني الدراسة من بعض أوجه القصور، أبرزها عدم تقديم تحليل نقدي معمق للدراسات السابقة، حيث اقتصر التناول على عرضها دون مقارنة واضحة أو إبراز نقاط الضعف فيها. كما أن القابلية للاختبار كانت محدودة، إذ لم تتناول الدراسة كيف يمكن تطبيق هذه النظريات في سياقات مختلفة خارج نطاق الجامعات الخاصة الأردنية. إضافة إلى ذلك، لم تقدم الدراسة أي نموذج جديد يساهم في تطوير المعرفة العلمية، بل اعتمدت على أطر نظرية تقليدية دون تقديم إضافات إبداعية واضحة. وأخيراً، فإن عدم مناقشة تأثير المتغيرات البيئية، مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة الإدارية، يجعل النظريات المستخدمة تفتقر إلى الشمولية والمرونة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج في بيئات مختلفة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

