

# مادة قضايا بحثية ٢

إعداد الباحث

م. علي الشهري



## التكليف الثامن

08

## المحتوى للتكليف الثامن

تقييم مناقشة النتائج ومدى اتفاقها مع الدراسات السابقة

الهبارنة، سعد كريم محمد. (٢٠٢٢). أثر إدارة المعرفة في المنظمات الذكية: الدور المعدل للقيادة التحويلية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

حرص الباحث على عرض نتائج الدراسة بطريقة منظمة واستندت إلى تحليل دقيق للعلاقة بين إدارة المعرفة والقيادة التحويلية في تحقيق خصائص المنظمة الذكية، أكدت النتائج على أهمية البعدين (إدارة المعرفة والقيادة التحويلية) في تطوير الأداء المؤسسي، مما يعزز التوافق مع الأدبيات السابقة. على سبيل المثال، دراسة AI-Obthani & Ameen (2019) أظهرت أن إدارة المعرفة تُعزز الابتكار التنظيمي من خلال استثمار الموارد المعرفية، وهو ما يتفق مع استنتاجات الدراسة الحالية، كذلك، دراسة Ameen & Othman (2022) ركزت على دور القيادة التحويلية كعنصر تمكيني رئيسي لاستراتيجيات إدارة المعرفة، وهذا التوافق يشير إلى أن الدراسة استطاعت بناء روابط قوية مع الأبحاث الحديثة في المجال.

علاوة على ذلك، جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع دراسة عبد الله وآخرون (٢٠١٩) التي أكدت أن الذكاء الجماعي ومناقلة الموارد هما من الأبعاد الأساسية التي تسهم في تعزيز المنظمة الذكية. كما أن دراسات كاظم وآخرون (٢٠٢٠)، قرمش والنجار (٢٠٢٠)، أفين وجكر (٢٠١٨)، راضي وآخرون (٢٠١٨) دعمت نتائج الدراسة الحالية من حيث أهمية التركيز على الأبعاد الرئيسية لإدارة المعرفة والقيادة التحويلية، لتحقيق أهداف المنظمات وفهم البيئة المحيطة، لمواجهة المخاطر وتعزيز التكيف التنظيمي، وقد عززت هذه الدراسات الفكرة بأن المنظمات الذكية تعتمد على التكامل بين المعرفة والقيادة، كما ورد في الدراسة الحالية.

النتائج أظهرت أسبابًا واضحة للاتفاق مع الأدبيات السابقة، فالدراسة بينت أن المنظمات الذكية تعتمد بشكل أساسي على إدارة المعرفة لاستيعاب التغيرات البيئية، وتحقيق الابتكار التنظيمي، وهذا التفسير يتماشى مع (Hidayat (2022، الذي أكد على أن القيادة التحويلية توفر الدعم اللازم لاستثمار المعرفة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، كما أن الربط بين إدارة المعرفة والابتكار التنظيمي يعكس تفسيرًا منطقيًا لتأثير الذكاء الجماعي ومناقلة الموارد على الأداء المؤسسي، وهو ما أشارت إليه دراسة عبد الله وآخرون (٢٠١٨) بوضوح. ولكن، ورغم التوافق العام، لم تتناول الدراسة بشكل معمق الفروقات بين السياقات المحلية والدولية. على سبيل المثال، بينما ركزت الأدبيات الدولية مثل دراسة (Ameen et al. (2020 على دور البنية التحتية التقنية في دعم إدارة المعرفة، فإن الدراسة الحالية لم تقدم تحليلًا كافيًا لدور التكنولوجيا في السياق المحلي، وكان من الممكن الاستفادة من هذه النقطة لتعزيز فهم العلاقة بين القيادة وإدارة المعرفة في المنظمات الذكية.

ناقشت الدراسة النتائج بعمق نسبي، حيث ربطت بين الأداء التنظيمي وخصائص المنظمات الذكية. كما أظهرت أهمية القيادة التحويلية كعامل معدل، مما يعزز فهم كيفية الاستفادة من إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي، ومع ذلك، كان هناك إمكانية لتحسين المناقشة من خلال تقديم تفاصيل أكثر عن الاختلافات الثقافية والتنظيمية التي قد تؤثر على تطبيق هذه العلاقات في السياق الأردني مقارنة بالدراسات الدولية، وتسلط الضوء بشكل أكبر على التحديات العملية التي قد تواجه تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة والقيادة التحويلية.

ورغم هذه النقاط، فإن الباحث استفاد بشكل كبير من الربط بالدراسات الحديثة مثل Al-Nawafah et al. (2022)، التي أشارت إلى أن القيادة التحويلية تعزز من قدرة المنظمات على الاستفادة المثلى من الموارد المعرفية، بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية الأبعاد المدروسة في بناء المنظمات الذكية، وهو ما دعمته دراسات مثل Safriyanti (2021) وعبدالله وآخرون (٢٠١٨).

بشكل عام عرضت الدراسة نتائجها بأسلوب منطقي ومتسق مع الأدبيات السابقة، حيث أظهرت توافقاً قوياً مع العديد من الدراسات في السياق المحلي والدولي، كما قدمت مبررات واضحة لأسباب الاتفاق، خاصة فيما يتعلق بدور إدارة المعرفة والقيادة التحويلية في تحقيق خصائص المنظمات الذكية، ومع ذلك، كان بالإمكان تعزيز المناقشة من خلال تحليل أعمق للفروقات السياقية والتحديات التطبيقية، وإبراز الفروقات السياقية، والاستفادة بشكل أكبر من أدبيات أكثر تنوعاً تشمل دراسات الحالة الواقعية.

الكايد، ديابا كايد جمال. (٢٠٢٢). أثر إدارة المواهب في الاحتفاظ بالموظفين: الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في شركات الاتصالات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية

الدراسة تناولت أثر إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين في شركات الاتصالات الأردنية، مع تسليط الضوء على دور العدالة التنظيمية كوسيط. وقد عُرضت النتائج بوضوح وتركيز على العلاقة بين أبعاد إدارة المواهب (جذب المواهب، تطويرها، وإدارة أدائها) وأبعاد الاحتفاظ بالموظفين (الارتباط، الرضا، والتزام الموظفين)، وجاءت النتائج متوافقة بشكل كبير مع الأدبيات السابقة، مثل دراسة Lakhdar (2021) التي أشارت إلى أهمية تطبيق ممارسات إدارة المواهب في تعزيز الأداء المؤسسي. كذلك، اتفقت مع دراسة عبد الهادي (2020) التي بينت دور العدالة التنظيمية في تحسين ارتباط الموظفين بالشركة.

علاوة على ذلك، أشارت الدراسة الحالية إلى نتائج مشابهة لدراسات Valentine & Kumar (2020) و RoseMarie (2021)، حيث أكدت جميعها أن استراتيجيات إدارة المواهب، مثل التخطيط الوظيفي والمكافآت، تؤثر إيجابياً على الاحتفاظ بالموظفين وتعزز التزامهم الوظيفي.

تُعزى أسباب الاتفاق مع الأدبيات السابقة إلى التركيز المشترك بين هذه الدراسة والدراسات السابقة على العوامل الجوهرية المؤثرة في الاحتفاظ بالموظفين، فالنتائج أكدت أن تطبيق العدالة التنظيمية في توزيع الموارد وفرص التطوير الوظيفي يُحسن الرضا الوظيفي ويزيد من ارتباط الموظفين، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسات مثل عباس ومحمد (2021) و. (Farid et al. (2019

كما قدمت الدراسة الحالية تحليلاً معمقاً لدور العدالة التنظيمية كوسيط بين إدارة المواهب والاحتفاظ بالموظفين، مما يعزز نتائج الأدبيات التي سبقتها، على سبيل المثال، دراسات مثل (Absalom & Alexander (2021 ركزت على أن العدالة التنظيمية تعزز الثقة بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى رفع مستويات الرضا والارتباط الوظيفي.

مناقشة النتائج كانت مفصلة ومتسقة مع الأدبيات، فقد استخدمت الدراسة منهجية كمية وإحصائية دقيقة لتحليل العلاقة بين المتغيرات، كما أن ربطها بالدراسات السابقة كان واضحاً من خلال الإشارة إلى دراسات مثل **Lakhdar (2021)** و**Zamanan (2021)**، مما يعزز صحة النتائج ويضيف مصداقية أكاديمية. مع ذلك، كان يمكن تحسين عمق النقاش من خلال تحليل الفروقات بين السياق المحلي والدولي بشكل أوسع، فعلى الرغم من توافق النتائج مع دراسات عالمية مثل **Yadav (2020)**، فإن التحديات المحلية الخاصة بشركات الاتصالات الأردنية، مثل نقص الموارد أو القيود الثقافية، لم تُناقش بشكل كافٍ.

الربط مع الأدبيات السابقة كان قويًا، حيث أظهرت الدراسة اتساقًا مع العديد من الأبحاث، مثل دراسات Valentine & RoseMarie (2021) وعبد الهادي (2020) ، التي ناقشت دور إدارة الأداء والتطوير الوظيفي في تعزيز الاحتفاظ بالموظفين، ومع ذلك، فإن الإشارة إلى الفجوات البحثية التي تملأها هذه الدراسة كان يمكن أن يُعزز من قيمة الربط الأكاديمي.

عرضت الدراسة نتائجها بشكل منظم ومتكامل، مع ربط جيد بالأدبيات السابقة وتوضيح أسباب الاتفاق، وقدمت رؤية معمقة لدور العدالة التنظيمية كوسيط، مع إبراز أهمية إدارة المواهب في تحسين أداء المؤسسات، ومع ذلك، فإن إضافة مزيد من التحليل للسياق المحلي والفروقات بين الدراسات الدولية والمحلية كان يمكن أن يُثري المناقشة، وكذلك الإشارة إلى الفجوات البحثية للدراسة بشكل أوضح، واستخدام أمثلة تطبيقية من شركات الاتصالات الأردنية لإثراء النقاش.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



شكرا لكم

