

فضاء بحثة



قضايا بحثية

إعداد الطالب
محمد فراج الفراج

3

الهدف من التحليل والمناقشة



- ✓ تحليل علمي لمدى ترابط عناصر الدراسة واتساقها المنهجي
- ✓ تقييم جودة التصميم البحثي وواقعية الأهداف والمنهجية
- ✓ إبراز نقاط القوة والضعف في الإطارين النظري والميداني
- ✓ تنمية المهارة النقدية للباحث في تحليل الدراسات الأكاديمية

الأجنـدة

- ☐ مقدمة عامة عن موضوع الدراسة
- ☐ تفاصيل الدراسة الأساسية
- ☐ تحليل العنوان والمشكلة البحثية
- ☐ أهداف و أهمية الدراسة
- ☐ الإطار النظري والمنهجية
- ☐ الفرضيات والتحليل الاحصائي
- ☐ النتائج والتوصيات
- ☐ التقييم العام
- ☐ المراجع

تفاصيل الدراسة

- عنوان الرسالة: تأثير القيادة الرقمية في أداء العمل الفردي في إطار الدور التفاعلي لسلوك تشارك المعرفة
- الباحث: محمد حسين ناظم عباس عبيد
- الدرجة العلمية: دكتوراه في إدارة الأعمال
- الجامعة: جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد (2024)
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي
- أداة الدراسة: استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس
- مجتمع الدراسة: الجامعات والكليات الأهلية في منطقة الفرات الأوسط - العراق

3

عنوان الدراسة

- صيغ بوضوح حيث يحدد العلاقة بين القيادة الرقمية وأداء العمل الفردي ضمن إطار الدور التفاعلي لسلوك تشارك المعرفة
- يعكس وعي علمي بالعلاقات بين القيادة والسلوك التنظيمي في البيئة الرقمية الحديثة ويبرز حداثة الموضوع واتساقه مع الاتجاهات البحثية المعاصرة
- تميز بشمول المتغيرات الأساسية وارتباطها بمنطق سببي متكامل يتيح اختبار الفرضيات إحصائياً بصورة دقيقة
- يعتبر العنوان متوازن من حيث الطول والوضوح إذ يجمع بين الدقة والاتساق المنهجي دون إطالة أو غموض
- يبرز التركيز التطبيقي في الصياغة دون توضيح مباشر للبيئة الأكاديمية محل الدراسة
- بصورة عامة يعكس العنوان نضج بحثي وقدرة على تحديد نطاق الدراسة وموضوعها بوضوح علمي

3

مقدمة دراسة

- جاءت منسجمة مع عنوان البحث وأبرزت بوضوح العلاقة بين القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي
- أظهرت إدراك علمي لحداث الموضوع وأهميته التطبيقية في تطوير بيئة العمل الأكاديمية
- تميزت بترابط منطقي وانتقال متسلسل من عرض الظاهرة إلى تبرير دراستها بشكل يعكس منهجية بحثية منظمة
- ركزت على الجوانب التطبيقية أكثر من التأصيل النظري مما حد من العمق التحليلي للعلاقات بين المتغيرات
- لم توضح بشكل كاف المرجعيات الفكرية أو الأسس النظرية التي اعتمدت عليها الدراسة في بناء الإطار المفاهيمي
- رغم ذلك قدمت خلفية تمهيدية متماسكة توضح أهمية القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي

3

مشكلة الدراسة

□ عالجت الدراسة أكثر من بعد للمشكلة البحثية حيث تناولت أولاً ضعف تأثير القيادة الرقمية في تحفيز أداء الأفراد وثانياً محدودية تفاعل العاملين في تبادل المعرفة داخل المؤسسات الأكاديمية وثالثاً غياب التكامل بين القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة في دعم الأداء الفردي

□ جاءت صياغة المشكلات منسجمة مع عنوان الدراسة ومتوافقة مع الإطار العام للتحويل

الرقمي مما يعكس إدراك علمي للواقع التنظيمي في الجامعات العراقية

□ اتسمت الصياغة بالوضوح والدقة وعبرت عن فجوات بحثية حقيقية مرتبطة

بالممارسات القيادية في بيئة العمل الأكاديمية

مشكلة الدراسة

□ ركزت المشكلات على البعد التطبيقي أكثر من التفسيري مما جعلها واضحة من الناحية الإجرائية لكنها محدودة من حيث التأصيل النظري للعلاقات السببية بين المتغيرات

□ افتقرت الصياغة إلى تحديد زمني ومكاني دقيق للمشكلات رغم وضوح المجتمع الأكاديمي المستهدف مما أثر نسبيا في الإحكام المنهجي للطرح

□ بصورة عامة عكست مشكلات الدراسة قدرة الباحث على تشخيص القصور في الممارسات القيادية المعاصرة وربطها بمستوى أداء الأفراد ضمن سياق التحول الرقمي

3

أهداف الدراسة : الأهداف النظرية

- عكست وعي علمي عميق لدى الباحث في تناول المتغيرات الثلاثة الرئيسة وهي القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي
- أظهرت قدرة الباحث على بناء إطار فكري متكامل من خلال مناقشة المفاهيم وتفسير العلاقات المحتملة بينها في ضوء الأدبيات السابقة
- تميزت بالشمول والاتساق إذ ركزت على فهم الأطر النظرية وربطها بنتائج الدراسات السابقة مما يعزز من قوة التأسيس العلمي للدراسة
- اقتصرَت الأهداف على الطرح الوصفي للمفاهيم دون توظيف نموذج نظري عالمي محدد يدعم العلاقة بين المتغيرات
- تعتبر الأهداف النظرية متينة من حيث وضوحها وواقعيّتها في تفسير الظاهرة لكنها بحاجة إلى توسيع نطاق التفسير نحو بعد مقارن أو دولي يعزز القيمة العلمية للبحث

3

أهداف الدراسة : الأهداف الميدانية

- جاءت منسجمة مع الجانب التطبيقي للدراسة وركزت على اختبار العلاقات الإحصائية بين القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي
- تميزت بوضوح خطواتها وتنوعها إذ شملت تحديد أولويات المتغيرات وقياس مستوى الارتباط والتأثير واختبار الدور التفاعلي لسلوك المعرفة
- عكست وعي بحثي بضرورة الربط بين المتغيرات النظرية وواقع المؤسسات الأكاديمية العراقية مما أضفى على الدراسة بعداً عملياً قوياً
- ركزت على الجانب الكمي التحليلي دون التوسع في تفسير النتائج أو تحليل العوامل النوعية المؤثرة في سلوك الأفراد
- تعد الأهداف الميدانية واقعية ومنظمة وقابلة للقياس مما يجعلها من أبرز نقاط قوة الدراسة في الجانب الإجرائي

3

أهمية الدراسة : الأهمية المفاهيمية

- تناولت الدراسة بعد نظري عميق ركز على تطوير مفاهيم القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي بما يعكس وعياً بفكر الإدارة الحديثة
- وضحت نقاط الالتقاء بين المفاهيم الرئيسة وقدمت إطار فكري متكامل يربط بينها ضمن منظومة إدارية معرفية
- أسهمت في إثراء الأدبيات العربية وربطها بالنظريات القيادية المعاصرة مما عزز أصالة الطرح البحثي
- رغم قوتها النظرية إلا أنها لم تستند إلى نموذج عالمي محدد يمكن أن يعمق التفسير المفاهيمي للعلاقات بين المتغيرات
- تشكل الأهمية المفاهيمية إحدى أبرز نقاط القوة في الدراسة لما تقدمه من رؤية فكرية جديدة تدعم بناء الأسس النظرية للقيادة الرقمية في البيئات الأكاديمية

3

أهمية الدراسة : الأهمية الميدانية

- ركزت على الواقع التطبيقي للجامعات والكليات الأهلية في الفرات الأوسط مما منح الدراسة بعد عملي واضح
- أبرزت دور القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة في تحسين أداء العمل الفردي وتعزيز كفاءة المؤسسات الأكاديمية
- قدمت تطبيق فعلي للعلاقات بين المتغيرات الثلاثة مما يربط النظرية بالممارسة ويدعم موثوقية النتائج
- اعتمدت أدوات قياس دقيقة عززت الصدق الإحصائي وقوة الاستدلال في تفسير الظواهر
- رغم تميزها التطبيقي إلا أن نطاقها الجغرافي المحدود يقلل من إمكانية تعميم النتائج على بيئات أخرى
- بوجه عام شكلت الأهمية الميدانية عنصر أساسي في تميز الدراسة لما وفرتة من نموذج تطبيقي يمكن الاستفادة منه في تطوير الأداء الأكاديمي

3

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

- عالج أداء العمل الفردي كمتغير تابع يجمع بين الأبعاد السلوكية والإنتاجية في إطار مؤسسي متكامل
- تميز الإطار بترابط المباحث ووضوح العلاقات السببية بين المتغيرات لكنه افتقر إلى الارتكاز على نموذج نظري عالمي يعمق التأصيل الفكري للعلاقات
- بصورة عامة أظهر الإطار نضج علمي واتساق منهجي في بناء العلاقات المفاهيمية بما يعكس وعي الباحث بالأسس النظرية للتحول الرقمي في بيئات التعليم العالي

3

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

- بني الإطار على ثلاثة مباحث مترابطة تناولت القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي مما أظهر وضوح الهيكل المفاهيمي وترابط المتغيرات
- قدم تعريفات إجرائية دقيقة وأبعاد محددة للمتغيرات استناد إلى الأدبيات والمقاييس المعتمدة مما عزز الصدق البنائي وقابلية الاختبار
- تناول القيادة الرقمية كمتغير مستقل بأبعادها التطبيقية والقيادية مثل القيادة الرؤيوية والتحسين النظامي والمواطنة الرقمية بما يدعم الاتساق التحليلي للنموذج
- عرض سلوك تشارك المعرفة كمتغير تفاعلي يوضح كيفية ضبط العلاقة بين القيادة الرقمية وأداء العمل الفردي مما يعزز التفسير السببي للدراسة

3

الفرضية الرئيسة الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الرقمية وأداء العمل الفردي

- أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة إيجابية قوية ودالة معنوية بين القيادة الرقمية وأداء العمل الفردي مما يؤكد مصداقية النموذج المفاهيمي وعمق الترابط بين المتغيرين
- بينت التحليلات أن القيادة الرقمية بأساليبها القائمة على الرؤية الاستراتيجية والتحسين المستمر وتمكين بيئة التعلم الرقمي تسهم في رفع الكفاءة الفردية والإنتاجية التنظيمية
- أوضحت الدراسة أن القيادة الرقمية تمثل إطارا إداريا متكامل يتجاوز الاستخدام التقني ليوثر في السلوك الوظيفي ويعزز ثقافة العمل الذكي والمساءلة الرقمية
- تعكس النتائج انسجام الفرضية مع الأدبيات الحديثة في القيادة التحويلية والتمكين التي تدمج بين التقنية والسلوك القيادي لخلق بيئات عمل أكثر فعالية وإبداعا
- تؤكد الفرضية أن القيادة الرقمية تشكل محفزا استراتيجيا لتحسين الأداء الفردي والإبداع المؤسسي في البيئات الأكاديمية والمهنية

3

الفرضيات الفرعية للفرضية (H1)

- القيادة الرؤيوية: أظهرت النتائج ارتباطا إيجابيا قويا يعكس دور الرؤية الاستراتيجية في توجيه العاملين نحو الأهداف الرقمية وتعزيز الحافز الذاتي للأداء الفعال
- ثقافة التعلم الرقمي: العلاقة جاءت دالة ومعنوية مما يؤكد أن بيئة التعلم المستمر تسهم في تطوير مهارات الأفراد وقدرتهم على التكيف مع متطلبات التحول الرقمي
- التميز المهني: أظهرت النتائج تأثيرا إيجابيا واضحا حيث ينعكس الاهتمام بالمارسات المهنية الرقمية على جودة الأداء والإنتاجية الفردية
- التحسين النظمي: الارتباط كان قويا ودالا مما يدل على أن التحسين المستمر في العمليات التنظيمية يمثل أحد أهم محركات الأداء الفردي في البيئات الرقمية
- المواطنة الرقمية: العلاقة إيجابية ودالة إحصائيا وتشير إلى أن الالتزام بالقيم والسلوكيات الرقمية المسؤولة يعزز الانضباط والإنتاجية ويخلق ثقافة مؤسسية قائمة على الثقة والمساءلة

3

الفرضية الرئيسة الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي

- أظهرت النتائج الإحصائية وجود علاقة إيجابية قوية ودالة معنوية بين سلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي مما يبرز دور التفاعل المعرفي في تعزيز الكفاءة والتميز المهني
- أوضحت التحليلات أن تبادل المعرفة يسهم في تطوير القدرات الفردية وتحسين جودة الأداء من خلال التعاون وتكامل الخبرات ضمن بيئة مؤسسية داعمة للتعلم والابتكار
- بينت الدراسة أن سلوك تشارك المعرفة يمثل آلية استراتيجية تتجاوز تبادل المعلومات إلى بناء رأس مال فكري يعزز الكفاءة التشغيلية للمؤسسات
- أكدت النتائج انسجام الفرضية مع الأدبيات الحديثة في إدارة المعرفة التي تربط بين المشاركة المعرفية والتحول الرقمي بوصفها ركيزة لتحسين الأداء والإبداع المؤسسي

3

الفرضيات الفرعية للفرضية (H2)

- **المساهمات المكتوبة:** أظهرت النتائج علاقة إيجابية قوية تشير إلى أن توثيق المعرفة وتبادلها كتابيا يعززان وضوح المهام وتحسين القرارات الفردية في بيئات العمل الرقمية
- **الاتصالات التنظيمية:** جاءت العلاقة دالة ومعنوية مما يبرز أهمية قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية في دعم التعاون وتبادل المعرفة داخل المؤسسة بما يعزز الأداء الوظيفي
- **التفاعلات الشخصية:** أظهرت التحليلات أن العلاقات الشخصية والمناقشات المباشرة تسهم في رفع الدافعية وتحفز الإبداع الفردي من خلال تعزيز الثقة والانفتاح بين العاملين
- **مجتمعات الممارسة:** أثبتت النتائج وجود ارتباط إيجابي دال يؤكد أن التفاعل ضمن مجتمعات الممارسة المعرفية يمكن الأفراد من تطوير خبراتهم وتبادل الحلول مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء الفردي

3

الفرضية الرئيسة الثالثة : يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الرقمية في أداء العمل الفردي

- أظهرت النتائج الإحصائية وجود تأثير إيجابي ودال معنويا للقيادة الرقمية في أداء العمل الفردي ما يعكس دورها المحوري في تعزيز الكفاءة والإنتاجية
- أكدت التحليلات أن القيادة الرقمية من خلال رؤيتها الاستراتيجية ونهجها التطويري تحدث تحول نوعي في سلوك الأفراد وأساليب أدائهم
- بينت النتائج أن القيادة الرقمية تسهم في تمكين العاملين من استخدام الأدوات التقنية بفاعلية مما يرفع مستوى الإبداع والجودة في العمل
- تعكس الفرضية انسجاما مع الأدبيات الحديثة التي تؤكد أن القيادة الرقمية تمثل عامل استراتيجي لتحفيز الأداء الفردي وتعزيز التفاعل التنظيمي
- تبرز النتائج أن القيادة الرقمية ليست أداة تقنية فحسب بل ثقافة إدارية متكاملة توظف المعرفة والتكنولوجيا لتحقيق التميز المؤسسي

الفرضيات الفرعية للفرضية (H3)

- القيادة الرؤيوية: أظهرت النتائج تأثير إيجابي يعكس أهمية الرؤية القيادية في توجيه الجهود الفردية نحو تحقيق أهداف المؤسسة الرقمية وتعزيز الدافعية والالتزام المهني
- ثقافة التعلم الرقمي: جاءت العلاقة دالة ومعنوية وهذا يؤكد أن دعم التعلم المستمر والتطوير المعرفي يساهم في رفع مهارات العاملين وتحسين مستوى الأداء الفردي
- التميز المهني: أظهرت النتائج أن الكفاءة المهنية الرقمية تشكل عامل حاسم في تحسين جودة الأداء ودقة الإنجاز من خلال تبني الممارسات الاحترافية الحديثة
- التحسين النظمي: العلاقة كانت إيجابية قوية وتشير إلى أن التحسين المستمر في العمليات التنظيمية يعزز الكفاءة الفردية ويزيد من قدرة العاملين على مواجهة التحديات الرقمية
- المواطنة الرقمية: أثبتت النتائج وجود تأثير معنوي دال حيث يساهم الالتزام بالقيم والسلوكيات الرقمية المسؤولة في ترسيخ ثقافة عمل واعية ورفع مستوى الإنتاجية الفردية

3

الفرضية الرئيسة الرابعة : يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية لسلوك تشارك المعرفة في أداء العمل الفردي.

- أظهرت النتائج الإحصائية وجود تأثير إيجابي ودال معنوي لسلوك تشارك المعرفة في تحسين أداء العمل الفردي مما يؤكد دوره في تعزيز القدرات الإنتاجية والابتكار الوظيفي
- أوضحت التحليلات أن تبادل المعرفة بين العاملين يسهم في رفع مستوى الإبداع وتقليل الأخطاء التشغيلية عبر التعاون وتكامل الخبرات
- بينت الدراسة أن سلوك تشارك المعرفة يعزز التواصل الفعال ويحول المعرفة التنظيمية إلى أداء ملموس قابل للقياس
- تتسق النتائج مع الأدبيات الحديثة التي تبرز المشاركة المعرفية بوصفها أداة استراتيجية لتمكين رأس المال البشري وتحقيق الكفاءة التنظيمية
- تؤكد الفرضية أن سلوك تشارك المعرفة يشكل الأساس لبناء بيئة عمل تعليمية مستدامة تدعم التحول الرقمي والتميز المؤسسي

الفرضيات الفرعية للفرضية (H4)

□ **المساهمات المكتوبة:** أظهرت النتائج تأثير إيجابي واضح حيث تسهم توثيق الخبرات والمعلومات كتابيًا في تحسين جودة الأداء ودقة إنجاز المهام

□ **الاتصالات التنظيمية:** جاءت العلاقة دالة ومعنوية مما يعكس أهمية الاتصال الرسمي وغير الرسمي في نقل المعرفة وتسهيل التعاون بين الأفراد بما ينعكس إيجاباً على الكفاءة الفردية

□ **التفاعلات الشخصية:** أظهرت التحليلات أن العلاقات التفاعلية المباشرة بين العاملين تعزز الثقة والانفتاح وتدعم تبادل المعرفة مما يرفع مستوى الإبداع والإنتاجية الفردية

□ **مجتمعات الممارسة:** بينت النتائج وجود تأثير دال يؤكد أن الانخراط في مجتمعات الممارسة يسهم في تطوير المهارات وتبادل الحلول المبتكرة ما ينعكس على تحسين الأداء الفردي

3

الفرضية الرئيسة الخامسة : يوجد تأثير تفاعلي ذو دلالة معنوية لسلوك تشارك المعرفة في العلاقة بين القيادة الرقمية وأداء العمل الفردي

- كشفت النتائج الإحصائية عن وجود تأثير تفاعلي معنوي لسلوك تشارك المعرفة ما يؤكد دوره في تعزيز العلاقة بين القيادة الرقمية وأداء العمل الفردي
- أوضحت التحليلات أن مشاركة المعرفة تسهم في تحويل القيادة الرقمية من توجيه نظري إلى ممارسة عملية تدعم الكفاءة والإبداع الفردي
- أشارت الدراسة إلى أن التكامل بين القيادة الرقمية وتشارك المعرفة ينشئ بيئة تعلم ديناميكية ترفع من مستوى الأداء والابتكار
- بينت النتائج انسجام الفرضية مع الاتجاهات الحديثة في إدارة المعرفة التي تعتبر سلوك تشارك المعرفة آلية وسيطة تقوي أثر التحول الرقمي على الأداء
- خلصت الفرضية إلى أن القيادة الرقمية لا تحقق فاعليتها الكاملة إلا بوجود ثقافة معرفية تفاعلية تعزز الأداء وتدعم التميز المؤسسي

المفاهيم والتعريفات

- جاءت صياغة مفاهيم الدراسة متسقة ومترابطة مما يعكس وعي منهجي لدى الباحث في توظيف المفاهيم بما يخدم البناء النظري ويعزز صلاحية النموذج المفاهيمي
- قدم الباحث القيادة الرقمية كممارسة إدارية استراتيجية تتجاوز الجانب التقني لتشكّل إطار معرفي وإنساني يحفز التمكين والابتكار
- سلوك تشارك المعرفة فقد صيغ كعملية تفاعلية تسهم في بناء رأس مال معرفي جماعي قائم على التعاون وتبادل الخبرات لتعزيز الأداء الفردي
- أداء العمل الفردي بصفة شمولية توازن بين الكفاءة الكمية والإبداع النوعي مما يمنح الدراسة بعد تحليلي في قياس المخرجات

يتضح من التعريفات أن المفاهيم الثلاثة تكمل بعضها في بناء إطار متكامل يربط التقنية بالسلوك الإنساني ضمن بيئات العمل الرقمية الحديثة

نموذج الدراسة

- قدم الباحث نموذج مفاهيمي متكامل يقوم على التفكير السببي التحليلي في تفسير العلاقة بين المتغيرات
- حدد النموذج القيادة الرقمية كمتغير مستقل يؤثر مباشرة في أداء العمل الفردي بوصفه متغير تابع
- أدرج سلوك تشارك المعرفة كمتغير وسيط يفسر كيفية انتقال أثر القيادة الرقمية إلى الأداء الفردي عبر التفاعل المعرفي
- أظهر النموذج اتساق منطقي في اتجاه العلاقات مع وضوح الدور التفاعلي للمعرفة كحلقة وصل بين التقنية والسلوك الإنساني
- يتميز النموذج ببنائه البسيط وقابليته للاختبار الإحصائي لكنه يحتاج لتوسيع مستقبلي يشمل المتغيرات البيئية والتنظيمية المؤثرة
- يعكس النموذج وعي بحثي متقدم في دمج التفكير السببي بالتطبيق الميداني لشرح ديناميكيات القيادة الرقمية في بيئات العمل الحديثة

الدراسات السابقة

- أظهرت الدراسات السابقة تنوع في مناهجها وأدواتها البحثية بين الأسلوبين الكمي والنوعي مما أتاح للباحث بناء أساس علمي متين لتحديد فجوة الدراسة الحالية
- بينت الأدبيات أن القيادة الرقمية تمثل محور رئيسي في تطوير الأداء التنظيمي إلا أن معظم الدراسات ركزت على السياقات الإدارية العامة دون التعمق في الأثر الفردي للعاملين
- تناولت دراسات أخرى سلوك تشارك المعرفة كأداة لتعزيز رأس المال الفكري لكنها أغفلت دوره كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الفردي وهو ما تميزت به الدراسة الحالية
- يتضح أن الباحث استفاد من الاتجاهات الحديثة في أدبيات التحول الرقمي وسلوكيات المعرفة لتطوير نموذج أكثر تفاعلية يجمع بين البعد التقني والإنساني

بصورة عامة أظهر تحليل الدراسات السابقة وعي نقدي بالثغرات البحثية ونجح في توظيفها لتأسيس الإطار النظري والفرضيات بصورة متكاملة ومنهجية

2

موقع الدراسة الحالية وقيمتها المضافة

- تمثل الدراسة امتداد للأبحاث السابقة التي تناولت القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي لكنها تميزت بدمج هذه المتغيرات ضمن نموذج تفاعلي سببي يربط التقنية بالسلوك التنظيمي والإنتاجية الفردية
- أضافت بعد نظري جديد من خلال توضيح الدور الوسيط لسلوك تشارك المعرفة وهو جانب لم يحظ بالتحليل الكافي في الأدبيات السابقة مما يعزز الفهم العلمي للعلاقات بين القيادة الرقمية والأداء الفردي
- من الناحية التطبيقية وسعت الدراسة نطاق البحث إلى البيئة الأكاديمية العربية مقدمة دليل عملي على أثر القيادة الرقمية في تطوير كفاءة الأفراد وتعزيز بيئات التعلم المؤسسي
- تسهم النتائج في إثراء الأدبيات العربية بمفهوم القيادة الرقمية كمدخل لتحسين الأداء عبر المعرفة التشاركية مما يمنح الدراسة قيمة علمية مضافة ويضعها في موقع ريادي بين الأبحاث الحديثة في هذا المجال

منهجية الدراسة

- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لفهم العلاقات بين المتغيرات الثلاثة (القيادة الرقمية، سلوك تشارك المعرفة، أداء العمل الفردي) في بيئة واقعية
- يعكس اختيار هذا المنهج انسجام مع طبيعة الأهداف البحثية التي تسعى إلى تفسير الظواهر التنظيمية وتحليلها بصورة كمية قابلة للقياس
- استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات وهو اختيار مناسب لقياس الاتجاهات والإدراكات في بيئة أكاديمية واسعة
- اتسمت الأداة بدرجة عالية من الصدق والثبات مما يعزز موثوقية النتائج ودقة الاختبارات الإحصائية اللاحقة
- أظهر تصميم المنهج قدرة الباحث على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي من خلال تحليل العلاقات السببية باستخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة
- رغم قوة المنهج الكمي إلا أن الدراسة كانت ستكتسب عمق أكبر لو أدمجت معها مقاربة نوعية (qualitative) لشرح الدوافع والسياقات السلوكية بشكل أوسع

3

التحليل الإحصائي والنتائج

- اعتمد الباحث التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي لاختبار العلاقات بين المتغيرات والتحقق من فرضيات الدراسة ما عزز دقة النتائج وموثوقيتها
- أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط إيجابية قوية ودالة معنوي بين القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي مما يؤكد صحة النموذج المفاهيمي
- كشفت اختبارات الانحدار المتعدد أن القيادة الرقمية تؤثر في الأداء الفردي مباشرة وغير مباشرة عبر سلوك تشارك المعرفة كمتغير وسيط
- أبرز التحليل أن بيئة القيادة الرقمية القائمة على التعلم المستمر وتمكين العاملين تعزز الكفاءة والإبداع وتحد من فجوات الأداء الفردي
- تعكس النتائج انسجام مع الأدبيات المعاصرة التي تربط التحول الرقمي بتمكين رأس المال البشري وتحسين المخرجات التنظيمية
- تؤكد النتائج في مجملها أن القيادة الرقمية وتشارك المعرفة يمثلان محركين استراتيجيين للأداء الفردي في المؤسسات الأكاديمية والمهنية

توصيات الدراسة

- ❑ عكست التوصيات وعي الباحث بمتطلبات البيئة الرقمية المعاصرة من خلال ربطها المباشر بنتائج التحليل الإحصائي وبالعلاقات الجوهرية بين القيادة الرقمية وتشارك المعرفة والأداء الفردي
- ❑ اتسمت التوصيات بالتركيز على الجوانب التطبيقية والإجرائية التي يمكن تحويلها إلى خطط عمل داخل المؤسسات التعليمية والإدارية ما يمنحها قيمة عملية واضحة
- ❑ أظهرت اتساق مع أهداف الدراسة من حيث الدعوة إلى تمكين القادة رقمياً وتحفيز بيئات تعلم تشاركية تعزز الابتكار والأداء المؤسسي
- ❑ برزت قوة التوصيات في كونها شاملة ومتوازنة إذ تناولت المستويات الفردية والمؤسسية والتنظيمية في آن واحد
- ❑ رغم عمقها التطبيقي إلا أنها تحتاج إلى مزيد من التفصيل التنفيذي لتحديد آليات التطبيق ومؤشرات القياس بوضوح أكبر
- ❑ بصورة عامة تعد التوصيات امتداداً منطقياً للنتائج وتعكس قدرة الباحث على تحويل المخرجات الإحصائية إلى حلول عملية واستراتيجيات تطوير واقعية

3

نقاط القوة

- وضوح النموذج المفاهيمي واتساقه مع أهداف الدراسة ومتغيراتها مما يعزز دقته النظرية وقابليته للاختبار الإحصائي
- تكامل الإطارين النظري والمفاهيمي في تفسير العلاقات بين القيادة الرقمية وسلوك تشارك المعرفة والأداء الفردي
- حداثة الموضوع وارتباطه بالتحول الرقمي وسلوكيات المعرفة ما يمنح الدراسة أهمية علمية ومجتمعية عالية
- استخدام منهج كمي مدعوم بتحليل إحصائي عزز من موثوقية النتائج وعمقها التفسيري
- شمول التوصيات العملية التي تربط بين الجانب النظري والتطبيقي وتسهم في تطوير الممارسات الإدارية
- اعتماد مصادر حديثة في بناء الإطار النظري مما يعكس متابعة الباحث للتطورات المعاصرة في مجال القيادة الرقمية
- ترابط الفصول وتسلسلها المنطقي ما يعكس قدرة الباحث على التنظيم والتحليل العلمي المنهجي

نقاط الضعف

- ❑ الاعتماد على المنهج الكمي فقط دون دمج بمقاربة نوعية مما حد من تفسير الجوانب السلوكية والمعرفية بعمق أكبر
- ❑ اقتصار مجتمع الدراسة على البيئة الأكاديمية مما يحد من تعميم النتائج على قطاعات مهنية أو تنظيمية أخرى
- ❑ قلة تناول المتغيرات السياقية مثل الثقافة التنظيمية أو حجم المؤسسة رغم أهميتها في تفسير العلاقات القيادية
- ❑ فقدان التحليل المقارن بين فئات أو مستويات إدارية مختلفة ما كان يمكن أن يثري الفهم التفصيلي للمتغيرات
- ❑ ضعف الجانب التطبيقي في التوصيات من حيث تحديد آليات التنفيذ ومؤشرات القياس بشكل عملي واضح
- ❑ عدم التوسع في توظيف النماذج العالمية في القيادة الرقمية مما قلل من إمكانية المقارنة الدولية للنتائج
- ❑ الاعتماد الكبير على بيانات ذاتية (استبانات) قد يحد من الموضوعية في بعض الإجابات

النتائج



2

- أثبتت النتائج تحقق الفرضيات الرئيسة والفرعية بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين القيادة الرقمية سلوك تشارك المعرفة وأداء العمل الفردي
- أوضحت أن القيادة الرقمية عنصر محوري في رفع الأداء عبر التحفيز والتمكين واستخدام التكنولوجيا بكفاءة
- كشفت أن سلوك تشارك المعرفة يؤدي دور وسيط فعال في تحويل الممارسات القيادية إلى أداء ملموس
- بينت أن البيئات الرقمية التشاركية تسهم في تعزيز الإبداع والكفاءة داخل المؤسسات الأكاديمية
- تؤكد النتائج نضج النموذج المفاهيمي ودقته التفسيرية واتساقها مع الاتجاهات الحديثة في القيادة وإدارة المعرفة

المراجع

□ عبيد، محمد حسين ناظم عباس. (2024). تأثير القيادة الرقمية في أداء العمل الفردي في إطار الدور التفاعلي لسلوك تشارك المعرفة [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الفرات الأوسط التقنية، العراق

- Al-Hakim, L. A. Y., & Hassan, S. (2022). Digital leadership and its impact on employee performance: The mediating role of knowledge sharing behavior. *Journal of Organizational Change Management*, 35(4), 875–892
- Nguyen, T., & Malik, A. (2020). Impact of digital leadership on employee performance through knowledge sharing and digital culture. *Information Technology & People*, 33(4), 1059–1081
- Zhu, J., & Chen, L. (2022). Exploring the interplay between digital leadership, knowledge sharing, and organizational performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 988–1002
- Sartono, M., & Wahyudi, D. (2021). The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between leadership and employee performance in digital contexts. *Journal of Business Research*, 129, 409–417

1

شكرا لكم