

مادة قضايا بحثية ٢

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف التاسع

09

المحتوى للتكليف التاسع

نقد كتابة الاستنتاجات والتوصيات

راقع، حسن.(٢٠٢١). متطلبات وعمليات إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي وفق النموذج الأوروبي للتميز: EFQM دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر "فروع الجلفة، غرداية وورقلة" (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

أوضح الباحث أن عمليات إدارة المعرفة تُمثل الركيزة الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي وفقاً لإطار النموذج الأوروبي للتميز (EFQM) وقد ركزت النتائج على العلاقة الوثيقة بين مراحل إدارة المعرفة (توليد المعرفة، تخزينها، مشاركتها، وتطبيقها) وأداء المؤسسات في أبعادها المختلفة، مثل رضا العملاء، الابتكار، وتحقيق الكفاءة، وأظهرت الدراسة أن التميز المؤسسي لا يمكن تحقيقه دون إدارة فعالة للمعرفة تدعم الابتكار والتحسين المستمر، كما أن النتائج جاءت معززة بأدلة كمية ونوعية من الميدان، حيث تم استهداف ثلاثة فروع رئيسية لمؤسسة اتصالات الجزائر (الجلفة، غرداية، ورقلة)، مما أعطى الدراسة بعداً تطبيقياً قوياً.

تفسير النتائج جاء منطقيًا ومنسجمًا مع أهداف الدراسة، فقد ربطت الدراسة بين تطبيق إدارة المعرفة وتحقيق نتائج ملموسة في التميز المؤسسي، مع اعتماد نموذج EFQM كمقياس يُوفر مؤشرات دقيقة للأداء، ومع ذلك، كان من الممكن للباحثين أن يناقشوا بتفصيل أكبر تأثير عوامل بيئية أو تنظيمية محتملة قد تؤثر على فعالية إدارة المعرفة في بيئات مختلفة، على سبيل المثال، قصور البيانات المتعلقة بمستوى التدريب والدعم التقني داخل الفروع قد يكون عاملاً محدودًا في النتائج.

النتائج التي توصل إليها الباحث لها أثر كبير على المستوى الأكاديمي والعملية، فهي تقدم نموذجًا واقعيًا يمكن لمؤسسات أخرى الاستفادة منه، خاصة في الدول النامية حيث يعد تبني مثل هذه الأطر أداة لتحسين التنافسية، كما نرى التأثير واضح أيضًا في تقديم مبررات قوية لأهمية دمج إدارة المعرفة كجزء من استراتيجية المؤسسة.

- شملت توصيات البحث المستقبلي مجالات متعددة مثل دراسة تأثير رأس المال الفكري على استراتيجية التميز في المؤسسات، وتطوير نموذج معايير التميز باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، كما اقترح الباحث دراسة دور استراتيجية إدارة المعرفة في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات الجزائرية وأثرها على الأداء المؤسسي، ونجد أن هذه التوصيات تفتح آفاقاً للبحث المستقبلي في تعزيز فهم العلاقة بين إدارة المعرفة والتميز المؤسسي.
- توصيات الباحث للممارسين تشمل توظيف مختصين في إدارة المعرفة على المستويين الأكاديمي والمهني، وإنشاء وحدة تنظيمية متخصصة في إدارة المعرفة ضمن الهيكل التنظيمي، كما أوصى بتشجيع العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين ذوي الخبرة والجدد، وتوفير بيئة تشجع على الابتكار من خلال تخصيص مخابر للبحث والتطوير، وتهدف هذه التوصيات إلى تحسين تطبيق إدارة المعرفة داخل المؤسسات وتعزيز أدائها.
- التوصيات للسياسات تضمنت إنشاء سياسات واضحة لتعريف المعارف الضرورية للعاملين وتضمينها في توصيف الوظائف، كما أوصى الباحث بتوفير دورات تدريبية لتعريف الموظفين بالمعايير الخاصة بالأداء، وتعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين، بالإضافة إلى ذلك، شددنا على أهمية تشجيع الابتكار من خلال تخصيص موارد للبحث والتطوير داخل المؤسسات، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات الجزائرية.

١. وضوح الاستنتاجات: حيث انها واضحة ومنسجمة مع النتائج التي تم عرضها، فالباحث نجح في تقديم خلاصات مباشرة ومتماسكة، مما يجعلها سهلة الفهم للممارسين والباحثين على حد سواء.
 ٢. واقعية التوصيات: فقد جاءت عملية وقابلة للتنفيذ، خاصة تلك الموجهة للممارسين، ومع ذلك، بعض التوصيات المتعلقة بالسياسات كانت بحاجة إلى أمثلة أو شرح أوفى حول كيفية تطبيقها على المستوى الوطني أو الإقليمي.
- بشكل عام لقد جاءت نتائج الدراسة مدعومة بمناقشات واقعية وتوصيات محددة، و جاءت التوصيات موجهة لفئات مختلفة (الباحثين، الممارسين، وصناع القرار)، مما يعكس فهماً عميقاً لمتطلبات الموضوع، ومع ذلك، فإن توسيع النقاش حول بعض القيود وتفصيل السياسات المطلوبة كان من الممكن أن يزيد من جودة العمل بشكل أكبر خاصة أن الدراسة تقدم نموذجاً يمكن الاستفادة منه كمرجع في تحسين الأداء المؤسسي في السياقات المختلفة، ولكن هناك بعض الملاحظات النقدية التي يمكن أن تعززها، فمن حيث النتائج، كانت العينة المحدودة في فروع مؤسسة اتصالات الجزائر قد تؤثر على تعميم النتائج، كما أن الباحث لم يعطِ تحليلاً إحصائياً كافياً لقياس قوة العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي، وفيما يتعلق بالتوصيات، بعضها يميل إلى أن يكون نظرياً مثل توظيف مختصين أكاديميين ومهنيين في المعرفة، وهو قد يواجه صعوبة في التنفيذ في المؤسسات الصغيرة، أيضاً التوصيات حول بناء الثقة بين الإدارة والعاملين كانت بحاجة إلى استراتيجيات أكثر عملية، كما أن دور الثقافة التنظيمية لم يُناقش بشكل كافٍ، رغم أنه يعتبر عاملاً حيوياً في نجاح تطبيق إدارة المعرفة، فالدراسة بشكل عام كانت تحتاج توسيع العينة، وتعميق التحليل الإحصائي، وتقديم توصيات أكثر عملية وموجهة نحو الواقع المؤسسي المحلي.

جاد الله، ضياء أحمد عبد. (٢٠٢١). القيادة الاستراتيجية وأثرها في الريادة المؤسسية في مجموعة المناصير للاستثمارات الصناعية والتجارية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

أظهرت الدراسة أن القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الريادة المؤسسية، وتشمل أبعاد القيادة التي تم تقييمها: التوجه الاستراتيجي، تطوير رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية، والرقابة التنظيمية، فالنتائج الرئيسية التي تم عرضها كانت مدعومة بتحليل إحصائي يشير إلى وجود ارتباط قوي وإيجابي بين القيادة الاستراتيجية وأداء الريادة المؤسسية في مجموعة المناصير، على سبيل المثال، وجد أن ٦٦.٢% من التغيرات في الريادة المؤسسية يمكن تفسيرها بأبعاد القيادة الاستراتيجية، ما يعكس قوة التأثير، وقد تم تفسير هذه النتائج على أنها تعكس اهتمام المجموعة بتطوير رأس المال البشري وتهيئة بيئة تنظيمية تدعم الابتكار والمرونة في مواجهة المخاطر.

ومع ذلك، كان من المهم ملاحظة أن ٣٣.٨% من التغيرات في الأداء المؤسسي تعزى إلى عوامل أخرى، مثل السوق أو البيئة التنظيمية، وتشير هذه النتيجة إلى أن القيادة الاستراتيجية ليست العامل الوحيد، ما يستوجب فحص المزيد من العوامل المستقبلية.

قدمت الدراسة توصيات موجهة للممارسين، وصانعي السياسات، والباحثين المستقبليين، مما يجعل فصل التوصيات شاملاً وموجهًا نحو التأثير العملي.

١. **التوصيات للممارسين:** شددت التوصيات على ضرورة تمكين القادة من المشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مع بناء ثقافة تنظيمية تشجع الابتكار والعمل الجماعي، وأكدت أيضًا على أهمية مكافأة الموظفين المتميزين ودعمهم من خلال تدريبهم وتطوير مهاراتهم، بما ينسجم مع أهداف المؤسسة. هذه التوصيات ترتبط بشكل وثيق بالنتائج الإحصائية التي أظهرت أن تطوير رأس المال البشري يشكل بعدًا أساسيًا في تحسين الأداء المؤسسي، وكانت هذه التوصيات واقعية ومنسجمة مع احتياجات المجموعة، حيث تسعى لدعم أداء المؤسسة ومكانتها التنافسية.
٢. **التوصيات للسياسات:** ركزت التوصيات على تبني سياسات واضحة لتعزيز القيادة الاستراتيجية ضمن المؤسسات، خاصة فيما يتعلق بتطوير الهياكل الإدارية التي تدعم الرقابة والممارسات الأخلاقية. تم التأكيد على أهمية وضع استراتيجيات مبتكرة وسياسات طويلة الأمد للتعامل مع المخاطر المستقبلية بطرق استباقية، وتستهدف هذه التوصيات تحسين حوكمة المؤسسات الصناعية بما يضمن استدامة الأداء في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية.
٣. **التوصيات للبحث المستقبلي:** اقترحت الرسالة البحث في التأثير التفاعلي بين القيادة الاستراتيجية وعوامل أخرى مثل السوق والعوامل البيئية. ركزت أيضًا على دراسة تأثير أبعاد القيادة في قطاعات أخرى أو في بيئات اقتصادية متنوعة، ورغم أن هذه التوصيات للبحث المستقبلي تبدو منطقية، إلا أنها كانت تحتاج إلى مزيد من التوضيح حول الأسئلة البحثية المحددة التي يمكن أن تُثار.

اتسمت الاستنتاجات في الرسالة بالوضوح والتماسك، حيث أظهرت توافقًا بين نتائج التحليل الإحصائي وتفسير الباحث لها، فالتحليل يركز على نقل الأفكار بطريقة مباشرة ومدعومة بالأدلة، ومع ذلك، كان بالإمكان تحسين الوضوح بتقديم المزيد من الشروح حول كيفية تطبيق النتائج في الواقع العملي.

جاءت التوصيات واقعية ومرتبطة بشكل وثيق بتحليل النتائج، مما يعكس قدرة الباحث على استيعاب المشكلات التي تواجه المؤسسات الصناعية وتقديم حلول عملية، على سبيل المثال، التركيز على تطوير رأس المال البشري وإعداد خطط استباقية للمخاطر يعكس فهماً للتحديات التي تواجه المؤسسات في ظل بيئة العمل الديناميكية.

رغم التماسك في الفصل، إلا أن هناك جوانب كان من الممكن تحسينها. على سبيل المثال، كان الفصل يركز بشكل كبير على السياق المحلي (مجموعة المناشير) دون التوسع في مناقشة كيف يمكن تعميم النتائج على مؤسسات أخرى في المنطقة أو على المستوى الدولي، كما أن التوصيات المتعلقة بالبحث المستقبلي كانت تفتقر إلى التحديد، حيث تم تقديمها بشكل عام دون صياغة دقيقة يمكن أن تُسهم في إرشاد الباحثين، من ناحية أخرى، كان هناك توازن جيد بين تقديم توصيات موجهة للممارسين وتوصيات لصانعي السياسات، مما يعكس رغبة الباحثين في إحداث تأثير عملي مباشر، ومع ذلك، كان من الأفضل تقديم مزيد من الأمثلة التطبيقية على كيفية تنفيذ التوصيات في سياقات مشابهة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

