

مقارنة بين رسالتي دكتوراه في مجال إدارة المعرفة



إعداد

سليمان الجبرين

المقدمة

تُشكّل إدارة المعرفة أحد أبرز التوجهات الإدارية الحديثة التي فرضت نفسها بقوة على الفكر التنظيمي المعاصر، وذلك في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال والتنافس المتصاعد بين المنظمات على اختلاف أنواعها وقطاعاتها. فقد أدركت المنظمات أن المعرفة بوصفها موردًا استراتيجيًا غير ملموس تُمثّل الركيزة الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي والاستدامة التنافسية، وأن قدرتها على توليد المعرفة وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها هي ما يصنع الفارق الحقيقي بين المنظمات الناجحة وغيرها.

وقد انعكس هذا الاهتمام المتنامي بإدارة المعرفة على حركة البحث العلمي في البيئة العربية، حيث تزايدت الدراسات والأطروحات الأكاديمية التي تناولت هذا الموضوع من زوايا متعددة، سعيًا إلى فهم واقع تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات العربية والكشف عن أثرها في المتغيرات التنظيمية المختلفة كالأداء المؤسسي والميزة التنافسية والإبداع الإداري وغيرها. ولا شك أن هذا التراكم البحثي يستدعي من الباحث وطالب الدراسات العليا القدرة على قراءة هذه الأعمال بعين ناقدة ومقارنتها منهجيًا للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف واستخلاص الفجوات البحثية التي يمكن البناء عليها..

المقدمة

يهدف هذا التكليف إلى إجراء مقارنة علمية منهجية بين رسالتي دكتوراه حقيقتين موثقتين في مجال إدارة المعرفة، نوقشتا في كلية الدراسات العليا بجامعة النيلين بالسودان، وهما: الرسالة الأولى بعنوان "الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالتطبيق على قطاع التأمين في السودان في الفترة من ٢٠١٥-٢٠٢٠" للباحث فريد عمر محمد المصطفى (٢٠٢١م)، والرسالة الثانية بعنوان "الدور المعدل للتدريب في العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية في الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٠م" للباحث علي آدم محمد عثمان (٢٠٢٠م). وقد وقع الاختيار على هاتين الرسالتين تحديداً لأنهما تتقاسمان المتغير المستقل ذاته (إدارة المعرفة) والبيئة الجغرافية نفسها (السودان) والمشرّف الأكاديمي ذاته، في حين تختلفان في القطاع المُطبّق عليه والمتغيرات التابعة والوسيطّة، مما يُثري المقارنة ويُضفي عليها عمقاً تحليلياً.

أولاً: التعريف بالرسالتين

الرسالة الأولى بعنوان "الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالتطبيق على قطاع التأمين في السودان في الفترة من ٢٠١٥-٢٠٢٠"، أعدّها الباحث فريد عمر محمد المصطفى، ونوقشت عام ٢٠٢١م في كلية الدراسات العليا بجامعة النيلين بالخرطوم تحت إشراف الدكتور محمد حنفي محمد نور تبيدي.

search.mandumah.com/Record/1205460

أولاً: التعريف بالرسالتين

الرسالة الثانية بعنوان "الدور المعدل للتدريب في العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية في الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٠م"، أعدّها الباحث علي آدم محمد عثمان، ونوقشت عام ٢٠٢٠م في كلية الدراسات العليا بجامعة النيلين بالخرطوم تحت إشراف

الدكتور محمد حنفي محمد نور تبيدي

repository.neelain.edu.sd

ثانيًا: جدول المقارنة التفصيلي

محور المقارنة	الرسالة الأولى (المصطفى، ٢٠٢١)	الرسالة الثانية (عثمان، ٢٠٢٠)
العنوان	الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بالتطبيق على قطاع التأمين في السودان (٢٠١٥-٢٠٢٠)	الدور المعدل للتدريب في العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية بالتطبيق على المصارف التجارية السودانية (٢٠١٥-٢٠٢٠م)
الباحث	فريد عمر محمد المصطفى	علي آدم محمد عثمان
الجامعة / الكلية	جامعة النيلين – كلية الدراسات العليا	جامعة النيلين – كلية الدراسات العليا
السنة / البلد	٢٠٢١ م – السودان	٢٠٢٠ م – السودان
المشرف	د. محمد حنفي محمد نور تبيدي	د. محمد حنفي محمد نور تبيدي
عدد الصفحات	٢٠٦ صفحات	١٥٦ صفحة
مشكلة البحث	ما الدور الوسيط للإبداع الإداري في تحسين العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي في شركات التأمين بولاية الخرطوم؟	ضعف دور التدريب وإدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية بالمصارف التجارية السودانية
أهداف البحث	التعرف على الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي، وبيان أثر توليد المعرفة وتخزينها وتوزيعها وتطبيقها على الأداء المؤسسي	التعرف على واقع إدارة المعرفة والميزة التنافسية في المصارف التجارية السودانية، وتحليل الدور المعدل للتدريب في تلك العلاقة

ثانيًا: جدول المقارنة التفصيلي

الفروض	يتوسط الإبداع الإداري العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي؛ توجد علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية؛ يعدّ التدريب العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية
المنهج	المنهج الوصفي التحليلي	المنهج الوصفي التحليلي
العينة	عينة من العاملين في شركات التأمين بولاية الخرطوم	عينة من العاملين في المصارف التجارية السودانية
أدوات الدراسة	الاستبانة	الاستبانة
المتغير المستقل	إدارة المعرفة (توليد، تخزين، توزيع، تطبيق)	إدارة المعرفة
المتغير التابع	الأداء المؤسسي	الميزة التنافسية
المتغير الوسيط / المعدل	الإبداع الإداري (متغير وسيط)	التدريب (متغير معدل)
أهم النتائج	وجود علاقة إيجابية بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي؛ ساهم توليد المعرفة في تحسين الأداء من خلال تدعيم الاجتماعات لمناقشة قضايا التطوير؛ ساعد تطبيق المعرفة على تحسين الأداء بتكوين فرق لتبادل الخبرات؛ الإبداع الإداري يتوسط فعلاً العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية في المصارف السودانية؛ التدريب يعدّ ويُقوّي العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية
أهم التوصيات	توفير متطلبات ومقومات الإبداع الإداري لتحسين العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء؛ التقييم المستمر لمخزون المعرفة بغرض التحسين المستمر؛ عقد ورش نقاش حول توزيع المعرفة وفتح مجال المنافسة بين العاملين لاكتشاف أصحاب المهارات الإبداعية	تعزيز برامج التدريب المرتبطة بإدارة المعرفة في المصارف؛ الاهتمام بإنشاء أقسام متخصصة لإدارة المعرفة؛ تبني استراتيجيات لتحقيق الميزة التنافسية عبر إدارة المعرفة

ثالثاً: أوجه التشابه بين الرسالتين

تتقاسم هاتان الرسالتان عددًا لاقتًا من السمات المشتركة تجعل المقارنة بينهما ذات قيمة علمية عالية. فكلتاها اتخذتا من "إدارة المعرفة" متغيرًا مستقلًا رئيسيًا، وسعنا إلى الكشف عن أثرها في متغيرات تنظيمية أخرى داخل المؤسسات السودانية. كما نوقشتا في الجامعة نفسها (جامعة النيلين – كلية الدراسات العليا) وتحت إشراف المشرف نفسه (د. محمد حنفي محمد نور تبدي)، مما يُشير إلى وحدة المدرسة الفكرية التي انبثقت منها.

من حيث المنهجية، اعتمدت كلتا الرسالتين على المنهج الوصفي التحليلي منهجًا عامًا للدراسة، واستخدمتا الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من المبحوثين. كما تناولتا الفترة الزمنية نفسها تقريبًا (٢٠١٥-٢٠٢٠). وعلى صعيد النتائج، اتفقت الرسالتان في تأكيد وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين إدارة المعرفة والمتغيرات التابعة المدروسة، كما اتفقتا في أن وجود متغير ثالث (سواء كان وسيطًا أو معدلاً) يُعزّز هذه العلاقة ويُقوّيها. وقد أوصت كلتاها بضرورة إيلاء المؤسسات السودانية مزيدًا من الاهتمام بإدارة المعرفة وتطبيق عملياتها بشكل منهجي ومؤسسي.

رابعًا: أوجه الاختلاف بين الرسالتين

على الرغم من هذه التشابهات الواضحة، فإن الرسالتين تختلفان في أبعاد جوهرية أكسبت كلاً منهما خصوصيتها البحثية. أبرز هذه الاختلافات يتعلق بالقطاع المُطبَّق عليه: فالرسالة الأولى طُبِّقت على قطاع التأمين وهو قطاع خدمي يعتمد على تقدير المخاطر والتعامل مع عدم اليقين، أما الرسالة الثانية فطُبِّقت على المصارف التجارية وهي مؤسسات مالية تعتمد على إدارة الأموال وتقديم الخدمات المصرفية. هذا الاختلاف في طبيعة القطاع ينعكس بالضرورة على نوعية المعرفة المُدارة وآليات تطبيقها

رابعًا: أوجه الاختلاف بين الرسالتين

الاختلاف الثاني والأكثر أهمية يتمثل في المتغير التابع: حيث درست الأولى "الأداء المؤسسي" بينما درست الثانية "الميزة التنافسية"، وهما مفهومان مختلفان وإن كانا مترابطين. فالأداء المؤسسي يُقاس بمدى تحقيق المؤسسة لأهدافها الداخلية، أما الميزة التنافسية فتُقاس بموقع المؤسسة مقارنةً بمنافسيها في السوق.

أما الاختلاف الثالث فيتعلق بطبيعة المتغير الثالث في كل نموذج: فالرسالة الأولى أدخلت "الإبداع الإداري" كمتغير وسيط ((Mediating Variable، أي أنه يقع في مسار التأثير بين المتغير المستقل والتابع، بينما أدخلت الرسالة الثانية "التدريب" كمتغير معدّل ((Moderating Variable، أي أنه يُغيّر في قوة أو اتجاه العلاقة دون أن يكون في مسارها المباشر. وهذا فرق إحصائي ومنهجي جوهري يعكس تصوّرين نظريين مختلفين لآلية تأثير إدارة المعرفة.

خامسًا: التحليل النقدي

من حيث القوة المنهجية:

تتميز الرسالة الأولى (المصطفى، ٢٠٢١) بحجمها الأكبر (٢٠٦ صفحات مقابل ١٥٦)، مما قد يعكس عمقًا أكبر في الإطار النظري والتحليل الإحصائي. كما أن استخدام نموذج المتغير الوسيط يتطلب تحليلات إحصائية أكثر تعقيدًا مثل تحليل المسار ((Path Analysis، مما يُضفي على الدراسة قوة تحليلية إضافية. أما الرسالة الثانية (عثمان، ٢٠٢٠) فتتميز بإدخالها لمتغير التدريب كمعدّل، وهو بُعد عملي وتطبيقي مهم يربط بين إدارة المعرفة والتطوير المهني للعاملين.

خامسًا: التحليل النقدي

من حيث المساهمة العلمية:

كل رسالة قدّمت إسهامًا من زاوية مختلفة: الأولى كشفت عن آلية التأثير غير المباشر لإدارة المعرفة على الأداء عبر بوابة الإبداع الإداري، والثانية كشفت أن التدريب يُعزّز فعالية إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية. ويلاحظ أن كون المشرف واحدًا على الرسالتين يُعطي اتساقًا في المدرسة المنهجية لكنه قد يُحدّد من تنوع الرؤى النقدية.

الفجوات البحثية والاقتراحات المستقبلية:

بناءً على هذه المقارنة يمكن اقتراح عدة موضوعات بحثية مستقبلية، منها: دراسة تجمع بين الإبداع الإداري والتدريب معًا كمتغيرات بسيطة ومعدّلة في نموذج واحد متكامل، أو إجراء دراسة مقارنة بين القطاعين (التأمين والمصارف) في نموذج بحثي موحد، أو دراسة أثر التحول الرقمي كمتغير معاصر في تلك العلاقة..

الخاتمة

أسهمت هذه المقارنة في إبراز كيف يمكن لموضوع واحد (إدارة المعرفة) أن يُدرّس من زوايا متعددة ومتكاملة. فالرسالة الأولى ركّزت على البُعد الإبداعي والأداء المؤسسي في قطاع التأمين، بينما ركّزت الثانية على البُعد التدريبي والميزة التنافسية في القطاع المصرفي. وكلتاها أكدت أن إدارة المعرفة ليست هدفًا بذاتها، وإنما هي وسيلة استراتيجية تتطلب بيئة تنظيمية داعمة (إبداع أو تدريب) لتحقيق مخرجاتها المرجوة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

