



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

مقرر: دراسات نقدية 2

المهمة العاشرة

نقد رسالة ماجستير من حيث المصادر

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

د/ أميرة جادو

أكتوبر/2024

البيانات الأولية للدراسة

**"أثر تبني نموذج المنظمات المتعلمة
في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة
حالة قطاع الاتصالات اللاسلكية
بالجزائر"**

ححو، مصطفى. (2020). أثر تبني نموذج المنظمات المتعلمة في
تحسين الأداء التنظيمي: دراسة حالة قطاع الاتصالات اللاسلكية بالجزائر.
مجلة الاستراتيجية والتنمية، 10(4)، 297-278.

أغلب المراجع العربية قديمة نسبياً بالنسبة لتاريخ نشر الدراسة 2020 فعلي سبيل المثال:

- محمد بن علي الرشودي (2007): يعود هذا المرجع إلى 2007، وهو قديم نسبياً حيث أنه أقدم بـ 13 سنة فعند مقارنة هذا المرجع بأحدث الدراسات في مجالات التطوير التنظيمي، يبدو أن هناك تطوراً كبيراً في الأدوات والنماذج المستخدمة في تحليل المنظمات المتعلمة. لذلك، يمكن أن يكون المرجع قديماً ولا يعكس التوجهات الحالية.
- مصطفى حوحو (2016): بينما هذا المرجع حديث أقل من 10 سنوات التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات

أغلب المراجع الأجنبية قديمة نسبياً بالنسبة لتاريخ نشر
الدراسة 2020

فعلي سبيل المثال:

- Argyris, C., & Schon, D. A. (2002) مرجع قديم جداً، حيث يعود إلى 2002. بينما لا يزال هذا العمل مهماً في مجال التعلم التنظيمي، فإنه قد يعكس أفكاراً قديمة مقارنة بالممارسات الحديثة التي تشمل التقنيات الحديثة وأدوات تحليل البيانات الضخمة
- Senge, P. M. (2004) رغم أن هذا الكتاب لا يزال يعد مصدراً مرجعياً قوياً في مجال المنظمات المتعلمة، إلا أن هناك دراسات جديدة قد تكون قد قدمت رؤى أكثر حداثة حول تطبيق هذه النظرية في المنظمات الحديثة.
- Bhattacharjee, A. (2012) هذا المرجع حديث نسبياً مقارنة بالآخرين

تاريخ النشر

1

بشكل عام، تفتقر المراجع في هذه الدراسة إلى الحداثة اللازمة لدعم الموضوع بشكل كامل. بالرغم من أن بعض المراجع مثل (Senge (2004 و (Bhattacharjee (2012 ما زالت تعتبر مصادر ذات مصداقية، فإن الدراسة تحتاج إلى مراجع أكثر حداثة تشمل التحولات التكنولوجية الحالية وتطبيقات القيادة في المنظمات المتعلمة.

المراجع العربية:

- ✓ من الملاحظ أن المراجع العربية متنوعة حيث شملت مراجع حديثة وأخرى قديمة ومع ذلك فإن المراجع القديمة أكثر بشكل يفقدها التوازن في التنوع بين الحداثة التي تشير إلى الاتجاهات الحديثة والقدم الذي يؤسس للإطار النظري.
- ✓ تركز الدراسات على مجالات البحث الأكاديمي التقليدية (مثل رأس المال الفكري والتنظيم التعليمي) دون التطرق إلى مجالات حديثة أو متعددة التخصصات التي يمكن أن تشمل، على سبيل المثال، استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير الأداء التنظيمي أو الأدوات التقنية الحديثة في تحسين التواصل داخل المنظمات.
- ✓ المراجع العربية تفتقر إلى التنوع الجغرافي أيضاً، حيث تركز على دراسات من السعودية والجزائر فقط، مما يحد من النظرية والتطبيقات المتعددة الثقافات.

المراجع الأجنبية

✓ معظم المراجع الأجنبية تركز على المنظمات المتعلمة والإدارة، ولكن هناك نقص في التنوع بين المصادر التي تتناول التأثيرات الرقمية والابتكارية على هذه المنظمات كذلك، المراجع تقدم صورة تقليدية للتعلم التنظيمي الذي يعتمد على مفاهيم وأساليب إدارية تقليدية، مثل تلك التي تناولها West (1994) و King (2001) في حين أن التركيز اليوم يتجه بشكل أكبر إلى الذكاء الاصطناعي والتحليلات الكبيرة في تحسين الأداء التنظيمي، وبالتالي لا يوجد تنوع كاف في المصادر من الدراسات الأجنبية بين الحداثة والقدم.

التنوع في المصادر

2

بشكل عام تفتقر المصادر إلى التنوع في بين القدم والحداثة وكذلك في الموضوعات والتوجهات الحديثة وكذلك في المجال التطبيقي.

صلة المراجع بالموضوع

- ✓ بعض المراجع تتعلق مباشرة بمفهوم المنظمات المتعلمة مثل كتاب "The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization" من قبل Senge, P. M. (2004)، الذي يناقش أهمية تعلم المنظمات وتطبيق هذه الممارسات لتحسين الأداء التنظيمي، وهذا يرتبط مباشرة بهدف الدراسة حول فحص تأثير أبعاد المنظمة المتعلمة على الأداء التنظيمي.
- ✓ العديد من المراجع تتعلق بإدارة المعرفة مثل King, W. R. (2001) و Chen, M.-Y., & Chen, A.-P. (2006) حيث تم تسليط الضوء على أهمية إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنظيمي داخل المنظمات. وهذا يوافق هدف فحص تأثير "إدارة المعرفة" على الأداء التنظيمي.
- ✓ تتناول بعض المراجع الثقافة التشاركية والتعلم التنظيمي، مثل دراسة West, P. (1994) التي تشرح دور التعلم في تحسين الأداء التنظيمي، وهو ما يتفق مع هدف تأثير "التعلم التنظيمي" على الأداء التنظيمي.

صلة المراجع بالموضوع

- ✓ هناك العديد من المراجع التي تبرز دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء التنظيمي، مثل Argyris, C., & Schon, D. A. (2002) التي تتعلق بتطوير منظمات تعلم من خلال الاستراتيجيات والطرق المستخدمة لتطبيق الممارسات. هذا يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع هدف فحص تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.
- ✓ عدد من المراجع مثل Abu Khadra, M. F., & Rawabdeh, I. A. (2005) تتحدث عن تطور المفاهيم المتعلقة بالمنظمات المتعلمة في شركات صناعية في الأردن، مما يعطي نظرة شاملة على كيفية استفادة القطاعات الصناعية من نموذج المنظمة المتعلمة، ويعزز تطبيق هذا النموذج في قطاع الاتصالات اللاسلكية في الجزائر.

صلة المراجع بالموضوع

3

بشكل عام يمكن القول أن هذه المراجع تدعم أهداف البحث وتساعد في تعزيز فهم دور نموذج المنظمات المتعلمة في تحسين الأداء التنظيمي، كما أنها تقدم مراجع مرجعية مفيدة لفحص العلاقة بين الأبعاد المختلفة للمنظمات المتعلمة. وبالتالي فهي ذات صلة بالموضوع بشكل وثيق.

استخدام المراجع بشكل مناسب لدعم الحجج والنظريات المقدمة في الدراسة

4

✓ استخدمت المراجع لدعم الحجج والنظريات والمفاهيم في
البحث على سبيل المثال:

1. أبو خضر وروابدة (2005): هذه الدراسة التي تناقش "تقييم تطور مفهوم المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الأردنية" تعد مرجعًا مهمًا لدعم الجزء المتعلق بتطبيق نموذج المنظمات المتعلمة في السياق العربي. تم استخدام هذه الدراسة لتسليط الضوء على كيفية تطبيق المفهوم في منطقة الشرق الأوسط، مما يساهم في تعزيز فهم الأبعاد الثقافية والتنظيمية التي قد تكون خاصة بهذه المنطقة.

2. بعض المراجع مثل Jacob, R., & Pariat, L. (2000) تركز على أهمية الثقافة التشاركية والهياكل التنظيمية في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف وتحقيق الأداء المتميز. هذه المراجع توفر سياقًا نظريًا مناسبًا لدراسة هذا الموضوع في قطاع الاتصالات اللاسلكية.

الخلاصة:

استخدام المراجع بشكل مناسب لدعم الحجج والنظريات المقدمة في الدراسة

بشكل عام الاستشهادات الواردة تتصل بشكل منطقي بمحتوى البحث. كل مرجع يدعم جانبًا من جوانب الدراسة مثل النظرية المعتمدة، الأبعاد المختلفة للمنظمات المتعلمة، وكيفية تأثير هذه الأبعاد على الأداء التنظيمي، كذلك المراجع تقدم مزيحًا من الأسس النظرية التي يمكن من خلالها فهم العلاقة بين أبعاد المنظمات المتعلمة (إدارة المعرفة، التعلم التنظيمي، الثقافة التشاركية، إلخ) والأداء التنظيمي.