

المهمة الأولى

بدرية علي الشايع



دراسات نقدية

Chapter

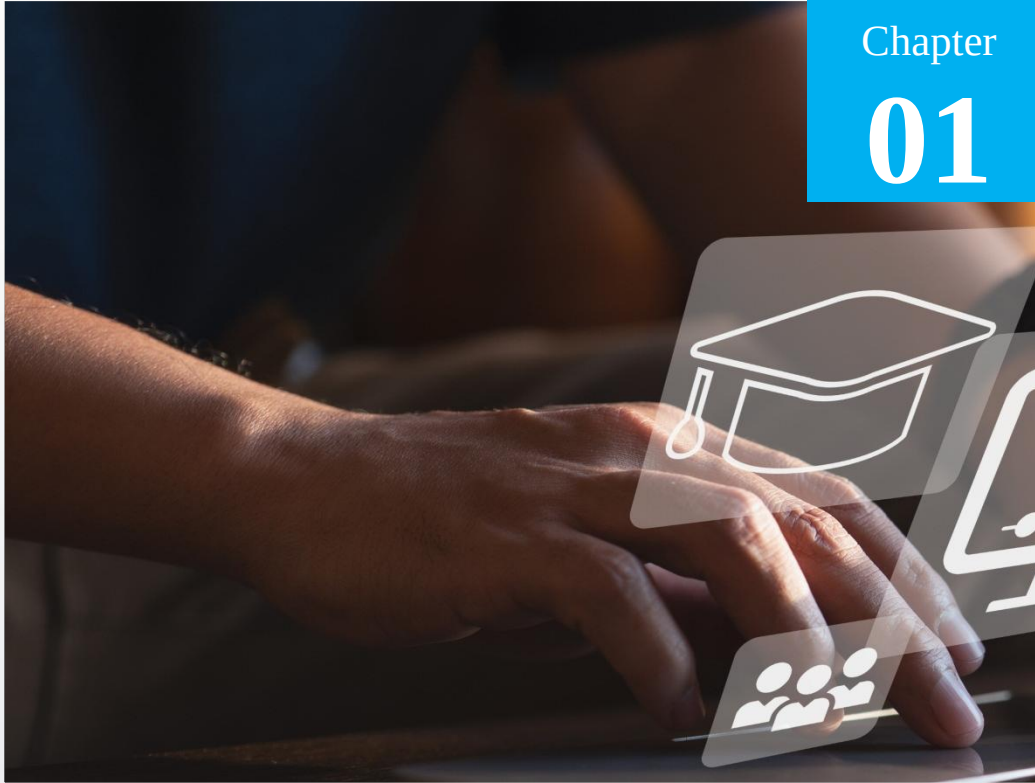
01



نقد العنوان

Chapter

01



المطلوب نقد الورقة البحثية من حيث:

١. العنوان.
٢. الملخص.
٣. المقدمة.

Chapter
01

العنوان:

تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء بالمنظمات - بالتطبيق
على قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية

mawa.journals.ekb.eg/article_317915_22ea6788c548562856d69afe66bd7a65.pdf

Chapter
01

١ - العنوان.



العدد الأول (يوليو ٢٠٢٣)

مجلة العلوم الإدارية والسياسية

الكلمات المفتاحية للدراسة: الثقافة التنظيمية - الأداء التنظيمي.

الإطار العام للدراسة:

المقدمة :

من أهم سبل نجاح أي منظمة وجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المنظمة، ولكي تضمن المنظمة ولاء أفرادها وجب وجود إتفاق بين أهدافها وقيم وثقافة هؤلاء الأفراد وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقت والقدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على أداء الموارد البشرية وتحقيق إنتاجية مرتفعة من خلالها، ذلك أن كفاءة الأداء دالة لقيم ومعتقدات الأفراد داخل المنظمة، فإذا كان للمنظمة تشكيلة من المنتجات تمكنها من تحقيق مركز تنافسي متميز، فذلك لها منتج ثقافي يؤثر على أفكار وسلوكيات الأفراد وتكوين مثل عليا وأشخاص قذوة.

ويمكن للمنظمة بناء ثقافة تنظيمية قوية من خلال مصادرها الأساسية المتمثلة في تاريخ المنظمة ومؤسسيها، سياسة وفلسفة الإدارة العليا إضافة إلى طريقة التوظيف والترقية والدوافع والتي تعتبر الركائز الأساسية لبناء ثقافة تنظيمية قوية.

إن المنظمة ذات الأداء والفعالية العالية لديها ثقافة قوية بين أعضائها، إذ أدت الثقافة القوية إلى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، فالأفراد يعرفون ما يجب القيام به.

بينما في الثقافات الضعيفة، فإن الأفراد يسببون في طرق مبهمه غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في إتخاذ قرارات مناسبة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين.

ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية، فالثقافة القوية لا تسمح بتعدد ثقافات فرعية متباينة، لأنه إذا لم تتق الثقافات الفرعية المتعددة الموجودة في المنظمة في بعضها البعض، ولم تتعاون فإن ذلك سيقود إلى صراعات تنظيمية وبالتأكيد ستؤثر

نقد العنوان

أولاً: الإيجابيات:

- العنوان واضح وتم تحديد المتغيرات الرئيسية به: (الثقافة التنظيمية و الأداء التنظيمي)
- تم تحديد مجال التطبيق (قطاع الاتصالات في مصر) مايعني تحديد السياق في الدراسة.
- التنويه وذكر الجهة بشعارها في الثلث الأول أعلى الصفحة.

ثانياً: السلبيات:

- لم يتم تخصيص صفحة العنوان وفق الشروط التالي:
- اسم الباحث لم يتم ذكره وتوثيقه أسفل الشعار في الثلث الثاني من الصفحة بل أتى آخر الصفحة في التذييل.
- لم يتم ذكر اسم المشرفين على الورقة البحثية.
- عنوان البحث أتى دون استكمال البيانات الأساسية السابقة.
- كلمة المنظمات في العنوان لم توضح نوع الأداء وتوجهه: وظيفي أم مؤسسي.
- "تحسين الأداء": أتت وكأنها افتراض مسبق بأن النتيجة إيجابية الأمر الذي قد يؤثر على حيادية الباحث والنتيجة بعدها.
- في المجالات المحكمة عربياً يفضل استخدام " : " بدلاً من " _ " للفصل بين العنوان الرئيسي والفرعي.
- لم يتم توضيح المنهج المتبع في العنوان من حيث نوع الدراسة: تحليلية أو تطبيقية.
- العنوان طويل نسبياً ومن الممكن اختصاره بما لايؤثر على نوع المتغيرات.

- العنوان يعتبر مناسب لرسالة ماجستير أو دكتوراة مع بعض التحسين

الصيغة المقترحة للتحسين:

تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات في مصر.

تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي للشركات : دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات في مصر.



Chapter

01

Chapter
02

العدد الأول (يوليو ٢٠٢٣)

مجلة العلوم الإدارية والسياسية

الكلمات المفتاحية للدراسة: الثقافة التنظيمية- الأداء التنظيمي.

الإطار العام للدراسة:

المقدمة :

من أهم سبل نجاح أي منظمة وجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المنظمة، ولكي تضمن المنظمة ولاء أفرادها وجب وجود إتفاق بين أهدافها وقيم وثقافة هؤلاء الأفراد وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقت والقدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على أداء الموارد البشرية وتحقيق إنتاجية مرتفعة من خلالها، ذلك أن كفاءة الأداء دالة لقيم ومعتقدات الأفراد داخل المنظمة، فإذا كان للمنظمة تشكيلة من المنتجات تمكنها من تحقيق مركز تنافسي متميز، فذلك لها منتج ثقافي يؤثر على أفكار وسلوكيات الأفراد وتكوين مثل عليا وأشخاص قذوة.

ويمكن للمنظمة بناء ثقافة تنظيمية قوية من خلال مصادرها الأساسية المتمثلة في تاريخ المنظمة ومؤسسيها، سياسة وفلسفة الإدارة العليا إضافة إلى طريقة التوظيف والترقية والدوافع والتي تعتبر الركائز الأساسية لبناء ثقافة تنظيمية قوية.

إن المنظمة ذات الأداء والفعالية العالية لديها ثقافة قوية بين أعضائها، إذ أدت الثقافة القوية إلى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، فالأفراد يعرفون ما يجب القيام به.

بينما في الثقافات الضعيفة، فإن الأفراد يسبرون في طرق مبهمه غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في إتخاذ قرارات مناسبة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين.

ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية، فالثقافة القوية لا تسمح بتعدد ثقافات فرعية متباينة، لأنه إذا لم تتق الثقافات الفرعية المتعددة الموجودة في المنظمة في بعضها البعض، ولم تتعاون فإن ذلك سيقود إلى صراعات تنظيمية وبالتأكيد ستؤثر

٢- نقد الملخص.

أولاً: الإيجابيات:

- بوضوح تم ذكر:
- الأهداف الدقيقة للدراسة.
- المنهجية والعينة.
- النتائج الرئيسية.
- التوصيات المهمة.
- الكلمات المفتاحية.
- تم عرض المنهج بشكل جيد جداً.
- الصياغة الأكاديمية جيدة.
- تم التركيز العلمي بشكل سليم يعكس محتوى الدراسة.
- تم ذكر استخدام المنهج الوصفي التحليلي كما في تحديد حجم العينة المشار إليه بعدد ٢٥٨.

ثانياً: السلبيات:

- الملخص أطول مما هو مطلوب في بعض النقاط: ويظهر هذا في الملخص يتكوّن من عدة فقرات تشمل: مقدمة عن القطاع و صياغة سؤال البحث وشرح الأبعاد والمنهج والعينة والنتائج ثم التوصيات وهذا ما يظهر في الامتداد النصي من عند " هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية " حتى نصل إلى: "وربطها بمعدلات الأداء لما لها من أثر في رفع درجة التميز في الأداء التنظيمي بالقطاع"
- تم الإسهاب بعض الشيء ويفضل الإيجاز هنا كما نجد في عبارة: "حيث يعد قطاع الاتصالات من القطاعات التي تساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الاقتصاد القومي المصري" أنها جملة سياقية إنشائية لا تخدم التلخيص المباشر.

تابع: السلبيات:

- تم الكتابة باستخدام الأسلوب التقرير في متن البحث وليس التلخيص كما في : "وبصورة أكثر تحديداً سعت الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الآتي"
- لكتابة الملخص يحتاج إلى التركيز على النتائج الجوهرية وليس العامة، ففي عبارة: " توصلت الدراسة إلى أن جميع أبعاد الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي تتوافر بشكل كبير في المنظمات موضع الدراسة، لتؤكد وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية" نجد انه تم ذكر نتيجة عامة دون إبراز أهم بعد أو أقوى م{ثر.

تابع: السلبيات:

- نجد أنه بعض الفقرات طويلة بعض الشيء ومركبة كما في: " كما أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف معنوي في مستوى إدراك المديرين نحو الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي طبقاً للخصائص الديموغرافية والوظيفية يعزى إلى العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والمستوى الإداري الذي ينتمي إليه المدير"
- لم يكتفى بذكر المنهج والأداة بل تم الدخول في تفاصيل إحصائية: "ومن خلال استخدام الباحث لمجموعة من البرامج والأساليب الإحصائية التي تلائم موضوع الدراسة" تفصيل الأساليب الإحصائية غير مطلوب في الملخص بهذه الصيغة.
- تم إخراج الملخص عن طبيعته المختصرة وإدراج توصيات تفصيلية تنفيذية: "وقد قام الباحث بتقديم بعض التوصيات التي تتبنى ضرورة زيادة الاهتمام بالأصول غير الملموسة التي يمثلها العنصر البشري"

الملخص جيد من حيث المضمون العلمي والمنهجي والمنهجي لكنه يحتاج إلى المزيد من الاختصار والتركيز بعدها على النتائج الأساسية والاعتماد على التلخيص كأسلوب كتابة ليكون أكثر توافقًا مع المعايير الأكاديمية المتعارف عليها لكتابة الملخصات العلمية.

Chapter

02



Chapter
03

العدد الأول (يوليو ٢٠٢٣)

مجلة العلوم الإدارية والسياسية

الكلمات المفتاحية للدراسة: الثقافة التنظيمية - الأداء التنظيمي.

الإطار العام للدراسة:

المقدمة :

من أهم سبل نجاح أي منظمة وجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المنظمة، ولكي تضمن المنظمة ولاء أفرادها وجب وجود إتفاق بين أهدافها وقيم وثقافة هؤلاء الأفراد وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقت والقدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على أداء الموارد البشرية وتحقيق إنتاجية مرتفعة من خلالها، ذلك أن كفاءة الأداء دالة لقيم ومعتقدات الأفراد داخل المنظمة، فإذا كان للمنظمة تشكيلة من المنتجات تمكنها من تحقيق مركز تنافسي متميز، فكذلك لها منتج ثقافي يؤثر على أفكار وسلوكيات الأفراد وتكوين مثل عليا وأشخاص قدوة.

ويمكن للمنظمة بناء ثقافة تنظيمية قوية من خلال مصادرها الأساسية المتمثلة في تاريخ المنظمة ومؤسسيها، سياسة وفلسفة الإدارة العليا إضافة إلى طريقة التوظيف والترقية والدوافع والتي تعتبر الركائز الأساسية لبناء ثقافة تنظيمية قوية.

إن المنظمة ذات الأداء والفعالية العالية لديها ثقافة قوية بين أعضائها، إذ أدت الثقافة القوية إلى عدم الاعتماد على الأنظمة والتعليمات والقواعد، فالأفراد يعرفون ما يجب القيام به.

بينما في الثقافات الضعيفة، فإن الأفراد يسرون في طرق مبهمه غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاذ قرارات مناسبة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين.

ومن هنا تبرز أهمية ظهور ثقافة تنظيمية قوية تعمل على الوحدة التنظيمية، فالثقافة القوية لا تسمح بتعدد ثقافات فرعية متباينة، لأنه إذا لم تثق الثقافات الفرعية المتعددة الموجودة في المنظمة في بعضها البعض، ولم تتعاون فإن ذلك سيؤدي إلى صراعات تنظيمية وبالتأكيد ستؤثر

٣- نقد المقدمة.

أولاً: الإيجابيات

- تم تحديد موضوع الدراسة بوضوح حيث نجد:
- هنا ركزت المقدمة على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي وتم الربط بين الثقافة التنظيمية والنتائج التنظيمية.
- إبراز أهمية العنصر البشري.
- طرح منطقي ومتوافق مع الأدبيات الإدارية حيث أشارت المقدمة إلى دور الأفراد وقيمهم ومعتقداتهم في تحقيق الأداء الفعال.
- تم الإيضاح في المقدمة الفهم العام لأهمية الثقافة داخل المنظمات حيث تؤثر: " سلوكيات الأفراد ، مستوى الإنتاجية ، القدرة التنافسية".

ثانياً: السلبيات

- لم يتم عرض مشكلة الدراسة بشكل مباشر بل جاءت المقدمة بصيغة وصفية عامة حول أهمية الثقافة التنظيمية.
- تم استخدام الأسلوب الإنشائي بدون دعمه بإطار مرجعي أو حتى نظري كما نجده في: " من أهم سبل نجاح أي منظمة " / "تؤثر بدرجة أولى على أداء الموارد البشرية"
- في المقدمة لم يتم توضيح ماذا ينقص الدراسات السابقة/ ولماذا هذه الدراسة مهمة تحديداً / لم يتم تحديد السياق التطبيقي بوضوح منذ البداية، الأمر الذي يعني وجود فجوة بحثية.
- لم يتم تحديد طبيعة البيئة التنظيمية محل الدراسة " قطاع الاتصالات " إلا في أجزاء لاحقة.
- تكرار المفاهيم والطول النسبي في بعض الفقرات مثل: أهمية الثقافة التنظيمية و دور القيم والمعتقدات دون إضافة معلومات جديدة.

ثالثاً: الملاحظات المنهجية

- في المقدمة لم يتم التطرق إلى: أهداف الدراسة تساؤلات أو فرضيات أو حدود الدراسة ولم يتم الاستشهاد بدراسات سابقة لدعم الطرح النظري.

- تعتبر المقدمة مقبولة من حيث الفكرة العامة لكنها تميل للأسلوب الوصفي الإنشائي.
- تفتقر إلى الصياغة البحثية المحكمة.
- تحتاج إلى ربط أوضح بالمشكلة والفجوة البحثية

Chapter

03



Chapter
03

النقد بشكل عام

الورقة البحثية تتعامل مع موضوع هام وحيوي، لكنها تعاني من مشكلات في العرض والهيكل واللغة، ويأجاء التحسينات المذكورة يمكن رفع جودة الورقة بشكل كبير وجعلها أكثر تأثيراً في الأوساط الأكاديمية والمهنية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

