

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. أشرف الفندي

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف السابع
نقد المنهجية لإحدى الدراسات

MGM777-2
دراسات نقدية 2

إعداد
تشريك علم الدين عموري



عنوان الدراسة: الدور الوسيط للالتزام الوظيفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية المشاركة والرضا الوظيفي للعاملين بشركة مصر للصيانة (صان مصر)

إعداد: د. محمود سامح أحمد أحمد - د. محمد جلال ريان جلال - د. هند عوض محمود حسين

سنة النشر: 2026م

تم النشر: مجلة البحوث المالية والتجارية

الرابط: https://jsst.journals.ekb.eg/article_477905_d2cae3c333e608ade038b2710dea36c9.pdf

نقد المنهجية

أولاً: وضوح نوع المنهجية وتناسبها مع موضوع البحث
اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (ص44)، وهو اختيار مناسب تماماً لطبيعة الدراسة وأهدافها، فقد هدفت الدراسة إلى (قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية المشاركة على الرضا الوظيفي، واختبار الدور الوسيط للالتزام الوظيفي في هذه العلاقة) وهذا النوع من الأهداف يتطلب بطبيعته منهجاً كمياً يسمح بجمع بيانات رقمية من عينة كبيرة، ثم تحليلها إحصائياً لاختبار فروض الدراسة، واستخدم الأسلوب الوصفي لوصف مستوى المتغيرات في العينة (من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، والأسلوب التحليلي لاختبار العلاقات السببية بين المتغيرات (من خلال تحليل الانحدار وتحليل المسار)، لو تم دمج منهج نوعي (كمقابلات معمقة مع عينة من الموظفين) لكان ذلك قد أضاف فهماً أعمق لأسباب انخفاض ممارسات المشاركة والالتزام والرضا في الشركة.

التقييم: المنهجية مختارة بدقة وتناسب أهداف البحث، مع وجود فرصة محتملة للإضافة النوعية.

عاشراً- تصميم الدراسة:

أ- أسلوب ومنهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عبر مسارين متكاملين التحليل النقدي للدراسات السابقة لبناء الإطار النظري، والدراسة الميدانية لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً لاختبار الفروض.

ب- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة مصر للصيانة (صان مصر) التابعة لقطاع البترول المصري، والبالغ عددهم (12000) موظفاً في مختلف التخصصات الإدارية والفنية.

ج- عينة الدراسة: بناءً على مجتمع الدراسة المحدد، تم استخدام معادلة حجم العينة للمجتمع المحدد بأسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحديد حجم العينة المطلوب، حيث تم استهداف (372) مفردة. وتم توزيع استمارات الاستقصاء على العينة المختارة. بعد جمع البيانات، تم فحص الاستمارات للتأكد من اكتمالها، حيث تم الاعتماد على (372) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي. ويوضح الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية التالية: النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، والقسم الوظيفي، الإدارة، وسنوات الخبرة.

نقد المنهجية

ثانياً: شمولية أدوات جمع البيانات ووضوح الخطوات

تتميز أدوات جمع البيانات في هذه الدراسة (ص 49، 48) بالوضوح والشمولية حيث:

1- تم تصميم استبانة متكاملة تكونت من (4 أجزاء) و (57 فقرة):

الأول: ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية المشاركة (المتغير المستقل) ويتكون من (5 أبعاد) من (25 فقرة).

(الثاني): الالتزام الوظيفي (المتغير الوسيط) ويتكون من (12 فقرة).

(الثالث): الرضا الوظيفي (المتغير التابع) ويتكون من (20 فقرة).

(الرابع): البيانات الديموغرافية: النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، القسم الوظيفي، الإدارة، سنوات الخبرة.

2- تم الاعتماد على مقاييس من دراسات سابقة (Abdelhamed, 2025)، (Ahmed, 2024)، (Alshami, 2023)، مما يعزز الصدق الظاهري للأداة.

3- تم استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) وهو مقياس شائع ومناسب لهذا النوع من الدراسات.

4- تم التحقق من صدق وثبات الأداة إحصائياً، حيث جاءت معاملات (ألفا كرونباخ) مرتفعة (تراوحت بين 0.836 و 0.909)، وكذلك معاملات الصدق (تراوحت بين 0.914 و 0.953)، مما يؤكد أن الأداة موثوقة وصالحة للقياس.

ملاحظة هامة: الباحثون لم يذكروا أنهم عرضوا الاستبانة على محكمين، وهذا إجراء مهم ومفروض في الدراسات الميدانية، غياب هذا التوضيح يضعف الثقة في الأداة، لأن الاعتماد على الإحصائيات فقط لا يكفي.

حادي عشر - أداة جمع البيانات:

سعيًا لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، اعتمدت الدراسة على أداة بحثية رئيسية تمثلت في استبيان صُمم خصيصاً لهذا الغرض. تكون الاستبيان من أربعة أقسام رئيسية:

أ- الجزء الأول: المتغير المستقل "ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية المشاركة"، حيث تتضمن (25) فقرة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية. وجرى توزيع الفقرات وفق الآتي: (6) فقرات لقياس بعد "الاعتراف" (X1)، و (2) فقرات لقياس بعد "التمكين" (X2)، و (6) فقرات خصصت لقياس بعد "تنمية الكفاءة" (X3)، بالإضافة إلى (5) فقرات استهدفت قياس بعد "المكافآت العادلة" (X4)، وأخيراً (6) فقرات غطت بعد "مشاركة المعلومات" (X5). واعتمد الباحثون في صياغة فقرات هذا الجزء على الدراسة التي أعدها (Abdelhamed, 2025)، حيث استفادوا من الأبعاد والمؤشرات التي تناولتها لتكون أساساً لبناء أداة الدراسة الحالية.

ب- الجزء الثاني: المتغير الوسيط "الالتزام الوظيفي"، حيث اشتمل على (12) فقرة صُممت لقياس أبعاد هذا المتغير. واعتمد الباحثون في صياغة فقرات هذا الجزء على الدراسة التي أعدها (Ahmed, 2024)، حيث استخدموا مقاييسها كأساس لبناء هذا المحور من أداة الدراسة.

ج- الجزء الثالث: المتغير التابع "الرضا الوظيفي"، حيث اشتمل على (20) فقرة صُممت لقياس أبعاد هذا المتغير. واعتمد الباحثون في صياغة فقرات هذا الجزء على الدراسة التي أعدها (Alshami, 2023)، حيث استخدموا مقاييسها كأساس لبناء هذا المحور من أداة الدراسة.

د- الجزء الرابع: البيانات الديموغرافية: صُمم هذا القسم لجمع المعلومات المتعلقة بالخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة، حيث اشتمل على المحاور التالية: النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، والقسم الوظيفي، الإدارة، وسنوات الخبرة.

هـ- مقياس ليكرت الخماسي: اعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي في صياغة فقرات الأداة لكونه الأكثر موثوقية في قياس الاتجاهات وسهولة تطبيقه، مع ضمان وضوح الفقرات وتوازن تدرجاتها القيمية. وقد مكن هذا المقياس المستجيبين من التعبير بدقة عن درجة تطبيق العبارات الواردة في قائمة الاستقصاء.

ب- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة مصر للصيانة (صان مصر) التابعة لقطاع البترول المصري، والبالغ عددهم (12000) موظفًا في مختلف التخصصات الإدارية والفنية.

ج- عينة الدراسة: بناءً على مجتمع الدراسة المحدد، تم استخدام معادلة حجم العينة للمجتمع المحدد بأسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحديد حجم العينة المطلوب، حيث تم استهداف (372) مفردة. وتم توزيع استمارات الاستقصاء على العينة المختارة. بعد جمع البيانات، تم فحص الاستمارات للتأكد من اكتمالها، حيث تم الاعتماد على (372) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي. ويوضح الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة وفقًا للمتغيرات الديموجرافية التالية: النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، والقسم الوظيفي، الإدارة، وسنوات الخبرة.

المتغير	البيان	العدد	%	البيان	العدد	%	المجموع
النوع	ذكر	320	86.02%	أنثى	52	13.98%	372
	أقل من 20 سنة	12	3.23%	من 20 - أقل من 30 سنة	36	9.68%	372
الفئة العمرية	من 30 - أقل من 40 سنة	141	37.90%	من 40 - أقل من 50 سنة	111	29.84%	372
	من 50 - أقل من 60 سنة	57	15.32%	من 60 سنة فأكثر	15	4.03%	372
المستوى التعليمي	أقل من متوسط	41	11.06%	تعليم متوسط	135	36.41%	372
	بكالوريوس	127	34.10%	دبلومة	36	9.68%	372
	ماجستير	31	8.29%	دكتوراه	2	0.46%	372
	كاتب	79	21.20%	مهندس	74	19.82%	372
الوظيفية	سائق	65	17.51%	فني	57	15.21%	372
	اخصائي	31	8.29%	محاسب	19	5.07%	372
	طبيب	14	3.69%	مراجع	10	2.76%	372
	صيدلي	9	2.30%	أمن	5	1.38%	372
	محامي	5	1.38%	مدير إدارة	5	1.38%	372
الإدارة	الشئون الفنية	91	24.42%	الشئون الهندسية	86	23.04%	372
	المشروعات	72	19.35%	الموارد البشرية	33	8.76%	372
	الشئون المالية	27	7.37%	الشئون الطبية	21	5.53%	372
	الامن	14	3.69%	المراجعة	14	3.69%	372
	التطوير وتكنولوجيا المعلومات	5	1.38%	الشئون القانونية	5	1.38%	372
	السلامة والصحة والمهنية	3	0.92%	الجودة	2	0.46%	372
	أقل من 5 سنوات	69	18.43%	من 5 - أقل من 10 سنة	134	35.94%	372
سنوات الخبرة	من 10 - أقل من 15 سنة	125	33.64%	من 15 سنة فأكثر	45	11.98%	372

نقد المنهجية

ثالثًا: دقة وصف إجراءات جمع البيانات ووضوح الخطوات

تميزت خطوات جمع البيانات بالتسلسل المنطقي وبنوع جزئي من الوضوح، حيث:

1- تم تحديد مجتمع الدراسة بدقة: جميع العاملين في شركة مصر للصيانة (صان مصر) والبالغ عددهم (12000 موظف).

2- تم حساب حجم العينة: أشار الباحثون إلى أن مجتمع الدراسة بلغ (12000) موظف، وتم اختيار عينة قوامها (372) مفردة، لكنهم لم يذكروا المعادلة العلمية التي استندوا إليها في هذا الحساب، ومع ذلك، فمن المعروف منهجياً أنه عند استخدام مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%، فإن حجم العينة المناسب لمجتمع بحجم (12000) وفق معادلة (كريجسي ومورجان) (Krejcie & Morgan, 1970)، أو جدولها المخصص هو (372) تقريباً، وهذا يتطابق مع الرقم الذي ورد في البحث، لكن الإشكال المنهجي هنا يكمن في أن الباحثين لم يوثقوا هذه المعادلة صراحة، ولم يذكروا مستوى الثقة أو هامش الخطأ الذي اعتمدوه، مما يضعف من شفافية الإجراءات المنهجية ويجعل من الصعب على القارئ التحقق من دقة تحديد حجم العينة.

3- تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

4- تم توزيع (372) استبانة وتم استرداد (372) استبانة صالحة للتحليل أن (نسبة استجابة 100%)، هذا أمر غير معتاد في الدراسات الميدانية خاصة مع حجم (372)، كان من المتوقع أن تكون هناك استبانات غير صالحة أو مفقودة (لم يوضح الباحثون كي تم تحقيق هذه النسبة الكاملة)، مما يثير تساؤلات حول دقة البيانات أو وجود تحيز في جمعها، ولم يتم تحديد طريقة التوزيع أيضاً إذا كانت ورقية أو إلكترونية ولم يتم ذكر الفترة الزمنية التي استغرقتها عملية جمع البيانات.

نقد المنهجية

رابعا: تناسق المعلومات وترابط الأفكار

تتميز منهجية الدراسة بنسق متكامل وترابط عضوي بين عناصرها، حيث يبدأ الإطار المنهجي بتحديد المنهج الكمي، ثم مجتمع الدراسة (12000 موظف)، ثم العينة (372 مفردة) (رغم عدم ذكر المعادلة المستخدمة ومصدرها)، مما يعكس تسلسلا منطقيًا في التصميم البحثي.

ويتجلى الترابط في اتساق أداة القياس مع أهداف الدراسة؛ فقد صممت الاستبانة لتشمل ثلاثة أجزاء رئيسية تقابل المتغيرات الثلاثة محل الدراسة: الجزء الأول لقياس ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية المشاركة (المتغير المستقل)، والجزء الثاني لقياس الالتزام الوظيفي (المتغير الوسيط)، والجزء الثالث لقياس الرضا الوظيفي (المتغير التابع)، وهذا التصميم مكن الباحثين من تحقيق جميع أهدافهم الأربعة، حيث وفرت الاستبانة البيانات اللازمة لاختبار الأثر المباشر للممارسات على كل من الرضا والالتزام، واختبار العلاقة بين الالتزام والرضا، وأخيرا اختبار الدور الوسيط للالتزام باستخدام تحليل المسار، لذا يمكن القول إن أداة القياس جاءت متسقة تماما مع أهداف الدراسة.

كما أن الانتقال المتناغم من التحليل الوصفي (المتوسطات والانحرافات) إلى التحليل الاستدلالي (ارتباط سبيرمان، الانحدار البسيط، تحليل المسار) يعكس ترابطا منهجيا محكما؛ فكل خطوة تحضير للتي تليها، وكل نتيجة تؤسس لما بعدها. وتنسق المنهجية اتساقا كاملا مع أهداف الدراسة؛ فالهدف الأول (أثر الممارسات على الرضا الوظيفي) والثاني (أثر الممارسات على الالتزام) والثالث (العلاقة بين الالتزام والرضا) تحققت عبر الانحدار البسيط، أما الهدف الرابع (اختبار الدور الوسيط) فتتحقق عبر تحليل المسار (Amos) هذا الترابط يؤكد أن كل هدف قوبل بأداة إحصائية مناسبة، مما يجعل النتائج متسقة ومنطقية وقابلة للتفسير.

نقد المنهجية

منهجية الدراسة متماسكة في مجملها، لكنها تفتقر إلى بعض عناصر التوثيق المنهجي المهمة (كتحكيم الأداة من قبل لجنة، توثيق معادلة حساب العينة، وتفسير نسبة الاستجابة 100%)، مما يقلل من درجة الشفافية ويستدعي تحسناً في الأبحاث المستقبلية.



Thank You