

تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان

محمد، عبدالحسين جاسم، و جبر، مهدي حسين. (٢٠٢٣). تأثير الثقافة
التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء عينة
من الموظفين في ديوان محافظة ميسان. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية
والإدارية، مج ١٩، ع ٣٤، ٤٤٧ - ٤٧٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1469300>



إعداد

مشاعل الدباس

تقييم العنوان

جاء عنوان الدراسة "تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان" دقيقًا في التعبير عن الإطار العام للبحث، حيث عرّف بوضوح المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) دون إدخال متغيرات وسيطة أو معدّلة، مما يمنح القارئ صورة مباشرة عن العلاقة موضوع القياس.

هذا الوضوح مفيد من حيث الاتساق بين العنوان والأهداف والمنهجية، إلا أن تعزيز العنوان بإضافة توصيف زمني أو إبراز أحد أبعاد المتغيرات قد يثري القيمة الأكاديمية ويجعل العنوان أكثر تخصصًا واستهدافًا.

المقدمة

جاءت المقدمة مصاغة بأسلوب أكاديمي منظم، يبدأ بالانطلاق من الإطار العام لمفهوم الثقافة التنظيمية وأهميتها في بيئات العمل الحديثة، ثم يضيق النطاق تدريجياً ليتناول واقع المؤسسات الحكومية في العراق، وصولاً إلى تسليط الضوء على مظاهر ضعف الاهتمام بالثقافة التنظيمية وأثر ذلك في عمليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية.

وقد عرضت المتغيرات بوضوح، مع تقديم تعريفات سياقية مرتبطة بالبيئة المحلية مما يعزز قابلية الدراسة للتطبيق العملي، كما أدرجت المقدمة فقرة ختامية تمهّد لعرض المشكلة البحثية، إلا أنها كانت بحاجة إلى مزيد من الإسناد الإحصائي أو المقارنات الكمية المستندة إلى نتائج دراسات سابقة في بيئات مشابهة، مما كان سيضيف على الطرح قوة تفسيرية أكبر ويبرر بشكل أدق الحاجة لإجراء الدراسة.

مشكلة الدراسة

تمت صياغة المشكلة البحثية على أساس فجوة معرفية واضحة، تمثلت في محدودية الدراسات التي بحثت تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية في السياق العراقي، على الرغم من الدور المحوري لهذه العلاقة في تعزيز إدماج الموظفين الجدد وتحسين بيئة العمل المؤسسية، وقد انبثقت عن المشكلة أسئلة بحثية مباشرة ومرتبطة بالهدف الرئيس، مما يعكس انسجاماً منهجياً بين الإشكالية ومحاور البحث.

وكان من الممكن تعزيز قوة صياغة المشكلة عبر دعمها بمؤشرات كمية أو بيانات إحصائية حول معدلات دوران الموظفين أو ضعف الاندماج الوظيفي في المؤسسات الحكومية، بحيث يصبح المبرر العلمي والعملية لإجراء الدراسة أكثر إقناعاً وارتكازاً على شواهد موضوعية.

أهمية الدراسة

توزعت أهمية الدراسة بين بُعدين متكاملين: الأهمية النظرية التي تستهدف سد فجوة في الأدبيات المحلية من خلال إثراء المكتبة العراقية ببحث يتناول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، في سياق لم يحظَ بتغطية كافية في البحوث السابقة، والأهمية التطبيقية التي تسعى إلى إحداث أثر مباشر في بيئة العمل من خلال تطوير سياسات وبرامج الموارد البشرية في ديوان المحافظة، بما يدعم مبادرات الإدماج المؤسسي. هذا التقسيم يوفر أساسًا مقنعًا لتبرير الدراسة، غير أن الجانب التطبيقي كان يمكن أن يزداد قوة وتأثيرًا لو تضمن إطارًا مختصرًا لخطة تنفيذية أو عرضًا لآليات عملية مقترحة (مثل برامج تدريب محددة، أو سياسات استقبال الموظفين الجدد، أو آليات تقييم الأداء المرتبطة بالإدماج التنظيمي)، بما يجعل الانتقال من النتائج النظرية إلى التطبيق العملي أكثر وضوحًا وقابلية للتنفيذ.

أهداف الدراسة

انسجمت الأهداف البحثية بشكل جيد مع العنوان، حيث ركزت على قياس أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة على التنشئة الاجتماعية التنظيمية، إلى جانب أهداف فرعية تدعم التحسين المؤسسي ورفع كفاءة بيئة العمل.

من حيث الواقعية يمكن القول إن الأهداف قابلة للتحقيق ضمن النطاق الزمني والمكاني المحدد للدراسة، لكن صياغتها لم تستوف جميع عناصر SMART بشكل كامل، خاصة في بعد القابلية للقياس، إذ كان من الممكن تعزيزها بإدراج مؤشرات كمية واضحة (مثل نسب التحسن في معدلات الاندماج، أو انخفاض معدل دوران الموظفين) بما يتيح تقييم مدى تحقق الأهداف بدقة.

الاطار النظرى

شكل الإطار النظري أحد أبرز نقاط القوة في الدراسة، حيث قُدمت تعريفات دقيقة وشاملة للمتغيرات الأساسية (الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية)، شملت البعدين اللغوي والاصطلاحي، مع تحديد أبعاد كل متغير على نحو مفصل؛ فالثقافة التنظيمية تناولت القيم والمعتقدات والأعراف والطقوس، بينما التنشئة الاجتماعية شملت التدريب، والفهم، والدعم، والتوقعات المستقبلية.

هذا التفصيل يعزز وضوح المفاهيم ويسهل تحويلها إلى مؤشرات قابلة للقياس في العمل الميداني، ومع ذلك فقد طغى الطابع النقلى من الأدبيات على هذا الجزء، وكان من الممكن إثراؤه بإدماج أمثلة تطبيقية أو دراسات حالة محلية، مما يربط النظرية بواقع السياق العراقي ويعزز العمق التحليلي.

تحليل الدراسات السابقة

اعتمدت الدراسة على مزيج متوازن من المراجع العربية والأجنبية، مما أضفى شمولية على الإطار المرجعي وسمح بالاستفادة من خبرات بحثية متنوعة، وأظهرت مراجعة المصادر أن جزءًا ملحوظًا منها يعود إلى أكثر من خمس سنوات، وهو ما قد يؤثر على حداثة المعطيات ويقلل من مواكبة المستجدات في هذا الحقل البحثي، كما أن عرض الدراسات السابقة اتسم بالطابع الوصفي أكثر من التحليلي، إذ ركز على تلخيص النتائج دون الدخول في مقارنات معمقة أو نقد علمي يبرز أوجه التشابه والاختلاف مع الحالة المدروسة، الأمر الذي كان يمكن أن يمنح الدراسة قدرة أكبر على تحديد موقعها ضمن الخريطة البحثية الحالية.

تحليل الفروض

جاءت صياغة الفروض البحثية متقنة من الناحية الإحصائية، حيث تناولت الفرضية الرئيسة طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، في حين انبثقت عنها فروض فرعية تعكس أثر كل بُعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية. هذه البنية المنهجية للفروض تتسم بالانسجام مع الأهداف والأسئلة البحثية، كما توفر أرضية مناسبة لاستخدام أساليب تحليلية متقدمة مثل نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) أو تحليل الانحدار المتعدد. ومع ذلك، كان بالإمكان إضافة بعد تنبؤي أو تفاعلي للفروض لاستكشاف احتمالية وجود فروق تبعًا لمتغيرات ديموغرافية (مثل العمر أو سنوات الخبرة)، الأمر الذي كان سيضيف بعدًا استكشافيًا أعمق للبحث.

تقديم نموذج الدراسة

قدّم النموذج المفاهيمي تمثيلًا بصريًا واضحًا للعلاقات المتوقعة بين المتغيرات وأبعادها، مبينًا اتجاهات التأثير والارتباط، هذه الصياغة الرسومية تسهّل على القارئ فهم منطق البحث وتوجهاته التحليلية، إلا أن قوة الإطار المفاهيمي كانت ستزداد لو تضمّن رموزًا لمؤشرات القياس الخاصة بكل بُعد، مع إدراج أوزان تقديرية أولية أو نسب افتراضية للعلاقات استنادًا إلى الدراسات السابقة، الأمر الذي يمنح النموذج صفة شبه تجريبية ويهيئه للربط المباشر مع التحليل الإحصائي اللاحق.

جاء العرض المنهجي للدراسة واضحًا ومفصلاً، حيث تم تحديد المجتمع الإحصائي (موظفو ديوان محافظة ميسان)، وحجم العينة (٢٠٩ موظفًا)، وأداة جمع البيانات (استبانة مصممة وفق أبعاد المتغيرات)، إلى جانب أساليب التحليل الإحصائي برنامجي SPSS وAMOS، التحليل العاملي، واختبارات الصدق والثبات).

تميّزت المنهجية بدقة تحديد خطوات العمل، والتحقق من ملائمة الأداة الإحصائية، واعتماد مؤشرات موثوقة لقياس الثبات مثل معامل كرونباخ ألفا. ومع ذلك، كان من الممكن تعزيز المصداقية العلمية بإضافة مبررات إحصائية لاختيار حجم العينة (مثل استخدام معادلة كريجسي ومورغان أو تقدير القدرة الإحصائية (Power Analysis)، وتوضيح أسلوب المعاينة (عشوائية بسيطة، طبقية، أو قصدية) بما يدعم صلاحية النتائج..

تفسير النتائج

أظهرت النتائج وجود ارتباط وتأثير قوي ودال إحصائيًا بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، وتم تحليل هذه النتائج وربطها بالأدبيات السابقة بطريقة تعزز التفسير العلمي، وقد كان الربط بالأهداف البحثية مباشرًا، مما ساعد في إظهار مدى تحقق الفرضيات، إلا أن المناقشة كانت ستتركز بصورة أعمق لو تم إجراء تحليل مقارنة يبرز أوجه التشابه والاختلاف مع نتائج أبحاث أجريت في بيئات تنظيمية مشابهة أو مختلفة، مع تفسير الأسباب المحتملة لهذه الفروق في ضوء الخصوصية الثقافية والإدارية للسياق العراقي.

التوصيات

انصبت التوصيات على تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، وتبني إدارة أكثر مرونة، وتفعيل قنوات الاستماع إلى الموظفين. ورغم وجاهة هذه التوصيات، فإنها اتسمت بقدر من العمومية، وكان يمكن زيادة فعاليتها عبر تحويلها إلى خطوات تنفيذية عملية مدعومة بمؤشرات أداء رئيسية KPIs لقياس التقدم، مثل معدل انخفاض دوران الموظفين أو زيادة نسبة رضاهم عن برامج الإدماج.

أما في جانب المقترحات المستقبلية، فكان من المفيد طرح موضوعات بحثية تتناول دور المتغيرات الوسيطة أو المعدلة (مثل الالتزام التنظيمي أو الدعم القيادي) في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية، بما يفتح المجال أمام توسع معرفي وتطبيقي أعمق في الدراسات القادمة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

