

تسليم تكليف 3 – دراسات نقدية 3

راضي بن غنام الشمري
253003043



- تحليل المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة
في الدراسة، وتقييم مناسبتها للأهداف البحثية

مقدمة:

تهدف هذه المهمة إلى تحليل المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة في دراسة وائل أحمد حسام (2025) بعنوان "دور مهارات فريق الإدارة في نجاح مشاريع التحول الرقمي في مصر: الدور الوسيط للثقافة التنظيمية"، وتقييم مدى ملائمة تلك المنهجية والأساليب لأهداف الدراسة وفروضها البحثية. وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من تناولها موضوعًا معاصرًا يرتبط بالتحول الرقمي، وبالدور الذي تمارسه المهارات الإدارية والثقافة التنظيمية في تحسين فرص نجاح مشروعات التحول الرقمي داخل المنظمات المصرية.

تنطلق الدراسة من افتراض رئيس مفاده أن نجاح التحول الرقمي لا يعتمد فقط على توافر التكنولوجيا الرقمية، بل يتأثر بدرجة كبيرة بمهارات فريق الإدارة، مثل الاتصال واتخاذ القرار والتعاون، كما يتأثر بمدى وجود ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار والتكيف والمسؤولية. ومن ثم فإن تحليل المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة يساعد في تقييم قوة النتائج ومدى إمكانية الاعتماد عليها في بناء معرفة علمية وتطبيقية في مجال إدارة مشاريع التحول الرقمي.

بيانات الدراسة محل التحليل:

العنصر	البيان
عنوان الدراسة	دور مهارات فريق الإدارة في نجاح مشاريع التحول الرقمي في مصر: الدور الوسيط للثقافة التنظيمية
الباحث	وائل أحمد حسام
نوع الدراسة	دراسة تطبيقية على عدة منظمات مصرية
المنهج المستخدم	المنهج الوصفي التحليلي
أداة جمع البيانات	استبيان مصمم خصيصاً لاختبار فروض الدراسة
المتغير المستقل	مهارات فريق الإدارة
المتغير الوسيط	الثقافة التنظيمية
المتغير التابع	نجاح مشاريع التحول الرقمي
مصدر النشر	المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 16، العدد 1، يناير 2025

تحليل منهجية البحث المستخدمة:

نوع المنهج البحثي

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج مناسب للدراسات الإدارية والتنظيمية التي تستهدف وصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين متغيراتها. فقد سعت الدراسة إلى وصف مستوى توافر مهارات فريق الإدارة والثقافة التنظيمية ونجاح مشاريع التحول الرقمي، كما حاولت تحليل أثر مهارات فريق الإدارة في نجاح تلك المشاريع بشكل مباشر وغير مباشر من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط من حيث الملاءمة، يمكن القول إن المنهج الوصفي التحليلي يتناسب مع طبيعة الأهداف البحثية؛ لأن الدراسة لا تهدف إلى بناء نظرية جديدة أو فهم خبرات المشاركين بعمق نوعي، بل تهدف إلى قياس العلاقات والتأثيرات بين متغيرات محددة مسبقاً. لذلك فإن استخدام هذا المنهج يعد اختياراً منطقيًا ومقبولاً.

مجتمع الدراسة ومجال التطبيق

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بعدة منظمات مصرفية، ومن بين المنظمات المشار إليها في الدراسة: شركة سيدي كرير للبترول وكيماويات، المصرية للاتصالات، عز للصليب، البنك التجاري الدولي، وشركات أخرى. ويُعد اختيار أكثر من منظمة نقطة قوة نسبية؛ لأنه يتيح النظر إلى الظاهرة في أكثر من سياق تنظيمي، بدلاً من حصرها في منظمة واحدة مع ذلك، يلاحظ أن الدراسة -في النص المتاح- لم تقدم تفصيلاً كافياً عن حجم العينة، وطريقة اختيارها، ونسبة الاستجابة، والخصائص الديموغرافية أو الوظيفية للمشاركين. وهذه المعلومات تعد ضرورية للحكم على مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة، وعلى قوة النتائج الإحصائية المستخرجة منها.

أداة جمع البيانات:

استخدمت الدراسة الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية. ويُعد الاستبيان أداة مناسبة لمثل هذه الدراسة؛ لأنه يساعد على قياس تصورات العاملين حول مهارات الإدارة، والثقافة التنظيمية، ونجاح التحول الرقمي. كما أن المتغيرات المدروسة ذات طبيعة إدراكية وتنظيمية، وبالتالي فإن قياسها من خلال آراء العاملين يعد مقبولا في البحوث الإدارية ومع ذلك، فإن الاعتماد الكامل على الاستبيان قد يمثل قيوداً منهجياً؛ لأن نجاح مشاريع التحول الرقمي يمكن قياسه أيضاً من خلال مؤشرات موضوعية مثل الالتزام بالوقت والتكلفة، جودة المخرجات، رضا المستخدمين، ونسبة تحقيق أهداف المشروع. لذلك كان من الأفضل دعم الاستبيان ببيانات إضافية مثل مقابلات، وثائق، أو مؤشرات أداء فعلية

تحليل متغيرات الدراسة وأبعادها:

بُنيت الدراسة على نموذج يربط بين ثلاثة متغيرات رئيسية. وقد تم تفكيك كل متغير إلى مجموعة من الأبعاد، كما يلي

المتغير	نوعه	الأبعاد	الغرض من القياس
مهارات فريق الإدارة	مستقل	الاتصال، اتخاذ القرار، التعاون	قياس مدى توافر المهارات الإدارية المؤثرة في إدارة مشروعات التحول الرقمي
الثقافة التنظيمية	وسيط	الابتكار، التكيف، المسؤولية	اختبار دور البيئة الثقافية والتنظيمية في تعزيز العلاقة بين المهارات والنجاح
نجاح مشاريع التحول الرقمي	تابع	استراتيجية التحول الرقمي، مهارات الموظفين الرقمية، التكنولوجيا الرقمية	قياس مدى تحقق النجاح في مشروعات التحول الرقمي

يعكس هذا البناء المتغيري اتساقاً مناسباً مع أهداف الدراسة، إذ إن مهارات فريق الإدارة يمكن أن تؤثر في الثقافة التنظيمية، كما يمكن أن تسهم مباشرة في نجاح التحول الرقمي. وفي الوقت نفسه، تمثل الثقافة التنظيمية عاملاً وسيطاً منطقيًا؛ لأن الثقافة الداعمة للابتكار والتكيف والمسؤولية قد تحول المهارات الإدارية إلى نتائج تنظيمية أفضل

الفروض البحثية ومدى اتساقها مع المنهج:

صاغت الدراسة فروضها حول وجود تأثير لمهارات فريق الإدارة في الثقافة التنظيمية، ووجود تأثير للثقافة التنظيمية في نجاح مشاريع التحول الرقمي، ووجود تأثير مباشر لمهارات فريق الإدارة في نجاح مشاريع التحول الرقمي بالإضافة إلى وجود تأثير غير مباشر لمهارات فريق الإدارة في نجاح مشاريع التحول الرقمي من خلال الثقافة التنظيمية تتسم هذه الفروض بالاتساق مع أهداف الدراسة؛ لأنها تختبر العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل والوسيط والتابع كما أن وجود فرض خاص بالدور الوسيط للثقافة التنظيمية يعد مناسباً لعنوان الدراسة ومشكلتها، غير أن اختبار هذا النوع من الفروض يحتاج إلى أساليب إحصائية أكثر تقدماً من مجرد الإحصاء الوصفي أو الارتباط البسيط

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

أشارت الدراسة إلى أن البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان عولجت باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتلخيص ووصف العلاقات والآثار بين متغيرات الدراسة. وبناءً على طبيعة الأهداف والفروض والنتائج، يمكن تحليل الأساليب الإحصائية الملائمة والمتوقعة في الدراسة على النحو الآتي

الإحصاء الوصفي

يبدو أن الدراسة استخدمت الإحصاء الوصفي لوصف مستوى توافر أبعاد المتغيرات، حيث أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى توافر مهارات فريق الإدارة، وارتفاع مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية، وارتفاع مستوى أبعاد نجاح مشاريع التحول الرقمي. وتشمل الأساليب الوصفية غالبًا المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية أو الترتيب النسبي للأبعاد. ويعد الإحصاء الوصفي مناسبًا جدًا للهدف الوصفي للدراسة، لأنه يوضح أي الأبعاد أكثر حضورًا أو أهمية من وجهة نظر عينة الدراسة، مثل ترتيب الاتصال واتخاذ القرار والتعاون ضمن مهارات فريق الإدارة

معاملات الارتباط:

نظرًا لأن الدراسة تفحص علاقات بين مهارات فريق الإدارة والثقافة التنظيمية ونجاح التحول الرقمي، فإن استخدام معاملات الارتباط يعد مناسبًا لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات. فالارتباط الإيجابي بين مهارات فريق الإدارة والثقافة التنظيمية مثلًا يعني أن ارتفاع مستوى المهارات الإدارية يرتبط غالبًا بارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية الداعمة

لكن الارتباط وحده لا يكفي لإثبات التأثير أو السببية؛ لأنه يوضح وجود علاقة بين متغيرين دون أن يثبت أن أحدهما سبب مباشر للآخر

تحليل الانحدار

تتطلب فروض الدراسة التي نتحدث عن وجود أثر استخدام تحليل الانحدار البسيط أو المتعدد. فالانحدار يمكن أن يوضح مقدار تأثير مهارات فريق الإدارة في الثقافة التنظيمية، ومقدار تأثير الثقافة التنظيمية في نجاح مشاريع التحول الرقمي، وكذلك أثر مهارات فريق الإدارة في نجاح تلك المشاريع. ويعد الانحدار مناسبًا لأهداف الدراسة لأنه ينتقل من مجرد وصف العلاقة إلى تقدير الأثر الإحصائي، غير أن سلامة استخدامه تتطلب التحقق من شروطه الأساسية مثل حجم العينة، خطية العلاقة، عدم وجود تعدد خطي مرتفعوا اعتدالية التوزيع أو ملائمة البيانات للتحليل

تحليل الوساطة:

يمثل تحليل الوساطة أهم أسلوب إحصائي ينبغي استخدامه في هذه الدراسة؛ لأن الثقافة التنظيمية ليست مجرد متغير مستقل إضافي، بل متغير وسيط يفسر كيف تنتقل آثار مهارات فريق الإدارة إلى نجاح مشاريع التحول الرقمي. ويمكن اختبار الوساطة من خلال الانحدار المتعدد وفق منهج

Baron and Kenny

أو من خلال تحليل المسار، أو باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية، أو باستخدام أسلوب

Bootstrap

للتحقق من معنوية الأثر غير المباشر

ومن الناحية النقدية، فإن الدراسة تحتاج إلى توضيح الطريقة المستخدمة لاختبار الوساطة. فإثبات وجود علاقات إيجابية بين المتغيرات لا يكفي وحده للحكم بوجود دور وسيط للثقافة التنظيمية، بل لا بد من اختبار الأثر غير المباشر إحصائيًا

تقييم مناسبة المنهجية للأهداف البحثية

تعد المنهجية المستخدمة مناسبة بدرجة جيدة للأهداف البحثية؛ لأن الدراسة تهدف إلى وصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين متغيرات محددة، وهذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي. كما أن استخدام الاستبيان مناسب لقياس اتجاهات العاملين وتصوراتهم حول المهارات الإدارية والثقافة التنظيمية والتحول الرقمي

إلا أن هذه المناسبة لا تخلو من قيود؛ فالهدف المتعلق بتحليل أثر مهارات فريق الإدارة في نجاح مشاريع التحول الرقمي عبر الثقافة التنظيمية يتطلب مستوى أعلى من الدقة في تصميم العينة والتحليل الإحصائي. كما أن الاعتماد على بيانات إدراكية فقط قد لا يكون كافيًا للحكم الموضوعي على نجاح مشاريع التحول الرقمي، لأنه قد يعكس تصورات المشاركين أكثر مما يعكس نتائج المشاريع الفعلية

تقييم مناسبة الأساليب الإحصائية للأهداف البحثية:

الهدف البحثي	الأسلوب الإحصائي الملائم	التقييم
وصف مستوى توافر مهارات فريق الإدارة	المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، الترتيب النسبي	مناسبة
تحليل العلاقة بين مهارات فريق الإدارة والثقافة التنظيمية	معاملات الارتباط والانحدار	مناسبة إذا تحققت شروط التطبيق
تحليل أثر الثقافة التنظيمية في نجاح التحول الرقمي	تحليل الانحدار	مناسبة
تحليل أثر مهارات الإدارة في نجاح التحول الرقمي	تحليل الانحدار البسيط أو المتعدد	مناسبة
اختبار الدور الوسيط للثقافة التنظيمية	تحليل الوساطة، تحليل المسار، Bootstrap	ضرورية، وتحتاج إلى عرض تفصيلي واضح

يتضح من الجدول أن الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة لا تقتصر على الإحصاء الوصفي، بل ينبغي أن تشمل: تحليل العلاقات، وتحليل الأثر، وتحليل الوساطة. وبناءً على ذلك، فإن ملائمة الأساليب الإحصائية تعتمد على مدى التزام الدراسة بتطبيق هذه الاختبارات بصورة صحيحة وموثقة

نقاط القوة في المنهجية والأساليب الإحصائية:

- اختيار المنهج الوصفي التحليلي يتفق مع طبيعة الدراسة وأهدافها التطبيقية
- اعتماد نموذج بحثي واضح يربط بين متغير مستقل ووسيط وتابع
- تقسيم المتغيرات إلى أبعاد محددة يجعل القياس أكثر تنظيمًا ووضوحًا
- اختيار الاستبيان مناسب لجمع بيانات من عدد من العاملين في منظمات مختلفة
- التركيز على الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط يمنح الدراسة بعدًا تفسيريًا يتجاوز العلاقة المباشرة بين المهارات والنجاح
- صياغة الفروض بصورة تتفق مع النموذج المفاهيمي للدراسة

أوجه القصور المنهجية والإحصائية:

- عدم عرض تفاصيل كافية عن حجم العينة وطريقة اختيارها، مما يصعب معه تقييم تمثيلها لمجتمع الدراسة
- عدم توضيح نسبة الاستجابة وخصائص المشاركين الديموغرافية والوظيفية بصورة كافية
- عدم عرض كافٍ لإجراءات صدق وثبات الاستبيان، مثل الصدق الظاهري أو البنائي ومعامل كرونباخ ألفا
- عدم تسمية الاختبارات الإحصائية المستخدمة بدقة في النص المتاح، والاكتفاء بالإشارة إلى استخدام بعض الأساليب الإحصائية
- عدم توضيح طريقة اختبار الدور الوسيط للثقافة التنظيمية، رغم أنه محور رئيس في عنوان الدراسة
- الاعتماد على الاستبيان فقط، دون استخدام بيانات موضوعية حول أداء مشاريع التحول الرقمي
- إمكانية وجود تحيز الاستجابة؛ لأن المشاركين يقيمون متغيرات تنظيمية قد تتأثر بمواقفهم الشخصية تجاه الإدارة أو المنظمة
- محدودية الاستدلال السببي إذا كانت الدراسة مقطعية وجمعت البيانات في نقطة زمنية واحدة

مقترحات لتحسين المنهجية والتحليل الإحصائي:

- توضيح حجم العينة بدقة وطريقة اختيارها، مع بيان مبررات اختيار هذه الطريقة
- عرض خصائص العينة مثل النوع، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، ونوع المنظمة
- إجراء اختبارات صدق وثبات واضحة للأداة، مثل صدق المحكمين، الصدق البنائي، ومعامل كرونباخ ألفا
- استخدام تحليل عامل تأكيدي إذا كان الهدف التحقق من صلاحية أبعاد المتغيرات
- استخدام تحليل المسار أو النمذجة بالمعادلات الهيكلية لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات
- اختبار الوساطة باستخدام Bootstrap لأنه أكثر دقة في تقدير معنوية الأثر غير المباشر
- دمج بيانات موضوعية عن مشاريع التحول الرقمي مثل نسب الإنجاز، الالتزام بالجدول الزمني، رضا المستخدمين، وحجم العائد المتوقع
- إضافة مقابلات مع مديري المشاريع أو القيادات التنفيذية لدعم النتائج الكمية بتفسير نوعي أعمق

الخاتمة:

خلص التحليل إلى أن الدراسة استخدمت منهجية تتسم بالملاءمة العامة لأهدافها، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان لقياس أثر مهارات فريق الإدارة في نجاح مشاريع التحول الرقمي من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط. كما أن طبيعة المتغيرات والأبعاد المختارة تتفق مع موضوع الدراسة وأهدافها ومع ذلك، فإن الجانب الإحصائي كان بحاجة إلى توضيح أكبر، خصوصاً فيما يتعلق باختبارات الصدق والثبات وحجم العينة وطريقة اختبار الدور الوسيط. وبناءً على ذلك يمكن تقييم الدراسة بأنها مناسبة من حيث المنهج العام، لكنها تحتاج إلى توثيق وتحليل إحصائي أكثر تفصيلاً لتعزيز موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

