

دراسات نقدية 3

المحاضرة الأولى : اختيار رسالة دكتوراه، نقد الإطار النظري
للدراسة والتعليق علي مدي ملائمتها وشموليته.

إعداد الباحث: عبدالاله سعيد ال محيا

الرقم الجامعي: 222001144

المراجعة النقدية

لرسالة الدكتوراه المقدمة:

“دور النضج المؤسسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس
المال الفكري وتحقيق المناعة التنظيمية
(دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية)

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية
جامعة مدينة السادات - كلية التجارة

<http://search.mandumah.com/Record/1229256>

دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة

دور النضج المؤسسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال
الفكري وتحقيق المنة التنظيمية
(دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المصرية)

تسعي الدراسة الحالية إلى التعرف على أهمية النضج
المؤسسي في ظل العلاقة مع رأس المال الفكري وتحقيق
المنة التنظيمية.

دكتور
أيمن عادل عيد^(١)
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
وكيل كلية التجارة للدراسات العليا والبحوث
جامعة مدينة السادات
Dr_aymaneid@hotmail.com

وفي ظل الأهمية المزيدة لرأس المال الفكري (Intellectual Capital) في ظل
التحديات والتهديدات الحالية والمستقبلية صار رأس المال الحقيقي ذات القيمة والذي
يحقق الاستدامة ويستحدث قيمة مضافة متجددة للمنظمات باعتباره الآلية التي يمكن أن تحقق
الدور الرئيس في عملية التجديد المستمر لتفعيل عمليات الإبداع وتنشيط الابتكار، وبما جعله
القائد الحقيقي في عملية التغيير والتطوير الذي يقوي ويدعم مقومات تميز المنظمات وتقوية
مناعتها، ومن خلال قدرته على تحويل المعرفة إلى قيمة، لذا على المنظمة أن تنتبه وتركز
على كيفية تنمية رأس المال الفكري لامتلاك مقومات تتفوق فيها على منافسيها، أي أن مركز
الثقل في توليد القيمة انتقل من استغلال الموارد الطبيعية والمادية إلى استغلال الأصول
الفكرية غير الملموسة، بما جعل من رأس المال الفكري أنه "أحد الأصول غير الملموسة
الذي يتكون من الكفاءات البشرية والمعرفة والقدرات والمهارات والخبرة وعلاقات العملاء
التي توفر للمنظمة مركزاً متميزاً في السوق (Chahal & Bakshi, 2015).

(١) د. أيمن عادل عيد ... عمل معيداً ثم مدرس مساعد بكلية التجارة، جامعة المنوفية، و مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة
جامعة مدينة السادات ... وعمل مستشاراً لريادة الأعمال بجامعة الملك سعود في الفترة من ٢٠١٠-٢٠١٢ ، وأستاذ مساعد بقسم
إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد والإدارة - جامعة القصيم في الفترة من ٢٠١٣-٢٠١٥ ، مدرس بقسم إدارة الأعمال بكلية التجارة
جامعة مدينة السادات، والنسق الأكاديمي لشعبة اللغة الإنجليزية بالكلية ومدير تحرير المجلة العلمية بكلية التجارة - جامعة
مدينة السادات، وأخيراً قائم بعمل وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث ، ومن اهتماماته البحثية الإدارية الاستراتيجية وريادة
الأعمال، وجودة الخدمة التعليمية، والتنمية البشرية والإبداع والابتكار ومناهج البحث العلمي.

وفي ظل الأهمية المزيدة لرأس المال الفكري (Intellectual Capital) في ظل التحديات والتهديدات الحالية والمستقبلية صار رأس المال الحقيقي ذات القيمة والذي يحقق الاستدامة ويستحدث قيمة مضافة متجددة للمنظمات باعتباره الآلية التي يمكن أن تحقق الدور الرئيس في عملية التجديد المستمر لتفعيل عمليات الإبداع وتنشيط الابتكار، وبما جعله القائد الحقيقي في عملية التغيير والتطوير الذي يقوي ويدعم مقومات تميز المنظمات وتقوية مناعتها، ومن خلال قدرته على تحويل المعرفة إلى قيمة، لذا على المنظمة أن تنتبه وتركز على كيفية تنمية رأس المال الفكري لامتلاك مقومات تتفوق فيها على منافسيها، أي أن مركز الثقل في توليد القيمة انتقل من استغلال الموارد الطبيعية والمادية إلى استغلال الأصول الفكرية غير الملموسة، بما جعل من رأس المال الفكري أنه "أحد الأصول غير الملموسة الذي يتكون من الكفاءات البشرية والمعرفة والقدرات والمهارات والخبرة وعلاقات العملاء التي توفر للمنظمة مركزاً متميزاً في السوق (Chahal & Bakshi, 2015).

وبالتالي يجب على المنظمات محاولة الاستفادة من الطاقات البشرية المتوفرة لديها من أجل رفع مستوى أدائها والارتقاء به، وذلك من خلال تنمية وتطوير رأس المال الفكري والمحافظة عليه باعتباره يمثل أصلاً استثمارياً يجب استغلاله والاستفادة منه.

وفي ضوء ما تم بيانه ومن خلال التعايش مع الواقع يتبين للباحث أنه يجب توافر الأفراد ذوي السمات الخاصة الذين يمتلكون عصب الامكانات التنظيمية من أجل تحقيق النضج المؤسسي وبناء وتقوية حالة المناعة التنظيمية، وبالتالي يحرص الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحليل إلى أي مدى يمكن لرأس المال الفكري بالمنظمات أن يساهم من خلال تأثيره على النضج المؤسسي كمتغير وسيط في تقوية المناعة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية.

يسود في العصر الحاضر كثير من التغيرات البيئية في كل من البيئة الداخلية والخارجية فضلاً عن حدة المنافسة بما يُوجب على المنظمات المصرية أن تزيد من فاعلية عمليات وممارسات الإدارة الداخلية باستمرار دعماً وضمناً لتحقيق التطوير المستمر وفي الاتجاه الصحيح والمناسب لطبيعة التغيرات البيئية والخطط المستقبلية، وبالتالي كان من الضروري أن تحرص المنظمات على الاهتمام بإجراء تقييم دائم لمدى تمتع المنظمة بالنضج المؤسسي بما يُوجب أن تكون التغييرات المؤسسية مخططة وبصورة موجهة تستند إلى تحليل الفجوة بين تعريف الواقع الحالي وما تنتوي المؤسسات تحقيقه في المستقبل (Stachowiak & Pawłyszyn, 2021).

وقد لوحظ أن المنظمات تعيش مثل الإنسان في بيئة متقلبة وسريعة التغير يجعلنا نصنفها بأنها بيئة معقدة تتعدد متغيراتها ويكثر فيها معدل التغير بما أوجب على المنظمات أن تتسم بمهارة التكيف مع الظروف الحالية والمستجدة وتحمي نفسها من المخاطر التي تحيق بها ويمكن أن تتعرض لها في الوضع الراهن أو في المستقبل، مما يوجب على المنظمات في مختلف القطاعات الحرص على مراقبة التغيرات السريعة والديناميكية المتلاحقة في البيئة الداخلية والخارجية بجد واهتمام، وتعزيز قدرات البيئة الداخلية من خلال تعزيز نقاط قوتها، والعمل على سد الثغرات ومعالجة نقاط الضعف لتقوية البنية والقوام المؤسسي- والذي يتم الإشارة إليه على أنه دعم مقومات المناعة التنظيمية-، ويجب على المنظمات أن تستفيد من أبعاد المناعة التنظيمية، حيث تعتبر المناعة التنظيمية إحدى الركائز الرئيسة في توجهات الإدارة الحديثة من الناحية النظرية والممارسة العملية والتي يتم من خلالها تنفيذ عملية الدفاع التنظيمي لحماية المنظمة من التهديدات ويتم تجاوز التهديدات التي قد تواجهها. وتعمل مختلف الشركات بصورة متواصلة بغض النظر عن حجمها أو طبيعة عملها على حماية أركانها وبنائها التنظيمي والمؤسسي من التحديات والتهديدات المختلفة في البيئة الخارجية من خلال الاعتماد على الموارد ذات القيمة والتي تتسم بالتفرد بما يجعلها نادرة ويمكن اعتبارها ميزة تنافسية لمواجهة حدة المنافسة في ظل بيئة خارجية تتسم بالتعقد مع الاستفادة من خبرات المنظمات المماثلة بحيث تكون مناعة المنظمة طبيعية أو مكتسبة (Alshawabkeh, 2021).

أولاً: مفاهيم ومصطلحات البحث: يتضمن هذا البند عرض لمفاهيم البحث الثلاثة والتي تتمثل في:

أ. مفهوم وأبعاد رأس المال الفكري:

يحرص الباحث على عرض المفهوم وفق التطور التاريخي الذي يعكس كل إضافة أو تأكيد، حيث يري (Stewart, 2003) أن رأس المال الفكري يعبر عن مزيج من المعرفة والمعلومات والأصول الفكرية، ويعكس تجربة كل فرد في المنظمة والتي يتم استخدامها لخلق الثروة وبناء الميزة التنافسية، وقد تم تصنيفه إلى رأس مال بشري، ورأس مال هيكلي، ورأس مال العملاء، كما أشار إلى أن رأس المال الفكري هو المعرفة التي تُحول المواد الخام وتُصنع منها قيمة نادرة، وأنه مجموع رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات، وقد تم تناول رأس المال الفكري باعتباره مجموعة من الأصول غير الملموسة التي تمكن المنظمات من أداء مهامها. ويعتبر مصدر يتم الاعتراف به والحرص على الحصول عليه والاعتماد عليه لبناء أصول ذات قيمة أعلى، حيث ينطوي رأس المال الفكري على موارد فكرية مثل المعرفة والمعلومات والأصول الفكرية والخبرة المستخدمة لإنشاء القيمة (Rahdapour & Sheykhi, 2016)، وتتمثل أبعاد رأس المال الفكري في الأبعاد الثلاثة الآتية:

١. رأس المال البشري: هو المعرفة المنظمة التي تتواجد لدى العاملين، ولكنها لا تبقى في المنظمة عند عودتهم إلى المنزل، ويشمل الكفاءة المهنية، وتحفيز الموظفين وقدراتهم القيادية، وغيرها.
٢. رأس المال الهيكلي: يشير إلى البنية التحتية الداعمة التي تتكون من أنظمة وإجراءات وعمليات تعزز قدرة الموظفين على القيام بمهام عملهم، ووصف رأس المال الهيكلي كمخزون غير بشري للمعرفة والتي تشمل قواعد البيانات والمخططات التنظيمية وكتيبات العمليات والاستراتيجيات والروتين وأي شيء آخر قيمته لدى المنظمة أعلى من قيمته المادية.
٣. رأس مال العلاقات: يشير إلى العلاقات التي يقوم بها الموظفون مع جميع الأطراف ذوي المصلحة من الداخل والخارج، ويمثل المعرفة المتضمنة في العلاقات مع العملاء، الموردين، وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يؤثرون على الحياة التنظيمية ويضيفون قيمة إلى الأداء التنظيمي.

ب. مفهوم وأبعاد النضج المؤسسي:

على الرغم من أن مصطلح النضج أكثر عمومية واعتراف عالمي، إلا أنه يرتبط بصورة كبيرة بالتكيف والتحسين المستمر والقدرة على البقاء، حيث يعد النضج قيمة اجتماعية إيجابية، والنضج يشمل الظواهر التي قد تخضع للتغيير أو التطور، والقدرة على الوصول لمرحلة النضج تتعلق بامتلاك قدرات وتحسين المهارات وامتلاك سمات معينة، ويعني أيضاً الاستعداد لمهام محددة، كما تشير إلى تحقيق عملية النضج بمرور الوقت. ومع ذلك فإن الوقت ليس هو المحدد الوحيد، بل نحتاج إلى مجموعة محددة من الاشتراطات والتي بفضلها يمكن الوصول إلى مرحلة النضج والتي يشير إليها كل من (Kazemikia et al., 2018; Andersen & Jessen, 2003; Stachowiak & Pawlyszyn, 2021) بنظرهم للنضج المؤسسي باعتباره "جهد مخطط وموجه إلى تحسين مستوى فاعلية وجودة الأداء من خلال التدخلات المخططة في التعلم التنظيمي، والاستفادة من علم السلوك، وأن النضج التنظيمي في المنظمات ينسق الأهداف الفردية والتنظيمية من أجل خلق مجموعات متماسكة وفاعلة في المنظمة وفقاً لرؤية المنظمة ورسالتها مع مراعاة المسؤولية الطوعية والمشاركة الإرادية في أنشطة التحسين المستمر، ويقلل من السلوكيات السلبية ويمنح التغييرات مزيد من القوة التنظيمية، وفي هذا السياق تعتبر الكفاءة المهنية وامتلاك المعرفة والقدرة والمهارات والسلوك الصحيح تجاه العمل هي من أهم المقومات الأساسية والمؤثرة في تكوين النضج المؤسسي، وأضاف كل من (Curtis et al., 2009; Akramova et al., 2020) أن النضج هو الدرجة التي تنفذ بها المنظمة بشكل صريح ومتتابع للممارسات أو العمليات التي يتم توثيقها وإدارتها وقياسها والتحكم فيها وتحسينها باستمرار. ويمكن قياس نضج العملية التنظيمية باستخدام حكم الخبراء أو من خلال تقييم أصحاب المصلحة.

ج. مفهوم وأبعاد المنة التنظيمية:

المنة هي مصطلح يستخدم في العلوم الطبية ويشير إلى قدرة جسم الإنسان على مقاومة المضار من الفيروسات والجراثيم والأخطار والأمراض التي يتعرض لها الإنسان من حين لآخر، وتختلف مناعة الجسم من شخص لآخر، واسترشاداً بتلك الفكرة ولارتباط علم إدارة الأعمال بمختلف العلوم الطبيعية لتحقيق الاستفادة منها، فقد حرص علماء الإدارة على استخدام هذا المصطلح الطبي في المنظمات لأن المنظمة تشبه كائن حي يتأثر ببيئته وقوته بمدى قوة جهازه المناعي.

وقد تم الإشارة للمنة التنظيمية باعتبارها ذات تأثير على الكيان الاجتماعي بالمنظمات بغرض تشكيل جهاز دفاع عن المنظمة لمواجهة المخاطر التي قد تهدد بقائها واستمرارها وكذا يمكن أن تؤثر على عمل المنظمة، وقد تكون هذه المخاطر ناتجة عن التفاعلات البيئية أو المفردة لكل من متغيرات البيئة الداخلية للمؤسسة أو متغيرات بيئتها الخارجية، ويجب مواجهتها بدفاع منهجي يتضمن وسائل الإقناع أو الردع، كما يجب الاستعداد والمواجهة والمقاومة بدفاعات متعددة ضد أي تهديد للتنظيم من الداخل (Al Khateeb, 2018; Stroeymeyt & Casillas & Cremer, 2014). وبالتالي يتم الإشارة للمنة التنظيمية بأنها مجموعات معقدة من المهام المتكاملة والمتداخلة والمتعلقة ببعضها البعض والتي تتم من خلال أفراد تحمي المنظمة من التغيرات البيئية والأخطار الناتجة عن بناء سد مانع لا يمكن اختراقه يتكون من العاملين بالمنظمة ويتضمن كل من السياسات والإجراءات والعمليات والثقافة والتي تتفاعل جميعها لمنع التغيير والتهديدات

الخارجية من إحداث أثر سلبي على المنظمة وقد يهدد استقرارها، كما يساهم في اقتناص الفرص (Alshawabkeh, 2021).

وبذلك يمكن وصف المنة التنظيمية بأنها نظام داخلي يعكس قوة العمليات التنظيمية التي تقوم بها جميع أركان ووظائف المنظمة والتي تتطلب تغييراً في مداخلات وعمليات المنظمة ومخرجاتها بحيث تعمل باستمرار على تصحيحها وتطويرها بما يتماشى مع التغيرات والتطورات البيئية بشكل منظم لمواجهة البيئة المعقدة (Abboudi, 2019). وتتمثل أبعاد المنة التنظيمية فيما يلي:

١. إدراك وتصوير المنة: وهي وظيفة التحديد المنهجي والديناميكي للعوامل الخارجية ذات التأثير السلبي والعوامل الداخلية ضارة التأثير وعوامل الهرم والعجز الداخلي، ويشير إلى تصور المخاطر الداخلية والخارجية التي تواجه الكيان التنظيمي، ويتسم بالاستمرارية ولا يتوقف عند نقطة معينة.
٢. الدفاع عن المنة: هي وظيفة تمنح المنظمات القدرة على المقاومة أو إزالة العوامل الخارجية والداخلية ضارة التأثير من خلال القدرة على التكيف والتدريب والتطوير والتنمية المستمرة لتكون المنظمة قادرة على مواجهة المخاطر الحالية والمحتملة وبما يمكن المنظمة من القدرة على التجديد واختيار أفضل البدائل وامتلاك السرعة في الدفاع عن المنظمة، وامتلاك القدرة على تحقيق التوازن.
٣. ذاكرة المنة التنظيمية: تشير إلى وظيفة الاحتفاظ بمزيج العمل وتأثيراته في السيطرة على المنة التنظيمية والدفاع المناعي، وتتذكر المنظمة من خلال تلك الوظيفة كافة الأفعال والتأثيرات داخل وخارج الجهاز المناعي للمنظمة، وفيها تتخذ المنظمة الإجراءات المعلنة (تعديل وتحسين الهيكل التنظيمي والقواعد والأنشطة)، الإجراءات الخفية (توعية الموظفين بالمخاطر وتحسين تفكيرهم)، وأن فقدان الذاكرة المناعية يؤدي إلى فقدان الكفاءة المستقبلية للمنظمة.
٤. وظيفة الاستقرار: إذا كان نظام المنة عبارة عن شبكة تحكم مركبة وفاعلة لاستقرار المنظمة من خلال إزالة السلوكيات الضارة وغير الملائمة والتي منشؤها من داخل المنظمة أو خارجها، فإن الاستقرار يعكس عملية تنفيذ الرقابة الداخلية للمنظمة من خلال تنسيق التناقضات الداخلية والتضارب داخل المنظمة.
٥. وظيفة التحكم والرقابة: نظراً لحدوث كثير من التغيرات أو التغييرات السريعة والمتلاحقة داخل المنظمة وأخارجها والتي قد يكون لها كبير الأثر على واقع ومستقبل المنظمة لذا يستوجب امتلاك المنظمات لنظم تحكم ومراقبة لجهاز المنة بغرض التقليل من الخسائر وتنمية القدرة على استغلال الفرص.

مراحل نقد الإطار النظري للدراسة

أولاً: تحديد وتقييم الطابع العام للإطار:

حدد الباحث بوضوح الإطار الذي يستخدمه في الدراسة، حيث قام بتحديد الإطار النظري المستخدم للدراسة بوضوح، التجريب، الظواهر، التحليل النفسي، الدراسة الكمية أو النوعية.

ثانياً: مقارنة وتحليل المفاهيم الرئيسية والإطار النظري:

يمكن التفكير في الإطار النظري والمفاهيم التي يستخدمها كالشجرة التي تخفي الغابة ويضع الإطار النظري منظورا يمكن من خلاله رؤية المشكلة وتفسيرها وحلها، فقام الباحث بوضع الإطار النظري كالعَدسات التي من خلالها ينظر الباحث إلى عناصر بحثه ويعطيها شكلا.

ثالثاً: مقارنة الإطار النظري مع الاشكالية:

الموضوع الذي يجري تناوله الباحث وبالتالي تحديد ما إذا كان الإطار النظري ذا صلة بالمشكلة، تحديد ما إذا كانت النتائج أو الحلول لمشكلة محددة تتبع منطقياً مباني ومفاهيم الإطار النظري: الباحثون والكتاب في بعض الأحيان، عمداً أو عن غير قصد، يختبئون خلف الافتراضات في المقال أو الدراسة. وهناك حجة المنطقية هي تلك التي تتبع المبنى المعتمد منذ البداية في الإطار النظري.

التعليق علي مدي ملائمتها وشموليتها

أولاً: أن يكون هناك مشكلة أو سؤالاً رئيسياً تسعى الدراسة إلى الإجابة عليه في ضوء ما يلي:

- عالج الباحث المشكلة موضوعاً جديداً أم موضوع مكرراً.
- ساهمت الدراسة في إضافة علمية معينة، وساعدت على نمو المجتمع.
- أدت الدراسة إلى توجيه الاهتمام ببحوث ودراسات أخرى.
- أظهر الباحث قدرة ومهارة علمية في صياغة المشكلة بعبارات محددة الدلالة.
- يمكن تعميم النتائج التي ستحققها الدراسة.

ثانياً: أن يكون هناك استعراضاً للدراسات السابقة وفق ما يلي:

- أظهر الباحث مهارة علمية عالية في الرجوع إلى المصادر المتعددة وثيقة الصلة بموضوع الدراسة سواء الأولية منها أو الثانوية.
- استشار الباحث بالدوريات والأبحاث العلمية المحلية منها أو الإقليمية أو العالمية.
- أستطاع الباحث أن يظهر براعة واضحة في تحليل ونقد وعرض الدراسات السابقة بأسلوب متميز.
- أسهمت الدراسات السابقة بشكل واضح في بلورة دراسته وتحديد أبعادها.
- زود الباحث الدراسة بالأفكار أو الأدوات أو الإجراءات المفيدة لدراسته.
- تجنب الباحث الوقوع في تكرار ودراسة سابقة.

الإطار النظري من الأعمدة والمحاور الرئيسية في البحث العلمي، وهو أكثر الأجزاء التي تضمنها نموذج نقد بحث علمي وللق العديد من أوجه النقد سواء كان في الدراسات أو نقد الدراسات العلمية، ومن أهم أوجه النقد وأكثرها شيوعاً الآتي:

1. مدى تهيئة القارئ في الدخول إلى الخلفية النظرية التي ترتبط بالدراسة والمشكلة البحثية.
2. مدى اعتماد الإطار النظري على قاعدة نظرية وعلمية لمشكلة الدراسة.
3. التأكد من انتقال الباحث من العام إلى الخاص وصولاً إلى مشكلة الدراسة بطريقة علمية وتسلسل منطقي.
4. التأكد من تكامل كافة أجزاء ومحاور الإطار النظري مع توضيح المساهمات العلمية والبحثية ذات الصلة.
5. ظهور شخصية الباحث وأسلوبه الخاص في طريقة تناول وكتابة الإطار النظري.
6. وضوح التحليل والشرح والنقد وعقد المقارنات في الإطار النظري.
7. تحديد العلاقة بين المتغيرات الخاصة بمشكلة الدراسة وفقاً لمحدداتها.
8. التأكد من انعكاس مشكلة الدراسة في الإطار النظري.
9. احتواء الإطار النظري على عناوين رئيسية وفرعية تعكس كيفية تناول مشكلة الدراسة.

خطوات نقد الإطار النظري

1. مدى مساعدة الإطار النظري على تحديد أهداف وقيمة وأهمية الدراسة.
2. الوقوف على المصطلحات بصورة واضحة وبعيدة عن الغموض والتشابه في المعنى.
3. التأكد من توظيف صياغة الإطار النظري مع مجال تطبيق الدراسة.
4. التنوع في المراجع المستخدمة وأنواعها والتقليل من الاقتباسات.
5. التأكد من اتباع أسلوب موحد في عملية التوثيق في الدراسة.
6. مدى استعانة الباحث بمراجع ودراسات حديثة تتناول المشكلة البحثية وموضوع الدراسة.
7. التأكد في نهاية أو خاتمة الإطار النظري من ربط الأدب النظري بمتغيرات الدراسة.
8. تهيئة القارئ إلى الجزء الذي يلي الإطار النظري من مراجعة الدراسات السابقة والتأكد من السلامة اللغوية للكلمات والجمل والفقرات.

شكراً جزيلاً