

قضايا بحثية

عمل الطالبة: أمل حسين الحربي

الرقم الجامعي:

233000836

تأثير الثقة التنظيمية على اندماج العاملين في صناعة الأدوية بمصر

د/دينا حلمي عباس^٢

كلية التجارة -جامعة الأزهر - فرع البنات - القاهرة

https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_123365_cf82bd3d98a462d853b98d1df5f4c600.pdf

عنوان الدراسة:

وضوح العنوان : العنوان يعبر بوضوح عن الموضوع الذي يتناوله البحث حيث يحدد العلاقة في أثر الثقة التنظيمية على اندماج العاملين هذا الوضوح يساعد القارئ على فهم نطاق البحث بسرعة

جاذبية العنوان : يعتبر العنوان جذاباً لأنه يتناول موضوعاً قد يكون غير مألوف في دراسات الأكاديمية مما يثير اهتمام الباحثين والمهتمين بمجال إدارة الأعمال وعلم النفس التنظيمي

أهمية الموضوع : الثقة التنظيمية وتأثيرها على اندماج العاملين في صناعة الأدوية موضوع ذو أهمية خاصة في بيئات العمل حيث يمكن أن تؤثر سلباً على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي

التحليل النفسي والاجتماعي : المجال يجمع بين التحليل النفسي والسلوك الاجتماعي مما يجعله مثيراً للاهتمام من منظور أكاديمي والتطبيقي المتغيرات الأساسية :

المتغير المستقل : الثقة التنظيمية

المتغير التابع : اندماج العاملين

المتغير الوسيط : يمكن أن يتضمن متغيرات مثل الدعم الاجتماعي أو استراتيجيات التكيف التي قد تؤثر على العلاقة بين الثقة التنظيمية واندماج العاملين

المتغير المعدل : قد تشمل عوامل مثل هيكل الإدارة الثقة في الإدارة العليا والثقة في زملاء العمل

وضوح مجال التطبيق : العنوان يحدد بوضوح مجال التطبيق حيث يركز على اندماج العاملين في صناعة الأدوية في مصر هذا التركيز يوفر إطاراً المحدد للدراسة مما يسهل تحليل النتائج وتطبيقها في سياقات متشابهة

العنوان يعكس دراسة مهمة مفيدة حيث يجمع بين موضوعات ذات صلة بالتفاعل الاجتماعي في بيئات العمل وتأثيرها النفسية يمكن أن تسهم النتائج في تحسين بيئات العمل والشعور في اندماج العاملين التنظيمي في الشركات مما يعزز من أهمية البحث في هذا المجال

مقدمة الدراسة: فقرات المقدمة قد جزأت أوضحت متغيرات الدراسة بشكل عام

١-وضوح المتغيرات:

الثقة التنظيمية : تم توضيح مفهوم الثقة التنظيمية لكن كان من الأفضل تقديم تعريف أكثر دقة ومباشرة
اندماج العاملين : تم ذكر ك متغير تابع وتحدث عن أهميته لكن لم يتم تقديم تعريف واضح له أو كيفية قياسه
٢-التسلسل المنطقي:

المقدمة تحتوي على تسلسل منطقي وكان هناك سلاسه ومنطقي بالانتقال بين الأفكار

٣-تحديد الأهداف: فهم ما يسعى البحث لتحقيق بدقة ولكن في إطار المقدمة لم يتطرق إلى توضيح الهدف من هذه الدراسة

المقدمة تعطي فكرة جيدة عن موضوع الدراسة حيث يناقش العلاقة بين الثقة في المؤسسات وبين مستوى اندماج الموظفين في السياق المصري،
وتحديدًا في صناعة الأدوية. لكنها تحتاج إلى مزيد من التفصيل والدقة في بعض النقاط لتعزيز وضوح المتغيرات وأهداف البحث

مشكلة الدراسة:

وضوح مشكلة الدراسة : تم تحديد مشكلة الدراسة بشكل عام حيث تركز المشكلة البحثية تبدو مهمة لأن تعزيز الثقة داخل المنظمة يمكن أن يعزز من رضا الموظفين ويدفعهم للانخراط بشكل أكبر في أنشطة العمل، ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. وذلك تم توضيح المشكلة بشكل أكثر دقة وتم تحديد العوامل المحددة التي تؤدي إلى عدم اندماج العاملين في الشركات

الاعتماد على الثغرات في الدراسات السابقة :

تحديد الثغرات : تم الإشارة إلى أن هناك دراسات سابقة تناولت السلوكيات المناوئة للتغيير ولكن لم يتم توضيح الثغرات بشكل كافٍ كان من المفيد توضيح ما هي الجوانب التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ وهنا نجد الباحث بناء على البحوث والدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستكشافية التي قام بها تمكن من صياغة مشكلة الدراسة في التساهل الرئيس التالي

صياغة التساؤلات :

ما هي طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية اندماج العاملين في شركات صناعة الأدوية التابعة لقطاع الأعمال العام ؟
هذا التساؤل يعكس محاور لإيجاد حلول للمشكلة مما يعزز أهمية البحث ومع ذلك كان من الممكن تحسين صياغة التساؤل وزيادة التساؤلات لتكون الإجابات والحلول أكثر دقة ومباشرة

محاولة إيجاد حلول مفتوحة :

توجه الحلول : التساؤل يشير إلى وجود محاولة لفهم العلاقة بين الثقة التنظيمية على اندماج العاملين بشكل أعمق مما يفتح المجال للدراسات مستقبلية لكن كان من المفيد تضمين تساؤلات حول كيفية معالجة هذا السلوك في المنظمات

تم تحديد مشكلة الدراسة بشكل جيد مع وجود إشارات إلى الثغرات في الدراسات السابقة ومع ذلك كان هناك حاجة لتحسين توضيح الثغرات وتعزيز صياغة التساؤلات مما يساعد في تقديم دراسة أكثر شمولية ووضوحاً

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية بالإضافة المتوقعة :

توسيع المعرفة الأكاديمية : رغم الدراسة تتناول موضوعا مثل الثقافة التنظيمية حيث تنبع أهمية هذه الدراسة باعتبارها تساهم في توضيح مصطلح إداري حيوي ومعاصر هو الثقة التنظيمية حيث يعتبر عنصر أساسيا في إدارة التغيير الفعال وفي تحقيق التميز التنظيمي وكذلك عنصرا مهما من عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي الذي يمكن استثمار في خلق وتكوين القيمة للمنظمة والمساهمة في إعداد أفراد ملتزمين يظهرون نماذج سلوكية تعبر عن شعورهم بالفخر والاعتزاز وتكمل أهمية الدراسة في الكشف عن مدى قدرة الثقة التنظيمية في تحقيق إدماج العاملين في الشركات وهنا نجد تم تحديد الفجوة المعرفية حيث أن هناك محدودية في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الثقة التنظيمية واندماج العاملين فنجد أن الدراسة تسعى لسد هذه الفجوة وتساهم في تطوير نظريات جديدة أو تعديل نظريات القائمة

التفاعل مع دراسات سابقة : ذكر الباحث أن هناك محدودية في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الثقة التنظيمية اندماج العاملين وكان من المفيد الإشارة إلى الدراسات السابقة التي تناولت الثقة التنظيمية أو اندماج العاملين وبيان كيف تختلف هذه الدراسة عنها هذا سيساعد في توضيح الإضافة النظرية بشكل أفضل

الأهمية التطبيقية :

توجيه صانعي القرار : المقال يوفر بعض التوصيات المهمة للإدارة في الشركات، مثل ضرورة بناء بيئة عمل قائمة على الثقة لتعزيز اندماج الموظفين وزيادة مستوى التفاعل بينهم وبين القيادة.

تطوير استراتيجيات فعالة: • قد يكون من المفيد تضمين اقتراحات أكثر تحديدًا حول كيفية بناء الثقة التنظيمية، مثل تدريب القادة على مهارات القيادة الفعالة أو تحسين شفافية القرارات داخل المنظمة.
مقترحات وحلول عملية:

كان من الأفضل تحديد حلول قابلة للتطبيق وتقديم مقترحات محددة وقياس فعالية هذه الحلول فلابد أن تتضمن الدراسة كيفية قياس فعالية الحلول المقترحة مما يساعد في تقييم النجاح على المدى الطويل وبينما تقدم الدراسة أهمية نظرية وتطبيق فإنها أسهمت في توضيح الفجوة المعرفية لسدتها والمساهمة في تحقيق نتائج إيجابية في القطاع

أهداف الدراسة:

المقال يحدد هدفًا واضحًا يتمثل في دراسة تأثير الثقة التنظيمية على مستوى اندماج العاملين. هذه العلاقة تعتبر محورية لفهم كيفية تحسين الأداء التنظيمي في الشركات، خاصة في الصناعات التي تشهد تغيرات مستمرة مثل صناعة الأدوية. وذكر الباحث أربع أهداف تحليل الواقعية : نجد أن الأهداف الأربعة واضحة ومحددة لكن يجب توضيح كيف سيتم قياس هذه الأهداف هل سيتم استخدام استبيانات مقابلات اما مزيج بينهما تحديد الأدوات المستخدمة سيعزز من مصداقية النتائج

الإطار الزمني: من المهم تحديد الإطار الزمني لجمع البيانات هل ستكون هذه القياسات مرة واحدة أم تتكرر على فترات زمنية معينة

قياس العلاقة بين ثقة تنظيمية وتأثيرها على اندماج العاملين :

تحليل العلاقة : الهدف الأول والثاني يعكس أهمية فهم أبعاد الثقة التنظيمية وإبعاد اندماج العاملين والهدف الثالث يعكس فهم العلاقة بين كل من الثقة تنظيمية واندماج العاملين ولكنه يحتاج إلى مزيد من التوضيح حول كيفية قياس هذه العلاقة هل سيتم استخدام أساليب إحصائية معينة مثل تحليل الارتباط أو الانحدار

تحديد العوامل المؤثرة :

من المفيد أيضا الإشارة إلى العوامل الأخرى التي تؤثر على العلاقة مثل مستوى الدعم الإداري
تحديد الأهمية النسبية لأبعاد الثقة التنظيمية :

الوضوح في الأبعاد : يجب توضيح الأبعاد التي سيتم دراستها وكيفية تصنيفها هل هي أبعاد نفسية أو اجتماعية أم تنظيمية في إطار أهداف الدراسة وذلك
لم يتم ذكره من قبل الباحث حيث أن تحديد الأبعاد وتوضيحها سيعزز من فهم الأثر المحتمل لكل بعد على اندماج العاملين
إمكانية القياس : من المهم التأكيد على إمكانية قياس هذه الأبعاد بشكل موضوعي هل هناك أدوات موجودة لقياس كل بعد بشكل دقيق ولكن نجد أن الباحث
قد أغفل ذكر هذه الأبعاد في إطار أهداف الدراسة وبذلك لم يتم ذكر أدوات القياس هذه الأبعاد وهل هناك أدوات موجودة لقياس كل بعد بشكل دقيق
تقديم توصيات تساهم في الارتقاء بأداء الشركات :

واقعية توصيات : الهدف الرابع الأخير يعد مهما للغاية ولكن يجب توضيح كيف سيتم تطوير هذه التوصيات بناء على النتائج هل سيتم الإسناد إلى أبحاث
سابقة أم ستعتمد على نتائج الدراسة فقط

تنفيذ التوصيات : يجب أيضا تفكير في كيفية تنفيذ هذه التوصيات في الواقع العملي هل هناك موارد أو دعم إداري متاح لتنفيذ هذه الحلول
بينما تعكس أهداف الدراسة أهمية كبيرة في فهم الثقة التنظيمية وتأثيرها على اندماج العاملين لكن كان يتطلب في هذا الإطار توضيح كيفية قياس هذه
الأبعاد والعلاقات بالإضافة إلى تحديد الأدوات والتقنيات المستخدمة كما ينبغي التفكير في كيفية تنفيذ التوصيات بشكل عملي لضمان تأثيرها الإيجابي
على القطاع

مفاهيم الدراسة:

المقال يقدم إطاراً نظرياً مناسباً لموضوع الثقة التنظيمية، حيث يتم التعريف بالمفاهيم الأساسية مثل الثقة في القيادة، الثقة بين الموظفين، وعلاقتها بالولاء المؤسسي والانتماء. لكن، قد يكون من المفيد توسيع النقاش ليشمل أبعاد أخرى من الثقة مثل الثقة في السياسات التنظيمية أو في الشفافية. مدى الترابط بين المتغيرات :

نجد أن هناك ترابط بين متغيرات الدراسة وتأثير بعضها على بعض المنطق في اختيار الأبعاد :

تم توضيح هذه الأبعاد واختيارها تحديدا لما تعكس هذه الأبعاد التحديات التي واجهها العاملون في بيئة العمل وكذلك لندرة الدراسات السابقة التي تناولت هذه الأبعاد مجمعة

واه نجد أن مفاهيم المستخدمة في الدراسة تم توضيحها بشكل جيد وكذلك تم توضيح الترابط بينها وتحديد الأبعاد بشكل منطقي هذا ساعد في تعزيز مصداقية الدراسة وتقديم نتائج موثوقة

الدراسات السابقة:

مدى حداثة الدراسات السابقة :

نجد أن هذه الدراسة اعتمدت على الدراسات القديمة من الضروري أن تتضمن المراجع دراسات حديثة حيث تتطور مفاهيم قطاع الأعمال بشكل مستمر. و لم تشمل الدراسات خلال الخمس السنوات الفائته ، فقد تكون النتائج غير مواكبة للتطورات الجديدة في مجال قطاع صناعة الأدوية أوجه الاتفاق:

هناك عديد من الدراسات السابقة التي تناولت اندماج العاملين والدراسات السابقة تناولت الثقة التنظيمية ودراسات سابقة تناولت العلاقة بين الثقة التنظيمية و اندماج العاملين و أثبتت أن لها تأثير إيجابي مباشر على اندماج العاملين وإلى وجود علاقة إيجابية بين كل من بيئة العمل والثقة التنظيمية

تعريف متباينه : نجد أن الدراسات ركزت على أبعاد معينة دون أخرى وتم توضيح الاختلاف وكيف تؤثر على النتائج في كل دراسة المنهجيات المستخدمة : الدراسات في الطرق التي استخدمتها لجمع البيانات أو تحليلها هل استخدمت أساليب كمية أم نوعية وكيف أثر ذلك على موثوقية النتائج

ولكن نجد أن جميع الدراسات السابقة قد أوضحت العلاقة و أظهرت النتائج بشكل دقيق وقد ذكره الباحث في مقالة الدراسة السابقة ماذا تناولت من أبعاد وعينه الدراسة وتحديد النتائج لكل دراسة ولكن نجد في هذا الإطار لم يحدد الباحث أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات فقد قام بسرد كل دراسة والبعاد التي تم دراسته وعينه الدراسة وهذا أعطى لنا فكرة شاملة عن ماذا تناولت الدراسات السابقة في موضوع الثقة التنظيمية وتأثيرها على الاندماج العاملين وما هي الأبعاد التي تم دراستها وما توصلوا إليه من نتائج

فرضيات الدراسة:

تحديد الفروض :

الفرض الأول تؤثر أبعاد الثقة التنظيمية تأثيراً ذا دلالة إحصائية في تحقيق اندماج العاملين الوظيفي في الشركات محل الدراسة

الفرض الثاني تؤثر أبعاد الثقة التنظيمية تأثيراً ذا دلالة إحصائية في تحقيق اندماج العاملين في الشركات محل الدراسة

مدى ارتباط الفروض بعنوان الدراسة :

الارتباط : الفروض مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعنوان الدراسة وهو تأثير الثقة التنظيمية على اندماج العاملين في صناعة الأدوية بمصر تعكس الفروض كيف

تؤثر أبعاد الثقة التنظيمية على اندماج العاملين مما يجعلها ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة

مدى تحقيق الأهداف : نجد أن الفروض تدعم تحقيق أهداف الدراسة من خلال:

توضيح العلاقة : تساعد في توضيح العلاقة بين الثقة التنظيمية وتأثيرها على الاندماج العاملين

تقديم نتائج قابلة للقياس : نجد أن الفروض كانت عبارة عن فرضين فقط كان لابد من وضع فروض فرعية لتوفير نتائج محددة يمكن قياسها وتحليلها بدقة

ومباشرة

توجيه البحث : تساهم في توجيه البحث نحو فهم تأثير الثقة التنظيمية على جوانب مختلفة من اندماج العاملين

وضوح الفروض : نجد أن الفرضين كانا عامين يتطلب مزيداً من التحديد

إغفال المتغيرات : قد يكون من المفيد تضمين متغيرات أخرى مثل الظروف الاقتصادية والسياسات الحكومية التي قد تؤثر على صناعة الأدوية في

مصر

اتساق الفروض : كانت الفروض متسقة وواضحة ومباشرة ما يسر الربط بينها وبين الأهداف

تحليل النتائج : نجد أن النتائج تعكس العلاقات الحقيقية بين المتغيرات محل الدراسة

توسيع نطاق البحث : النظر في تأثير متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير على العلاقة بين الثقة التنظيمية و اندماج العاملين

استخدام أدوات قياس متنوعة : تم استخدام أدوات قياس متنوعة لتعزيز مصداقية النتائج باستخدام استبيانات وأدوات قياس متعددة

نموذج الدراسة:

الإشارة لنماذج وإطار الدراسة :

تم توضيح في النموذج العلاقة بين الثقة التنظيمية أبعادها وهي الثقة في الإدارة العليا والثقة في المشرف المباشر والثقة في زملاء العمل على اندماج العاملين وإبعاده وهي الاندماج الوظيفي الاندماج التنظيمي ووضوح العلاقات في النموذج :

التعبير عن العلاقات : عبر النموذج بوضوح عن العلاقات بين المتغيرات حيث وضح النموذج أن أبعاد الثقة التنظيمية لها تأثيرا على اندماج العاملين الوظيفي فكان هناك مسار واضح ربط بين المتغيرات

تحديد الاتجاهات : حدد النموذج اتجاه الفروض إذا كانت العلاقة إيجابية أو سلبية على سبيل المثال إذا كان هناك سهم يشير من الثقة التنظيمية إلى الاندماج العاملين فهذا يشير إلى أن الزيادة في الثقة التنظيمية يؤدي إلى زيادة في اندماج العاملين تحليل مدى فعالية النموذج :

التناسق : نجد أن النموذج متناسقة مع الفروض المطروحة في الفروض تشير إلى وجود علاقة إيجابية فعكس النموذج ذلك شمول النموذج : تضمن النموذج جميع الأبعاد التي طرحها الباحث لدراساتها

التبسيط : كان النموذج بسيطا بما يكفي لفهم وشاملة بما يكفي لشمول جميع المتغيرات المهمة وهنا نجد أن النموذج شامل لجميع المتغيرات ذات الصلة وتم توضيح العلاقات بشكل كبير واستخدام أساليب تحليلية مثل تحليل الانحدار الاختبار صحة النموذج والعلاقات الممثلة فيه

منهجية الدراسة:

الطريقة المستخدمة في جمع البيانات (مثل الاستبيانات أو المقابلات) قد تكون ملائمة لدراسة تأثير الثقة التنظيمية على الاندماج. ومع ذلك، يجب التأكد من أن العينة المبحوثة تمثل بشكل جيد جميع العاملين في الصناعة وأن التحليل الإحصائي دقيق بما يكفي لإعطاء نتائج موثوقة.

- هناك ضرورة لتوضيح مدى قابلية تعميم النتائج على صناعات أخرى، أو ما إذا كانت خاصة بصناعة الأدوية في مصر.

التحليل الوصفي:

كما ذكرنا سابقا ولا زلنا نذكره أن التحليل الوصفي له عدة نقاط نقدية يقتصر التحليل وصفي على وصف البيانات دون تقديم تفسيرات عميقة أو إستنتاجات حول العلاقات بين المتغيرات مما قد يؤدي إلى فقدان رؤى هامة النتائج المستخلصة من التحليل وصفي غالبا ما تكون محدودة بالعين المستخدمة مما يجعلها غير قابلة للتعميم على مجتمع أوسع لا يمكن لتحليل الوصفي تحديد الأسباب والنتائج بل يصف فقط ما هو موجود هذا قد يحد من فهم الظواهر المعقدة البيانات الموصوفة قد تتأثر بالقيم المتطرفة مما قد يشوه النتائج ويعطي صورة غير دقيقة من الواقع التحليل يعتمد بشكل كبير على مقاييس النزعة المركزية وتشتت مما قد يغفل الجوانب أخرى مهمة مثل التوزيع أو الأنماط السلوكية وبالتالي على الرغم من أهمية التحليل الوصفي في تقديم لمحة عن البيانات لكن نجد أن الباحث استخدمه كخطوة أولى قبل الانتقال إلى تحليلات أكثر تعقيدا

توضيح كيفية تطبيق النتائج في الواقع العملي بشكل أكثر تفصيلا لضمان استفادة قصوى من النتائج على الرغم من قوة الموضوع وتوجيهاته العملية، كان يمكن تحسين المقال بتوسيع النقاش حول أبعاد الثقة، وتعزيز المنهجية باستخدام أدوات بحثية أكثر تنوعاً أو مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

• في المجمل، يعتبر المقال مساهمة مهمة في فهم العلاقة بين الثقة التنظيمية واندماج الموظفين في صناعة الأدوية بمصر، وهو يقدم رؤى يمكن تطبيقها لتحسين بيئات العمل في هذا القطاع.

مناقشة النتائج والتوصيات:

تقدم الدراسة تحليل شاملا لعلاقة الثقة التنظيمية وأثرها على الاندماج العاملين مع التركيز على نتائج الاحصائية التي تدعم إلى وجود ارتباط إيجابي بين متغيرين

تفسير النتائج :

تُظهر النتائج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا بين الثقة التنظيمية واندماج العاملين. وهذا يتسق مع الأبحاث السابقة في هذا المجال التي تبرز دور الثقة في تحسين رضا الموظفين وتحفيزهم.

• مع ذلك، قد يكون من المفيد النظر في العوامل الخارجية التي قد تؤثر على الثقة التنظيمية مثل الظروف الاقتصادية أو السياسات الحكومية التي تؤثر على صناعة الأدوية في مصر.

تحقيق الأهداف : يبدو أن الدراسة حققت أهدافها في استكشاف العلاقة بين الثقة التنظيمية وأثرها على الاندماج العاملين وتم تعزيز النتائج من خلال استخدام منهج متعددة مثل المقابلات ودراسات الحالة التوصيات والمقترحات:

قدمت الدراسة توصيات عملية لكن المقال يخلص إلى أن بناء الثقة التنظيمية يعد أحد العوامل الحيوية في تعزيز مستوى اندماج العاملين، وهو ما يعزز الأداء العام للمنظمة. لكن، تحتاج الاستنتاجات إلى تعزيز بناءً على نتائج بحثية من صناعات أخرى أو عينات أكثر تنوعًا.

التطبيق العملي: يجب توضيح كيفية تطبيق النتائج في الواقع العملي بشكل أكثر تفصيلا لضمان استفادة قصوى من النتائج على الرغم من قوة الموضوع وتوجيهاته العملية، كان يمكن تحسين المقال بتوسيع النقاش حول أبعاد الثقة، وتعزيز المنهجية باستخدام أدوات بحثية أكثر تنوعًا أو مقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

• في المجمل، يعتبر المقال مساهمة مهمة في فهم العلاقة بين الثقة التنظيمية واندماج الموظفين في صناعة الأدوية بمصر، وهو يقدم رؤى يمكن تطبيقها لتحسين بيئات العمل في هذا القطاع.