

قضايا بحثية 1

مهمة الأسبوع التاسع

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442



التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز " SONELGAZ "

ساسى، فضيلة. (2023). التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية
للمؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز
"SONELGAZ" مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، ع1 ، 1 - 19.
مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1365156>



تقييم العنوان

عنوان الدراسة "التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز " SONELGAZ " جاء محددًا ومباشرًا، ويكشف بوضوح المتغير المستقل (التكوين) والمتغير التابع (الثقافة التنظيمية) مع الإشارة إلى المجال التطبيقي (المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز)، ولم يتضمن العنوان متغيرًا وسيطًا أو معدلًا، مما يجعله أكثر بساطة من بعض التصاميم البحثية المعقدة، لكنه يتلاءم مع المنهج الوصفي الارتباطي المستخدم.

المقدمة

بدأت المقدمة بإبراز أهمية التكوين في بيئة العمل المعاصرة وربطه بتنمية الموارد البشرية، ثم انتقلت تدريجيًا إلى إبراز دور الثقافة التنظيمية في تشكيل السلوك المؤسسي، مقدمةً بذلك مسارًا منطقيًا يربط بين المتغيرين من الإطار العام إلى الإطار الخاص.

كما أحسنت الباحثة في وضع الموضوع في سياق التغيرات التكنولوجية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات، وكان من الممكن تعزيز المقدمة عبر إبراز الفجوة البحثية بوضوح منذ الأسطر الأولى، قبل الدخول في التفاصيل النظرية، الأمر الذي كان سيقوي مبررات الدراسة ويزيد من جاذبيتها العلمية.

مشكلة الدراسة

صيغت مشكلة البحث بشكل مقبول، حيث بيّنت الباحثة أن العديد من المشكلات المؤسسية لا تعود إلى أسباب تقنية فحسب، وإنما إلى أبعاد تنظيمية وسلوكية، وهو ما يبرر دراسة العلاقة بين التكوين والثقافة التنظيمية، كما أدرجت عددًا من الدراسات السابقة لتدعيم هذا الطرح، غير أن معالجة الفجوة البحثية جاءت ضمن السياق العام للنص ولم تُفرد بفقرة مستقلة ومركزة تحدد بشكل دقيق ما لم تتناوله الدراسات السابقة، الأمر الذي أضعف جزئيًا من قوة الإطار التبريري للبحث.

أهمية الدراسة

عالجت الباحثة الأهمية في سياق واحد دون الفصل الواضح بين الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية، وهو ما يخالف ما جرت عليه الأعراف الأكاديمية في هذا المجال.

ومن الناحية النظرية تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالتكوين والثقافة التنظيمية في البيئة الجزائرية، خاصة في قطاع الطاقة.

أما من الناحية التطبيقية فهي تقدم معطيات يمكن أن تساعد إدارة الموارد البشرية في SONELGAZ على تصميم برامج تدريبية أكثر توافقاً مع الثقافة التنظيمية السائدة، وكان من الأفضل تقديم هذين البعدين في فقرتين منفصلتين مع إبراز إسهام كل بعد على حدة.

أهداف الدراسة

جاءت أهداف الدراسة محددة ومباشرة في ثلاثة أهداف فرعية تتوافق مع الفرضيات الجزئية، مما يجعلها قابلة للتحقق ضمن إمكانيات البحث المتاحة، ولم يُطرح هدف عام شامل يربط بين الأهداف الجزئية ويعكس الرؤية الكلية للدراسة.

كما أن صياغة الأهداف لم تلتزم بشكل واضح بمعايير SMART من حيث الدقة في التحديد، وإمكانية القياس، وربطها بإطار زمني محدد، مما كان سيزيد من قوة التصميم البحثي ويعزز وضوحه.

الاطار النظري

قدمت الدراسة تعريفات إجرائية واضحة لكل من متغير التكوين ومتغير الثقافة التنظيمية، واستندت في صياغتها إلى مصادر أكاديمية معروفة، مما يعزز من إمكانية القياس والضبط العلمي للمفاهيم، وتمثل هذه الخطوة عنصر قوة في الدراسة، إذ تضمن أن أداة البحث تستند إلى أسس مفهومية دقيقة.

وعلى الرغم من أن الربط بين المتغيرين تم من خلال صياغة الفرضيات، إلا أن الإطار النظري افتقر إلى نموذج تحليلي يوضح آلية التأثير أو العلاقة المتوقعة بين التكوين وأبعاد الثقافة التنظيمية، فغياب هذا التصور المبدئي يجعل الترابط بين المتغيرات قائمًا على استنتاج الباحثة لا على مخطط نظري موجه، مما قد يضعف القدرة على تفسير النتائج بعمق في مرحلة المناقشة.

تحليل الدراسات السابقة

اعتمدت الباحثة على مزيج من الدراسات العربية والأجنبية، وهو أمر إيجابي يضيف تنوعاً على الإطار المرجعي. غير أن أغلب هذه الدراسات قديمة نسبياً، حيث تركزت تواريخها بين 1996 و2011، مع وجود إشارات محدودة فقط لمصادر حديثة، ونظراً لأن موضوع التكوين والثقافة التنظيمية من الموضوعات الديناميكية التي تتأثر بالتحولات التكنولوجية والاقتصادية المتسارعة، فإن إدراج دراسات منشورة خلال السنوات الخمس الأخيرة كان سيعزز من معاصرة الإطار النظري ويزيد من قوة الحجج البحثية، كما أن توظيف الدراسات السابقة في المناقشة كان جيداً من حيث المقارنة، لكنه جاء غالباً بأسلوب وصفي يقتصر على عرض الاتفاق أو الاختلاف، دون تحليل نقدي معمق يكشف أسباب هذه التوافقات أو الاختلافات في ضوء السياق البحثي الحالي.

تحليل الفروض

صيغت الفرضية العامة والفروض الجزئية بلغة مباشرة، مع مراعاة قابلية الاختبار الإحصائي من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون. واعتمدت الباحثة أسلوب صياغة الفرض البديل إلى جانب الفرض الصفري، مما يعكس التزامًا بمنهجية البحث الكمي.

وأن صياغة الفروض جاءت تقريرية ومحاييدة من حيث الاتجاه، حيث لم يتم تحديد طبيعة العلاقة المتوقعة (موجبة أو سالبة) أو قوة هذا الارتباط استنادًا إلى ما أشارت إليه الأدبيات السابقة، و إدراج هذه التوقعات المسبقة كان من شأنه أن يمنح الدراسة بعدًا استدلالياً أعمق ويعكس تفاعلاً أكبر مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة.

تقديم نموذج الدراسة

رغم أن الفرضيات أشارت إلى أبعاد المتغير التابع (الثقافة التنظيمية) المتمثلة في الأنظمة والقوانين، القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، إلا أن الدراسة لم تتضمن نموذجًا مفاهيميًا مرئيًا يوضح العلاقة بين هذه الأبعاد والمتغير المستقل (التكوين).

غياب هذا الإطار البصري يجعل من الصعب على القارئ تصور البنية الكلية للعلاقات المفترضة أو متابعة تسلسل التحليل بسهولة، و كان من الممكن أن يسهم إدراج نموذج أو مخطط مفاهيمي في توضيح التصور الفكري للبحث، وتسهيل ربط الأهداف بالفروض، وربط الفروض بالأدوات الإحصائية المستخدمة في الاختبار، مما يعزز من الشفافية والمنهجية في التصميم البحثي..

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي بوصفه الأنسب لدراسة العلاقة بين التكوين والثقافة التنظيمية، وهو اختيار منطقي يتوافق مع طبيعة الأسئلة والفرضيات المطروحة. شمل مجتمع الدراسة 940 عاملاً من مختلف المستويات الوظيفية في المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز، واختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من 122 عاملاً، مما يعزز من إمكانية تعميم النتائج في حدود الإطار المكاني للدراسة.

استخدمت أدوات متنوعة لجمع البيانات، تمثلت في استبيانين منفصلين (أحدهما لقياس التكوين، والآخر لقياس الثقافة التنظيمية)، إضافة إلى المقابلات وتحليل الوثائق والسجلات، وهو ما وفر تنوعاً في مصادر البيانات، واعتمد التحليل الإحصائي على معامل ارتباط بيرسون باستخدام برنامج SPSS لقياس قوة واتجاه العلاقات، ورغم وضوح المنهجية، فإن الدراسة لم تقدم تفاصيل كافية حول اختبارات الصدق والثبات لأدوات القياس، سواء كانت صدق المحتوى أو الصدق البنائي، وكذلك لم تذكر معاملات الثبات مثل كرونباخ ألفا، مما يحد من إمكانية تقييم جودة الأدوات ومدى دقتها في قياس المتغيرات المستهدفة.



ارتبطت مناقشة النتائج إلى حد كبير بما ورد في الدراسات السابقة، حيث بينت أوجه الاتفاق والاختلاف معها، وهو ما يعكس التزامًا بالمعايير الأكاديمية في الربط بين النتائج والأدبيات، غير أن الطابع الغالب على هذه المناقشة كان وصفيًا تقريريًا، إذ اكتفت الباحثة أحيانًا بعرض التشابه أو التباين دون تحليل أعمق للأسباب أو الظروف التي قد تفسر هذه الفروق.

كما أظهرت النتائج تحقق جميع الأهداف المعلنة باستثناء الهدف المتعلق بعلاقة التكوين بالتوقعات التنظيمية، الذي لم يثبت ارتباطه إحصائيًا، وهو ما كان يستحق تحليلًا أكثر تفصيلًا وربطه بعوامل بيئية أو مؤسسية قد تفسر هذا الضعف في العلاقة.

التوصيات

تضمنت التوصيات دعوة إلى تبني وسائل تكوين حديثة، والنظر إلى الموظف باعتباره استثماراً استراتيجياً، ووضع إستراتيجية واضحة للبرامج التدريبية تراعي احتياجات العاملين، إلى جانب تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية. وأن هذه التوصيات جاءت بصيغة عامة نسبياً، دون تحديد آليات تنفيذ أو مؤشرات قياس للأثر المتوقع، و كان من الممكن صياغتها بشكل أكثر تحديداً، مثل اقتراح أنواع معينة من برامج التدريب أو تحديد مؤشرات لقياس تحسن الثقافة التنظيمية.

أما على صعيد البحوث المستقبلية، فقد كان من المفيد اقتراح التوسع نحو دراسة أثر المتغيرات الوسيطة أو المعدلة، أو إجراء مقارنات بين فروع المؤسسة أو بين مؤسسات مماثلة، بما يثري المعرفة ويوسع نطاق الاستفادة من النتائج.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

