

أطروحة دكتوراه: "أثر التفاعل بين الثقة التنظيمية والالتزام
التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية"

الباحثة: مستورة ياسمين

جامعة محمد خيضر – بسكرة

تخصص: إدارة الموارد البشرية (٢٠٢٥)

<http://thesis.univ-biskra.dz/6970/1/> أطروحة

[الدكتوراه FINALL.pdf](#)



إعداد

سليمان الجبرين

أولاً: نقد العلاقة بين الإشكالية البحثية والمنهج المختار

صاغت الباحثة إشكالياتها حول "أثر التفاعل" بين متغيرين مستقلين (الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي) على متغير تابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية)، وهي إشكالية تنطوي على مستوى عالٍ من التعقيد السببي، إذ لا تكتفي بفحص الأثر المباشر لكل متغير على حدة، وإنما تسعى إلى الكشف عن الأثر التفاعلي المشترك بينهما. وقد اختارت الباحثة لمعالجة هذه الإشكالية المنهج الكمي حصراً، معتمدةً على الاستبانة كأداة وحيدة لجمع البيانات. وهنا يتبدى أول مآخذ منهجية يستوجب التأمل: فمفاهيم من قبيل "الثقة التنظيمية" و"الالتزام التنظيمي" و"سلوكيات المواطنة التنظيمية" هي في جوهرها بنى نفسية-اجتماعية مركبة، تتشكل عبر تجارب ذاتية وسياقات ثقافية وتنظيمية متباينة، وهو ما يجعل الاكتفاء بالقياس الكمي — مهما بلغت دقته الإحصائية — قاصراً عن التقاط العمق الدلالي لهذه المفاهيم.

أولاً: نقد العلاقة بين الإشكالية البحثية والمنهج المختار

فالطاقم الطبي العامل في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بولاية بسكرة يعمل ضمن بيئة تنظيمية لها خصوصياتها من حيث ضغوط العمل، وشح الموارد، والعلاقة المعقدة مع الإدارة البيروقراطية، وهي سياقات كان يمكن للمقابلات المعمقة أو مجموعات التركيز أن تكشف عنها بصورة أكثر ثراءً مما تتيحه الأرقام وحدها. ومن ثم، فإن تبني منهج مختلط (Mixed Methods) كان سيعزز القدرة التفسيرية للدراسة، ويمنح النتائج الكمية سنداً نوعياً يُعمّق فهم آليات التفاعل بين الثقة والالتزام، بدلاً من الاكتفاء بإثبات وجود هذا التفاعل إحصائياً دون الإحاطة بكيفيته وسياقاته.

ثانياً: نقد أداة القياس في ضوء تعدد أبعاد المتغيرات

اعتمدت الباحثة على الاستبانة المبنية على مقياس ليكرت الخماسي لقياس ثلاثة متغيرات رئيسية تنفرع إلى أحد عشر بُعداً فرعياً: سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (الإيثار والكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الوعي الضميري)، والثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الثقة في زملاء العمل، الثقة في المشرفين، الثقة في إدارة المنظمة)، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المعيارى، المستمر). وهذا التعدد البُعدي يطرح تساؤلاً منهجياً مشروعاً حول مدى كفاية إجراءات التحقق من صدق البناء (Construct Validity) التي اعتمدتها الباحثة.

ثانياً: نقد أداة القياس في ضوء تعدد أبعاد المتغيرات

فقد اكتفت بصدق المحكمين والاتساق الداخلي عبر معامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ، وهي إجراءات ضرورية لكنها غير كافية في ظل هذا المستوى من التعقيد البنائي. إذ كان من المتوقع — في أطروحة دكتوراه تتناول أثر التفاعل بين بنى متعددة الأبعاد — أن تلجأ الباحثة إلى التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) أولاً للتحقق من البنية العاملية الفعلية للمقاييس في السياق الجزائري، ثم إلى التحليل العاملي التوكيدي (CFA) للتأكد من أن النموذج النظري المفترض يتطابق مع البيانات الميدانية. فغياب هذين الإجراءين يُضعف الثقة في أن الأبعاد الأحد عشر تتمايز فعلاً عن بعضها في إدراك المبحوثين، ويفتح المجال لاحتمال وجود تداخل مفاهيمي (Conceptual Overlap) بين بعض الأبعاد — خاصة بين الإيثار والكماسة ضمن سلوكيات المواطنة، أو بين الالتزام العاطفي والالتزام المعياري — دون أن تُكتشف هذه المشكلة أو تُعالج إحصائياً.

ثالثاً: نقد العينة وإجراءات جمع البيانات في ضوء هدف التعميم

ذكرت الباحثة في ملخصها أنها وزعت ٣٥٠ استبانة على الطاقم الطبي في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بولاية بسكرة، وأنها استرجعت ٣٥٠ استبانة كاملة صالحة بنسبة ١٠٠%. وهذا الرقم — على إيجابيته الظاهرية — يطرح أكثر من إشكالية منهجية تستحق المناقشة. أولاً، نسبة استرجاع ١٠٠% في البحوث الميدانية تُعد استثنائية إلى حد يُثير تساؤلات حول ظروف التوزيع والجمع، إذ إن الأدبيات المنهجية تشير إلى أن النسبة المقبولة في الاستبانات الميدانية تتراوح عادة بين ٦٠% و ٨٠%، وأن بلوغ نسبة تتجاوز ٩٠% كثيراً ما يرتبط بأساليب توزيع قد تنطوي على ضغط اجتماعي أو مؤسسي على المبحوثين (مثل التوزيع عبر رئيس المصلحة أو الإدارة)، مما قد يُنتج ما يُعرف بـ"التحيز في الاستجابة" (Response Bias) أو "الرغبة الاجتماعية" (Social Desirability Bias)، وهو ما يكتسب خطورة خاصة في دراسة تقيس مفاهيم حساسة كالثقة في المشرفين والثقة في إدارة المنظمة.

ثالثاً: نقد العينة وإجراءات جمع البيانات في ضوء هدف التعميم

ثانياً، لم تُبين الباحثة بوضوح كافٍ أسلوب المعاينة المتبع: هل هي عينة عشوائية بسيطة، أم طبقية، أم حصصية، أم شاملة (مسح شامل)؟ وهذا الغموض يُصعّب تقييم مدى تمثيلية العينة لمجتمع الدراسة، ويُقيّد إمكانية تعميم النتائج. ثالثاً، تركيز الدراسة على ولاية بسكرة وحدها يحدّ من القدرة على تعميم النتائج على المؤسسات العمومية للصحة الجوارية في الجزائر ككل، خاصة أن البيئة الثقافية والتنظيمية قد تتباين بين الولايات، وكان من الأجدي — ولو تعدّر توسيع النطاق الجغرافي — أن تُناقش الباحثة هذا القيد صراحة ضمن محددات الدراسة وتأثيره على صلاحية التعميم.

رابعاً: نقد الأساليب الإحصائية ومدى ملائمتها

يمثل هدف الكشف عن "أثر التفاعل" بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي الهدف المحوري والأكثر طموحاً في هذه الأطروحة، وهو ما يميزها عن الدراسات التي تكتفي بفحص العلاقات المباشرة. غير أن التدقيق في الأساليب الإحصائية المستخدمة يكشف عن فجوة بين هذا الطموح النظري والأدوات التحليلية الموظفة. فقد اعتمدت الباحثة تسلسلاً تحليلياً يبدأ بالانحدار البسيط (لاختبار أثر كل متغير مستقل على حدة)، ثم الانحدار المتعدد (لاختبار أثر الأبعاد الفرعية مجتمعة)، وصولاً إلى اختبار التأثير التبادلي (Moderated Regression). وهذا التسلسل — وإن بدا منطقيًا — يظل دون المستوى المنهجي المتوقع في أطروحة دكتوراه تتعامل مع نموذج تفاعلي متعدد الأبعاد.

رابعاً: نقد الأساليب الإحصائية ومدى ملائمتها)

فمن جهة أولى، كان اللجوء إلى نمذجة المعادلات البنائية (— (SEM عبر برامج مثل AMOS أو — SmartPLS أكثر ملاءمة لهدف الدراسة، لأنها تتيح اختبار جميع المسارات (المباشرة وغير المباشرة والتفاعلية) في نموذج واحد متكامل، بدلاً من تجزئة التحليل إلى اختبارات منفصلة يفقد كل منها السياق الكلي للنموذج. كما أن SEM تسمح بمعالجة أخطاء القياس في المتغيرات الكامنة (— (Latent Variables وهو ما لا يفعله الانحدار التقليدي الذي يتعامل مع المتغيرات كمتوسطات محسوبة — مما يُنتج تقديرات أكثر دقة لمعاملات التأثير.

رابعاً: نقد الأساليب الإحصائية ومدى ملائمتها)

يُلاحظ أن الباحثة لم تُوضح بدقة كافية كيفية بناء حد التفاعل (Interaction Term) في تحليل الانحدار المُعدّل: هل تم توسيط المتغيرات (Mean Centering) قبل حساب حد التفاعل لتجنب مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات الأصلية وحدها التفاعلي؟ وهل تم رسم منحنيات التفاعل (Interaction Plots) عند مستويات مختلفة (مرتفع/منخفض) لكل متغير مُعدّل لتفسير طبيعة التفاعل ودلالاته العملية، بدلاً من الاكتفاء بالدلالة الإحصائية وحدها؟ إن غياب هذه التفاصيل الإجرائية يُضعف الشفافية المنهجية ويجعل من الصعب الحكم على مدى صرامة تحليل التفاعل الذي يمثل جوهر الأطروحة.

خامساً: نقد العلاقة بين النتائج والتوصيات في ضوء الأهداف البحثية

توصلت الدراسة إلى نتيجتين محوريّتين: وجود "أثر إيجابي كبير للتفاعل بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية"، وأن "أثر التفاعل بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي هو الذي يفسر التباين في سلوكيات المواطنة التنظيمية". وهاتان النتيجتان تحملان دلالة نظرية مهمة، إذ تُشيران إلى أن تأثير الثقة التنظيمية على سلوكيات المواطنة لا يتم بمعزل عن مستوى الالتزام التنظيمي، والعكس صحيح، بل إن الأثر الحقيقي ينبثق من تضافر المتغيرين معاً. غير أن المشكلة تكمن في أن التوصيات التي خلصت إليها الباحثة جاءت عامة وفضفاضة إلى حد كبير، ولم تعكس عمق هذه النتيجة التفاعلية ولا خصوصيتها. فقد أوصت بـ"ضرورة قيام المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بخلق مناخ مناسب لطاقتها الطبي" و"كسر الحواجز الرسمية بين الإدارة والموظفين" و"القيام بزيارات دورية لمعرفة أوضاع الموظفين". وهذه توصيات — على أهميتها العامة — يمكن أن تُصاغ في أي دراسة عن البيئة التنظيمية دون الحاجة إلى نموذج تفاعلي معقد لاستخلاصها.

خامساً: نقد العلاقة بين النتائج والتوصيات في ضوء الأهداف البحثية

كان الأجدر بالباحثة أن تُترجم نتيجة التفاعل إلى توصيات تطبيقية محددة ومتسقة مع طبيعة النموذج التفاعلي؛ كأن توصي مثلاً ببرامج تدخل تنظيمي تستهدف تعزيز الثقة والالتزام معاً وليس كلاً على حدة، أو أن تُقدم سيناريوهات تطبيقية مختلفة بحسب مستويات الثقة والالتزام السائدة (ماذا يحدث حين تكون الثقة مرتفعة والالتزام منخفض مقارنة بالعكس؟)، أو أن تقترح آليات لرصد المؤشرات المبكرة لتراجع أحد المتغيرين وأثره على الآخر. إن هذا الانفصال بين تعقيد النتائج وبساطة التوصيات يُفقد الأطروحة جزءاً من قيمتها التطبيقية ويُضعف الربط بين الهدف البحثي الأساسي (الكشف عن أثر التفاعل) ومخرجاتها العملية.

التقييم

تمثل هذه الأطروحة جهداً بحثياً محموداً في مجال إدارة الموارد البشرية، وتتميز بطرحها لنموذج تفاعلي يتجاوز العلاقات الخطية المباشرة التي تغلب على كثير من الدراسات العربية في هذا الحقل. غير أن الفجوة بين طموح الهدف البحثي (أثر التفاعل) والأدوات المنهجية والإحصائية الموظفة لتحقيقه تمثل أبرز نقاط الضعف في هذا العمل. فالاكتماء بالمنهج الكمي وحده، وغياب التحليل العاملي التوكيدي ونمذجة المعادلات البنائية، وعدم إدخال المتغيرات الديموغرافية كمتغيرات ضابطة، وعمومية التوصيات — كلها عوامل تُقلص من المساهمة المعرفية المتوقعة من أطروحة دكتوراه. ولو أن الباحثة وظفت أدوات تحليلية أكثر تطوراً تتناسب مع تعقيد نموذجها النظري، لكان بإمكان هذه الأطروحة أن تُقدم إضافة نوعية أعمق للأدبيات العربية في حقل السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

