

دراسات نقدية ١ – الاسبوع الثالث

كفاءة جهاز الإدارة العامة في مصر وأثره على الرضا
الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية)

إعداد الطالبة/
دينا علي القحطاني

دكتوراه إدارة أعمال

٢٠٢٦



نقد مشكلة البحث

تمثل مشكلة البحث المحور الأساس الذي تُبنى عليه الدراسة، ومن ثم فإن قوة البناء العلمي لأي دراسة تتوقف إلى حد كبير على مدى دقة صياغة المشكلة ووضوح أبعادها وحدودها. في هذه الدراسة انطلقت الباحثة من قضية عامة تتمثل في وجود قصور أو ضعف في كفاءة جهاز الإدارة العامة في مصر، وربطت هذا القصور بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. من حيث المبدأ، تُعد هذه المشكلة ذات أهمية حقيقية، نظرًا لارتباطها المباشر بأداء الجهاز الإداري للدولة، وهو أحد أعمدة التنمية الإدارية والإصلاح المؤسسي. كما أن الربط بين الكفاءة الإدارية والرضا الوظيفي يعكس وعيًا بأهمية البعد الإنساني في المنظمات العامة، وعدم الاكتفاء بتحليل الجوانب الهيكلية أو الإجرائية فقط.

كما يُلاحظ أن صياغة المشكلة جاءت في إطار عام نسبيًا، حيث لم يتم تحديد مظاهر عدم الكفاءة بصورة دقيقة ومحددة إجرائيًا قبل الانتقال إلى الدراسة الميدانية. فالكفاءة الإدارية مفهوم واسع يتضمن عناصر متعددة مثل سرعة إنجاز المعاملات، جودة الخدمات، كفاءة القيادات، كفاية الموارد، وضوح الإجراءات، وغيرها من الأبعاد. وكان من الأفضل أن تُحدد المشكلة في ضوء مؤشرات أو تقارير رسمية أو نتائج دراسات سابقة تشير بوضوح إلى أوجه القصور القائمة، بحيث تظهر الفجوة البحثية بصورة أكثر تحديدًا. كذلك لم يتضح بشكل كافٍ ما إذا كانت المشكلة نابعة من نتائج رصد ميداني سابق أو من مراجعة أدبيات أكدت وجود تضارب أو نقص في تفسير العلاقة بين الكفاءة والرضا الوظيفي في السياق المصري تحديدًا.

نقد مشكلة البحث

ومن الجوانب التي يمكن توجيه النقد إليها أيضًا أن نطاق المشكلة لم يُحدد بوضوح كافٍ من حيث الإطار المؤسسي أو الجغرافي. فعندما نتحدث عن “جهاز الإدارة العامة في مصر” فإننا نشير إلى جهاز ضخم ومتشعب يضم وزارات وهيئات ومصالح متعددة، وكان من الأنسب تضيق نطاق المشكلة أو تبرير اختيار قطاع بعينه بوصفه ممثلًا لبقية القطاعات. غياب هذا التحديد قد يضعف من دقة التعميم ويجعل المشكلة أقرب إلى الطرح النظري العام منها إلى الإشكالية البحثية المحددة بدقة علمية.

نقد تساؤلات البحث

تعكس تساؤلات البحث المسار المنطقي الذي سيتبعه الباحث للإجابة عن المشكلة المطروحة. وفي هذه الدراسة يظهر أن هناك تساؤلاً محورياً يتمثل في مدى تأثير كفاءة جهاز الإدارة العامة على الرضا الوظيفي للعاملين، إضافة إلى تساؤلات فرعية تتعلق بمستوى الكفاءة من جهة، ومستوى الرضا الوظيفي من جهة أخرى، وطبيعة العلاقة بينهما.

من حيث المضمون، فإن هذه التساؤلات منطقية ومتسقة مع عنوان الدراسة، إذ تنطلق من قياس المتغير المستقل (الكفاءة الإدارية) ثم المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، ثم اختبار العلاقة بينهما. إلا أن النقد المنهجي يتمثل في أن عرض التساؤلات لم يكن في صورة منظمة ومفصلة بما يكفي لإبراز الأبعاد الدقيقة لكل متغير. فالكفاءة الإدارية – كما سبق – متعددة الأبعاد، وكذلك الرضا الوظيفي الذي يشمل الرضا عن الأجر، وطبيعة العمل، والعلاقات مع الرؤساء، وفرص الترقية، وغيرها. وكان من الأفضل صياغة تساؤلات تعكس هذه الأبعاد بصورة أكثر تحديداً، بحيث يصبح لكل بُعد سؤال مستقل يُمهد لاختبار فروض واضحة.

نقد تساؤلات البحث

كما يُلاحظ أن صياغة التساؤلات لم تُترجم بوضوح إلى فروض إحصائية دقيقة يمكن اختبارها باستخدام أساليب تحليل متقدمة. في الدراسات الميدانية التي تعتمد على أدوات كمية، يُعد الانتقال من التساؤلات العامة إلى الفروض القابلة للاختبار خطوة منهجية ضرورية لتعزيز قوة التحليل. عدم إبراز هذا الانتقال بصورة واضحة قد يقلل من الصرامة المنهجية للدراسة، ويجعلها أقرب إلى الطابع الوصفي منها إلى التحليل التفسيري العميق.

جوانب القوة في الدراسة

تتمثل أبرز جوانب القوة في أن الدراسة تناولت موضوعًا ذا أهمية تطبيقية عالية في السياق المصري، حيث يمثل إصلاح الجهاز الإداري قضية مركزية في خطط التطوير المؤسسي. كما أن الربط بين كفاءة الجهاز الإداري والرضا الوظيفي يعكس توجهًا حديثًا في الإدارة العامة يركز على البعد البشري بوصفه عنصرًا حاسمًا في تحقيق الكفاءة، وهو توجه يتسق مع الأدبيات المعاصرة في الإدارة والسلوك التنظيمي.

كذلك يُحسب للدراسة اعتمادها على دراسة ميدانية مباشرة، بما يعني أنها لم تكتفِ بالتحليل النظري، بل سعت إلى جمع بيانات من الواقع العملي للعاملين. هذا التوجه يعزز من القيمة التطبيقية للنتائج، ويجعلها قابلة للاستفادة من قبل متخذي القرار. كما أن استخدام أداة الاستبيان يوفر إمكانية التحليل الكمي، ويسمح برصد اتجاهات العاملين بصورة منظمة.

ومن جوانب القوة أيضًا أن النتائج – كما عُرضت – عكست إدراكًا لوجود ممارسات إدارية تؤثر سلبًا في الرضا الوظيفي، مثل التعقيد الإداري أو المركزية أو ضعف الحوافز، وهو ما يشير إلى قدرة الدراسة على تشخيص بعض مظاهر القصور الواقعي بدلًا من الاكتفاء بالطرح النظري.

جوانب الضعف في الدراسة

على الرغم من أهمية الموضوع، إلا أن الدراسة تعاني من بعض أوجه الضعف المنهجي. من أبرز هذه الأوجه محدودية حجم العينة مقارنة باتساع نطاق الجهاز الإداري في مصر، وهو ما قد يضعف القدرة على تعميم النتائج. كما لم يتضح بشكل كافٍ الأساس العلمي لاختيار العينة أو مدى تمثيلها لمجتمع الدراسة.

كذلك يلاحظ أن الإطار النظري لم يُدعم بصورة عميقة بنماذج تفسيرية واضحة تربط بين الكفاءة الإدارية والرضا الوظيفي وفق نظريات معتمدة في السلوك التنظيمي أو الإدارة العامة. كان من الممكن الاستناد إلى نظريات الدافعية أو العدالة التنظيمية أو نظرية النظم لشرح آليات التأثير بصورة أعمق. غياب هذا التأصيل النظري يقلل من عمق التفسير ويجعل النتائج أقرب إلى الوصف الإحصائي منها إلى التحليل النظري المتكامل.

ومن أوجه الضعف أيضاً محدودية التحليل المقارن، سواء بمقارنة النتائج بدراسات سابقة في السياق المصري أو العربي، أو بتحليل الفروق بين فئات العاملين وفق متغيراتهم الديموغرافية. فهذه المقارنات تضيف بعداً تفسيرياً مهماً، وتُسهم في فهم أكثر شمولاً للعلاقة بين المتغيرات.

الخاتمة

إن الدراسة قدمت معالجة مهمة لقضية ذات أبعاد إدارية وإنسانية في آن واحد، وأسهمت في إبراز العلاقة بين كفاءة الجهاز الإداري ومستوى الرضا الوظيفي. غير أن الصياغة العامة لمشكلة البحث وتساؤلاته، إلى جانب بعض أوجه القصور المنهجية في تحديد الإطار النظري وحجم العينة، تحد من قوة التعميم والعمق التحليلي. ومن ثم فإن الدراسة تمثل خطوة جيدة في الاتجاه الصحيح، لكنها تحتاج إلى مزيد من التدعيم النظري والمنهجي حتى تحقق مستوى أعلى من الصرامة العلمية والتفسير المتكامل.

المرجع

صالح، س. م. (٢٠١٨). كفاءة جهاز الإدارة العامة في مصر وأثره على الرضا الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية). ٩ (٤).

Retrieved from

https://jces.journals.ekb.eg/article_51373_5a056c6c9358749fcf0b3722863e6fc7.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

