

مادة مهارات بحثية ٢

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الثالث

03

المحتوى للتكليف الثالث

استعراض الدراسات السابقة لدراستين (أبحاث منشورة) وفقا لطريقتين من طرق عرض الدراسات السابقة التي تم دراستها

الدراسة الأولى موصلي (٢٠٢٣) بعنوان "أثر الاتصال الداخلي على أداء العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في معمل ابن زهر للصناعات الصيدلانية في سورية"

اتبع الباحث طريقة التسلسل التاريخي لكتابة الدراسات السابقة، وتعتبر هذه الطريقة من الأساليب الشائعة في عرض الدراسات السابقة، وتتمثل في ترتيب الدراسات من الأقدم إلى الأحدث، مع توضيح التغيرات التي طرأت على مجال البحث والأدوات المستخدمة، وكذلك تسليط الضوء على النتائج الرئيسية في كل مرحلة زمنية.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة للدراسة نجد أن الباحث قام بتنظيم الدراسات العربية والأجنبية وفقاً لتسلسلها الزمني، بدءاً من دراسة حساني (٢٠٢٠) وصولاً إلى دراسة اكنوفا (2023). يسمح هذا الترتيب للباحث برصد تطور المفاهيم والأدوات المستخدمة في دراسة هذا الموضوع، مما يساعد على تحليل التحسينات أو التغيرات التي طرأت على المجال البحثي، على سبيل المثال، تناولت دراسة حساني (٢٠٢٠) دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة سوناطراك، حيث أظهرت كيف ساهمت التقنيات الحديثة في تعزيز سرعة وفعالية نقل المعلومات، وفي السنوات التالية، جاءت دراسة بونداري (٢٠٢١) لتستعرض أبعاد الاتصال الإداري الداخلي وكيف تؤثر على الأداء في جامعة أدرار، مما يبرز التغير في الاتجاهات البحثية نحو تحليل العناصر المختلفة للاتصال.

كما يعكس الترتيب الزمني أيضاً التطورات في الأدوات المستخدمة، حيث تبين أن معظم الدراسات اعتمدت على الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل النتائج. وقد استخدمت دراسة حساني (٢٠٢٠) الاستبيانات لتجميع المعلومات، بينما اتجهت الدراسات اللاحقة، مثل دراسة بوهين (2021)، لتشمل وسائل اتصال حديثة مثل واتس اب و سكايبي.

وتمكن طريقة التسلسل التاريخي الباحث من مقارنة النتائج عبر الزمن، لتحديد أي تغييرات أو تطورات في النتائج المستخلصة. على سبيل المثال، بينما كانت دراسة حساني (٢٠٢٠) تركز على أهمية الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام، تطرقت دراسة بوهين (2021) إلى أنماط الاتصال المختلفة، مشيرةً إلى أن الاتصال الشخصي كان أكثر فاعلية من البريد الإلكتروني. وفي المقابل، تناولت دراسة سليم (2022) أهمية الاتصال الداخلي في المؤسسات العامة وتأثيره المباشر على الأداء التنظيمي، مما يعكس تحولاً في فهم دور الاتصال الداخلي.

استطاع الباحث أيضاً تتبع التغيرات في استخدام تقنيات الاتصال وتأثيرها على الأداء، ففي الدراسات الأولى، مثل دراسة حساني (٢٠٢٠)، كان التركيز على الأدوات الأساسية مثل الاجتماعات والمذكرات. لكن مع مرور الوقت، كما هو موضح في دراسات رايسا (2021) وسليم (2022)، بدأ التركيز يتجه نحو تقنيات الاتصال الحديثة، مثل تطبيقات التواصل الفوري ومنصات الاجتماعات الافتراضية، مما يعكس التغيرات الحاصلة في بيئة العمل وتأثيرها المباشر على الأداء الوظيفي، ومن خلال تقديم الدراسات وفقاً للتسلسل الزمني، تمكن الباحث من الوصول إلى استنتاجات عامة تتعلق بتطور مجال البحث. ففي الدراسات المبكرة، كان التركيز على سرعة نقل المعلومات ودقة الاتصال الداخلي. ومع تقدم الزمن، توسع الاهتمام ليشمل تأثير الاتصال الداخلي على المشاركة الوظيفية والأداء التنظيمي، كما في دراسة مانسون ووي (2022)، التي تناولت تأثير الاتصال على مشاركة الموظف من منظور إداري.

بشكل عام استخدام الباحث لهذه الطريقة أتاح له تحديد كيف تغيرت النتائج عبر الزمن بفعل التغيرات في التكنولوجيا وأساليب الاتصال الداخلي. ففي حين كانت الدراسات الأولى تركز على الاتصال التقليدي، نجد أن الدراسات الحديثة تناقش الاتصال الداخلي في ظل التنظيمات الإدارية المعقدة، مع التركيز على استخدام التكنولوجيا كأداة لتعزيز الاتصال.

ملخص النقد للدراسات السابقة

تظهر الدراسات السابقة اهتمامًا بموضوع الاتصال الداخلي وتأثيره على أداء العاملين، لكن هناك اختلافات في التركيز على جوانب معينة، حيث ركزت بعض الدراسات على الجوانب التقنية مثل سرعة نقل المعلومات دون التطرق للجوانب النفسية والاجتماعية. كما تناولت دراسات أخرى أبعاد الإدارة، لكنها أغفلت التواصل غير الرسمي الذي يعد له تأثير كبير على الأداء. تتضمن أوجه القصور في هذه الدراسات محدودية التنوع القطاعي، حيث تركزت على قطاعات معينة، وإهمال الأبعاد النفسية والاجتماعية مثل الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تجاهل التواصل غير الرسمي. وعلى الرغم من هذه القصور، يمكن الاستفادة من النتائج كإطار نظري لتطوير نموذج شامل لأثر الاتصال الداخلي، مع ضرورة توسيع التحليل ليشمل جوانب متعددة مثل الاتصال الأفقي وغير الرسمي، لذلك هناك حاجة لتطوير البحث في هذه الجوانب ومراعاة الفروق الثقافية والتكنولوجية لتحقيق فهم أعمق.

- الدراسة الثانية صالح وعبد اللطيف (٢٠٢٣) بعنوان "أثر القيادة الموزعة على الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بجامعة الإسكندرية"

استخدم الباحثان منهجية تعتمد على تصنيف الدراسات السابقة وفقاً لمتغيرات الدراسة (موضوعات)، من خلال هذا النهج، قسما الدراسات السابقة إلى متغيرات رئيسية، وهي القيادة الموزعة كمتغير أول، والاستغراق الوظيفي كمتغير ثانٍ، مع تناول الدراسات التي تربط بين المتغيرين في القسم الأخير، وقد تميزت هذه المنهجية بالتنظيم والتسلسل المنهجي الذي يسهل على القارئ متابعة تطور الفكرة عبر الدراسات المختلفة.

- في الجزء الأول من الدراسات السابقة، تناول الباحثان الدراسات المتعلقة بمتغير (موضوع) القيادة الموزعة، حيث تم عرض مجموعة من الأبحاث التي ركزت على هذا المفهوم، بدأت هذه الفقرة بعرض دراسة ريتشارد بولدن (2011) التي ركزت على مراجعة الأدبيات المفاهيمية والتجريبية للقيادة الموزعة، وأظهرت أوجه التشابه والاختلاف بين القيادة الموزعة وبعض المفاهيم القيادية الأخرى مثل القيادة الديمقراطية والتشاركية، هذا النوع من الدراسة يعكس دور القيادة الموزعة في تطوير أنظمة إدارية تشاركية تعتمد على تفعيل المشاركة الجماعية وتحدي الهياكل التنظيمية التقليدية، وتلتها دراسة الزكي (2011) التي ركزت على القيادة الموزعة في المدارس المصرية. جاءت هذه الدراسة لتحديد التحديات والمتطلبات التي تواجه تطبيق هذا النمط القيادي في السياقات التعليمية. ومن ثم عرض الباحثان دراسات مثل دراسة عجوة (2012) التي تناولت أبعاد القيادة الموزعة في المدارس الابتدائية، ودراسة الحربي (2016) التي ركزت على القيادة الموزعة في مؤسسات التعليم العالي بجامعة طيبة، حيث تم تحليل ممارسات القادة الأكاديميين ومدى تأثير هذه القيادة على الأداء الأكاديمي. كل هذه الدراسات ساهمت في تقديم صورة واضحة عن كيفية تطبيق القيادة الموزعة وتأثيرها على السياقات التعليمية المختلفة، وقد توالى عرض الدراسات الأخرى المتعلقة بالقيادة الموزعة في السياقات الأكاديمية والتعليمية، مثل دراسة طحطوح (2016) التي بحثت تأثير القيادة الديمقراطية على سلوكيات الموظفين في الجامعات، ودراسة ديريا (2018) التي ركزت على العلاقة بين القيادة الديمقراطية والموزعة، اختتم الباحثان هذه الفقرة بعرض دراسة الشحري (2022) التي ركزت على دور القيادة الموزعة في إدارة التغيير داخل المنظمات الجامعية، مما يعكس استمرار الاهتمام بهذا المتغير في السياقات الأكاديمية.

- في الجزء الثاني، تناول الباحثان الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل، وبدأ عرض الدراسات المتعلقة بهذا المتغير بدراسة شو و تشو لو (2003) التي ركزت على العلاقة بين المناخ التنظيمي والاستغراق الوظيفي في المراكز الطبية والمستشفيات، والتي أظهرت أن بيئة العمل المرضية تسهم بشكل كبير في زيادة استغراق الموظفين في وظائفهم. وقد تبعتها دراسات أخرى، مثل دراسة ريتشاردسون وفندنبيرغ (2005) التي تناولت العلاقة بين القيادة والاستغراق الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما تم عرض دراسات مثل دراسة خالد مزيد (2013) التي درست العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، ودراسة الشنطي (2015) التي تناولت العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي، ودور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. استمر الباحثان في عرض مجموعة من الدراسات التي تعزز العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والبيئة التنظيمية، مثل دراسة محي الدين (2017) التي ركزت على أثر القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي في الجامعات.
- في القسم الأخير، تناول الباحثان الدراسات التي تربط بين القيادة الموزعة والاستغراق الوظيفي وهما متغيري الدراسة معا حيث عرض الباحثان مجموعة من الأبحاث التي درست العلاقة بين هذين المتغيرين، مثل دراسة مصطفى (2020) التي تناولت تأثير القيادة الموزعة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الموزعة والرضا الوظيفي. وأيضًا دراسة بحار (2023) التي بحثت في العلاقة بين سلوكيات القيادة الموزعة ومستوى رضا الموظفين، وأظهرت أن القيادة الموزعة تعتبر مؤشرًا قويًا على الرضا الوظيفي.

وتُعد الدراسات السابقة حول القيادة الموزعة والاستغراق الوظيفي مهمة لفهم العلاقة بين هذين المتغيرين، حيث تغطي مجموعة واسعة من الموضوعات وتعتمد على بيانات تجريبية تعزز من موثوقية النتائج، ومع ذلك، تعاني بعض هذه الدراسات من نقص في التنوع الجغرافي، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج، بالإضافة إلى غياب الدراسات طويلة الأمد التي تعمق فهم التأثيرات المستدامة، كما أن بعض الدراسات قد تفتقر إلى تحليل إحصائي متقدم، وإطار نظري شامل، مما يُقلل من القيمة الجديدة للمعرفة، علاوة على ذلك، قد تركز بعض الدراسات على تقديم توصيات عامة دون الربط الفعلي بين النتائج النظرية والتطبيق العملي، مما يقلل من فائدتها للممارسين، لذا، فإن معالجة هذه الفجوات يمكن أن تسهم في تحسين جودة البحث وزيادة قيمته العملية.

موصلي، ديانة محمد.(٢٠٢٣). أثر الاتصال الداخلي على أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين في معمل ابن زهر للصناعات الصيدلانية في سورية (رسالة ماجستير). الجامعة الافتراضية السورية.

صالح، السيد عزت السيد، وعبد اللطيف، عصام فتحي محمد. (٢٠٢٣). أثر القيادة الموزعة على الاستغراق الوظيفي للعاملين :دراسة ميدانية على عينة من العاملين جامعة الإسكندرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٥ (٤)، ٢١٤-٢٥١.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

