

تحليل قضية بحثية حديثة: تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية دراسة تطبيقية على عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان

محمد، عبدالحسين جاسم، و جبر، مهدي حسين. (٢٠٢٣). تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٩، ع ٣٤، ٤٤٧ - ٤٧٦.



إعداد

تحليل العنوان

يحمل العنوان "تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية: دراسة تطبيقية على عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان" دلالة واضحة على نطاق الدراسة وموضوعها الأساسي، حيث يركز العنوان على العلاقة بين الثقافة التنظيمية (كمتغير مستقل) والتنشئة الاجتماعية التنظيمية (كمتغير تابع)، مما يوضح أن البحث سيدرس كيفية تأثير العوامل الثقافية داخل المنظمة على استيعاب الموظفين الجدد وتكيفهم مع بيئة العمل، و يُشير العنوان إلى أنها "دراسة تطبيقية"، مما يدل على أن البحث لن يكون مجرد تحليل نظري، بل سيعتمد على بيانات ميدانية تم جمعها من عينة واقعية.

كما يشير العنوان إلى أن العينة تشمل موظفي ديوان محافظة ميسان، مما يحدد بيئة الدراسة ويجعل النتائج أكثر تحديدًا وقابلية للتطبيق في سياقات مشابهة.

ويعكس العنوان موضوع الدراسة بوضوح، فهو يحدد العلاقة التي سيتم دراستها، وطبيعة البحث، ونطاق العينة. ومع ذلك، يمكن أن يكون أكثر دقة بإضافة العنصر الزمني مثل "دراسة تطبيقية في عام ٢٠٢٣"، أو تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية التي سيتم دراستها مثل "القيم والمعتقدات التنظيمية وتأثيرها على التنشئة الاجتماعية".

تحديد المتغيرات الأساسية في الدراسة:

تتضمن هذه الدراسة عدة متغيرات رئيسية، يتم تصنيفها على النحو التالي:

المتغير المستقل (Independent Variable):

الثقافة التنظيمية: وتشمل مجموعة القيم والمعتقدات التنظيمية والأعراف والطقوس التي تحدد سلوكيات الموظفين داخل المؤسسة، وتؤثر على عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية.

المتغير التابع (Dependent Variable):

التنشئة الاجتماعية التنظيمية: وهي العملية التي يتم من خلالها دمج الموظفين الجدد في المنظمة، حيث يكتسبون من خلالها المهارات والقيم التنظيمية والمعرفة اللازمة للعمل بكفاءة ضمن الإطار الثقافي للمؤسسة.

تحليل المقدمة:

تتناول المقدمة في الدراسة قضية بالغة الأهمية تتعلق بأثر الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وهو موضوع يلامس واقع بيئات العمل الحديثة، إذ تؤكد المقدمة أن الثقافة التنظيمية ليست مجرد مجموعة من القيم والمعتقدات السائدة في المؤسسات، بل هي عامل محوري يؤثر على سلوك الأفراد، واتجاهاتهم، ومدى اندماجهم مع بيئة العمل، كما توضح المقدمة الحاجة إلى دراسة هذا التأثير بشكل أكثر تفصيلاً، لا سيما في ظل التحديات التي تواجه المؤسسات في الاحتفاظ بالموظفين الجدد وتسهيل عملية تكيفهم مع ثقافة المنظمة. وتبرز المقدمة أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على الفجوة المعرفية الموجودة في الأدبيات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية، فرغم وجود دراسات عديدة تناولت كل من المفهومين على حدة، إلا أن العلاقة التفاعلية بينهما لم تحظَ بالقدر الكافي من البحث والتحليل، خاصة في السياقات التنظيمية الحديثة التي تشهد تغييرات مستمرة في بيئات العمل. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم أعمق لهذه العلاقة، بما يساهم في تعزيز المعرفة الأكاديمية حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على استيعاب الموظفين الجدد للمعايير والقيم المؤسسية.

مشكلة الدراسة:

يُظهر الباحث فهمًا جيدًا لأهمية العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، حيث سلط الضوء على كيفية تأثير الثقافة السائدة في المؤسسات على سرعة تكيف الموظفين الجدد واندماجهم في بيئة العمل. كما أن طرحه للمشكلة كان منطقيًا ومرتبًا بواقع بيئات العمل في المؤسسات. ومع ذلك، هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين لجعل المشكلة البحثية أكثر دقة وتركيزًا:

استخدم الباحث مفاهيم عامة دون توضيح كافٍ لأبعاد الثقافة التنظيمية التي سيتم دراستها. على سبيل المثال، هل سیدرس تأثير القيم التنظيمية، المعتقدات، الأعراف، الطقوس، أم الثقافة التنظيمية بشكل عام؟ كان من الأفضل تحديد الأبعاد بدقة منذ البداية.

لم يوضح الباحث نطاق المشكلة بشكل كافٍ؛ أي هل سيتم تحليل العلاقة في المؤسسات الحكومية فقط، أم القطاع الخاص أيضًا؟ وهل هناك فروق في تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية بين مختلف أنواع المؤسسات؟.

مشكلة الدراسة:

يشير الباحث إلى أن هناك ثغرات في الأدبيات البحثية فيما يتعلق بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، خاصة في السياقات العربية، وهو ما يمثل نقطة قوة في الطرح البحثي. ولكن عند تحليل الدراسات السابقة، نلاحظ أن هناك بعض الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع، وإن كانت قد ركزت عليه بشكل غير مباشر أو من زاوية مختلفة. لذا، فإن ادعاء وجود فجوة بحثية واسعة قد لا يكون دقيقًا تمامًا. كان من الأفضل أن يقوم الباحث بتوضيح كيف تختلف دراسته عن الأبحاث السابقة؟ وما الذي سيضيفه هذا البحث مقارنة بالدراسات السابقة؟

قام الباحث بصياغة المشكلة البحثية في شكل سؤال رئيسي مع تساؤلات فرعية، وهذا يعكس تنظيمًا جيدًا للأفكار.

أهمية الدراسة

تتناول الدراسة موضوعًا حيويًا وهو تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وهو مجال بحثي لم يحظَ بالاهتمام الكافي، خاصة في البيئات التنظيمية العربية. من هذا المنطلق، يطمح الباحث إلى تقديم مساهمة علمية تتمثل في تطوير فهم أعمق لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على اندماج الموظفين الجدد وتكيفهم مع بيئة العمل.

يتميز الباحث في طرحه لأهمية الدراسة بتسليطه الضوء على ضرورة تقديم إطار نظري جديد يوضح دور المعتقدات التنظيمية والقيم والطقوس المؤسسية في عملية التنشئة الاجتماعية. كما أن محاولته سد الفجوة البحثية المتعلقة بقلة الدراسات التطبيقية في هذا المجال داخل الدول العربية تُعتبر إضافة قوية، حيث أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على السياقات الغربية دون النظر إلى طبيعة الثقافة التنظيمية في بيئات العمل العربية.

أهمية الدراسة

هناك قصور في تناول الإضافة العلمية المتوقعة، إذ لم يوضح الباحث بوضوح كيف ستختلف دراسته عن الدراسات السابقة ولم يقدم مراجعة أدبية شاملة تحدد مواطن النقص التي يسعى بحثه لسدها. كان من الأفضل أن يذكر بعض الدراسات السابقة بشكل مباشر ويبين أوجه القصور فيها، مما كان سيجعل قيمة بحثه أكثر وضوحًا وإقناعًا.

بينما كانت الأهمية التطبيقية للمجتمع الأكاديمي واضحة ومترابطة مع الأهداف البحثية، إلا أن الأهمية التطبيقية لمتخذي القرار لم تكن مدعومة بأمثلة أو مقترحات عملية كافية. على سبيل المثال، لم يذكر الباحث كيف يمكن تطبيق نتائج دراسته في قطاعات محددة مثل القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، ولم يحدد أي أدوات تنفيذية يمكن للمؤسسات استخدامها للاستفادة من نتائج البحث.

الباحث نجح في تقديم مبررات علمية مقنعة لأهمية دراسته، لكنه لم يعطِ اهتمامًا كافيًا لمقارنة دراسته بالدراسات السابقة، وهو ما يجعل من الصعب معرفة الإضافة الحقيقية التي يقدمها البحث. كما أن الأهمية التطبيقية لم تكن عملية بما يكفي، وكان من الأفضل أن يقدم سيناريوهات أو توصيات مباشرة يمكن تنفيذها في بيئات العمل المختلفة.

أهداف الدراسة:

صاغ الباحث أهداف دراسته بشكل منطقي ومترابط مع مشكلة البحث، حيث ركزت الأهداف على تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، وتقييم تأثير المعتقدات والقيم المؤسسية على اندماج الموظفين الجدد، وتقديم توصيات لتحسين سياسات المؤسسات في هذا المجال.

ويعد هذا النهج جيدًا لأنه يتماشى مع المنهج العلمي في البحث الإداري، حيث يبدأ بدراسة العلاقة بين المتغيرات، ثم ينتقل إلى تحليل العوامل المؤثرة، وأخيرًا تقديم التوصيات. كما أن الأهداف تعكس وضوحًا في المنهجية التي سيتبعها الباحث، مما يسهل عملية القياس والتحليل لاحقًا.

ومع ذلك، هناك قصور في صياغة الأهداف من حيث الدقة والتحديد، حيث لم يحدد الباحث الأطر الزمنية أو البيئات التنظيمية التي سيتم تطبيق الدراسة عليها، مما قد يجعل النتائج غير قابلة للتعميم بشكل دقيق. كان من الأفضل أن تكون الأهداف أكثر تحديدًا، على سبيل المثال:

بدلاً من: "تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية."

يمكن إعادة الصياغة إلى: "تحليل العلاقة بين القيم التنظيمية والمعتقدات والطقوس المؤسسية ومدى تأثيرها على سرعة

تكيف الموظفين الجدد في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية."

الإطار النظري والمفاهيمي

أوضح الباحث العلاقة الأساسية بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، لكنه لم يحدد ما إذا كانت العلاقة خطية أم تفاعلية، أي هل تؤثر جميع أبعاد الثقافة التنظيمية بنفس الدرجة على التنشئة الاجتماعية؟ أم أن بعض الأبعاد لها تأثير أقوى من غيرها؟ كان من الأفضل أن يستخدم الباحث نموذجًا إحصائيًا يحدد أقوى المتغيرات المؤثرة، بدلاً من الاكتفاء بالتفسير النظري العام.

ورغم أن الباحث قدم تعريفات للمفاهيم الأساسية، إلا أن بعضها كان عامًا جدًا، ولم يستند بشكل كافٍ إلى الأدبيات السابقة. كان من الأفضل تقديم مراجعة أوسع للنظريات التي تناولت الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية، مثل نظرية Hofstede في القيم الثقافية، أو نموذج Schein في الثقافة التنظيمية، وذلك لتعزيز الإطار النظري.

الدراسات السابقة:

قدم الباحث مراجعة للدراسات التي تناولت كل من الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية بشكل منفصل، ولكنه لم يركز بما يكفي على الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما بشكل مباشر. كما لم يقدم تحليلًا نقديًا لهذه الدراسات، بل اكتفى بعرضها دون تقييم مدى توافقها أو تعارضها مع بحثه.

كان من المفترض أن يقوم الباحث بتوضيح:

ما إذا كانت الدراسات السابقة قد تناولت نفس المتغيرات التي يدرسها.

هل هناك دراسات تناولت أبعادًا أخرى للثقافة التنظيمية لم يتطرق لها البحث؟

ما الفجوات التي لم تغطيها الأبحاث السابقة، وكيف يسعى بحثه لسدها؟

لم يوضح الباحث بشكل دقيق كيف استفاد من الدراسات السابقة في بناء نموذج البحث. على سبيل المثال، هل اعتمد على

مقاييس مستخدمة سابقًا لقياس الثقافة التنظيمية؟ هل قام بتعديل الفرضيات بناءً على نتائج الأبحاث السابقة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضيات التي صاغها الباحث تبدو عامة إلى حد ما، حيث أشار إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية دون تقديم تفاصيل دقيقة حول كيفية قياس هذه العلاقة. على سبيل المثال، لم يحدد الباحث ما إذا كان تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية يختلف باختلاف طبيعة المنظمة أو مستوى القيادة داخل المؤسسة. كان من الأفضل تقسيم الفرضيات إلى فرضيات رئيسية وأخرى فرعية، بحيث يتم التطرق إلى الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية مثل القيم، الأعراف، الطقوس التنظيمية، ومدى تأثير كل منها بشكل منفصل على التنشئة الاجتماعية.

عند النظر إلى العلاقة بين الفرضيات وعنوان الدراسة، نجد أنها تتماشى مع الإطار العام للبحث، لكنها تفتقر إلى تحديد مدى تأثير العلاقة بالمتغيرات الوسيطة مثل سياسات الموارد البشرية، ودور القيادة، والبيئة التنظيمية. كما أن هناك نقصاً في الربط بين الفرضيات والتساؤلات البحثية، حيث لم يتم توضيح كيف تساهم كل فرضية في الإجابة على أحد التساؤلات البحثية المطروحة في الدراسة. كان من الأفضل أن يقوم الباحث بإجراء مراجعة نقدية للدراسات السابقة لتوضيح كيف استخلص فرضياته بناءً على ما تم التوصل إليه في الأبحاث السابقة..

نموذج الدراسة

لم يقدم الباحث مخططاً نظرياً واضحاً يوضح العلاقة بين المتغيرات المختلفة. وجود نموذج نظري كان سيساعد في فهم العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (التنشئة الاجتماعية التنظيمية)، بالإضافة إلى تحديد ما إذا كان هناك متغيرات وسيطة أو معدلة تؤثر على هذه العلاقة. في الأبحاث الحديثة، يتم عادةً استخدام نماذج مرئية توضح الاتجاهات المختلفة التي سيتم اختبارها في الفرضيات، غياب النموذج النظري يجعل من الصعب تحديد كيف سيتم اختبار الفرضيات بطريقة واضحة ومنهجية.

منهجية الدراسة:

نجد أن الباحث لم يحدد بوضوح ما إذا كان البحث يستخدم منهجًا كمّيًا، نوعيًا، أم مختلطًا. هذه نقطة ضعف كبيرة لأن اختيار المنهجية يؤثر بشكل مباشر على دقة النتائج التي سيتم التوصل إليها. في الدراسات التي تتناول موضوعات مثل الثقافة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية، غالبًا ما يكون النهج المختلط هو الأفضل، حيث يتم دمج البيانات الكمية (مثل الاستبيانات) مع البيانات النوعية (مثل المقابلات مع الموظفين الجدد والإداريين) للحصول على فهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات. كما لم يوضح الباحث الأساليب التي استخدمها في جمع البيانات، وما إذا كان قد تم اعتماد استبيانات موحدة من دراسات سابقة، أم أنه طور أدوات قياس خاصة ببحثه.

تحليل البيانات والمناقشة:

يلاحظ أن الباحث لم يعرض نتائج التحليل الإحصائي بطريقة مفصلة. لم يتم تقديم جداول توضح العلاقة بين المتغيرات، ولم يتم تحليل نتائج الفرضيات بشكل كافٍ لمعرفة مدى دعم البيانات لكل فرضية. كان من المفترض أن يتم تقديم تحليل تفصيلي لكل فرضية على حدة، بحيث يتم توضيح ما إذا كانت البيانات تدعم الفرضية أم لا، وما هو مستوى الدلالة الإحصائية المستخدم لتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات.

النتائج والتوصيات :

المناقشة التي قدمها الباحث كانت عامة ولم تربط بشكل واضح بين النتائج والدراسات السابقة. كان من المفترض أن يقارن الباحث نتائجه بنتائج أبحاث سابقة لمعرفة ما إذا كان هناك توافق أو اختلاف، وما هي الأسباب المحتملة لهذه الاختلافات. أيضاً، لم يتم تفسير بعض النتائج بطريقة علمية كافية، حيث كان من الأفضل تقديم تفسيرات أعمق حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية استناداً إلى النظريات الإدارية المعروفة.

أما فيما يتعلق بالتوصيات، فقد كانت عامة جداً ولم تستند بشكل واضح إلى نتائج البحث. كان من الأفضل تقديم توصيات محددة يمكن تطبيقها من قبل الإدارات والمؤسسات، مثل تحسين برامج التدريب والتوجيه، تطوير ثقافة تنظيمية أكثر شمولية، وتعزيز دور القيادة في تسهيل التنشئة الاجتماعية. كما لم يوضح الباحث كيف يمكن تطبيق هذه التوصيات في سياقات مختلفة، مما يجعلها أقل فاعلية من الناحية التطبيقية.

الخاتمة :

المبشك عام، الدراسة تبدو جيدة من حيث اختيار الموضوع وأهميته العلمية، ولكن هناك قصورًا واضحًا في تطوير الفرضيات، بناء النموذج النظري، تحديد المنهجية البحثية، وتحليل البيانات. كان من الأفضل أن يكون هناك وضوح أكبر في المنهجية، واستخدام أدوات إحصائية أكثر دقة، وربط أقوى بين النتائج والدراسات السابقة. إضافةً إلى ذلك، غياب نموذج نظري واضح يجعل من الصعب اختبار الفرضيات بطريقة منظمة، مما يقلل من مصداقية البحث. التوصيات كانت بحاجة إلى أن تكون أكثر تفصيلًا وتوجيهًا، بحيث يمكن استخدامها عمليًا في تحسين بيئات العمل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

