

المهمة ٩

بدرية الشايع



المهمة ٩ دراسات نقدية

Chapter

01

المهمة ٩



نقد النتائج والتوصيات

mawa.journals.ekb.eg/article_31791_5_22ea6788c548562856d69afe66bd7a65.pdf

العنوان:

تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء بالمنظمات -
بالتطبيق على قطاع الاتصالات بجمهورية مصر العربية

mawa.journals.ekb.eg/article_317915_22ea6788c54856_2856d69afe66bd7a65.pdf

تحليل ونقد نتائج الدراسة (Critical Analysis of Results)

عرض موجز للنتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء التنظيمي.
- تأثير بعض أبعاد الثقافة (مثل القيم التنظيمية والتمكين) بشكل أكبر على الأداء.
- وجود فروق في إدراك العاملين للثقافة التنظيمية والأداء وفق الخصائص الديموغرافية

التحليل النقدي للنتائج

١. من حيث الاتساق العلمي (نقطة قوة)

- النتائج جاءت متوافقة مع الفروض.
- وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والأداء يتماشى مع الأدبيات الإدارية.

وهذا التوافق قد يشير إلى:

- ضعف التحدي العلمي للفروض (Confirmation Bias) أي أن النتائج كانت متوقعة ولم تضيف اكتشافًا جديدًا.

١. الطابع التقريري للنتائج

النتائج جاءت بصيغة وصفية مثل: "توجد علاقة" و"هناك تأثير" حيث لم يتم تحليل:

قوة التأثير الحقيقي (Effect Size) أو تفسير لماذا بعض الأبعاد أكثر تأثيرًا لذا النتائج تفتقر إلى العمق التفسيري.

١. محدودية التفسير السببي

رغم الحديث عن "تأثير" إلا أن التصميم البحثي (وصفي) لا يسمح بإثبات السببية بالتالي: نجد النتائج تعكس ارتباطاً وليس تأثيراً حقيقياً مؤكداً.

١. إغفال العوامل الوسيطة

النتائج افترضت علاقة مباشرة بين الثقافة التنظيمية والأداء بينما لم يتم تحليل:

- الرضا الوظيفي
- الالتزام التنظيمي
- القيادة

وهذا يجعل النتائج مبسطة أكثر من اللازم (Oversimplified Model)

١. الاعتماد على الإدراك الذاتي

جاءت النتائج مبنية على استجابات العاملين وهذا يعني أنها تعكس الإدراك وليس الواقع الفعلي للأداء وقد تكون النتائج متحيزة.

١. التعميم

النتائج تم تعميمها بشكل ضمني رغم أنها مقتصرة على قطاع الاتصالات في بيئة محددة والتعميم هنا محدود علميًا.

تحليل ونقد التوصيات (Critical Analysis of Recommendations)

أوصت الدراسة بـ:

- تعزيز الاهتمام بالثقافة التنظيمية.
- تحسين بيئة العمل.
- دعم العاملين وتنمية مهاراتهم.
- تطوير السياسات الإدارية لرفع الأداء.

التحليل النقدي للتوصيات

١. الطابع العام للتوصيات

التوصيات جاءت بصيغة عامة مثل "تعزيز الثقافة" "تحسين الأداء" دون تحديد كيف؟ متى؟ من المسؤول؟

١. ضعف القابلية للتطبيق

- لا توجد خطوات تنفيذية أو مؤشرات قياس أداء (KPIs) أو خطط زمنية

١. عدم الربط المباشر بالنتائج

التوصيات لم تُربط بشكل دقيق بكل نتيجة والمفترض أن يكون لكل نتيجة توصية محددة، لكن الموجود توصيات عامة غير موجهة.

١. غياب البعد الاستراتيجي

يلاحظ أن التوصيات لم تشمل:

- التحول الرقمي
- إدارة التغيير
- الحوكمة

رغم أن الدراسة في قطاع الاتصالات.

١. تجاهل الفروق الفردية

رغم أن النتائج أظهرت فروقاً ديموغرافية إلا أن التوصيات لم تعالج هذه الفروق وهذا ضعف واضح في الربط التحليلي.

١. عدم تقديم حلول مبتكرة

التوصيات تقليدية ومكررة في الأدبيات مثل التدريب/ التحفيز/ تحسين البيئة، ولا يوجد ابتكار أو طرح جديد.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

