

## مهارات بحثية

التكليف (7) نقد مجتمع الدراسة والعينة وحجمها في دراسة  
تأثير النبذ في مكان العمل على نية ترك العمل: الدور الوسيط للصمت  
التنظيمي وسلوك إخفاء المعرفة"  
(دراسة ميدانية في منظمات الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة –  
بورسعيد)

إعداد الطالبة زكية السلمي



في الدراسات الإدارية، قوة النتائج لا تبدأ من التحليل الإحصائي؛ بل تبدأ من سؤال منهجي بسيط:  
هل المجتمع محدد؟ وهل العينة تمثله بصدق؟  
لأن أي خطأ في المجتمع أو العينة ينتج عنه استنتاجات منمّقة لكنها غير قابلة للتعميم.  
المنهجية ليست وصفًا إجرائيًا فقط؛ بل هي شرط العدالة العلمية في تمثيل الواقع التنظيمي.

## موجز الدراسة

موضوع الدراسة:

النبذ في مكان العمل وتأثيره على نية ترك العمل

المتغيرات الوسيطة:

الصمت التنظيمي + إخفاء المعرفة

ميدان الدراسة:

منظمات الملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة العامة ببورسعيد

تعليق نقدي

هذا النوع من الدراسات يتأثر بتحيزات الاستجابة والتمثيل؛ لذا يلزم تدقيق المجتمع والعينة والحجم بدقة.

## مجتمع الدراسة

أوضحت الدراسة أن مجتمع البحث = (15196) موظفًا وفق بيانات عام (2021).  
المجتمع مقسّم إلى سبع منظمات تختلف في عدد العاملين، وبالتالي تختلف بيئاتها التنظيمية.

تفسير

عندما يكون المجتمع متعدد المنظمات، فنحن لا نتعامل مع كتلة واحدة؛ بل مع طبقات تنظيمية قد تختلف في الثقافة، الضغط، القيادة...  
وبالتالي قد يختلف النبذ ونتائجه.

## نوع العينة

ذكرت الدراسة أنها استخدمت عينة عشوائية.  
لكنها وزّعت العينة على 7 منظمات بنسبة العاملين بكل منظمة (النسبة والتناسب).

هذا الإجراء أقرب إلى العينة الطبقية المتناسبة  
لأن: (منظمات = طبقات) + (توزيع متناسب) = منطق طبقي، لا عشوائية بسيطة.

تفسير

رغم أن الباحثين وصفوها بالعينة العشوائية، إلا أن تقسيم المجتمع إلى سبع منظمات ثم توزيع مفردات العينة بنسبة العاملين يكشف بنية أقرب للعينة الطبقية المتناسبة؛ وهذا يعزز تمثيل الفروق الهيكلية بين المنظمات.

## حجم العينة

حُدِّد حجم العينة باستخدام معادلة إحصائية وأُعلن أن  $n = 375$  مفردة.  
تضمّنت رموزًا مثل:

حجم المجتمع  $N$

تقدير التشتت  $\sigma = 0.5$

مستوى معنوية  $\alpha = 0.05$

وقيمة  $Z = 1.96$

المعادلة موازنة بين:

حجم المجتمع + مستوى الثقة + مقدار الخطأ المقبول - للوصول لعدد يجعل النتائج قابلة للاعتماد إحصائيًا.

## توزيع العينة على المنظمات

تم توزيع 375 على المنظمات وفق نسب العاملين

مثال:

منظمة 6850 موظفًا = 45.07% = 169 من العينة

نقطة قوة

التوزيع المتناسب يدعم التمثيل العددي لكل منظمة حسب حجمها.

## نقد فرق 342 vs 375

في المنهجية: العينة المحسوبة 375

بينما المستخدم فعليًا في التحليل: 342

نقد

اختلاف الحجم المعلن (375) عن المستخدم فعليًا (342) نقطة حساسة؛ لأن أي نقص يستلزم تبريرًا واضحًا عدم استجابة او

استبعاد او فقد بيانات

غياب تفسير صريح يفتح باب التساؤل حول الانحياز غير الاستجابي وتأثيره على قوة النتائج والتعميم.

## السحب العشوائي داخل كل منظمة

### خطوات للسحب العشوائي داخل كل منظمة

1. إعداد Frame قائمة العاملين بكل منظمة (أسماء او أرقام وظيفية).
2. تحديد العدد المطلوب من كل منظمة (حسب النسبة).
3. استخدام مولد أرقام عشوائية لاختيار المشاركين
4. معالجة عدم الاستجابة عبر بدائل عشوائية احتياطية أو متابعة رسمية.
5. توثيق الإجراء كتابة متى؟ كيف؟ من نفذ؟.

### التفسير

الطبقية تعطي عدالة بين المنظمات، لكن العشوائية داخل كل منظمة هي التي تمنع تحيز اختيار المتاح

## العينة الديموغرافية

يُفضل عرض

- الجنس
- العمر
- المستوى الوظيفي
- سنوات الخبرة
- نوع العقد

ومن الدراسة نفسها

النوع: ذكور 105 (30.7%) / إناث 237 (69.3%)  
وُجد توزيع للعمر بفئات (مثل 18–25، 26–35...)

نقد

لو غابت الديموغرافيا أو كانت ناقصة، لن نستطيع اختبار تمثيل العينة أو اكتشاف اختلالات مثل هيمنة فئة وظيفية واحدة؛ وهذا مهم لأن النبذ قد يتأثر بالسلطة والهرمية داخل التنظيم.

## هل العينة تمثل المجتمع؟

### نقاط قوة:

- مجتمع محدد رقمياً وواضح.
- توزيع متناسب بين المنظمات يعزز التمثيل العددي.

### أسئلة نقدية

- هل كانت العشوائية داخل كل منظمة فعلاً أم اختيار المتاح؟
- هل روعي التمثيل حسب الفئات الوظيفية؟
- هل فرق (375/342) أثر على قوة النتائج؟

## نقاط ضعف محتملة

انحياز عدم الاستجابة:

قد يرتبط غير المستجيبين بصفة مرتبطة بالنبذ (الخوف أو الصمت) مما يغيّر النتائج.

تحيز التوفر داخل المنظمة:

غياب قائمة وأرقام عشوائية قد يدفع لاختيار الأسهل وصولاً.

حدود التعميم:

النتائج قوية في سياق منظمات الملابس الجاهزة أو المنطقة الحرة، لكن تعميمها لقطاعات أخرى يحتاج حذراً.

## تستفيد الإدارة

1. بناء نظام رصد مبكر لسلوكيات النبذ (بلاغات-مقاييس مناخ-استبيان دوري).
2. تدريب القيادات على السلوك العادل وتقليل التحيزات الدقيقة في الإشراف.
3. سياسات واضحة لآليات الشكوى الآمنة (خصوصاً لأن الصمت التنظيمي وسيط).
4. ربط النتائج بخطة تقليل دوران الموظفين: تدخلات على مستوى الوحدة او القسم.

توضح هذه الدراسة نموذجًا شائعًا في البحوث الإدارية ذات المجتمعات متعددة المنظمات؛ حيث يدعم التوزيع المتناسب تمثيل المنظمات، إلا أن قوة التعميم تعتمد على شفافية السحب داخل كل منظمة ومعالجة الفاقد في الاستجابة. وعليه فإن النقد العلمي هنا لا يطعن في الدراسة، بل يختبر صلابة إجراءاتها:

هل الإطار واضح؟ هل العشوائية مُحَقَّقة؟ وهل الديموغرافيا كافية لضمان التمثيل؟ لأن الإجابة عن هذه الأسئلة هي ما يحدد مدى صلاحية النتائج لاتخاذ قرار إداري موثوق.

Noureldin, A. A., Shalaby, S. A. M., & Elhariri, B. M. (2022). The effect of workplace ostracism on turnover intention: The mediating role of organizational silence and knowledge hiding behavior – A field study on the ready-made clothes industry in Port Said. Journal of Financial and Commercial Research, 23(4), 190–211.  
<https://jsst.journals.ekb.eg/>



تكليف

07

رابط المرجع

[https://drive.google.com/file/d/1YEgHTxjAas\\_8xxMQBMLtvbALjygLC35H/view?usp=drivesdk](https://drive.google.com/file/d/1YEgHTxjAas_8xxMQBMLtvbALjygLC35H/view?usp=drivesdk)



Thank You