

دراسات نقدية 3 - د. هبة الحداد - الفصل الدراسي

الأول 2025م.

التكليف الثالث

Prepared by

اسم الباحث

م. نايف زويد المطيري

(232000736)



أثر التماثل التنظيمي على أداء العاملين بالمصارف التجارية:

دراسة حالة بنك أم درمان الوطني وبنك الخرطوم خلال الفترة

من 2012-2020 م.

سليم، عبد الجبار سليمان عبد الجبار، و الجعفري، محمد الناجي. (2022). أثر التماثل التنظيمي على أداء العاملين بالمصارف التجارية: دراسة حالة بنك أم درمان الوطني وبنك الخرطوم خلال الفترة من 2012-2020 م (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.

تحليل المنهجية والأساليب الإحصائية
المستخدمة في الدراسة وتقييم مناسبتها
للأهداف البحثية

دراسة نقدية للمنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تعتبر المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة في أي بحث أكاديمي من الركائز الأساسية التي تحدد مدى دقة وموثوقية النتائج التي يتم التوصل إليها. في هذه الدراسة التي تناولت أثر التماثل التنظيمي على أداء العاملين بالمصارف التجارية، مع التركيز على بنك أم درمان الوطني وبنك الخرطوم خلال الفترة من 2012 إلى 2020، من الضروري تحليل وتقييم منهجية البحث والأساليب الإحصائية المتبعة، وذلك لتحديد مدى مناسبتها وفعاليتها في تحقيق أهداف الدراسة.

1. تصميم البحث وطبيعته

اعتمدت الدراسة على دراسة الحالة، حيث ركزت على تحليل تأثير التماثل التنظيمي على أداء العاملين داخل بنكين محددين في السودان. يتميز هذا النوع من البحوث بكونه يتيح فحص الظاهرة قيد الدراسة في بيئتها الطبيعية، مما يسهم في فهم العلاقات بين المتغيرات التنظيمية بشكل أعمق. ومع ذلك، فإن منهجية دراسة الحالة قد تواجه بعض القيود، حيث إن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على بيانات مصرفية أخرى أو في دول مختلفة. كان من الممكن تعزيز قوة البحث من خلال إجراء مقارنة بين عدة بنوك أخرى، أو دمج دراسة الحالة مع استبيانات تشمل مؤسسات مصرفية متعددة، مما يتيح الحصول على نتائج أكثر شمولية. فاقصر الدراسة على مؤسستين فقط قد لا يكون كافيًا لاستخلاص استنتاجات عامة حول القطاع المصرفي ككل.

2. عينة الدراسة وحجمها

بحسب ما ورد في الدراسة، فقد بلغ حجم العينة 157 مشاركًا، وهو عدد مناسب لتحليل البيانات إحصائيًا، ولكنه قد يكون غير كافٍ إذا كانت الدراسة تسعى إلى إجراء مقارنات دقيقة بين الفئات الوظيفية المختلفة داخل كل بنك. من الأمور التي لم يتم توضيحها بشكل كافٍ هي كيفية اختيار العينة، وهل كانت العينة عشوائية أم مستهدفة لفئة معينة من الموظفين؟ في الدراسات الإدارية والتنظيمية، يُفضل أن تكون العينة ممثلة لجميع المستويات التنظيمية، بحيث تشمل الإدارة العليا، والموظفين الإداريين، والموظفين في الصفوف الأمامية الذين يتعاملون مباشرة مع العملاء. كما كان من المفيد أن توفر الدراسة تفاصيل حول توزيع العينة، مثل نسبة المشاركين من كل بنك، وعدد الموظفين في كل فئة وظيفية، مما يساعد في تحليل النتائج بشكل أكثر دقة.

3. أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على الاستبيانات (Questionnaires) كأداة لجمع البيانات من المشاركين. يعد استخدام الاستبيان أحد أكثر الأساليب شيوعًا في الدراسات الإدارية، حيث يسمح بجمع كمية كبيرة من البيانات بسهولة، وتحليلها إحصائيًا بطريقة منهجية. ومن مميزات الاستبيانات أنها توفر وسيلة فعالة ومنخفضة التكلفة لجمع المعلومات من عدد كبير من الأفراد، مما يجعلها خيارًا مناسبًا لهذه الدراسة. لكن بالرغم من ذلك، فإن الاختصار على الاستبيانات قد يكون محدودًا في بعض الجوانب. فبعض العوامل التنظيمية، مثل مستوى الرضا الوظيفي أو ثقافة العمل داخل المؤسسة، قد يكون من الصعب قياسها بدقة من خلال الاستبيانات فقط. لذا، كان من الممكن تعزيز البحث باستخدام المقابلات الشخصية أو المجموعات المركزة (Focus Groups)، مما يتيح فهمًا أعمق لتجارب العاملين ورؤاهم حول التماثل التنظيمي وتأثيره على أدائهم.

تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

1. التحليل الوصفي للبيانات

اعتمدت الدراسة على التحليل الوصفي للبيانات، وهو الأسلوب الأساسي لفهم طبيعة البيانات وعرضها بشكل مبسط قبل التعمق في التحليل الإحصائي المتقدم. وقد شمل التحليل الوصفي:

• **المتوسط الحسابي (Mean):** لتحديد الاتجاه العام في استجابات المشاركين.

• **الانحراف المعياري (Standard Deviation):** لمعرفة مدى تشتت البيانات حول المتوسط.

• **التكرارات والنسب المئوية:** لعرض توزيع الإجابات على فئات مختلفة من العينة.

على الرغم من أن التحليل الوصفي كان ضروريًا لفهم البيانات الأولية، إلا أنه لا يقدم تفسيرًا كافيًا للعلاقات بين المتغيرات.

كان من الأفضل تعزيز التحليل الوصفي بإضافة تحليل العوامل ((Factor Analysis، والذي يمكن أن يساعد في تحديد

العوامل الرئيسية التي تؤثر على التماثل التنظيمي وأداء العاملين. كما أن التحليل الوصفي لا يمكنه إثبات العلاقة السببية،

مما يعني أنه لا يكفي وحده لدعم الفرضيات البحثية.

تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

2. تحليل الصدق والثبات:

أجرت الدراسة اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الاستبيان، وهو مقياس يستخدم لتقييم مدى تناسق العناصر المختلفة داخل الاستبيان. وقد حقق معامل كرونباخ ألفا قيمة 0.81، مما يشير إلى أن الاستبيان كان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، أي أن النتائج المستخلصة منه يمكن الاعتماد عليها إلى حد كبير.

رغم أن قياس الثبات مهم، فإن الصدق Validity لا يقل أهمية عنه، حيث أن استبيانًا ثابتًا قد لا يكون صالحًا إذا كان لا يقيس المفهوم الصحيح. لم تذكر الدراسة تحليل الصدق البنائي (Construct Validity) أو تحليل العوامل الاستكشافية (Exploratory Factor Analysis - EFA)، وهما أدوات ضرورية للتحقق مما إذا كانت الأسئلة تعكس بدقة متغيرات البحث المستهدفة.

كان من المفيد تطبيق هذه التحليلات لضمان أن جميع الأسئلة تقيس فعلاً التماثل التنظيمي وأداء العاملين دون تأثير عوامل خارجية.

تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

3. تحليل الارتباط:

تم استخدام تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لفحص العلاقة بين التماثل التنظيمي وأداء العاملين. وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي بين المتغيرين، مما يعني أنه كلما زاد التماثل التنظيمي، تحسن أداء العاملين. رغم أن تحليل الارتباط يوضح قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، إلا أنه لا يثبت العلاقة السببية. فقد يكون هناك متغيرات أخرى غير مدرجة في التحليل تؤثر على العلاقة بين التماثل التنظيمي والأداء، مثل ممارسات القيادة، بيئة العمل، الحوافز المالية، أو مستوى الخبرة المهنية للعاملين.

لتحقيق فهم أعمق، كان من الأفضل استخدام تحليل الانحدار المتعدد ((Multiple Regression Analysis)، والذي يمكنه تحديد مدى تأثير كل عامل على الأداء الوظيفي بشكل أكثر دقة، مع استبعاد تأثير العوامل الخارجية.

تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

4. تحليل الانحدار:

استخدمت الدراسة تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير التماثل التنظيمي على أداء العاملين. وأظهرت النتائج أن التماثل التنظيمي له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي، مما يدعم الفرضية القائلة بأن زيادة التماثل التنظيمي داخل المؤسسة يعزز إنتاجية الموظفين وأدائهم العام. ورغم أهمية استخدام تحليل الانحدار في البحث، إلا أن هناك عدة نقاط تحتاج إلى تحسين لضمان دقة النتائج المستخلصة. أولاً، لم يتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)، والذي يعتبر أكثر دقة عند دراسة تأثير عدة متغيرات مستقلة على متغير تابع واحد. إذ أن الاختصار على تحليل انحدار خطي بسيط قد يؤدي إلى تبسيط مفرط للواقع، حيث أن الأداء الوظيفي لا يتأثر فقط بالتماثل التنظيمي، بل قد تتدخل عوامل أخرى مثل القيادة، التحفيز، والبيئة التنظيمية.

تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

4. تحليل الانحدار:

ثانيًا، لم يتم توضيح ما إذا كانت الدراسة قد تحققت من الافتراضات الأساسية لتحليل الانحدار. من الضروري في أي تحليل انحدار التأكد من استيفاء الخطية ((Linearity، التوزيع الطبيعي للمخلفات ((Residuals Normality، واستقلالية الأخطاء (Independence of Errors). إذا لم يتم فحص هذه الفرضيات، فقد تكون النتائج الإحصائية غير دقيقة أو مضللة.

وأخيرًا، لم تشر الدراسة إلى معامل التحديد (R^2)، وهو مقياس يوضح نسبة التباين في الأداء الوظيفي التي يمكن تفسيرها من خلال التماثل التنظيمي. إذا كانت قيمة R^2 منخفضة، فهذا يعني أن هناك عوامل أخرى تلعب دورًا مهمًا في التأثير على الأداء الوظيفي، وهو ما يستدعي توسيع نطاق التحليل ليشمل متغيرات إضافية.

تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

اختبارات الفروق (T-test و ANOVA):

اعتمدت الدراسة على استخدام اختبار T-Test وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمقارنة أداء العاملين بين بنك أم درمان الوطني وبنك الخرطوم، بهدف معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في المؤسستين. تعد هذه الاختبارات أدوات إحصائية شائعة تُستخدم لمقارنة المجموعات والتأكد من أن الفروق بينهما ليست عشوائية، بل نتيجة لعوامل موضوعية.

ومع ذلك، هناك نقاط ضعف في استخدام هذه الاختبارات بدون استكمالها بتحليلات إضافية. على سبيل المثال، بعد إجراء ANOVA، كان من الضروري استخدام الاختبارات التكميلية (Post Hoc Tests) لمعرفة أين تقع الفروقات تحديداً بين المجموعات المختلفة. تحليل التباين الأحادي يخبرنا فقط بوجود فرق إحصائي، لكنه لا يوضح بين أي مجموعات تحديداً يظهر هذا الفرق. لذلك، فإن عدم إجراء الاختبارات التكميلية يجعل النتائج غير واضحة ويؤثر على قوة الاستنتاجات البحثية.

تحليل الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

رغم أن الدراسة استخدمت أساليب إحصائية متنوعة مثل تحليل الانحدار، اختبارات الفروق، وتحليل الصدق والثبات، إلا أن هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين لضمان دقة النتائج. كان من الأفضل استخدام تحليل أكثر تقدمًا مثل الانحدار المتعدد، وفحص الافتراضات الإحصائية بدقة، واستكمال اختبارات الفروق بتحليلات إضافية. ومن خلال تعزيز هذه الجوانب، يمكن تحقيق نتائج أكثر دقة وموثوقية، ما يسهم في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين التماثل التنظيمي وأداء العاملين في القطاع المصرفي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

