

قضية بحثية ١

بدرية علي الشايع



التكليف الأول

Chapter

01

عنوان الدراسة البحثية

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

mawa.journals.ekb.eg/article_317915_22e_a6788c548562856d69afe66bd7a65.pdf

Chapter
01

العنوان

يعد عنوان الدراسة أحد العناصر الأساسية التي تعكس جوهر البحث وتوجهه العلمي فقد جاء العنوان واضح ومباشر ويعكس المتغيرين الرئيسيين: (الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي) الأمر الذي يساهم في تكوين تصور أولي دقيق لدى القارئ حول طبيعة العلاقة التي تسعى الدراسة إلى تحليلها، وكما يحسب للعنوان أنه قد تم به تحديد المجال التطبيقي بوضوح وذلك يظهر كالتالي: "قطاع الاتصالات في مصر" وهذا مما يعزز من وضوح الإطار المكاني للدراسة ويساهم في تحديد نطاق التعميم ويضيف للبحث بعداً واقعياً تطبيقياً يرتبط ببيئة تنظيمية محددة وهو ما يعتبر عنصراً إيجابياً في الدراسات التطبيقية.

وعلى الرغم من هذه الإيجابيات فإن العنوان يصنف ضمن العناوين التقليدية الشائعة والمستخدم بكثرة في الدراسات الإدارية ولا يحمل عنصر الجودة أو التميز.

يلاحظ أن العنوان لم يوضح نوع الأداء التنظيمي المقصود "مالي أو تشغيلي أو استراتيجي أو أداء شامل" ولم يشر إلى الإطار أو النموذج التحليلي المستخدم في قياس الأداء (Balanced Scorecard) أو أي نموذج إداري آخر وهو ما يمكن أن يمنح العنوان عمقاً منهجياً أكبر ويعزز من قدرتها على جذب القارئ المتخصص .

المقدمة الدراسة عامة ومناسبة من حيث التمهيد لموضوع البحث حيث ركزت على إبراز أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في دعم أداء العاملين وتحسين كفاءة المنظمات وهو مدخل شائع ومقبول في الدراسات الإدارية ويساعد القارئ على تكوين فهم أولي لطبيعة الموضوع وأبعاده العامة. لكن غلب على المقدمة الطابع الوصفي والإنشائي أكثر من الطابع التحليلي العلمي حيث اكتفت الباحثة بعرض المفهوم بصورة عامة دون الانتقال إلى مستوى أعمق من التحليل العلمي ولم يوضح ما الذي تضيفه هذه الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة وما الجوانب التي ما زالت تعاني من قصور بحثي خاصة في السياق التطبيقي الذي تتناوله الدراسة.

وتم التركيز على عبارات عامة تؤكد أهمية الثقافة التنظيمية دون تدعيمها بتحليل علمي أو مؤشرات بحثية أو مقارنات منهجية بين نتائج الدراسات السابقة وهو ما يُضعف من قوة المقدمة كبوابة علمية للدراسة.

يمكن القول إن مشكلة الدراسة واضحة ومناسبة تطبيقياً لكنها تحتاج إلى تعميق بعدها العلمي حيث:

- تم صياغة المشكلة في سؤال رئيسي واضح حول تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء، وتم دعمها بدراسة استطلاعية أولية وهو ما يعكس وضوح الاتجاه البحثي ويسهم في تحديد المسار العام للدراسة، كما يعد دعم المشكلة بدراسة استطلاعية أولية نقطة قوة إذ تظهر محاولة الباحث بالانتقال من الطرح النظري العام إلى رصد واقع تطبيقي فعلي مما يعزز من مشروعية طرح المشكلة وارتباطها بالسياق العملي.
- تعتبر المشكلة مناسبة لطبيعة الدراسة التطبيقية بشكل كبير حيث تتناول علاقة قابلة للقياس والتحليل داخل بيئة تنظيمية محددة وهذا ما ينسجم مع أهداف الدراسات الوصفية التحليلية في مجال الإدارة والتنظيم.
- في المشكلة أيضاً لم يتم عكس فجوة نظرية واضحة وجديدة بل كانت إعادة لطرح موضوع قد تكرر كثيراً في الأدبيات حيث اقتصر الطرح على إعادة تناول علاقة سبق دراستها بشكل مكثف في الأدبيات الإدارية دون توضيح ما الذي يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، سواء من حيث زاوية التحليل أو المتغيرات أو السياق التنظيمي الخاص .

- كان من الممكن تعزيز قوة المشكلة من خلال ربطها بإطار نظري معين أو الإشارة إلى قصور في تطبيق نماذج الثقافة التنظيمية في قطاع الاتصالات، أو ضعف الدراسات التي تربط الثقافة التنظيمية بمؤشرات أداء محددة حيث لم صياغتها بطريقة تبرز نقصًا معرفيًا محددًا أو تعارضًا في نتائج الدراسات السابقة، وهو ما يعد عنصرًا جوهريًا في بناء مشكلة بحثية قوية.

- أوضحت الدراسة الأهمية العلمية والتطبيقية وهو أسلوب سليم يعكس إدراك الباحث لأبعاد القيمة البحثية، وقد ركزت الدراسة على قطاع الاتصالات بوصفه قطاعًا اقتصاديًا حيويًا ومؤثرًا في التنمية، وهو اختيار منطقي يعزز البعد التطبيقي للدراسة ويمنحها واقعية عملية.
- على المستوى التطبيقي يحسب للدراسة أنها تناولت قطاعًا يتسم بالتنافسية والتطور التكنولوجي السريع ما يجعل موضوع الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي ذا أهمية عملية حقيقية في دعم الاستدامة وتحسين النتائج المؤسسية.
- على المستوى العلمي، فقد أشارت الدراسة إلى أهمية تناول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي، إلا أن عرض الأهمية جاء بصيغة عامة وغير محددة بدقة حيث لم يتم توضيح الإضافة العلمية الدقيقة التي تقدمها الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة.
- لم يبين بشكل واضح ما الذي يميز هذه الدراسة من حيث: زاوية التحليل أو السياق التطبيقي أو النموذج المستخدم في القياس أو الفجوة التي يحاول البحث سدها، كما لم يتم تحديد نوع الإسهام المتوقع هل هل إثراء معرفي أم تطوير نموذج قياس أم تقديم توصيات تطبيقية تتعلق بقطاع الاتصالات.
- نستطيع القول إن الدراسة نجحت في إبراز أهمية الموضوع بصورة عامة لكنها تحتاج إلى تحديد الإضافة النوعية بوضوح أكبر حتى لا تكون مجرد إعادة اختبار علاقة بحثية تقليدية.

- جاءت أهداف الدراسة واضحة ومنطقية ومتسقة مع مشكلة الدراسة وهذا الاتساق بين المشكلة والأهداف مؤشرًا إيجابيًا على سلامة البناء المنهجي للدراسة حيث يعكس ترابطًا منطقيًا بين عناصر التصميم البحثي، فنجد أن الدراسة سعت إلى قياس تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي بالإضافة إلى تحديد الفروق بين المتغيرات وفقًا لبعض الخصائص الديموغرافية أو التنظيمية.
- الأهداف كانت تقليدية وغير مبتكرة وتعكس نفس صياغات الدراسات المشابهة مما يقلل من مستوى التميز البحثي.
- كان من الممكن تعزيز قوة الأهداف من خلال ربطها بفجوة بحثية محددة، أو استكشاف آليات تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء وليس مجرد قياس العلاقة.

تحليل الإطار النظري والمفاهيمي

- في الدراسة قد تم عرض مفاهيم الثقافة التنظيمية وخصائصها وأبعادها بالاستناد إلى عدة تعريفات نظرية وهو ما يعكس محاولة لتأسيس أرضية مفاهيمية مناسبة للبحث، كما تم التطرق إلى الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية وارتباطها بالأداء التنظيمي، وهذا يعد عنصراً إيجابياً من حيث التغطية العامة للموضوع.
- الإطار النظري مقبول من حيث التغطية لكنه وصفي أكثر من كونه تحليلياً و لا يوجد نموذج نظري متكامل أو مقارنة نقدية بين النظريات، والإطار النظري أيضاً يغلب عليه الطابع التجميعي للنصوص.

تحليل الإطار النظري والمفاهيمي

- في هذه الدراسة كان العرض منظماً حيث تم تصنيف الدراسات إلى: " دراسات عن الثقافة التنظيمية / دراسات عن الأداء / دراسات عن العلاقة بينهما / وتم ذكر أوجه الاتفاق والاختلاف " ، لكن التحليل كان سردياً وليس نقدياً ولم يتم إبراز الفجوة البحثية بوضوح.

تحليل الفروض

- الفرض الرئيسي في الدراسة: "وجود علاقة ارتباط بين الثقافة التنظيمية والأداء" ، وتم تفصيل الفرض إلى عدة فروض فرعية، وتعتبر الفروض منطقية ومتسقة مع الأهداف وهو تقسيم منهجي سليم يساهم في تعميق التحليل الإحصائي وفهم الأثر التفصيلي لكل بعد.
- تعتبر الفروض تقليدية جدًا ومستخدمة في أغلب الدراسات الإدارية.
- إن صياغة الفرض الرئيسي بصيغة "وجود علاقة ارتباط" تعكس توجهًا وصفيًا أكثر من كونه تفسيريًا حيث إن الدراسات المتقدمة تميل إلى اختبار علاقات تأثير أو نماذج سببية بدلاً من الاكتفاء بإثبات وجود ارتباط.

نموذج الدراسة

- نموذج الدراسة وضح العلاقة بين: "الثقافة التنظيمية باعتبارها المتغير المستقل و الأداء التنظيمي باعتباره المتغير التابع و الخصائص الديموغرافية باعتبارها متغيرات وسيطة" وهذا النموذج منطقي ومناسب لطبيعة الدراسة لكنه نموذج شائع جدًا في دراسات الإدارة.
- من الناحية المنهجية يعد هذا النموذج مناسبًا للدراسات التطبيقية في المجال الإداري حيث يسمح باختبار التأثير المباشر للثقافة التنظيمية على الأداء، وكذلك تحليل الفروق أو التأثيرات غير المباشرة المرتبطة بالخصائص الديموغرافية كالسن والخبرة والمستوى الوظيفي، كما أن إدراج المتغيرات الديموغرافية يساهم في إثراء التحليل وتقديم نتائج أكثر تفسيرًا لواقع البيئة التنظيمية.
- لم يظهر في النموذج إطار نظري واضح يوضح لماذا تم اختيار الثقافة التنظيمية دون غيرها من المتغيرات التنظيمية المؤثرة في الأداء أو يبرر طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

- استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهي منهجية لطبيعة الدراسات التي تهدف إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات التنظيمية واختبار الفروض الإحصائية.
- اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغ حجمها (٢٥٨) مفردة من العاملين، ويعد هذا الحجم مناسباً نسبياً من حيث القدرة على إجراء التحليلات الإحصائية واختبار الفرضيات.
- لم يتم توضيح: إجراءات الصدق والثبات بشكل مفصل وأسباب اختيار العينة و حدود الدراسة بشكل دقيق.

- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي وهو ما يعكس اتساق النتائج مع الفرض الرئيسي للدراسة ويؤكد الاتجاه العام الذي تشير إليه الأدبيات الإدارية في هذا المجال، وهذه النتائج منطقية ومتوقعة إذ إن غالبية الدراسات السابقة تؤكد وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية في تحسين مستويات الأداء داخل المنظمات سواءً من خلال تعزيز الالتزام أو تحفيز العاملين.
- جاء تفسير النتائج في معظمه وصفيًا تأكيدًا أكثر من كونه تحليليًا معمقًا حيث اكتفى بعرض النتيجة والإشارة إلى توافقها مع الدراسات السابقة دون الدخول في تفسير آليات التأثير أو مناقشة الأسباب التنظيمية أو السياقية التي قد تفسر قوة العلاقة أو طبيعتها.
- كما لم يتم تقديم تحليل يوضح لماذا كانت العلاقة إيجابية بهذه الشكل تحديداً، وهل هناك بعداً كان أكثر من غيره، وماذا يميز بيئة الاتصالات في مصر ويجعل هذه العلاقة ذات دلالة خاصة.

- قدّمت الباحثة مجموعة من التوصيات المنطقية التنظيمي بشأن العلاقة الإيجابية بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي والتي تتسق بصورة عامة مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشأن العلاقة الإيجابية بين الثقافة التنظيمية والأداء.
- وهذه التوصيات تعكس فهماً عاماً لطبيعة العلاقة بين المتغيرات وتنسجم مع الاتجاهات السائدة في الأدبيات الإدارية التي تؤكد على أهمية الثقافة التنظيمية في دعم الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.
- جاءت التوصيات بصيغة عامة وواسعة النطاق ولم يتم ربطها بشكل مباشر ومحدد بكل نتيجة من نتائج الدراسة.
- من الممكن أن تصبح التوصيات أكثر قوة وتأثير لو تم ربط كل توصية بنتيجة إحصائية محددة، واقتراح خطوات تنفيذية عملية، واقتراح تطوير إطار استراتيجي متكامل لتحسين الثقافة التنظيمية داخل القطاع موضع الدراسة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

