

مهارات بحثية (١)

المهمة (السادسة)

تقرير تحليلي نقدي حول:
متغيرات وأهداف وفروض ورقة بحثية

إعداد الطالبة/

ظي علي القحطاني

٢٠٢٥م



أولاً: بيانات الدراسة موضع التحليل:

البيانات	المحتوى
عنوان الدراسة	الدور الوسيط للبراءة التنظيمية في العلاقة بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي: دراسة تطبيقية على مديري الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في المنطقة الصناعية بدمياط الجديدة - جمهورية مصر العربية.
اسم المؤلف	زينب جمال عوض.
سنة النشر	٢٠٢٢.
جهة النشر	المجلة العربية للعلوم الإدارية.
رابط النشر	.Doi: 10.34120/0430-029-003-001
التوثيق وفق نظام APA7	عوض، ز. ج. (٢٠٢٢). الدور الوسيط للبراءة التنظيمية في العلاقة بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٩(٣)، ٤٠٥-٤٤٠.

ثانياً: مقدمة:

تُعَدُّ هذه الدراسة في مجال ريادة الأعمال والإدارة الاستراتيجية نموذجاً للدراسات العلائقية التي تسعى إلى تفسير الروابط المعقدة بين السمات السلوكية والنتائج التنظيمية. يتناول هذا التقرير تحليلاً نقدياً لأهداف الدراسة وفروضها وصياغة متغيراتها الرئيسية، لبيان مدى الاتساق المنهجي في تناول الباحثة لهذه العناصر البحثية، بما يعكس مهارة طالب الدكتوراه في التحليل النقدي.



أولاً: تحليل ونقد أهداف الدراسة

هدفت الدراسة بشكل صريح ومباشر إلى تحقيق هدفين رئيسيين متكاملين:
تحديد العلاقة المباشرة بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي.

تحديد العلاقة غير المباشرة بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي من خلال توسط البراعة التنظيمية.
التحليل النقدي للأهداف:

- . **الوضوح والتركيز (نقطة قوة):** تتسم الأهداف بوضوحها الشديد وتركيزها المباشر على المتغيرات الأساسية (اليقظة، البراعة، النجاح) والعلاقات العلائقية بينها، وهو ما يوجه عملية جمع البيانات والتحليل الإحصائي بكفاءة (الاعتماد على قائمة استقصاء لاختبار الفروض).
- . **شمولية الهدف (نقطة قوة):** الهدف يتجاوز مجرد تحديد العلاقة المباشرة ليلاصق التعقيد التنظيمي عبر اختبار "الدور الوسيط" للمتغير الثالث، مما يعكس فهماً معمقاً للظواهر الإدارية التي نادراً ما تكون علاقاتها بسيطة.
- . **إغفال الأبعاد (ملاحظة نقدية):** رغم أن الباحثة تتناول الأبعاد الفرعية للمتغيرات في الفروض، لم تشر الأهداف الرئيسية بشكل صريح إلى "أبعاد" هذه المتغيرات (مثل أبعاد اليقظة الريادية: البحث والمسح، التجميع والربط، التقييم والحكم)، بل ركزت على المتغيرات الكلية فقط. كان يمكن أن يكتسب الهدف عمقاً أكبر بتضمين "أبعاد" كل متغير.



ثانياً: تحليل ونقد فروض الدراسة

تبنت الدراسة أربعة فروض رئيسية، تضمنت تفكيراً للعلاقات إلى مستويات فرعية:

١. فروض العلاقة المباشرة (الفرض الأول والثالث):

. الفرض الأول (H1): "توجد علاقة إيجابية معنوية بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي".

. الفرض الثالث (H3): "توجد علاقة إيجابية معنوية بين البراعة التنظيمية والنجاح الريادي".

٢. فروض العلاقة الوسيطة (الفرض الرابع):

. الفرض الرابع (H4): "للبراعة التنظيمية دور وسيط في العلاقة بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي".

تابع/ تحليل ونقد فروض الدراسة

التحليل النقدي للفروض:

- . المنطقية والاتساق النظري (نقطة قوة): بُنيت جميع الفروض على أساس نظري متين ومراجع مستعرضة، مما يؤكد المنهجية السليمة في بناء الفروض (مثل دراسات تؤكد أن اليقظة الريادية تؤثر إيجابياً على الأداء الابتكاري). كما أن اختبار الفرض الوسيط متسق تماماً مع الهدف العام للدراسة.
- . صياغة الفروض الفرعية (نقطة قوة): نجحت الباحثة في تفكيك الفرض الرئيس الأول (H1) إلى فروض فرعية (H1a، H1b، H1c)، تمثل أبعاد المتغير المستقل (البحث والمسح، التجميع والربط، التقييم والحكم). هذا التفكيك ضروري لأنه يسمح بقياس الأثر الجزئي لكل بُعد على المتغير التابع. (على سبيل المثال: أظهرت النتائج أنه لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لبُعد "التقييم والحكم" على النجاح الريادي، مما أضاف قيمة تحليلية للنتائج).
- . التأكيد على الاتجاه (ملاحظة نقدية): الفروض كلها من نوع "العلاقة الإيجابية المعنوية". بالرغم من أن هذا شائع في البحوث التي تستند إلى أدبيات تدعم هذا الاتجاه، فإن طالب الدكتوراه المتمكن يُفضّل أن ينظر إلى احتمالية صياغة فروض صفرية أو فروض تنص على اتجاه سلبي، خاصة عند التطبيق في سياق بيئي محدد (كالشركات الصغيرة والمتوسطة) قد تختلف فيه النتائج عن الإطار النظري العام.

ثالثاً: تصنيف متغيرات الدراسة

اعتمدت الدراسة على نموذج تحليلي يقوم على ثلاثة أنواع من المتغيرات، يتم تحديدها وفقاً لموقعها في الفروض وطبيعة العلاقة المراد اختبارها:

نوع المتغير	المتغير	مبررات التصنيف (وفقاً لفروض الدراسة)
المتغير المستقل	اليقظة الريادية	هو المتغير الذي يُفترض أن يبدأ التأثير. يظهر ذلك في الفرض (H1) الذي ينص على "علاقة إيجابية معنوية بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي". كما أنه يمثل نقطة البداية في علاقة التوسيط.
المتغير التابع	النجاح الريادي	هو المتغير الذي يُفترض أن يكون نتيجة التأثير. يُختبر تأثير اليقظة الريادية والبراعة التنظيمية عليه، كما يتضح في الفرض (H4) حول تحقيق النجاح الريادي كنتيجة.
المتغير الوسيط	البراعة التنظيمية	هو المتغير الذي يفسر العلاقة غير المباشرة بين المستقل والتابع. ينص الفرض (H4) صراحة على أن "البراعة التنظيمية دور وسيط في العلاقة بين اليقظة الريادية والنجاح الريادي"، مما يحدد دوره كآلية نقل للتأثير.

خاتمة:

لقد أثبتت الباحثة التزاماً منهجياً رفيعاً في تحديد أهدافها وفروضها، مما أدى إلى بناء نموذج بحثي قوي يعتمد على متغيرات ثلاثية (مستقل، تابع، وسيط). وإن تحديد اختبار الدور الوسيط للبراءة التنظيمية يمثل إضافة نظرية مهمة تسهم في فهم الآليات المعقدة التي تترجم بها السمات السلوكية إلى نتائج تنظيمية في سياق محدد، وهو ما يعكس التزاماً بالمعايير الأكاديمية المطلوبة في البحوث المتقدمة.

شكراً لاستماعكم وتقييمكم