

مناهج النظرية المجذرة في دراسات العلوم الإدارية: تجارب واقعية

د. مشعل عبد العزيز الضبيبي

أستاذ الإدارة المساعد

د. فهد محمد العمار

أستاذ الإدارة المساعد

قسم إدارة الأعمال
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
المملكة العربية السعودية

الملخص

اكتسبت النظرية المجذرة (*Grounded Theory*) في الآونة الأخيرة شعبية بين مناهج دراسات العلوم الإدارية نظراً لقدرتها على توفير أوصاف وتحليل وموضوعات معقدة من واقع المنظمات. غير أن الباحثين، وخصوصاً المبتدئين، قد يواجهون عقبات مختلفة في تطبيق منهجيات النظرية المجذرة. فبالرغم من أنه نوقش الكثير منها، وخاصةً في أدبيات دراسات العلوم الإدارية باللغة الإنجليزية، فإن هذه المناقشات قد لا تزال تترك الباحث، مما قد يؤدي إلى تطبيق وإنتاج غير كامل للنظرية المجذرة في أبحاث العلوم الإدارية. علاوة على ذلك، يكتب ويوثق عدد قليل من الباحثين باللغة العربية عن تجاربهم العملية، فيما يخص خبراتهم في استخدام النظرية المجذرة وتطبيقها، مما يُوجد فجوة في أدبيات اللغة العربية. وعليه، تحاول هذه الورقة، من خلال استخدام دراستي حالة واقعية في سياق أبحاث العلوم الإدارية، أن تعكس تجارب فعلية لتوجه الباحثين وتوضيح بعض العقبات والخطوات التي ينطوي عليها اختيار النظرية المجذرة ومساعدتهم في استخدام الشكل الأنسب للنظرية المجذرة وتطبيقها في مجال أبحاث العلوم الإدارية.

الكلمات المفتاحية: النظرية المجذرة، الإدارة، البحث النوعي، الفلسفة البحثية، المنهج العلمي.

المقدمة

تعد مناهج البحث العلمي أحد أهم المهارات التي يجب على الباحث المبتدئ أن يتقنها ويعي خفاياها (Bell, Bryman and Harley, 2019)، لدرجة أن أعرق الجامعات تطلب من طلاب الدكتوراه اجتياز برنامج ماجستير في مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية كمتطلب أساسي لاجتياز مرحلة الدكتوراه في إدارة الأعمال (انظر Russell Group, 2020). وهناك عدة جوانب دفعت الأوساط الأكاديمية إلى التركيز على مناهج البحث عامةً، وخصوصاً النظريات المجذرة، منها استعانة أبحاث العلوم الإدارية بمناهج البحث الخاصة بالعلوم الإنسانية، مثل: منهجيات علوم الإنسان (Anthropology) أو علم النفس (Psychology) أو علم الاجتماع (Sociology) (انظر Smircich, 1983; Allaire and Firsirotu, 1984). وأما السبب الآخر هو قبول تطبيقات النوعي (Qualitative) في دراسات العلوم الإدارية كمنهج بديل للمنهج الكمي (Quantitative)؛ حيث بدأت المجالات العلمية، وخاصة الأمريكية، بقبول نشر الأبحاث التي تتبع المنهج النوعي؛ حيث إنها تقدم تفسيراً مختلفاً لظواهر بيئة العمل (Länsisalmi; Peiró & Kivimäki, 2004; Martin & Frost, 2011).

ومع أن المنهج النوعي بدأ ينتشر انتشاراً واسعاً في دراسات العلوم الإدارية، وتجلت أبحاث عديدة، وبرزت إلى أن تطلب الأمر إلى السعي نحو تبنيها (انظر Yin, 2014, 2015; Saunders et al., 2016; Glaser, 2014; Bell et al., 2019)، إلا أنه قد يواجه ممارسوها صعوبةً في تطبيقها، وخاصة على الباحثين المبتدئين مثل طلاب الدكتوراه. وتكمن صعوبة تطبيق المناهج النوعية في قلة الأدبيات التي تناولتها بالدرس والتحليل، أو قلة البحوث المنجزة على الصعيد العملي (بدايةً من تحديد أهداف البحث، وأسئلته، وتصميم منهج البحث، واختيار المنهج الأمثل في جمع المعلومات، والصعوبات التي

* تم استلام البحث في مايو 2020، وقبل للنشر في يوليو 2020، وسيتم نشره في يونيو 2022.

تواكب عملية جمع البيانات، وصولاً إلى تفسير النتائج). وبالرغم من الإسهاب المتعمد والشروحات الطويلة من الجانب النظري، فإن هناك بعض المحاولات القليلة لتوثيق تجارب الباحثين في عملية بناء منهجيات البحث النوعية، وخاصة النظرية المجذرة (أنظر 2017; Chloe, 2017; Aldhobaib, 2017; Alammar, 2018)، وذلك استجابةً لما نادى له بعض المهتمين في المنهج النوعي والنظرية المجذرة، لرفع مهارات وخبرات الباحثين المبتدئين وصياغة البحث وإتمامه بالشكل الأمثل (Abrahamson, 2008; Foley, 2002; Glaser, 2009; Weick, 1999).

ولهذا، فإن هذه الورقة صُممت استجابةً لما نادى به الأدبيات البحثية في توثيق ونقل تجارب عملية لأبحاث تبنت المنهج النوعي والنظرية المجذرة. وللخروج في صورة أفضل للقارئ، سيركز الجزء الأول من هذه الورقة على مراجعة الأدبيات ذات العلاقة بموضوع النظرية المجذرة، بعدها ستتناول هذه الورقة - بشكل أكبر - شرح حالتين واقعتين لرسالتين دكتوراه، لتوضيح بعض النقاط والتحديات والقضايا التي واجهتهما، والتي يُعتقد أنها لم تُغطَّ بشكل مركز في أدبيات البحث. وفي نهاية البحث سيتم استعراض حدود البحث ومسار الأبحاث المستقبلية الذي تقترحها الورقة، قبل الوصول إلى الخاتمة.

أهداف الورقة وأهميتها

بالنظر إلى واقع أدبيات المناهج البحثية في دراسات العلوم الإدارية، فإن هدف هذه الورقة الأساس هو اطلاع الباحثين المهتمين بالمنهج النوعي (النظريات المجذرة)، والذين يسعون إلى تكوين نظريات جديدة وأبحاث أصيلة، على تفاصيل عملية لكيفية عمل النظرية المجذرة من خلال تقديم تجربتين عمليتين لباحثين دكتوراه. ولعل أكثر ما يميز هذه الورقة عن الأوراق السابقة هو ندرة الدراسات التي تناولت النظرية المجذرة في الأدبيات العربية، وكذلك تقديمها لدراسات حالات مبنية على تجارب واقعية، وهو الأمر الذي يكاد يكون منعدماً فيما كُتب عن منهج النظرية المجذرة باللغة العربية. وتختصر النقاط التالية أهداف البحث وأهميته:

- 1- تعزيز أدبيات البحث الخاصة بالمنهجيات النوعية في دراسات إدارة الأعمال، والنظرية المجذرة بشكل خاص. حيث إن أغلب الأدبيات غطت الجانب النظري (مثل: Bell et al., 2019)، وقليل منها غطت الجانب العملي (مثل: Alammar, 2018; Aldhobaib, 2017; Chloe, 2017).
- 2- إثراء الجانب العملي من خلال عرض تجارب فعلية تُمدد إلى تبني منهج النظريات المجذرة، بجمع بياناتها وتحليلها. هذا الأمر سيسهم في تزويد الباحثين المبتدئين بالمهارات والخبرات العملية التي يحتاجونها، والتي لم تغطها الأدبيات تغطيةً مركزية. ومن هذا المنطلق، ستفيد هذه الورقة كدليل يُرشِد الباحث المبتدئ. وكما أشار Glaze (2002) إلى أهمية توثيق تجارب الباحثين المكتوبة التي تستهدف طلاب الدكتوراه. ويعزز ذلك ما ذكره Lussier-Ley (2010)، في أن الدراسات الذاتية توفر مادة غنية يمكن من خلالها تعزيز فهمنا للجوانب المعقدة وذات الأبعاد المركبة.
- 3- تعزيز أدبيات مناهج البحث الخاصة بدراسات العلوم الإدارية باللغة العربية، نظرًا لقلّة المقالات والدراسات التي تناولت هذا الموضوع. فيشير الدياتي (2011) إلى أن الأبحاث التي ناقشت النظرية المجذرة قليلة، مما يؤثر على وفرة دراسات العلوم الإدارية العربية، والتي تساعد أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا على حدٍ سواء.

مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة

خلال العقود الأولى من القرن العشرين، كانت البحوث تُنجز إما بالمنهج الكمي (المستقى من العلوم الطبيعية Natural science)، أو بالمنهج النوعي الذي يهتم فقط بالتحقق من النظريات القائمة، أو تقديم نظرية غير متكاملة (Glaser & Strauss, 1967). إضافةً إلى أن فكرة «النظرية الكبرى» (Grand Theory)، مثل: نظرية البيروقراطية لماكس فيبر (1864-1920) ونظرية الانتحار عند إميل دوركايم (1858-1917)، كانت مؤثرة في ذلك الوقت، وتركزت الأبحاث في ذلك الوقت على تحسين منهجية التنبؤ من النظريات الكبرى القائمة في الأبحاث (Glaser & Strauss, 1967). وهذا يظهر في تعليق Oktay (2012)، والتي أكملت درجة الدكتوراه عام 1974، حيث أشارت إلى أن (البحث) كان يقصد به البحث الكمي، والبحث النوعي كان نادرًا في ذلك الوقت.

وفي عام 1967، أراد Strauss و Glaser تحسين الطرق الموجودة لاكتشاف النظريات. فعرفوا في كتابهم المشترك بعنوان: (1967: 1) The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research، النظرية المجذرة على أنها «اكتشاف النظرية من البيانات التي تم الحصول عليها وتحليلها بشكل منهجي في البحث الاجتماعي»، ونوهوا بأن التحليل

النوعي المنهجي له فلسفته الخاصة التي تمكنه من إنتاج نظريات جديدة تستند على البيانات الميدانية. لذلك، انتقل Glaser و Strauss من فكرة التثبُّت والتأكد من صحَّة النظرية في الأبحاث النوعية، إلى فكرة إنتاج نظرية من خلال البحث النوعي، وحثُّوا الباحثين على تطوير نظريات جديدة بالتعمُّق في عملية جمع البيانات وتحليلها في وقتٍ واحد.

لذلك، وصلت النظرية المجذرة في ذلك الوقت إلى تقديمها طريقةً استقرائيةً فريدة (Inductive)، وليست استدلالية (أو استنتاجية) (Deductive)، حيث إن الطريقة الاستدلالية (الخاصة بالبحوث الكمية) تبدأ من مراجعة النظريات، ومن ثم وضع الفرضيات، ومن ثم اختبارها وصولاً إلى قبول أو دحض الفرضية. وعكس ذلك، الطريقة الاستقرائية (الخاصة

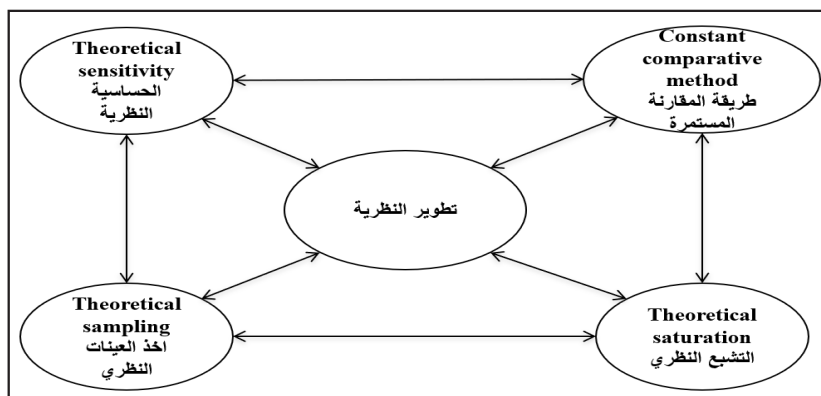
بالبحوث النوعية)، تبدأ من عملية جمع البيانات الميدانية وتحليلها بالتزامن مع إنتاج نظرية تجريبية في مجال موضوعي (شكل 1). ومما يميِّز النظرية المجذرة - بغض النظر عن تركيزها على تطوير النظرية - أنها تُطور النظرية من خلال عملية منظمة ونتيجة للتفاعل بين جمع البيانات وتحليلها، وتستمر هذه العملية في دورة قائمة على المفاهيم المستمدة من البيانات (Corbin & Strauss, 2008; Goulding, 2002). وهذا يعني أن معظم الفرضيات والمفاهيم، لا تأتي فقط من البيانات، ولكن كذلك تُبنى بناءً منهجياً مرتبطاً بالبيانات خلال سير البحث (Glaser & Strauss, 1967:6).

وتجدر الإشارة إلى أن Glaser و Strauss شاركا في تأليف الكتاب

الأصلي المذكور آنفاً، إلا أنهما اختلفا حول النظرية المجذرة ومنهجيتها، مما حدا بكل منهما إلى نشر نظريته فيما بعد بشكل منفصل. جاء هذا الاختلاف بعد أن شارك Strauss في تأليف كتاب مع Corbin بعنوان Basics of Qualitative Research: Emergence vs Forcing (1990) Grounded Theory Procedures and Techniques. ونتيجة لذلك، أصدر Glaser كتابه من السوق أو تسميته بعنوان آخر غير النظرية المجذرة. وسلَّط Glaser الضوء بوضوح على الاختلافات بين ما يعتبره النظرية المجذرة الأصلية أو الكلاسيكية (Glaserian)، وبين نهج Corbin و Strauss (Straussian). وبشكل عام، يدَّعي Glaser أن إجراءات Strauss و Corbin تحصر البيانات والتحليل في فئات مسبقة، مما يقيد النظرية الناشئة أو يفرضها (Glaser, 1992). وبالمقابل، يفترض Strauss و Corbin (1990) صعوبة تحليل البيانات وتطوير نظرية مجردة دون وجود منهج منظم يحكمها في النظرية المجذرة الكلاسيكية.

ولا يخفى أن الكثير كتبوا عن الاختلافات بين نهج Glaserian و Straussia في النظرية المجذرة، وتتمثل هذه الاختلافات غالباً حول: مواقفهم الفلسفية، واستخدامهم للمراجعة الأدبية، وإجراءاتهم في الترميز. ويمكن للقارئ المتخصص الرجوع لما كُتب عن الاختلافات بين النهجين فيما يخص النظرية المجذرة (انظر: El Hussein et al., 2017; Birks & Mills, 2011; Heath & Cowley, 2004; Jones & Noble, 2007; Kenny & Fourie, 2015; Locke, 1996; Suddaby, 2006; Tan, 2014).

ورغم هذه الاختلافات، فيشترك النهجين في خصائص أساسية، هي: أخذ العينات النظرية (Theoretical Sampling)، والتشبع



المصدر: Oktay, 2012, p. 16.

شكل (2): المكونات الأساسية للنظرية المجذرة

النظري (Theoretical Saturation)، والتحليل المقارن المستمر (Constant Comparative Analysis)، والتدوين (Memoing)، وتطوير النظرية (شكل Birks & Mills, 2011; Glaser, 1992; Oktay, 2012; Strauss & Corbin, 1990). وقد شُرِّحت هذه الخصائص ونوقشت على نطاق واسع في أدبيات النظرية المجذرة (Charmaz, 2006; Corbin & Strauss, 2008; Goulding, 2002; Urquhart, 2013).

إلى جانب هذه الخصائص الأساسية للنظرية المجذرة، فإن هناك مجموعة من الأساسيات التي تشكل النظرية المجذرة، وهي: الترميز الفوري للمقابلات وتصنيف المجموعة الأولية من البيانات، كتابة المذكرات، وأن تكون الرموز ناشئة من البيانات وليست مفروضة (Birks & Mills, 2011).

دراسات حالات الدكتوراه

في معرض الأقسام التالية، سنستخدم دراسات حالات من الدكتوراه ضمن سياق أبحاث العلوم الإدارية، وذلك لإظهار بعض الصعوبات في القضايا التي واجهها مؤلفو هذه الأبحاث أثناء إجرائهم دراسات الدكتوراه التي تبنت منهج النظرية المجذرة. باختيار حالتين؛ دراسة الحالة الأولى تركز على وجهة نظر لأستاذ مساعد حاصل على درجة الدكتوراه من نيوزيلندا، واختيرت هذه الحالة لتوضيح بعض القضايا والأمثلة العملية التي يجب على الباحثين فهمها قبل اختيار النظرية المجذرة واستخدامها. أما الحالة الثانية فهي لأستاذ مساعد حاصل على درجة الدكتوراه من بريطانيا، حيث ستبين وتستعرض أمام المرشحين الجدد لدراسة الدكتوراه أبرز تلك الصعوبات والتحديات التي سيواجهونها، خصوصاً فيما يخص المنهج الإثنوجرافي والنظرية المجذرة.

في كلا الحالتين، سيقدم كل باحث للقارئ فكرة موجزة عن بحثه والمنهجية التي استخدمها للوصول لنتائجه النهائية. بعد ذلك، يستعرض كل باحث أهم التحديات التي واجهها خلال رحلته في الدكتوراه، ويناقشها في ضوء الأدبيات ذات العلاقة والصلة. ومن المهم الإشارة إلى أن الحالتين مكتوبة في مراحل مختلفة ومن قبل مؤلفين مختلفين، وتستهدف الدراسة التركيز على العناصر والأعراض داخل كل حالة بشكل مختلف؛ ذلك لأن كل حالة ركزت على عناصر وجوانب مختلفة عن بعضها الآخر، لهدف تزويد الباحث المبتدأ بتجربة أشمل من مجرد مقارنة جوانب التشابه والاختلاف بين الحالتين.

وتجب الإشارة أيضاً إلى أنه بالنظر إلى أدبيات البحوث والدراسات السابقة، فإن مكمن تميز هذه الورقة هو أنها ستركز على كيفية توظيف النظرية المجذرة، من خلال عملية جمع المعلومات وتحليلها، والتي تؤدي مهارات كل باحث دوراً في كيفية تجاوز التحديات التي واجهها لإنجاز هذه الأعمال. كما أن دراسة الحالات في هذا البحث لا تروم إلى تناول الخطوات المفصلة عن كيفية عمل الدكتوراه وكتابتها، بل تروم إلى مناقشة بعض القضايا التي واجهها الباحثون ورونها جوهرية خلال رحلتهم في الدكتوراه.

دراسة حالة رقم 1: نظرية دبلوماسية الأعمال في الممارسة العملية

في البحث النوعي الذي توج بمنح درجة الدكتوراه في الإدارة، استخدم فيها منهجية النظرية المجذرة في مجال دبلوماسية الأعمال (Business Diplomacy) الناشئة والعناصر المرتبطة بها (Alammar, 2018). كان الهدف من هذه الدراسة هو تعزيز الفهم العلمي الحالي للمجال الذي لا يزال ناشئاً في دبلوماسية الأعمال داخل المنظمات، وتطوير نظرية موضوعية في هذا المجال والتي قد تفيد الأكاديميين والممارسين على حدٍ سواء. ومن خلال أخذ العينات النظرية (Theoretical Sampling)، تمت مقابلة 21 مشاركاً (من دبلوماسيين ورؤساء تنفيذيين وقادة أعمال)، واستُفسر عن فهمهم وتفسيرهم لدبلوماسية الأعمال. وعلمها جُمعت البيانات وحُللت تحليلاً متوازياً في مراحل متعددة، وهي إجمالاً خمس مراحل، بُدئت بتحليل البيانات باستخدام استراتيجيات الترميز الثلاث: الترميز المفتوح، والمحوري، والانتقائي، وذلك بحسب ما تقتضيه النظرية المجذرة (Corbin & Strauss, 2008). وقورنت الأفكار الرئيسة (Themes) والفئات بشكل متكرر (Constant Comparison)، لتحديد التشابه والاختلاف لتصنيف البيانات (Strauss & Corbin, 1998). وبعد التوصل إلى التشبع النظري (Theoretical Saturation)، في المرحلة الخامسة، وقبل وضع اللمسات الأخيرة على النظرية، أُكِّد على الأعضاء المشاركين (Member Check)، وذلك بعرض النتائج عليهم، وسُئِلوا عمّا إذا كانوا يشعرون أنهم قد تم تمثيلهم إلى حد ما، وعلى إثرها أضيفت المزيد من التعليقات. ولا يتحقق التشبع النظري فقط في حالة عدم ظهور بيانات جديدة، بل يضاف إلى ذلك عندما تكون جميع المفاهيم محددة جيداً وذات كثافة وصفية (Corbin & Strauss, 2008). وتوصلت النتائج إلى نظرية تشرح دبلوماسية الأعمال في الممارسة العملية، الأمر الذي قد يساعد الشركات على دمج الدبلوماسية العملية في عملياتها المحلية والعالمية.

ومع هذه الخطوات المذكورة، ووجود العديد من القضايا، والتي تعد النظرية المجذرة من الطرق الجيدة لتنظيمها، ولتطويرها إلى نظرية تستند إلى البيانات وتحليلها تحليلاً تجريبياً، إلا أن من تلك القضايا ما يجب مراعاتها قبل استخدامها

لطلاب الدكتوراه المبتدئين خاصة. لكن سيتم التركيز على القضايا الرئيسية التي وجد الباحث أنها مهمة وذات أهمية بالنسبة لطلاب الدكتوراه.

1- هدف بحث الدكتوراه النهائي

الهدف النهائي للبحث نفسه هو ما يطمح الباحث إلى إنتاجه في نهاية رسالة الدكتوراه، وهي إحدى المسائل التي قد يتم التفاوضي عنها في بداية بحث الدكتوراه بسبب انشغال الباحث بسؤال البحث أو جمع البيانات وتحليلها. ولكن ما يجب وضعه في الاعتبار أن الهدف النهائي لبحث الدكتوراه يؤدي دوراً مهماً في تحديد المنهج النوعي والاختيار بين طرقه المختلفة. هل هدفك هو إنتاج أفكار أساسية، أو توصيفات سردية، أو بناء نظرية، أو دراسة نقدية؟ ففي كل الحالات، سيكون تحديد الهدف بمنزلة المفتاح لاختيار المنهجية المناسبة لبحثك، والذي بدوره سيحدد السؤال الخاص بالبحث.

ففي حالة النظرية المجردة، يتمثل الهدف الأساس في بناء نظرية مشتقة من البيانات وتجميعها وتحليلها تحليلًا منهجيًا خلال عملية البحث (Strauss & Corbin, 1990). ولذا، فقد لا تكون النظرية المجردة خيارًا مناسبًا لمن لا يسعى إلى بناء نظرية في بحثه. وهذا ما أكده Corbin and Strauss (1990: 8) المتخصصون في النظرية المجردة بعد استعراض جميع طرق البحث النوعية المختلفة ومدارسها المختلفة، حيث ذكروا بأنه «على الرغم من أن هدف هؤلاء المؤلفين هو بناء النظرية. فإننا ندرك أن بناء النظريات ليس هدف كل مشروع بحثي، ولا ينبغي أن يكون». هذا الاقتباس يوضح كيف أن لكل طريقة في البحث غرض معين تختص به، وهو ما سيتحدد بسؤال الباحث لنفسه في بداية رحلة الدكتوراه: ماذا أريد أن أنتج أو أصل إليه في نهاية بحثي؟ هذا السؤال من شأنه التسهيل على طالب الدكتوراه في رحلته وإزالة أي غموض قد يحيط في قيامه بالرسالة.

2- فهم معنى النظرية

المسألة الأخرى التي يجب مراعاتها بعد اتخاذ قرار اختيار منهجية النظرية المجردة هي فهم معنى كلمة «نظرية» للنظرية المجردة. فلا تعني النظرية - هنا - فقط وصفًا نظريًا للنتائج، ولا نموذجًا مفصلاً يلخص البحث. النظرية في النظرية المجردة لا تعني سوى كلمات قليلة (أحيانًا كلمتين إلى ثلاث) تمهض بالبحث بأكمله وتلخص جوهره. في النظرية المجردة، يُشار للنظرية باسم «الفئة المركزية» (Central Category) أو «الفئة الأساسية» (Core Category) أو «المخطط النظري» (Theoretical Scheme). هذه الفئة هي نتاج عديد من المفاهيم والفئات المرتبطة والمتكاملة معًا في البحث لتشكيل نظرية. من أمثلة النظريات في النظرية المجردة نظرية Strauss و Glaser «الخسارة الاجتماعية» (Gla-ser & Strauss, 1964)، أو نظرية Corbin و Strauss «تعاطي المخدرات بسن المراهقة: طقوس العبور» (Strauss & Corbin, 1998)، أو نظرية «الإدارة الحكيمة في اتخاذ القرار» (Wise Management Decision-Making) (Intezari & Pauleen, 2018). لذلك، فإن فهم كلمة نظرية في النظرية المجردة، والإحاطة بالدلالات والآثار المترتبة عليها ومعرفة عواقبها مسألة مهمة يجب مراعاتها والتي سيكون لها تأثير على قرار اختيار النظرية المجردة من عدمه.

3- قدرات الباحث التحليلية في النظرية المجردة

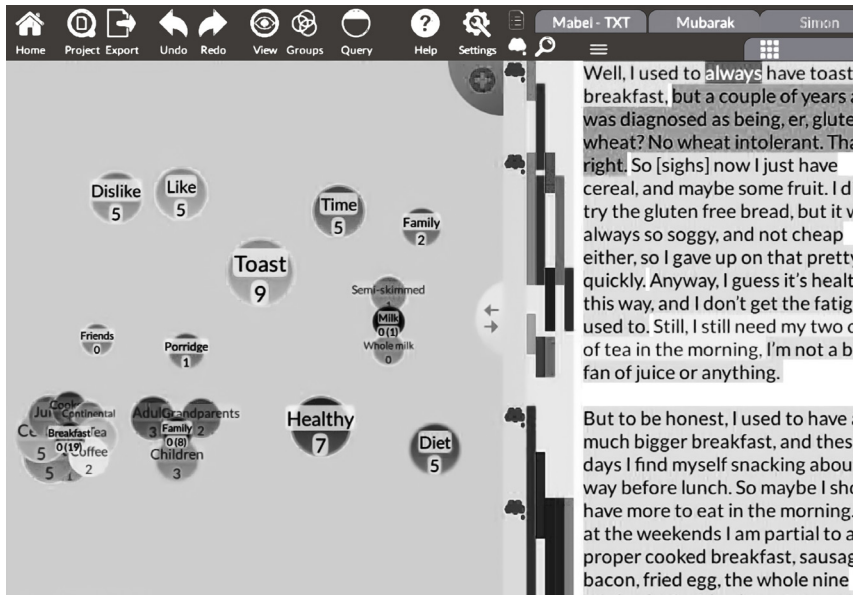
القضية الأخرى التي يجب مراعاتها هي قدرة الباحث على تطوير فئة أساسية أو نظرية. فخلال عملهم، كرّس Glaser و Strauss فصولًا كاملة لمساعدة الباحثين في كيفية تطوير النظرية، مما يدل على تحدياتها التي واجهتهم. يُشار إلى عملية تطوير هذه النظرية باسم «التنظير» (Theorising)، والتي تدل على العملية الطويلة لتصور وتطوير المفاهيم وصياغتها في نظرية منطقية ونظامية وتفسيرية (Corbin & Strauss, 2008). وعليه، فالنظرية المجردة لا تهتم بتقديم مجموعة من العناصر غير ذات صلة أو مجموعة مستقلة من الفئات، ولكن في عناصر أو فئات مترابطة تتركز في نهاية المطاف على كلمات قليلة تشرح ما يدور حوله البحث (Corbin & Strauss, 1990). وتنطوي هذه العملية على مستوى عالٍ من القدرات التحليلية وطريقة تفكير متطورة وانغماس تام في البيانات، وقدرات ومهارات شخصية (مثل: مهارة الربط والتحليل) ومهارات اجتماعية (مخاطبة المشاركين وفهم الإيحاءات التي يدلوا بها ومدلولاتها). وفي بعض الأحيان، قد يتطلب تطوير نظرية من الباحث أن يضع البيانات جانباً لبعضٍ من الوقت لفهم واستيعاب البيانات وارتباطها ببعضها، مما يعني وضع

الدكتوراه بأكملها جانباً حتى يتم الوصول إلى النظرية. وهذه العملية قد تطول وتسبب الإحباط وفقدان الثقة، مما قد يجبر الباحثين إلى اعتماد منهجية مختلفة.

وبرغم القضايا المذكورة آنفاً فإن الإيجابية من استخدام النظرية المجذرة تعطي الباحث جرعة تعليمية وخبرة عملية تفيدها لسنوات، وقد تغير من طريقة رؤيته للظواهر والحكم على الأشياء. وبناءً على هذه التجربة، يُقترح أن يقوم الباحثون المبتدئون باستكشاف دقيق للمنهجيات المختلفة المتاحة، بما في ذلك النظرية المجذرة، مع الأخذ في الاعتبار طبيعة أبحاثهم وأهدافهم قبل البدء بها.

4- الترميز باستخدام الكمبيوتر مقابل الترميز الورقي

لكل باحث طريقة معينة في تحليل البيانات وترميزها، ما إذا كان يستخدم الترميز يدوياً بطباعة أوراق المقابلات، أو باستخدام مايكروسوفت وورد، أو استخدام برامج لتحليل البيانات. وفي هذا البحث، نُسخ جميع المقابلات الصوتية ونُقلت



إلى برنامج Quirkos™ لتحليل البيانات وترميزها، وذلك لتسريع عملية إدارة الرموز والفئات وعلاقتها. في البداية، استخدم برنامج QSR Nvivo™ كونه برنامجاً شائعاً ومتاحاً للتحليل النوعي للبيانات، ولكن في نهاية المرحلة الثانية من جمع البيانات، تم التحول إلى برنامج Quirkos™ للتحليل النوعي؛ وذلك لأنه يوفر تجربة أكثر وضوحاً وغنية بالألوان وجذابة، قد لا تتوفر بشكل مماثل في Nvivo™ (انظر شكل 3). لذلك، كان لزاماً إعادة ترميز بعض المقابلات، حيث لم تكن الرموز قابلة للتحويل بين البرنامجين.

شكل (3): مثال للواجهة الرئيسية للبرنامج من موقع الشركة

وبالرغم من تلك التجربة، فقد يحتج البعض أن استخدام التقنية في أبحاث البيانات النوعية قد يؤدي إلى الإفراط في الترميز (Over-coding)، ومن المرجح أن يضع الباحث في حلقة الترميز والربط بدلاً من تصوّر الموضوعات والاهتمام بجوهر البحث النوعي (Blismas & Dainty, 2003). إلا أنه في هذا البحث ليس كما يظهر ذلك؛ وذلك لأن Quirkos™ يحاكي عملية التحليل الورقي من حيث أنه يمكن الباحثين من طباعة النص الذي تم ترميزه وعرضه، مما يجعل الباحث أقرب إلى البيانات. لذلك، من الأفضل أن يقوم الباحثون الجدد في الدراسات النوعية بشكل عام، والنظرية المجذرة على وجه الخصوص، بإجراء فحص شامل للأدوات والبرامج والأساليب الممكنة المتاحة بالنظر إلى قدراتهم التقنية والتحليلية، وكذلك أسئلة البحث قبل مرحلة جمع البيانات.

الحالة الثانية: العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك الأفراد في المملكة العربية السعودية

تعد الثقافة التنظيمية من المواضيع الشائكة في أدبيات البحث الخاصة بالمنظمات؛ فتعريف الثقافة التنظيمية وكيفية دراستها لا يزالان محل جدل في أدبيات البحوث الإدارية (انظر Martin & Frost, 2011; O'Reilly & Chatman, 2016). ويرجع ذلك لعدة أمور: أهمها العلم الذي استمد منه الباحثون مفاهيم الثقافة التنظيمية، والأمر الآخر هو الفلسفة البحثية التي تبنتها دراسات الثقافة التنظيمية. ففريق أخذ مفاهيم الثقافة التنظيمية من دراسات علم الإنسان (Anthropology)، والفريق الآخر استقى مفهوم الثقافة التنظيمية من أدبيات البحث الخاصة بعلم النفس (Phycology)، وكلاهما ينظر للثقافة بنظرة مغايرة. وبالنسبة للفلسفة البحثية، فهناك فريق أيد النظرية الوضعية (Positivism) لدراسة

الثقافة التنظيمية، وآخرون تبينوا الفلسفة البنائية (Constructionism) في دراسة الثقافة التنظيمية وتأثيراتها في مكان العمل (انظر (Allaire & Firsirotu, 1984; Smircich, 1983).

وعلى الرغم من أن هذا الاختلاف سبَّب نقاشًا حادًا بين صفوف الأكاديميين المهتمين بالثقافة التنظيمية (انظر (Alvesson, 2016; Martin & Frost, 2011)، إلا أنه - وهذا هو المهم - شجع على تبني العديد من المنهجيات البحثية التي لم تكن دارجة في دراسات العلوم الإدارية. فتشير الأدبيات إلى أن دراسات الثقافة التنظيمية أسهمت في إدخال المنهج الإثنوجرافي (Ethnography) في دراسات العلوم الإدارية، وخاصة في أواخر القرن الميلادي الماضي؛ وذلك لحاجة الباحثين إلى فهم ديناميكية الثقافة التنظيمية وتأثيراتها على عمل المنظمات من جهة، ومن جهة أخرى - كما سبق الإشارة إليه - تقبُّل المجالات العلمية الأمريكية لنشر دراساتٍ تتبنى غير الفلسفة الوضعية والمنهج الكمي في العلوم الإدارية (Bell et al., 2019; Martin, Frost & O'Neill, 2006).

ومن هذا المنطلق، اهتمت دراسة العلاقة التنظيمية وسلوك الأفراد في المملكة العربية السعودية بهذا الجانب؛ نظرًا لتعدد الآراء في أنواع الثقافة التنظيمية والمنهج الأنسب في دراسة علاقتها بسلوك الأفراد. ولهذا، أجرت الدراسة دراسةً إثنوجرافية نوعية تسعى في تغطية جميع جوانب العمل في منظمة سعودية مختارة (Ethnographic Case Study)، لفهم تفاعل الثقافات التنظيمية المتعددة والسمات الشخصية التي تتفاعل تفاعلًا أكبر مع كل نوع. وللوصول إلى هذا الهدف، استعانت الدراسة بنموذج فلسفي فريد لجوان مارتن (Martin, 1992)، يُمكن الباحث من الاستفادة من جوانب القوة في الفلسفات البحثية المختلفة، ويطلق عليه نموذج وجهات النظر الثلاثية (Three-perspective Framework)، واستعان البحث باستراتيجية المنهج الإثنوجرافي والنظرية المجدرة في جمع البيانات وتحليلها (Aldhobaib, 2017). نتج عن هذه الدراسة نظرية تُعطي بُعدًا مختلفًا في دراسة ديناميكية الثقافة التنظيمية وتفاعلها مع أفراد المنظمة، وأُجيزت - ولله الحمد والمنة - من دون تعديلات. ومن أهم الأمور التي قام بها الباحث من خلال هذه الدراسة (وينصح بها الباحثين في المستقبل) هي كتابة العديد من الملاحظات والتجارب الشخصية التي واجهها في عملية جمع المعلومات، والتي لم تغطها أدبيات المنهج البحثي بشكل عميق. وفي الأجزاء التالية مختصر لهذه الملاحظات والتجارب مقسمة على عدة مراحل.

1- المرحلة الأولى: الحصول على موافقة منظمة لإجراء الدراسة

لتمكين البحث من الوصول إلى أهدافه وللإجابة عن أسئلته، تواصل الباحث مع عدد من المنظمات السعودية للحصول على الموافقة بإجراء الدراسة عليها، وهذه كانت من أصعب المراحل وأهمها. فبعد التواصل مع سبع منظمات، واحدة فقط قبلت. وهناك أمر رئيس يجب أن يعيه الباحث في هذه المرحلة - قبل أن ينتقل إلى المرحلة التالية - وهو أن يكون لديه تصورًا عامًا عن المنظمة التي سيختارها من خلال جمع المعلومات عنها وتحليلها قدر الإمكان. وفائدة هذه الخطوة ستكون أوضح عند الحديث عن المرحلة الثانية.

ولتذليل صعوبات المرحلة الأولى، من الأفضل الإشارة إلى بعض الجوانب التي قد تزيد من فرص الباحث في الحصول على الموافقة قبل التواصل مع أي جهة، والتي لم تُغطَّ بشكل مفصَّل في أدبيات المناهج البحثية، وهي مختصرة في الجدول التالي:

جدول رقم (1)

نصائح وملحوظات للحصول على موافقة المنظمة بإجراء الدراسة عليها

| ملحوظات | التوصيات |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - اختر المنظمة التي تحقق أهداف الدراسة وتُجيب عن أسئلتها، وذلك من خلال الاطلاع على معلوماتها في المواقع الإلكترونية أو أي وسيلة أخرى. | - اختر المنظمة التي تحقق أهداف الدراسة وتُجيب عن أسئلتها، وذلك من خلال الاطلاع على معلوماتها في المواقع الإلكترونية أو أي وسيلة أخرى. |
| - جهز ملفًا كاملًا يحتوي على: (أ) السيرة الذاتية، (ب) ملخص للبحث، (ج) طريقة جمع المعلومات، مع مثال للأسئلة التي ستطرح على المشاركين، (د) طريقة حفظ هوية المنظمة ومعلومات المشاركين. | - جهز ملفًا كاملًا يحتوي على: (أ) السيرة الذاتية، (ب) ملخص للبحث، (ج) طريقة جمع المعلومات، مع مثال للأسئلة التي ستطرح على المشاركين، (د) طريقة حفظ هوية المنظمة ومعلومات المشاركين. |
| - اهتم بمتطلبات أخلاقيات البحث (والتي يجب أن تكون واضحة في خطة البحث). | - اهتم بمتطلبات أخلاقيات البحث (والتي يجب أن تكون واضحة في خطة البحث). |
| - العلاقات الشخصية قد تسهل من عملية الحصول على الموافقة وحفظ الوقت. | - العلاقات الشخصية قد تسهل من عملية الحصول على الموافقة وحفظ الوقت. |
| - يجب خلق فائدة بين المنظمة والباحث والتي تعرف بـ Win-Win Scenario، وذلك من خلال إقناع المسؤولين بأهمية الدراسة للمنظمة، أو قيام الباحث بمشروع تحتاج إليه المنظمة في تخصص الباحث، أو عمل برنامج تدريبي متعلق بالدراسة بعد الانتهاء من تحليل البيانات، أو تحقيق بعض طلبات مسؤولي المنظمة. | - يجب خلق فائدة بين المنظمة والباحث والتي تعرف بـ Win-Win Scenario، وذلك من خلال إقناع المسؤولين بأهمية الدراسة للمنظمة، أو قيام الباحث بمشروع تحتاج إليه المنظمة في تخصص الباحث، أو عمل برنامج تدريبي متعلق بالدراسة بعد الانتهاء من تحليل البيانات، أو تحقيق بعض طلبات مسؤولي المنظمة. |
| - كن حذرًا في قبول طلبات المسؤولين في المنظمة؛ فإن بعض الطلبات قد تكون مبالغ فيها وتعيق الباحث عن عملية جمع المعلومات، كالالتزام بمهام يومية وتحتاج إلى متابعة. | - كن حذرًا في قبول طلبات المسؤولين في المنظمة؛ فإن بعض الطلبات قد تكون مبالغ فيها وتعيق الباحث عن عملية جمع المعلومات، كالالتزام بمهام يومية وتحتاج إلى متابعة. |
| - يجب على الباحث أن يفي بكل الاتفاقيات التي حُدِّدت قبل عملية جمع المعلومات؛ هذا يساعد الباحث في العودة إلى المنظمة لجمع المزيد من المعلومات، ويعطي المنظمة ثقةً في باحثين آخرين يرغبون بإجراء الدراسة عليها. | - يجب على الباحث أن يفي بكل الاتفاقيات التي حُدِّدت قبل عملية جمع المعلومات؛ هذا يساعد الباحث في العودة إلى المنظمة لجمع المزيد من المعلومات، ويعطي المنظمة ثقةً في باحثين آخرين يرغبون بإجراء الدراسة عليها. |

2- المرحلة الثانية: جمع المعلومات وتفريغها

في هذه المرحلة، انضم الباحث إلى المنظمة بساعات عمل كاملة (خمسة أيام بالأسبوع، وثمان ساعات باليوم) يقوم من خلالها بواجبات الوظيفة وجمع معلومات الدراسة في الوقت نفسه. والهدف من هذه الطريقة هي أن يندمج الباحث في مجال عمل المنظمة، وأن يلحظ تفاعلات الأفراد مع ثقافة المنظمة كما هي من دون تحريف ولا تزييف. وبالنظر إلى أدبيات الدراسة، والمنهج البحثي التي اتخذته، ركز الباحث على ثلاث أدوات لجمع المعلومات، وهي: (أ) المقابلات الشخصية، و(ب) الملاحظة، و(ج) تحليل المحتوى (ملفات المنظمة ومستنداتها). وفي خطوة استراتيجية أولى، عمل الباحث على تصميم مقابلة غير مقننة (Unstructured Interview) - وهي من الخطوات التقليدية في النظرية المتجذرة - استهدفت مديري العموم والإدارات والأقسام، حيث ناقش من خلالها الخطوط العريضة للمنظمة وقيمها. وساعدت المعلومات التي جمعها الباحث في المرحلة الأولى في صياغة الأسئلة والجوانب التي قد تفيد أهداف البحث. واستخدم الباحث هاتفًا محمولًا ذكيًا (iPhone) لتسجيل المقابلات⁽¹⁾. وقد كتب فيها بعض الملاحظات التي وجدها مهمة خلال المقابلة في ورقة مستقلة.

أما بالنسبة للملاحظات، فقد استعان الباحث بالملاحظة المباشرة (Participant Observation) وغير المباشرة (Non-participant Observation) للنظر في صحة القيم والمبادئ التي تحدث عنها ممثلو المنظمة ومدى تطبيقها في أرض الواقع من عدمه، وذلك من خلال حضور الاجتماعات الرسمية التي عُقدت في الإدارات، والاجتماعات غير الرسمية كالتي تحدث في وقت الاستراحات وخارج أوقات العمل. وأما بالنسبة لتحليل المحتوى، فالنظر في رسالة المنظمة وأهدافها وهيكلها التنظيمي وتقاريرها السنوية (وغيرها من المستندات) أعطت أدلة على الجوانب التي ناقشها ممثلو المنظمة والموظفون والتي لوحظت في مكان العمل. جميع هذه المعلومات حُللت - وروّج تحليلها - بشكل يومي تحضيرًا للمرحلة الثالثة. فقام الباحث بتفريغ المقابلات الشخصية⁽²⁾ (والتي تجاوزت 215000 كلمة) وتصنيف الملاحظات وكذلك المحتوى (والتي زادت عن 600 صفحة).

وقبل الانتقال إلى المرحلة الثانية، هناك بعض الملاحظات والتوصيات التي قد تفيد الباحث في المستقبل للخروج بأفضل النتائج من عملية جمع البيانات وتحليلها، وهي مختصرة في الجدول التالي:

جدول رقم (2)

نصائح وملحوظات المقابلة الشخصية

| المقابلات الشخصية |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1- التهيئة للمقابلات: |
| - استخدم أنسب الطرق في تقديم نفسك كباحث وموضوع الدراسة؛ وذلك من أجل أن يسهل على المشارك فهمها (فالإنسان عدو ما يجهل). |
| - امنح المشاركين فرصة للحديث عن أنفسهم عند طلب المشاركة؛ حيث هذه الطريقة تزيد من فرصة المشاركة وقبول إجراء المقابلة. |
| - عندما يتردد المشارك في قبول إجراء المقابلة، من الأفضل الطلب من المشارك التريث في اتخاذ القرار، والرجوع للباحث في حال رغب بذلك. |
| - عند طلب إجراء المناقشة، من الأفضل استبدال كلمة (مقابلة) إلى كلمة (مناقشة)؛ حيث إن كلمة المقابلة قد تزيد من توتر المشارك، ومن ثم يتخذ قرارًا برفض إجراء المقابلة. |
| - سؤال المشارك بالمكان الذي يرغب بإجراء المقابلة فيه (مكتب، أو مقهى، أو منزله)، فهي من الجوانب التي تشعره بالارتياح والإجابة عن أسئلة المقابلة باطمئنان. |
| - اصنع (كباحث) ألفة مع المشاركين قدر الإمكان، قبل طلب إجراء المقابلة، من خلال الحديث معهم في الاجتماعات الرسمية أو غير الرسمية، حيث إن ذلك ساعد في قبول المشاركين بإجراء المقابلة. |
| - بيّن (وبوضوح) بأن للمشارك الحق في الانسحاب من المشاركة في أي وقت وحتى نشر البحث، وأن لهم الحق في إخفاء هويته وعدم الإفصاح عنها بشكل رسمي أو غير رسمي، حيث إن هذه الخطوة تزيد من ثقة المشارك ومن ثم اتخاذ قرار بالمشاركة وإجراء المقابلة والإجابة عن الأسئلة بأريحية. |
| - تأكد أن جميع الأدوات التي تحتاجها عند إجراء المقابلة جاهزة (مثل أن يكون جهاز التسجيل مشحون البطارية، وقائمة الأسئلة موجودة والورقة التي تدون فيها الملاحظات). |

(1) هناك أمران رئيسان قادا الباحث لاستخدام الهاتف المحمول الذكي: (1) أن الهاتف محمي بكلمة مرور يصعب كسرها، وهذه من متطلبات أخلاقيات البحث في حفظ بيانات المشاركين، و(2) أن جهاز الهاتف مألوف لدى الجميع، بعكس جهاز التسجيل الذي قد يخجل للباحث أنها جلسة تحقيق، وبهذا يمنعه من التحدث بأريحية.

(2) تفريغ المقابلات كانت من أصعب المراحل في عملية تحليل البيانات، نظرًا إلى الوقت التي تستغرقه لإتمامها (خاصة أن هناك اتفاقية بين المنظمة والباحث بعدم الاستعانة بطرف ثالث يقوم لتفريغ المقابلات). ومن الأمور التي ساعدت على تسريع عملية التفريغ استخدام برنامج PotPlayer (انظر: <https://potplayer.daum.net>).

| المقابلات الشخصية |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2- عند إجراء المقابلات: |
| <ul style="list-style-type: none"> - في بداية المقابلة، اشكر المشارك على قبول المشاركة وبيّن له أهمية مشاركته في تحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته. هذه الخطوة تجعل المشارك أكثر انفتاحاً على المشاركة والإجابة عن أسئلة المقابلة. - إدارة الوقت بعد أمراً جوهرياً لنجاح المقابلة، والتي تغطي أكبر كم من الموضوعات المرتبطة بالبحث، وخاصة مع المديرين والمسؤولين. - استخدام جهاز لتسجيل المقابلة يعطي فرصة للباحث بالتركيز على ردة فعل المقابل الظاهرة وتدوين الملاحظات. - استخدام جهاز تسجيل مألوف للمقابل (مثل: هاتف ذكي) يجعل المشارك أقل توجساً من عملية إجراء المقابلة، ويجعلهم يجيبون عن الأسئلة بأريحية أكثر. - بعد الاستئذان وأخذ موافقة المشارك بتسجيل المقابلة، ضعه في مكان غير واضح (في الجيب الأمامي أو تحت ورقة) حتى تتاح الفرصة للمشارك بالحديث على طبيعته من دون التفكير بجهاز التسجيل. - لا تشير إلى رأي موظف معين بأي شكل من الأشكال؛ فهذا يجعلهم في دائرة الانتقاد ويقلل من ثقة المشارك في الحفاظ على سرية المقابلة. - عند نهاية كل مقابلة، اسأل المشارك إذا أراد الحديث عن جوانب لها صلة بالبحث ولم يغطها الباحث؛ فهذه الطريقة قادت إلى النظر في عدة جوانب مهمة وساعدت الباحث بدراستها. - عند نهاية كل مقابلة، اسأل المشارك إذا أراد ترشيح موظف آخر لديه معلومات تفيد البحث وتجب عن أسئلته؛ فهذه الخطوة ساعدت في مقابلة أشخاص ذوي أهمية ولهم تأثير في وصول البحث لأهدافه والإجابة عن أسئلته. |
| 3- بعد الانتهاء من المقابلة: |
| <ul style="list-style-type: none"> - قم - فوراً - بإعداد ملخص للمقابلة وأبرز الملاحظات التي كتبت من خلالها؛ حيث إن هذه الخطوة تزيد من جودة تحليل البيانات وربطها ببعض. - أعد سماع المقابلة بعد الانتهاء منها وقم بتفريغها - بعد الانتهاء من إجرائها قدر الإمكان - وأضف الملاحظات التي لم تتمكن من كتابتها للملخص المقابلة. هذه الخطوة ستوفر الجهد والوقت فيما بعد. |
| الملاحظة |
| <ul style="list-style-type: none"> - استخدم وسيلة مألوفة لكتابة الملاحظات (مثل الهاتف الذكي)، لكيلا يشعر المشاركون بأن أقوالهم وتصرفاتهم مراقبة. - استخدم الهاتف الذكي لتدوين الملاحظات ساعد بتفريغها في ملف واحد، حيث تُبَت الملفات بحسب تاريخ اليوم، مثل (2010-04-12) ووضِع عنوان بسيط لتذكير الباحث بأهم الملاحظة التي دونها في ذلك اليوم. - قم بتفريغ وترتيب جميع الملاحظات في ملف واحد. - اكتب الملاحظ في أقرب فرصة ممكنة، وراجعها آخر اليوم. - شارك المشاركين طقوسهم وعاداتهم؛ فهذا يسهم في فهم الباحث أبعادها الظاهرة والباطنة، ويجعل المشاركين يشعرون بأن الباحث جزء من مجتمعهم؛ وهكذا يحصل على المعلومات المتعلقة بالبحث من دون تحريف ولا تزيف. - لا تصدر أحكاماً على تصرفات المشاركين (مثال: لو خالف سياسات المنظمة)، ولا تبدي رأيك حتى لو سُئلت واكتفِ بقول: هذا (الموضوع) يحتاج إلى فهم ودراسته... أو هذا (الموضوع) مثير للاهتمام ويحتاج إلى تفكير قبل الإجابة. فالحياد يجعل الباحث يتواصل مع جميع الفرق الموجودة في المنظمة والحصول على المعلومات التي يحتاجها البحث. |
| تحليل المحتوى |
| <ul style="list-style-type: none"> - يعتبر حجم الملفات الكبيرة التي يراد تحليلها مشكلة مشتركة بين الباحثين، ولذلك فإن فهرستها بطريقة تجعل الباحث يتذكر محتواها يُعد أمراً جوهرياً ومفيداً. - في كل ملف، ضع أهم النقاط التي ترتبط بموضوع البحث؛ حتى يسهل العودة إليها في وقت تحليل المعلومات. - قم بحفظ الملفات إلكترونياً - قدر الإمكان - حتى يسهل نقلها لأي مكان. |

3- المرحلة الثالثة: تحليل المعلومات

من خلال عملية تفريغ المعلومات، بدأت الدراسة في عملية تكوين التراميز، تهيئةً إلى تكوين المواضيع الرئيسية (Main Themes) والمواضيع الفرعية (Subthemes)، بحسب الطريقة المتبعة في النظريات المجذرة (انظر إلى Strauss and Corbin, 1990; Langley, 1999). ومن الأمور التي ساعدت الباحث في ضبط هذه العملية هي قيامه بتفريغ المقابلات بنفسه ووضعها في البداية في ملف وورد (Microsoft Word)، ومن هنا بدأ يلامس أوجه التشابه والاختلاف، والجوانب الجوهرية التي وضع أسئلة عنها لتوجيهها للموظفين الذين شاركوا لاحقاً في الدراسة. وأتاحت عملية تفريغ المقابلات ربط النقاط الخاصة بالملاحظة وتحليل المحتوى، ووضعها في هوامش المقابلات المفرغة (حيث أسهمت في رفع جودة التحليل)، وكذلك ربط القصص التي رواها المشاركون مع بعضهم البعض، وهذا شجّع في تكوين صورة كاملة عن تأثير كل قصة على بيئة عمل المنظمة. ولم تكن هذه الطريقة فقط تفيد في توجيه أسئلة إضافية للمشاركين الجدد، بل إن الباحث عاد لمقابلة بعض المشاركين للحصول على المزيد من المعلومات المهمة للدراسة.

وأما الأمر الآخر الذي استفاد منه الباحث من عملية تفريغ المعلومات هو تمكين الباحث من وضع مختصر عن المقابل والمقابلة (انظر إلى جدول 2)، والتي كان لها الفائدة الكبرى في المرحلة النهائية وصياغة تحليل البيانات. فهذه الطريقة أسهمت جوهرياً في تحديد صفات الموظفين الذين يتفاعلون مع كل نوع من أنواع ثقافات المنظمة.

جدول رقم (3)
معلومات مختصرة عن كل مقابلة

| ج | الدرجة الوظيفية (افتراضي) | 16-06-15 | التاريخ |
|---------|---------------------------|----------|-------------------|
| عالي | مستوى التعليم | 01:46:59 | مدة المقابلة |
| س1 | القسم (افتراضي) | عمر | الاسم (افتراضي) |
| أ | الموقع (افتراضي) | 49 | العمر |
| 6 سنوات | مدة العمل في المنظمة | ذكر | الجنس |
| نعم | خبرة سابقة | متزوج | الحالة الاجتماعية |

بعض المعلومات حتى سنة من مغادرتها، وكان لهذه الخطوة أثر إيجابي في عملية تحليل البيانات.

وعملية التحليل والترميز مرت بعدة خطوات، وأولها لأي بحث هي الترميز (Coding). فبعد تفريغ جميع المقابلات، أنشأ الباحث ملف أكسل (Excel) - بالترتيب الذي يوضحه جدول 4 - وقام بترميز كل مقابلة على حدة وربط الملحوظات والبيانات التي وجدت من تحليل المحتوى معها.

جدول 4

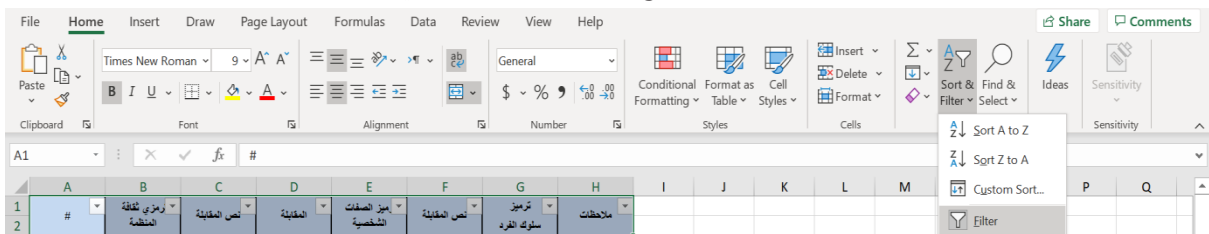
مثال على ترميز المقابلات الشخصية

| # | ترمز ثقافة المنظمة | نص المقابلة | المقابلة | ترميز الصفات الشخصية | نص المقابلة | ترميز سلوك الفرد | ملحوظات |
|---|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | سياسة الباب المفتوح | وش الأشياء إلي تخلي (المنظمة) مختلفة عن المنظمات الثانية؟ (8:52) (...) وأقدر أني ألقى المسؤول إلي أحتاج بابه مفتوح، وفي بعضهم مثل (سعد) (1أ) ممكن يتخذ قرار فوري... هذه شي بحسب ل (المنظمة). | عمر | الخبرة الشخصية | هل هناك مشاكل لو حلتها (المنظمة) لكانت بيئة العمل أفضل؟ (8:45) شف، سبق واشتغلت في 4 أماكن مختلفة ولقيت (المنظمة) من أفضل هذه الأماكن إلي اشتغلت فيها... (...) | انتماء + ارتفاع الإنتاجية | - مقابلة المدير (خالد) في (1ع) و(أسامة) في (1هـ) ومسؤول الموارد البشرية أشاروا بسياسة الباب المفتوح. |

ومن النظر إلى جدول 3، فهناك نقاط يجب توضيحها، وهي مختصرة في الجزء التالي:

- أ- يمثل (8:52) الوقت الذي سأل الباحث المشارك السؤال في المقابلة. وهذه الخطوة ضرورية حتى لو احتاج الباحث لمعرفة الحديث الذي كان قبل السؤال أو بعده فيستطيع الوصول إليه بسهولة.
- ب- يمثل الرمز (...) أن هناك حديثاً مجتزأً في المقابلة وأجتزئ لأنه لا يرتبط بأي شكل من الأشكال بالدراسة.
- ج- يشير وضع الخط تحت الكلمة إلى تغير نبرة المشارك إلى التشديد، وهذه لها دلالات مرتبطة بالدراسة.
- د- تفريغ المقابلات يفضل أن تكون حرفياً (وفي حال الترجمة إلى اللغة الإنجليزية يُكتب ما يقابلها، مثل: الأمثال أو معانيها بين قوسين). وواجه الباحث بعض الأمثلة العربية والتي كان لها مقابل باللغة الإنجليزية، حيث استفادت من كتاب قاموس الأمثال الإنجليزية لمحمد عطية (2004).

وبعد الانتهاء من تفريغ المقابلات، وضع الباحث جميع المقابلات في صفحة إكسل تباعاً وظلل الموضوعات في أعلى الصفحة، ونقر على أيقونة (تصنيف وتصفية) وأدخل أمر (تصفية)، كما هو مبين في الشكل 4. وبهذه الطريقة، جميع الترميز المتشابهة جُمعت بالترتيب، ومن خلالها استطاع الباحث مراجعتها وتكوين الموضوعات العامة والفرعية.



شكل (4): تصفية ترميز المقابلات في صفحة أكسل واحدة

وبعد الانتهاء من هذه المرحلة، قسم الباحث فصول تحليل البيانات إلى ثلاثة فصول، بحيث كل واحد منها يمثل موضوعاً عاماً واحداً (وهذه مرتبطة بأدبيات البحث الخاصة بالدراسة). وكل موضوع عام عكس نوعاً من أنواع الثقافات التنظيمية، فكان النوع الأول الثقافة المتحدة/ العامة (Integrated Culture)، والثاني الثقافة المختلفة/ الفرعية (Differentiated Culture)، وأما الثالث فكان الثقافة المهمة (Fragmentation Culture).

وبناءً عليه، غدت عملية الترميز السابقة الموضوعات العامة، فنتج عن الموضوع العام الأول أربعة موضوعات فرعية مرتبطة بثقافة المنظمة، وثلاثة مرتبطة بسمات الأفراد، ونتج عن الموضوع الفرعي الثاني ثلاثة موضوعات مرتبطة بالثقافة التنظيمية، وثلاثة مرتبطة بسمات الأفراد، وأما الموضوع العام الثالث فنتج عنه أربعة موضوعات فرعية مرتبطة بثقافة المنظمة، وثلاثة مرتبطة بسمات الأفراد. وإنشاء هذه الموضوعات كانت بالطريقة التي يوضحها جدول 5، حيث سهلت هذه الطريقة عملية تحليل البيانات من عملية معقدة تتطلب تجميع معلومات من ملفات مختلفة، إلى عملية أكثر بساطة وتنظيمًا، حيث أسهمت في دمج البيانات بطريقة متناسقة وأعطت صورة أشمل وأوضح للباحث وللقارئ.

جدول رقم (5)

تكوين الموضوعات العامة والفرعية بعد الانتهاء من عملية الترميز ودمجها مع بيانات الملفات الأخرى

| ملحوظات | السلوك | نص المقابلة | الأفكار الفرعية | ترميز السمات | الأفكار الفرعية | الملف | نص المقابلة | ترميز الثقافة | الأفكار العامة |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|
| الاهتمام بالموظفين واحدة من القيم التي تتبناها المنظمة، وذكرت في العديد من ملفات المنظمة تحت شعار الاهتمام بالموظف والمصنقات الموزعة في المنظمة | الانتماء+ ارتفاع الإنتاجية | سبق أن عملت في أماكن مختلفة وما لقيت مثل (المنظمة) تهتم بالموظفين... | الخبرة الشخصية | الخبرة الشخصية | الاهتمام بالموظف | مدير الموارد البشرية | والموضوع الثاني (المتعلق بالاهتمام بالموظفين) درجة الاهتمام العالية من مجلس الإدارة بالموظفين... | رفاهية الموظف | الثقافة المتحدة |
| طبقت المنظمة بالتعاون مع الدفاع المدني خطة الإخلاء ونشرت في الدورية رقم (2/ 2015). ذكر مالك في مقابلته اهتمام (المنظمة) بأتمتة عملياتها (01:05:00) | الفخر + المسؤولية | حتى أن الأماكن الثانية التي كنت أشتغل فيها بدوا يسمعون وش تسوي (المنظمة) ويستنسجون تجارينا | الخبرة الشخصية | الخبرة الشخصية | الاهتمام بالموظف | هند | وش الأشياء التي تخلي (المنظمة) مختلفة عن المنظمات الثنية؟ (4:32) (...) ومن الأشياء التي حسستني أن (المنظمة) مهتمة فيني كموظف بيئة العمل... المبنى مودرن مدعم بكل التكنولوجيا التي تريحنا في العمل وجميع وسائل الأمان... | الاهتمام ببيئة عمل الموظف | الثقافة المتحدة |

وهكذا استمر الباحث بمراجعة الخطوات السابقة حتى الانتهاء من كتابة الفصول الثلاثة (والذي شكل كل فصل متوسط 11000 كلمة). ومن الأمور التي يُنصح بها عند كتابة فصول التحليل هي عرض كل فصل على المشرف/ المشرفين الدراسيين، وأخذ الملحوظات منهم، ومن ثم إكمال الفصل التالي من دون تعديل الفصل الذي سُلّم، أو كتابته من جديد. فهذه الطريقة تضمن - بعد توفيق الله -:

(1) تجنب الباحث الملحوظات التي ذكرها المشرفون في الفصول اللاحقة.

(2) وبعد أن كوّن الباحث خبرة بسيطة في كتابة فصول تحليل المعلومات، عدّل (أو أعاد كتابة) جميع الفصول بطريقة تضمن تناسقها وعدم تضارب المعلومات التي تحتويها (نظراً لكثرة البيانات).

فعلى سبيل المثال، كان الفصل الأول الذي كتبه الباحث يحتوي على 25000 كلمة، رغم أن هذا غير ملائم مع تنظيم البحث؛ لأن الفصل لم يكن مركزاً ومحدوداً بالمعلومات الجوهرية فحسب. ولكن أكمل الباحث الفصل الثاني ثم الثالث، ثم أعاد كتابة الفصل الأول، والذي اقتصر على 12500 كلمة وتفرّد فيها في موضوعه العام وموضوعاته الفرعية فقط.

حدود البحث

بينما ناقش هذا البحث نهج النظرية المجذرة والاثنوجرافية، فإن هناك جوانب أخرى لم يتطرق لها البحث مثل: بحث السيرة الذاتية (Biographical Research)، وعلم الظواهر، والمنهج السردى، ودراسات الحالات، والتي قد تتناسب مع أبحاث أخرى.

محدودية أخرى لهذا البحث هو أنه لم يناقش تأثير مجال الدراسة على النهج الذي قد يكون مناسباً له. على سبيل المثال، هل من الممكن أن تتناسب ملائمة كل نهج بشكل كبير من مجال إلى آخر (مثل: التمويل أو علم النفس)؟.

وأخيراً، وجود بعض الجوانب والتفاصيل الأخرى التي تخص النظرية المجذرة لم يتطرق إليها هذا البحث، مثل: صياغة سؤال البحث وأسئلة المقابلات ومراجعتها مع تقدم البحث، والاختلافات الفلسفية التي تقوم عليها النظرية المجذرة، وقضية مراجعة الأدبيات السابقة من عدمه قبل البدء في الأبحاث التي تستخدم النظرية المجذرة.

الأبحاث المستقبلية

نوصي البحوث المستقبلية بأن توسع من دائرة استكشاف النظرية المجذرة والبحث في تفاصيلها بدراساتٍ مستقلة. ففي حيث أن هذا البحث، يلقي بعض الضوء على منهجية النظرية المجذرة، إلا أنه يلزم إجراء المزيد من البحوث لسد الفجوة في الأدبيات العربية. وتظل في حاجة إلى مزيد من البحوث في توثيق الخبرات والتجارب المباشرة لدى الباحثين الآخرين عند الانخراط في النظرية المجذرة.

الخاتمة

لقد حددنا في هذا البحث الخطوات العملية الأساسية التي تقدم أفكاراً ورؤى جديدة لأبحاث الدكتوراه والنظرية المجذرة والأبحاث الإثنوجرافية التي تمت في مواقف تنظيمية وإدارية معقدة. لا تقتصر فائدة هذه الأفكار على الباحثين الجدد فقط، بل يمكن استخدامها وتطبيقها من قبل باحثين أكثر خبرة. فمثل هذه الخطوات ستوفر على الباحثين الوقت والجهد والقلق، والأهم من ذلك، ستسمح لهم باتخاذ قرار مستنير مع الإسهام في تحسين النتائج في أبحاث الإدارة والبحث التنظيمي وذلك استناداً إلى المواد الموضوعية والأولية في هذا البحث. أيضاً، أكدنا وناقشنا جوانب مختلفة لمنهجية النظرية المجذرة والمنهج الإثنوجرافي والتي تُعد أساسية ولكنها في الوقت نفسه مهمة لإجراء دراسات الدكتوراه، وإلقاء الضوء على عمل الباحثين عند دراستهم للدكتوراه.

مع ذلك، لا ينبغي للباحثين أن يصلوا إلى طريقٍ يجبرهم إلى اتخاذ قرار بشأن أي من المناهج المذكورة أو المناهج الأخرى في بداية رحلتهم. بل ينبغي عليهم التحمل والصبر ومواجهة التشتت والغموض والضيق وانعدام الثقة في المراحل الأولى من دراستهم. وما يمكن وضعه في الاعتبار أن الأبحاث عامةً ودراسة الدكتوراه خاصةً بمنزلة المنحنى التعليمي. ففي أي مرحلة من مراحل البحث، يمكن للباحث أن يتحول إلى أي منهج، أو حتى التحول إلى طرق منهجية أخرى.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- الذيباني، حسن بن مرشد معتق. (2011). مدخل لمنهج النظرية المجردة. *الاجتماعية*، (4)، 8-33.

ثانياً - مراجع باللغة الإنجليزية:

- Abrahamson, E. (2008). "22 things I hate: Mini rants on management research", *Journal of Management Inquiry*, 17 (4), 422-425.
- Alammar, F. M. (2018). *Business diplomacy in practice: A grounded theory study in management among professional diplomats*, [Doctoral dissertation, Massey University]. Massey Research Online. <http://hdl.handle.net/10179/13615>
- Aldhobaib, Meshal. (2017). *The relationship between organizational culture and individual behavior in Saudi Arabia*, [Doctoral dissertation, Cardiff University]. Online Research @ Cardiff. <http://orca.cf.ac.uk/107352/>
- Allaire, Yvan and Firsirotu, Mihaela. (1984). "Theory of organizational culture", *Organization Studies*, 5 (1): 193-226.
- Alvesson, Mats. (2016). "Organizational culture and work", In: S. Edgell; H. Gottfried & E. Granter (Eds.), *The SAGE handbook of sociology of work and employment*, (pp. 262-282). London: Sage.
- Birks, M. & Mills, J. (2011). *Grounded theory: A practical guide*. London, UK: Sage publications.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London, UK: Sage.
- Chatman, Jennifer & O'Reilly, Charles. (2016). "Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture", *Research in Organizational Behavior*, 36.199-224:
- Corbin, J. & Strauss, A. (1990). "Grounded theory research: Procedures, canons and evaluative criteria", *Qualitative Sociology*, 13 (1) , 3-21.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*, (3rd ed.), Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- El Hussein, M. T.; Kennedy, A. & Oliver, B. (2017). "Grounded theory and the conundrum of literature review: Framework for novice researchers", *The Qualitative Report*, 22 (4) , 1198-1210.
- Glaser, B. (1992). *Basics of grounded theory analysis: Emergence Vs. forcing*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, B. (2009). "The novice GT researcher", *The Grounded Theory Review*, 8 (2), 1-21.
- Glaser, B. (2014). "Choosing grounded theory", *The Grounded Theory Review*, 13 (2), 3-19.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1964). "The social loss of dying patients", *American Journal of Nursing*, 64 (6) , 119-121.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- Glaze, J. (2002). Ph.D. study and the use of a reflective diary: A dialogue with self. *Reflective Practice*, 3 (2) , 153-166.
- Goulding, C. (2002). *Grounded theory: A practical guide for management, business and market researchers*. London, UK: Sage Publications.
- Heath, H. & Cowley, S. (2004). "Developing a grounded theory approach: A comparison of Glaser and Strauss", *International Journal of Nursing Studies*, 41 (2), 141-150.
- Intezari, A. & Pauleen, D. (2018). "Conceptualizing wise management decision-making: A grounded theory approach", *Decision Sciences*, 49 (2), 335-400.

- Jones, R. & Noble, G. (2007). "Grounded theory and management research: A lack of integrity?" *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 2 (2), 84–103.
- Kenny, M. & Fourie, R. (2015). "Contrasting classic, Straussian, and constructivist grounded theory: methodological and philosophical conflicts", *Qualitative Report*, 20 (8), 1270–1289.
- Lämsäalmi, H.; Peiró, J. M. & Kivimäki, M. (2004). "Grounded theory in organizational research", In: C. Cassell & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research*, (pp. 242–255). UK, London: SAGE Publication Ltd.
- Locke, K. (1996). "Rewriting the discovery of grounded theory after 25 years?", *Journal of Management Inquiry*, 5 (3), 239-245.
- Lussier-Ley, C. (2010). "Dialoguing with body: A Self-study in relational pedagogy through embodiment and the therapeutic relationship", *The Qualitative Report*, 15(1), 196-214.
- Martin, J. (1992). *Cultures in organisations: The three perspectives*. NY, New York: Oxford University Press.
- Martin, J.; Frost, P. and O'Neill, O. A. (2006). "Organisational culture: Beyond struggles for intellectual dominance", In: Clegg, S.; Hardy, C.; Lawrence, T. and Nord, W. (eds.), *The SAGE handbook of organisation studies*. London: Sage, pp. 725-753.
- Martin, Joanne & Frost, Peter. (2011). "The organizational culture war games", In: M. Godwyn & J. H. Gittel (eds.), *Sociology of organizations: Structures and relationships*. (pp. 315-336). London: Sage.
- Oktay, J. S. (2012). *Grounded theory*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Smircich, Linda. (1983). "Concepts of culture and organizational analysis", *Administrative Science Quarterly*, 28 (3): 339-359.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Suddaby, R. (2006). "From the editors: What grounded theory is not", *Academy of Management Journal*, 49 (4), 633–642.
- Tan, J. (2014). "Grounded theory in practice: Issues and discussion for new qualitative researchers", *Journal of Documentation*, 66(1), 93–112.
- Urquhart, C. (2013). *Grounded theory for qualitative research: A practical guide*. London, UK: SAGE Publications Inc.
- Quirkos .(2020) .www.quirkos.com
- Russell Group .(2020). www.russellgroup.ac.uk

Grounded Theory Approaches in Business Studies: A Realistic Experiences

Dr. Fahad Mohammed Alammr

Assistant Professor of Management

Department of Business Administration

College of Economics and Administrative Sciences

Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University

fmalammr@imamu.edu.sa

Dr. Meshal Abdulaziz Aldhobaib

Assistant Professor of Management

Department of Business Administration

College of Economics and Administrative Sciences

Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University

maaldhobaib@imamu.edu.sa

ABSTRACT

Grounded theory has recently gained recognition within the context of business studies, due to its capability to provide real and comprehensive descriptions of organisations issues. However, researchers, especially beginners, may face different obstacles in applying grounded theory methodologies. Although much has been discussed in English business studies literature, these discussions may still confuse the researcher, which may lead to producing imperfect use of the grounded theory.

Furthermore, a few researchers have reflected and documented their experiences in using and applying grounded theory, which creates a gap in Arabic business studies literature. By using two factual case studies, within the context of business studies, this paper attempts to reflect actual experiences and provides guidance to researchers, through clarifying some of the obstacles and steps involving the grounded theory process. This aims to assist researchers in using and applying the most appropriate forms of grounded theory in the field of business studies.

Keywords: *Grounded Theory, Management, Qualitative Research, Research Philosophy, Scientific Method.*

