

نقد النظريات العلمية

Prepared by:

م. حسن أبو قبالة حسن منصور

دراسات نقدية 003
المهمة الثامنة 008

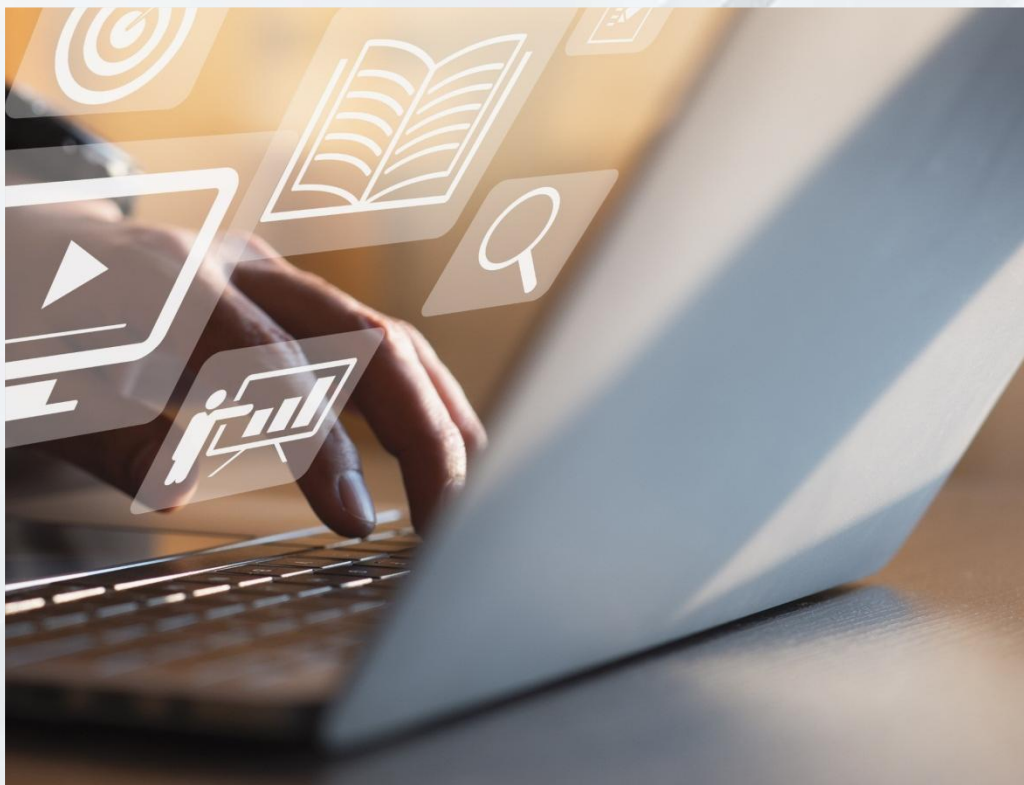


المهمة الثامنة 008

Chapter

01

رابط الورقة البحثية



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

رابط الدراسة:

[book-13800.pdf](#)

Chapter
01

أولاً: نبذة مختصرة أكاديمية عن الدراسة

نبذة مختصرة أكاديمية عن الدراسة

- تتناول هذه الدراسة موضوع "أثر تطبيق قواعد الحوكمة على عملية إدارة التغيير التنظيمي"، حيث هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مبادئ الحوكمة (مثل الشفافية، العدالة، المشاركة، والمسؤولية) وبين فاعلية إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية، وتحديدًا في الجامعات العامة بقطاع غزة. وتتبع أهمية الدراسة من تزايد الحاجة إلى تبني ممارسات حوكمة فعّالة لدعم التحولات التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي في ظل بيئة متغيرة ومعقدة.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (325) موظفًا من العاملين الأكاديميين والإداريين في الجامعات محل الدراسة. كما ركزت على مجموعة من الأبعاد الأساسية للحوكمة، مثل دور أصحاب المصالح، الشفافية والإفصاح، العدالة في التعامل، ومسؤوليات الإدارة، وربطها بمستوى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي.
- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق قواعد الحوكمة وفعالية إدارة التغيير، كما أظهرت أن مستوى تطبيق الحوكمة كان مرتفعاً نسبياً، في حين جاء مستوى تطبيق إدارة التغيير بدرجة متوسطة. كذلك بينت النتائج وجود تأثير معنوي للحوكمة على إدارة التغيير، وإن كان بدرجة متوسطة.
- وفي ضوء ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات التعليمية، ومنح الإدارات درجة أعلى من الاستقلالية واللامركزية، بما يساهم في دعم جهود التغيير التنظيمي وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي.

Chapter
02

ثانياً: تحديد أهم النظريات المستخدمة في الدراسة

تحديد أهم النظريات المستخدمة في الدراسة

□ بالاستناد إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، اعتمدت الدراسة ضمناً على مجموعة من النظريات، أهمها:

✓ نظريات الحوكمة (Corporate Governance):

- نظرية أصحاب المصالح (Stakeholder Theory)
- نظرية الوكالة (Agency Theory)
- مبادئ الحوكمة (الشفافية، العدالة، المساءلة، المشاركة)

وقد ركزت الدراسة على أبعاد مثل:

- الشفافية والإفصاح
- دور أصحاب المصالح
- مسؤوليات الإدارة

تحديد أهم النظريات المستخدمة في الدراسة

✓ نظريات إدارة التغيير التنظيمي:

- نموذج جون كوتر (Kotter, 1996) للتغيير
- نظريات مقاومة التغيير
- نظريات القيادة في التغيير (Leadership Theory)

كما تناولت الدراسة:

- مقاومة التغيير
- الالتزام التنظيمي
- الاتصال والمشاركة كعوامل مؤثرة

Chapter
03

ثالثاً: النقد العلمي للنظريات المستخدمة

النقد العلمي للنظريات المستخدمة

□ نقد نظريات الحوكمة:

✓ الإيجابيات:

- توفر إطاراً واضحاً لضبط الأداء المؤسسي وتعزيز الشفافية.
- تساعد في تقليل الفساد وتعزيز المساءلة.
- تعزز الثقة بين الإدارة وأصحاب المصالح.

✓ الملاحظات النقدية:

- التركيز المفرط على الجانب الرقابي: حيث ان أغلب نظريات الحوكمة تركز على الرقابة أكثر من الابتكار.
- ضعف التكيف مع السياق المحلي: حيث ان هذه النظريات نشأت في بيئات غربية، وقد لا تنطبق بالكامل على بيئة الجامعات في غزة.
- إهمال البعد الثقافي والتنظيمي: حيث ان الحوكمة تُطبق أحياناً كإجراءات شكلية دون تغيير حقيقي في الثقافة المؤسسية.

النقد العلمي للنظريات المستخدمة

□ نقد نظريات إدارة التغيير:

✓ الإيجابيات:

- توفر نماذج عملية (مثل كوتر) تساعد في إدارة التغيير بشكل منهجي.
- تركيز على أهمية القيادة والاتصال في نجاح التغيير.
- تعالج مقاومة التغيير بشكل واضح.

✓ الملاحظات النقدية:

- الطابع الخطي للنماذج (مثل كوتر): حيث انها تفترض أن التغيير يتم في مراحل متتابعة، بينما الواقع أكثر تعقيداً وديناميكية.
- إهمال العوامل السياسية والتنظيمية: حيث انها لا تأخذ بعين الاعتبار الصراعات الداخلية ومراكز القوى داخل المؤسسات.
- ضعف الربط مع الحوكمة: حيث ان الدراسة لم تقدم نموذجاً نظرياً متكاملأ يدمج الحوكمة مع التغيير بشكل عميق.

النقد العلمي للنظريات المستخدمة

□ نقد التكامل بين الحوكمة والتغيير في الدراسة:

✓ الإيجابيات:

- الدراسة أثبتت وجود علاقة إيجابية بين الحوكمة والتغيير
- لكنها تعاملت مع العلاقة بشكل وصفي إحصائي أكثر من كونه تفسيراً نظرياً عميقاً.

✓ الملاحظات النقدية:

- غياب نموذج نظري تكاملي (Integrative Model).
- عدم تفسير "كيف" تؤثر الحوكمة فعلياً على التغيير (آليات التأثير).
- التركيز على القياس أكثر من التحليل السببي.

Chapter
04

رابعاً: الإيجابيات والملاحظات النقدية

الإيجابيات ونقاط القوة

- ✓ استخدام منهج علمي واضح (وصفي تحليلي).
- ✓ تغطية شاملة لمتغيرات الحوكمة.
- ✓ ربط مهم بين موضوعين حديثين (الحوكمة + التغيير).
- ✓ نتائج عملية قابلة للتطبيق في الجامعات.

الملاحظات النقدية (نقاط الضعف)

- ✓ ضعف العمق النظري: حيث تم عرض النظريات بشكل وصفي دون نقد كافٍ.
- ✓ الاعتماد الكبير على الاستبانة: وهذا قد يؤدي إلى تحيزات إدراكية (Perceptual Bias).
- ✓ غياب المنهج التفسيري أو النوعي: حيث انه لم يتم التعمق في فهم الظواهر.
- ✓ محدودية التعميم: الدراسة محصورة في جامعات غزة.
- ✓ عدم اختبار نماذج سببية متقدمة: مثل SEM أو النماذج الهيكلية.

Chapter
05

خامساً: رأيي الشخصي وتوصيات للتحسين

رأيي الشخصي

- ✓ أرى أن الدراسة قدمت معالجة مهمة للعلاقة بين الحوكمة وإدارة التغيير، إلا أنها بقيت في إطار التحليل الوصفي الكمي، ولم ترتقِ إلى بناء نموذج نظري متكامل يفسر آليات التأثير بين المتغيرين.
- ✓ كما أن اعتمادها على نظريات تقليدية دون تطويرها أو تكييفها مع السياق المحلي يقلل من قوتها التفسيرية.

توصيات التحسين

□ على المستوى النظري:

- ✓ تطوير نموذج تكاملي يربط: التغيير بالثقافة التنظيمية بالحوكمة
- ✓ دمج نظريات حديثة مثل: القيادة التحويلية / الرقابة التنظيمية.

□ على المستوى المنهجي:

- ✓ استخدام منهج مختلط (كمي + نوعي).
- ✓ تطبيق نماذج تحليل متقدمة.

□ على المستوى التطبيقي:

- ✓ ربط الحوكمة بالتحول الرقمي.
- ✓ التركيز على بناء ثقافة تنظيمية داعمة للتغيير.
- ✓ تعزيز دور القيادة في تفعيل الحوكمة.

✓ يمكن القول إن الدراسة نجحت في إثبات وجود علاقة إيجابية بين قواعد الحوكمة وإدارة التغيير التنظيمي، إلا أن القيمة العلمية الحقيقية كانت ستزداد لو تم تعميق التحليل النظري، وبناء نموذج تفسيري متكامل يوضح آليات التأثير بين المتغيرات.

✓ كما أن تطوير الإطار النظري بما يتناسب مع البيئة العربية كان سيعزز من قوة النتائج وإمكانية تعميمها.



خاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

