

نقد رسالة ماجستير

الأهداف- الفرضيات- المصطلحات والمفاهيم

محمد صالح محمد الزهراني
الرقم الجامعي: 251002067



دراسات نقدية 2
Week 05



المهمة المطلوبة (4) :
نقد رسالة ماجستير من حيث الأهداف- الفرضيات-
المصطلحات والمفاهيم

01

دور الإدارة التشاركية في فعالية القرارات الإدارية: دراسة تحليلية لأراء عينة في شركة كورك تيليكوم

رنازو عبدالحق حسين، نهات سعدي رحيل ، احلام ابراهيم ولي

قسم إدارة الأعمال، جامعة صلاح الدين، كركستان، العراق

المستخلص

هدف البحث الى تعريف على دور الإدارة التشاركية بإعدادها الفرعية المحتملة ب (بنه فريق العمل ، تفويض السلطة ، تعزيز العلاقات الانسانية) في فاعلية قرارات الادارية . قدم البحث اطاراً نظرياً مفاهيمياً للمتغيرات الرئيسية والفرعية جرى اختيار شركة كورك تيليكوم مجالاً لاجراء الجانب الميداني للبحث ، تنفع اهمية البحث من اهمية المواضيع المبحوثة . انتج البحث منهجياً وصفيّاً تحليلياً ، وحددت مجموعة من الفرضيات كإجابات تحقيقية عن مشكلة البحث والتي جرى اختبارها بأدوات احصائية متعددة ، من خلال استخدام البرنامج الاحصائي SPSS-V.22 . واستخدمت الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات ، حيث تم توزيعها على عينة من مديري القسم والشعب في الشركة وبلغ عددهم (55) استرة ، وتم استرجاع (51) استرة استبانة وكانت جميعها صالحة للتحليل . استنتج البحث وجود علاقة وتأثير لكافة ابعاد الإدارة التشاركية في فاعلية القرارات الادارية ووصى البحث بتوظيف هذه العلاقة لخدمة الشركة المبحوثة والاستمرار في المحافظة على المستويات العالية لكل من ابعاد الإدارة التشاركية ومؤشرات القرارات الادارية .

مفتاح الكلمات: الإدارة التشاركية ، فاعلية القرارات الادارية ، فريق العمل المتميز ، تفويض السلطة ، تعزيز العلاقات الانسانية.

https://www.academia.edu/127596845/%D8%AF%D9%88%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%83%D9%8A%D8%A9_%D9%81%D9%8A_%D9%81%D8%A7%D8%B9%D9%84%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9



عرض أهداف الدراسة ونقدها

أهداف الدراسة تتلخص في:

1. محاولة لسير الأصول العلمية للاهتمامات النظرية وإمكانيات التطبيق بوضوح للإدارة التشاركية في قطاع الاتصالات
2. استعراض مضمون الإدارة التشاركية ودورها في فاعلية القرارات الإدارية ومكان الاستفادة من هذا الأسلوب في العمل الإداري
3. الاختبار الميداني للعلاقات الارتباطية والتأثيرية بين الإدارة التشاركية بأبعادها كمتغير مستقل، وبين اتخاذ القرارات الإدارية كمتغير معتمد (تابع)
4. تقديم ماهو ملائم من استنتاجات وتوصيات ومقترحات

1.3 أهداف البحث

- يمكن أن تؤثر أهداف البحث في الآتي.
1. محاولة لسير الأصول العلمية للاهتمامات النظرية وإمكانيات التطبيق بوضوح للإدارة التشاركية في قطاع الاتصالات
 2. استعراض مضمون الإدارة التشاركية ودورها في فاعلية القرارات الإدارية ومكان الاستفادة من هذا الأسلوب في العمل الإداري.
 3. الاختبار الميداني للعلاقات الارتباطية والتأثيرية بين الإدارة التشاركية بأبعادها كمتغير مستقل وبين إتخاذ القرارات الإدارية كمتغير معتمد.
 4. تقديم ما هو ملائم من استنتاجات وتوصيات ومقترحات

1.4 نموذج البحث

بالاستناد الى جلب الفكري لأدبيات الإدارة التشاركية وفاعلية القرارات الإدارية وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها قامت الباحثة بتحديد النموذج المفاهيمي للدراسة، حيث اعتمد النموذج على متغيرين أساسيين هما:

أولاً: الإدارة التشاركية، وهو متغير أساسي وبعد متغيراً مستقلاً إذ أن التغير الذي يطرأ عليه يؤثر على المتغير التابع. ثانياً: فاعلية القرارات الإدارية، ويعمل بالمتغير المعتمد.



نقد الأهداف حيث يتضح من العرض السابق مايلي:

1. الهدف الأول تم صياغته بشكل غير دقيق وغير مفهوم، بعبارة مبهمة من حيث المعنى، كان الأفضل صياغته بصورة واضحة، وكلمات مفهومة ومحددة، صياغة الهدف المقترحة: محاولة توضيح الأسس العلمية والنظرية المرتبطة بالإدارة التشاركية واستكشاف إمكانيات تطبيقها في قطاع الاتصالات.
2. الأهداف الأخرى واضحة جاءت بعبارة محددة ومفهومة، تضمنت المتغيرات الرئيسية. أما في الهدف الثالث ذكر الباحث عبارة (متغير معتمد)، وهي كلمة غير متداولة غالباً، الأفضل استخدام كلمة متغير تابع ليكون أسهل على القارئ فهم المصطلحات والعبارات في الدراسة.
3. الأهداف منطقية يمكن قياسها، وواقعية يمكن تحقيقها.
4. جاءت مرتبة ومتسقة مع باقي أجزاء الدراسة، ارتبطت بمشكلة الدراسة وتساؤلاتها ارتباطاً وثيقاً



عرض الفرضيات الدراسة

1.5 فرضيات البحث

تمشيا مع أهداف البحث واختبار النموذج فقد أعددت الباحثين على مجموعة من

الفرضيات تعرضها كالآتي:

- 1- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإدارة التشاركية وتفعيل القرارات الإدارية وتنفع منها :-
 - أ- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بناء فريق العمل المتميزة فاعلية القرارات الإدارية.
 - ب- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين تفويض السلطة فاعلية القرارات الإدارية.
 - ت- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين تعزيز العلاقات الإنسانية وفاعلية القرارات الإدارية.
- 2- توجد تأثير بين الإدارة التشاركية وفاعلية القرارات الإدارية. وتنفع منها
 - أ- توجد علاقة تأثير بين بناء فريق العمل المتميزة وفاعلية القرارات الإدارية.
 - ب- توجد علاقة تأثير معنوية بين بناء تفويض السلطة وفاعلية القرارات الإدارية.
 - ت- توجد علاقة تأثير معنوية بين تعزيز العلاقات الإنسانية وفاعلية القرارات الإدارية

1. تم صياغة الفرضيات في فرضيتين رئيسيتين، يتفرع من كل فرضية عدة فرضيات فرعية، على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإدارة التشاركية وتفعيل القرارات الإدارية، ويتفرع منها ثلاث فرضيات فرعية هي:

- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بناء فريق العمل المتميزة وفاعلية القرارات الإدارية وفاعلية القرارات الإدارية
- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين تفويض السلطة وفاعلية القرارات الإدارية وفاعلية القرارات الإدارية
- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين تعزيز العلاقات الإنسانية وفاعلية القرارات الإدارية وفاعلية القرارات الإدارية

2. توجد تأثير بين الإدارة التشاركية وفاعلية القرارات الإدارية، يتفرع منها ثلاث فرضيات فرعية هي:

- توجد علاقة تأثير بين بناء فريق العمل المتميزة وفاعلية القرارات الإدارية.
- توجد علاقة تأثير معنوية بين بناء تفويض السلطة وفاعلية القرارات الإدارية
- توجد علاقة تأثير معنوية بين تعزيز العلاقات الإنسانية وفاعلية القرارات الإدارية



نقد الفرضيات الدراسية

1. تم صياغة الفرضيات بعبارات واضحة ومحددة، ومفهومة، بصيغة الإثبات
2. لوحظ وجود بعض الأخطاء المطبعية أو اللغوية، على سبيل المثال: (توجد تأثير **والمفروض** أن تكتب **يوجد تأثير**)، (بناء تفويض السلطة **المفروض** تفويض السلطة)، (فريق العمل المتميزة **المفروض** فرق العمل المتميزة)
3. ارتبطت مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها بشكل وثيق، مع اتساقها الواضح مع باقي أجزاء الدراسة
4. تم تحديد المتغيرات المستقلة (الإدارة التشاركية)، والتابعة (فاعلية القرارات الإدارية) بدقة.
5. جاءت الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية متسقة مع بعضها البعض



عرض المصطلحات والمفاهيم (الإطار المفاهيمي) ونقدها

أخذت من الدراسات السابقة في جميع الدراسة وتحديد هم البعية المناسبة منه. - أسهمت الدراسات السابقة في توسيع التصورات حول نمط صياغة قرارات الإستراتيجية.

2. الجانب النظري

2.1 الإدارة المشتركة

2.2 مفهوم الإدارة المشتركة

يرى (المعجم، 2010: 9) الإدارة المشتركة بأنها "مشركة المسير العاملين في القرارات الإدارية المنظمة، والمختل بالفرجة التي يحصل عليها المستنجب على مقياس درجة تطبيق الإدارة المشتركة". (Mustafa, 2010: 695) الإدارة المشتركة بأنها "نمط القيادة القائم على المشورة والتعاون والشراكة الفعلية بين المدير والعاملين في مجال التعبير والتخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والرفاية في العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات بما يكفل تحقيق أهدافها". وقد وضع (الغرايبي 2010) بأنها ذلك النمط الذي يقوم على مشاركة العاملين والمؤوسين في صنع واتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل، وأنها تتفق بالنمط القيادي الديمقراطي. أما يرى (هوز) المرتبطة بالعمل، (1) الإدارة المشتركة بأنها "مشركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل، ويهدف القائد على تفويض بعض سلطاته للعاملين معه، بما يتناسب مع المسؤوليات المنوطة لهم، واللامركزية في القيادة، وتوفير نظام فعال للاتصالات، واستشارة العاملين والمؤوسين، واستئذان ما لديهم من قدرات إبداعية واتكيفية". وضع (Magzan, 2011,133) بأن تعد الإدارة المشتركة إحدى الأنماط الإدارية المعاصرة التي يتبناها المديراء في توجيه العاملين والمؤوسين وإدارتهم في العمل، ويعرف بأنها استخدام طرائق فرز صنفية تسمح للأفراد العاملين بالتأثير في قرارات القائد، كما أورد العديد من الكتب والأبحاث سموات ومصطلحات أخرى تستخدم لتعبير عن مفهوم الإدارة المشتركة تشمل الاستشارية، المشاركة في صناعة القرار، تفويض السلطة، اللامركزية، تفويض السلطة، والإدارة الديمقراطية.

ت	المحت	المصدر
1	الإدارة المشتركة هي "ذلك النمط القيادي الذي يقوم على المشاركة الفعالة والمؤسسية للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المؤسسة واتخاذها ومشاكلها".	(Kenh & et al, 1991:27)
2	يعبر عنها Sonmez الإدارة المشتركة كبنية اتحاد القرار الجماعي أو المشترك أو على الأقل المشاركة في التفكير من الأفراد العاملين في عملية اتخاذ القرار من قبل الإدارة العليا".	(Sonmez, 2003:1004)
3	الإدارة المشتركة "عملية عسبة سلوكية تساعد العاملين على إشباع حاجتهم إلى تحقيق الذات والتعبير الإيجابي، وفعل الفرد بشعر بكمية صيرف الإدارة المشتركة بأنها "السمح لجميع العاملين في المؤسسة في الاختيار الفعلي في إدارة المشروع، بحيث يكون ذلك رغبة منهم، والاستعداد لتعمل على هذه المشاركة".	(البردي، 98: 2005)
4	بأن صيرف الإدارة المشتركة بأنها "السمح لجميع العاملين في المؤسسة في الاختيار الفعلي في إدارة المشروع، بحيث يكون ذلك رغبة منهم، والاستعداد لتعمل على هذه المشاركة".	(الرفعي، 13: 2009)
5	هي "السمح لإداري وهي مشاركة مدير تعليمية والاعتماد مع لمخافة مشاكلهم الإدارية وإقامة التي تراعى وتواظف وعادة الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لها بما يحقق الغاية بهم".	(التيسري، 129: 2010)
6	والاعتماد مع لمخافة مشاكلهم الإدارية وإقامة التي تراعى وتواظف وعادة الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لها بما يحقق الغاية بهم".	(Lavafan & Soltani, 2014)

وورد تعريفاً إيجابياً للإدارة المشتركة على أنها "عملية اتخاذ القرار عقلياً ووجدانياً مع الجماعة التي يعمل معها في المؤسسة بطريقة تمكنه من تعبئة جوده وطاقته لتحقيق الأهداف المشتركة وتحمل المسؤولية بوعي وإبداع ذاتي في ظل معطيات البيئة التي تعمل المؤسسات فيها".

24 مزايا أسلوب الإدارة المشتركة في المؤسسة



هذا تعريفات كثيرة لإدارة المشتركة بأنها الباحثون والمؤوسون على تأملهم وتجاربهم ومن زوايا ومسطحات متعددة ومن هذه التعريف ما يلي في جدول (2).

جدول (2) تعريف الإدارة المشتركة على وفق المظهر الزمني

ت	المحت	المصدر
1	الإدارة المشتركة هي "ذلك النمط القيادي الذي يقوم على المشاركة الفعالة والمؤسسية للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المؤسسة واتخاذها ومشاكلها".	(Kenh & et al, 1991:27)
2	يعبر عنها Sonmez الإدارة المشتركة كبنية اتحاد القرار الجماعي أو المشترك أو على الأقل المشاركة في التفكير من الأفراد العاملين في عملية اتخاذ القرار من قبل الإدارة العليا".	(Sonmez, 2003:1004)
3	الإدارة المشتركة "عملية عسبة سلوكية تساعد العاملين على إشباع حاجتهم إلى تحقيق الذات والتعبير الإيجابي، وفعل الفرد بشعر بكمية صيرف الإدارة المشتركة بأنها "السمح لجميع العاملين في المؤسسة في الاختيار الفعلي في إدارة المشروع، بحيث يكون ذلك رغبة منهم، والاستعداد لتعمل على هذه المشاركة".	(البردي، 98: 2005)
4	بأن صيرف الإدارة المشتركة بأنها "السمح لجميع العاملين في المؤسسة في الاختيار الفعلي في إدارة المشروع، بحيث يكون ذلك رغبة منهم، والاستعداد لتعمل على هذه المشاركة".	(الرفعي، 13: 2009)
5	هي "السمح لإداري وهي مشاركة مدير تعليمية والاعتماد مع لمخافة مشاكلهم الإدارية وإقامة التي تراعى وتواظف وعادة الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لها بما يحقق الغاية بهم".	(التيسري، 129: 2010)
6	والاعتماد مع لمخافة مشاكلهم الإدارية وإقامة التي تراعى وتواظف وعادة الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لها بما يحقق الغاية بهم".	(Lavafan & Soltani, 2014)

23 القرارات الإدارية

23.1 مفهوم اتخاذ القرارات الإدارية

تعتبر جوهر العملية الإدارية، وغير الأساسي الفاعل لبراسة الإدارة ونشاطها، اختصاص المديرين فيها، وتعتبر القرارات المهمة والمخافة أهم أزر لسلات المدير ككافة المديرين في المنظمات واتخاذ القرارات عادة لا يكون نتيجة لجهود فردية، بل يدخل في صياغة القرار أطراف عديدة، حيث يتم عبر جهود البحث عن الشككة، والتعرف على أزماتها وأسبابها، ثم البحث عن الحلول والحلوليات ووضع الاقتراحات وتقييم الحلول المتاحة، ثم عرض وجهات نظرم الخففة من البدائل

القاعدة بحثاً عن البديل المناسب الذي يحقق الهدف المنشود.

حيث وضع (حبري، 2000) القرار بأنه "مسلك معين أو محدّد من بين مجموعة من البدائل المتاحة أو بديهي الخيارات المستقلة، وهذا المعنى فإن عملية اتخاذ القرارات هي عملية مقابلة واختيار بين مجموعة من البدائل لتحقيق أهداف محدّد. من جهة أخرى يرى (الختلاني، 2009) بأنه "الاختيار المترك بين البدائل المتاحة في موقف معين أو هو عملية المقابلة بين حلول بديلة لمواجهة مشكلة معينة واختيار الحل الأمثل من بينها". ويشير (أراعي، 2009) أيضاً بأنه "مجمّع التصرف بخار من بين عدد من البدائل ليحدث أمراً ويحقق نتيجة".

أما (Nidiku, Ashoka & Simiyu, 2009: 391) فقد وضع بأن "عملية واقعية تتم على اقتضات حقيقة واقعة وهي التي تختار نشاطاً سلوكياً من بين بدائلين أو أكثر وذلك بهدف التصرف نحو وضع مرغوب فيه". وينظر (هودني، 2010: 365) بأنها "القرارات التي تتصل بالمسائل الفعلية المنصبة لإجراءات العمل اليومي وتتلبد والنشاط الإداري في الخطة وتنتظم إلى بين قرارات إدارية وقرارات تكتيكية".

ويورد صريحاً إعراباً لفاعلية القرارات الإدارية: "هي نتيجة لوعبة القرار وبعونه معضوية في مدى قبول القول من أولئك الذين ينبغي عليهم أن يفعلوه. أي أن فاعلية القرار رغبة القرار". مدى فاعله".

ت	المحت	المصدر
1	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
2	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
3	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
4	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
5	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
6	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
7	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
8	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)

23.2 مفهوم اتخاذ القرارات الإدارية

تعتبر جوهر العملية الإدارية، وغير الأساسي الفاعل لبراسة الإدارة ونشاطها، اختصاص المديرين فيها، وتعتبر القرارات المهمة والمخافة أهم أزر لسلات المدير ككافة المديرين في المنظمات واتخاذ القرارات عادة لا يكون نتيجة لجهود فردية، بل يدخل في صياغة القرار أطراف عديدة، حيث يتم عبر جهود البحث عن الشككة، والتعرف على أزماتها وأسبابها، ثم البحث عن الحلول والحلوليات ووضع الاقتراحات وتقييم الحلول المتاحة، ثم عرض وجهات نظرم الخففة من البدائل

ت	المحت	المصدر
1	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
2	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
3	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
4	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
5	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
6	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
7	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)
8	العملية التي تؤدي إلى اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة.	(Stoner, Freeman& Gilbert, 2004: 853)

1. الإطار المفاهيمي شامل لجميع المصطلحات والمفاهيم ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة (الإدارة التشاركية وأبعادها) و (القرارات الإدارية وأبعادها).

2. تم تعريف كل مصطلح بشكل واضح ودقيق، بكلمات محددة ومفهومة، من حيث التعريف الإصطلاحي والإجرائي لها.

3. تم التوثيق بمنهجية علمية من مصادر موثوقة.

4. اتسم عرض المصطلحات بخلوّه وسلامته من الأخطاء، وكتابته بلغة سليمة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

