

دراسات نقدية - 3

إسم الباحث:

فتح الرحمن عبد الله المساعد يوسف





تكليف الأسبوع الثامن

اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك تقديم نقد للنظريات العلمية التي تم تناولها في الدراسة

تم إختيار رسالة دكتوراه تم نشرها بمجلة العلوم الإنسانية والطبيعية

وهي بعنوان:

أثر التفويض الاداري على الروح المعنوية للعاملين

دراسة حالة جامعة الضعين

إعداد:

د. خالد ابراهيم حمدان إسماعيل¹

د. حامد عبد الله إبراهيم²

د. عيسى مطر مأمون³

العام 2023

من الدراسة التي تم اختيارها بعنوان: "أثر التفويض الإداري على الروح المعنوية للعاملين – دراسة حالة جامعة الضعين" فيما يلي نقد علمي مفصل للنظريات العلمية التي تناولتها الدراسة:
أولاً: النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة:
بالرجوع إلى الإطار النظري في الرسالة، نجد أن الباحث اعتمد على نوعين من الأسس النظرية:

1. نظرية التفويض الإداري:

تناولت الدراسة التعريفات المختلفة للتفويض الإداري، عناصره، أهميته، أنواعه، والصعوبات المرتبطة به. وقد اعتمد الباحث على مراجع مثل:

- محمد رفعت عبد الوهاب (2007) في تعريف التفويض.
- الشويكي (2001).
- عبد الغني عبدالله (2003).
- كنعان (1998).

2. نظريات الروح المعنوية:

تناولت الدراسة مفهوم الروح المعنوية، أنواعها (العالية والمنخفضة)، العوامل المؤثرة عليها، علاقتها بالأداء التنظيمي، وأهم مكوناتها النفسية والاجتماعية.

واستند الباحث إلى:

- مدني عبد القادر (1981).
- محمد زيدان.
- عبد الفتاح محمد (2000).

ثانياً: النقد العلمي للنظريات المستخدمة في الدراسة:

فيما يلي نقد متعمق ومدعوم بنصوص من الرسالة

1. قصور في عرض الأسس النظرية للربط بين المتغيرين:

رغم أن الدراسة عرّفت التفويض الإداري والروح المعنوية بشكل وافٍ، إلا أنها لم تقدّم إطاراً نظرياً يوضح العلاقة السببية بينهما.

مثلاً:

تم عرض مفهوم التفويض الإداري، كمجموعة تعريفات قانونية وإدارية.
وتم عرض الروح المعنوية، كمفهوم نفسي اجتماعي.

لكن لم يتم دمج النظريتين في نموذج نظري واضح يبين كيف يؤثر التفويض على الروح المعنوية، وهذا يُعتبر نقصاً مهماً،
لأن الباحث اكتفى بوضع مفاهيم مستقلة دون بناء إطار تفسيري أو نموذج سببي كما هو مطلوب في الدراسات الحديثة.

2. غياب النظريات الحديثة في السلوك التنظيمي

أغلب المراجع والنظريات تعود لسنوات قديمة جداً:

1996، 1998، 2000، 2001، 2003 كما يظهر في قائمة المراجع، وبذلك لم تعتمد الدراسة على نظريات السلوك القيادي

الحديثة مثل:

القيادة التحويلية، القيادة الخادمة، تمكين العاملين ونظريات التحفيز الحديثة
وهذه النظريات كانت ستعطي عمقاً أكبر لفهم العلاقة بين التفويض والروح المعنوية.

3. تركيز الإطار النظري على التعريفات فقط
النظريات لم تُعرض كإطارات تفسيرية، بل جاءت كالتالي:

- تعريفات للتفويض الإدارية (أكثر من 5 تعريفات).
- تعداد لمزايا التفويض.
- تعداد للصعوبات.
- تعريفات للروح المعنوية.

وهنا الإطار النظري تحوّل إلى "وصف" وليس "نظرية"

4. عدم الاعتماد على دراسات عالمية أو نماذج دولية
جميع النظريات والمراجع تقريبًا "محلية أو عربية" دون الاستفادة من:
الأدب الإداري الدولي
الدراسات العالمية الحديثة عن

5. النظريات لم تُستخدم في تفسير النتائج لاحقًا

عند مراجعة فصل النتائج نجد:

- عرضًا للنتائج الأرقام فقط
- لا يوجد تفسير نظري للنتائج باستخدام ما تم تناوله في الإطار النظري
- ومن تقييم النظريات في الدراسة، نجد أن نقاط القوة تتمثل في الآتي:
- عرض تعريفات واضحة وشاملة لمفهوم التفويض الإداري.
- عرض مفهوم الروح المعنوية بصورة جيدة مع نماذج من الأدب العربي.
- تحديد عناصر التفويض ومزاياه وصعوباته بدقة.
- بينما نجد أن نقاط الضعف تتمثل في الآتي:
- غياب أي نظرية علمية حديثة تربط بين المتغيرين.
- النظريات وصفية وغير مترابطة. عدم وجود إطار مفاهيمي أو نموذج سببي.
- نقص في الاستشهاد بالأدبيات العالمية الحديثة.
- عدم توظيف النظريات في تفسير النتائج.

ومما تقدم نجد أن:

الإطار النظري في الدراسة ركّز على التعريفات الأساسية للتفويض الإداري والروح المعنوية، لكنه افتقر إلى النظريات العلمية الحديثة التي تفسر العلاقة بين المتغيرين. كما لم يتضمن نموذجاً مفاهيمياً يربط بين التفويض وسلوك العاملين، ولم يستفد من نظريات القيادة والتحفيز الحديثة. إضافة إلى ذلك، جاءت المراجع النظرية قديمة وغالبيتها عربية، مما أثر سلباً على حداثة الإطار النظري. وبالرغم من شمول المفاهيم، إلا أن النظريات لم تُوظّف في تفسير النتائج، مما أدى إلى فجوة بين الجوانب النظرية والتطبيقية في الدراسة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

