

التكليف الخامس

نقد الدراسات السابقة

اسم الطالبة: زكية السلمي
المقرر: دراسات نقدية
المرحلة: دكتوراه فلسفة الإدارة
جامعة ميدأوشن



عنوان الرسالة محل النقد:

أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بجودة القرارات الإدارية في المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المدراء ورؤساء الأقسام.

محور التكليف:

نقد الدراسات السابقة من حيث:

حدثتها، تنوع مصادرها، توازنها، صلتها بموضوع الدراسة، طريقة عرضها، مستوى النقد والتحليل، والفجوة البحثية المستخلصة منها.

كيف ننقد الدراسات السابقة؟

في مقرر دراسات نقدية، لا يكفي أن نقول إن الباحث عرض دراسات سابقة كثيرة. السؤال الأهم هو:

كيف استخدمها؟

هل غطت الدراسات السابقة الأبحاث المهمة والحديثة؟

هل اعتمدت على مصادر متنوعة: مقالات، رسائل، كتب، تقارير؟

هل وازنت بين الدراسات القديمة التأسيسية والحديثة؟

هل كان النقد بناءً أم مجرد عرض وصفي؟

هل حلّ الباحث منهجيات الدراسات السابقة؟

هل حدد الفجوات بوضوح؟

هل ربط قصور الدراسات السابقة بمشكلة دراسته؟

عرض مختصر للرسالة محل النقد

تناولت الرسالة العلاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي وجودة القرارات الإدارية في المؤسسات الحكومية بمحافظة الخليل. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وطبق مقياس أساليب إدارة الصراع التنظيمي ومقياس جودة القرارات الإدارية على عينة من المدراء ورؤساء الأقسام. وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين أساليب إدارة الصراع وجودة القرارات الإدارية.

نقطة قوة:

موضوع الرسالة مهم؛ لأنه يربط بين الصراع التنظيمي بوصفه ظاهرة سلوكية وإدارية، وبين جودة القرار بوصفها نتيجة حاسمة في المؤسسات الحكومية.

ملاحظة نقدية:

الدراسة ركزت على العلاقة بين الصراع وجودة القرار، لكنها لم تُدخل متغيرات تفسيرية أعمق مثل التمكين الإداري، الثقة التنظيمية، العدالة التنظيمية، أو الثقافة التنظيمية.

العلاقة الإحصائية وحدها لا تكفي؛ الأهم هو تفسير: لماذا تؤثر أساليب إدارة الصراع في القرار؟ وما العوامل التي تقوي أو تضعف هذه العلاقة؟

أولاً: نقد شمول الدراسات السابقة وحدائتها النقد:

عرضت الرسالة الدراسات السابقة ضمن محاور مرتبطة بموضوعها، مثل دراسات إدارة الصراع التنظيمي، ودراسات جودة القرارات الإدارية، ودراسات تجمع بين الصراع والقرار.

نقطة قوة:

هذا التقسيم يدل على محاولة جيدة لتغطية متغيرات الدراسة الأساسية، وعدم الاكتفاء بدراسات عامة عن الإدارة.

ملاحظة نقدية:

كان من الأفضل أن يوضح الباحث مستوى حداثة الدراسات السابقة، مثل عدد الدراسات المنشورة خلال آخر خمس سنوات، وعدد الدراسات التأسيسية القديمة التي اعتمد عليها لتفسير المفاهيم. كما أن موضوع جودة القرارات الإدارية يتأثر بتغيرات حديثة مثل الحوكمة، التحول الرقمي، الشفافية، والقيادة التشاركية، وهذه الجوانب كان يمكن إبرازها بصورة أقوى.

التغطية مقبولة، لكنها تحتاج إلى إبراز أوضح للدراسات الحديثة التي تعكس التحولات المعاصرة في المنظمات الحكومية.

ثانيًا: نقد تنوع مصادر الدراسات السابقة النقد:

اعتمدت الرسالة على مراجع عربية وأجنبية، واشتملت قائمة المراجع على مراجع عربية، وأجنبية، ومصادر من شبكة الإنترنت.
نقطة قوة:

وجود مراجع عربية وأجنبية يمنح الدراسة تنوعًا معرفيًا، ويساعد على ربط السياق المحلي الفلسطيني بالأدبيات الإدارية الأوسع.
ملاحظة نقدية:

تنوع المصادر لا يعني فقط وجود مراجع متعددة، بل يعني تنوعًا في النوع والقيمة العلمية. فكان من الأفضل أن يوضح الباحث ما إذا كانت الدراسات الأجنبية محكمة وحديثة، وهل استُخدمت في بناء الإطار المفاهيمي أم جاءت كاستشهادات عامة.

التنوع موجود شكليًا، لكنه يحتاج إلى توظيف أعمق في التحليل والمقارنة وبناء الحجة البحثية.

ثالثًا: نقد طريقة عرض الدراسات السابقة النقد:

اعتمد الباحث على العرض المحوري للدراسات السابقة، وهذا أفضل من العرض العشوائي؛ لأنه يجعل القارئ يرى علاقة كل مجموعة من الدراسات بمتغيرات الرسالة.

نقطة قوة:

تقسيم الدراسات إلى محاور يساعد في تنظيم المعرفة: محور الصراع التنظيمي، محور أساليب إدارة الصراع، ومحور جودة القرارات الإدارية.

ملاحظة نقدية:

كان العرض يحتاج إلى تعليق نقدي بعد كل محور، يوضح: ما الذي أضافته هذه الدراسات؟ ما نقاط قوتها؟ ما حدودها؟ وما الذي بقي غير مفسر؟

مثال لصياغة نقدية أقوى:

يتضح من الدراسات السابقة أن كثيرًا منها ركز على قياس مستوى استخدام أساليب إدارة الصراع، إلا أن عددًا محدودًا منها فسر كيف تتحول هذه الأساليب إلى جودة أعلى في القرار الإداري، خاصة في المؤسسات الحكومية ذات الطبيعة البيروقراطية.

الدراسات السابقة لا ينتهي بعبارة وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة، بل ينتهي بسؤال: ماذا بقي ناقصًا؟

رابعًا: نقد المتغيرات وبناء النموذج البحثي
المتغير التابع:

الكفاءة التنظيمية في البنك.

المتغيرات المستقلة كما تظهر في الدراسة:

برامج التدريب، التأهيل في الإدارة الإلكترونية، المخصصات المالية، ودعم القيادة العليا.
نقطة القوة:

الدراسة حددت عناصر واقعية تؤثر في نجاح التدريب والتحول نحو الإدارة الإلكترونية داخل البيئة المصرفية.
الملاحظة النقدية:

لم يتم الفصل بوضوح بين المتغيرات المستقلة والوسيط والمعدلة.

فدعم القيادة والمخصصات المالية لا يبدو بالضرورة مكونات للتدريب نفسه، بل يمكن أن يكونا عوامل تمكينية تحدد جودة التدريب وفاعليته.
نموذج مقترح:

التدريب في الإدارة الإلكترونية: متغير مستقل.

الكفاءة التنظيمية: متغير تابع.

دعم القيادة والموارد المالية: متغيرات تمكينية أو وسيطة.

الجاهزية الرقمية أو الثقافة التنظيمية: متغيرات معدلة.

الدراسة تملك متغيرات جيدة، لكنها تحتاج إلى نموذج سببي أوضح يشرح آلية انتقال الأثر إلى الكفاءة التنظيمية.

خامساً: نقد المصطلحات والمفاهيم

عرفت الدراسة مفاهيم الإدارة الإلكترونية والكفاءة والكفاءة التنظيمية والمؤسسة، مستندة إلى أكثر من مرجع نظري. كما عرّفت الكفاءة التنظيمية بوصفها القدرة على إنجاز المهام باستخدام الموارد المتاحة لتحقيق أفضل مردودية ورفع رضا العاملين.

نقطة القوة:

تعدد التعريفات يوضح أن الباحثة حاولت تأسيس المفاهيم داخل إطار نظري يجمع بين علم الإدارة وعلم اجتماع التنظيم والعمل.

الملاحظة النقدية:

التعريفات بقيت نظرية في معظمها، ولم تتحول بصورة واضحة إلى تعريفات إجرائية تربط المفهوم مباشرة بفقرات الاستبانة أو بمؤشرات القياس.

مثال الإجرائي:

إذا كانت الكفاءة التنظيمية تشمل سرعة الإنجاز، وترشيد الموارد، وجودة الخدمة، وفاعلية الاتصال الإداري؛ فينبغي تحديد أي هذه الأبعاد قيس فعلاً، وكيف تم قياسه.

التعريف النظري يوضح معنى المفهوم في الأدبيات، أما التعريف الإجرائي فيوضح كيف سيظهر المفهوم في أدوات البحث ونتائجه.

رابعًا: جدول نقدي للدراسات السابقة والفجوة

محور الدراسات السابقة	ما أضافته الدراسات	القصور النقدي	الفجوة المستخلصة
دراسات الصراع التنظيمي	فسرت طبيعة الصراع وأسبابه وآثاره داخل المنظمات	ركزت على الصراع كظاهرة عامة أكثر من ربطه بمخرجات القرار	الحاجة إلى دراسة الصراع بوصفه عاملاً يؤثر في جودة القرار
دراسات أساليب إدارة الصراع	تناولت أساليب مثل الإكبار، التجنب، المشاركة، التسوية، المواجهة	ركزت على مستوى استخدام الأساليب أكثر من تفسير أثر كل أسلوب	الحاجة إلى تحليل أي الأساليب يدعم القرار وأيهما يضعفه
دراسات جودة القرارات الإدارية	تناولت القرار من حيث الرشد، المعلومات، المشاركة، والفاعلية	درست جودة القرار غالبًا بمعزل عن ديناميكيات الصراع	الحاجة إلى ربط جودة القرار بسياق الصراع التنظيمي
دراسات المؤسسات الحكومية	أوضحت خصوصية البيئة الحكومية والبيروقراطية	لم تفسر أثر الثقافة التنظيمية والتمكين في إدارة الصراع	الحاجة إلى إدخال متغيرات تفسيرية مثل التمكين والثقة والعدالة
دراسات قريبة من موضوع أطروحتي	تلامس الصراع والقرار داخل المنظمات	لا تركز على التمكين بوصفه عاملاً يغير أسلوب إدارة الصراع	الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التمكين وإدارة الصراع

الدراسات السابقة قدمت أرضية معرفية جيدة، لكنها لم تُنتج نموذجًا تفسيريًا متكاملًا يوضح كيف تتأثر إدارة الصراع بالتمكين، وكيف ينعكس ذلك على جودة القرار أو الأداء التنظيمي.

خامساً: نقد الفجوة البحثية في الرسالة

الفجوة في الرسالة تظهر من محاولة الربط بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي وجودة القرارات الإدارية في المؤسسات الحكومية.
نقطة قوة:

الفجوة مرتبطة بسياق واضح: المؤسسات الحكومية في محافظة الخليل، ومن وجهة نظر المدراء ورؤساء الأقسام. وهذا يعطي الدراسة قيمة تطبيقية؛ لأن هذه الفئة لها دور مباشر في التعامل مع الصراع وصنع القرار.
ملاحظة نقدية:

الفجوة لم تُصغ بصورة كافية من خلال تحليل قصور الدراسات السابقة. فقد كان ينبغي أن يوضح الباحث هل الفجوة معرفية، أو منهجية، أو تطبيقية.

صياغة مقترحة للفجوة:

رغم تعدد الدراسات التي تناولت الصراع التنظيمي وجودة القرارات الإدارية، فإن هناك محدودية في الدراسات التي تفسر العلاقة بين أساليب إدارة الصراع وجودة القرار داخل المؤسسات الحكومية، خاصة في ظل غياب متغيرات تنظيمية تفسيرية مثل التمكين والثقة والعدالة التنظيمية.

سادساً: ربط التكاليف بمشروع أطروحتي
موضوع أطروحتي المقترح:

التمكين وإدارة الصراعات في المنظمات.
كيف يخدم هذا التكاليف مشروعتي؟

الرسالة محل النقد درست إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بجودة القرارات، لكنها لم تركز على التمكين بوصفه مدخلاً تنظيمياً قد يؤثر في طريقة التعامل مع الصراع.

الفجوة المرتبطة بمشروع الدكتوراه:

توجد حاجة إلى دراسة تفسر كيف يسهم التمكين الإداري أو النفسي في تحسين إدارة الصراعات داخل المنظمات، وهل يؤدي التمكين إلى تفضيل أساليب إيجابية مثل التعاون والمشاركة والتسوية بدل أساليب سلبية مثل التجنب أو الإكراه.

تصور أولي لنموذج أطروحتي:

التمكين الإداري: متغير مستقل.

إدارة الصراعات التنظيمية: متغير تابع.

الثقة التنظيمية: متغير وسيط.

العدالة التنظيمية أو الثقافة التنظيمية: متغير معدل.

الحكم النقدي العام:

تتميز الرسالة بتنظيم واضح للدراسات السابقة، وربط جيد بين الصراع التنظيمي وجودة القرارات الإدارية في سياق حكومي محدد. كما أن اختيار المنهج الوصفي الارتباطي مناسب لدراسة العلاقة بين المتغيرين.

لكن من منظور نقدي متقدم تحتاج الرسالة إلى:

تحليل أعمق لقيود الدراسات السابقة.

توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات.

بيان نوع الفجوة: معرفية، منهجية، أو تطبيقية.

ربط الدراسات السابقة بالنموذج البحثي بصورة أوضح.

إدخال متغيرات تفسيرية مثل التمكين، الثقة، العدالة، والثقافة التنظيمية.

تحويل الدراسات السابقة من عرض وصفي إلى تحليل نقدي يقود إلى فجوة واضحة.

كل دراسة سابقة يجب أن تُقرأ بثلاث عيون: عين ترى ما أضافته، وعين ترى ما قصّرت فيه، وعين ترى كيف يمكن تحويل هذا القصور إلى فجوة تخدم أطروحتي.



Thank You