

الموضوع الثالث

نظريات الإدارة

أولاً: الأهداف التعليمية: تهدف المحاضرة إلى تعريف الطالب بـ:

* نظريات الإدارة وتطبيقاتها.

* المدرسة الكلاسيكية في الإدارة.

* الإدارة العلمية.

* نظرية مبادئ الإدارة.

* النظرية البيروقراطية.

* الإدارة العلمية.

* المدرسة السلوكية في الإدارة.

* مدرسة العلاقات الإنسانية ومبادئها وأسباب ظهورها.

أ. المهارات العامة والمنقولة:

بنهاية المحاضرة بنجاح يصبح الطالب قادرًا على أن:

1- يلتزم بالوقت.

2- يتواصل بشكل جيد مع المجتمع.

3- يؤدي ما يطلب منه بأمانة ودقة وأخلاق.

4- يعمل في فريق.

* يعبر عن وجهة نظره بوضوح في المسائل الخلافية، ويعرض الحجج التي يستند

إليها.

* المدرسة التجريبية.

* النظرية الموقفية.

* نظرية X ونظرية Y في الإدارة.

الاتجاهات المعاصرة في الفكر الإداري، منها حركة العلاقات الإنسانية الجديدة وإدارة المعرفة.

ثانياً: المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOs):

ب. المعرفة والفهم:

بنهاية المحاضرة بنجاح يصبح الطالب قادرًا على أن:

1- يفهم نظريات الإدارة.

2- يتعرف على خصائص النظريات الكلاسيكية في الإدارة.

3- يحدد خصائص نظريات الإدارة الحديثة.

4- يذكر الفروق بين الإدارة الكلاسيكية والإدارة الحديثة وتطبيقاتها.

ج. المهارات الذهنية:

بنهاية المحاضرة بنجاح يصبح الطالب قادرًا على أن:

1- يحلل نظريات الإدارة الكلاسيكية.

2- يربط بين نظريات الإدارة الحديثة وخصائصها، وتأثيرها على المضمون الإعلامي.

3- ينقد الوضع الإداري داخل مؤسسات إذاعية، وطرق تقويمها من منطلق نظريات الإدارة الكلاسيكية والحديثة.

4- يقيم نظريات الإدارة المختلفة.

6- يطبق مبادئ وخصائص نظريات الإدارة على المؤسسات الإعلامية الحكومية والخاصة.

7- يقارن بين نظريات الإدارة X&Y.

8- يتفهم المشكلات الإدارية، من خلال نظريات الإدارة الكلاسيكية والحديثة.

د. المهارات المهنية والعملية:

بنهاية المحاضرة بنجاح يصبح الطالب قادرًا على أن:

1- يجمع المعلومة من عدة مصادر، باستخدام الإنترنت والمراجع المتوفرة.

2- يوثق المراجع والمصادر بشكل علمي.

هـ. المهارات العامة والمنقولة:

بنهاية المحاضرة بنجاح يصبح الطالب قادرًا على أن:

1- يلتزم بالوقت.

2- يتواصل بشكل جيد مع المجتمع.

3- يؤدي ما يطلب منه بأمانة ودقة وأخلاق.

4- يعمل في فريق.

يعبر عن وجهة نظره بوضوح في المسائل الخلافية، ويعرض الحجج التي يستند إليها.

ثالثاً: المحتوى:**نظريات الإدارة:**

تشير الكتابات إلى أهمية وجود ودور الإدارة في الحضارات المختلفة عبر العصور.

تطور الفكر الإداري خلال سنوات كثيرة من الممارسات الإدارية في المؤسسات المختلفة، وأسهمت دراسات وبحوث عدد كبير من المفكرين والعلماء في إثراء المعرفة الإدارية، ووضع نماذج ونظريات ومبادئ تفسر الإدارة كظاهرة اجتماعية، وفي أثناء هذا التطور اتسم الفكر الإداري بسمات ميزت كل مرحلة، من حيث المداخل والاتجاهات التي وجه إليها هؤلاء العلماء اهتماماتهم، وهو ما نتج عنه أكثر من رافد، ولا ترتبط نشأة الإدارة بأمة أو حضارة دون غيرها؛ ولذا يمكننا القول إن الإدارة نشاط لازم للجماعة البشرية منذ نشأتها.

كما يدل التاريخ الإنساني أن الإدارة كانت موضع اهتمام الحضارات القديمة، مثل الحضارة المصرية والصينية والإغريقية.

واستخدم كُتاب ومفكرو الإدارة أكثر من أساس واحد لتصنيف مدارس ونظريات التنظيم الإداري.

ومن هذه المدارس ما يلي:

- المدارس التقليدية / الكلاسيكية.

- المدارس السلوكية.

- المدارس الحديثة.

أولاً: المدرسة الكلاسيكية:

تضم هذه المدرسة النظريات (الاتجاهات الفكرية) الآتية:

1- الإدارة العلمية.

2- نظرية المبادئ.

3- البيروقراطية.

لقد اعتمدت المدارس الكلاسيكية - بنظرياتها واتجاهاتها الفكرية المختلفة - عددًا من الافتراضات حول المنظمات والناس، وأهمها:

- ضرورة معاملة الإنسان كآلة تمامًا.

- أن الوسائل تمكن الآلة البشرية (البيروقراطية) من أن يتم تصميمها لتأدية مهامها المعقدة الروتينية.

- نظرت للإنسان نظرة ساذجة محدودة، واعتبرته كائنًا اقتصاديًا، أي أنه يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الأجور والحوافز المادية فقط.

- نظرت للمنظمة على أنها تعمل في محيط مغلق، ولا تتفاعل مع البيئة الخارجية التي تعمل فيها، وأن هذه البيئة هادئة ومستقرة.

- اعتبرت أن أعمال المنظمات معروفة وذات طبيعة روتينية بسيطة.

- اعتمدت معيار الكفاءة الإنتاجية - فقط - للحكم على نجاح المنظمات.

رأت أن هنالك أسلوبًا أمثل لأداء العمل يمكن تطبيقه عالميًا. وانطلاقًا من الافتراضات السابقة طورت المدرسة الكلاسيكية مفاهيمها، وذلك من خلال:

1. الإدارة العلمية؛

مبادئ الإدارة العلمية:

* إحلال الأسلوب العلمي في أداء كل عنصر من عناصر العمل الذي يؤديه العامل محل الحدس والتخمين، من خلال دراسة مختلف العمليات التي يؤديها العاملون دراسة منهجية وتحليلية.

* اختيار العاملين الأكفاء، وتعيين كل عامل لنوع العمل الذي يناسبه، وتدريبهم وفق أسس علمية.

* لا بد من تعاون الإدارة والعاملين لتحقيق أهداف العمل، وفق الأسلوب العلمي.

* تقسيم العمل، وتوزيع المسؤوليات بالتساوي بين الإدارة والعمال، بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط والإشراف، ويعهد للعاملين مسؤولية التنفيذ.

* حساب مكافأة العمل على أساس الأداء.

عيوبها:

- إغفالها للنواحي الإنسانية.

- تفرض أن الأفراد يتصرفون بعقلانية ورشد طوال الوقت.

- التأكيد الزائد على الإنتاجية لتحقيق الربح أدى إلى استغلال المديرين لعمالهم.

2. نظرية مبادئ الإدارة (التقسيمات الإدارية):

لقد اقترح "فايول" 14 مبدأً عالميًا يمكن تعليمها في الكليات والجامعات، ومع أن كثيرًا من هذه المبادئ تفتقر إلى العالمية، إلا أنها ما زال الكثير منها يطبق في عصرنا الحاضر على نطاق واسع من قبل العديد من المديرين، وهذه المبادئ هي:

- تقسيم العمل والسلطة.
- تكافؤ السلطة والمسئولية.
- الالتزام بالقواعد.
- وحدة الأمور.
- وحدة التوجيه.
- خضوع الأفراد للمصلحة العامة.
- تحقيق الدرجة المثلى من المركزية لكل موقف / حالة.
- التسلسل الهرمي / الرئاسي.
- الترتيب.
- النظام.
- العدالة.
- الاستقرار الوظيفي.
- المبادرة.
- روح الفريق.

3. النظرية البيروقراطية؛

تتكون كلمة البيروقراطية من مقطعين، هما "bureau"، وتعني مكتب، والأعمال والأنشطة التي يتضمنها المكتب "cracy"، وتعني السلطة أو حكم؛ وبالتالي يصبح معنى البيروقراطية سلطة المكتب، أو حكم المكتب أو نفوذ أو أسلوب العمل المكتبي، وتنسب هذه النظرية لعالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر".

وقد اهتم "فيبر" بدراسة المنظمات كبيرة الحجم، والتي كانت تتصف بعدم الكفاءة، وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية، وقد اقترح نموذجاً مثاليًا للتنظيم، أطلق عليه النموذج البيروقراطي، واعتبره الأكثر كفاءة ودقة في تحقيق أهداف المنظمة؛ لكونه يعتمد

على الرشد في اتخاذ القرارات، واعتبر "فير" المعرفة والمقدرة أساسًا للتنظيم، بدلاً من المحاباة والمحسوبية، واقترح فيير عدة سمات لهذا النموذج البيروقراطي المثالي تجعله أكثر أنواع التنظيم كفاءة في تحقيق الأهداف، وهذه السمات هي:

- تقسيم العمل والتخصص؛ حيث يتم تحديد سلطة ومسئولية كل فرد بوضوح، وهي سلطة مشروعة بحكم أنها واجبات رسمية.

- يتم تنظيم المكاتب / الوظائف في شكل سلم هرمي للسلطة؛ مما ينتج عن ذلك سلاسة الأوامر.

- اختبار جميع العاملين على أساس المؤهلات الفنية عن طريق الامتحانات الرسمية، أو استنادًا للتعليم والتدريب.

- الموظفون يعينون ولا ينتخبون.

- الموظفون الإداريون يعملون مقابل رواتب ثابتة، وهم موظفون مهنيون.

- الموظف الإداري لا يملك الوحدة التي يديرها.

- على الإداري أن يخضع لقوانين وضوابط ورقابة شديدة، فيما يتعلق بسلوكه أثناء تأدية مهامه الرسمية، وتتصف هذه الضوابط والقوانين والقيود بأنها شخصية، وتطبق بشكل موحد في جميع الحالات.

الانتقادات للمدرسة الكلاسيكية:

من أبرز الانتقادات الموجهة للمدرسة الكلاسيكية أنها:

- أهملت النواحي الاجتماعية والسيكولوجية لسلوك الإنسان.

- يتجاوب الفرد مع المحفزات الاقتصادية بصفة فردية.

- الأفراد يماثلون الآلات؛ ومن ثم يمكن معاملتهم بطريقة نمطية.

ثانياً: المدرسة السلوكية:

لقد ركزت المدرسة الكلاسيكية - بمختلف نظرياتها واتجاهاتها الفكرية - على الرشد والعقلانية؛ لتحقيق أعلى كفاية إنتاجية، من خلال الاهتمام بتقسيم العمل والتخصص والتسلسل الرئاسي والتنسيق، والتأكيد على القوانين والأنظمة وغيرها، وأهملت الجانب السلوكي للأفراد والجماعات في المنظمات، وقد جاءت المدرسة السلوكية كرد فعل على قصور المدرسة التقليدية في تناولها العنصر الإنساني في المنظمات، وعدم الاهتمام به.

من أبرز نتائج هذا المدرسة:

- * اعتبرت الإنسان أهم عناصر الإدارة جميعاً.
- * نظرت إلى العمل باعتباره نشاطاً اجتماعياً.
- * اهتمت بالروح المعنوية للعاملين والانسجام بينهم والحوافز والرضا الوظيفي.
- * أظهرت أنه يتعين نبذ أفكار المدرسة التقليدية إذا كنا نرغب في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعامل.

مدرسة العلاقات الإنسانية:

يرى "Scott" أن العلاقات الإنسانية تؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية وزيادة الفاعلية التنظيمية، أي تحفيز الأفراد في موقف معين بشكل فعال؛ للوصول إلى توازن في الأهداف (الأهداف العامة والخاصة) لزيادة الرضا الوظيفي، ويعرف "سالتون ستال Sul-ton Stall" العلاقات الإنسانية على أنها دراسة الأفراد أثناء العمل في مجموعات عمل غير رسمية. يعني العلاقات الإنسانية (هي علاقات غير رسمية والعلاقات الرسمية يحددها الهيكل التنظيمي)، وهي تتسم بالتعقيد، ومهمة الإدارة تنسيق جهود هؤلاء الأفراد.

يطلق لفظ العلاقات الإنسانية على ذلك التداخل الموجود بين الأفراد، ويقصد بها تلك الأساليب والوسائل التي يمكن بواسطتها استثارة (إثارة) دافعية الأفراد، وتحفيزهم للمثابرة على العمل المنتج؛ فهي تركز على الأفراد كأشخاص، كما تهتم بالعلاقات

التنظيمية، ومدى ملاءمة المناخ الاجتماعي الذي يهيئ لها ظروف العمل، وإشباع حاجات الأفراد، وتحقيق الأهداف التنظيمية في المؤسسة في آن واحد.

أسباب ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية:

يمكن تلخيص أو إيجاز أسباب ظهور حركة العلاقات الإنسانية إلى:

- * تزايد قوة اتحادات العمال، وظهور الحركة النقابية.
- * ارتفاع المستوى الثقافي للعاملين، وتحسن المستوى المعيشي.
- * المشاركة في اتخاذ القرارات.

* زيادة عدد المنظمات الإدارية وكبر حجمها.

* ظهور التخصص وتقسيم العمل.

* زيادة تكاليف العمل.

مبادئ مدرسة العلاقات الإنسانية:

* السلوك الإنساني هو أحد العناصر الرئيسة المحددة للكفاءة الإنتاجية.

* القيادة الإدارية أمر أساسي ومؤثر في سلوك الأفراد، فكلما كان الفرد أكثر رضا كلما كان أكثر إنتاجًا.

* الاتصالات هي تبادل المعلومات، والتفاعل الاجتماعي المفتوح بين العمال والإدارة مهم جدًا.

* الإدارة الديمقراطية هي الأسلوب الأفضل في تحقيق الأهداف الإنتاجية، وهذا بإشراك العاملين.

* التنظيم علاقة تنشأ بين مجموعات الأفراد، ويربط أيضًا بالعلاقات الاجتماعية (الإنسانية).

أهداف مدرسة العلاقات الإنسانية:

* العمل على تنمية روح التعاون بين الأفراد والمجتمعات، داخل أو في محيط العمل.

تحفيز الأفراد والمجموعات على الإنتاج.

* تمكين الأفراد من إشباع حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية، بالاعتماد على التنظيم.

المدرسة التجريبية :

نشأت هذه المدرسة نتيجة للانتقادات التي واجهتها مدرسة العلاقات الإنسانية.

وفي مواجهة التركيز المبالغ فيه على الإنسان، فقد ركز أصحاب هذه المدرسة على الجانب العملي في ممارسة الإدارة أكثر من التركيز على الجانب النظري.

ويرجع الفضل إلى هذه المدرسة في التمييز بين مصطلحي: الإدارة العلمية وعلم الإدارة.

وتتمثل أهم مبادئ المدرسة التجريبية فيما يلي:

- تحديد الواجبات والمسئوليات للمديرين، وتحديد المهام لكل إدارة أو قسم.
- العمل على تضييق نطاق الإشراف.
- التأكيد على وجود درجة كبيرة من التفويض في الصلاحيات اليومية، مع وجود ضوابط رقابية.
- ومع ذلك اعتبرها النقاد مجرد حكم وأمثال عامة، أكثر من كونها مبادئ علمية للإدارة.

مدرسة النظم الاجتماعية:

وتدعو هذه المدرسة إلى ضرورة مراعاة العناصر التالية عند تحليل أي منظمة:

- المدخلات: ويقصد بها جميع الإمكانيات المدخلة إلى المنظمة من بيئتها الخارجية، مثل (الإمكانات البشرية. المادية. المعنوية).
- المخرجات: ويقصد بها كل ما يخرج من المنظمة من منجزات، سلعاً كانت أو خدمات.

- العمليات: وتعني كافة الأنشطة والممارسات المبذولة داخل المنظمة؛ لتحويل المدخلات إلى مخرجات.

- التغذية المرتدة: ويقصد بها معرفة عمليات التأثير المتبادل بين المخرجات والبيئة والمدخلات، سواء أكانت تأثيرات سالبة أو موجبة.



نظرية (X):

أسس نظرية (X):

1. لدى الإنسان العادي كراهية فطرية للعمل؛ ولذا يحاول تجنبه.
- 2- يكره الإنسان المسئولية؛ ولذا يحتاج التوجيه من رئيسه.
- 3- الإنسان العادي حامل وغير طموح، ويسعى فقط للأمن والاستقرار.
- 4- يفتقد الإنسان العادي المبادرة، ولا يسعى لاتخاذ موقف المخاطرة.

كيفية معاملة الأفراد طبقاً للنظرية:

يجب أن يجبروا على العمل، ويجب أن يراقبوا ويوجهوا ويهددوا بالعقاب من أجل الحصول على الإنتاج اللازم لتحقيق الأهداف.

نظرية (Y):

1. يجب الأنسان بطبيعته العمل، كما يجب الراحة والانسجام، طالما توفرت له الظروف المناسبة لذلك.

2- يسعى الفرد تحت الظروف الاجتماعية والاقتصادية الملائمة - بمحض إرادته - للعمل.

- 3- يتعلم الإنسان تحمل المسؤولية تحت الظروف المناسبة؛ بل ويسعى إليها.
- 4- الإنسان طموح بطبيعته؛ ولذا يكرر تصرفاته التي ينتج عنها إشباع رغباته، وتؤمن له الأمن والاستقرار.
- 5- الإنسان قادر على استخدام الفكر والخيال في حل المشاكل التنظيمية إذا ما أعطي الفرصة لذلك، وإذا أعطي الفرصة فإنه يكون قادرًا على الإبداع والابتكار وركوب المخاطر، والعقاب ليس هو الوسيلة الوحيدة لدفع الأفراد للعمل.

الفرق بين النظريتين؛

يتبع المديرون الذين يؤمنون بالنظرية (X) المدرسة الكلاسيكية، ويعاملون الإنسان كالألة.

يتبع المديرون الذين يؤمنون بالنظرية (Y) المدرسة السلوكية.

ثالثًا: الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري؛

النظرية الموقفية؛

ظهرت هذه النظرية منذ بداية السبعينيات، وكان لنظرية النظم دور فاعل في تطورها. تقرر النظرية بأهمية المتغيرات البيئية والتكنولوجية والاجتماعية، وأثرها على طبيعة التنظيم الإداري، وأسلوب العمل المتبع في المنظمة؛ مما يوجب تطبيق المفاهيم والمبادئ الإدارية بشكل يتلاءم مع الظروف التي تمر بها المنظمة، هذا يعني أنه ليس هناك منهج إداري يصلح لكافة المنظمات، أو حتى للمنظمة نفسها في مراحل تطورها المختلفة، وإنما يجب أن تختار المنهج أو الأسلوب الذي يتلاءم مع الموقف أو الحالة التي تمر بها المنظمة. وتعد المدرسة الموقفية في الإدارة امتدادًا فكريًا لمنهجية النظم الاجتماعية المفتوحة.

وتتلخص فكرة نظرية الموقف في "It depends"، بمعنى أنه لا يمكن فهم الخصائص التنظيمية والظواهر السلوكية للمنظمات، دون الأخذ في الاعتبار عوامل الموقف وظروفه داخل وخارج المنظمة.

أكدت هذه المدرسة علاقة المنظمة ببيئتها الخارجية، وقامت برفض التعميم لمبادئ الإدارة كل زمان ومكان.

أسس نظرية الموقف:

- الإقرار أن هناك اختلافاً بين الناس والأوقات كافتراض أساسي.
- لا يمكن التأكيد أن هناك أساليب ثابتة ومثالية قابلة للتطبيق في كافة المواقف.
- لا يمكن قبول الأساليب الثابتة والمتحيزة للمدير، دون مراعاة للموقف والظروف البيئية التي تواجهه.
- لا يمكن الخروج بوصفة جاهزة مفصلة ومقدمة من أي نظرية، كطريقة مثل لموقف وظروف معينة.
- الإقرار بأن الترابط بين المنظمة والبيئة ومتغيراتها أشياء أساسية، تؤدي إلى تغيير الأساليب الإدارية بناء على المتغيرات البيئية.
- إن النظر إلى الإطار العام والكلي أساس لمعالجة الأمور الجزئية، ولا يمكن للمدير أن ينظر للعملية الإدارية كأجزاء غير مترابطة؛ فالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة أجزاء مترابطة، يجب النظر إليها من منظور كلي.
- النظر للمنظمة على أنها نظام مفتوح يتأثر بجميع القوى البيئية وقابل لاستلام التغذية المرتدة.

مقومات نظرية الموقف:

إذا كانت نظرية الموقف لا تقبل بمبادئ النظام المغلق (لأنه يغفل المتغيرات البيئية؛ مما يؤدي إلى تدهور واندثار المنظمة)، فهي كذلك لا تقبل - بشكل مطلق - بمنهج النظام المفتوح؛ لأنه لا يمكن ترجمته إلى أسس عملية تساهم في فهم الأمور من منظور كلي؛ (فتحليل الموقف للوصول لمنهج إداري مناسب يحتاج قدرًا من الاستقرار والثبات النسبي)، وبالتالي فالنظرية تنظر للمنظمة على أنها نظام يقع في الوسط ما بين المغلق والمفتوح.

حركة العلاقات الإنسانية الجديدة:

مزجت هذه الحركة بين النظرة الإيجابية للطبيعة الإنسانية والدراسة العلمية للمنظمات الحديثة.

اعتمدت الحركة على كل من بحوث علم الاجتماع، وتفاعل الأفراد والجماعات داخل المنظمة.

كما أكدت أهمية القيم (Values)، والمرونة. (Flexibility).

اهتمت الحركة بالجودة / الخدمة / سرعة الاستجابة للعميل / أهمية الأفراد لنجاح الشركة.

الإدارة اليابانية:

عناصر الإدارة اليابانية:

1- ضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة، أي الاستقرار والأمن الوظيفي؛ حيث لا تلجأ المنظمات اليابانية إلى الاستغناء عن الأفراد حتى في أصعب الظروف الاقتصادية؛ مما كان له أكبر الأثر على إبداعه وإنتاجيته.

2- العمل كفريق، والشعور الجماعي بالمسئولية عن العمل الذي يقوم به الفرد؛ ففي كثير من الأحيان يتم قياس الإنتاج بناء على الجهد الجماعي، وبالتالي تكون المكافأة جماعية لا فردية.

3- أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار؛ مما يخلق انسجامًا وتوافقًا بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة، ويوفر نوعًا من الرقابة الذاتية، واحترامًا متبادلًا بينهم، وتفاعلاً طبعياً بين العمل والحياة الاجتماعية، ويتمثل أسلوب المشاركة في ما يسمى بحلقات الجودة Quality Circles، وهي مجموعة عمل صغيرة، تشكل على مستوى المؤسسة؛ بهدف تأمين الجميع، ومشاركتهم في جهود تحسين ما تنتجه المؤسسة، وتحليل المشكلات الفنية والإدارية، واقتراح حلول لها.

4- الاهتمام الشامل بالأفراد - من حيث تكافؤ الفرص والعدالة والمساواة والتعامل مع القوى البشرية دون تمييز، وتوفير مقومات الحياة والاستقرار لهم، من حيث السكن والرفاهية ومتطلبات العيش الكريم - يخلق أجواءً من التعاون.

5- عدم التسرع بالتقييم والترقية، والتركيز على تطوير المهارات المهنية للأفراد؛ حيث يتم نقل الموظف من موقعه إلى موقع آخر على المستوى الإداري الواحد نفسه؛ ليعطي العمل صفة الشمولية والتكامل.

رابعاً: التقويم:

1- اختر موقعاً لإحدى القنوات التلفزيونية، يحدد أساليب العمل المهني، ثم قم بتحليل هذه الأساليب مع الفريق، وحدد النظرية الإدارية الأقرب لهذا النمط الإداري.

مثال: الموقع التالي:

<http://www.aljazeera.net/portal/pages>

2- من منطلق الأسس النظرية في مجال الإدارة عبر العصور التي درستها، قم (مع الفريق) بوضع أسس لنظرية إدارية للمؤسسات الإذاعية، تتماشى مع التطورات التكنولوجية والعلمية الحديثة في مجال الإعلام.

3- طبق مبادئ وخصائص نظريات الإدارة على إحدى المؤسسات الإعلامية الحكومية من خلال موقعها على الإنترنت.
