

التكليف الرابع (نقد ورقة بحثية من حيث أهداف البحث)

(للبحث المنشور في المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث – مجلة العلوم التربوية والنفسية)

المجلد الثالث- العدد التاسع عشر – اغسطس ٢٠١٩

ازدواجية القيادة والإدارة والفرق بينهما

اعداد

رامي محمود ضيف الله العمري

وزارة التربية والتعليم / المملكة الأردنية الهاشمية

[3 ازدواجية القيادة والإدارة والفرق بينهما.pdf](#)

الرابط

نقد اهداف الدراسة

أولاً: تحليل الأهداف من حيث الوضوح والتحديد

أهداف الدراسة في البحث جاءت واضحة ومحددة بشكل جيد، حيث سعت إلى:

١. إبراز دور القيادة والإدارة داخل المؤسسات من خلال استكشاف العلاقة بينهما.

٢. دراسة الأسلوب الديمقراطي في القيادة وتأثيره على نجاح المؤسسة

٣. تحليل المفاهيم الأساسية للإدارة والقيادة** والتعرف على الفروق بينهما.

٤. إجراء مقارنة بين الواقع العملي والنظريات المطروحة في المجال.

تتسم الأهداف بالوضوح لكنها كان يمكن أن تكون أكثر دقة من خلال إدراج متغيرات قابلة للقياس لتعزيز الجانب الكمي في الدراسة.

ثانياً: التحليل من حيث العلاقة بالموضوع

الأهداف تتماشى مع مشكلة البحث التي تناقش ازدواجية القيادة والإدارة ولكنها تركز بشكل أكبر على الفروق بينهما وليس على كيفية تحقيق التكامل بينهما عملياً داخل المؤسسات لكن يمكن توسيع الأهداف لتشمل تحليل تأثير ازدواجية القيادة والإدارة على الأداء المؤسسي بشكل أعمق وليس فقط من خلال مقارنة نظرية بين المفهومين.

ثالثاً: منهجية الأهداف وإمكانية تحقيقها

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مما يجعل تحقيق الأهداف ممكناً إلى حد كبير ولكن بعض الأهداف مثل "معرفة مدى مطابقة الأفكار النظرية للواقع" تحتاج إلى أدوات قياس كمية واضحة مثل الاستبيانات أو التحليل الإحصائي لذلك يمكن إضافة دراسات حالة أو استبانات كمية لتقييم تأثير القيادة والإدارة على الموظفين والنتائج المؤسسية.

رابعاً: الأهداف وعلاقتها بالنتائج

هناك ارتباط جيد بين الأهداف والنتائج حيث ركزت النتائج على :

- تأثير القيادة الديمقراطية على نجاح المؤسسة.
 - ضعف التأثير القيادي في بعض الجوانب مثل الاتصال والتحفيز.
 - الفجوة بين المديرين والموظفين نتيجة اعتماد الأساليب الإدارية التقليدية.
- لكن بعض الأهداف كانت واسعة ولم يتم تغطيتها بالكامل في النتائج مثل تأثير الأسلوب القيادي على ثقافة المؤسسة.

نقاط القوة

- وضوح الأهداف واتصالها بمشكلة البحث.
- تغطية شاملة للفروق بين القيادة والإدارة.
- استخدام منهجية وصفية تحليلية مناسبة.

نقاط الضعف

- ١- عدم وجود متغيرات كمية قابلة للقياس في بعض الأهداف.
- ٢- التركيز الكبير على الجانب النظري دون تحليل كافٍ للممارسات الفعلية داخل المؤسسات.

تقديم الطالب / الحميدي بن عبدالله السبيعي

الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)

برنامج دكتوراة الإدارة / الفصل الاول

