

قضايا بحثية ١

**التكليف الثالث (دراسة وتحليل للبحث المنشور في المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث
مجلة العلوم التربوية والنفسية)**

المجلد الثالث- العدد التاسع عشر - أغسطس ٢٠١٩

ازدواجية القيادة والإدارة والفرق بينهما

اعداد

رامي محمود ضيف الله العمري

وزارة التربية والتعليم / المملكة الأردنية الهاشمية

الرابط

[.pdf.ازدواجية القيادة والادارة والفرق بينهما](#)

أولاً / العنوان :

العنوان واضح ودقيق، يعكس مشكلة بحثية واقعية في الإدارة والتنظيم. وكذلك يشير إلى تحليل مقارنة بين القيادة والإدارة و كلمة "ازدواجية قد توحي بأن القيادة والإدارة متناقضتان أو غير متكاملتين بينما في الواقع يمكن أن يكونا مكملتين لبعضهما.

ثانياً / المقدمة :

تبدأ المقدمة بالإشارة إلى التغيرات السريعة التي يشهدها العصر الحالي في جميع جوانب الحياة مما يستدعي وجود أنظمة إدارية وقيادية فعالة قادرة على مواكبة هذه التحولات. تركز المقدمة على أهمية العنصر البشري في عمليات التغيير والتطوير داخل المنظمات موضحة أن الإدارة والقيادة تلعبان دوراً أساسياً في تحقيق الأهداف التنظيمية كما توضح المقدمة أن الإدارة تهدف إلى تنظيم وتنسيق الموارد

بينما القيادة تركز على التأثير في الأفراد وتحفيزهم وهو ما يخلق فجوة أو ازدواجية بين المفهومين والذي تحتاج إلى دراسة متعمقة.

تناولت المقدمة تطور الفكر الإداري والقيادي وأهميته في المنظمات الحديثة.

وقد حددت المقدمة وجود خلط بين مفهومي القيادة والإدارة وهو ما يتطلب التحليل والتوضيح فالدراسة تسعى إلى تقديم تحليل علمي يوضح العلاقة بين القيادة والإدارة وتأثير كل منهما على المؤسسات.

فالمقدمة جيدة وواضحة ومتسلسلة منطقيًا حيث تبدأ بالإطار العام ثم تنتقل إلى المشكلة البحثية التي تعكس أهمية الموضوع ومدى ارتباطه بالواقع الإداري الحديث.

ثالثًا / مشكلة الدراسة:

تناولت الدراسة مشكلة الخلط بين مفهومي القيادة والإدارة حيث يعتقد الكثيرون أنهما مترادفان بينما يوجد فرق جوهري بينهما في عدة جوانب مثل:

- الإدارة تركز على التنظيم والرقابة والإجراءات لتحقيق الأهداف.
- القيادة تركز على التأثير والتحفيز والتطوير لتحقيق الرؤية المستقبلية.
- الفرق في طبيعة العلاقة بين المدير والموظفين مقارنة بعلاقة القائد بفريقه.

تشير المشكلة إلى أن هذا الخلط يؤثر على فعالية المؤسسات حيث يمكن أن يؤدي إلى تراجع الأداء التنظيمي عندما يتم التعامل مع القيادة والإدارة كأنهما شيء واحد.

فأهمية مشكلة الدراسة أنها تساعد في تمييز أدوار القادة والمديرين داخل المؤسسات وكذلك تساهم في تحسين الأداء المؤسسي من خلال الفهم الصحيح للفرق بينهما.

فمشكلة الدراسة قوية وواضحة وتتناول قضية جوهرية في الفكر الإداري لكنها يمكن أن تصبح أكثر إقناعاً إذا دعمت ببيانات تطبيقية وأمثلة من الواقع.

رابعاً / أهمية الدراسة:

تناولت الدراسة أهمية تمييز الفرق بين القيادة والإدارة وأثره على نجاح المؤسسات وتحقيق الأهداف التنظيمية وأوضحت أن الفهم الصحيح لهذين المفهومين يساعد على تحسين الأداء الإداري وتعزيز بيئة العمل داخل المؤسسات.

تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين: الأهمية النظرية:

- تساهم في إثراء المعرفة الإدارية من خلال تحليل الفرق بين القيادة والإدارة.
- تقدم إطاراً نظرياً مقارناً يوضح كيف يمكن أن تتكامل القيادة والإدارة لتحقيق الفعالية المؤسسية.

الأهمية العملية:

- تساعد المؤسسات في تحسين آليات اتخاذ القرار عبر التمييز بين أدوار القادة والمديرين.
- توفر إرشادات عملية للقادة والمديرين حول كيفية تحقيق التوازن بين القيادة والإدارة.

خامساً / أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى توضيح العلاقة بين القيادة والإدارة والتمييز بين دور كل منهما في نجاح المؤسسات ويمكن تلخيص الأهداف كما يلي:
الهدف الرئيسي:

. تحليل الفرق بين القيادة والإدارة داخل المؤسسات وبيان تأثير كل منهما على الأداء التنظيمي.

الأهداف الفرعية:

١. التعرف على مفهوم الإدارة ودورها داخل المؤسسات.
٢. تحديد مواصفات العمل الإداري السليم.
٣. تحليل الخصائص العامة للإدارة وكيف تختلف عن القيادة.
٤. فهم مفهوم القيادة وأهميتها في بيئات العمل الحديثة.
٥. توضيح تأثير القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف.
٦. دراسة التطبيق العملي لمفاهيم القيادة والإدارة في المؤسسات ومدى تطابق النظريات مع الواقع.

الأهداف واضحة ومحددة وتغطي جوانب نظرية وعملية في الإدارة والقيادة.
وتربط بين الإطار النظري والتطبيق العملي مما يزيد من قيمة البحث.

سادساً / مفاهيم وتعريفات الدراسة:

تتطرق الدراسة إلى عدة مفاهيم رئيسية تشكل الأساس النظري للتحليل وأبرزها:

- ١- المفاهيم واضحة وشاملة وتعكس أهم النظريات الإدارية والقيادية.
- ٢- يوجد تمييز دقيق بين الإدارة والقيادة مما يساعد في فهم التكامل أو التناقض بينهما.
- ٣- بعض المفاهيم تحتاج إلى توضيح العلاقة بينها بشكل أعمق مثل كيف يمكن للقائد أن يكون مديراً والعكس.

سابعاً / الدراسات السابقة:

- ١- الدراسات ليست قديمة جدًا لكنها ليست حديثة بما يكفي لتغطية آخر التطورات في القيادة والإدارة مثل القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي .
- ٢- استعرضت الدراسة مجموعة من الأبحاث السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة والإدارة مع التركيز على دور كل منهما في تحقيق النجاح المؤسسي .
- ٣- لم تأخذ في الاعتبار التطورات الحديثة مثل القيادة الرقمية العمل عن بُعد وتأثير التكنولوجيا على بيئة العمل.
- ٤- لم يتم تحليل أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية بشكل كافٍ.
- ٥- بعض الدراسات ركزت على قطاع معين (التعليم الأمن العام) وكان من المفيد توسيع المقارنة مع قطاعات أخرى مثل الشركات الخاصة.
- ٦- لم يتم ذكر مدى حداثة الدراسات أو ما إذا كانت هناك أبحاث جديدة تدعم أو تناقض نتائجها.

ثامناً / فرضيات الدراسة:

اعتمد الدراسة على مجموعة من الفرضيات الواضحة والقابلة للاختبار العلمي التي تسعى إلى اختبار العلاقة بين القيادة والإدارة وتأثير كل منهما على المؤسسات ومن أبرز الفرضيات المطروحة:

الفرضية الرئيسية:

هناك فرق جوهري بين الإدارة والقيادة من حيث الأسلوب والتأثير على الأداء المؤسسي.

الفرضيات الفرعية:

١. القيادة تعتمد على التأثير الشخصي والتحفيز بينما تعتمد الإدارة على السلطة الرسمية والقوانين.
٢. كل قائد يمكن أن يكون مديرًا ولكن ليس كل مدير يمكن أن يكون قائدًا فعالاً.
٣. الجمع بين القيادة والإدارة في نفس المنصب يعزز كفاءة الأداء المؤسسي.

٤. الإدارة تهتم بتنظيم الموارد وتحقيق الأهداف قصيرة الأجل بينما تركز القيادة على الرؤية المستقبلية والتطوير.

تاسعاً / نموذج الدراسة:

أعتمد نموذج الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة والإدارة داخل المؤسسات حيث يسعى إلى:

١- توضيح الفروقات بين القيادة والإدارة من حيث

(الأدوار، الأساليب، والتأثير على الأداء المؤسسي)

٢- دراسة أثر القيادة والإدارة على تحقيق الأهداف التنظيمية.

٣- تحليل التداخل والتكامل بين القيادة والإدارة وتأثيره على كفاءة المؤسسة.

المتغيرات الأساسية:

المتغير المستقل : أسلوب القيادة أو الإدارة المستخدم داخل المؤسسة.

المتغير التابع : مدى تأثير القيادة أو الإدارة على الأداء المؤسسي.

المتغيرات الوسيطة : مثل الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، ومستوى تحفيز الموظفين.

نموذج الدراسة واضح وشامل ويربط بشكل منطقي بين القيادة والإدارة والأداء المؤسسي وهذا يمكن تحسينه من خلال إضافة أدوات قياس ميدانية وتوضيح آلية اختبار العلاقات بين المتغيرات.

عاشراً / منهجية الدراسة:

استخدام الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المفاهيم المجردة مثل القيادة والإدارة

والذي يتيح تحليلاً مقارناً بين مختلف النظريات والنماذج الإدارية.

لم يتم توضيح طريقة جمع البيانات بالتفصيل، مثل ما إذا تم استخدام مقابلات، استبيانات، أو دراسات حالة.

الحادي عشر / مناقشة النتائج والتوصيات:

- توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة حول الفرق بين القيادة والإدارة وتأثير كل منهما على المؤسسات ومن أبرزها:
- ١- تعزيز دور القيادة داخل المؤسسات من خلال تدريب المديرين على مهارات القيادة (مثل التأثير، التحفيز، والابتكار).
 - ٢- تحقيق التوازن بين القيادة والإدارة بحيث يتم تنظيم العمل بشكل فعال دون إغفال أهمية التأثير الإيجابي على الموظفين.
 - ٣- تشجيع الأساليب القيادية الحديثة مثل القيادة التحويلية والقيادة التشاركية لزيادة إنتاجية الموظفين وتحفيزهم.
 - ٤- إجراء دراسات ميدانية إضافية حول كيفية تحقيق تكامل فعال بين القيادة والإدارة في مختلف القطاعات.
 - ٥- النتائج واضحة ومتسقة مع الأهداف والفرضيات المطروحة في الدراسة.
 - ٦- التوصيات عملية وقابلة للتطبيق خاصة في المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين القيادة والإدارة.
 - ٧- الدراسة تسلط الضوء على أهمية التحول نحو القيادة الحديثة لتحسين الأداء المؤسسي.

تقديم الطالب / الحميدي بن عبدالله السبيعي

الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)

برنامج دكتوراة الإدارة

الفصل الاول