

دراسات نقدية (١)

نقد بناء لورقة بحثية من حيث:
مشكلة البحث وتساؤلاته

إعداد الطالب
عيسى عبد القادر أبوبكر
دكتوراه الإدارة

التكليف الثالث



التكليف رقم:

03

نقد بناء لورقة بحثية من حيث: مشكلة البحث وتساؤلاته

معلومات البحث:

العنوان: فعالية القيادة عن بعد في إدارة فرق العمل الافتراضية: دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية

الباحثان: بوكروش رونق، زويدي إلهام

المشرف: د. عبادنه محمد الأمين

المؤسسة: جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر

السنة: 2023

عدد الصفحات: 141 صفحة

الرابط: <https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/handle/123456789/14856>



أولاً: نقد مشكلة البحث

التكليف رقم:

03

تم صياغة المشكلة البحثية في سؤال رئيسي محوري: "ما مدى فعالية القيادة عن بُعد في إدارة فرق العمل الافتراضية خلال جائحة كوفيد 19؟" (ص 4).

صياغة ممتازة فيها نقاط قوة، ولكنها لا تخلو من بعض الملاحظات النقدية.

فمن نقاط القوة:

كونها واضحة ومباشرة: المشكلة فيها وضوح وهي مباشرة، وهذا يسهل على القارئ فهم جوهر البحث وأهدافه الرئيسية دون غموض.

فهي تتناول العلاقة بين متغيرين رئيسيين: "القيادة عن بعد" و"إدارة فرق العمل الافتراضية".

وبالنسبة للأهمية والراهنية: فالمشكلة لها ارتباط بواقع عملي ملموس ومستجد، وهو التحول العالمي نحو العمل عن بعد الذي فرضته جائحة كوفيد-19، وهو ما يعطي الدراسة أهمية تطبيقية وعلمية كبيرة، كونها تسعى لفهم ظاهرة حديثة ومعقدة.

القابلية للبحث: أرى أن المشكلة قابلة للبحث والدراسة الميدانية، فالتغيرات "فعالية القيادة" و"إدارة الفرق الافتراضية" يمكن قياسها من خلال مؤشرات وأدوات محددة، وهذا ما حاولت الباحثتان القيام به.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945-قائمة-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال.
تخصص: اتصال وعلاقات عامة.



فعالية القيادة عن بعد في إدارة فرق العمل
الافتراضية خلال جائحة covid19
-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة

إشراف الأستاذ:
د. عبادة محمد أمين

إعداد الطلبة:
بوكرش رونق
زويني إليهم

لجنة المناقشة

الأستاذ	الصفة	الجامعة
أ.خشة أحسن	رئيسا	8ماي 1945-قائمة-
أ.عبادة محمد أمين	مشرفا	8ماي 1945-قائمة-
أ.زينة جهيدة	مناقشا	8ماي 1945-قائمة-

السنة الجامعية: 2022/2023

أولاً: نقد مشكلة البحث

وأما جانب نقاط الضعف والملاحظات النقدية فتمثلت في:

كون الفجوة البحثية غير محددة بدقة: فعلى الرغم من أن المقدمة فيها إشارة إلى حداثة الموضوع، إلا أن صياغة المشكلة اتضح لي أنها لم ترتبط بشكل مباشر وصريح بفجوة بحثية محددة في الأدبيات السابقة.

كان الأخرى أن تبدأ المشكلة بعبارات مثل: "على الرغم من تزايد الاهتمام بالقيادة عن بعد، إلا أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت..."، وذلك لربط المشكلة بالفجوة البحثية بشكل أوضح.

ما في مصطلح "الفعالية" من العمومية: أجد مصطلح "الفعالية" واسع وفضفاض، فلم يتم التحديد في صياغة المشكلة ما هي أبعاد أو مؤشرات الفعالية التي سيتم التركيز عليها (هل هي الإنتاجية؟ الرضا الوظيفي؟ الابتكار؟ التواصل؟)، وأرى أن هذا الغموض النسبي قد يؤثر على دقة القياس وتحديد اتجاه البحث.

تركيز الباحثان على "المدى" دون "الكيفية": فسؤال "ما مدى فعالية..." يميل إلى أن يكون سؤالاً كمياً يقيس درجة التأثير.

كان يمكن أن تكون المشكلة أعمق لو شملت الصيغة "الكيفية"، مثل: "كيف تؤثر ممارسات القيادة عن بعد على فعالية إدارة فرق العمل الافتراضية؟ وما هي الآليات التي تحكم هذه العلاقة؟".

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول:

1. إشكالية الدراسة:

في ظل التطور الذي عرفته المجتمعات خاصة في الألفية الأخيرة من ثورة علمية هائلة في كافة المجالات العلمية والتكنولوجية، التي حملت في طياتها متغيرات عديدة مثل: العولمة، الثورة التكنولوجية، الانفجار المعرفي، التقدم التقني المتسارع، العصر الرقمي، البيئة الرقمية...، والتي ألقت بظلالها على طبيعة حياة الأفراد والمؤسسات والدول، وفرضت شروطاً وآليات عمل معينة، وأصبحت من الركائز الجوهرية للمتعلم عليها، حيث انتقلت بخطوة استثنائية من المجتمع التقليدي إلى ما يعرف بمجتمع العولمة أو عصر الرقمنة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية... وغيرها من المجالات الأخرى.

و اعتبرت جائحة كوفيد19 مصدراً لتحولات عميقة ومتنوعة، وتطورات مختلفة وشاملة، امتد تأثيرها القوي ليس سائر القطاعات ومختلف النشاطات، الشيء الذي أنتج تحولات استراتيجية واضحة وجليّة مست كافة التنظيمات والمؤسسات على وجه العموم، وللمست سائر البيئات الأكاديمية على وجه الخصوص، فالأمر أصبح يتعلق بتطورات حقيقية مفروضة وضاغطة في آن واحد، وأحدثت نقلة نوعية في المؤسسات حيث حولت البيئة وغيرها من البيئة الفيزيائية إلى البيئة الرقمية، وساهمت بالدرجة الأولى في تغيير أسلوب العمل من فرق العمل إلى فرق العمل الافتراضية.

و في وقت أصبحت فيه التكنولوجيا هي القوة المسيطرة، وأن من يمتلكها فقد امتلك أحد أهم مفاتيح السيطرة على العالم، حيث أصبحت الثورة الرقمية للمعلومات والاتصال وما آتت من تطورات متلاحقة إحدى العوامل الرئيسية للمؤثر على المنظمات، ومن أجل النهوض بهذه الأخيرة أصبح واجب عليها أن تطور أنظمتها العملية، وأن تعتمد عن القوالب الجامدة التقليدية وأن تفكر بأنماط جديدة وصيغ مبتكرة، وأساليب حديثة، وفي ظل التطور والتحول الحادث حدث تطور في أساليب القيادة، فلم يعد دور القادة محصوراً في العلاقة المباشرة بين القادة والعاملين، إنما تطورت وتحوّلت من النمط التقليدي إلى ما يعرف بالقيادة عن بعد التي يستخدم فيها القائد التكنولوجيات الحديثة ومختلف التقنيات الرقمية في توجيه المهام واتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه العاملين في المؤسسة. اختلفت الآراء وجهات النظر حول القيادة الافتراضية حيث يرى البعض بأنها أبسط من القيادة التقليدية من خلال إمكانية ممارستها بأقل قدر من أدوات الاتصال المتاحة للقادة الافتراضيين، بينما يراها البعض الآخر بأنها ممارسة صعبة وأكثر تعقيداً من القيادة التقليدية نظراً لتعقيد وتركيب الأدوات المستخدمة فيها، كالتأثيرات وتكنولوجيا المعلومات والتي تتطلب مهارات تكنولوجيا عالية لدى القادة (سمود، 1439هـ، صفحة 207). وتوجه « أفولير وآخرون » : إلى أن القيادة الرقمية هي عملية التأثير الاجتماعي بواسطة تكنولوجيا المعلومات المتقدمة لإحداث

ثانيا: نقد تساؤلات البحث

السؤال الرئيسي في البحث انطلق منه خمسة تساؤلات فرعية (ص 5) الهدف منها تفكيك المشكلة إلى أجزاء قابلة للدراسة.

ما يميز هذه التساؤلات أن بينها ترابط المنطقي، وملاحظات النقدية عليها كالتالي:

أولا: نقاط القوة وتمثلت في:

التدرج المنطقي: تتدرج التساؤلات بشكل منطقي بدء من المفاهيم الأساسية إلى العلاقات بينها.

نرى أنها تبدأ بتعريف المفاهيم التي هي (القيادة عن بعد، فرق العمل الافتراضية)، ثم نرى كيف تنتقل إلى خصائصها ومتطلباتها، وتنتهي أخيرا في العلاقة بينها (كيف تساهم القيادة في نجاح الفرق).

التغطية الشاملة للمفاهيم: فالتساؤلات تغطي الأربعة الأولى وهي الجوانب النظرية والمفاهيمية للمتغيرات الرئيسية بشكل جيد، وهذا ما يضمن بناء أساس نظري متين للدراسة.

ارتباط مباشر بالمشكلة: نجد أن جميع التساؤلات الفرعية ترتبط بشكل مباشر بالسؤال الرئيسي، وتعطي مساهمة في الإجابة عليه بشكل متكامل.

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول:

تغير في المواقف والمشاعر والتفكير والسلوك والأداء مع الأفراد والجماعات والمنظمات (حية، 2021، صفحة 02)، في حين أشار «دوموني ومن معه»: إلى أن القيادة الرقمية في الواقع ليست فقط استخدام التكنولوجيا، ولكن أيضا نظرة استراتيجية لتقافة المؤسسة التي تركز على المشاركة والإنجاز (حية، 2021، صفحة 02). أما بالنسبة إلى «الشعري ومجموعته» فقد تطرق إلى أهمية القيادة الافتراضية التي تكمن في القدرة على بناء وإدارة الفريق الافتراضي عن بعد لمواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة والتي تمنع الاجتماع المادي المباشر، وإتقان مهارات التواصل الفعال ومراعاة الفروق الفردية عن بعد، والقدرة على التكيف مع المتغيرات التقنية المتسارعة، وإبتكار وسائل حديثة تحقق أهداف المؤسسة، ويمكن عملية التواصل مع العاملين، والقدرة على التأثير في فريق العمل، واتخاذ القرارات الملائمة وتوفير التعاون المشترك بين الأفراد من خلال التأثير على فرق العمل (شقيرات، 2022، صفحة 398).

وعلى ضوء المنصور العام الذي أشرنا إليه في الأعلى، ركزت دراستنا على دراسة: فعالية القيادة عن بعد في إدارة فرق العمل الافتراضية خلال جائحة كوفيد 19، ومنه تتمحور إشكالية دراستنا حول التساؤل التالي:

ما دور القيادة عن بعد في إدارة فرق العمل الافتراضية؟

2. تساؤلات البحث:

1. ما هي أبرز التوجهات الاتصالية للقيادة في فرق العمل الافتراضية؟
2. ما هي الممارسات الاتصالية السائدة وسط فرق العمل الافتراضية؟
3. ما العلاقة بين مهارات التواصل في البيئة الرقمية وفعالية القيادة عن بعد وإدارة فرق العمل الافتراضية؟
3. أسباب اختيار الموضوع:

- ظهور جائحة كوفيد 19 والذي أدت إلى التوجه من البيئة الفيزيائية إلى البيئة الرقمية.
- معرفة فعالية القيادة عن بعد ودورها في إدارة فرق العمل الافتراضية خلا جائحة كوفيد 19.
- الانتشار الكبير لمفهوم فرق العمل الافتراضية خاصة أثناء جائحة كوفيد 19.
- خطورة العمل في البيئة الرقمية.
- 4. أهمية الدراسة:
- تتجسد أهمية دراستنا فيما يلي:
- تكمن أهمية الدراسة في كونها تدرس موضوع أصيل وبالتالي ستضيف قيمة علمية ومعرفية في مجال التخصص.

ثانياً: نقد تساؤلات البحث

ثانياً: نقاط الضعف والملاحظات النقدية:

هيمنة الطابع الوصفي: أي (الاستكشافي) نرى أربعة من التساؤلات الخمسة تبدأ بـ "ما" أو "ما هي"، وهي أسئلة وصفية تهدف إلى التعريف والتحديد، ثم ننتقل إلى السؤال الخامس وهو الذي يحمل طابعاً تحليلياً أو تفسيرياً ("كيف تساهم...")، وهذا يعكس تركيز الدراسة على الجانب الوصفي أكثر من التحليلي.

ليس هناك سؤال يربط المتغيرات بشكل مباشر: رغم أن سؤال ("كيف تساهم...") يقترب من ذلك، إلا أنه ليس هناك سؤال واضح وصريح يبحث في طبيعة العلاقة بين "ممارسات القيادة عن بعد" و"مؤشرات نجاح فرق العمل الافتراضية".

كان من الأخرى إضافة سؤال مثل: "ما هي العلاقة بين ممارسات القيادة عن بعد (مثل التواصل، التحفيز، التفويض) ومؤشرات نجاح فرق العمل الافتراضية (مثل الإنتاجية، الرضا، الالتزام)؟".

تكرار جزئي بين التساؤلات والأهداف: رأيت أن هناك تطابق شبه تام بين التساؤلات الخمسة والأهداف الخمسة للدراسة (ص 6)، وهو غير ضروري، فقد كان من الممكن صياغة الأهداف بشكل مختلف لتعكس الغاية النهائية من البحث، بدلاً من مجرد إعادة صياغة التساؤلات.

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول:

تغير في المواقف والمشاعر والتفكير والسلوك والأداء مع الأفراد والجماعات والمنظمات (حية، 2021، صفحة 02)، في حين أشار «دوموني ومن معه»: إلى أن القيادة الرقمية في الواقع ليست فقط استخدام التكنولوجيا، ولكن أيضاً نظرة استراتيجيّة لتفاهة المؤسسة التي تركز على المشاركة والإنجاز (حية، 2021، صفحة 02). أما بالنسبة إلى «الشعري ومجموعته» فقد تطرق إلى أهمية القيادة الافتراضية التي تكمن في القدرة على بناء وإدارة الفريق الافتراضي عن بعد لمواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة والتي تمنع الاجتماع المادي المباشر، وإتقان مهارات التواصل الفعال ومراعاة الفروق الفردية عن بعد، والقدرة على التكيف مع المتغيرات التقنية المتسارعة، وإبتكار وسائل حديثة تحقق أهداف المؤسسة، ويمكن عملية التواصل مع العاملين، والقدرة على التأثير في فريق العمل، واتخاذ القرارات الملائمة وتوفير التعاون المشترك بين الأفراد من خلال التأثير على فرق العمل (شقيرات، 2022، صفحة 398).

وعلى ضوء النصوص العام الذي أشرنا إليه في الأعلى، ركزت دراستنا على دراسة: فعالية القيادة عن بعد في إدارة فرق العمل الافتراضية خلال جائحة كوفيد 19، ومنه تتمحور إشكالية دراستنا حول التساؤل التالي:

ما دور القيادة عن بعد في إدارة فرق العمل الافتراضية؟

2. تساؤلات البحث:

1. ما هي أبرز التوجهات الاتصالية للقيادة في فرق العمل الافتراضية؟
2. ما هي الممارسات الاتصالية السائدة وسط فرق العمل الافتراضية؟
3. ما العلاقة بين مهارات التواصل في البيئة الرقمية وفعالية القيادة عن بعد وإدارة فرق العمل الافتراضية؟
3. أسباب اختيار الموضوع:

- ظهور جائحة كوفيد 19 والذي أدت إلى التوجه من البيئة الفيزيائية إلى البيئة الرقمية.
- معرفة فعالية القيادة عن بعد ودورها في إدارة فرق العمل الافتراضية خلا جائحة كوفيد 19.
- الانتشار الكبير لمفهوم فرق العمل الافتراضية خاصة أثناء جائحة كوفيد 19.
- خطورة العمل في البيئة الرقمية.
- 4. أهمية الدراسة:

تجسد أهمية دراستنا فيما يلي:

- تكمن أهمية الدراسة في كونها تدرس موضوع أصيل وبالتالي ستضيف قيمة علمية ومعرفية في مجال التخصص.

الخلاصة والتوصيات

التكليف رقم:

03

بشكل عام، أرى أن الباحثين نجحتا في صياغة مشكلة بحثية واضحة ومهمة، وكذلك تساؤلات متدرجة منطقياً، فالمشكلة تعكس قضية راهنة وملحة في بيئة العمل الحديثة.

ومع ذلك، يمكن تحسين جودة البحث من خلال:

1. ربط الفجوة البحثية بمشكلة البحث وتحديدتها بشكل صريح.
2. "الفعالية" تحديد أبعادها ومؤشراتها بشكل إجرائي في صياغة المشكلة.
3. ، لتعميق الجانب التحليلي للدراسة، يمكن إضافة تساؤل تحليلي يربط بين ممارسات القيادة ومؤشرات نجاح الفرق بشكل مباشر.
4. الموازنة بين التساؤلات الوصفية والتحليلية لإعطاء البحث عمقاً أكبر.

هذا البحث قيم جداً والملاحظات النقدية لا تقلل من قيمة الدراسة، بل الهدف منها تقديم رؤى لتحسين دقة وعمق صياغة المشكلات والتساؤلات البحثية في الدراسات المستقبلية.

Thank You

