

التكليف الثالث (نقد ورقة بحثية من حيث : مشكلة البحث وتساؤلاته)

(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

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

الرابط

القيادة

عرفها جون سي ماكسويل بانها القدرة على تحفيز الأفراد وتوجيههم لتحقيق أهداف مشتركة بفعالية وكفاءة.

عرفها ستيفن كوفي بانها فن التأثير في الآخرين وتوجيههم لتحقيق رؤية مشتركة بأفضل الطرق الممكنة.

وكذلك عرفها الدكتور طارق السويدان بانها القدرة على إلهام الآخرين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال الرؤية الواضحة والتواصل الفعال.

الإدارة

عرفها بيتر دراكر بانها عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الموارد لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

وكذلك عرفها أحمد ماهر بانها علم وفن تحقيق الأهداف من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة.

أولاً / مشكلة البحث

١- مشكلة البحث قوية من حيث الأهمية والارتباط بالواقع، لكنها تحتاج إلى مزيد من التحديد، الربط بالمتغيرات الحديثة، والتركيز على الحلول بدلاً من مجرد الوصف.

٢- تناولت مشكلة البحث الازدواجية بين القيادة والإدارة، وهو موضوع مهم .

٣- لمشكلة جاءت عامة نوعاً ما، حيث لم يتم توضيح الإشكالية الأساسية بوضوح كافٍ.

٤- كان من الأفضل تحديد الجوانب التي تتأثر بهذه الازدواجية بشكل دقيق، مثل تأثيرها على أداء الموظفين، اتخاذ القرارات، أو تحقيق الأهداف المؤسسية.

٥- المشكلة تُعالج قضية مستمرة في الفكر الإداري ولكن لم يتم توضيح مدى حداثة المشكلة في ظل التغيرات الحالية مثل التحول الرقمي، القيادة عن بُعد، وتأثير ثقافة الشركات الحديثة .

٦- تمت صياغة المشكلة بشكل وصفي، لكن كان من الأفضل تقديمها كإشكالية بحثية واضحة، مثل: ما مدى تأثير ازدواجية القيادة والإدارة على رضا الموظفين ومستوى الإنتاجية؟"

نقاط القوة:

- ١- تناولت المشكلة قضية حيوية في الإدارة، وهي ازدواجية القيادة والإدارة، مما يجعلها ذات قيمة علمية وعملية كبيرة
- ٢- المشكلة تعكس تحديًا حقيقيًا تواجهه اغلب المؤسسات في بيئات العمل، حيث يحدث تداخل بين مهام القيادة والإدارة مما قد يؤثر على الأداء المؤسسي.
- ٣- الموضوع يسمح بالبحث والتحليل من زوايا متعددة، مثل تأثير الأساليب القيادية على أداء الموظفين أو الفرق بين القيادة الرسمية وغير الرسمية.

نقاط الضعف:

- ١- لمشكلة تبدو عامة، حيث لم يتم تحديد الإشكالية الرئيسية بوضوح كافٍ. كان من الأفضل توضيح الجوانب الأكثر تأثيرًا بهذه الازدواجية، مثل اتخاذ القرارات، رضا الموظفين، أو الإنتاجية.
- ٢- لم يتم توضيح كيف سيتم قياس هذه المشكلة في الواقع العملي، مثل استخدام بيانات أو دراسات ميدانية لدعم الطرح.
- ٣- المشكلة لم تأخذ في الاعتبار التغيرات الحديثة مثل الإدارة الرقمية، العمل عن بُعد، والتحول التنظيمية، مما يجعلها أقل ارتباطًا بالتحديات المعاصرة.
- ٤- لم يتم الإشارة إلى الحلول الممكنة لتقليل تأثير هذه الازدواجية، مما يجعل البحث يميل إلى الوصف أكثر من تقديم اقتراحات عملية.

ثانياً / تساؤلات البحث

١- تساؤلات البحث جيدة وقوية لكنها تحتاج إلى مزيد من التحديد والعمق.

أ- فتساؤلات البحث تدور حول الفروقات بين القيادة والإدارة، وتأثيرهما على المؤسسة، مثل:

ما مفهوم الإدارة؟

وما مواصفات العمل الإداري السليم؟

وما مفهوم القيادة؟

وما أهمية القيادة داخل التنظيم؟

ب- هذه الأسئلة واضحة، لكنها تبدو وصفية أكثر من كونها تحليلية، حيث تركز على تعريف المفاهيم بدلاً من استكشاف العلاقة بين القيادة والإدارة وتأثيرها على الواقع العملي.

١- لم تتطرق التساؤلات إلى الجوانب التطبيقية للمشكلة، مثل:

كيف تؤثر ازدواجية القيادة والإدارة على أداء الموظفين؟
ما العلاقة بين الأسلوب القيادي للمدير ومستوى التحفيز داخل المؤسسة؟
ما دور القيادة الإدارية في تحسين الإنتاجية والابتكار داخل المؤسسات؟
فهذه الأسئلة تجعل البحث أكثر عمقاً وارتباطاً بالواقع العملي بدلاً من التركيز على الجوانب النظرية فقط.

٢- إمكانية قياس الإجابة على الأسئلة

بعض الأسئلة مثل "ما أهمية القيادة داخل التنظيم؟" فضفاضة وتحتاج إلى إعادة صياغة بحيث تكون قابلة للقياس، مثل كيف يساهم النمط القيادي في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة؟"

نقاط القوة:

- ١- التساؤلات محددة وتتناول موضوع البحث بشكل مباشر مما يساعد في توجيه الدراسة بشكل منظم.
- ٢- تغطي التساؤلات الجوانب الأساسية للموضوع، مثل تعريف القيادة والإدارة، مواصفات العمل الإداري، وأهمية القيادة في التنظيم.
- ٣- جميع الأسئلة تدور حول الفرق بين القيادة والإدارة، مما يعزز تركيز البحث وعدم تشتته في موضوعات فرعية.

نقاط الضعف:

- ١- الأسئلة تركز على التعريفات والمفاهيم أكثر من تحليل العلاقة بين القيادة والإدارة وتأثيرها على المؤسسات. كان من الأفضل تضمين أسئلة تحليلية مثل:
- ٢- لم تتناول الأسئلة تأثير القيادة والإدارة في ظل التغيرات الحديثة، مثل الإدارة الرقمية القيادة في بيئات العمل عن بُعد أو التحول الرقمي.

المراجع

- ١- 21 قانونًا لا يقبل الجدل في القيادة (جون سي ماكسويل)
- ٢- القيادة المرتكزة على المبادئ (ستيفن كوفي)
- ٣- فن القيادة (طارق السويدان)
- ٤- ممارسات الإدارة (بيتر دراكر)
- ٥- الإدارة: نظريات ومفاهيم (أحمد ماهر)

تقديم الطالب / الحميدي بن عبدالله السبيعي

الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)

برنامج دكتوراة الإدارة / الفصل الاول

