

دراسات نقدية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / هبة محمد



التكليف الاول

نقد الاطار النظري للدراسة المختارة والتعليق على مدى ملائمته
وشموليته

Chapter

01

استراتيجية تأهيل القيادة الإدارية ودورها في تفعيل الإدارة الالكترونية في الجزائر (ولاية الأغواط دراسة ميدانية ٢٠١٠ - ٢٠١٧)

جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية قسم تنظيم سياسي واداري

اعداد الطالب
بغداد قرزو

الرابط

[pdf استراتيجية تأهيل القيادة.](#)

Chapter

01

الإطار النظري

الملاءمة
والشمولية

اولاً / الملاءمة نقاط القوة

١- تركيز واضح على البُعد البشري القيادي:
الإطار النظري تناول القيادة بوصفها عنصراً محورياً في تحقيق التميز المؤسسي وقد تم استعراض نماذج قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية والتشاركية والموقفية وهي نظريات تركّز على التفاعل الإنساني والقيم والسلوك.

٢- الربط بين تأهيل القادة وتنمية المهارات الشخصية والسلوكية:
تناول الإطار أهمية تطوير عدت مهارات مثل التواصل الفعّال والذكاء العاطفي و بناء فرق العمل و اتخاذ القرار الأخلاقي وهذه المهارات تندرج جميعها تحت مظلة المنظور البشري الإنساني للقيادة.

٣- وجود مرجعية للجانب القيمي في القيادة:

أشار الاطار إلى أهمية القيم الشخصية للقيادة كالعدالة والشفافية والأمانة والقدرة على التأثير وهي مفاهيم إنسانية وليست فنية فقط.

٤- اعتبار العنصر البشري وسيلة وغاية في آنٍ معاً:

تم التأكيد على أن تأهيل القادة لا يقتصر على تنمية كفاءاتهم الفنية فقط بل يشمل تطوير الرؤية والوعي والتمكين وهي جميعاً أبعاد بشرية أصيلة.

٥- ملائمة جيدة لبيئة العمل العربي:

الإطار النظري حافظ على التوازن بين الحداثة والنموذج العربي في القيادة من خلال التطرق إلى ثقافة الطاعة والتراتبية و القيم المجتمعية العربية وكذلك أهمية البعد الإنساني في التعامل مع المرؤوسين

Chapter
01

نقاط الضعف :

١- ضعف في استحضار نظريات إنسانية خالصة:

بالرغم من التطرق لنماذج قيادية حديثة إلا أن الدراسة لم تفصّل في نظريات القيادة الأخلاقية أو الإنسانية بشكل مباشر.

٢- غياب التفسير العميق للعوامل النفسية والسلوكية:

لم يتوسّع الإطار النظري في تفسير دوافع القادة و احتياجاتهم النفسية والتحديات الشخصية في بيئة العمل وهذا يُضعف من تغطية البعد النفسي.

٣- التركيز الأكبر على الجانب التنظيمي والمؤسسي:

بعض أجزاء الإطار النظري ركزت بشكل رئيس على مخرجات التأهيل من حيث الأداء والتحول المؤسسي دون التعمق الكافي في التحول الإنساني في القائد نفسه.

٤- قلة الدراسات السابقة ذات التوجه البشري:

عند استعراض الأدبيات، لم يتم تسليط الضوء على دراسات ركزت بشكل خاص على تأهيل القادة من منظور إنساني مما قلل من ثراء المرجعية النظرية لهذا الجانب.

ثانياً / الشمولية نقاط القوة:

Chapter 01

١- تناول متكامل لأبعاد متعددة من التأهيل القيادي:

الإطار النظري يشمل محاور متنوعة مثل المهارات القيادية والتمكين والتواصل واتخاذ القرار وهي محاور ترتبط بشكل وثيق بتأهيل القائد كإنسان قبل أن يكون موظفًا.

٢- إدراج نماذج قيادية ذات بعد إنساني:

تم استعراض نماذج مثل القيادة التحويلية والتشاركية والموقفية وهي جميعها تركز على العلاقة بين القائد والمروؤوس مما يُعزز النظرة الشمولية البشرية.

٣- الاهتمام بالجانب السلوكي والقيمي:

الإطار النظري لم يكتفي بالجوانب الإدارية بل تناول موضوعات مثل، التقييم التنظيمية والأخلاقيات القيادية و السلوك الوظيفي وهو ما يُعزز شمولية البعد البشري داخل النظرية.

٤- دمج عناصر التطوير الشخصي ضمن عملية التأهيل:

تم التطرق إلى أهمية بناء الشخصية القيادية و تطوير الذكاء العاطفي والوعي الذاتي وهذه عناصر أساسية لأي إطار بشري شامل.

٥- الإشارة إلى بيئة العمل الثقافية والاجتماعية:

أُخذ في الاعتبار تأثير الثقافة العربية والمؤسسية على شكل القيادة وسلوك القادة مع مراعاة السياق البشري في التحليل.

نقاط الضعف:

Chapter 01

١- غياب النظريات النفسية/الإنسانية الصريحة:

لم يتضمن الإطار نظريات صريحة من علم النفس أو السلوك التنظيمي مثل نظرية ماسلو للاحتياجات وكذلك نظرية ماكجريجور X و Y ونظرية القيادة الخادمة أو القيادة الإنسانية .

٢- ضعف الربط بين تأهيل القادة ورفاههم النفسي والاجتماعي:

لم يتم التطرق بشكل كافٍ إلى الاحتراق الوظيفي و الضغوط النفسية للقادة و الصحة النفسية كعنصر في التأهيل وهي جميعها جوانب بشرية عميقة تمس القادة في المؤسسات.

٣- نقص في التدرّج الزمني لتطور القائد كإنسان:

Chapter

الإطار النظري لم يُظهر كيف يتطور القائد عبر مراحل التأهيل وهذا يعتبر غياب الرؤية التطويرية الشاملة طويلة المدى.

٤- محدودية استعراض دراسات سابقة ذات منظور إنساني:

أغلب الدراسات المستشهد بها في الإطار النظري كانت تركز على التأهيل الإداري والأداء المؤسسي ولم تُفرد مساحة كافية للدراسات التي تناولت السلوك الإنساني القيادي و التفاعل بين القائد والفريق من منظور علاقاتي

الخلاصة

يمكن القول إن الإطار النظري ملائم بدرجة جيدة خاصة من حيث التوجهات العامة ومراعاة الجانب القيمي والسلوكي في القيادة لكن لتعزيز هذا الجانب كان من الأفضل إثرائه بنظريات قيادية إنسانية حديثة وكذلك تفسير أعمق للجانب النفسي والشخصي للقادة أثناء التأهيل اما من ناحية الشمولية فهي جيدة في الجوانب المهارية و السلوكية والقيمية ويغطي محاور متعددة ذات صلة مباشرة بالقيادة الإنسانية.

لكنه بحاجة إلى تعزيز من خلال دمج نظريات نفسية وسلوكية متخصصة ودراسات سابقة تركّز على التحول الإنساني داخل القائد وليس فقط على أدائه المؤسسي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

