

جامعة ميد وشين

المادة: قضية بحثية واحد

المعد : بسام محمد عبدالمنعم النخلي الرقم الجامعي (232001521) قسم دكتورا الإدارة
عنوان القضية (أثر التهكم التنظيمي على التنمية المستدامة: دراسة قياسية بالتطبيق على القطاع
الخاص بمصر)

البحث من اعداد : د. ياسمين عبدالرحيم سيد احمد محمد – مدرس إدارة الاعمال بالمعهد العالي
للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

مأخوذ عن (مجلة البحوث الإدارية المجلد الثاني والاربعون العدد ،ابريل 2024)

أكاديمية السادات للعلوم الإدارية – مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

البداية بالملخص

حيث بدء الباحث بتحديد هدف البحث وهو دراسة اثر التهكم التنظيمي على التنمية المستدامة من
خلال قياس تأثير سلوكيات العمل السلبية على العاملين وانعكاس ذلك على مساهمة العامل في الناتج
المحلي بالقطاع الخاص بمصر.

وكان القياس من خلال العوامل التالية

- 1- بيئة العمل وجاذبيتها.
- 2- تنفيذ قوانين العمل .
- 3- تطبيق العدالة الاجتماعية.
- 4- وتطبيق المؤسسة لالتزاماتها تجاه الافراد.

وقام الباحث بتحديد مجتمع البحث وهو القطاع الخاص بمصر.

وكذلك زمن البحث من 2000 الى 2022م

وأعطى الباحث اهم الكلمات المفتاحية وهي(التهكم التنظيمي، التنمية المستدامة، القطاع الخاص)

ثم انتقل الباحث الى المقدمة والتي تضمنت سبب هذا البحث والذي يعود الى أن العاملين يمثلون
النواة الأساسية والقلب النابض في حياة المنظمة، وتطرق كذلك الى الأبحاث السابقة والتي تكلمت
في هذا الموضوع ومن ثم تحدث الباحث عن القطاع الخاص بمصر ومايمثل من أهمية للاقتصاد
للدولة والجهد المبذول منها لتطوير القطاع الخاص لما يسهم في الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية
والنفسية و البيئية للفرد والمجتمع.

المشكلة البحثية

وهية ان ارتفاع مستويات التهكم يحمل في طياته نتائج سلبية قد تؤدي الى انخفاض أداء المنظمة وقد يسبب الفشل لها، يراء الباحث بوجود ظاهرة عامة تحتاج الى قياس مستواها ومسبباتها وسبل علاجها وانعكاسها على التنمية المستدامة.

ويمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي

ما أثر التهكم التنظيمي على التنمية المستدامة بالقطاع محل البحث؟ وانبثقة منه عدت أسئلة

اهداف البحث

ومنها 1- قياس اثر التهكم التنظيمي على التنمية المستدامة 2- قياس مدى تأثير العامل بالقطاع الخاص بسلوكيات العمل السلبية 3- القياس من خلال قوة القانون 4 – القياس من خلال أنتاجية العامل.

ومن ثم تحدث الباحث عن أهمية البحث

1- من الجانب النظري – أهمية متغيرات البحث في وصف مواضيع إدارية متجددة وهامة – ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التهكم التنظيمي والتنمية المستدامة – واهمية مجال التطبيق.

2- الجانب التطبيقي - كونه يتناول احد اهم القطاعات الحيوية وهو القطاع الخاص – التعرف على السلوكيات السلبية داخل القطاع

ومن ثم تكلم الباحث عن الفرضيات (يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التهكم التنظيمي بأبعاده وبين التنمية المستدامة المتمثلة في مساهمة العامل في الناتج المحلي الإجمالي في القطاع محل البحث)

ومن ثم عاد الباحث ليفصل في الاطار النظري والمفاهيم للبحث .

ومنها **تعريف التهكم التنظيمي** من عدة مصادر نخذ منها على سبيل المثال ما عرفة(كاظم،2006) بانه عبارة عن ردة الفعل الذي يظهره العامل نتيجة الإحباط والامبالاة وخيبة الامل،وبالتالي يكون لديه اتجاهات إيجابية اقل تجاه المنظمة.

ومن بعدها تحدث عن التنمية المستدامة وابعادها (البعد الاقتصادي والاجتماعي والإداري التقني و البعد البيئي)

ثم **تطرق للدراسات السابقة** منها دراسة ريان عادل ريان محمد (2018) هدفت الدراسة الى قياس العلاقة بين التهكم والسلوكيات المضادة للإنتاج. ثم علق على الدراسات السابقة في ضوء ما يمكن استنتاج منها مثل

1- اغلب الدراسات الخاصة بالتهكم التنظيمي ربطة بأداء الموظفين من خلال نفس الابعاد

2- ندرة الدراسات التي تناولت طبيعة العلاقة بين التهكم التنظيمي والتنمية المستدامة

القيمة المضافة

ركزة هذي الدراسة على قياس التهكم التنظيمي من خلال أبعاده مرتبطة بالتنمية المستدامة.
ثم شرح الباحث منهجية وأسلوب الدراسة والتي تعتبر محور رئيسي يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي للدراسة حيث ان الباحث انتهج المنهج القياسي والذي يعتمد على منهجية السلاسل الزمنية للبيانات

طرق جمع البيانات

- 1- مصادر البيانات الثانوية والتي تشمل الكتب والدوريات والمقالات والتقارير .
- 2- مصادر البيانات الأولية عن طريق منهجية السلاسل الزمنية لبيانات سنوية من 2000 الى 2022 من منظمة العمل الدولية.

ومن ثم انتهج التحليل الاحصائي للبيانات والجداول الرسومات التوضيحية ورصد النتائج.
وأخيرا النتائج والتوصيات

من التوصيات

- 1- مراعاة العدالة في توزيع المهام الوظيفية بين العاملين
 - 2- تقديم الرؤساء والمشرفين للدعم الفني اللازم للعاملين.....
- وفي الختام ذكر المراجع العربية والأجنبية.