

مهارات بحثية 1

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



عرض دراسة مختارة وذكر العنوان والاهداف والمشكلة

كلية الادارة

المادة: مهارات بحثية 1

رمز المادة: MGM777

الأسبوع التاسع:

مهمة الأسبوع التاسع: عرض دراسة عن القيادة التمكينية وذكر عنوانها وأهدافها ومشكلتها

دراسة ورقة العمل

ورقة العمل هي للكاتب: د. رضا حسين قنديل

العنوان هو: "دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة"

رابط النشر: https://journals.ekb.eg/article_349410_f32edfeb0fc451436bf97ae062788075.pdf

العنوان

العنوان هو: "دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة"

- والعنوان يشمل على المتغيرات التالية.

المتغير المستقل (المؤثر): القيادة التمكينية

المتغير التابع (المتأثر): الولاء التنظيمي

أهداف الدراسة

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مدى امتلاك القيادات الإدارية في بعض الجامعات الخاصة لسلوكيات القيادة التمكينية.
- 2- تحديد مستوى الولاء التنظيمي للعاملين بالإدارة العامة في الجامعات الخاصة المصرية.
- 3- اختبار أثر أبعاد القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين بالإدارة العامة في الجامعات الخاصة المصرية.
- 4- تقديم مجموعة من المقترحات لإدارة الجامعات الخاصة اعتمادا على نتائج الدراسة الميدانية, بشكل يعزز من أداء الموارد البشرية, ويحسن من ولائهم التنظيمي.

مشكلة الدراسة

- تواجه الجامعات المصرية ظروفًا بيئية معقدة لما بينها من التنافس الشديد لتلبية رغبات العملاء. وقد ازداد توجه تلك الجامعات لتطبيق أساليب قيادية جديدة في بداية القرن الحادي والعشرين حيث تركز هذه الأساليب على العمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرار والاهتمام بالموارد البشرية والحرص على تطوير مهاراتها وقدراتها لتعزيز ولائهم التنظيمي.
- وذكر الكاتب أن الجامعات الخاصة تعتبر مؤسسات استثمارية يتكالب على إقامتها أصحاب رؤوس الأموال بغية الحصول على الأرباح الضخمة ولتعظيم تلك الأرباح فإنهم لا ينفقون على البحث العلمي ولا على ابتعاث خريجها أو اعداد هيئة تدريس خاصة بها, بل تعتمد على الجامعات الحكومية والذي يعد استنزافاً للقوى البشرية ويزيد من اضعافها

مشكلة الدراسة

- لذلك تسعى الجامعات الخاصة لتحقيق أهدافها وتطوير أدائها من خلال اتباع أسلوب التمكين الإداري الذي يحفز العاملين على المشاركة في رسم الأهداف واتخاذ القرار وهذا سوف ينعكس على تعزيز الولاء التنظيمي والذي يعتبر مطلب أساسي تسعى الجامعات الى تنميته لدى موظفيها, والولاء التنظيمي من اهم العوامل التي تؤثر على فعالية وكفاءة المنظمة, وعلى أداء الموظفين وانسجامهم مع المؤسسة وتوافقهم المهني.
- كذلك تسعى الجامعات بالاهتمام بالعنصر البشري وتعزيز الانتماء والولاء لديهم وإعطائهم فرصة التعبير عن آراءهم, ويعود ضعف الولاء بالمؤسسات الجامعية الى: تقصير الإدارة في مدى إقناع العاملين بأهميتهم كونهم أعضاء نافعين.
- وعدم وضوح مبدأ الرجل المناسب بالمكان المناسب, كذلك الشعور بالقلق وعدم الاستقرار وأن المؤسسة لا تولي الفرد الاهتمام والرعاية
- وعدم اتاحة فرص عادلة بين العاملين في الترقى والتقدم الذي من شأنه يسبب حالة احباط وتحطم الروح المعنوية

- ومن أهم المشكلات القيادية في الجامعات المصرية هي تغليب سلطة القرابة والصداقة والمحسوبية في اختيار العاملين دون الاعتماد على الكفاءة كمعيار للاختيار. ولا يمكن للجامعات تحقيق الولاء التنظيمي الا من خلال دور القيادة الذكية والاعتماد على الكفاءات والاهتمام بأصحاب المهارات ورعاية قدراتهم وتمييزها ثم الحصيلة هي ولأنهم للجامعة والصمود أمام المغريات التنافسية التي تعرضها جامعات أخرى.
- هذه الدراسة جاءت لربط التمكين الإداري بأبعاده المتمثلة في تعزيز معنى العمل, منح الاستقلالية, العمل الجماعي, الابتكار, التكيف, والتعلم. بأهم عنصر سلوكي وهو الولاء التنظيمي بأبعاده وهي الولاء العاطفي, الولاء الأخلاقي والولاء المستمر.



وشكراً