

عرض عنوان، مشكلة، أهداف لدراسة عن القيادة التمكينية

محمد صالح محمد الزهراني
الرقم الجامعي: 251002067



مهارات بحثية 1
Week 10

التكليف (9)



عرض لعنوان دراسة عن القيادة التمكينية، إضافة إلى
عرض لمشكلة وأهداف الدراسة



العنوان

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء
الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة

صالح محمد شحاتة
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة المنصورة – مصر

ملخص الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة التعرف على ما إذا كان لمشاركة المعرفة دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة التمكينية (ممثلة بتعزيز معنى العمل، وتعزيز المشاركة في صنع القرار، والتعبير عن الثقة في أداء التابعين، ومنح الاستقلالية) والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة، وذلك وفقاً لإطار مفاهيمي تم استخلاصه من مراجعة الدراسات السابقة وتم بناء واختبار العلاقات بين متغيراته باستخدام نموذج المعادلة البنائية SEM. وتشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد القيادة التمكينية ومشاركة المعرفة والأداء الابتكاري، ووجود تأثير إيجابي مباشر لكل من التعبير عن الثقة في أداء التابعين ومنح الاستقلالية على مشاركة المعرفة، ووجود تأثير إيجابي مباشر لكل من تعزيز معنى العمل والتعبير عن الثقة في أداء التابعين ومشاركة المعرفة على الأداء الابتكاري. كما تشير إلى أن مشاركة المعرفة تتوسط العلاقة بين كل من التعبير عن الثقة في أداء التابعين ومنح الاستقلالية وبين الأداء الابتكاري. وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات العلمية والتطبيقية.

كلمات مفتاحية: القيادة التمكينية، مشاركة المعرفة، الأداء الابتكاري، جامعة المنصورة.

دراسة (شحاتة، 2019) بعنوان: "توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة".

تناولت الدراسة موضوع **القيادة التمكينية** والتي تعرف بأنها أسلوب قيادة يتبنى فلسفة مشاركة السلطة ومنح الصلاحيات مع التابعين أو فرق العمل لتعزيز الدافع الداخلي عند الموظفين وتحقيق النجاح في العمل.

https://alat.journals.ekb.eg/article_206409.html

عرض مشكلة الدراسة



مشكلة وتساولات الدراسة:

رغم اهتمام الدراسات السابقة بالعلاقات المباشرة بين متغيرات هذه الدراسة، إلا أن أياً من هذه الدراسات لم تبحث ما إذا كان لمشاركة المعرفة دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء الابتكاري، وهو ما يمثل فجوة بحثية يحاول الباحث المساهمة في تغطيتها في هذه الدراسة.

وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة هذه الدراسة في "نقص عمليات مشاركة المعرفة وانخفاض الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة، مع عدم معرفة ما إذا كان لمشاركة المعرفة دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء الابتكاري"، الأمر الذي يثير التساؤلات التالية:

1. هل توجد فروق معنوية بين العاملين بجامعة المنصورة حسب خصائصهم الديموغرافية بشأن متغيرات الدراسة؟
2. ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التمكينية ومشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة؟
3. هل يوجد تأثير مباشر للقيادة التمكينية على كلٍ من: مشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة؟
4. هل يوجد تأثير مباشر لمشاركة المعرفة على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة؟
5. هل يوجد تأثير غير مباشر للقيادة التمكينية على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة من خلال مشاركة المعرفة؟



مشكلة الدراسة تتمثل في نقص عمليات مشاركة المعرفة وانخفاض الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة، مع التعرف على ما إذا كان لمشاركة المعرفة دور وسيط في العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء الابتكاري، مما أثار التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق معنوية بين العاملين بجامعة المنصورة حسب خصائصهم الديموغرافية بشأن متغيرات الدراسة؟
- ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التمكينية ومشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة؟
- هل يوجد تأثير مباشر للقيادة التمكينية على كل من: مشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة؟
- هل يوجد تأثير مباشر لمشاركة المعرفة على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة؟
- هل يوجد تأثير غير مباشر للقيادة التمكينية على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة من خلال مشاركة المعرفة؟



عرض أهداف الدراسة

أهداف الدراسة:

- في ضوء التساؤلات السابقة تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
1. التعرف على الفروق المعنوية بين العاملين بجامعة المنصورة حسب خصائصهم الديموغرافية بشأن متغيرات الدراسة.
 2. تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التمكينية ومشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة.
 3. قياس التأثير المباشر للقيادة التمكينية على كل من: مشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة.
 4. قياس التأثير المباشر لمشاركة المعرفة على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة.
 5. قياس التأثير غير المباشر للقيادة التمكينية على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة من خلال مشاركة المعرفة.



تسعى الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف تتمثل فيما يلي:

1. التعرف على الفروق المعنوية بين العاملين بجامعة المنصورة حسب خصائصهم الديموغرافية بشأن متغيرات الدراسة
2. تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التمكينية ومشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة
3. قياس التأثير المباشر للقيادة التمكينية على كل من: مشاركة المعرفة والأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة
4. قياس التأثير المباشر لمشاركة المعرفة على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة
5. قياس التأثير غير المباشر للقيادة التمكينية على الأداء الابتكاري للعاملين بجامعة المنصورة من خلال مشاركة المعرفة.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

