

مهمة ٢
لمقرر قضايا بحثية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: دراسة وتحليل لقضية بحثية



البحث

- عبد المنعم، أحمد. (٢٠٢٥). تأثير ممارسات القيادة الريادية في دعم الاستدامة التنظيمية في ضوء القوة التنظيمية كمتغير وسيط – دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة المصرية. كلية التجارة، جامعة القاهرة.



تمهيد



تُعد القيادة الريادية أحد الاتجاهات الحديثة في الإدارة الجامعية، لما تسهم به في تعزيز الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية. ومع تزايد المنافسة بين الجامعات الخاصة في مصر، برزت الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية ودورهما في دعم استدامة المؤسسات التعليمية. يأتي هذا البحث ليحلل هذه العلاقة ويوضح أثر العوامل الوسيطة في تحقيق التميز المؤسسي.



العنوان

01

العنوان جاء واضحًا ومحددًا، ويشير إلى ثلاثة متغيرات أساسية:
المتغير المستقل: ممارسات القيادة الريادية
المتغير التابع: الاستدامة التنظيمية
المتغير الوسيط: القوة التنظيمية

♦ قوة العنوان: العنوان متكامل لأنه يربط بين نمط القيادة (الريادية) والنتيجة التنظيمية (الاستدامة)، موضحًا وجود متغير وسيط (القوة التنظيمية) يُتوقع أن يفسر جزءًا من العلاقة. كما يحدد مجال التطبيق (الجامعات الخاصة المصرية) مما يمنحه طابعًا تطبيقيًا واقعيًا.



المقدمة

المقدمة تُبرز التغيرات السريعة في بيئة التعليم العالي والتحديات التي تواجه الجامعات الخاصة في تحقيق التوازن بين النمو والاستدامة.

تركز على أن القيادة الريادية أصبحت ضرورية لمواجهة هذه التحديات من خلال:

- تحفيز الإبداع والمبادرة.
- اتخاذ قرارات استراتيجية مبتكرة.
- دعم روح الفريق والمرونة التنظيمية.

وهنا يظهر المنطق العلمي في الربط بين القيادة الريادية وبين الاستدامة، حيث أن القيادة الفعالة تخلق بيئة تنظيمية قوية تمكّن المؤسسات من البقاء والنمو.



مشكلة البحث

نص المشكلة كما ورد في البحث (ملخصها): رغم الجهود المبذولة لتطوير الجامعات الخاصة المصرية، إلا أن العديد منها يعاني من ضعف في تحقيق الاستدامة التنظيمية، ما يشير إلى وجود قصور في ممارسات القيادة الريادية وضعف في القوة التنظيمية الداعمة.

♦ تحليل المشكلة: المشكلة صيغت في صورة فجوة بين الواقع والمأمول: الجامعات تهدف للاستدامة لكنها لا تحققها فعليًا.

الباحث حاول تفسير الفجوة بمتغيرين:

ضعف القيادة الريادية.

ضعف القوة التنظيمية.

صياغة المشكلة بهذا الشكل تعكس تصورًا سببيًا للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة.



أسئلة البحث

تتمحور الأسئلة حول:

١. ما مستوى ممارسات القيادة الريادية في الجامعات الخاصة المصرية؟
٢. ما مستوى الاستدامة التنظيمية لديها؟
٣. هل تؤثر ممارسات القيادة الريادية على الاستدامة التنظيمية؟
٤. هل تتوسط القوة التنظيمية العلاقة بين القيادة الريادية والاستدامة التنظيمية؟

♦ تحليل الأسئلة: الأسئلة مترابطة ومنظمة حسب تسلسل منطقي يبدأ بالوصف ثم بالعلاقات السببية. وجود السؤال الرابع يوضح أن الباحث يستخدم النموذج الوسيط الذي يفسر العلاقة عبر متغير ثالث.



أهداف البحث

١. التعرف على مستوى القيادة الريادية في الجامعات الخاصة.
٢. التعرف على مستوى الاستدامة التنظيمية.
٣. قياس العلاقة بين القيادة الريادية والاستدامة.
٤. تحديد أثر القوة التنظيمية كمتغير وسيط.
٥. تقديم إطار عملي لتفعيل القيادة الريادية لتحقيق الاستدامة.

♦ تحليل الأهداف: الأهداف متسقة مع المشكلة والأسئلة، وتتدرج من الوصف إلى التحليل إلى التطبيق، وهو تسلسل سليم في الأبحاث الإدارية. كما أن وجود هدف خامس تطبيقي يُظهر الجانب العملي للبحث في تحسين الأداء المؤسسي.

فروض البحث

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الريادية والاستدامة التنظيمية.
٢. توجد علاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية.
٣. تؤثر القوة التنظيمية تأثيرًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة الريادية والاستدامة التنظيمية.

♦ تحليل الفروض: الفروض صيغت بطريقة إحصائية واضحة، تعكس اتجاه العلاقات السببية.

توضح أن النموذج المستخدم تسلسلي: القيادة → القوة التنظيمية → الاستدامة.
هذا النوع من الفروض يتيح استخدام تحليل المسار أو النمذجة الهيكلية (SEM) للتحقق من الوساطة.

الإطار النظري

يتناول الإطار النظري ثلاثة محاور رئيسية:

١. القيادة الريادية: تدمج بين خصائص القائد التقليدي ورائد الأعمال. تركز على الابتكار، الجرأة، واستباق التغيرات.
٢. القوة التنظيمية: تُشير إلى قدرة المنظمة على التماسك الداخلي، الثقة، والالتزام بالقيم المؤسسية. تُعتبر عاملاً مساعداً على تطبيق الاستراتيجيات بكفاءة.
٣. الاستدامة التنظيمية: مفهوم يرتبط بالبقاء والنمو المتوازن في الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. تتطلب قيادة واعية وثقافة تنظيمية قوية.

♦ تحليل الإطار: الإطار متكامل، ويظهر كيف تعمل القيادة الريادية على بناء القوة التنظيمية، التي بدورها تخلق استدامة. أي أن العلاقة غير مباشرة جزئياً، وهو ما يبرر المتغير الوسيط في العنوان.

منهجية البحث

- المنهج: وصفي تحليلي.
- الأداة: استبيان مغلق قائم على مقياس ليكرت الخماسي.
- المجتمع: الجامعات الخاصة المصرية.
- العينة: القيادات الأكاديمية (العمداء، رؤساء الأقسام، الإداريون).
- التحليل الإحصائي: استخدم الباحث تحليل الانحدار والنمذجة الهيكلية.
-  تحليل المنهج: اختيار المنهج الوصفي التحليلي مناسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات الثلاثة.
-  كما أن استخدام SEM يدعم اختبار النموذج الوسيط بدقة عالية.

النتائج العامة

١. وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الريادية والاستدامة التنظيمية.
٢. القوة التنظيمية تتوسط العلاقة بينهما جزئياً.
٣. تباين مستوى القيادة الريادية بين الجامعات تبعاً لعمر الجامعة ونمط إدارتها.

تحليل النتائج: النتائج تؤكد الفروض وتدعم النموذج المقترح، ما يشير إلى أن تطوير القيادة الريادية يؤدي فعلاً إلى استدامة تنظيمية أكبر عندما تتوفر بيئة تنظيمية قوية.

