

مهارات بحثية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الرابعة: أهداف وأهمية الدراسة

الرسالة المختارة

هي للكاتب: حافظ الغزالي

العنوان هو: " أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية"

رابط النشر:

<https://emtyiaz.com/storage/libraries/August2021/13813201216122c6c37289a6.79206511.pdf>

المقدمة

تسعى الدراسة الحالية للتعرف على أثر أبعاد القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، في حين تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة في قياس تأثير القيادة التحويلية على متغيرات أخرى كالجودة الشاملة والإبداع التنظيمي وغيرها.

تناولت الدراسة خمسة أبعاد للقيادة التحويلية هي (التأثير المثالي، التحفيز، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) أما أغلب الدراسات السابقة فتناولت أربعة أبعاد.

بيئة تطبيق الدراسة إذ سيتم تطبيق الدراسة على قطاع خدمي مهم وهو شركات التأمين الأردنية، في حين أن أغلب الدراسات السابقة أجريت على منظمات غربية بالإضافة إلى البعض والقليل من المنظمات العربية.

أهداف الدراسة

وتهدف الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على مدى تبني المديرين العاملين بشركات التأمين الأردنية لنمط القيادة التحويلية.
- التعرف على مدى تبني فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية.
- دراسة أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية.
- التعرف على الخصائص الديموغرافية للمديرين العاملين في شركات التأمين.

أهداف الدراسة

تحديد المتغيرات بوضوح في الأهداف حدّدت المتغيرين الرئيسيين هما:
المتغير المستقل: القيادة التحويلية بأبعادها الخمسة.
المتغير التابع: فاعلية عملية اتخاذ القرار.

هذا التحديد يعكس وضوحًا علميًا في صياغة المشكلة والمنهج. وتسلسل الأهداف منطقي ومنهجي حيث بدأ البحث بهدف نظري (التعرف على مفهوم القيادة)، ثم انتقل إلى هدف وصفي (التعرف على مستوى الفاعلية)، ثم هدف تحليلي (دراسة الأثر)، وأخيرًا هدف تحليل الخصائص الديموغرافية.

هذا التسلسل يُبرز ترابط الخطوات البحثية من التأسيس النظري إلى التطبيق الميداني.

أهداف الدراسة

الأهداف هنا تغطي الجانب المفاهيمي، والوصفي، والتحليلي، مما يجعلها شاملة لمراحل البحث كافة: من الفهم، إلى القياس، إلى التفسير والتطبيق. ووضوح المنهج التطبيقي باستخدام مصطلح “دراسة أثر” يدل على تطبيق أسلوب تحليل إحصائي، أي أن البحث قائم على منهج كمي يُمكن من خلاله قياس العلاقة بين المتغيرات.

أهداف الدراسة

SMART (S= Specific, M= Measurable, A= Achievable, R= Realistic, T= Timely)

الأهداف محددة بوضوح حول العلاقة بين القيادة التحويلية والتميز المؤسسي.
وجود عبارة "قياس العلاقة" و"تحليل الأثر" يؤكد قابلية القياس.
الأهداف ضمن نطاق ممكن التنفيذ في دراسة ميدانية.
جميع الأهداف واقعية ومنهجية في التطبيق ضمن بيئة إدارية قابلة للتحليل.
لم تُذكر فترة زمنية محددة لتنفيذ البحث، ولم يذكر الإطار الزمني. وهو جانب ناقص في تطبيق القاعدة بالكامل.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة مما يلي:

طبيعة موضوع الدراسة إذ تناولت مفهوم القيادة وهو أحد الموضوعات المهمة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل الدارسين والباحثين في مجال الإدارة.

ربط موضوع فاعلية عملية اتخاذ القرار بموضوع جديد وحديث وهو القيادة التحويلية، فبالرغم من الدراسات العديدة في موضوع فاعلية اتخاذ القرار والقيادة التحويلية فلم يتم الربط بينهما حسب هذه الدراسة في الدراسات العربية.

محاولة لفت أنظار المنظمات إلى ضرورة معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية والفاعلية في عملية اتخاذ القرار، ومحاولة إبراز أهمية القيادة التحويلية في أداء المدير لعمله وأثرها على فاعلية عملية اتخاذ القرار مما يساعد في التفكير لتطوير أساليب القيادة للسعي لزيادة فاعلية عملية اتخاذ القرار.

أهمية الدراسة

قد تسهم هذه الدراسة في إضافة شيء من المعرفة للباحثين والممارسين والدارسين في مجال الأعمال.

لفت نظر المسؤولين في شركات التأمين إلى ضرورة إعادة النظر بالأساليب القيادية المتبعة والعمل على اختيار الأسلوب القيادي الأنسب لكل مرحلة.

الأهمية النظرية: الدراسة تسد فجوة واضحة في الأدبيات العربية، حيث لم يُسبق حسب البحث الربط بين مفهومي القيادة التحويلية وفاعلية اتخاذ القرار في بيئة عربية. وهذا يُبرز الإضافة العلمية في تطوير الأدب الإداري العربي.

أهمية الدراسة

الأهمية التطبيقية: الدراسة تقدم فائدة مباشرة للمؤسسات من خلال تسليط الضوء على دور القيادة التحويلية في رفع كفاءة اتخاذ القرار، ما يجعل نتائجها قابلة للتطبيق الفعلي داخل شركات التأمين الأردنية.

الأهمية المجتمعية: تساهم في توجيه القيادات الإدارية نحو التفكير باختيار أساليب أكثر تحفيزًا وابتكارًا في العمل، بما يرفع كفاءة المنظمات ويساعد في تطوير بيئة العمل.

الفرق بينهما

طبيعة الاهداف عملية، تطبيقية، قابلة للقياس وتبين ما المراد تحقيقه من البحث. والأهمية تبريرية، توضح قيمة البحث. وما سبب إجراء البحث ولماذا هو ضروري.

الأهداف تعمل توجيه للبحث أثناء التطبيق وتكون محددة ومربوطة بسياقه. والأهمية تسبق تنفيذ البحث وهنا محاولة قياس أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرار, وإبراز أهمية الربط بينهما.

مهمة بحثية 4

العنوان المختار هو: (أثر فقدان الموظفين ذو الكفاءات العالية على أداء المنظمات)

يشكل فقدان الموظفين ذو الكفاءات العالية أحد أبرز التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالمنافسة الشديدة والمرونة الوظيفية. إذ إن مغادرة الأفراد أصحاب الكفاءات العالية غالبًا ما تؤدي إلى خسارة الخبرة التنظيمية، وتراجع جودة الأداء والأداء المؤسسي، وارتفاع تكاليف الاستقطاب والتدريب.

أن تكلفة الدوران الوظيفي مرتفعة وتتجاوز التكاليف المباشرة للتوظيف والتدريب لتصل إلى خسائر سمعة وإنتاجية، خصوصًا في سوق العمل السعودي. ([تكلفة الدوران الوظيفي](#))

من هنا، تبرز الحاجة إلى دراسة علمية تسعى إلى تحليل أثر فقدان الكفاءات العالية على أداء المنظمات، وتحديد العوامل النفسية والتنظيمية التي تدفع هؤلاء المميزين إلى المغادرة، ووضع آليات استراتيجية للاحتفاظ بهم.

مهمة بحثية 4

أهداف الدراسة:

- تحليل أثر فقدان الموظفين المتميزين على الأداء التنظيمي في مؤسسات القطاع الخاص خلال الفترة 2025 - 2026
- تحديد أبرز الأسباب التنظيمية والنفسية التي تدفع الموظفين ذوي الكفاءة العالية إلى مغادرة العمل.
- تقييم تأثير سياسات الموارد البشرية في الحد من فقدان الموظفين ذوي الكفاءة العالية.
- اقتراح إستراتيجية متكاملة للاحتفاظ بالموظفين المتميزين وتعزيز رضاهم الوظيفي.

مهمة بحثية 4

أهمية الدراسة

1. الأهمية النظرية : تسهم الدراسة في توسيع المعرفة الإدارية والسلوكية حول ظاهرة فقدان الكفاءات، وهو موضوع لا يزال محدود التداول في البيئة العربية.
2. الأهمية التطبيقية: تتيح نتائج البحث للمؤسسات تصميم سياسات احتفاظ فعّالة للموظفين المتميزين. تساعد إدارات الموارد البشرية على تطوير آليات تحفيز مخصصة للكوادر عالية الكفاءة، بما يقلل معدلات الدوران الوظيفي. يمكن أن تُستخدم نتائج الدراسة في تحسين بيئة العمل التنظيمية بما يحقق الاستدامة الإنتاجية.



وشكراً