

دكتوراه تقنية المعلومات

مهارات بحثية ١

إعداد الباحث / محمد أحمد مني
2024

الأسبوع ٩





المهمة المطلوبة لهذا الأسبوع:

التكليف التاسع : في ضوء دراستك لمصادر البحث العلمي، اختر واحدا من المصطلحات التالية:

- القيادة الخادمة - القيادة الشاملة - القيادة التمكينية - القيادة التحويلية

قم بإجراء بحثا عليه على أي من المواقع التي درستها، و ثم اختر منها بحثا واعرض لعنوانه وأهدافه ومشكلته،

على أن يتم عرض الإجابة في شكل فيديو قصير تتراوح مدته من خمس إلى عشر دقائق، ومرفقا به ملف PDF

للإجابة المطلوبة.



عنوان الدراسة:

بحث بعنوان : «دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة» الباحثة: د. رضا حسين قنديل. والمنشور في المجلة العلمية لكلية التجارة – جامعة أسيوط. العدد ٨٠، مارس ٢٠٢٤.



دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين
بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة

د. رضا حسين قنديل
المدرس بالمعهد العالي للحاسب الآلي والعلوم الإدارية
reda.kandel@gmail.com

المجلة العلمية لكلية التجارة
كلية التجارة - جامعة أسيوط
العدد الثمانون - مارس ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

قنديل، رضا حسين (٢٠٢٤). دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة. *المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط*، العدد ٨٠، ١٥٩-٩٩.
رابط المجلة: <https://sjcf.journals.ekb.eg/>

رابط الدراسة:

دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى
العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة



أهداف البحث:

تحديد أبعاد القيادة التمكينية: تحليل دور أبعاد القيادة التمكينية مثل العمل الجماعي والاستقلالية في تعزيز الولاء التنظيمي بين العاملين في الجامعات الخاصة.

قياس العلاقة بين القيادة التمكينية والولاء التنظيمي: دراسة مدى تأثير القيادة التمكينية على الولاء التنظيمي للموظفين في الإدارة العامة.

تحديد الأدوات الفعالة: التعرف على الآليات التي يمكن أن تعزز الولاء التنظيمي من خلال تطبيق القيادة التمكينية.

تقديم توصيات عملية: وضع إطار عمل يساهم في تحسين مستوى الولاء التنظيمي في الجامعات الخاصة من خلال تحسين ممارسات القيادة التمكينية.



مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في:

- تراجع الولاء التنظيمي في بعض الجامعات الخاصة: حيث أصبح ارتباط العاملين بمنظماتهم تحديًا بارزًا يعيق تحقيق الأهداف المؤسسية.
- عدم تفعيل القيادة التمكينية بشكل كامل: ضعف تطبيق أبعاد القيادة التمكينية مثل تشجيع الاستقلالية والعمل الجماعي والابتعاد عن الروتين والقيود البيروقراطية.
- الحاجة لتوضيح العلاقة بين القيادة التمكينية والولاء التنظيمي: قلة الدراسات التي توضح العلاقة بين تطبيق القيادة التمكينية وتأثيرها على الولاء التنظيمي للموظفين.
- البحث عن آليات لتحسين بيئة العمل: تحديد أساليب عملية لتحفيز الموظفين وتعزيز ولائهم من خلال تطبيق نماذج قيادة أكثر تمكينًا.



ماذا استفدت:

- في بداية الأمر وجدت أن المواضيع المطلوب البحث فيها كلها تتحدث عن القيادة وهي مواضيع شيقة بلا شك، ولكنها نوعاً ما بعيدة عن مجال تخصصي في تقنية المعلومات.
- بحثت من خلال الباحث العلمي Google scholar وبحثت في جميع الاقتراحات المذكورة.
- وعند قراءتي لعدد من الدراسات التي تتحدث عن القيادة وجدت فيها ما يمكن أن يربطني بها في تخصصي. كولاء الموظفين، ومقاومة التغيير، ووعي الموظفين. وأثار كل ذلك في الاستجابة لسياسات المنظمة وبالتالي ما ينعكس على تطور أداء المنظمات.
- وحيث أنني مهتم جداً في سياسات وقوانين وحوكمة الأمن السيبراني ومقاومة التغيير للتحويل الرقمي بحكم تخصصي في تقنية المعلومات، لعلني هنا وجدت عنصراً وسيطاً قد يساعد في التقليل من مقاومة التغيير، وهو ولاء الموظفين للقيادة وغيرها من المتغيرات التي يمكن أن تؤخذ في الحسبان.
- فكل الشكر على هذه الفائدة وتوجيهكم لي في البحث في هذا المسار.



Thank You