

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الموارد البشرية



عنوان البحث

تأثير التمكين النفسي على سلوك الابتكار الوظيفي لدى الموظفين:
دراسة تطبيقية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

The impact of psychological empowerment on employees' career
innovation behavior: an applied study in the Ministry of Human
Resources and Social Development

إعداد الطالب/

احمد معتوق النخلي

الرقم الجامعي/

251000131

إشراف/

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

فيما يخص العوامل الحديثة التي تساهم في تحسين أداء الموظَّفين، التمكين النفسي من العوامل الحديثة الذي يُعنى بالاستثمار في العنصر البشري. لم يعد من الكافي للمنظمات أن تعمل على ضمان الكفاءة

التشغيلية فقط، بل ظهرت العديد من المنظمات التي تسعى لخلق بيئة تدعم وترعى التنظيم والتفكير الخلاق لأنه أحد أهم مقومات تحسين الميزة التنافسية والاستدامة المؤسسية .

ومن أبرز الآليات التي تسهم في إيجاد سلوكيات إيجابية لدى الموظف التمكين النفسي وذلك عن طريق تعزيز شعور الفرد بالمعنى، والكفاءة، والاستقلالية والتأثير، والفعالية في نطاق العمل. إضافةً إلى ذلك، تشير الكثير من الدراسات إلى أن الموظف الذي يتمتع بشعور بالتمكين يتسم بمستوى عالٍ من الفاعلية في المشاركة ويتحمل المسؤوليات، بل ويقوم بالابتكار في تقديم أفكار وحلول تتماشى مع الأهداف التنظيمية .

في هذا الإطار، يتمثل الهدف من هذه الدراسة في استقصاء العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي في منظمة إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك عبر دراسة أثر التمكين النفسي على سلوكيات الموظفين اليومية في مجال الإبداع والتطوير المهني. كما تسعى الدراسة إلى تحديد أهم المؤثرات في هذه العلاقة، ومحاولة كشف كيفية تأثير الثقافة التنظيمية والدعم الإداري في تحفيز الابتكار لدى الأفراد .

في هذا القسم، سيكون عملكم مركّزاً حول اختلاف وتوحيد مقترحات تركّز حول تحسينات. يمكن أن يساهم تقديمها في تشكيل بيانات العمل المبتكرة داخل الجهاز الإداري، والذي يتمثل في وزارة الموارد البشرية والتنمية، فكان هدف دراستها تحديد هذه العوامل لحث الأجهزة الحكومية نحو تعزيز تمكين الموارد البشرية .

مشكلة الدراسة:

أصبحت المؤسسات، وبالأخص الهيئات الحكومية، مجبرة على منح المواطنين خدمات نوعية تختلف عن الفجوات التنموية، خصوصاً مع تسارع وتيرة التطورات المرتبطة على مستوى العالم. وفي سياق العالم المعاصر، يتطلب الأمر التطوير الإداري المرن القابل للتكيف، فضلاً عن الابتكار. ويتجلى الابتكار

الوظيفي على أنه سلوك يتمكن من خلاله الموظف من تقديم الأفكار والعمليات والإجراءات والتغييرات المطلوبة لحل المشاكل الإدارية والتنظيمية والتي تتكرر على مر الفترات. وتجدر الإشارة إلى أنه ليست ممارسات الابتكار أمر عرضي، بل حاجة مجتمعة لعدد من المتغيرات النفسية وغير النفسية، من ضمنها التمكين النفسي .

تشير الدراسات النظرية، والتطبيقية إلى وجود علاقة وثيقة تربط ما بين التمكين النفسي، والسلوكيات الإيجابية المرتبطة بالعمل، وهو الأمر الذي لا زال يشكل غموض في فكرته، حيث يعرف التمكين النفسي بأنه شعور الموظف يمتلك القدرة على التأثير بالمحيط وما إلى ذلك حياله. وبطبيعة الحال يحتوي هذا المفهوم على أربعة أبعاد هي: الإحساس بالمعنى، والشعور بالكفاءة، الإدراك والاستقلال. انطلاقاً من كل ما سبق وبالنظر إلى ما يقدمه التمكين من ثقة ودفع للموظفين وذلك من خلال تحفيزهم، لا بد وأن يعكس ذلك هذه العلاقة خاصة في البيئات التي لا تراقب روح المبادرة، ويثبت غياب مركبة تفقد المرونة .

وتتجلى مشكلة الدراسة في وجود ملاحظة واقعية مفادها أن بعض الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، رغم امتلاكهم للخبرات والكفاءات، لا يُظهرون سلوكيات ابتكارية بشكل واضح أو منظم. وقد يُعزى ذلك إلى عوامل نفسية داخلية تتعلق بدرجة شعورهم بالتمكين أو الدعم من قبل الإدارة، مما يثير تساؤلات حول طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي في هذا السياق التنظيمي.

أهمية الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم معمق عن العلاقة بين التمكين النفسي والابتكار الوظيفي في المؤسسات الحكومية التي تُعرف بطابعها الرسمي والمركزي والذي يُمكن أن يعيق الابتكار ما لم يتم تعزيز الجانب النفسي للموظف. تنبع أهمية الدراسة من عدة جوانب نظرية وتطبيقية يمكن تفصيلها على النحو التالي :

1. الأهمية النظرية (العلمية) :

- تعمل هذه الدراسة على ملء فراغ معرفي موجود في الأدبيات العربية حول كيفية تأثير التمكين النفسي على سلوك الابتكار.
- الدراسة تمثل تقدماً في الأطر النظرية الحديثة للسلوك التنظيمي وذلك من خلال اختبار نظرية التمكين النفسي (Thomas & Velthouse 1990) ونماذج الابتكار في بيئة العمل في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والتي تعمل على تعزيز صلاحية هذه النماذج في السياق العربي.
- يقدم البحث نموذجاً تفسيرياً يدمج بين الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) وسلوك الابتكار الوظيفي والذي يمكن للباحثين استخدامه في اختبارات أخرى لتعزيز الفهم العلمي في هذا المجال.
- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تدرس تأثير التمكين النفسي على الابتكار في القطاع الحكومي. معظم الأبحاث السابقة تركز على القطاع الخاص أو المؤسسات الربحية. هذه الدراسة تقدم نتائج علمية هامة.

2. الأهمية التطبيقية (العملية) :

- يعتمد صناع القرار في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على هذه الدراسة التي تقدم لهم معلومات تحليلية عن التمكين النفسي الذي يشعر به الموظفون وأثره على سلوكياتهم الابتكارية من أجل تحسين إدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء المؤسسي.
- برنامج التدريب الذي تستند إليه الدراسة يساعد مسؤولي الموارد البشرية على خلق مبادرات تدريبية لتعزيز الأبعاد النفسية الأربعة للتمكين والتي تؤدي إلى تحسين جاهزية الموظفين للمبادرة بالإضافة إلى تحمل المسؤولية والمشاركة في تطوير الخدمات.
- تقيس الدراسة السلوك الابتكاري الفعلي لموظفي الوزارة وتحدد العقبات التي تمنع تطبيقه مثل البيروقراطية الإدارية ونقص الحوافز النفسية وعدم تفويض الصلاحيات بشكل كاف مما يؤدي إلى توصيات عملية لتحسين ظروف العمل.
- تتماشى هذه الدراسة مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تدعم تطوير كفاءة القطاع الحكومي بالإضافة إلى تحقيق التميز المؤسسي وبناء بيئة إدارية مرنة تشجع الابتكار وتطور القدرات الوطنية.

3. الأهمية المجتمعية والوطنية :

- تحسن نتائج الدراسة جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال تشجيع الموظفين على تطوير ابتكارات تلبي الاحتياجات الاجتماعية بشكل فعال.
- تعزز هذه الدراسة ثقافة التمكين والمشاركة في القطاع العام مما يؤدي إلى بناء ثقة متبادلة بين الموظف والإدارة ويحد من مظاهر الاحتراق الوظيفي والجمود التنظيمي.
- تمثل نتائج الدراسة بمثابة مرجع يمكن جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية الاستفادة منه لتفعيل التمكين النفسي كاستراتيجية لتعزيز الأداء والابتكار المؤسسي.

أهداف الدراسة:

الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو فهم الروابط بين التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال تحقيق أهداف محددة :

1. تقييم مستوى التمكين النفسي لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال تقييم معانيه الأربعة (المعنى والكفاءة والاستقلالية والتأثير).
2. تحديد مستوى سلوك الابتكار الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الحفظ من خلال تقييم المبادرة وتوليد الأفكار والتطبيقات المبتكرة.
3. دراسة العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي في بيئة العمل الحكومية للموظفين.
4. كل بعد من أبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) يظهر تأثيرًا مختلفًا على سلوك الابتكار الوظيفي عند دراسته بشكل منفصل.
5. يجب إجراء تحليل الفروق بين مستويات التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي بناءً على متغيرات ديموغرافية مثل الجنس والعمر والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة والإدارة أو القسم الوظيفي.
6. يجب إنشاء توصيات عملية مبنية على نتائج الدراسة لدعم سياسات الوزارة التي تهدف إلى تمكين الموظفين وتحفيز

تساؤلات الدراسة :

تبدأ هذه الدراسة باستفسار رئيسي عن:

1. كيف يؤثر التمكين النفسي بمختلف أبعاده (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) على الابتكار الوظيفي لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟
ينشأ من السؤال الأساسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتبع :
2. ما هو مستوى التمكين النفسي الذي يملكه موظفو وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
3. ما هو مستوى الابتكار الوظيفي الذي يظهره موظفو الوزارة؟
4. هل يمكن إثبات وجود علاقة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير) وسلوك الابتكار الوظيفي؟
5. أي من أبعاد التمكين النفسي يُعد الأكثر تأثيراً في سلوك الابتكار الوظيفي لدى الموظفين؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية

فروض الدراسة:

هذه الدراسة تبدأ بفرضية عامة تحدد أساس البحث.

الفرضية الرئيسية:

عند دراسة موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية يتبين وجود ارتباط إحصائي قوي بين التمكين النفسي الذي يتمثل في الأبعاد الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، والتأثير ويتفرع عن هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية:

1. يوجد ارتباط مباشر بين بُعد المعنى في التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي لدى موظفي الوزارة.
2. يوجد ارتباط مباشر بين بُعد الكفاءة في التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي لدى موظفي الوزارة.
3. توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين بُعد الاستقلالية (حرية اتخاذ القرار) في التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي لدى موظفي الوزارة.
4. يتمثل علاقة إيجابية إحصائية بين بُعد التأثير (الشعور بالتأثير في نتائج العمل) وسلوك الابتكار الوظيفي لدى موظفي الوزارة.
5. يختلف التمكين النفسي للموظفين عندما يتغير المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية، القسم الإداري).
6. تختلف مستويات سلوك الابتكار الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية لدى موظفي الوزارة.

7. يستطيع التنبؤ بسلوك الابتكار الوظيفي لدى الموظفين من خلال أبعاد التـم

الدراسات السابقة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا من قبل الباحثين بدراسة العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي، باعتبارهما من العوامل الحيوية التي تؤثر على فاعلية الأداء التنظيمي. فقد تناولت العديد من الدراسات هذه العلاقة في سياقات مختلفة. على سبيل المثال، أشارت دراسة Spreitzer إلى أن الموظف الذي يشعر بالمعنى والكفاءة والاستقلالية والتأثير داخل عمله يكون أكثر استعدادًا للمبادرة والابتكار. وفي دراسة أجريت في باكستان على موظفي جامعات حكومية، وجد Rafique وزملاؤه أن التمكين النفسي يعزز من سلوكيات الابتكار، خاصة حينما يكون مدعومًا بدوافع داخلية وخارجية. كما توصلت دراسة حديثة في الصين إلى أن نمط القيادة الموزعة يسهم في رفع مستوى الابتكار الوظيفي لدى الموظفين، لكن هذا التأثير يمر عبر التمكين النفسي الذي يمنح الموظف الثقة والانخراط. وأظهرت مراجعة أدبية أجريت في إندونيسيا أن العلاقة الجيدة بين القائد والمروّس تسهم في تقوية التمكين النفسي، وبالتالي تحسين السلوك الابتكاري داخل المؤسسة. كذلك بيتت دراسة عراقية أجريت على أعضاء هيئة تدريس في الجامعات أن القيادة الشاملة يمكن أن تحفز الابتكار بشرط أن يشعر الموظف بالتمكين النفسي. رغم غنى هذه الدراسات وتنوع سياقاتها، إلا أن معظمها ركّز على بيانات أكاديمية أو قطاعات خاصة، مما يبرز الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة في بيئة العمل الحكومية، وخصوصًا في الوزارات ذات الطابع الاجتماعي مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وتأتي هذه الدراسة استجابة لهذه الحاجة، وتهدف إلى سد فجوة بحثية مهمة من خلال فحص الأثر الحقيقي للتمكين النفسي على سلوك الابتكار في هذا السياق المحلي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

هذه الدراسة تُعتبر مبنية على نظرية قوية في علم السلوك التنظيمي والإدارة الحديثة، وتعتمد على عدة أطر ونظريات تشرح العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي، والتي يمكن تبينها كما يلي:

أولاً: نظرية التمكين النفسي

تعتبر نظرية التمكين النفسي، التي وضعها Velthouse و Thomas في عام 1990 وطورها Spreitzer في 1995، واحدة من النظريات البارزة في فهم كيف يتفاعل الأفراد مع بيئة العمل من منظورهم النفسي والإدراكي. وقد عرّف التمكين النفسي بأنه "حالة من التحفيز الداخلي تظهر من خلال أربعة أبعاد إدراكية"، مما يعكس عمق تأثير هذه النظرية على فهم سلوكيات الأفراد في العمل.

1. المعنى (Meaning) : يتعلق هذا المفهوم بمدى إدراك الفرد لأهمية العمل الذي يقوم به، وكيف يتماشى ذلك مع قناعاته ومعتقداته الشخصية.
2. لكفاءة (Competence) : يشير إلى شعور الموظف بأنه يمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهامه بشكل فعال.
3. الاستقلالية (Self-Determination) : تعني القدرة على اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام بحرية، دون الحاجة إلى تدخل مباشر أو رقابة صارمة.
4. التأثير (Impact) : يتعلق بالشعور بأن جهود الفرد تُحدث فرقاً حقيقياً في نتائج العمل أو في القرارات التي تتخذها المؤسسة.

توضح هذه النظرية أن الموظف الذي يشعر بالتمكين النفسي غالبًا ما يكون أكثر استعدادًا لتحمل المسؤولية، والمبادرة، وابتكار حلول جديدة في عمله.

ثانيًا: نظرية السلوك الابتكاري في العمل

تشير هذه النظرية إلى أن الابتكار في بيئة العمل لا يقتصر فقط على توليد الأفكار الجديدة، بل يتضمن مجموعة من السلوكيات المتكاملة. تتلخص هذه السلوكيات في ثلاث مراحل رئيسية:

1. توليد الأفكار: وهذا يعني قدرة الموظف على تقديم حلول جديدة ومبتكرة.
 2. ترويج الأفكار: هنا، يحاول الموظف إقناع زملائه أو الإدارة بفائدة هذه الأفكار.
 3. تطبيق الأفكار: وفي هذه المرحلة، يتم تنفيذ الحلول الابتكارية على أرض الواقع.
- من المهم أن نذكر أن البيئة الداعمة تلعب دورًا حيويًا في تعزيز هذا النوع من السلوك. فالإبداع يحتاج إلى مساحة من الحرية، بالإضافة إلى الثقة والدعم النفسي لتحقيق النجاح.

ثالثًا: نموذج التمكين – الابتكار

ومن خلال الأبحاث الحديثة في مجال الموارد البشرية والابتكار ، Alwali, 2024, Zhang; et al, 2021; Batool, 2024 يمكن تحديده إنموذج تحليلي واضح يتضمن كل من ملمح للتأهيل النفسي للموظف وقدرة الشخص على الابتكار.

1. التمكين النفسي هو الذي يعزز الإلهام الداخلي في الموظف، وهو ما يجعله أكثر إبداعًا. إذا امتلك الأشخاص روحًا من ذلك القبيل، فلن تتوقف مساحة إبداعية مثل الحركة.
2. وحدها الاستقلالية والكفاءة والذات التنظيمية والدعم الاجتماعي والتعويضي يمكن أن تكون محفزًا للابتكار السلوكي في المنظمة.

المنهجية وطرق البحث:

هذا البحث نظم على أساس استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي نظراً إلى أنه الأكثر أهمية لاستعماله عندما يُراد وصف وتجزئة العلاقة بين متغيرات التمكن الشخصي وسلوك الإبداع الوظيفي لدى الموظفين. وتم لجمع المعلومات، قمنا بتصميم استبيان يحتوي على قسمين وثلاثة أقسام أخرى وكان ذلك بهدف الحصول 40 على المعلومات المراد فهمها بما يتعلق بمرجع و1 ترتيب الأفكار اللامركزية :

الأول خاص بالبيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية)، والثاني يقيس التمكن النفسي باستخدام مقياس (Spreitzer (1995 ويتضمن 12 بنداً تغطي أبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، التأثير)، أما القسم الثالث فيقيس سلوك الابتكار الوظيفي بناءً على مقياس (Scott & Bruce (1994 ويتكون من 9 بنود. وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية شملت (مثلاً) 220 موظفاً من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بحيث تمثل مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية. وقد جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال إجراء التحليل الوصفي (المتوسطات والانحرافات المعيارية)، وقياس صدق وثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وتحليل الارتباط (Pearson) والانحدار الخطي لتحديد تأثير أبعاد التمكن النفسي على سلوك الابتكار، بالإضافة إلى اختبارات (T-test) و (ANOVA) لقياس الفروق حسب المتغيرات الديموغرافية. وتحددت الدراسة مكانياً بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وزمانياً خلال الفصل الثاني من العام الأكاديمي 2024-2025، وموضوعياً في دراسة العلاقة بين التمكن النفسي وسلوك الابتكار دون التطرق لمتغيرات تنظيمية أخرى.

أدوات الدراسة :

يعتمد نجاح الدراسة على أداة رئيسية لجمع البيانات: هو الاستبيان الذي صمم خصيصاً لغاية تحقيق أهداف الدراسة ولقياس العوامل الرئيسية:

جمعنا البيانات من المشاركين لديهم تعيني أو أقل من سنتين من خلال البريد الإلكتروني. تطرح الاستبانة أسئلة عن التمكين النفسي والابتكار. وتشمل الاستبانة القسم الأول البيانات الشخصية كالجنس والعمر والمؤهل العلمي الدججه و سنة الإجمالية من الخبرة. على سبيل المثال، خُصص القسم الثاني من التقرير الخاص بقاعة الإدراك لقياس وتحديد مستوى التمكين النفسي المتعلق بالاعتماد على مقياس Spreitzer (1995) المكوّن من 12 عنصراً، ويغطي شقين، وعادة ما ترتبط بتحقيق الذات وانخراط الأفراد في العمل. وهي: الإحساس بالمعنى، والشعور بالكفاءة، والاستقلالية في اتخاذ القرار، والإحساس بالتأثير. أما القسم الثالث، فقد صُمم لقياس سلوك الابتكار الوظيفي لدى الموظفين، اعتماداً على مقياس Scott & Bruce (1994) ، الذي يضم 9 عبارات تقيس مدى ممارسة الموظف للسلوكيات الابتكارية داخل بيئة العمل. وقد استخدمت الدراسة مقياس "ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المشاركين، حيث تتراوح الإجابات بين (1) لا أوافق بشدة، و(5) أوافق بشدة. وتمت مراجعة أداة الدراسة من قبل مجموعة من المحكمين الأكاديميين لضمان الصدق الظاهري، كما تم اختبار ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وبلغت قيمته المقبولة لأغراض البحث العلمي، مما يؤكد صلاحية الأداة لقياس متغيرات الدراسة بدقة وموضوعية.

حدود الدراسة :

تحدد نتائج هذه الدراسة من خلال بعض القيود التي يجب اعتبارها أثناء تفسيرها. أولاً، الحدود الموضوعية حيث، تم اختيار متغيرين محددين للبحث وهما التمكين النفسي وسلوك الابتكار الوظيفي فقط. الدراسة لم تتناول المتغيرات التنظيمية أو النفسية التي تؤثر على سلوك الابتكار مثل الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي. ثانياً الحدود المكانية حيث اقتصرَت الدراسة على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في الدولة أو المدينة المعنية لذا يمكن أن تكون نتائجها غير قابلة للتطبيق على الوزارات أو المؤسسات التي تمتلك هيكل تنظيمي أو ثقافة تنظيمية مختلفة. ثالثاً، الحدود الزمنية حيث أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الأكاديمي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ مما يجعل نتائجها تعتمد على الفترة الزمنية للبحث. رابعاً، الحدود البشرية حيث تم اختيار عينة الدراسة من مجموعة محددة من الموظفين في الوزارة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية مما قد يقيّد الاستنتاج المباشر لجميع موظفي الوزارة ومؤسسات أخرى. نتائج الدراسة تمثل دليلاً أساسياً لفهم كيفية ارتباط التمكين النفسي بسلوك الابتكار داخل المؤسسات الحكومية.

المراجع:

https://www.researchgate.net/publication/235903736_The_Relationship_Between_Psychological_Empowerment_and_Innovative_Behavior

https://www.abacademies.org/articles/the-influence-of-leader-member-exchange-and-psychological-empowerment-on-innovative-work-behavior-a-systematic-review-16034.html?utm_source

https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ejim-02-2021-0098/full/html?utm_source

https://www.abacademies.org/articles/the-influence-of-leader-member-exchange-and-psychological-empowerment-on-innovative-work-behavior-a-systematic-review-16034.html?utm_source

https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401225000155?utm_source

https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/08920206231215264?utm_source

https://jws.rivierapublishing.id/index.php/jws/article/view/92?utm_source