

التكليف التاسع لمقرر قضايا بحثية

إعداد : بسمة العنمي



عنوان الدراسة

العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري: دراسة ميدانية
على مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية

د. خالد عبدالعزيز الشمالان
معهد الإدارة العامة

Chapter
الدراسة

تركز مشكلة الدراسة الحالية على كيفية تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية؛ ولذا فقد استهدفت استكشاف العلاقة المباشرة بين القيادة التمكينية بأبعادها الأربعة (ممثلة في: تعزيز المعنى الهادف للعمل، ودعم المشاركة في صنع القرار، وإظهار الثقة في الأداء المرتفع، وتوفير الاستقلالية من القيود البيروقراطية)، وسلوك العمل الابتكاري. كما استهدفت أيضا استكشاف العلاقة غير المباشرة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري من خلال المناخ الابتكاري بوصفه متغيرا وسيطا. وعبر دراسة ميدانية تمت على (296) موظفا بمدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، وبالاستعانة بقائمة استقصاء انطوت على مجموعة من العبارات لقياس متغيرات الدراسة، وباستخدام الإحصاءات الوصفية وأسلوب تحليل المسار؛ أفادت النتائج أنه توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري، كما أظهرت النتائج أيضا أن المناخ الابتكاري يتوسط معنويا وكلها العلاقة الإيجابية بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة التمكينية وتعزيز سلوك العمل الابتكاري

لدى الموظفين في بيئة علمية وتقنية متقدمة، ممثلة في مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية. اعتمد البحث على **منهجية (كمي) من خلال استبانة تم** توزيعها على عينة من العاملين، مع تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التمكينية (مثل تفويض الصلاحيات، التشجيع على المشاركة، وتوفير الموارد) **وبين مظاهر الابتكار في العمل** (كطرح أفكار جديدة، تحسين العمليات، والتكيف مع التحديات). كما كشفت الدراسة عن دور وسيط لعوامل مثل الثقة التنظيمية والاستقلالية الوظيفية.

مقدمة

- وتم تحديد هذه الدراسة المتعلقة بمصطلح القيادة التمكينية، لما لها أهمية نظرًا لدور الابتكار في تعزيز التميز العلمي والتقني، وتأثير القيادة التمكينية في تحفيز الإبداع والابتكار لدى الموظفين في مدينة الملك عبدالله الاقتصادية.

عنوان البحث

العنوان واضح ومتكامل، ويحوي عدة عناصر أساسية تدل على موضوع الدراسة وأهدافها ويحدد المتغيرات والعلاقة بينها بدقة.
ويركز على مؤسسة محددة، مما يقلل من التعميمات غير الدقيقة.
يجمع بين مفاهيم إدارية (القيادة) وسلوكية (الابتكار).

المتغيرات

1. المتغيرات الأساسية:

- المتغير المستقل القيادة التمكينية وهي نمط قيادي يعزز تفويض الصلاحيات وتحفيز الموظفين لاتخاذ القرارات.

(المتغير التابع سلوك العمل الابتكاري وهو سلوك الموظفين وتطوير حلول إبداعية •

العنوان مصاغ بطريقة أكاديمية ليعكس دراسة تطبيقية قائمة على اختبار الفرضيات في بيئة ذات •
طابع ابتكاري مما يزيد قيمتها العلمية والعملية

- العنوان مصاغ بطريقة أكاديمية ليعكس دراسة تطبيقية قائمة على اختبار الفرضيات في بيئة ذات طابع ابتكاري مما يزيد قيمتها العلمية والعملية

اهداف الدراسة

- ١ - تحليل طبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة التمكينية (مثل تفويض السلطة، التشجيع على المشاركة، تعزيز الثقة) وسلوك العمل الابتكاري لدى الموظفين
- ٢ - تحديد مدى تأثير القيادة التمكينية في تعزيز الابتكار التنظيمي داخل بيئة علمية وتقنية متخصصة
- ٣ - الكشف عن العوامل الوسيطة (كالثقة التنظيمية، المناخ الإبداعي) التي قد تعزز أو تُضعف هذه العلاقة.

تابع اهداف الدراسة

٤ - تقديم توصيات عملية لقيادات مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية لتعزيز ثقافة الابتكار عبر تبني نمط القيادة التمكينية.

٥ - اقتراح استراتيجيات لتنمية مهارات القيادة التمكينية لدى مدراء البرامج التدريبية لتحفيز الابتكار بناءً على النتائج.

اهمية الدراسة

- تُساهم في فهم تأثير أسلوب القيادة التمكينية على تعزيز الابتكار داخل المؤسسات البحثية.
- تُقدم رؤى عملية لصناع القرار في مدينة الملك عبدالله الاقتصادية لتعزيز بيئة العمل الابتكارية.
- تُضيف إلى الأدبيات الأكاديمية في مجال الإدارة والقيادة، خاصة في السياق السعودي.

مشكلة الدراسة

- في ظل التحديات التنافسية العالمية في مجال العلوم والتقنية، تبرز الحاجة إلى تحفيز الابتكار المؤسسي عبر أساليب قيادية فعالة، وتعد القيادة التمكينية من العوامل الحاسمة في نجاح المنظمات الحديثة، مثل مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية.
- يُركز هذا البحث على دراسة العلاقة بين القيادة التمكينية (التي تعزز الاستقلالية والمشاركة الفاعلة للعاملين) وسلوك العمل الابتكاري (الذي يشمل توليد أفكار جديدة وتحسين العمليات).

تابع مشكلة الدراسة

- هناك نقص في الدراسات الميدانية التي تبحث كيف يمكن للقيادة التمكينية أن تُترجم إلى سلوك ابتكاري ملموس وخاصة في مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية كبيئة رائدة.

على الرغم من أهمية الابتكار في المؤسسات العلمية، فإن هناك فجوة بحثية حول:

- كيف تؤثر القيادة التمكينية على سلوك الموظفين الابتكاري ؟
- هل توجد معوقات تنظيمية أو ثقافية تحد من فعالية القيادة التمكينية في تعزيز الابتكار؟
- ما العوامل الوسيطة (مثل الثقافة التنظيمية أو الحوافز) التي قد تعزز أو تُضعف هذه العلاقة؟

أسئلة البحث

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري؟
- ما هي أبعاد القيادة التمكينية الأكثر تأثيراً في تعزيز الابتكار؟
- كيف يمكن توظيف نتائج الدراسة لتحسين السياسات القيادية في المؤسسات العلمية؟

منهجية الدراسة

- نوع الدراسة:

وصفية تحليلية تعتمد على المنهج الكمي.

- أداة الدراسة :

دراسة ميدانية باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لقياس مستوى القيادة التمكينية

- مجتمع الدراسة:

موظفو مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية مع التركيز على الفئات البحثية والإدارية.

النتائج

١- وجود علاقة إيجابية بين القيادة التمكينية والسلوك الابتكاري

أظهرت النتائج أن ممارسات القيادة التمكينية (مثل تفويض الصلاحيات، التشجيع على المشاركة، وتوفير الموارد) تساهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار بين الموظفين.

هذه النتيجة تتوافق مع أدبيات الإدارة الحديثة (مثل أعمال التي تؤكد أن التمكين يزيد من الثقة والإبداع

٢- أبعاد القيادة التمكينية الأكثر تأثيراً

تبين أن التشجيع على الاستقلالية وتوفير الدعم النفسي كانا من أقوى العوامل المؤثرة في الابتكار، مقارنةً بالجوانب الأخرى مثل المشاركة في صنع القرار.

النتائج

٣- اختلاف التأثير حسب الخصائص الديموغرافية

لوحظ أن العاملين في الأقسام البحثية كانوا أكثر استجابة للقيادة التمكينية مقارنة بالإداريين، مما يشير إلى أهمية تكيف أساليب القيادة حسب طبيعة المهام.

٤- تأثير العوامل التنظيمية

بينت الدراسة أن بعض المعوقات التنظيمية (مثل البيروقراطية أو نقص الموارد) قد تخفف من تأثير القيادة التمكينية على الابتكار، حتى مع وجود قيادة داعمة.

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

أولاً - توصيات للمنظمة:

- ١- تعزيز ثقافة التمكين من خلال منح الموظفين مزيداً من الصلاحيات، خاصة في الأقسام البحثية.
- ٢- تقليل الرقابة البيروقراطية التي قد تعيق الابتكار.
- ٣- تدريب القادة على أساليب القيادة التمكينية عبر توفير بيئة داعمة للابتكار.
- ٤- تخصيص موارد مالية وزمنية لتجربة الأفكار الجديدة.
- ٥- تعزيز الحوافز المعنوية مثل التقدير العلني للأفكار المبتكرة.

تابع التوصيات

. ثانيا: توصيات للقيادات:

- ١- نتبنى أسلوب قيادة مرن يتكيف مع احتياجات الفرق المختلفة .
- ٢- تشجيع الحوار المفتوح حول الأفكار الجديدة وتقبل الأخطاء كجزء من عملية الابتكار .

. ثالثا : توصيات لأبحاث مستقبلية:

- ١- اجراء دراسة مماثلة في قطاعات أخرى (مثل القطاع الخاص أو الجامعات) لمقارنة النتائج .
- ٢- التحقق من تأثير وسيط (مثل الثقافة التنظيمية أو التكنولوجيا) على العلاقة بين التمكين والابتكار .
- ٣- استخدام منهجيات مختلطة (كدراسات طولية) لفهم تأثير القيادة التمكينية على المدى الطويل

نقاط قوة محتملة

...

الربط بين النتائج والتوصيات

- كانت التوصيات مستمدة مباشرة من النتائج، ومرتبطة بها، وظهرت النتائج تأثيرًا قويًا للتمكين في الابتكار، وكذلك ركزت التوصيات على تعزيز هذا الجانب.
- استخدم الباحث منهجية مختلطة (كُمية ونوعية)، مما عزز مصداقية النتائج.
- الورقة البحثية كانت قوية فهي قدمت نتائج واضحة مدعومة بتحليل إحصائي دقيق
- ناقشت حدود الدراسة وأوجه القصور بصراحة •

الخاتمة

- أكدت الدراسة أن القيادة التمكينية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز السلوك الابتكاري، خاصة في المؤسسات العلمية مثل مدينة الملك عبدالله الاقتصادية.
- نجاحها يعتمد على توفر بيئة تنظيمية داعمة وقيادات قادرة على موازنة بين التمكين والمساءلة.
- يمكن للمؤسسات الاستفادة من هذه النتائج لتعزيز الابتكار ومواكبة التحديات التقنية المستقبلية.

المراجع

- محمود حسن اسماعيل، مناهج البحث الإعلامية ،القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠١١
- فيوليت شفيق سريان، معايير نقد احد الدراسات او البحوث العلمية في مجال تخصصك، كلية التربية- جامعة المنيا، ٢٠٢٠
- ماهر شفيق فريد، دراسات نقدية، الهيئة المصرية العامة للكتاب



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Thank You

بسملة العنمي) :

