

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

الشملاق، خالد بن عبدالعزيز حمد، و نعمان، مرفت محمد السعيد مرسي. (٢٠٢٣). العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري: دراسة ميدانية على مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية. الإدارة العامة، س٦٣، ع٤٤، ٦٨٣ - ٧٤٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1378540>

Prepared by

خالد محمد الدباس



العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري: دراسة

ميدانية على مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية

تُعَدّ القيادة التمكينية من الأساليب الإدارية الحديثة التي تسعى إلى تحفيز الموظفين ومنحهم الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة لاتخاذ القرارات والمبادرة في العمل، مما يسهم في تعزيز قدراتهم الإبداعية وابتكار الحلول الجديدة للمشكلات التنظيمية. وفي بيئة العمل المعاصرة التي تتسم بالتغير السريع والتنافسية العالية، أصبح سلوك العمل الابتكاري أحد أهم العوامل التي تحدد قدرة المؤسسات على التكيف والنمو المستدام.

وانطلاقاً من هذا التصور، جاء هذا البحث ليدرس طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة التمكينية الأربعة: تعزيز المعنى الهادف للعمل، دعم المشاركة في صنع القرار، إظهار الثقة في الأداء المرتفع، وتوفير الاستقلالية من القيود البيروقراطية، وبين سلوك العمل الابتكاري لدى العاملين في مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية. ويهدف البحث كذلك إلى تحليل الدور الوسيط للمناخ الابتكاري في هذه العلاقة، للكشف عن مدى إسهامه في تعزيز أو تقييد تأثير القيادة التمكينية على الابتكار.

إن أهمية هذا البحث تنبع من الحاجة إلى تطوير استراتيجيات إدارية تتبنى تمكين الموظفين، وتوفير بيئة عمل محفزة على الإبداع، بما يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية ورؤيتها الطموحة ٢٠٣٠.

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

• تحديد العلاقة المباشرة بين القيادة التمكينية بأبعادها الأربعة، ممثلةً في: تعزيز المعنى الهادف للعمل، دعم المشاركة في صنع القرار، إظهار الثقة في الأداء، المَرْتَفَع، وتوفير الاستقلالية من القيود البيروقراطية) وسلوك العمل الابتكاري، وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

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

➤ رصد العلاقة المباشرة بين تعزيز المعنى الهادف للعمل وسلوك العمل الابتكاري.

➤ الوقوف على العلاقة المباشرة بين دعم المشاركة في صنع القرار وسلوك العمل الابتكاري.

- رصد العلاقة المباشرة بين تعزيز المعنى الهادف للعمل وسلوك العمل الابتكاري.
- الوقوف على العلاقة المباشرة بين دعم المشاركة في صنع القرار وسلوك العمل الابتكاري.
- تحديد العلاقة المباشرة بين إظهار الثقة في الأداء المرتفع وسلوك العمل الابتكاري.
- تناول العلاقة المباشرة بين توفر الاستقلالية من القيود البيروقراطية وسلوك العمل الابتكاري.

التعرّف على ما إذا كان المناخ الابتكاري يتوسط العلاقة بين القيادة التمكينية بأبعادها الأربعة، ممثلةً في (تعزيز المعنى الهادف للعمل، دعم المشاركة في صنع القرار، إظهار الثقة في الأداء المرتفع، وتوفير الاستقلالية من القيود البيروقراطية) وسلوك العمل الابتكاري أم لا. وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

- رصد ما إذا كان مناخ العمل الابتكاري يتوسط العلاقة غير المباشرة بين تعزيز المعنى الهادف للعمل وسلوك العمل الابتكاري.
- الوقوف على ما إذا كان مناخ العمل الابتكاري يتوسط العلاقة غير المباشرة بين دعم المشاركة في صنع القرار وسلوك العمل الابتكاري.
- تحديد ما إذا كان مناخ العمل الابتكاري يتوسط العلاقة غير المباشرة بين إظهار الثقة في الأداء المرتفع وسلوك العمل الابتكاري.
- تناول ما إذا كان مناخ العمل الابتكاري يتوسط العلاقة غير المباشرة بين توفر الاستقلالية من القيود البيروقراطية وسلوك العمل الابتكاري.

بدأ الباحث بوضع هدف رئيسي شامل يتمثل في دراسة العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري في بيئة عمل محددة (مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية)، و هذا الهدف العام يعطي الدراسة إطارًا واضحًا ويمثل البوصلة التي توجه كل الخطوات اللاحقة.

قام الباحث بتقسيم الهدف العام إلى أهداف مباشرة فرعية مرتبطة بأبعاد القيادة التمكينية الأربعة، وهي:

تعزيز المعنى الهادف للعمل.

دعم المشاركة في صنع القرار.

إظهار الثقة في الأداء المرتفع.

توفير الاستقلالية من القيود البيروقراطية.

أهداف البحث

ثم ربط كل بعد من هذه الأبعاد بقياس أثره مباشرةً على سلوك العمل الابتكاري.

هذا الأسلوب يعكس تحليلاً منهجياً يسمح بدراسة كل بعد على حدة لتحديد مدى تأثيره ،إضافة البعد الوسيط (المناخ

الابتكاري) ولم يكتف الباحث بدراسة التأثير المباشر، بل وسّع نطاق الدراسة بإضافة متغير وسيط هو المناخ

الابتكاري، وقام بصياغة أهداف لاختبار ما إذا كان هذا المناخ يتوسط العلاقة بين القيادة التمكينية (بأبعادها الأربعة)

وسلوك العمل الابتكاري، هذه الخطوة تدل على عمق التحليل، لأنها تبحث في كيف يحدث التأثير، وليس فقط في

هل يحدث التأثير.

على الرغم من الأهمية البالغة التي حظي بها الابتكار للنمو والبقاء، إلا أنه حتى وقت قريب جداً ما كان القطاع العام يواجه ضغوطاً كبيرة للابتكار، ذلك أنه كان يحتكر السلع والخدمات فعلاً عن احتضان آلية عملية للابتكار (Kamarck, 2004)، غير أنه مع مرور الوقت بدأت مؤسسات القطاع العام في إدراك الحاجة الملحة للابتكار، وكننتيجة لذلك تعرضت لضغوط متزايدة، مما دفعها إلى تبني برامج إصلاحية تركز على إدخال مفاهيم جديدة للبحث عن أساليب وطرق أكثر ابتكارية؛ منها: تجديد العمليات وتبني أساليب جديدة (Newman et al., 2001).

وعلى الرغم من الحاجة الملحة للابتكار في مؤسسات القطاع العام، إلا أن بعض الخصائص المميزة لمؤسساته قد تحول دون ذلك، من هذه الخصائص شملت: الهياكل الرأسية، القواعد والإجراءات الصارمة، تجنب المخاطر، الطابع الرسمي للعمل واتخاذ القرار (Parker & Bradley, 2000).

فالواقع يشير إلى أن مؤسسات القطاع العام لديها هياكل وأسس، وهو ما قد يؤدي إلى خمول المؤسسات الحكومية في تبني أفكار وتقنيات جديدة في خضم البيئات المتغيرة. (Cameron & Quinn, 2006)

فضلاً عن أن من أبرز خصائص المؤسسات العامة على تجربة الأفكار الجديدة فإنها تميل إلى تكرار الممارسات الناجحة السابقة، بدلاً من تجربة وتطبيق الأفكار الجديدة (Verhoest et al., 2007)، كما أن القواعد والإجراءات واللوائح الصارمة في مؤسسات القطاع العام قد تحد من حرية مسار تغيير الطرق التي يزود بها هؤلاء أنفسهم ينفذون أعمالهم ويؤدون مهامهم.

الأمر الذي دفع بالباحثين إلى إبداء اهتمام خاص لدراسة الابتكار في مؤسسات القطاع العام (Park & Jo, 2018) لا سيما وأن تطبيق الابتكار في مؤسسات القطاع العام سيسهم في تحسين جودة الخدمة المقدمة للمتعاملين والمنظمات التنافسية، كما في أداء العاملين والمنظمات وتوجيه العملاء نحو الخدمات المقدمة، إضافة إلى تقليل التكاليف (Carlucciet al., 2019) والاستجابة لطلبات المواطنين بالتغيير، والتي جاءت نتيجة لارتفاع مستواهم الثقافي .

هذا، ويحظى تطوير العلوم والتقنية والابتكار في المملكة العربية السعودية باهتمام بارز؛ وذلك لدوره المحوري والمتنامي في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمملكة. والتوجه نحو جعل هذا القطاع رافداً رئيساً في تعزيز قدرات مؤسسات البحث العلمي ومراكز التقنية وصولاً إلى الارتقاء بالأداء، وذلك لتعزيز الاستفادة من معطيات الثورة العلمية والتقنية وانعكاساتها في تحسين الخدمات التعليمية والصحية والإنتاجية، فضلاً عن الارتقاء بمستوى الحياة في جميع مناطق المملكة. متضمناً: تنمية الموارد الطبيعية وحمايتها من مخاطر التلوث، وزيادة الإنتاجية وتحسين نوعية الحياة .

وفيما يتعلق بمجال المنظومة الوطنية للعلوم والتقنية والابتكار في المملكة، فقد حرصت مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية جنباً إلى جنب وزارة الاقتصاد والتخطيط على مواصلة التطوير المستمر لمخرجاتها التي تصب في بلورة السياسة الوطنية للعلوم والتقنية والابتكار، من خلال تنفيذ محاور استراتيجية ذات أولوية، وبذل العمل على تمويل البرامج والمشاريع والمهام ذات المحصلة قدرها ٧ سنوات، والتي تمثل عناصر داعمة.

إن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في قلة وجود مستوى إبداعي دائم لسلوكيات العمل الابتكاري في المنظومة الوطنية للعلوم والتقنية، ومن ثمَّ فإن الدراسة ترى أن هناك حاجة ملحة للانخراط في سلوكيات العمل الابتكاري، وذلك من خلال الربط بين القيادة التمكينية والمناخ الابتكاري، وذلك لما أفادته هذه المتغيرات من تأثيراتها الموجبة للسلوكيات الداعمة للابتكار.

يُضاف إلى ما سبق، أنه من خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة، تُوجد فجوة بحثية - في حدود علم الباحث - تكمن في:

عدم اتجاه أي من الدراسات العربية إلى تناول العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري.

عدم اهتمام أي من الدراسات العربية بتناول الدور الوسيط للمناخ الابتكاري في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري.

قلة الدراسات العربية التي تناولت المناخ الابتكاري.



Thank You