

التكليف التاسع لمقرر دراسات نقدية
نقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات

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 09 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

تمهيد

في هذا البحث، تم دراسة العلاقة بين القيادة التمكينية (التي تعزز الاستقلالية، المشاركة، والتطوير المهني) وسلوك العمل الابتكاري (الذي يشمل توليد أفكار جديدة، تحمل المخاطر، وتنفيذ الحلول المبتكرة) في بيئة عمل متخصصة مثل مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية

اولاً: 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.

تابع 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.

(كانت العينة مقتصرة على موظفي مدينة الملك عبدالعزيز لذا النتائج غير قابلة للتعميم).

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.

تابع النتائج

٥- مقارنة مع الدراسات السابقة:

ناقش الباحث مدى توافق نتائجه مع الدراسات السابقة أو اختلافها عنها
واتفقت النتائج مع دراسات سابقة (مثل أمبوس وباتل, 2018) حول دور القيادة التحويلية والتمكين في
تعزيز الابتكار.

لكنها اختلفت في أن بعض الدراسات وجدت أن المشاركة في القرار هي العامل الأهم، بينما في هذه الدراسة،
كان الدعم النفسي والاستقلالية أكثر تأثيراً، ربما بسبب طبيعة العمل التقني في مدينة الملك عبدالله
الاقتصادية.

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

السلبيات

..

- اوصى الباحث بتبني القيادة التمكينية لتعزيز الابتكار، ولم يقدم آليات تطبيقية محددة (مثل برامج تدريبية) التوصيات العامة دون خطوات تنفيذية تقلل من قيمتها.
- لم يقترح الباحث دراسات لاحقة لتوسيع النتائج، مثلاً: دراسة تأثير القيادة التمكينية في قطاعات (أخرى (كالصحة أو التعليم)، أو استخدام منهجيات مختلفة ..
- لم تتم الإشارة إلى قيود البحث الحالي (مثل التحيز في العينة).

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) :

