

محاضرة ٩ لمقرر مهارات بحثية ١

إعداد الطالب : سعد الدوسري

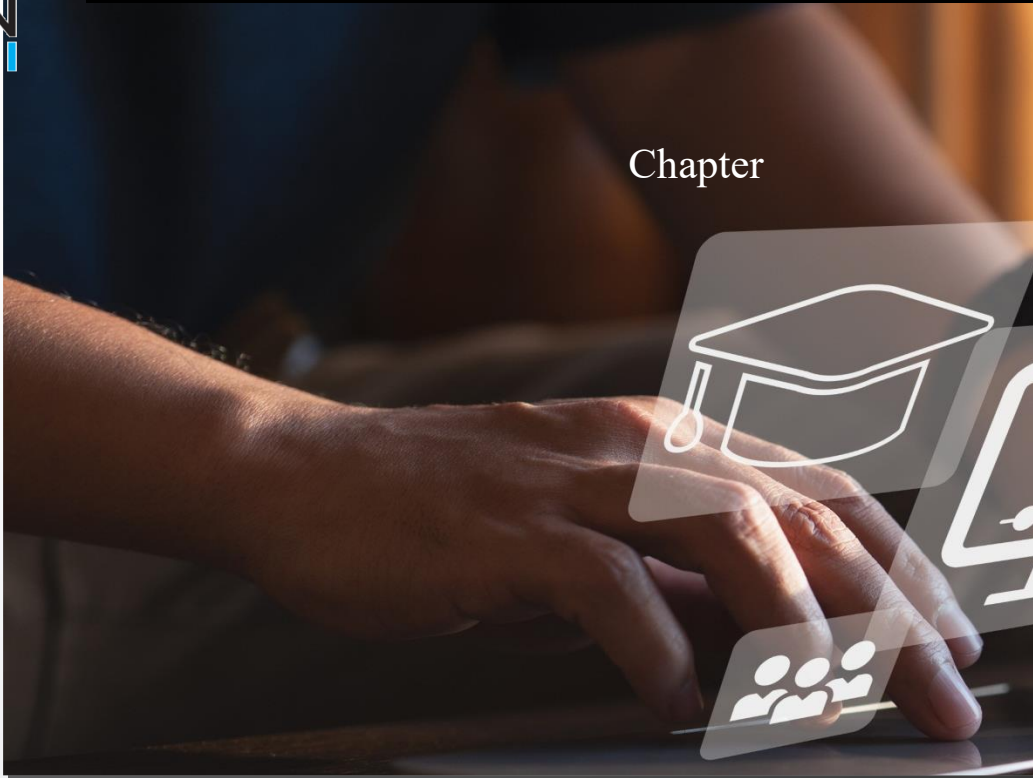


مهارات بحثية ١

محاضرة ٩

Chapter

التمهيد للمحاضرة ٩



في المحاضرة الثامنة، كان التركيز على عرض إحدى الدراسات وتحليلها من خلال استعراض أهم ما ورد في الأدبيات السابقة، مع الإشارة إلى الجوانب التي يمكن تطويرها لتعزيز وضوح الطرح ودقته. وقد ساعد هذا العرض في توضيح نقاط القوة والفرص المتاحة لتحسين أسلوب تناول الدراسات العلمية.

وفي هذه المحاضرة، نستكمل المسار البحثي بطرح دراسة جديدة بعنوان القيادة الشاملة والسلوك الابتكاري: الدور الوسيط للتمكين النفسي، حيث سيتم تقديم الأهداف، ومشكلة البحث، والمنهجية، وأبرز النتائج والتوصيات، ضمن إطار أكاديمي موسع يهدف إلى إبراز أهمية الموضوع في السياقين النظري والتطبيقي.

Chapter

العنوان الرئيسي للمحاضرة

القيادة الشاملة والسلوك الابتكاري: الدور الوسيط للتمكين النفسي.
المصدر:

Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. Journal of Management & Organization, Cambridge University Press.

Chapter

اهداف المحاضرة

- الأهداف
- مشكلة البحث
- المنهجية
- النتائج
- التوصيات
- الخاتمة

١- اختبار العلاقة المباشرة بين القيادة الشاملة والسلوك الابتكاري في بيئة العمل. يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيف يمكن لممارسات القيادة الشاملة – التي تتضمن الانفتاح على آراء الموظفين، إتاحة الوصول للقائد، والتوافر للتواصل – أن تؤثر على قدرة الموظفين على توليد أفكار جديدة وتطبيقها في بيئة العمل. الجانب النظري هنا يرتبط بإطار "الانتماء + تقدير التفرد" الذي يؤكد أن الموظف إذا شعر بالقبول والاحترام سيصبح أكثر استعدادًا للمخاطرة الإبداعية. أما الجانب التطبيقي فيكمن في معرفة ما إذا كان تبني القائد لهذه الممارسات ينعكس على زيادة مقترحات التحسين، وتطوير المنتجات أو الخدمات، ورفع جودة الأداء المؤسسي.

٢. تحليل أثر القيادة الشاملة على التمكين النفسي للعاملين. يركز هذا الهدف على استكشاف كيف تؤثر القيادة الشاملة في رفع شعور الموظفين بالقدرة على التحكم في عملهم واتخاذ القرارات، والشعور بالكفاءة، وإدراك أن عملهم ذو معنى. نظريًا، يتصل هذا الهدف بنظرية التمكين النفسي التي ترى أن القائد الذي يمنح الثقة ويفوض السلطات يعزز شعور الأفراد بقدرتهم على الإبداع. أما عمليًا، فيسعى هذا الهدف لمعرفة أثر ذلك على مبادرات الموظفين لحل المشكلات بطرق مبتكرة وتقديم حلول جديدة دون انتظار التعليمات المباشرة.



أهداف البحث

٤. اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة الشاملة والسلوك الابتكاري.

يركّز هذا الهدف على فهم "الآلية" التي تنتقل من خلالها آثار القيادة الشاملة إلى السلوك الابتكاري أي هل يمكن القول إن القيادة الشاملة تؤثر أولاً على رفع مستوى التمكين النفسي، والذي بدوره يرفع مستوى السلوك الابتكاري؟ الجانب النظري هنا يرتبط بدراسات الوساطة التي تشرح العلاقات غير المباشرة بين المتغيرات. أما الجانب العملي، فهو يحدد ما إذا كان على المؤسسات الاستثمار أولاً في رفع التمكين النفسي كخطوة استراتيجية قبل السعي لتعزيز الابتكار.

٥. صياغة توصيات عملية للمؤسسات حول تبني ممارسات قيادية شاملة لتعزيز الابتكار المؤسسي.

يهدف هذا الهدف إلى تحويل النتائج البحثية إلى توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئات العمل. من الناحية النظرية، يعتمد هذا الهدف على ربط الأدبيات الأكاديمية بالواقع العملي للمؤسسات. أما تطبيقياً، فهو يحدد استراتيجيات واضحة مثل برامج تدريب القادة على سلوكيات الشمول، تصميم سياسات تنظيمية تدعم الأمان النفسي، وإيجاد أنظمة لتشجيع الأفكار الجديدة ومكافأة المساهمات الابتكارية.



تابع أهداف البحث

٣. قياس العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الابتكاري.

يختبر هذا الهدف ما إذا كان الموظفون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التمكين النفسي أكثر ميلاً إلى تبني سلوكيات ابتكارية. من الناحية النظرية، يركز هذا الهدف على فرضية أن الموظف المُمكن يملك الحافز الداخلي والقدرة على المبادرة والتجديد. أما على مستوى التطبيق، فيحلل هذا الهدف العلاقة العملية بين شعور الموظف بالكفاءة والقدرة على التأثير وبين انخراطه في عمليات الإبداع، مثل تصميم طرق عمل جديدة أو تحسين العمليات القائمة.

رغم تزايد اهتمام المؤسسات بتطبيق سياسات التنوع في بيئات العمل، إلا أن هذه الجهود لا تؤدي بالضرورة إلى تحقيق إدماج فعلي يترجم التنوع إلى إبداع ملموس. في العديد من البيئات التنظيمية، يظل الموظفون مترددين في طرح أفكارهم أو المشاركة في عمليات التطوير، أما لغياب الأمان النفسي أو لضعف شعورهم بالتمكين، وهو ما يحد من قدرتهم على الابتكار والمبادرة. تشير الأدبيات الحديثة إلى أن القيادة الشاملة، التي تتجسد في ممارسات القائد المنفتحة والمتاحة والمشجعة للمشاركة، قد تمثل مدخلاً فعالاً لمعالجة هذه الفجوة. ومع ذلك، لا تزال هناك أسئلة مفتوحة حول الآلية التي تنتقل بها آثار القيادة الشاملة إلى السلوك الابتكاري، خاصة فيما يتعلق بدور التمكين النفسي كوسيط في هذه العلاقة. بناءً على ذلك، تتمثل مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- هل تؤثر القيادة الشاملة بشكل مباشر في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين؟
- ٢- هل يؤدي رفع مستوى التمكين النفسي إلى زيادة التأثير الإيجابي للقيادة الشاملة على السلوك الابتكاري؟
- ٣- ما مدى قوة العلاقة غير المباشرة بين القيادة الشاملة والسلوك الابتكاري عبر التمكين النفسي؟

هذه المشكلة تمثل الفجوة البحثية التي سعى الباحثون إلى سدّها، من خلال اختبار نموذج يربط بين القيادة الشاملة، والتمكين النفسي، والسلوك الابتكاري، مع تقديم دليل عملي يمكن أن تستفيد منه المؤسسات في تحسين أدائها الابتكاري.



مشكلة البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو الأنسب لقياس العلاقات بين المتغيرات وفهم الظواهر في بيئة العمل.

تصميم البحث: تم استخدام تصميم مسحي مقطعي (Cross-sectional survey design) لجمع البيانات في فترة زمنية واحدة، مما يسمح باختبار العلاقات بين المتغيرات في سياق واقعي.

مجتمع الدراسة: شمل موظفين ومشرفين في قطاعات التكنولوجيا والخدمات اللوجستية والشحن في كل من المملكة المتحدة وكندا. تم اختيار هذه القطاعات نظرًا لطبيعتها التنافسية واعتمادها على الابتكار في العمليات والخدمات.

حجم العينة ونوعها: بلغ حجم العينة عدة مئات من المشاركين، واستخدم الباحثون العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل متوازن للفئات المختلفة في المجتمع.

أداة جمع البيانات: استبيان مكوّن من ثلاثة مقاييس معيارية.

١-مقياس القيادة الشاملة (Inclusive Leadership Scale) لقياس سلوكيات القائد في الانفتاح والتوافر وإتاحة الوصول.

٢- مقياس التمكين النفسي (Psychological Empowerment Scale) لقياس أبعاد المعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير.

٣- مقياس السلوك الابتكاري (Innovative Work Behavior Scale) لقياس القدرة على توليد الأفكار وتنفيذها.

التحليل الإحصائي: استخدم الباحثون نمذجة المعادلات الهيكلية (EM) لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة، مع تطبيق اختبار Bootstrap لتحديد دلالة الدور الوسيط للتمكين النفسي.



Chapter

المنهجية

- ١-وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الشاملة والسلوك الابتكاري.
- ٢-التمكين النفسي يلعب دورًا وسيطًا ذا دلالة إحصائية في هذه العلاقة.
- ٣-أثر القيادة الشاملة على الابتكار يتعزز من خلال رفع مستوى التمكين النفسي للعاملين.

- ١-تدريب القادة على سلوكيات الشمول اليومية (الإنصات الفعّال، دعوة المشاركة، إتاحة الوصول) وربطها بمؤشرات الابتكار.
- ٢-تعزيز التمكين النفسي عبر إعطاء الموظفين صلاحيات أكبر ومساحة لاتخاذ القرارات وتنفيذ الأفكار.
- إدراج الأمان النفسي والتمكين النفسي كمؤشرات رئيسية في تقييم الأداء المؤسسي.



تبرز هذه الدراسة أن القيادة الشاملة ليست مجرد توجه إداري يهدف إلى تحقيق التنوع الشكلي في بيئة العمل، بل هي نهج قيادي متكامل يقوم على إتاحة الفرصة لجميع الأفراد للمشاركة الفاعلة، مع احترام اختلافاتهم وتقدير تفردهم. وقد أثبتت النتائج أن هذا النهج ينعكس إيجابياً على تعزيز السلوك الابتكاري، سواء بشكل مباشر أو من خلال رفع مستوى التمكين النفسي للعاملين. إن الأثر الوسيط للتمكين النفسي يوضح أن دور القائد لا يقتصر على تشجيع الابتكار لفظياً، بل يتطلب توفير بيئة عمل تمنح الموظفين الثقة، والاستقلالية، والشعور بالقدرة على إحداث تأثير حقيقي في مهامهم وقراراتهم. وهذا بدوره يدفع الموظفين إلى المبادرة، وتوليد أفكار جديدة، والمساهمة في تحسين العمليات والمنتجات والخدمات.

في ضوء هذه النتائج، فإن تبني القيادة الشاملة يعد استثماراً استراتيجياً لأي مؤسسة تسعى إلى التميز في بيئة تنافسية سريعة التغير. فالمنظمات التي توفر بيئة شاملة وأمنة نفسياً، وتمكن أفرادها، هي الأكثر قدرة على الابتكار، والتكيف، وتحقيق استدامة النجاح على المدى البعيد.



الخاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

