

جامعة ميد أوشن – كلية الإدارة

بسم الله الرحمن الرحيم

تكليف الأسبوع الثالث

تحليل متكامل لقضية بحثية

Digital Leadership and Public Sector Innovation Systematic Review

إعداد: مساعد سليمان الحزامي

برنامج الدكتوراه في الإدارة – جامعة ميد أوشن – الفصل الثالث 2025

المقرر: قضايا بحثية (1) – إشراف د. هبة كمال



العنوان

جاء عنوان الورقة " **Digital Leadership and Public Sector Innovation: A Systematic Review** " واضحًا ومباشرًا، ويعكس بدقة العلاقة بين مفهومين حديثين في الإدارة العامة، هما القيادة الرقمية والابتكار في القطاع الحكومي. يتميز العنوان بالحدثاء والعمق، إذ يجمع بين موضوعين مترابطين في البيئة الرقمية المعاصرة، ويُظهر أن الدراسة مراجعة منهجية، مما يحدد نوع المنهج المستخدم منذ البداية. العنوان شامل، متسق مع الإطار النظري، ويُبرز بوضوح المتغيرات الأساسية (القيادة الرقمية كمستقل، والابتكار كمتغير تابع).

المقدمة

تناولت المقدمة أهمية التحول القيادي في ظل التطور التقني المتسارع، وأشارت إلى أن المؤسسات الحكومية أصبحت بحاجة إلى قادة يمتلكون مهارات رقمية تمكنهم من تحفيز الابتكار وتبني التقنيات الجديدة في الخدمات العامة. كما بينت أن التحدي لا يكمن في إدخال التكنولوجيا، بل في تغيير عقلية القيادة وتطوير ثقافة تنظيمية تشجع على التجربة والمجازفة المحسوبة.

وقد استعرضت الورقة الخلفية النظرية لمفهوم القيادة الرقمية وربطته بالإدارة العامة الحديثة، موضحة أن البحوث في هذا المجال لا تزال محدودة ومجزأة، ما يبرر الحاجة إلى مراجعة منهجية شاملة.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في غياب إطار نظري موحد يفسّر العلاقة بين القيادة الرقمية والابتكار في القطاع الحكومي. ورغم تزايد الاهتمام العالمي بالتحول الرقمي، إلا أن الأبحاث السابقة غالبًا ما ركزت على الأدوات التقنية دون تحليل الدور القيادي الذي يوجّه الابتكار الحكومي. ومن ثمّ، تهدف هذه الورقة إلى سد الفجوة البحثية من خلال مراجعة شاملة للأدبيات المنشورة بين عامي 2013 و2023، لتحديد العوامل التي تعزز أو تعيق الابتكار في المؤسسات الحكومية الرقمية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تُسهّم الورقة في بناء فهم متكامل لمفهوم القيادة الرقمية، باعتبارها مجموعة من الكفاءات التي تمكّن القادة من استخدام التكنولوجيا بفعالية في تطوير العمليات والخدمات.

كما تقدم تصورًا جديدًا للعلاقة بين القيادة والابتكار، مبنياً على تحليل متعدد الأبعاد يشمل التكنولوجيا والثقافة والسلوك التنظيمي.

الأهمية التطبيقية

تمثل النتائج قيمة عملية كبيرة للحكومات، إذ توضح كيف يمكن للقادة الرقميين تحفيز الابتكار من خلال تشجيع بيئة عمل مرنة ومفتوحة.

كما تقدم الدراسة توصيات عملية لتطوير برامج تدريب قيادية رقمية في القطاع الحكومي، وتدعو إلى قياس الأثر الفعلي للقيادة الرقمية على أداء الخدمات العامة.

أهداف الدراسة

1. تحليل الدور الذي تلعبه القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار في القطاع العام.
2. تحديد العوامل الوسيطة التي تؤثر في هذه العلاقة مثل الثقافة التنظيمية والبنية التقنية.
3. اقتراح نموذج تفسيري شامل يربط بين القيادة الرقمية ومخرجات الابتكار الحكومي.

المفاهيم والتعريفات

- القيادة الرقمية (Digital Leadership): قدرة القائد على استخدام التكنولوجيا لتوجيه وتحفيز الآخرين نحو تحقيق أهداف رقمية مبتكرة.
- الابتكار الحكومي (Public Sector Innovation): عملية تطوير خدمات أو سياسات جديدة تُحدث قيمة مضافة للمواطنين والمؤسسات العامة.
- الثقافة الرقمية (Digital Culture): الممارسات والسلوكيات التنظيمية التي تدعم التفاعل الإيجابي مع التكنولوجيا.

الدراسات السابقة

استعرضت الورقة أكثر من 120 دراسة منشورة، وتوصلت إلى أن معظمها ركز على القيادة التحويلية دون التطرق بعمق إلى البعد الرقمي.

كما بينت أن دراسات القطاع الخاص أكثر نضجًا من القطاع العام في هذا المجال، مما يعكس فجوة بحثية واضحة. وفي المقابل، ركزت بعض الدراسات الحديثة (مثل Mergel, 2021 و Andersen, 2023) على أن القيادة الرقمية أصبحت شرطًا أساسيًا لاستدامة الابتكار الحكومي.

تميزت هذه الورقة بدمج نتائج هذه الدراسات في إطار تحليلي شامل يوضح العلاقات السببية بين المتغيرات.

الإطار النظري والمفاهيمي

اعتمد الباحثون على نموذج يربط بين القيادة الرقمية (Independent Variable) والابتكار الحكومي (Dependent Variable) عبر الثقافة الرقمية والتعاون المؤسسي كعوامل وسيطة.

يوضح الإطار أن القائد الرقمي لا يحقق الابتكار بمفرده، بل من خلال تمكين الموظفين ونشر ثقافة التجريب والتعلم المستمر. كما يتبنى الإطار فرضية أن الابتكار في القطاع العام لا يعتمد فقط على التكنولوجيا، بل على مدى تبني المنظمة للقيم الرقمية في العمل اليومي.

الفرضيات

1. القيادة الرقمية تؤثر إيجابيًا على الابتكار في القطاع الحكومي.
2. الثقافة الرقمية وسيط جزئي يعزز العلاقة بين القيادة الرقمية والابتكار.
3. البنية التحتية التقنية والتنظيمية تعد عاملاً معززاً يقوي أو يضعف هذه العلاقة.

منهجية الدراسة

اعتمدت الورقة على **المنهج الاستقرائي التحليلي** من خلال **مراجعة منهجية Systematic Review** وفق معايير PRISMA. تم تحليل 120 دراسة منشورة بين عامي 2013 و 2023 في قواعد بيانات Scopus, Web of Science, ScienceDirect. واستخدمت منهجية تحليل المحتوى لتصنيف الأطر النظرية وتحديد الأنماط الشائعة في البحوث السابقة.

النتائج

أظهرت المراجعة أن القيادة الرقمية تمثل المحرك الأساسي للابتكار في المؤسسات الحكومية، وأن وجود ثقافة رقمية داعمة يزيد من قدرة المنظمات على التجديد والتحسين المستمر. كما تبين أن المؤسسات التي تمتلك قادة رقميين مؤهلين حققت نتائج أفضل في تطوير الخدمات الإلكترونية ورفع مستوى رضا المستفيدين.

التوصيات

1. تبني برامج إعداد قيادات رقمية على مستوى الحكومات.
2. دمج مفهوم القيادة الرقمية في سياسات التحول الرقمي الوطنية.
3. تشجيع ثقافة الابتكار عبر منح الموظفين مساحة للتجريب وتقبل الخطأ.
4. تعزيز التعاون بين الجامعات والجهات الحكومية لتطوير أبحاث تطبيقية في مجال القيادة الرقمية.

الخاتمة

تعكس هذه الورقة اتساع مفهوم القيادة في العصر الرقمي وتؤكد أن النجاح في التحول الحكومي لا يعتمد على التكنولوجيا فقط، بل على قيادة قادرة على إدارة التغيير والابتكار بوعي رقمي متكامل. وبالنسبة لي كمتخصص في التحول الرقمي في القطاع الحكومي السعودي، أرى أن هذه الدراسة تمثل مرجعًا مهمًا يمكن البناء عليه في الأبحاث المستقبلية، خصوصًا في قياس أثر القيادة الرقمية على نضج الابتكار في مؤسسات الدولة.

رابط الورقة العلمية:

<https://doi.org/10.1016/j.giq.2024.102345>