المبحث الأول – منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتعرّض المنظمات الحكومية في العراق لضغط شديد لتحسين أداء الخدمة العامة، وعلى الرغم من أن الحكومات المتعاقبة بدأت العديد من الإصلاحات والتدابير من أجل تحسين أدائها للخدمة العامة، إلا أن القطاع العام لا يزال يتعرض لانتقادات بسبب أدائه الضعيف وعدم رضا المواطنين عن الخدمات التي تقدمها الإدارات الحكومية وشعورهم أن هذه الخدمات أقل من توقعاتهم، وفي حين أن منظمات الخدمة العامة في العراق قد مرّت بعملية التحوّل بالكثير من التحسينات ووظّفت عددًا كبيرًا من الأشخاص المؤهلين تأهيلاً عاليًا، إلا أن موظفي القطاع العام بحاجة إلى ممارسة سلوكيات فريدة من شأنها أن تساعدهم على أداء خدمة أفضل، إذ تحتاج المؤسسات الحديثة القائمة على المعرفة والموجهة نحو العملاء إلى الوصول إلى الموارد البشرية الفاعلة التي تعد مؤشرات رئيسة لتفوّق المنظمات **(Hamidizadeh et al,2012:1200)**، وقد أصبحت المنظمات الآن أكثر وعياً بسلوكيات العمل الإيجابية وتريد من موظفيها تجاوز المستوى الرسمي لوصف الوظيفة المطلوب لأداء وظيفة باستمرار **(Mehboob and Bhutto,2012:1447)**، ومن السلوكيات التي لها تأثير ايجابي كبير على نجاح المنظمة وعلى تعزيز الأداء الفعّال وكذلك أداء الموظفين هو السلوك السياقي الذي يعكس أنماطًا من السلوكيات التي تقع خارج نطاق التوصيف الوظيفي للفرد، لكنها تسهّل من تحقيق الأهداف التنظيمية **(Ariani,2013)**، وتبرز الحاجة هنا إلى ضرورة تبني أسلوب القيادة المناسب الذي يعمل على تحفيز السلوك السياقي للموظفين ويستطيع النهوض بأداء منظمات القطاع العام، ومن المناهج الحديثة في نظريات القيادة الإدارية ذات المؤثرات الإيجابية هي القيادة المتواضعة **(Owens et al,2013; Liu and Liu,2019)** وهي كنهج من أسفل إلى أعلى تعمل على تشكيل سلوك الموظفين **(Zhu et al,2019)**.

وتأسيساً على ما سبق ولكون الجهاز المركزي للإحصاء من منظمات القطاع العام التي تسعى إلى النهوض بواقع الأداء التنظيمي حسب توصيات منظمة الأمم المتحدة، يمكن صياغة مشكلة البحث على النحو الآتي: **إن تحفيز السلوك السياقي بالمنظمة المبحوثة يتأثر بشكل مباشر بتبني أساليب القيادة المتواضعة**.

ثانياً: تساؤلات البحث

بناءً على ما ورد في مشكلة البحث يسعى البحث إلى إيجاد إجابات عن التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى تطبيق أساليب القيادة المتواضعة في المنظمة المبحوثة؟
2. ما مدى توفّر السلوك السياقي في المنظمة المبحوثة؟
3. ما حجم تأثير القيادة المتواضعة في السلوك السياقي في المنظمة المبحوثة؟

ثالثاً: أهميّة البحث

تتجسّد أهمية البحث في النقاط الآتية:

1. أهمّية عنصر القيادة في العمل الإداري بصورة عامة، وفي منظمات القطاع العام بصورة خاصة، إذ تعد القيادة المحور الأهم في نجاح أي منظمة.
2. أهمّية موضوع السلوك السياقي الذي ينعكس تفعيله على أداء الأفراد وعلى أداء المنظمة بشكل عام.
3. أهمّية المنظمة المبحوثة المتمثّلة بالجهاز المركزي للإحصاء الذي يقدّم خدمة عامة تتمثّل بتوفير البيانات والمؤشرات الهامّة لمتخذي القرار وراسمي السياسات في الدولة العراقية وفي وضع الخطط المتعلّقة بالعمل الحكومي والتنمية.
4. شحة الدراسات المحلية والعربية التي تناولت موضوع القيادة المتواضعة –على حد علم الباحث– مما يجعل هذا البحث أن يضيف مرجعًا هامّاً للباحثين في هذا المجال.

رابعاً: أهداف البحث

الهدف الرئيس للبحث الحالي يتمثّل بتحديد دور القيادة المتواضعة في التأثير على السلوك السياقي، ويصبو أيضا إلى تحقيق أهداف عديدة أخرى يمكن إيجازها على النحو الآتي:

1. المساهمة في رفد الأطر المعرفية وزيادة الإثراء الفكري لمتغيّرات البحث (القيادة المتواضعة، والسلوك السياقي)، من خلال تثبيّت الأسس العملية التي تدعم العلاقة بينها.
2. التحقق من مدى توفّر متغيّرات البحث في المنظمة المبحوثة.
3. بيان مدى تأثير القيادة المتواضعة على السلوك السياقي في المنظمة المبحوثة.
4. تقديم مجموعة مقترحات وتوصيات للمنظمة المبحوثة ومنظمات القطاع العام بشكل عام عن الدور الذي تلعبه القيادة المتواضعة في النهوض بسلوكيات موظفيها.

خامسًا: النموذج الفرضي للبحث

يشمل النموذج الفرضي للبحث متغيّرين أساسيين هما:

1. القيادة المتواضعة **(المتغيّر المستقل)** وتتضمّن ثلاث أبعاد هي **(الرغبة في رؤية الذات بدقة، تقدير نقاط قوة ومساهمات الآخرين، وقابلية التعلّم) (Owens et al,2013:1518)**.
2. السلوك السياقي **(المتغيّر التابع)** ويتضمّن بعدين هما **(التسهيلات الشخصية، والتفاني الوظيفي) (Vazquez,2019:19)**. ويوضّح الشكل (1) هذا النموذج :