تشير الأبحاث إلى أن التمكين مناسب للمنظمات المرنة واللامركزية والأقل رسمية، حيث يتم التأكيد على المشاركة والاستقلالية في أداء المهام. يقع تحت الربع الثالث القيادة التمكينية، النموذجية للمنظمات الأكثر مرونة، والتي تمثلها عادةً الشركات الصغيرة والشركات الناشئة. تتسم هذه الحالات بمستوى عالٍ من المرونة وتُعرف بأنها أضعف من تلك الموجودة في الربع الثاني، لعدم وجود توقعات للسلوكيات المناسبة [58]. بحدود أكثر مرونة من الهياكل التنظيمية الأكبر والأكثر استقرارًا ولديهم قدر أكبر من التقدير و بيروقراطية أقل للتعامل معها.يسمح التمكين للفريق بالمشاركة في صنع القرار وتحمل ملكية الحلول المقدمة لتحسين الإنتاجية وتحقيق نتائج أكثر فعالية وكفاءة.التمكين هو أسلوب قيادة يميز بشكل أساسي مجموعات العمل الصغيرة حيث يكون الاتجاه نحو حل وإدارة المشكلات الناشئة التي لا تتطلب مستوى عالٍ من المعيارية، بل مرونة تشغيلية تتجاوز حتى الدور لتمكين الجميع من إيجاد الحل الصحيح لمهمة أو نشاط أو روتين معين.بشكل متماثل مع ما حدث في الربع الثاني، أيضًا ضمن هذه المنظمات الربعية تكون أكثر صلابة. قد يكون مطلوبًا نهج هيكلي، وهو نموذجي لأنماط القيادة التوجيهية. الشركات الناشئة أو المنظمات المرنة التي تقرر النمو تحتاج إلى أن تكون أكثر هيكلة، مع المزيد من القواعد والإجراءات والتسلسل الهرمي. تحتاج المنظمات إلى اتباع تسلسل من أسلوب القيادة التمكينية إلى أسلوب أكثر توجيهية.بينما في الربع الثاني والثالث توجد أساسًا أنماط قيادة ثابتة، بمرور الوقت وفقًا للحالة المحددة للمنظمة، منظمة بيروقراطية نمطها النموذجي توجيهي تريد أن تصبح مرنة أو تدير حالة طارئة، أو منظمة صغيرة (حيث يكون الأسلوب تمكينيًا عادةً) تريد النمو، يجب أن تترك مجالًا لأسلوب أكثر توجيهية حيث يمكن لقواعد الإجراء والتسلسل الهرمي أن تضمن مسار الاستقرار المرتبط بنمو الشركة، يجمع الربع الرابع بين أسلوبي القيادة ضمن نفس السياق. تحت الربع الرابع تقع المنظمات المتغيرة رقميًا، وخاصة الشركات الكبيرة التي تستغل الإمكانات العالية للمشاريع المبتكرة من خلال تحويل عملياتها الأساسية رقميًا، مثل تبني العمل الذكي. ظاهرة العمل الذكي واسعة الانتشار، وتأثيرها واضح بشكل متزايد وشامل. ما يظهر في السياق الإيطالي من مسح معهد البوليتكنيك في ميلانو عن العمل الذكي [26]: 56% من الشركات الكبيرة التي شملها الاستطلاع (على عينة من 183 شركة كبيرة، لديها أكثر من 250 موظفًا) نفذت مشاريع العمل الذكي؛ 16% منها في مرحلة الاختبار وتطور مشاريع تجريبية تستمر عادةً حوالي 6 أشهر وتشمل حوالي 14% من الموظفين؛ 44% من الشركات تعمل على توسيع المشاركة إلى جمهور أوسع؛ والـ 40% المتبقية من مشاريع الشركات أقلعت وشملت كل من يمكن ضمه في المبادرة. تختلف أنماط القيادة تمامًا عن الأنماط السابقة: فهي تشمل السياقات التي تحتاج إلى كل من السلوكيات التوجيهية والتمكينية من أجل مطابقة المتطلبات المستمرة للطبيعة المعقدة لعمليات العمل الذكي. يجب على القادة تمكين (مع العمال) نهج مختلط موجه نحو الاستقلالية، من خلال الاستفادة من الثقة والتوجه نحو النتائج، من خلال وضع القواعد والإجراءات والرقابة الرسمية. ندعي الحاجة إلى قيادة براعة سياقية أكثر.عمال العمل الذكي هم، وفقًا للجدول الزمني للعمل، يؤدون كلاً من الطريقة التقليدية البيروقراطية (داخل المبنى، كما هو الحال في الربع الأول)، حيث تكون القيادة التوجيهية أكثر فعالية، وفي نمط أكثر مرونة وفقًا لسياق مستقل وقائم على الثقة (في بيئة أكثر تمكينًا، على غرار الربع الثالث).

Summarized by © lakhasly.com