بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة ميداوشن

عنوان البحث :

القيادة التحفيزية و أثرها على تحفيز الابتكار التنظيمي

إعداد الطالب :

عبد الله محمد أحمد معشي

ماجستير إدارة أعمال

الرقم الجامعي (242001216)

العام الجامعي : 2024م

المقدمة :

القيادة التحفيزية تلعب دوراً محورياً في تعزيز الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات الحديثة. في بيئة الأعمال المعاصرة، التي تتسم بالتغيرات السريعة والتنافس المتزايد، يتطلب النجاح قدرة القادة على استنهاض الطاقات الكامنة داخل فرق العمل وتوجيهها نحو تحقيق أهداف مبتكرة ومتميزة. تعتبر القيادة التحفيزية أحد الأساليب التي تجمع بين التحفيز النفسي والمعنوي، إذ تهدف إلى تعزيز الإبداع وبناء بيئة عمل مشجعة على تبني الأفكار الجديدة والجرأة على التجربة.

إن العلاقة بين القيادة التحفيزية والابتكار التنظيمي تتجلى في عدد من الجوانب، منها كيفية استثمار القادة لقدرات الأفراد وتوجيهها نحو تحقيق رؤى وأهداف طموحة. فالقادة التحفيزيون يمتلكون القدرة على توجيه الأفراد نحو الابتكار من خلال خلق بيئة من الثقة والدعم والتقدير، مما يسهم في تعزيز مشاركة الموظفين وإسهامهم الفاعل في تطوير عمليات العمل والمنتجات والخدمات.

تعد القيادة التحفيزية عنصراً حيوياً في دفع عجلة التغيير وتبني استراتيجيات حديثة تعزز من قدرة المنظمة على التكيف والاستجابة السريعة لمتطلبات السوق. ويظهر تأثير هذه القيادة بوضوح في الثقافة التنظيمية التي تشجع على التعاون والإبداع والتفكير خارج الصندوق. ولهذا، فإن الدراسة الحالية تستكشف مدى تأثير القيادة التحفيزية على تحفيز الابتكار التنظيمي، مع التركيز على استراتيجيات التحفيز، وأدوات القيادة، والتحديات التي تواجه تطبيق هذه الأساليب في البيئات التنظيمية المختلفة.

هذا البحث يسعى إلى تحليل الأبعاد المختلفة للقيادة التحفيزية وتأثيراتها الإيجابية على الابتكار، مستنداً إلى الأدبيات العلمية الحديثة والدراسات التطبيقية، مع تقديم نماذج واستنتاجات يمكن أن تساعد المؤسسات في تبني ممارسات قيادية فعالة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

مشكلة البحث :

مشكلة البحث تتمثل في الحاجة إلى فهم أعمق للعلاقة بين القيادة التحفيزية وقدرتها على تحفيز الابتكار التنظيمي في المؤسسات. بالرغم من الاعتراف الواسع بأهمية القيادة التحفيزية في بيئات العمل

الحديثة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تستكشف بشكل محدد كيف تؤثر هذه القيادة على قدرة الموظفين على الإبداع وتبني الأفكار الجديدة وتطبيقها بشكل فعّال.

الابتكار التنظيمي يعد عنصراً أساسياً لضمان بقاء المؤسسات وقدرتها على المنافسة في الأسواق الديناميكية والمتغيرة بسرعة. ومع ذلك، تواجه العديد من المؤسسات تحديات في كيفية تطبيق القيادة التحفيزية بشكل يحقق أقصى فائدة من قدرات الموظفين ويعزز من مساهماتهم الإبداعية.

من هنا، تبرز مشكلة البحث في تحديد إلى أي مدى تؤثر القيادة التحفيزية على الابتكار التنظيمي، وما هي العوامل التي قد تدعم أو تعيق تحقيق هذه العلاقة. يتناول البحث أيضاً كيفية تطبيق استراتيجيات القيادة التحفيزية بشكل فعال لتحفيز الابتكار في مختلف أنواع المؤسسات، سواء كانت في القطاع العام أو الخاص، وكيفية تجاوز العقبات التي قد تحول دون تحقيق هذا الهدف.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة لفهم دور القيادة التحفيزية في تعزيز الابتكار التنظيمي في المؤسسات. في ظل البيئة التنافسية العالمية المتزايدة والمتطلبات المتغيرة للأسواق، يعتبر الابتكار عاملاً حاسماً لتحقيق التميز والبقاء. تقدم هذه الدراسة رؤى عميقة حول كيفية استفادة المؤسسات من أساليب القيادة التحفيزية لتحفيز بيئة العمل، وتعزيز الروح الإبداعية، وزيادة الإنتاجية. كما تساعد هذه الدراسة القادة والمديرين في فهم الأدوات والاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها لتحفيز فرق العمل وتفعيل طاقاتهم الابتكارية، مما يساهم في تعزيز الأداء العام للمنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

أهداف الدراسة:

1. تحليل كيفية تأثير أساليب القيادة التحفيزية على السلوك الابتكاري للموظفين، واستكشاف الأبعاد المختلفة لهذا التأثير.
2. التعرف على العوامل التي تعزز أو تعيق العلاقة بين القيادة التحفيزية والابتكار التنظيمي في بيئات العمل المختلفة.
3. اقتراح استراتيجيات وأدوات عملية للقادة والمديرين لتعزيز الابتكار من خلال التحفيز الفعّال.

4. تقديم أمثلة ونماذج من مؤسسات تمكنت من تعزيز الابتكار من خلال تطبيق القيادة التحفيزية، للاستفادة من تجاربها وتقديم توصيات مبنية على أدلة واقعية.
5. إضافة إلى المعرفة الحالية في مجال الإدارة والابتكار من خلال توفير دراسة علمية معمقة تجمع بين النظرية والتطبيق.

المبحث الأول: الإطار النظري للقيادة التحفيزية والابتكار التنظيمي

تعتبر القيادة التحفيزية أسلوباً قيادياً يتمحور حول تعزيز الدافعية الذاتية للموظفين لتحقيق أقصى مستويات الأداء والابتكار داخل المنظمات. تُعرف القيادة التحفيزية بأنها القدرة على توجيه الأفراد وإلهامهم لتحقيق الأهداف التنظيمية من خلال التحفيز الإيجابي ودعم المبادرات الإبداعية (عروس ودحمان، 2019). وفقاً لـ العظمة(2012) ، فإن القيادة التحفيزية تعتمد على مفاهيم القيادة الروحية والإلهامية، حيث يلهم القائد موظفيه لتحقيق أهداف أعلى تتجاوز المصلحة الشخصية.

أهمية القيادة التحفيزية تلعب القيادة التحفيزية دوراً محورياً في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. يُشير عكاشة ومحمد (2020) إلى أن القيادة التحفيزية تسهم في تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال تعزيز الشعور بالمسؤولية وتحفيز العاملين على التفكير الإبداعي. هذا النوع من القيادة يشجع على بناء الثقة بين القادة والموظفين ويزيد من انتمائهم للمنظمة، مما يؤدي إلى بيئة عمل متكاملة تشجع على التعاون والابتكار.

السمات الأساسية للقيادة التحفيزية :

تتميز القيادة التحفيزية بعدة سمات أساسية، منها:

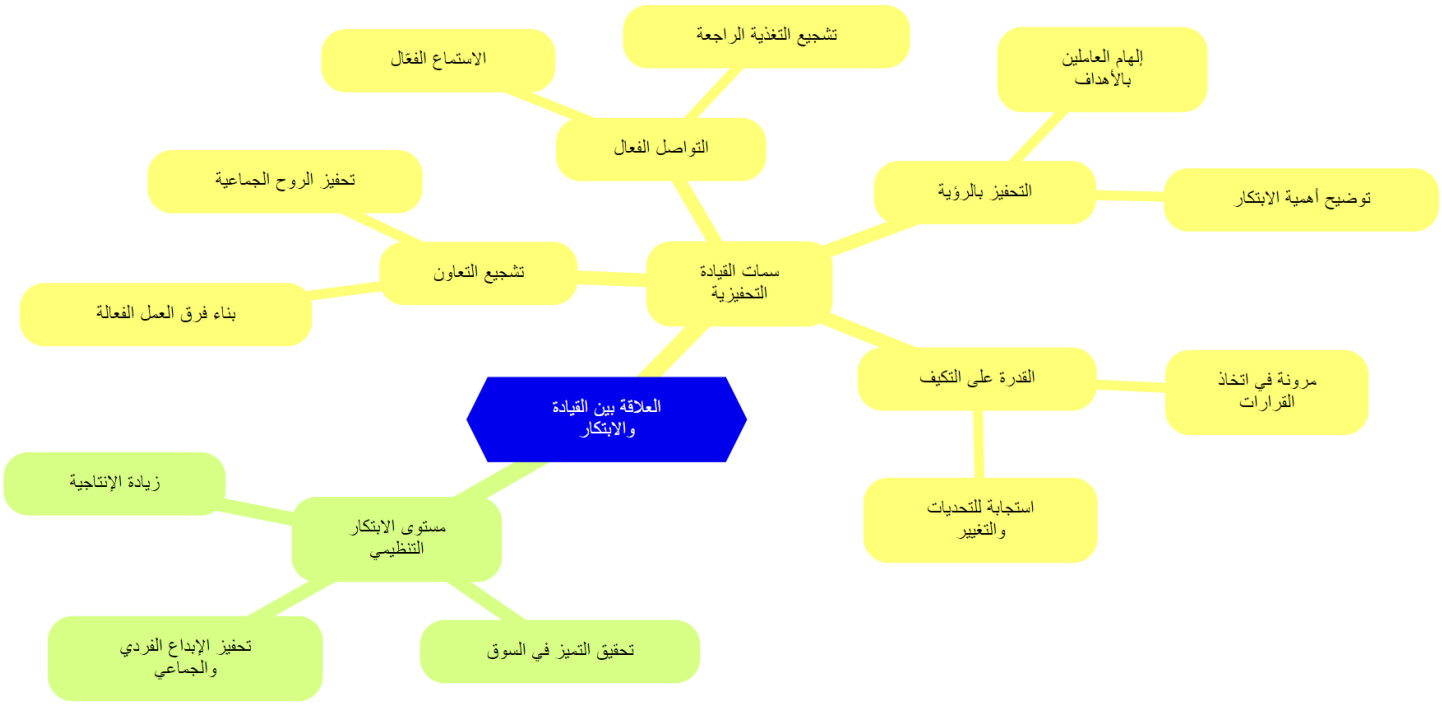
1. **التواصل الفعّال** :قدرة القائد على نقل الرؤية بوضوح وإيصال الأفكار بشكل يلهم الموظفين (الحارثي، 2021).
2. **القدرة على تحفيز العاملين** :استخدام استراتيجيات تحفيزية مختلفة مثل المكافآت والاعتراف بجهود الموظفين لتحفيز الأداء (محمد، 2021).
3. **التركيز على تطوير الأفراد** :دعم النمو الشخصي والمهني للموظفين عبر توفير التدريب والتوجيه (معوض وآخرون، 2019).

أهمية القيادة التحفيزية في بيئات العمل :

يؤكد البرقاوي (2022) على أن القيادة التحفيزية تساهم في تعزيز التفاعل الإيجابي بين القائد والموظفين مما يدفعهم للمشاركة الفعّالة في عمليات الابتكار. يعزز هذا التفاعل الثقة والانفتاح على الأفكار الجديدة، مما يسهم في تحسين الأداء وزيادة القدرة التنافسية للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تشير دراسة علي والعلي (2024) إلى أن تطبيق القيادة التحفيزية يمكن أن يعزز مناخ العمل النفسي التنافسي الذي يعزز الابتكار في الفرق الرياضية.

أمثلة على القيادة التحفيزية : على سبيل المثال، في دراسة تطبيقية على مؤسسة "اتصالات الجزائر" وجد عكاشة ومحمد (2020) أن استخدام استراتيجيات التحفيز الفعّال من قبل القادة أدى إلى تحسين مستوى الابتكار التنظيمي وزيادة رضا الموظفين عن عملهم.

رسم بياني يوضح العلاقة بين سمات القيادة التحفيزية ومستوى الابتكار التنظيمي في المؤسسات



المطلب الثاني:

مفاهيم الابتكار التنظيمي :تعريف الابتكار التنظيمي، أنواعه، و أبعاده.

تعريف الابتكار التنظيمي :

الابتكار التنظيمي هو عملية تطوير وتنفيذ أفكار جديدة تسهم في تحسين المنتجات أو العمليات أو الخدمات داخل المنظمة. ويشير إلى الجهود التي تبذلها المؤسسات لتطوير أفكار إبداعية وتحويلها إلى حلول ملموسة تسهم في تحسين الأداء والكفاءة التنافسية (*معوض وآخرون، 2019*) .

وفقاً لدراسة *عكاشة ومحمد(2020)* ، يُعرّف الابتكار التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على تقديم حلول جديدة أو محسّنة بشكل مستمر تتماشى مع التطورات التكنولوجية والسوقية، مما يعزز من قدرتها التنافسية والبقاء في السوق.

أنواع الابتكار التنظيمي :

الابتكار التنظيمي يشمل عدة أنواع، وهي:

1. **الابتكار المنتج** :يتمثل في تطوير منتجات أو خدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء بطرق مبتكرة (*الحارثي، 2021*).
2. **الابتكار في العمليات** : يشمل تحسين العمليات الداخلية وتطوير أساليب جديدة لتحقيق الكفاءة والإنتاجية العالية (*محمد، 2021*).
3. **الابتكار الإداري** : يرتبط بإعادة تصميم الهياكل التنظيمية أو اعتماد استراتيجيات إدارية جديدة تعزز من أداء المنظمة (*علي والعلي، 2024*).
4. **الابتكار التسويقي** : يركز على تقديم استراتيجيات تسويق جديدة أو تحسين أساليب التواصل مع العملاء (*عروس ودحمان، 2019*).

أبعاد الابتكار التنظيمي :

يمكن تصنيف الابتكار التنظيمي إلى عدة أبعاد رئيسية، من أبرزها:

1. **البعد الاستراتيجي** :يتعلق بتحديد الأهداف والرؤى الاستراتيجية للابتكار وكيفية دمجها في خطة العمل العامة للمنظمة (*البرقاوي، 2022*).
2. **البعد الثقافي** :يشير إلى أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة التي تشجع على التجربة والمخاطرة المدروسة، مما يعزز من فرص الإبداع والابتكار (*شماسنة، 2022*).
3. **البعد التكنولوجي** : يركز على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطوير المنتجات أو تحسين العمليات الداخلية (*معوض وآخرون، 2019*).
4. **البعد البشري** : يشير إلى دور الموارد البشرية في تعزيز الابتكار من خلال تشجيع التدريب والتطوير المستمر للعاملين (*الرويشد، 2019*).

أهمية الابتكار التنظيمي :

يلعب الابتكار التنظيمي دوراً حيوياً في تحسين الأداء التنظيمي وضمان استدامة التميز التنافسي. توضح دراسة *العظمة (2012)* أن الابتكار يساهم في زيادة مرونة المؤسسات وقدرتها على التكيف مع التغييرات السريعة في بيئة الأعمال. كما أشار *عكاشة ومحمد (2020)* إلى أن المؤسسات التي تعتمد على الابتكار تتمكن من استغلال الفرص بشكل أفضل وتجنب المخاطر المرتبطة بالجمود التشغيلي.

مثال على الابتكار التنظيمي :

في دراسة حالة على شركة اتصالات الجزائر، وجد الباحثون أن تبني استراتيجيات ابتكارية في العمليات ساهم بشكل مباشر في تحسين رضا العملاء وزيادة الإنتاجية (*عكاشة ومحمد، 2020*).

الاستنتاجات الأولية يمكن القول بأن الابتكار التنظيمي هو عامل محوري في تعزيز أداء المؤسسات ورفع قدرتها التنافسية، ويعتمد نجاحه بشكل كبير على القيادة التحفيزية والثقافة التنظيمية الداعمة له.

جدول 1: أنواع و أبعاد الابتكار التنظيمي

النوع	الوصف	الأبعاد المرتبطة
الابتكار المنتج	تطوير منتجات أو خدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء	البعد الاستراتيجي، البعد التكنولوجي
الابتكار في العمليات	تحسين العمليات الداخلية لتحقيق الكفاءة والإنتاجية	البعد البشري، البعد الثقافي
الابتكار الإداري	إعادة تصميم الهياكل التنظيمية واعتماد استراتيجيات جديدة	البعد الثقافي، البعد الاستراتيجي
الابتكار التسويقي	تطوير استراتيجيات تسويق جديدة أو تحسين التواصل	البعد التكنولوجي، البعد الثقافي

المطلب الثالث: العلاقة بين القيادة التحفيزية والابتكار التنظيمي

العلاقة بين القيادة التحفيزية والابتكار التنظيمي :

تعد القيادة التحفيزية أحد المحركات الرئيسية التي تدعم الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات. فهي تساهم في خلق بيئة محفزة ومشجعة على التفكير الإبداعي وتطوير الأفكار الجديدة. القيادة التحفيزية تتميز بالقدرة على تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف أعلى من خلال تشجيع الاستقلالية، تعزيز الثقة، وتوفير الدعم اللازم للابتكار. أشارت *دراسة البرقاوي (2022)* إلى أن القادة الذين يعتمدون على التحفيز يلهمون فرق العمل ويحفزونهم لتقديم أفضل ما لديهم، مما يزيد من معدلات الابتكار داخل المؤسسة.

آليات دعم الابتكار من خلال القيادة التحفيزية

1. **تشجيع التواصل المفتوح** :تعمل القيادة التحفيزية على فتح قنوات تواصل فعّالة بين القادة والموظفين، مما يعزز من تبادل الأفكار ويسهل تقديم المقترحات الجديدة (*الحارثي، 2021*).
2. **توفير بيئة آمنة للتجربة** :تساهم القيادة التحفيزية في خلق بيئة لا تعاقب على الفشل، بل تعتبره جزءاً من عملية التعلم، مما يشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من العواقب (*عكاشة ومحمد، 2020*).
3. **الاعتراف بالجهود والتحفيز الإيجابي** :استخدام المكافآت المعنوية والمادية كوسيلة لتحفيز العاملين ودفعهم نحو مزيد من الابتكار والإبداع (*عروس ودحمان، 2019*).

أمثلة توضيحية :

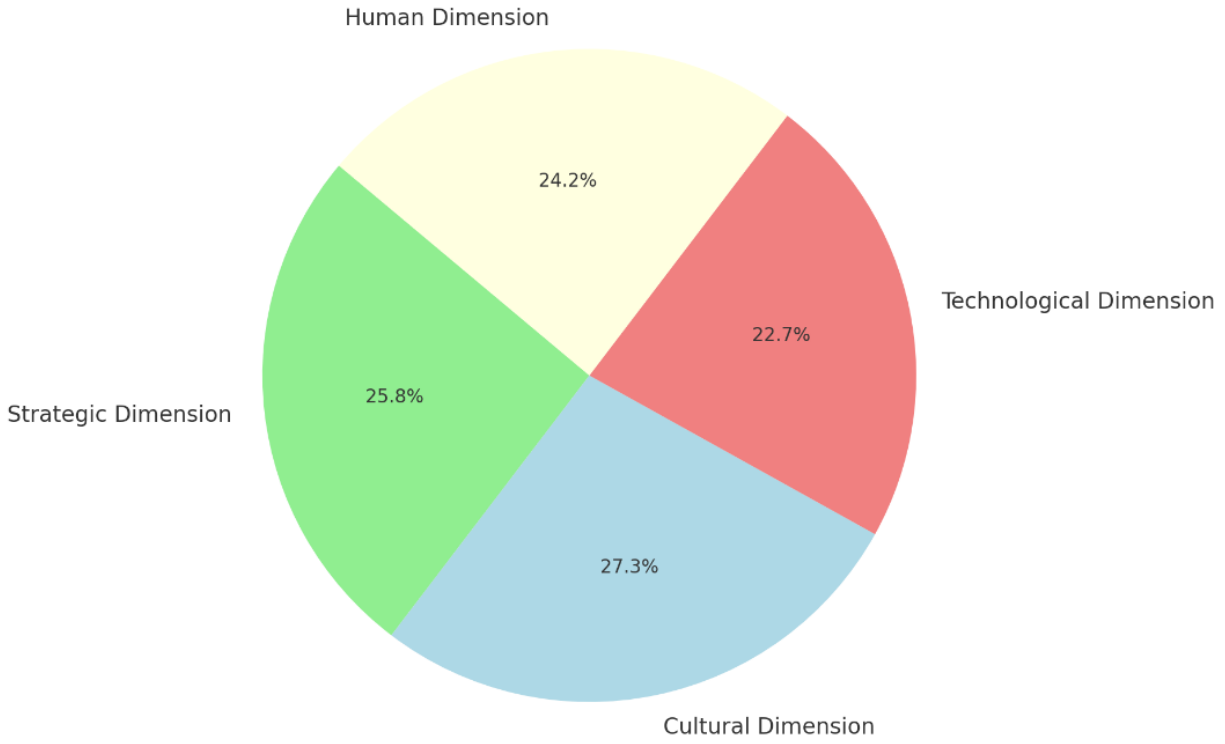
في دراسة حالة على *شركة اتصالات الجزائر*، وُجد أن اعتماد القيادة التحفيزية ساهم بشكل مباشر في زيادة معدلات الابتكار من خلال تحسين روح الفريق وتشجيع العاملين على تقديم أفكار جديدة. تمثلت هذه التحفيزات في إقامة ورش عمل وتوفير برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات التفكير الإبداعي (*عكاشة ومحمد، 2020*).

جدول 2: أثر القيادة التحفيزية على أبعاد الابتكار التنظيمي

البعد	دور القيادة التحفيزية	أمثلة تطبيقية
البعد الاستراتيجي	توجيه رؤية واضحة وتشجيع التخطيط الاستراتيجي	تحديد أهداف ابتكارية واستراتيجية للفرق
البعد الثقافي	تعزيز ثقافة التعاون والابتكار	إقامة جلسات عصف ذهني دورية

البعد	دور القيادة التحفيزية	أمثلة تطبيقية
البعد التكنولوجي	دعم استخدام التكنولوجيا الحديثة في الابتكار	تقديم تدريبات على التقنيات الجديدة
البعد البشري	تطوير مهارات الموظفين وتحفيزهم على النمو الشخصي	برامج التحفيز الفردي والتدريب التخصصي

رسم بياني يوضح تأثير القيادة التحفيزية على أبعاد الابتكار التنظيمي



المبحث الثاني: نماذج القيادة التحفيزية و أثرها على الابتكار

المطلب الأول: نماذج وأساليب القيادة التحفيزية

تعتبر القيادة التحفيزية من الأساليب التي تجمع بين الجوانب النفسية والاجتماعية لتحفيز الموظفين ودفعهم نحو تحقيق أهداف مشتركة. تتنوع النماذج النظرية للقيادة التحفيزية، وتتمثل أبرز هذه النماذج في القيادة التحويلية والقيادة المعاملاتية.

1.القيادة التحويلية (Transformational Leadership) :

القيادة التحويلية هي نمط قيادي يركز على إلهام الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف تتجاوز المصالح الشخصية إلى المصلحة العامة للمنظمة. يُعرف القادة التحويليون بقدرتهم على تحفيز الموظفين من خلال الرؤية الاستراتيجية والاهتمام الفردي والإلهام الفكري.

- **السمات الرئيسية للقيادة التحويلية:**
  - **الرؤية والإلهام** :القائد يقدم رؤية واضحة للمستقبل ويشجع الموظفين على المشاركة في تحقيقها (*العظمة، 2012*).
  - **التفاعل الشخصي** :الاهتمام بالاحتياجات الفردية للموظفين وتقديم الدعم الشخصي لهم (*عروس ودحمان، 2019*).
  - **التحفيز الفكري** :تشجيع الموظفين على التفكير النقدي وطرح الأفكار المبتكرة وتحدي الوضع القائم (*الحارثي، 2021*).
- **أمثلة على القيادة التحويلية:**
  - في دراسة *الرويشد (2019)* على المدارس في منطقة الجوف، وجد أن القيادة التحويلية أدت إلى زيادة مستوى المشاركة والإبداع بين المعلمين والمعلمات.

2.القيادة المعاملاتية (Transactional Leadership) :

تعتبر القيادة المعاملاتية نموذجاً يعتمد على تبادل المكافآت بين القائد والموظفين مقابل الأداء والإنجاز. يركز هذا النموذج على العلاقات الرسمية والالتزام بالمهام المحددة مقابل تحفيز مادي أو معنوي.

- **السمات الرئيسية للقيادة المعاملاتية:**
  - **المكافأة المشروطة** :تقديم المكافآت بناءً على تحقيق الأهداف المتفق عليها مسبقاً.
  - **الرقابة والإشراف** :متابعة أداء الموظفين والتدخل عند الحاجة لضمان تحقيق الأهداف (*عكاشة ومحمد، 2020*).
  - **إدارة استباقية للأداء** :اتخاذ إجراءات تصحيحية لضمان سير العمل وفقاً للخطط الموضوعة.
- **أمثلة على القيادة المعاملاتية:**

- أظهرت دراسة *علي والعلي (2024)* في الأندية الرياضية العراقية أن استخدام القيادة المعاملاتية كان له تأثير على رفع مستوى الالتزام وتحقيق النتائج المتوقعة.

مقارنة بين القيادة التحويلية والمعاملاتية

الخاصية	القيادة التحويلية	القيادة المعاملاتية
التركيز	الإلهام والرؤية، التحفيز الفكري	المكافآت المشروطة، الرقابة
التحفيز	يعتمد على الإلهام والاعتراف الشخصي	يعتمد على المكافآت المادية والتحفيز المؤقت
التأثير على الابتكار	يعزز الابتكار ويشجع على التفكير الإبداعي	يضمن الأداء المستقر لكنه قد يقلل من التشجيع على الابتكار

المطلب الثاني: أثر القيادة التحفيزية على تحفيز الإبداع الفردي والجماعي:

القيادة التحفيزية لها دور حيوي في تعزيز الإبداع سواء على المستوى الفردي أو الجماعي داخل المنظمات. يتجلى هذا التأثير في كيفية تشجيع القادة للأفراد والفرق على تبني أساليب تفكير جديدة وتنفيذ أفكار إبداعية تساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

أثر القيادة التحفيزية على الإبداع الفردي :

1. **تشجيع الاستقلالية والإبداع الشخصي** :يعتمد القادة التحفيزيون على تعزيز ثقة الأفراد بأنفسهم وتقديرهم لإمكاناتهم، مما يزيد من رغبتهم في التجربة وتقديم أفكار جديدة. أظهرت دراسة *الحارثي (2021)* أن القادة الذين يعترفون بجهود الأفراد ويمنحونهم الفرص لتنفيذ أفكارهم يساعدون في تعزيز الإبداع الفردي.
2. **توفير بيئة آمنة للتجربة** :القادة التحفيزيون يخلقون بيئة عمل تعزز التجربة وتقلل من الخوف من الفشل، مما يشجع الأفراد على طرح الأفكار دون تردد (*عكاشة ومحمد، 2020*).
3. **التقدير والتحفيز المعنوي** :التحفيز المعنوي من خلال الاعتراف بجهود الأفراد والاحتفاء بالنجاحات يساهم في تعزيز الدافعية الذاتية (*عروس ودحمان، 2019*).

أثر القيادة التحفيزية على الإبداع الجماعي :

1. **تشجيع التعاون بين الفرق** :تعمل القيادة التحفيزية على تعزيز روح الفريق وتشجيع الأفراد على العمل معاً لتحقيق أهداف مشتركة، مما يسهم في توليد الأفكار المبتكرة من خلال التفاعل والتبادل الفكري (*البرقاوي، 2022*).
2. **تنمية مهارات التفكير الجماعي** :القادة التحفيزيون يحفزون الفرق على تبني أساليب التفكير الجماعي مثل العصف الذهني وحل المشكلات بطرق مبتكرة، مما يزيد من كفاءة العمليات الإبداعية ويعزز من فرص الوصول إلى حلول جديدة (*معوض وآخرون، 2019*).
3. **بناء ثقافة تنظيمية محفزة** :يعزز القادة التحفيزيون ثقافة التنظيم التي تشجع على التجربة والانفتاح على الأفكار الجديدة، مما يساهم في خلق بيئة عمل تحفز على الإبداع الجماعي.

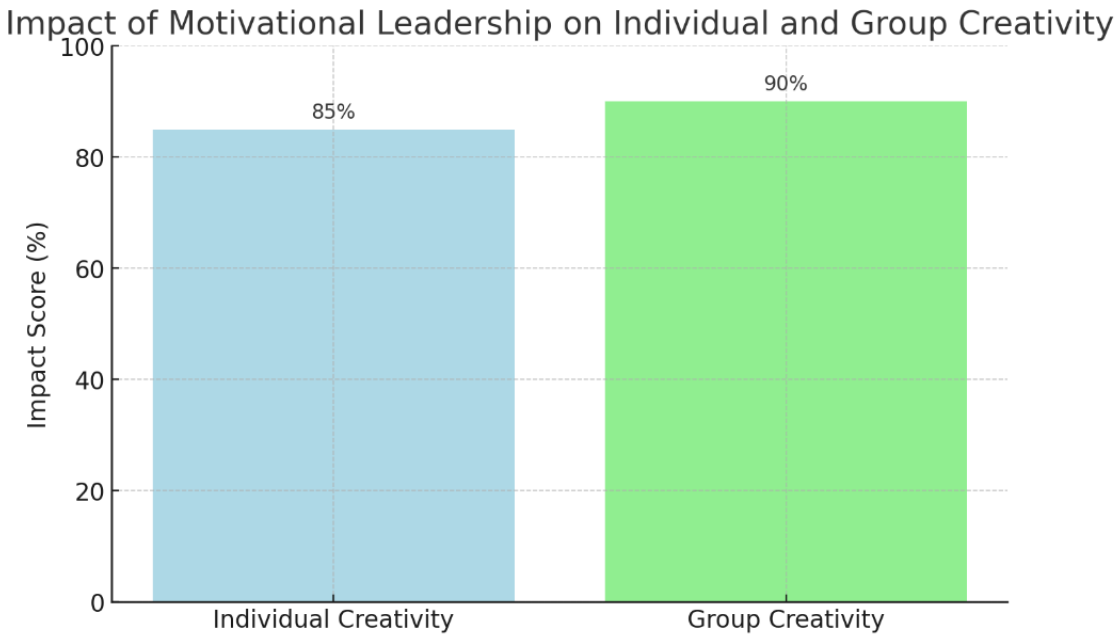
أمثلة على التأثيرات العملية :

في دراسة تطبيقية على مؤسسات تعليمية في *عمان*، وجدت *أبو سنينة (2020)* أن القيادة التحفيزية ساعدت في تحسين مستوى الإبداع بين المعلمين من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة. كما أظهرت دراسة *شماسنة (2022)* أن القادة الذين يشجعون التعاون والعمل الجماعي يعززون من قدرة الفرق على تقديم حلول مبتكرة وتحقيق نتائج إيجابية.

جداول توضيحي لتأثير القيادة التحفيزية

مستوى الإبداع	القيادة التحفيزية	الأمثلة
الإبداع الفردي	تعزيز الثقة والاعتراف بجهود الأفراد	استخدام المكافآت المعنوية والتقدير الشخصي
الإبداع الجماعي	تشجيع التعاون والعمل المشترك	إقامة جلسات العصف الذهني ودعم النقاشات الجماعية

رسم بياني يوضح تأثير القيادة التحفيزية على الإبداع الفردي والجماعي



المطلب الثالث: دو القيادة التحفيزية في دعم بيئة عمل مبتكرة:

تعد القيادة التحفيزية عاملاً أساسياً في دعم بيئة عمل مبتكرة تسهم في تعزيز القدرات الإبداعية للموظفين وتمكينهم من تقديم أفكار جديدة وتحسين الأداء العام للمؤسسة. يعتمد القادة التحفيزيون على

مجموعة من الأساليب والاستراتيجيات التي تساهم في بناء بيئة عمل محفزة تتسم بالثقة، الدعم، والانفتاح على الأفكار المبتكرة.

1.تعزيز ثقافة الثقة والانفتاح :

القادة التحفيزيون يعملون على بناء ثقافة تنظيمية تشجع على الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين. هذه الثقة تمكن الأفراد من طرح أفكارهم دون خوف من النقد أو الفشل، مما يشجعهم على المخاطرة المدروسة والمشاركة الفاعلة في عملية الابتكار (*عروس ودحمان، 2019*) .عندما يشعر الموظفون بأن أفكارهم تُقدّر، يزيد ذلك من دافعيتهم للإبداع والمساهمة بفعالية في تطوير المؤسسة.

2.توفير الدعم والتوجيه :

من خلال توفير الدعم والتوجيه المستمرين، يستطيع القادة التحفيزيون مساعدة الموظفين على التغلب على التحديات وتطوير مهاراتهم. أشار *الحارثي (2021)* إلى أن القادة الذين يدعمون موظفيهم ويوفرون لهم الموارد اللازمة والتوجيهات المناسبة يسهمون في خلق بيئة تحفز الابتكار والتجديد المستمر. هذا الدعم قد يشمل التدريب المستمر، الإرشاد، وتوفير الوقت والمساحة اللازمة للتجربة.

3.تشجيع التعاون والعمل الجماعي :

القيادة التحفيزية تعزز العمل الجماعي من خلال تشجيع التعاون بين أفراد الفريق وتحفيزهم على المشاركة في مشاريع مشتركة تتيح تبادل الأفكار والمفاهيم .*شماسنة (2022)* وجدت أن فرق العمل التي يقودها قادة تحفيزيون تتمتع بقدرة أعلى على الابتكار بسبب التفاعل والتعاون المستمر بين الأعضاء. هذا التفاعل يولد أفكاراً جديدة ويساعد على تطوير حلول مبتكرة للمشكلات التنظيمية.

4. التحفيز المعنوي والمادي :

التحفيز لا يقتصر فقط على المكافآت المادية، بل يشمل أيضاً التحفيز المعنوي مثل الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير جهودهم .*عكاشة ومحمد (2020)* وضحا أن القيادة التحفيزية التي تعتمد على التحفيز المعنوي تعزز من شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمؤسسة، مما يؤدي إلى رفع مستوى التزامهم بالإبداع وتقديم أفضل ما لديهم.

5.توفير بيئة آمنة للتجربة والفشل :

خلق بيئة عمل تسمح بالتجربة وتقبل الفشل هو جزء أساسي من استراتيجية القيادة التحفيزية. يشجع القادة التحفيزيون الموظفين على المحاولة والتعلم من الأخطاء بدلاً من تجنبها، مما يؤدي إلى تعزيز

روح الابتكار. هذه البيئة تساعد في بناء مرونة تنظيمية وتمكن الموظفين من التعلم المستمر وتطوير أفكار جديدة.

أمثلة عملية

في دراسة على *شركة زين للاتصالات الكويتية*، وجد *المؤمن (2018)* أن القيادة التي تركز على التحفيز المعنوي والمادي تمكنت من تعزيز بيئة عمل مبتكرة أدت إلى تطوير منتجات جديدة وزيادة رضا العملاء. بالإضافة إلى ذلك، أشارت *دراسة عكاشة ومحمد (2020)* إلى أن توفير الدعم والتوجيه المستمرين ساهم بشكل ملحوظ في زيادة معدلات الابتكار داخل المؤسسة.

جداول يوضح دور استراتيجية القيادة في دعم الابتكار

الاستراتيجية	دورها في دعم الابتكار	أمثلة تطبيقية
تعزيز الثقة والانفتاح	تشجيع الموظفين على طرح الأفكار دون خوف	إنشاء منصات داخلية للنقاش المفتوح
توفير الدعم والتوجيه	تطوير المهارات ومساعدة الموظفين على التغلب على التحديات	برامج التدريب والإرشاد المستمر
تشجيع التعاون	تعزيز العمل الجماعي وتبادل الأفكار	مشاريع العصف الذهني وجلسات الابتكار التعاونية
التحفيز المعنوي والمادي	زيادة الولاء والانتماء وتعزيز الدافعية	الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقديم المكافآت
توفير بيئة آمنة للتجربة	دعم التجارب وتشجيع التعلم من الأخطاء	سياسة عدم معاقبة الفشل والتعلم منه

المبحث الثالث: التحديات والمعوقات في تطبيق القيادة التحفيزية لتحفيز الابتكار

المطلب الأول: تحديات تطبيق القيادة التحفيزية في المؤسسات

تواجه القيادة التحفيزية عدداً من التحديات والمعوقات التي قد تعيق قدرتها على تحفيز الابتكار ودعم بيئة العمل المبتكرة. تعتمد فعالية القيادة التحفيزية على مدى قدرة القادة على التغلب على هذه التحديات وتطبيق الأساليب الملائمة لتحفيز الموظفين بشكل مستدام. فيما يلي أبرز التحديات التي تواجه القادة في تطبيق القيادة التحفيزية:

1.مقاومة التغيير من قبل الموظفين :

تعتبر مقاومة التغيير من أكبر التحديات التي تواجه القادة التحفيزيين عند محاولة إدخال أساليب جديدة للتحفيز وتشجيع الابتكار. يميل بعض الموظفين إلى التمسك بالطرق التقليدية بسبب الخوف من المجهول أو عدم الثقة في القيادة (*عكاشة ومحمد، 2020*) .تتطلب مواجهة هذا التحدي من القادة تطوير استراتيجيات فعّالة لبناء الثقة وتوضيح فوائد التحفيز والابتكار.

2.نقص الموارد والدعم :

قد يواجه القادة صعوبة في تطبيق القيادة التحفيزية بسبب نقص الموارد المالية أو المادية اللازمة لتقديم البرامج التحفيزية .*الحارثي (2021)* أشار إلى أن غياب الدعم من الإدارة العليا قد يكون عائقاً كبيراً أمام تنفيذ خطط التحفيز التي تتطلب ميزانيات أو استثمارات إضافية في التدريب والمكافآت.

3.التحديات الثقافية والتنظيمية :

تلعب الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في تحديد مدى تقبل الموظفين للممارسات التحفيزية. قد تجد بعض المؤسسات صعوبة في تغيير ثقافتها الداخلية لتصبح أكثر دعماً للابتكار، خاصة إذا كانت بيئة العمل تتسم بالبيروقراطية أو تسلسل هرمي صارم (*عروس ودحمان، 2019*) .القادة يحتاجون إلى جهود كبيرة لتغيير هذه الثقافة وترسيخ مبادئ التحفيز والتعاون.

4.نقص المهارات القيادية :

يحتاج القادة التحفيزيون إلى مهارات خاصة مثل القدرة على التواصل الفعّال والذكاء العاطفي وإدارة الفرق بطرق مبتكرة. إذا لم يكن لدى القادة هذه المهارات، فإنهم سيجدون صعوبة في تحفيز الموظفين بشكل فعّال ودعم الابتكار (*علي والعلي، 2024*) .لهذا، يصبح التدريب المستمر للقادة أمراً ضرورياً لتعزيز مهاراتهم القيادية.

5.ضغط العمل والأهداف القصيرة المدى :

التركيز على الأهداف القصيرة المدى والضغط لتحقيق نتائج فورية قد يعوق تطبيق أساليب القيادة التحفيزية. كثيراً ما يجد القادة أنفسهم مضطرين للتركيز على زيادة الإنتاجية اليومية بدلاً من الاستثمار في تطوير ثقافة تحفّز الابتكار على المدى الطويل (*البرقاوي، 2022*).

6.التفاوت في توقعات الموظفين :

يعتبر اختلاف توقعات الموظفين أحد التحديات الرئيسية التي تواجه القادة. قد يجد القادة صعوبة في تحديد احتياجات وتوقعات كل فرد وتقديم الحوافز المناسبة لهم بشكل شخصي، مما يؤدي إلى تفاوت في مستويات التحفيز والاستجابة (*شماسنة، 2022*).

استراتيجيات للتغلب على التحديات

يمكن أن تتبنى المؤسسات عدداً من الاستراتيجيات لمواجهة هذه التحديات، مثل:

- **تعزيز التواصل الداخلي** :توضيح الأهداف والفوائد المرتبطة بالتحفيز والابتكار لتقليل مقاومة التغيير.
- **توفير التدريب والتطوير** :تأهيل القادة بمهارات جديدة في مجال التحفيز وإدارة الابتكار.
- **الاستثمار في الثقافة التنظيمية** :العمل على تغيير الثقافة الداخلية لتصبح أكثر دعماً للتحفيز والإبداع.

جدول 3: التحديات الرئيسية في تطبيق القيادة التحفيزية واستراتيجيات التغلب عليها

التحدي	الوصف	استراتيجية التغلب
مقاومة التغيير	رفض الموظفين للأساليب الجديدة	بناء الثقة وتعزيز التواصل
نقص الموارد	عدم توفر الدعم المالي والمادي	الحصول على دعم الإدارة العليا وتخطيط الموارد
التحديات الثقافية	ثقافة تنظيمية تقليدية وغير مرنة	تعزيز ثقافة التعاون والإبداع
نقص المهارات القيادية	عدم امتلاك القادة المهارات اللازمة	التدريب المستمر للقادة
ضغط العمل والأهداف القصيرة	التركيز على الأهداف الفورية بدلاً من الابتكار	تحقيق توازن بين الأهداف القصيرة والطويلة المدى

التحدي	الوصف	استراتيجية التغلب
تفاوت توقعات الموظفين	اختلاف توقعات واحتياجات الموظفين	تقديم الحوافز الشخصية والتقييم المستمر

يمكن القول إن تطبيق القيادة التحفيزية بشكل فعال يتطلب من القادة التعامل مع هذه التحديات بمرونة وابتكار.

المطلب الثاني: المعوقات المؤسسية والثقافية لتحفيز الابتكار:

تحقيق الابتكار داخل المؤسسات ليس مهمة سهلة، إذ تواجهها العديد من المعوقات الثقافية والإدارية التي قد تعيق تقدمها في هذا المجال. تتضمن هذه المعوقات عناصر تتعلق بالبيئة التنظيمية والثقافة السائدة في المؤسسة. فيما يلي توضيح لأبرز هذه العوائق:

1.الثقافة التنظيمية التقليدية :

الثقافة التنظيمية التي تفضل الاستقرار وترفض التغيير تشكل عائقاً كبيراً أمام تحقيق الابتكار. المؤسسات التي تعتمد على أساليب عمل تقليدية وتميل إلى الروتين الثابت تجد صعوبة في قبول الأفكار الجديدة وتطبيقها. هذه الثقافة قد تكون مرتبطة بالخوف من المخاطرة أو الفشل، مما يقلل من دافعية الموظفين لتقديم مقترحات إبداعية (*عروس ودحمان، 2019*).

2.البيروقراطية والهيكل التنظيمي الصارم :

الهيكل التنظيمي الذي يعتمد على تسلسل هرمي صارم وعمليات إدارية طويلة يمكن أن يعوق الابتكار. حيث إن الإجراءات البيروقراطية تعيق سرعة اتخاذ القرارات وتنفيذ الأفكار الجديدة .*عكاشة ومحمد (2020)* أشارا إلى أن البيروقراطية الزائدة قد تحد من تفاعل الموظفين الإبداعي وتقلل من فرص التطوير.

3. نقص المرونة في العمل :

عدم وجود مرونة في بيئة العمل يجعل من الصعب على الموظفين تطبيق أفكار جديدة أو تحسين العمليات الحالية. المؤسسات التي تفتقر إلى القدرة على التكيف السريع مع التغيرات تواجه تحديات كبيرة في تحقيق الابتكار .*البرقاوي (2022)* أوضح أن المرونة التنظيمية تمثل عاملاً رئيسياً في تعزيز قدرة المؤسسة على الابتكار.

4.ضعف دعم الإدارة العليا :

غياب الدعم من القيادة العليا يمثل عقبة أساسية أمام تحفيز الابتكار. الإدارة التي لا تدعم جهود الابتكار أو لا تولها أهمية كافية تضعف من دافعية الموظفين وتحد من محاولاتهم لتقديم حلول جديدة . *الحارثي (2021)* أكد على أهمية دور القادة في تهيئة بيئة مواتية للابتكار من خلال تشجيع المبادرات وتقديم الموارد اللازمة.

5. نقص الموارد والتدريب :

الابتكار يحتاج إلى موارد مادية وبشرية وتدريب مستمر. المؤسسات التي لا توفر هذه الموارد تواجه صعوبة في تنفيذ أفكار مبتكرة .*محمد (2021)* أشار إلى أن توفير التدريب على المهارات الإبداعية واستخدام التكنولوجيا يعزز من قدرة الموظفين على تقديم حلول جديدة.

6.ثقافة الخوف من الفشل:

تعتبر ثقافة الخوف من الفشل من أهم العوائق الثقافية التي تعيق الابتكار. الموظفون الذين يخشون العقاب عند الفشل يمتنعون عن تجربة أفكار جديدة، مما يحد من قدرتهم على الابتكار .*شماسنة (2022)* بينت أن البيئة التي تقبل الفشل وتعتبره جزءاً من عملية التعلم تسهم في تعزيز الابتكار.

جدول 4: المعوقات المؤسسية والثقافية و أثرها على تحفيز الابتكار

المعوق	الوصف	الأثر على الابتكار
الثقافة التنظيمية التقليدية	تفضيل الاستقرار ورفض التغيير	تقليل دافعية الموظفين للإبداع
البيروقراطية	هيكل تنظيمي صارم وإجراءات معقدة	بطء اتخاذ القرارات وتقييد تنفيذ الأفكار الجديدة
نقص المرونة	غياب القدرة على التكيف مع التغيرات	الحد من تطبيق الأفكار الإبداعية
ضعف دعم الإدارة العليا	غياب التشجيع من القادة	تراجع الدافعية وعدم توفر الموارد
نقص الموارد والتدريب	عدم توفير التدريب والموارد الكافية	تقليل القدرة على تنفيذ الابتكارات
ثقافة الخوف من الفشل	خوف الموظفين من العواقب عند الفشل	الحد من التجربة وتقديم الأفكار الجديدة

يمكن القول إن المؤسسات تحتاج إلى التغلب على هذه العوائق الثقافية والإدارية من خلال تطوير ثقافة داعمة للابتكار وتعزيز المرونة في بيئة العمل، إضافة إلى تقديم الدعم المستمر من القيادة وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق النجاح في مجالات الابتكار.

المطلب الثالث: كيفية تجاوز المعوقات وتعزيز دور القيادة التحفيزية

لتعزيز دور القيادة التحفيزية وتجاوز المعوقات التي تواجهها في تحفيز الابتكار، تحتاج المؤسسات إلى تبني استراتيجيات فعالة تسهم في تحسين بيئة العمل ودعم القيادة التحفيزية. فيما يلي بعض الاستراتيجيات التي تساعد في التغلب على التحديات وتحسين تطبيق القيادة التحفيزية:

1.تعزيز ثقافة التغيير والانفتاح :

تطوير ثقافة تنظيمية تعزز الانفتاح على التغيير وتقبل الأفكار الجديدة يعد خطوة أساسية في دعم الابتكار. يمكن تحقيق ذلك من خلال برامج توعية وتدريب تهدف إلى تشجيع الموظفين على تبني التغيير والمشاركة الفعالة في تطوير الأفكار .*عروس ودحمان (2019)* أكدوا أن القادة الذين يعملون على تغيير ثقافة المؤسسة يساهمون في زيادة تقبل الموظفين للابتكار وتطبيقه.

2.تقليل البيروقراطية وتحسين الهيكل التنظيمي :

من المهم تبسيط الإجراءات وتقليل البيروقراطية لتمكين القادة التحفيزيين من تنفيذ الأفكار بسرعة وفعالية. يمكن للمؤسسات اعتماد هياكل تنظيمية أكثر مرونة، مثل الهياكل الأفقية أو الفرق متعددة التخصصات، لتسهيل التواصل واتخاذ القرارات .*عكاشة ومحمد (2020)* أشاروا إلى أن المنظمات التي تعتمد على هياكل مرنة قادرة على تحقيق مستويات أعلى من الابتكار.

3.توفير الموارد والتدريب المستمر:

الاستثمار في الموارد وتقديم التدريب المستمر للموظفين يعزز من قدراتهم على الابتكار. يجب أن توفر المؤسسات بيئة غنية بالأدوات والتكنولوجيا الحديثة التي تساعد الموظفين في تطبيق أفكارهم .*محمد (2021)* أوضح أن توفير التدريب على مهارات التفكير الإبداعي واستخدام التكنولوجيا الحديثة يرفع من مستوى الابتكار لدى الأفراد والفرق.

4. دعم الإدارة العليا وتشجيع القيادة التحفيزية :

تحتاج القيادة التحفيزية إلى دعم مستمر من الإدارة العليا لضمان نجاح تطبيق استراتيجياتها. يمكن تحقيق ذلك من خلال مشاركة الإدارة في برامج التحفيز وتقديم الدعم المالي والمعنوي اللازمين . *الحارثي (2021)* شدد على أهمية دور القادة في تقديم مثال يحتذى به للموظفين لتعزيز ثقافة الابتكار.

5.تشجيع بيئة عمل آمنة ومشجعة للتجربة :

إنشاء بيئة عمل لا تعاقب الفشل بل تعتبره جزءاً من عملية التعلم يساهم في تحفيز الموظفين على تجربة أفكار جديدة. يمكن للقادة التحفيزيين تشجيع روح المغامرة والإبداع من خلال تقديم الدعم اللازم والاعتراف بالجهود حتى في حالة الفشل .*شماسنة (2022)* وجدت أن المؤسسات التي تشجع على التجربة والتعلم من الأخطاء تحقق معدلات أعلى من الابتكار.

6.تخصيص حو افز تشجيعية :

تقديم حوافز مادية ومعنوية تتناسب مع إنجازات الموظفين يمكن أن يعزز من التزامهم بتحقيق أهداف المؤسسة والمشاركة في الابتكار. يمكن أن تشمل هذه الحوافز مكافآت مالية، ترقيات، أو حتى التقدير العام والاحتفاء بالإنجازات .*علي والعلي (2024)* بيّنوا أن الحوافز الشخصية تعزز من مستوى الرضا الوظيفي وتحفز الموظفين على تقديم أفكار جديدة.

جدول 5: استراتيجيات التغلب على معوقات تطبيق القيادة التحفيزية و أثرها المتوقع

الاستراتيجية	الوصف	الأثر المتوقع
تعزيز ثقافة التغيير والانفتاح	برامج تدريبية لزيادة تقبل الأفكار الجديدة	تحسين تقبل الموظفين وتبني الابتكار
تقليل البيروقراطية	تبسيط الهيكل التنظيمي وتقليل الإجراءات	تسريع اتخاذ القرارات وتطبيق الأفكار الجديدة
توفير الموارد والتدريب	توفير الأدوات والتكنولوجيا والتدريب المستمر	رفع مستوى الإبداع وتعزيز قدرات الموظفين
دعم الإدارة العليا	تقديم الدعم المالي والمعنوي من قبل الإدارة	تعزيز ثقة الموظفين وزيادة دافعيتهم
تشجيع بيئة عمل آمنة	عدم معاقبة الفشل واعتباره جزءاً من التعلم	زيادة استعداد الموظفين للتجربة وتقديم الأفكار
تخصيص حوافز تشجيعية	مكافآت مادية ومعنوية تتناسب مع إنجازات الموظفين	زيادة التزام الموظفين ورفع مستويات الابتكار

يمكن للمؤسسات تحسين تطبيق القيادة التحفيزية من خلال تبني استراتيجيات تهدف إلى تعزيز ثقافة الابتكار وتوفير الموارد اللازمة، فضلاً عن تقديم الدعم المستمر من الإدارة وتشجيع بيئة عمل آمنة تتيح للموظفين تجربة الأفكار دون خوف من الفشل.

المبحث الرابع: دراسة حالة وتحليل أمثلة تطبيقية

المطلب الأول: أمثلة من مؤسسات ناجحة

تعتبر دراسة المؤسسات الناجحة في تطبيق القيادة التحفيزية من أهم الخطوات لفهم كيفية تأثير هذا النوع من القيادة على دعم الابتكار. فيما يلي أمثلة من مؤسسات تمكنت من تطبيق القيادة التحفيزية بشكل فعال:

1.شركة جوجل(Google) :

تعد شركة جوجل مثالاً بارزاً على تطبيق القيادة التحفيزية لدعم الابتكار. تعتمد الشركة على سياسة "20% Time"، التي تسمح للموظفين بتخصيص 20% من وقتهم للعمل على مشاريع جانبية تهمهم. هذه الاستراتيجية تعزز من روح المبادرة والإبداع وتساعد الموظفين على تطوير أفكار جديدة. وكنتيجة لذلك، خرجت بعض الأفكار المبتكرة مثل Gmail و Google Newsمن هذه السياسة.

2. شركة M3 :

شركة 3 Mتعتبر نموذجاً آخر للابتكار المدعوم بالقيادة التحفيزية. تشجع الشركة موظفيها على الابتكار من خلال برنامج "15% Culture"، حيث يتم تحفيز الموظفين للعمل على مشاريع إبداعية خاصة بهم خلال ساعات العمل. هذا النوع من التحفيز أسهم في اختراع العديد من المنتجات، مثلPost-it Notes ، مما عزز مكانة الشركة في السوق.

3.شركة بيكسار(Pixar) :

تعتمد بيكسار على ثقافة تنظيمية تحفيزية تعتمد على الانفتاح والشفافية بين الإدارة والموظفين. توفر بيئة العمل في بيكسار منصات للتعاون وعصف الأفكار، حيث يستطيع الموظفون مناقشة الأفكار بحرية وتقديم مقترحات لتحسين العمليات أو إنتاج أفلام جديدة. هذه القيادة التحفيزية ساعدت الشركة على إنتاج أفلام ناجحة وتحقيق تقدم في صناعة الرسوم المتحركة.

المطلب الثاني: تحليل النتائج والدروس المستفادة

توضح الأمثلة السابقة أن القيادة التحفيزية تعزز بيئة عمل إبداعية تدعم تطوير الأفكار الجديدة وتحقيق الابتكار. تُظهر الأدبيات أن الاستراتيجيات التحفيزية، مثل منح الوقت للموظفين لتطوير أفكارهم الخاصة، يمكن أن تؤدي إلى منتجات وخدمات جديدة تعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة (*عكاشة ومحمد، 2020*) .إضافة إلى ذلك، يعزز التشجيع على التعاون وتوفير بيئة عمل آمنة من قدرة الموظفين على طرح أفكار جديدة وتجربتها دون خوف من الفشل (*شماسنة، 2022*).

الدروس المستفادة:

- **الثقافة التنظيمية** :تعزيز ثقافة تنظيمية داعمة ومحفزة يشجع على الابتكار.
- **التحفيز الشخصي** :تخصيص الوقت والدعم المادي والمعنوي يساعد الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم.
- **التعاون والانفتاح** :تشجيع بيئة تتيح التعاون المفتوح يعزز من الإبداع الجماعي.

المطلب الثالث: التوصيات بناءً على دراسات الحالة:

1. **تخصيص وقت للابتكار** :تبني سياسات مشابهة لسياسة "20 Time" %في جوجل و"15 Culture" % في 3 Mلتعزيز المبادرات الفردية.
2. **تشجيع بيئة العمل التعاونية** :إنشاء منصات للنقاش المفتوح وعصف الأفكار لتحفيز الإبداع الجماعي.
3. **توفير الدعم المادي والمعنوي** :تقديم موارد كافية للموظفين وتوفير التدريب اللازم لتطوير مهاراتهم.
4. **تقدير الجهود والإبداع** :الاعتراف بالجهود المبذولة من قبل الموظفين من خلال المكافآت أو التقدير العام.
5. **خلق ثقافة تقبل الفشل** :تعليم الموظفين أن الفشل جزء من عملية التعلم، مما يشجعهم على تجربة الأفكار الجديدة دون خوف.

تساهم هذه التوصيات في تطبيق القيادة التحفيزية بشكل فعال لدعم الابتكار داخل المؤسسات.

الخاتمة :

في ختام هذا البحث الذي تناول القيادة التحفيزية وأثرها على تحفيز الابتكار التنظيمي، تبين من خلال استعراض الأدبيات والدراسات التطبيقية أن القيادة التحفيزية تلعب دوراً محورياً في تعزيز بيئة العمل

وتحفيز الموظفين على الإبداع. تُظهر النتائج أن المؤسسات التي تطبق مبادئ القيادة التحفيزية تتمتع بقدرة أعلى على دعم الابتكار وتحقيق التفوق التنافسي. فيما يلي أبرز النتائج والتوصيات المستخلصة من البحث:

أبرز النتائج:

1. توضح الدراسات أن القيادة التحفيزية تسهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الإبداع لدى الأفراد والفرق.
2. من أهم العوامل التي تؤثر في فعالية القيادة التحفيزية وجود ثقافة تنظيمية داعمة ومرونة في الهياكل التنظيمية.
3. تشمل التحديات الرئيسية مقاومة التغيير، نقص الموارد، والبيروقراطية. هذه العوائق تقلل من فعالية تطبيق القيادة التحفيزية وتحد من قدرة المؤسسات على الابتكار.
4. أظهرت دراسات الحالة لمؤسسات مثل جوجل و3 Mوبيكسار أن تطبيق القيادة التحفيزية بشكل استراتيجي يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحقيق الابتكار.

التوصيات:

1. على المؤسسات تبني ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار وتوفر بيئة عمل تتيح حرية التجربة وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم.
2. يجب على الإدارة العليا توفير الموارد الكافية وتقديم الدعم اللازم للموظفين لتشجيعهم على الابتكار.
3. يتطلب نجاح القيادة التحفيزية وجود قادة مؤهلين يمتلكون مهارات التواصل الفعّال والذكاء العاطفي والقدرة على إدارة التغيير.
4. من الضروري تبسيط العمليات التنظيمية لتسهيل اتخاذ القرارات وتشجيع تنفيذ الأفكار الجديدة.
5. يمكن للمؤسسات تبني سياسات مشابهة لتلك التي تطبقها الشركات الناجحة مثل جوجل و3 M لتشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق.

إن تطبيق هذه التوصيات من شأنه أن يساعد المؤسسات في الاستفادة من القيادة التحفيزية بشكل فعّال، مما يسهم في دعم الابتكار وتحقيق التميز والتنافسية في بيئة العمل.

المراجع :

1) عروس، محمد لمين؛ دحمان، نوال (2019). نحو قيادة تحفيزية في المنظمات. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، ع4، 199-215. https://search.mandumah.com/Record/1178603

2) العظمة، علاء الدين (2012). نظريات القيادة النظرية الروحية الإلهامية التحفيزية. مجلة الإقتصاد الإسلامي العالمية، ع 4، 23-24. https://search.mandumah.com/Record/493149

3) عكاشة، العرابي؛ محمد، أحمد بلبشير. (2020). دور سياسة التحفيز في تفعيل الإبتكار التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة الإقتصادية دراسة حالة إتصالات الجزائر فرع عين تيموشنت. مجلة البشائر الاقتصادية، مج6, ع2، 814-828. https://search.mandumah.com/Record/1099485

4) الحارثي، ف. ع. (2021). القيادة الريادية و أثرها على إبداع الموظفين: الدور الوسيط للقوى التحفيزية الذاتية والاجتماعية. مجلة البحوث التربوية والنفسية, 62, 1-32 https://search.mandumah.com/Record/1209238

5) محمد، لنا نايف أحمد. (2021). درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحفيزية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في العاصمة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن. https://search.mandumah.com/Record/1300892

6) البرقاوي، سلام إسماعيل. (2022). مستوى ممارسة القيادة بالتحفيز لدى مدراء المدارس من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية في مدينة العين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن https://search.mandumah.com/Record/1363664.

7) شماسنة، جهان محمد شوقي. (2022). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بالعاصمة عمان للقيادة التحفيزية وعلاقتها بتعزيز ثقافة الإبداع لدى المعلمين من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(10)، 1-20. https://search.mandumah.com/Record/1265519

8) علي، مجيد حميد فهد؛ العلي، مجيد حميد عزيز. (2024). المسارات التحفيزية لدى أعضاء الهيئات الإدارية وعلاقتها بالمناخ النفسي التنافسي في أندية الكرة الطائرة للمنطقة الشمالية

للدوري العراقي. مجلة علوم التربية الرياضية، 17(1)، 823-845. https://doi.org/10.33984/0904-017-001-040

9) المؤمن، عدنان مراد. (2018). أثر التحفيز على الرضا الوظيفى : دراسة على شركة زين للاتصالات الخلوية الكويتية. مجلة القراءة والمعرفة، العدد 200، 113-138. https://search.mandumah.com/Record/899432

10) معوض، ميريت جمال كميل؛ العدوي، نجوى يحيى؛ عبود، دينا جمال الدين. (2019). تعزيز قيمة المشاركة في الابتكار كمحدد لرضا العملاء في الهوية المؤسسية. مجلة التصميم الدولية، مج9, ع4، 249-259 https://search.mandumah.com/Record/1022303.