

مهارات بحثية ١ – الأسبوع التاسع

دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي

إعداد الطالب/
عبد الهادي حسين آل مطلق

دكتوراه إعلام رقمي

٢٠٢٥



عنوان الدراسة

دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي

يبرز هذا العنوان الاهتمام بماهية العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية ودرجة قدرة المنظمات على الابتكار. التركيز هنا ليس على القيادة فقط، ولا على الابتكار فقط، بل على كيفية قيام القيادة التحويلية بدور فعال ومؤثر في دفع المؤسسات نحو مزيد من التجديد والتطوير والابتكار في الأداء، الثقافة، والاستراتيجيات التنظيمية.

مشكلة الدراسة

أهمية المشكلة: لماذا جاءت هذه الدراسة؟

تنبع مشكلة الدراسة من إدراك الباحث أن الابتكار التنظيمي بات حاجة استراتيجية ملحة في بيئات العمل المعاصرة التي تتسم بالتغير السريع في الأسواق والتكنولوجيا، وأن الطبيعة التقليدية للقيادة قد لا تكون كافية لتحفيز هذه الابتكار. وبحسب ملخص الدراسة، فإن القيادة التحويلية تُعد أحد الأساليب القيادية الأكثر قدرةً على تحفيز الإبداع وتطوير الأداء داخل المؤسسات، لكن مدى تأثيرها الفعلي على الابتكار التنظيمي يظل غير واضح أو غير مُستكشف بشكلٍ كافٍ في السياقات التنظيمية المعاصرة

مشكلة الدراسة

الأسئلة المركزية للمشكلة

- تدور المشكلة حول تساؤلات رئيسية من بينها:
- إلى أي مدى يمكن للقيادة التحويلية أن تحدث تأثيرًا جوهريًا في مستوى الابتكار التنظيمي؟
 - ما هي آليات هذا التأثير؟ وهل يمتد إلى الثقافة المؤسسية وسلوك الموظفين؟
 - هل تُمكن القيادة التحويلية المنظمة من تجاوز أساليب القيادة التقليدية في سياق تعزيز الإبداع؟

أهداف الدراسة

تنطلق الدراسة من مجموعة أهداف رئيسية:

أ. فهم طبيعة القيادة التحويلية ومكوناتها
تهدف الدراسة أولاً إلى تعريف القيادة التحويلية بشكل دقيق من منظور نظري ومن ثم تحديد أبعادها الأساسية مثل:

- الرؤية الملهمة والتحفيز الذهني
 - التحفيز الفكري
 - الاعتبار الفردي للموظفين
- وذلك لفهم كيف ترتبط هذه الأبعاد بدفع الأفراد نحو الإبداع والمبادرة داخل المؤسسة

أهداف الدراسة

تنطلق الدراسة من مجموعة أهداف رئيسية:

ب. استقصاء علاقة القيادة التحويلية بالابتكار التنظيمي
من أهم أهداف الدراسة هو تحديد كيفية مساهمة القادة التحويليين في تعزيز الابتكار داخل المنظمات،
من خلال:

- تعزيز ثقافة التعاون الاجتماعي
 - التأثير بشكل إيجابي على الثقافة التنظيمية
 - دعم المبادرات الفردية والجماعية للابتكار
 - تطوير بيئة عمل تشجع على المخاطرة المحسوبة والتجريب
- أي أن الدراسة تأخذ بعين الاعتبار العلاقة الوظيفية بين سلوك القيادة التحويلية ونتائج الابتكار داخل المؤسسة.

أهداف الدراسة

تنطلق الدراسة من مجموعة أهداف رئيسية:

ج. إبراز القيمة الاستراتيجية للقيادة التحويلية

تهدف الدراسة أيضاً إلى توضيح القيمة المضافة التي يمكن أن توفرها القيادة التحويلية للمنظمات في سياق الأداء الشامل والاستدامة التنظيمية، وذلك من خلال بيان دورها في:

- تحسين المرونة التنظيمية
- تعزيز مشاركة الموظفين
- زيادة الإبداع المؤسسي
- خلق ميزة تنافسية مستدامة

وهذا الهدف يتجاوز مجرد الربط النظري، بل يمتد إلى إبراز كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تُحدث أثراً عملياً ملحوظاً في واقع المؤسسات المعاصرة.

لماذا هذه المشكلة وأهدافها مهمة؟

- ينبع أهمية هذه الدراسة من واقع أن الابتكار ليس مجرد خيار إداري بل ضرورة مؤسسية للنجاة في بيئات الديناميكية التنافسية. وتتمثل أهمية المشكلة في:
- توضيح دور القيادة في نقل المؤسسات من حالة التكرار إلى حالة التجديد.
 - سد فجوة معرفية حول كيفية ترجمة السلوك القيادي إلى ثقافة ابتكارية.
 - تقديم رؤية عملية يمكن أن تُستخدم في برامج تدريب القادة وتطوير الأداء التنظيمي.

المرجع

سالم، ج. د. (٢٠٢٤). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار

التنظيمي. Retrieved from

<https://ijfaes.vsrp.co.uk/2024/08/the-role-of-transformational-leadership-in-enhancing-organizational-innovation/>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

