

المقدمة

تُعد القيادة التحويلية من أهم الأنماط القيادية الحديثة التي تسهم في تطوير المنظمات وتحقيق التميز المؤسسي. ففي ظل التغيرات المتسارعة والمنافسة الشديدة، أصبحت المنظمات بحاجة إلى قادة قادرين على إلهام العاملين، وتشجيعهم على التفكير الإبداعي، وتحفيزهم على تقديم أفكار جديدة تسهم في تحقيق الابتكار التنظيمي. لذلك يبرز دور القيادة التحويلية كعامل رئيس في بناء بيئة عمل تدعم الإبداع والتطوير المستمر.

مشكلة البحث

تواجه العديد من المنظمات تحديات في تعزيز الابتكار التنظيمي بسبب ضعف أساليب القيادة التقليدية، مما يثير التساؤل حول مدى إسهام القيادة التحويلية في تشجيع العاملين على الابتكار وتحقيق التميز المؤسسي.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في توضيح العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، وبيان أثرها في تحسين أداء العاملين، وزيادة قدرتهم على الإبداع، وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات وتحقيق ميزة تنافسية.

أهداف البحث

- التعرف على مفهوم القيادة التحويلية وخصائصها.
- توضيح مفهوم الابتكار التنظيمي وأهميته.
- بيان دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار داخل المنظمات.
- تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المنظمات على تطبيق القيادة التحويلية لدعم الابتكار.

أسئلة البحث

١. ما المقصود بالقيادة التحويلية؟
٢. ما مفهوم الابتكار التنظيمي؟
٣. كيف تسهم القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي؟
٤. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في المنظمات؟

منهج البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، وتحليل العلاقة بينهما.

الإطار النظري

مفهوم القيادة التحويلية: القيادة التحويلية هي نمط قيادي يركز على إلهام وتحفيز العاملين، وتنمية قدراتهم، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار، بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة وإحداث التغيير الإيجابي فيها .

أبعاد القيادة التحويلية:

- التأثير المثالي: أن يكون القائد قدوة للعاملين.
- التحفيز الإلهامي: تشجيع العاملين لتحقيق الأهداف.

● الاستشارة الفكرية: دعم الإبداع والتفكير بطرق جديدة. الاهتمام الفردي: الاهتمام باحتياجات العاملين وتطويرهم

مفهوم الابتكار التنظيمي: هو تطوير أو تطبيق أفكار وأساليب جديدة داخل المنظمة بهدف تحسين الأداء، وزيادة الكفاءة، وتحقيق ميزة تنافسية.

العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي:

القيادة التحويلية هي أسلوب قيادي يركز على إلهام وتحفيز الموظفين، وتطويرهم، وتشجيعهم على التفكير بشكل مختلف، بدل ما يكتفون بالروتين.

أما الابتكار التنظيمي فهو قدرة المنظمة على تقديم أفكار جديدة أو تحسين المنتجات والخدمات والعمليات.

الدراسة التطبيقية:

الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (SDAIA)

* نبذة عن الجهة: أنشئت الهيئة لقيادة التحول الرقمي وتعزيز استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي في المملكة.

* القيادة التحويلية في الهيئة: تعتمد الهيئة على رؤية مستقبلية، وتشجع الإبداع، وتدعم تطوير الكفاءات، وتمكّن الموظفين من المشاركة في المبادرات الجديدة.

* مظاهر الابتكار التنظيمي:

* تطوير حلول قائمة على الذكاء الاصطناعي.

* دعم الابتكار الحكومي والتحول الرقمي.

* الاستثمار في تدريب وتأهيل الكفاءات الوطنية.

* إطلاق مبادرات وشراكات مع الجهات الحكومية والخاصة.

* النتائج: ساهمت القيادة الداعمة للابتكار في تسريع التحول الرقمي، وتحسين جودة الخدمات، وتعزيز مكانة المملكة عالمياً في مجالات البيانات والذكاء الاصطناعي.

النتائج

١. القيادة التحويلية تعزز الابتكار التنظيمي من خلال تحفيز الموظفين على الإبداع.
٢. توفر بيئة عمل إيجابية تدعم المشاركة وتبادل الأفكار.
٣. أبعاد القيادة التحويلية تسهم في تطوير مهارات الموظفين الابتكارية.
٤. تجربة SDAIA أثبتت دور القيادة التحويلية في دعم التحول الرقمي والابتكار.
٥. توجد علاقة قوية بين القيادة التحويلية وتحقيق التميز المؤسسي.

التوصيات

١. تطبيق القيادة التحويلية في المنظمات لتعزيز الابتكار.
٢. تدريب القادة على مهارات التحفيز والإبداع.
٣. دعم ثقافة الابتكار وتشجيع الأفكار الجديدة.
٤. تطوير الموظفين عبر برامج تدريب مستمرة.
٥. تعزيز التعاون بين الإدارات لتبادل الأفكار.

خاتمة

تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تؤدي دورًا محوريًا في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والابتكار، وذلك من خلال تحفيز العاملين، وتمكينهم، وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة والمشاركة في تطوير العمل، مما ينعكس إيجابًا على أداء المنظمة وقدرتها على تحقيق النجاح والاستدامة.