

"أثر القيادة التمكينية على الأداء الابتكاري للعاملين: دراسة حالة بجامعة المنصورة"

[HTTPS://ALAT.JOURNALS.EKB.EG/ARTICLE_206409_8ED965DAE170E2BF00DA86B4F86AF4AE.PDF](https://alat.journals.ekb.eg/article_206409_8ED965DAE170E2BF00DA86B4F86AF4AE.pdf)



المقدمة.

- تعتبر القيادة التمكينية من الأساليب الفعالة في تعزيز الأداء داخل المؤسسات، حيث تركز على تمكين الأفراد ومنحهم الاستقلالية، مما يساهم في تعزيز الابتكار والإبداع. في بيئة أكاديمية مثل جامعة المنصورة، يصبح من الضروري فهم كيف يمكن لهذا النوع من القيادة أن يساهم في تحسين أداء العاملين وتحفيزهم على الابتكار.

خلفية الدراسة.

- القيادة التمكينية:** تشير إلى أسلوب القيادة الذي يهدف إلى تمكين الأفراد، من خلال منحهم الاستقلالية، وتعزيز الثقة في قدراتهم، ودعم مشاركتهم في صنع القرار.
- الأداء الابتكاري:** يعني القدرة على تطوير أفكار جديدة وتحويلها إلى تطبيقات عملية، مما يساهم في تحسين العمليات والنتائج.

أهداف البحث

١. تحليل العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء الابتكاري

- ٢. دراسة كيف تساهم القيادة التمكينية في زيادة مستوى الإبداع لدى العاملين
- ٣. تقييم كيفية تأثير أساليب القادة التمكينيين على بيئة العمل

تقييم تأثير مشاركة المعرفة

- ١. استكشاف كيف يمكن لمشاركة المعرفة بين العاملين أن تعزز من فعالية الابتكار
- ٢. دراسة العلاقة بين التعبير عن الثقة ومشاركة المعرفة

تقديم توصيات عملية

- ١. وضع إطار عمل يستند إلى النتائج لتحسين استراتيجيات القيادة في المؤسسات الأكاديمية
- ٢. تقديم مقترحات لتدريب القادة على مهارات القيادة التمكينية

-
- **مشكلة البحث .**

- تتمثل المشكلة في الحاجة لفهم العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء الابتكاري، حيث تتعلق الأسئلة الرئيسية بما يلي
- كيف تؤثر القيادة التمكينية على تعزيز الابتكار في بيئة أكاديمية؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية القيادة التمكينية في هذه البيئة؟
- كيف تلعب مشاركة المعرفة دورًا في تحسين الأداء الابتكاري؟

-
- **منهجية البحث .**

- *تصميم الدراسة*
- لتحليل البيانات الكمية (SEM) استخدام نموذج المعادلة البنائية.
- إجراء دراسات حالة ومقابلات مع العاملين في جامعة المنصورة لفهم تجاربهم مع القيادة التمكينية.
-
- *جمع البيانات*
- ..استبيانات لتقويم مستوى القيادة التمكينية، ومشاركة المعرفة، والأداء الابتكاري
- تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية لتفسير النتائج

• النتائج المتوقعة.

- ١. وجود علاقة إيجابية بين القيادة التمكينية والأداء الابتكاري، حيث تساهم القيادة الفعالة في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة.
- ٢. دور مشاركة المعرفة كوسيط حاسم في تعزيز هذه العلاقة، مما يشير إلى أهمية التواصل الفعال والثقة بين القادة والمرووسين.

•

• التوصيات:

• *تطوير برامج تدريبية*

- تصميم ورش عمل لتدريب القادة على مهارات القيادة التمكينية -
- تعزيز مهارات التواصل الفعال ومشاركة المعرفة -

•

• *تشجيع ثقافة الابتكار*

- خلق بيئة تشجع على التجربة والابتكار دون الخوف من الفشل -
- تعزيز مشاركة العاملين في عمليات صنع القرار -

•

• *تقييم الأداء*

- وضع مؤشرات لقياس تأثير القيادة التمكينية على الأداء الابتكاري بشكل دوري -
- توفير ملاحظات مستمرة للعاملين لتعزيز الابتكار -

•

الخاتمة

- تساهم القيادة التمكينية بشكل كبير في تعزيز الأداء الابتكاري، خاصة في المؤسسات الأكاديمية. من خلال فهم العلاقة بين القيادة التمكينية ومشاركة المعرفة، يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل وتعزيز الإبداع والابتكار بين العاملين.