

## دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي

جبريل داوود خليفه سالم  
جامعة طبرق، جامعة بنغازي، ليبيا  
جامعة نيكولا تيسلا أونيون، بلغراد، صربيا  
Najzak.srbija@gmail.com

### ملخص البحث:

يتناول البحث دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي، حيث تعد القيادة التحويلية أحد الأساليب القيادية الأكثر تأثيراً في تحفيز الإبداع وتطوير الأداء التنظيمي. يركز البحث على مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها الأساسية مثل الرؤية المثيرة للإلهام، التحفيز الفكري، والاهتمام الفردي. كما يستعرض دور هذه القيادة في تحفيز الابتكار من خلال تعزيز التعاون الاجتماعي والتأثير على الثقافة التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، يقدم البحث تحليلاً للإحصائيات الحديثة ودراسات الحالة من شركات مثل تسلا وآبل وأمازون، مما يوضح تأثير القيادة التحويلية في تحسين الأداء المالي والابتكاري للمنظمات. الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، الابتكار التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الأداء التنظيمي.

## The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation

Gabril D. Kalifa Salem

University of Benghazi, University of Tobruk, Libya  
Nikola Tesla Union University, Belgrade, Serbia  
Najzak.srbija@gmail.com

### Abstract:

The research explores the role of transformational leadership in enhancing organizational innovation, identifying it as one of the most impactful leadership styles for fostering creativity and improving organizational performance. The study

delves into the concept of transformational leadership and its key dimensions, such as inspirational vision, intellectual stimulation, and individualized consideration. It also examines how this leadership style promotes innovation by enhancing social collaboration and influencing organizational culture. Additionally, the research analyzes recent statistics and case studies from companies like Tesla, Apple, and Amazon, highlighting the significant impact of transformational leadership on improving financial and innovative performance in organizations.

**Keywords:** Transformational Leadership, Organizational Innovation, Organizational Culture, Organizational Performance.

## مقدمة

في عالم الأعمال المتغير بسرعة اليوم، أصبحت القيادة عاملاً حاسماً في تحقيق النجاح التنظيمي. من بين الأساليب القيادية المتعددة، تبرز القيادة التحويلية كأحد أهم الأنماط التي تعزز الابتكار التنظيمي وتدفع المؤسسات نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية. تهدف القيادة التحويلية إلى تحويل المنظمة من خلال تحفيز الأفراد وإشراكهم في عمليات الابتكار والتغيير. يعتمد هذا النمط القيادي على قدرة القائد على إلهام وتوجيه الموظفين لتحقيق أهداف تتجاوز التوقعات التقليدية (Northouse, 2021).

## القيادة التحويلية: مفهومها وخصائصها

تعد القيادة التحويلية نهجاً قيادياً يركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على التفكير خارج الصندوق والمساهمة بأفكار جديدة تساهم في تحسين الأداء التنظيمي. وفقاً لبيرنز (Burns, 1978)، يتميز القادة التحويليون بقدرتهم على تحقيق تغيير إيجابي في سلوك الموظفين من خلال تقديم رؤية واضحة وملهمة، ودعم تطور الأفراد وتحفيزهم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء. يمثل القائد التحويلي في القدرة على التعامل مع التغيير بشكل إيجابي وتشجيع الموظفين على تحقيق الابتكار (Avolio & Bass, 2004).

## أبعاد القيادة التحويلية

تشمل القيادة التحويلية أربعة أبعاد رئيسية، وهي:

## 1. الرؤية المثيرة للإلهام

تعتبر الرؤية المثيرة للإلهام أحد أهم عناصر القيادة التحويلية. يتميز القادة التحويليون بقدرتهم على صياغة رؤية واضحة ومشرقة تستقطب اهتمام الموظفين وتحفزهم للعمل نحو تحقيقها. هذه الرؤية ليست مجرد فكرة مجردة، بل هي خريطة طريق تستند إلى أهداف واقعية وتطلعات مستقبلية. يعتمد القائد التحويلي على إلهام الموظفين من خلال تقديم رؤية تُشعرهم بأنهم جزء من شيء أكبر، مما يدفعهم للعمل بجدية وإبداع لتحقيق هذه الرؤية.

القائد التحويلي لا يكتفي بإعطاء الأوامر، بل يسعى إلى تحفيز الموظفين على الابتكار من خلال خلق بيئة عمل تدعم التفكير الإبداعي. هذه البيئة توفر للموظفين الحرية في استكشاف أفكار جديدة وتجريب حلول مختلفة، مما يؤدي إلى توليد أفكار مبتكرة تعزز من تحقيق أهداف المنظمة (Bass & Riggio, 2006).

## 2. التحفيز الفكري

التحفيز الفكري هو عنصر أساسي آخر في القيادة التحويلية. يقوم القائد التحويلي بتعزيز التفكير النقدي والإبداعي بين الموظفين من خلال تشجيعهم على تحدي الوضع القائم والتفكير في حلول جديدة. هذا التحفيز الفكري لا يقتصر على حل المشكلات الحالية فحسب، بل يمتد إلى تطوير استراتيجيات جديدة تساهم في تحسين أداء المنظمة بشكل عام.

من خلال التحفيز الفكري، يتمكن القائد من تحفيز الموظفين على التفكير بطرق غير تقليدية ومبتكرة. هذا النوع من القيادة يُشجع الموظفين على النظر إلى التحديات من زوايا مختلفة، مما يمكنهم من اكتشاف فرص جديدة وإيجاد حلول مبتكرة. بالتالي، يساهم التحفيز الفكري في تحقيق الابتكار التنظيمي وجعل المنظمة أكثر قدرة على المنافسة في السوق (Bass & Riggio, 2006).

## 3. الاهتمام الفردي

القيادة التحويلية لا تركز فقط على تحقيق الأهداف التنظيمية، بل تولي أيضًا اهتمامًا كبيرًا بالاحتياجات الفردية للموظفين. يقوم القائد التحويلي بتقديم الدعم والتوجيه لكل فرد بشكل يناسب احتياجاته الشخصية والمهنية. هذا الاهتمام الفردي يعزز من تطوير المهارات والقدرات الشخصية للموظفين، مما يساهم في تعزيز مشورتهم الفعالة في عمليات الابتكار.

عندما يشعر الموظفون بأن قائدهم يهتم بتطورهم الشخصي ويسعى لتقديم الدعم اللازم لهم، يزداد مستوى التزامهم وتحفيزهم للعمل على تحقيق أهداف المنظمة. هذا الاهتمام الفردي يساعد في بناء علاقة ثقة بين القائد والموظفين، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل إيجابية تعزز من الابتكار والتنمية المستدامة داخل المنظمة (Bass & Riggio, 2006).

#### 4. التأثير المثالي

التأثير المثالي هو العنصر الرابع في القيادة التحويلية والذي يجعل القائد نموذجًا يحتذى به للموظفين. يتميز القادة التحويليون بسلوكياتهم المثالية وقيمهم الأخلاقية العالية، مما يجعلهم قدوة للموظفين في كيفية التصرف وتحقيق الأهداف. من خلال هذا التأثير المثالي، يتمكن القائد من تحفيز الموظفين لتحقيق مستويات عالية من الأداء وتبني القيم الأخلاقية التي تعزز من بيئة العمل.

القائد الذي يتمتع بتأثير مثالي يخلق ثقافة تنظيمية تعتمد على الثقة والاحترام المتبادل. هذه الثقافة تعزز من قدرة المنظمة على تحقيق الابتكار، حيث يشعر الموظفون بأنهم يعملون في بيئة تقدر جهودهم وتحترم قيمهم. بالتالي، يساهم التأثير المثالي في تعزيز الولاء للمنظمة وزيادة التحفيز للعمل بجدية وإبداع لتحقيق الأهداف المشتركة (Bass & Riggio, 2006).

في الختام، تعد القيادة التحويلية إطلًا قويًا لتحقيق الابتكار التنظيمي. من خلال الرؤية المثيرة للإلهام، والتحفيز الفكري، والاهتمام الفردي، والتأثير المثالي، يتمكن القائد التحويلي من بناء بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والتطوير المستمر. هذه العناصر تعمل معًا لتعزيز قدرة المنظمة على الابتكار وتحقيق نجاح مستدام (Bass & Riggio, 2006).

#### دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي

تلعب القيادة التحويلية دورًا محوريًا في تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال تأثيرها على الثقافة التنظيمية وسلوك الموظفين. تُظهر الدراسات الحديثة أن القادة التحويليون يساهمون بشكل كبير في تحقيق الابتكار التنظيمي من خلال تعزيز الثقة والتعاون بين الموظفين، وتحفيزهم على تبني أفكار جديدة وتحقيق التغيير. (Khan et al., 2020)

### تحفيز الإبداع والابتكار

تلعب القيادة التحويلية دورًا بارزًا في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمات. يعتمد هذا النوع من القيادة على قدرة القائد على خلق بيئة عمل تحفز الموظفين على التفكير النقدي والمشاركة بأفكار جديدة. القيادة التحويلية ليست مجرد توجيه أو إدرة، بل هي فن تحفيز العقول وتشجيع الموظفين على استكشاف آفاق جديدة من الإبداع. يوضح García-Morales et al. (2012) أن القادة التحويليين يمتلكون القدرة على إثارة دوافع الموظفين للتفكير خارج الحدود التقليدية، مما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة. يعتمد القائد التحويلي على استراتيجيات متنوعة لتحفيز الإبداع، منها تشجيع النقاش المفتوح، وتقديم الدعم للتجارب الجديدة، والاعتراف بالإنجازات الابتكارية.

الإبداع ليس مجرد نتاج لجهود فردية، بل هو نتاج لتفاعل ديناميكي بين الأفراد داخل المنظمة. من خلال تعزيز بيئة العمل التي تحفز على التجديد والتفكير الابتكاري، يتمكن القادة التحويليون من تحويل الأفكار الجديدة إلى واقع ملموس يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. هذا النمط القيادي يُشجع الموظفين على تبني مواقف إيجابية تجاه التغيير، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.

### تعزيز التعاون والتفاعل الاجتماعي

التعاون داخل المنظمة هو عنصر أساسي لتحقيق الابتكار التنظيمي. تعتمد القيادة التحويلية على خلق بيئة تشجع على التعاون والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين، مما يساهم في تعزيز الابتكار (Yukl 2013). يشير إلى أن القادة التحويليين يركزون على بناء جسور التواصل المفتوح بين أعضاء الفريق، مما يعزز من تبادل الأفكار والمعلومات بشكل فعال. هذا التفاعل الاجتماعي ليس فقط ضروريًا لخلق بيئة عمل متكاملة، بل هو أيضًا حافز رئيسي للابتكار.

تعتبر فرق العمل التي تعمل بتنسيق وتعاون وثيق أكثر قدرة على مواجهة التحديات وابتكار حلول جديدة. من خلال تعزيز العلاقات الشخصية والمهنية بين الأفراد، يتمكن القادة التحويليون من خلق جو من الثقة المتبادلة، مما يساهم في تحسين أداء الفريق بشكل عام. عندما يشعر الموظفون بالاندماج والانتماء إلى فريق يعمل بتناغم، يكونون أكثر استعدادًا لتقديم أفكار جديدة وتحمل المخاطر المرتبطة بالابتكار.

القيادة التحويلية تعمل على تعزيز الشعور بالانتماء والتعاون بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل مشجعة على الابتكار. هذا النوع من القيادة يساهم في تحويل المجموعات العاملة إلى فرق عمل ديناميكية قادرة على مواجهة التحديات التنظيمية بإبداع وابتكار.

### التأثير على الثقافة التنظيمية

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا محوريًا في تحقيق الابتكار داخل المنظمات. القيادة التحويلية تؤثر بشكل كبير على تشكيل هذه الثقافة، حيث تعمل على تعزيز القيم التي تدعم الابتكار والتغيير المستمر (Jansen et al., 2009). يؤكدون أن القادة التحويليين يمتلكون القدرة على تشكيل ثقافة تنظيمية تكون مشجعة على التغيير والتطوير المستمر.

تعتبر المرونة، والتعاون، والتعلم المستمر من أهم القيم التي يعززها القادة التحويليون داخل المنظمات. من خلال تشجيع هذه القيم، يتمكن القادة من خلق بيئة تنظيمية تكون أكثر استعدادًا لاستقبال الأفكار الجديدة وتنفيذها. هذه الثقافة التنظيمية لا تقتصر فقط على دعم الابتكار، بل تساهم أيضًا في بناء مؤسسة قادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.

القيادة التحويلية تساهم في تحويل المنظمة إلى بيئة خصبة للابتكار من خلال التأثير على الثقافة التنظيمية. يتمكن القادة التحويليون من تحفيز الموظفين على تبني عقلية الابتكار والمشركة الفعالة في عملية التغيير. هذه الثقافة التنظيمية المستمدة من القيادة التحويلية تضمن استدامة الابتكار داخل المنظمة، مما يعزز من قدرتها على البقاء والازدهار في بيئة تنافسية متغيرة باستمرار.

### التحديات والفرص

على الرغم من الفوائد الكبيرة للقيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي، إلا أن هناك تحديات تواجه القادة في تحقيق هذه الفوائد. تشمل هذه التحديات مقاومة التغيير من قبل الموظفين، وصعوبة تنفيذ التغييرات الكبيرة في المنظمة. ومع ذلك، فإن القدرة على تحقيق الابتكار التنظيمي تتطلب من القادة التحويليين القدرة على التغلب على هذه التحديات من خلال التحفيز المستمر والاهتمام بالاحتياجات الفردية للموظفين. (Kouzes & Posner, 2017)

## الإحصائيات الرقمية الحديثة حول القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي

في السنوات الأخيرة، أظهرت الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي. وفقًا لتقرير صادر عن معهد Gallup في عام 2022، أفادت 74% من الشركات التي تعتمد على القيادة التحويلية بزيادة في معدلات الابتكار مقارنة بالشركات التي تعتمد على أساليب قيادية تقليدية. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت دراسة أخرى أجرتها مؤسسة McKinsey في عام 2021 أن 67% من المؤسسات التي تطبق أسلوب القيادة التحويلية قد شهدت تحسنًا كبيرًا في أدائها المالي، بزيادة تصل إلى 15% في الإيرادات بفضل الابتكار. (McKinsey, 2021)

إحدى الدراسات التي أجرتها مؤسسة Deloitte في عام 2023، أظهرت أن 80% من الشركات التي تبنت القيادة التحويلية قد أبلغت عن ارتفاع في معدلات رضا الموظفين بنسبة تتراوح بين 20% و30%. كما أظهرت الدراسة أن هذه الشركات شهدت زيادة بنسبة 25% في عدد براءات الاختراع الممنوحة لها خلال فترة ثلاث سنوات مقارنة بالشركات الأخرى (Deloitte, 2023).

### دراسة الحالة الأولى: شركة تسلا (Tesla)

شركة تسلا هي واحدة من أبرز الأمثلة على نجاح القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي. تحت قيادة إيلون ماسك، تمكنت تسلا من تحويل صناعة السيارات الكهربائية بفضل الابتكار المستمر في تقنيات البطاريات، والتصنيع، والذكاء الاصطناعي. وفقًا لتقرير صادر عن Bloomberg في عام 2022، تمكنت تسلا من زيادة إنتاجها بنسبة 80% بين عامي 2019 و2022، مع زيادة كبيرة في الأرباح. يعزو الخبراء هذا النجاح إلى رؤية ماسك التحويلية وقدرته على إلهام فرق العمل للابتكار باستمرار (Bloomberg, 2022).

إحدى الاستراتيجيات التي تبنتها تسلا لتعزيز الابتكار هي الاعتماد على فرق صغيرة مستقلة تتمتع بمرونة عالية. يمكن لهذه الفرق اتخاذ قرارات سريعة وتحقيق تغييرات مبتكرة دون الحاجة إلى المرور ببيروقراطية الشركات التقليدية. نتيجة لهذا الأسلوب، حققت تسلا تقدمًا كبيرًا في تطوير تقنيات الشحن السريع وتحسين كفاءة المركبات الكهربائية، مما أدى إلى تعزيز مكانتها كقائد في الصناعة.

### دراسة الحالة الثانية: شركة آبل (Apple)

تعتبر شركة آبل مثالاً آخر على كيفية تأثير القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي. تحت قيادة ستيف جوبز، اعتمدت آبل على رؤية جريئة تهدف إلى تحويل تجربة المستخدم من خلال تقديم منتجات مبتكرة مثل iPhone و iPad. وفقاً لتقرير صادر عن Harvard Business Review في عام 2021، استطاعت آبل تحقيق زيادة في الإيرادات بنسبة 40% خلال خمس سنوات فقط بفضل الابتكار المستمر في تصميم المنتجات وتقديم خدمات جديدة (Harvard Business Review, 2021).

تميز أسلوب جوبز بالتركيز على التفاصيل الدقيقة وتحفيز الفرق على السعي لتحقيق الكمال في كل منتج. بالإضافة إلى ذلك، شجع جوبز ثقافة تنظيمية تركز على التعاون بين الفرق المختلفة مثل التصميم والتطوير والتسويق. هذا التعاون الوثيق أسهم في تقديم منتجات مبتكرة تلبى احتياجات المستهلكين بشكل غير مسبق.

### دراسة الحالة الثالثة: شركة أمازون (Amazon)

شركة أمازون تحت قيادة جيف بيزوس تعتبر مثالاً آخر على كيفية تأثير القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي. تحت قيادة بيزوس، أصبحت أمازون رائدة في تجارة التجزئة الإلكترونية وخدمات الحوسبة السحابية بفضل الابتكار المستمر في التكنولوجيا وتقديم خدمات جديدة. وفقاً لتقرير صادر عن CNBC في عام 2022، حققت أمازون زيادة في الإيرادات بنسبة 60% خلال الفترة من 2018 إلى 2022، مع زيادة كبيرة في الأرباح (CNBC, 2022).

أحد العوامل الرئيسية التي ساهمت في نجاح أمازون هو تبني بيزوس لأسلوب القيادة التحويلية الذي يشجع على تجربة الأفكار الجديدة والمخاطرة. على سبيل المثال، قام بيزوس بتشجيع تطوير خدمات الحوسبة السحابية AWS التي أصبحت واحدة من أكثر القطاعات ربحية في الشركة. بالإضافة إلى ذلك، شجع بيزوس ثقافة "اليوم الأول" التي تعزز التفكير الابتكاري المستمر والابتعاد عن التفكير التقليدي.

### التحليل والنتائج

توضح الإحصائيات ودراسات الحالة المذكورة أعلاه أن القيادة التحويلية تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الابتكار التنظيمي وتحقيق النجاح المالي. من خلال توفير بيئة تشجع على التفكير الإبداعي والتعاون، يمكن للقيادة



التحويليين تحويل المنظمات وجعلها أكثر استعدادًا لمواجهة التحديات المستقبلية. تسلط هذه الأمثلة الضوء أيضًا على أهمية الرؤية القيادية الجريئة والقدرة على إلهام وتحفيز الفرق لتحقيق الابتكار. علاوة على ذلك، تشير الدراسات إلى أن القادة التحويليين يمكنهم تحقيق تحسينات كبيرة في رضا الموظفين وزيادة معدلات الاحتفاظ بالمواهب، مما يساهم في تعزيز الابتكار التنظيمي على المدى الطويل. يمكن للشركات التي تسعى لتحقيق الابتكار أن تستفيد من تبني أسلوب القيادة التحويلية لتحفيز الموظفين وتحقيق نتائج متميزة.

### خاتمة

في الختام، يُظهر البحث أن القيادة التحويلية تعدّ أحد الأساليب القيادية الأكثر فعالية في تعزيز الابتكار التنظيمي. تُظهر الإحصائيات ودراسات الحالة الحديثة أن القادة التحويليين قادرون على تحقيق تحسينات كبيرة في الأداء التنظيمي من خلال تعزيز التعاون، وتحفيز الموظفين، وتوفير بيئة تشجع على الابتكار. من الواضح أن تبني أسلوب القيادة التحويلية يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحقيق النجاح التنظيمي وتعزيز القدرة على المنافسة في الأسواق المتغيرة.

### المراجع

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set (3rd ed.)*. Mind Garden, Inc.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Jansen, J. J., Vera, D., & Crossan, M. (2009). Strategic leadership for exploration and exploitation: The moderating role of environmental dynamism. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 5-18.
- Khan, M. S., Malik, M. F., & Jan, M. T. (2020). Impact of transformational leadership on innovation: A study on education sector of Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 12(14), 46-52.

- 
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations (6th ed.)*. Jossey-Bass.
  - Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice (9th ed.)*. SAGE Publications, Inc.
  - Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Pearson.
  - Bloomberg. (2022). Tesla's Journey to the Top of the Auto Industry. *Bloomberg Businessweek*.
  - CNBC. (2022). Amazon's Growth: From Retail Giant to Cloud Computing Leader. *CNBC News*.
  - Deloitte. (2023). Leadership and Innovation: Driving Organizational Success in the Digital Age. *Deloitte Insights*.
  - Harvard Business Review. (2021). Apple's Strategy for Innovation: How Steve Jobs Transformed the Tech Industry. *Harvard Business Review*.
  - McKinsey. (2021). The Role of Transformational Leadership in Driving Innovation. *McKinsey & Company*.