

الابتكار الإداري والدور المحوري للقيادة الإدارية: رؤية نظرية وتحليل عملي

المشرف عليرضا دبيرنيا، استاذ مشارك، قسم القانون العام، جامعة قم، قم، ايران.

عليرضا دبيرنيا، دانشيار حقوق عمومي، دانشگاه قم، قم، ايران.

عبد الحسن هادي داود الزبيدي، طالب دكتوراه في القانون العام، جامعة قم، قم، ايران.

"Innovative Management and the Central Role of Administrative Leadership: A Theoretical Perspective and Practical Analysis."

Alireza Dabirnia, Associate Professor of Public Law, University Qom, Qom, Iran.

Abdul Hassan Hadi Daoud Al-Zubaidi, PhD student in public law, Qom University, Qom, Iran.

abdalhasan148@gmail.com

ملخص للبحث:

يهدف البحث إلى استكشاف العلاقة بين الابتكار الإداري والقيادة الإدارية، حيث يعتبر الابتكار أحد المفاتيح الرئيسية لتحقيق التنمية والتطور في المؤسسات. يتناول البحث الجانبين النظري والتحليلي لهذا الموضوع. من الناحية النظرية، يقوم البحث بمراجعة الأدبيات المتعلقة بالابتكار الإداري والقيادة، محللاً النظريات والمفاهيم المتعلقة بكل منهما. يسلط الضوء على كيفية تأثير القيادة الإدارية على تحفيز الابتكار وتشجيعه. أما من الناحية التحليلية، يقدم البحث دراسة عملية تحليلية لدور القيادة الإدارية في تحفيز الابتكار داخل مؤسسة محددة. يستعرض الباحث التحديات التي تواجه القادة في تحفيز فرق العمل نحو التفكير الإبداعي والابتكار. تختتم الدراسة بتوصيات عملية تهدف إلى تعزيز دور القيادة الإدارية في تحفيز الابتكار داخل المؤسسات، مع التركيز على تطبيق النظريات المستخدمة في البحث في سياق العمل الواقعي. كلمات مفتاحية: تطوير المؤسسات، تأثير القيادة، إبداع الفريق، تحفيز الابتكار، استراتيجيات الإدارة، الابتكار في مكان العمل، القيادة الإبداعية

Abstract

The aim of the research is to explore the relationship between innovative management and administrative leadership, considering innovation as a key driver for development and progress in organizations. The study addresses both the theoretical and analytical aspects of this topic. On the theoretical front, the research reviews the literature related to innovative management and leadership, analyzing theories and concepts associated with each. It highlights how administrative leadership influences and fosters innovation. From an analytical perspective, the research provides a practical case study analyzing the role of administrative leadership in stimulating innovation within a specific organization. The study reviews the challenges faced by leaders in encouraging creative thinking and innovation within their teams. The study concludes with practical recommendations aimed at enhancing the role of administrative leadership in fostering innovation within organizations, emphasizing the application of the theories used in the research within real-world contexts.

Keywords: Organizational Development, Leadership Impact, Team Creativity, Innovation Stimulus, Management Strategies, Workplace Innovation, Creative Leadership

چکیده

هدف این تحقیق بررسی ارتباط بین مدیریت نوآورانه و رهبری اجرایی است، با در نظر گرفتن نوآوری به عنوان یکی از عوامل کلیدی توسعه و پیشرفت در سازمان‌ها. این مطالعه همچنین به جوانب تئوری و تحلیلی این موضوع می‌پردازد. در زمینه تئوری، تحقیق ادبیات مرتبط با مدیریت نوآورانه و رهبری را مرور می‌کند، نظریه‌ها و مفاهیم مرتبط با هر کدام را تجزیه و تحلیل می‌کند. این تحقیق بیان می‌کند چگونه رهبری اجرایی بر

نوآوری تأثیر می‌گذارد و آن را ترویج می‌دهد. از منظر تحلیلی، تحقیق یک مطالعه موردی عملی فراهم می‌کند که نقش رهبری اجرایی در تحریک نوآوری در یک سازمان خاص را تجزیه و تحلیل می‌کند. این مطالعه چالش‌هایی که رهبران در تشویق تفکر خلاق و نوآوری در تیم‌های خود مواجه می‌شوند را بررسی می‌کند. تحقیق با توصیه‌های عملی به پایان می‌رسد که هدف آن تقویت نقش رهبری اجرایی در ترویج نوآوری در سازمان‌هاست، با تأکید بر استفاده از نظریه‌های استفاده شده در تحقیق در زمینه‌های واقعی. **کلمات کلیدی: توسعه سازمانی، تأثیر رهبری، خلاقیت تیم، تحریک نوآوری، استراتژی‌های مدیریت، نوآوری در محل کار، رهبری خلاق.**

المبحث الأول: المقدمة

إن الابتكار الإداري يمثل عملية حيوية ومستمرة تستهدف تحسين وتطوير أساليب وممارسات الإدارة داخل المؤسسات، بهدف تحقيق الأهداف المحددة وتعزيز أدائها بشكل عام. وتلعب الدور المحوري للقيادة الإدارية دوراً أساسياً في هذه العملية، حيث تقع على عاتقها مسؤولية خلق بيئة داعمة للابتكار وتحفيز الموظفين للمشاركة الفعالة في هذا السياق. إلى جانب ذلك، يجب على القيادة الإدارية توفير الموارد الضرورية والإشراف على سير العمليات الابتكارية. وتتجلى أهمية القيادة الإدارية في توجيه الرؤية وتحديد الاتجاهات الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق الابتكار. ويتعين على القادة الإداريين تحفيز فرق العمل للتفكير الإبداعي وتوفير المساحة اللازمة للتجريب والتطوير. كما يلزمهم تحفيز الموظفين لتبني المبادرة والتفاعل مع الفرص الابتكارية، بالإضافة إلى تشجيعهم على تبادل الأفكار والتعاون. وتعتبر هذه الدراسة محطة أساسية لتقديم رؤية نظرية وتحليل عملي حول الدور المحوري للقيادة الإدارية في عمليات الابتكار الإداري. وسيتيم ذلك من خلال استعراض وتحليل الأدبيات النظرية المتعلقة بالابتكار الإداري والقيادة الإدارية، وكذلك من خلال فحص الممارسات الإدارية الناجحة المتعلقة بالابتكار. فمن المتوقع أن تلقي هذه الدراسة إسهاماً فعالاً في توسيع فهمنا للدور المحوري للقيادة الإدارية في العمليات الابتكارية. وعلى ضوء هذا الفهم المعمق، يمكن للمؤسسات تحسين ممارساتها الإدارية وتطويرها بفعالية لتعزيز ثقافة الابتكار وتحفيز التطوير المستدام. (محمد عبد الله زيد، ٢٠١٥).

المطلب الأول: الخلفية وأهمية الابتكار الإداري

إن الابتكار الإداري يمثل عملية تحسين الممارسات والأساليب الإدارية لتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر وتكامل أفضل. يعتبر البحث إن التعرف على الخلفية للابتكار الإداري ضرورياً لفهم أهميته، حيث ينبغي أن تكون الإدارة الفعالة محفزاً رئيسياً لتشجيع ودعم هذه العملية. فالقيادة الإدارية تلعب دوراً محورياً من خلال تشجيع ثقافة الابتكار، وتحفيز الموظفين على تبني الأفكار الجديدة والمبتكرة. وترفع الابتكارات الإدارية من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات في السوق والبيئة الاقتصادية، وتساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وتعزيز التميز التنافسي. فيظهر تحليل الأداء العملي للابتكارات الإدارية أنه كيف للقيادة الإدارية أن تلعب دوراً رئيسياً في تحقيق الابتكار، سواء من خلال تحديد الأولويات وتوجيه الاستثمار في التكنولوجيا والمهارات، أو من خلال تعزيز ثقافة التجريب والقبول الإيجابي للفشل كجزء من عملية التطوير. كما يبرز الابتكار الإداري أهميته في تحسين فعالية الإدارة وتحقيق التقدم المستدام، وهو يعكس التفكير الاستراتيجي والتحول المستمر الضروريين لمواجهة التحديات الحديثة في عالم الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الابتكار الإداري في تشجيع مشاركة الموظفين ورفع مستوى رضاهم، حيث يشعرون بأن أفكارهم ومساهماتهم تُقدّر وتؤخذ بعين الاعتبار. ويتيح البحث والتحليل العملي استكشاف تأثير القيادة الإدارية على تحفيز التفكير الإبداعي وإدارة التغيير بشكل فعال، مما يجعل من الممكن تطوير إستراتيجيات تحفيزية لتعزيز الابتكار. وعلاوة على ذلك، تظهر خلفية الابتكار الإداري أهمية كبرى من خلال بناء جسور التواصل والتعاون داخل المؤسسة، حيث يُشجع على التفاعل بين الأقسام المختلفة وتبادل الأفكار والمعرفة. كما يمكن للقيادة الإدارية الفعالة تشجيع هذا التواصل المتبادل، مما يساهم في إنشاء بيئة عمل ملهمة تدعم الإبداع والابتكار. ومن هذا يظهر البحث أهمية كبيرة للابتكار الإداري والدور المحوري للقيادة الإدارية فأن هذه العملية ليست مجرد مفهوم نظري، بل تمثل واقعاً يساهم بشكل هام في تطوير وتحسين أداء المؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف والازدهار في بيئة الأعمال النشطة. (محمد عبد الله زيد، نفس المصدر).

المطلب الثاني: صياغة المشكلة

يظهر الدور المتزايد للابتكار الإداري كأحد العوامل الرئيسية في تحقيق التنمية والنجاح المؤسسي. ويعتبر القادة الإداريون لاعبين أساسيين في تشجيع وتنظيم الابتكار في البيئة العملية. وتتساءل هذه الدراسة عن الرؤية النظرية للابتكار الإداري والدور المحوري الذي تلعبه القيادة الإدارية في تشجيع هذا النوع من الابتكار. وتتناول الدراسة أيضاً تحليلاً عملياً لتطبيقات الابتكار الإداري في سياقات مؤسسية محددة، كما بهدف إلى تحديد التأثيرات الفعالة والتحديات التي قد تواجه عملية الابتكار الإداري. ويهدف هذا البحث أيضاً إلى فهم أعمق للتفاعلات بين القيادة الإدارية والابتكار الإداري، وكيف يمكن تعزيز القدرة التنافسية والتطوير المستدام في المؤسسات من خلال تحسين هذا النوع من العلاقات والممارسات الإدارية. ولتحقيق

هذا الهدف، ستقوم الدراسة بتحليل الأدبيات العلمية المتعلقة بمفهوم الابتكار الإداري وتأثير القيادة الإدارية عليه. كما سيتم استخدام إطار نظري يجمع بين النظريات الحديثة للابتكار ومفاهيم القيادة الإدارية. كما تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل التي تسهم في نجاح الابتكار الإداري، والتحديات التي قد تعوق تنفيذه بفعالية. كما ستجرى تحليلاً لتأثيرات الابتكار الإداري على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويُتوقع أن توفر نتائج الدراسة إسهاماً قيماً في فهم كيفية تعزيز الابتكار الإداري وكيف يمكن للقيادة الإداريين تحسين البيئة التنظيمية لتحفيز هذا النوع من الابتكار بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك، ستشمل الدراسة تقديم توصيات عملية قائمة على النتائج والتحليلات، بهدف تحسين ممارسات القيادة الإدارية وتعزيز الابتكار داخل المؤسسات. وسيتم تقديم هذه التوصيات بشكل يعتمد على السياق الثقافي والهيكلي التنظيمي لكل منظمة. كما يتوقع من هذه الدراسة أن تقدم إسهامات نظرية وعملية في فهم العلاقة بين الابتكار الإداري والقيادة الإدارية. وستساهم نتائجها في تعزيز فهم كيفية تحقيق تطوير مستدام وزيادة القدرة التنافسية من خلال تطبيق الابتكار في سياقات إدارية مختلفة. علاوة على ذلك، يمكن أن تكون هذه الدراسة أساساً للأبحاث المستقبلية في مجال الابتكار الإداري والقيادة الإدارية، مما يعزز المعرفة في هذا المجال الحيوي ويسهم في تطوير الممارسات الإدارية الحديثة. كما تتساءل هذه الدراسة عن كيفية تعزيز الابتكار الإداري ودور القيادة الإدارية في تحقيق التفوق التنظيمي. ويعكس هذا البحث التزاوج بين النظريات والتحليل العملي، مما يساهم في بناء إطار شامل لتعزيز الابتكار داخل الشركات والمؤسسات. كما يتوقع أن تكون النتائج ذات أهمية خاصة للمديرين التنفيذيين وصناع القرار، حيث يمكن أن تساهم في تحسين الإدارة وتحفيز الممارسات الإبداعية. ومن خلال الرقابة النظرية والتحليل العملي، تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على كيفية تحسين أداء المؤسسات من خلال تفعيل قدرات الابتكار الإداري بفعالية. وببساطة، يهدف هذا البحث إلى تحديد الخطوات العملية والاستراتيجيات التي يمكن للقيادة الإداريين اتخاذها لتشجيع ثقافة الابتكار وتحقيق النجاح التنظيمي المستدام في عالم الأعمال المتقلب والتحول السريع. سؤال البحث: كيف يمكن أن يؤثر الابتكار الإداري في تحسين الأداء الإداري، وما هو الدور المحوري الذي تلعبه القيادة الإدارية في تحفيز وتعزيز هذا الابتكار؟ طريقة البحث: يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي (محمد عبد اللطيف أبو زيد. (٢٠٠٩)).

المطلب الثالث: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- دراسة تاريخية للتطورات في مفهوم الابتكار الإداري وكيفية تأثيره على المؤسسات على مر العصور.
- تحليل النظريات الحديثة حول الابتكار الإداري وتحديد العوامل التي تساهم في تحفيزه وتثبيته في بيئة العمل.
- فحص الأدوار الأساسية التي تلعبها القيادة الإدارية في تشجيع الابتكار وتطوير ثقافة مناسبة داعمة للابتكار.
- استكشاف التحديات التي تواجه القيادة الإدارية في تحقيق التوازن بين تحفيز الابتكار وإدارة المخاطر.
- تحليل الأمثلة العملية لشركات ناجحة تعتمد استراتيجيات ابتكارية تتيح لها البقاء في بيئة تنافسية.
- دراسة تأثير العوامل الثقافية والبيئية على قدرة المؤسسات على تطبيق التغيير والابتكار.
- تقييم الأدوار الرئيسية للقيادة الإداريين في تحفيز الابتكار من خلال إدارة الفرق وتحفيز المشاركة.
- فحص تأثير التكنولوجيا والتطورات الرقمية على عمليات الابتكار الإداري.
- تطبيق نماذج نظرية محددة لفهم كيفية تحفيز القيادة الإدارية للابتكار في سياق مؤسسي محدد.
- تقديم توصيات عملية للقيادة الإداريين لتعزيز الابتكار في منظماتهم. (عائشة يوسف الشميلي -٢٠١٧).

المبحث الثاني: الابتكار الإداري

في عصر التغيير المتسارع الذي نعيشه اليوم، يُعتبر الابتكار الإداري حجر الزاوية الذي يحقق النجاح والتميز للمؤسسات والشركات. يشير الابتكار الإداري إلى عملية تحفيز وتشجيع فرق العمل على تطوير وتنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة داخل سياق الإدارة والتنظيم. ويتضمن هذا النوع من الابتكار تحسين العمليات الداخلية، وتطوير منهجيات العمل، واعتماد أساليب جديدة للوصول إلى التفوق وتحقيق التميز. تعتبر أهمية الابتكار الإداري للمؤسسات لا تُقدر بثمن، إذ يساهم في زيادة الكفاءة والفاعلية في العمليات والإجراءات اليومية. كما يلعب دوراً فاعلاً في تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة، وبالتالي يلبي توقعات العملاء بشكل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، يعمل الابتكار الإداري على زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق، مما يساعدها في التكيف مع التحديات المستمرة والمتغيرة. فالقيادة الإدارية تلعب دوراً حيوياً في تحفيز الابتكار الإداري داخل المؤسسات. ويتطلب القائد الناجح القدرة على إنشاء ثقافة تشجع على الابتكار، ويشجع الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتطوير أفكارهم. بالإضافة إلى ذلك، يقوم القائد الإداري بتوفير الموارد والدعم الضروريين لتنفيذ هذه الأفكار بنجاح. إن الصفات الرئيسية التي يجب أن يتحلى بها القائد الإداري

ليكون قادرًا على تحفيز الابتكار تشمل القدرة على التفكير الاستراتيجي ورؤية المستقبل، والقدرة على تحفيز الموظفين، والقدرة على تحمل المخاطرة واتخاذ القرارات المبتكرة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون القائد الإداري قادرًا على إدارة التغيير ومواجهة التحديات بكفاءة واستدامة. (عبد العليم، م. ع. (٢٠٢٠)).

المطلب الاول: مفهوم الابتكار الإداري

الابتكار الإداري يمثل عملية إدخال التغييرات والتحسينات في هيكل وعمليات المؤسسة بهدف تحقيق تطوير وتحسين الأداء العام. ويتناول الابتكار الإداري مجموعة واسعة من الجوانب الإدارية والتنظيمية، مما يشمل التكنولوجيا، والعمليات، والسياسات، والثقافة الداخلية للمؤسسة. نظرياً، يمكن استعراض مفاهيم ونماذج متعلقة بالابتكار الإداري، مثل نظرية التطور التنظيمي، ونموذج كوتلر للابتكار، ونموذج التطور التكنولوجي. وهذا يمكن أن يساعد في فهم السياق النظري للابتكار الإداري. ومن الناحية العملية، يمكن أن يتضمن البحث تحليلاً لدور القيادة الإدارية في تعزيز الابتكار داخل المؤسسة. كما يمكن دراسة الأساليب والتقنيات التي يستخدمها القادة لتحفيز الإبداع والابتكار في فرق العمل، وكيفية تكامل هذه الجهود في هيكل التنظيم العام. وسوف يركز البحث على تحليل العلاقة بين الابتكار الإداري والقيادة الإدارية من منظور نظري وعملي، مع التركيز أيضاً على كيفية تأثير القيادة على تشجيع الابتكار وتحسين الأداء الإداري. (كانتر، آر إم (١٩٨٣)).

المطلب الثاني: أنواع الابتكار الإداري

إن تصنيف الابتكار الإداري إلى أنواع مختلفة يعكس التنوع والشمول الذي يمكن أن يأتي به التفكير الإبداعي في سياق المؤسسات. أحد أنواع الابتكار يتعلق بالهيكل التنظيمي، حيث يتعين على القيادة الإدارية استكشاف تطوير هياكل تنظيمية جديدة تعزز التفاعل والابتكار داخل المؤسسة. فيما يتعلق بالابتكار في عمليات العمل، يتطلب من القادة الإداريين تحليل كيف يمكن تحسين العمليات بفضل تبني مفاهيم وتقنيات الإدارة الابتكارية. كما يمكن دراسة التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا لتحسين فعالية العمليات، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة والتفوق التنافسي. الابتكار في التسويق والخدمات يلعب دوراً حيوياً في تعزيز القدرة التنافسية، حيث يُشجع على التفكير الإبداعي في استراتيجيات التسويق وتقديم الخدمات. كما يمكن للقيادة الإداريين دراسة حالات نجاح في مجال التسويق الابتكاري وتقديم الخدمات لفهم كيف يمكن تحسين التواصل مع العملاء وتلبية احتياجاتهم بشكل فعال. تحمل قيادة الإدارة الإبداعية والإلهام أهمية كبيرة، حيث يمكن للقيادة الإداريين تحفيز الإبداع والابتكار داخل الفرق من خلال إلهام الفرد وتشجيعه على التفكير خارج الصندوق. إن دراسة نماذج القيادة الإبداعية وتأثيرها على البيئة التنظيمية يمكن أن توفر إطاراً لتمتية هذه القدرات. وفي سياق تطوير الثقافة التنظيمية، يتعين على القيادة الإدارية بناء ثقافة تنظيمية تعزز الابتكار وتقبل التحول. ويُشجع على تحليل التحديات الثقافية التي قد تكون عائقاً لعمليات الابتكار واتخاذ التدابير اللازمة للتغلب على هذه التحديات. وفي مجال إدارة الموارد البشرية، يمكن للقيادة الإدارية المبتكرة تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم من خلال سياسات التوظيف والتدريب المبتكرة. إن دراسة تلك السياسات وتطويرها بما يتناسب مع متطلبات الابتكار يمكن أن تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تدعم الإبداع والابتكار. ويتعين أيضاً على القادة الإداريين تطبيق أساليب فعالة لقياس وتقييم الأداء الإبداعي، وتحليل كيف يمكن تشجيع المؤسسة على تبني ثقافة تقييم تعزز الابتكار. أنظمة التقييم تسهم في تعزيز الوعي بأهمية الإبداع وتعزيز تحفيز الموظفين لتقديم أفكارهم والمساهمة في عمليات التحسين. (زالتمان، ج.، دنكان، ر.، وهولبيك، ج. (١٩٧٣)).

المطلب الثالث: أهمية الابتكار في بيئة الأعمال الحديثة

الابتكار الإداري يعد عنصراً أساسياً في بيئة الأعمال الحديثة، حيث يساهم بشكل كبير في تعزيز التنافسية وتحقيق التميز في سوق الأعمال. في ساحة الأعمال الحديثة، يظهر الابتكار كعامل أساسي للبقاء والازدهار، وذلك نظراً لعدة جوانب مهمة. أولاً وقبل كل شيء، يعكس الابتكار استعداد الشركات لمواجهة التحديات المستمرة والتغييرات السريعة في سوق الأعمال المتطورة. يمثل الابتكار المحرك الرئيسي وراء التغيير، مما يتيح للمؤسسات التكيف بفاعلية مع التحولات في البيئة الخارجية وتعزيز قدرتها على الاستجابة لاحتياجات العملاء بشكل فوري. ثانياً، يُسهم الابتكار بشكل فعال في تحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة داخل الشركات. من خلال تحسين وتنظيم العمليات الداخلية، يمكن للشركات تحقيق ميزة تنافسية من خلال جودة المنتجات وتقليل التكاليف، مما يعزز فعالية الأعمال ويساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية. ثالثاً، يفتح الابتكار أبواباً جديدة للشركات من خلال اكتشاف فرص جديدة وفتح أسواق غير مستكشفة. من خلال تقديم منتجات أو خدمات جديدة، يمكن للشركات توسيع نطاق عملها وتحقيق نمو مستدام يعكس تطلعاتها للمستقبل. رابعاً، يسهم الابتكار في تعزيز تفاعل العميل وتحسين تجربتهم. باستمرار تطوير حلول جديدة أو تحسين المنتجات والخدمات، تستطيع الشركات بناء علاقات قوية مع العملاء وتعزيز رضاهم، مما يؤدي إلى نمو واستمرارية أفضل. أخيراً، يلعب الابتكار دوراً حيوياً في تحقيق التفوق التنظيمي. من خلال تطوير ثقافة الابتكار وتشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي، يمكن للقيادة الإدارية أن تحفز التطور

المستدام داخل الشركة، مما يعكس إيجاباً على أدائها الشامل وقدرتها على التكيف مع التحديات المستقبلية. في نهاية المطاف، يكمن النجاح للمؤسسات في فهمها لأهمية الابتكار وتبنيها لثقافة التشجيع على الإبداع والتجديد. إن تحديث وتحسين العمليات والتفاعل الدائم مع احتياجات السوق يساهمان في بناء شركة قوية ومستدامة في بيئة الأعمال الحديثة. . (زالتمان، ج.، دنكان، ر.، وهوليك، ج. نفس المصدر).

المطلب الرابع: أساليب القيادة الإدارية الداعمة للابتكار

في ظل البيئة التنافسية المتسارعة التي تتسم بالتغير المستمر، أصبح الابتكار الإداري ضرورة ملحة للمؤسسات والشركات التي تسعى إلى البقاء والاستمرار في المنافسة. ويُعرّف الابتكار الإداري بأنه "عملية إنشاء وتنفيذ أفكار جديدة أو تحسينات في العمليات أو المنتجات أو الخدمات أو السياسات أو الممارسات الإدارية". تشجيع الإبداع والتفكير النقدي يعزز قدرة العاملين على إحداث تحول إيجابي في العمليات اليومية والتفاعل مع التحديات بروح منفتحة على الحلول الجديدة. يُظهر دور القيادة الإدارية في بناء الثقة والاحترام بالالتزام بإقامة علاقات إيجابية تشجع على التفاعل والتعاون في بيئة عمل محفزة للابتكار. توفير الموارد اللازمة يساعد في إزالة العوائق التي قد تواجه عملية الابتكار، وبناء ثقافة الابتكار تجعل من المؤسسة مكاناً يُشجع فيه الفرد على تقديم الأفكار والتفكير بشكل مبتكر. تأتي الشركات الناجحة مثل Apple و Google و Tesla كأثلة على تنفيذ هذه الأساليب بشكل فعال. تطبيق تلك الأساليب في شركة Apple ساهم في إطلاق منتجات رائدة مثل الآيفون والآيباد، بينما تركز Google على بناء بيئة مليئة بالثقة والاحترام لتشجيع التفكير الإبداعي. شركة Tesla، بدورها، تتفانى في توفير الموارد اللازمة لدعم مشاريع الابتكار، مما أسهم في نجاحها في مجال السيارات الكهربائية والطاقة الشمسية. بالإضافة إلى ذلك، التواصل الفعال يساهم في تحقيق تناغم بين القيادة والموظفين، مما يعزز التفاعل وتبادل الأفكار. فقيادة الإدارة الإبداعية وتوجيهها للفرق تساهم في توجيه الطاقات نحو أهداف الابتكار. ويُظهر تحليل أداء الشركات الناجحة كيف يمكن للقيادة الإدارية الداعمة للابتكار أن تكون ركيزة للتحول الإيجابي وتحقيق النجاح في السوق. وهكذا، فإن الأساليب القيادية الداعمة للابتكار تلعب دوراً محورياً في نجاح المؤسسات والشركات في تحقيق التميز والنجاح. (القدرة على التكيف والمرونة ٢٠٢٣).

المطلب الخامس: تكامل الابتكار والقيادة

يُعد الابتكار الإداري من العوامل المهمة التي تساهم في نجاح المؤسسات في ظل المنافسة الشديدة في الأسواق العالمية. كما يمكن تكامل الابتكار والقيادة الإدارية من خلال النظر إلى الابتكار كعملية إدارية، وإلى القيادة كعملية تحفيزية. ووفقاً لهذه الرؤية، فإن الابتكار الإداري يمر بمراحل مختلفة، تبدأ بتحديد الحاجة للابتكار، ثم جمع المعلومات وتحليلها، ثم تطوير الأفكار الجديدة، ثم تنفيذها وتقييمها. تلعب القيادة الإدارية دوراً هاماً في جميع مراحل الابتكار، بدءاً من تحديد الحاجة للابتكار حيث يعتبر القادة المحرك الرئيسي لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة. كما يقومون بفحص التحديات وفرص السوق، وتحديد المجالات التي تتطلب التجديد والابتكار لضمان استمرارية النجاح. ثم يأتي دور القيادة في جمع المعلومات وتحليلها، حيث يقدمون الدعم والموارد اللازمة لفرق الابتكار لضمان فهم شامل للوضع الحالي للمؤسسة. كما يشجعون على جمع البيانات المهمة وتحليلها بشكل دقيق للكشف عن الفرص الكامنة والتحديات التي يمكن مواجهتها. إن تطوير الأفكار الجديدة يكون تحت إشراف القيادة، حيث يُشجع العاملون على التفكير الإبداعي وتوليد أفكار مبتكرة ولذلك فالقادة يلعبون دوراً فعالاً في تحفيز العاملين على التفكير خارج الصندوق وتحويل أفكارهم إلى مشاريع قابلة للتنفيذ. فبعد تطوير الأفكار، يقومون بتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها وتذليل العقبات التي قد تعترض عملية التنفيذ. يكون دعم القيادة حيوياً لضمان نجاح المشاريع الابتكارية من خلال توفير التمويل والدعم اللوجستي. أخيراً، يقومون بتقييم الأفكار الجديدة بشكل دوري لتحديد فعاليتها ومدى تحقيقها لأهداف المؤسسة. كما يعملون على تحديد الدروس المستفادة وتعزيز العمليات الابتكارية المستقبلية. وبذلك، تصبح القيادة الإدارية عنصراً أساسياً لضمان استمرارية ونجاح عمليات الابتكار داخل المؤسسة.

المطلب السادس: التحليل العملي للتكامل بين الابتكار والقيادة الإدارية

في العديد من المؤسسات الناجحة، يُلاحظ تكامل الابتكار والقيادة الإدارية كعنصر أساسي لتحقيق النجاح والتفوق. شركة جوجل تعتبر إحدى الأمثلة البارزة على هذا التكامل، حيث تمتلك ثقافة الابتكار التي تُشجع على قبول الأفكار الجديدة وتكريم المبتكرين. يلعب القادة الإداريون في جوجل دوراً حيوياً في تحفيز وتوجيه هذه الثقافة، حيث يقدمون الدعم للابتكار من خلال توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتحفيز لدى العاملين للتفوق. شركة أبل هي أخرى تعكس هذا التكامل بشكل ملحوظ. وتتميز أبل بقدرتها على تقديم منتجات جديدة ومبتكرة، ويرجع ذلك جزئياً إلى التركيز الكبير من قبل القيادة الإدارية على الابتكار. وتُظهر الشركة التزامها بالابتكار من خلال توفير الموارد اللازمة، وتشجيع الفرق على التفكير المبتكر، مما يساهم في استمرار نجاحها والتفوق في سوق التكنولوجيا فهذه الأمثلة تبرز كيف يلعب القادة الإداريون دوراً حيوياً في تعزيز الثقافة الابتكارية، وكيف يمكن لتوجيههم الفعال وتوفير الدعم اللازم أن يساهم في تحقيق نتائج ملموسة في مجال الابتكار والتفوق التنظيمي. يُعد التكامل بين الابتكار والقيادة

الإدارية من العوامل المهمة التي تساهم في نجاح المؤسسات. وتلعب القيادة الإدارية دوراً محورياً في الابتكار، وذلك من خلال توفير البيئة والدعم اللازمين للابتكار، وتحفيز العاملين على الابتكار، وتوجيه الابتكار نحو تحقيق أهداف المؤسسة. ولتحقيق تكامل فعال بين الابتكار والقيادة الإدارية في المؤسسات، يمكن توجيه بعض التوصيات لتعزيز هذا التكامل وتحقيق أقصى استفادة. فأحد التوصيات الرئيسية هو تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات، حيث يمكن للقيادة الإدارية أن تساهم في تشجيع العاملين على التفكير خارج الصندوق وتطوير أفكار جديدة مبتكرة. ذلك يمكن أن يتم من خلال إطلاق مبادرات تحفيزية، وورش العمل التي تشجع على التفكير الإبداعي والتفاعل بين الفرق. إن توفير الموارد اللازمة للابتكار يعتبر أيضاً جوهرياً. على القادة الإداريين ضرورة تخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لدعم مشاريع الابتكار. ويمكن أن يتضمن ذلك تخصيص ميزانيات محددة للأبحاث والتطوير، وتوفير فرص التدريب والتطوير للعاملين، وضمان توفر البنية التحتية اللازمة لتنفيذ الأفكار الجديدة. إن تحفيز العاملين على الابتكار يمثل عنصراً مهماً آخر، حيث يُشجع القادة الإداريين على توفير حوافز مادية ومعنوية للمبتكرين. قد تشمل هذه الحوافز مكافآت مالية، ترقيات، أو حتى الاعتراف العلني بالإنجازات المبتكرة. وهذا لا يقوم بتحفيز الفرد فقط ولكن يعزز أيضاً الروح التنافسية والحماس للابتكار داخل المؤسسة. أخيراً، يجب على القادة الإداريين توجيه الابتكار نحو تحقيق أهداف المؤسسة الاستراتيجية. هذا يتطلب فهماً واضحاً لأهداف المؤسسة وتوجيه الجهود والموارد نحو تحقيق هذه الأهداف من خلال الابتكار. يمكن تحقيق ذلك من خلال إدماج الابتكار في استراتيجيات المؤسسة وربطه بمبادرات تحقيق الأهداف الرئيسية. (الخطيب، زيد (٢٠٢٣)).

المبحث الثالث: القيادة الإدارية والابتكار

تشهد البيئة الإدارية المعاصرة تطورات مستمرة تفرض تحديات جديدة على الهياكل التنظيمية، وتستدعي استراتيجيات إدارية مبتكرة لضمان النجاح والاستمرارية في ظل التغيرات السريعة. ويعد الابتكار الإداري أحد أهم العوامل التي تساهم في تعزيز تنافسية المؤسسات وتحقيق التميز في أداؤها. كما تقوم القيادة الإدارية بدور أساسي في تحفيز وتوجيه عمليات الابتكار داخل المؤسسات. إن الفهم العميق لأبعاد القيادة وكيفية تأثيرها على العمليات الابتكارية يعتبر أمراً حيوياً لنجاح الشركات في مواجهة التحديات المستمرة. من هنا، يسعى هذا البحث إلى استكشاف تفاعلات القيادة الإدارية والابتكار من خلال تقديم رؤية نظرية شاملة، تركز على التحليل عملي يعكس تجارب وتحديات الشركات في سعيها لتحقيق الابتكار والتميز الإداري. وستتناول الأقسام القادمة في هذا البحث مراجعة للأدبيات المتعلقة بمفاهيم القيادة الإدارية والابتكار، وكذلك تحليل دراسات حالة عملية تبرز تطبيقات القيادة الإدارية في تحفيز الابتكار داخل المؤسسات. وسيتم التركيز أيضاً على توضيح العلاقة بين القيادة الإدارية الفعالة والأداء الابتكاري، مع تقديم توجيهات عملية لتعزيز هذه العلاقة في سياق المؤسسات الحديثة. وعلى ضوء ذلك، يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على أهمية دور القيادة الإدارية في تحفيز وتسهيل الابتكار داخل المؤسسات، وذلك من خلال تقديم تحليل شامل للمفاهيم النظرية والتطبيقات العملية في هذا السياق المهم. (منى عبد المنعم، ٢٠٢٢).

المطلب الأول: مفهوم القيادة الإدارية

إن مفهوم القيادة الإدارية هو أحد المفاهيم الأساسية التي يجب توضيحها. ويمكن تعريف القيادة الإدارية بأنها "الأنشطة التي يقوم بها القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرارات والأوامر والإشراف الإداري على موظفيه باستخدام السلطة القانونية أو عن طريق التأثير والتحفيز مادياً كان أو معنوياً بقصد تحقيق هدف معين". يُعتبر القائد الإداري الركيزة الأساسية في تحفيز الابتكار الإداري في المؤسسة، إذ يقوم بأدوار محورية تساهم في توجيه وتعزيز جوانب الابتكار. على القائد الإداري أن يكون الرائد في تحديد الأهداف والرؤية الاستراتيجية للابتكار. يقوم بتحليل الوضع الحالي للمؤسسة وتحديد الفرص والتحديات، ومن ثم وضع خطط وبرامج توجيهية تحقق الأهداف المستقبلية المرتبطة بالابتكار. علاوة على ذلك، يلعب دوراً مهماً في خلق ثقافة الابتكار داخل المنظمة. يُشجع القائد الإداري على تطوير بيئة تحفز الموظفين على التفكير خارج الصندوق، ويُسهل في دعم الأفكار الجديدة، وكذلك يقوم بمكافأة وتقدير الموظفين المبدعين لتشجيعهم على المزيد من الابتكار. إن توفير الموارد اللازمة يظهر كعنصر آخر يتطلب دوراً فعالاً من القائد الإداري. من خلال تأمين الموارد البشرية والمالية والتكنولوجية الضرورية، يساهم القائد في إتاحة الفرص للتنفيذ الناجح للأفكار الجديدة والمشاريع المبتكرة. فإزالة العقبات أمام الابتكار تعتبر أيضاً جزءاً حيوياً من دور القائد الإداري. يعمل على تبسيط الإجراءات الإدارية، وإزالة الحواجز التنظيمية التي قد تعيق عمليات الابتكار. بالإضافة إلى ذلك، يسعى القائد إلى خلق بيئة عمل مرنة ومحفزة للابتكار، حيث يُشجع على التجريب والتجديد بدون تقييدات غير ضرورية. وبشكل عام، فإن القيادة الإدارية الفعالة هي شرط أساسي لنجاح الابتكار الإداري. وذلك لأن القائد الإداري هو المسؤول عن خلق البيئة الملائمة للابتكار، وتحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي، وتوفير الموارد اللازمة للتنفيذ الناجح للأفكار الجديدة. (منى عبد المنعم، نفس المصدر).

المطلب الثاني: وظائف القيادة الإدارية

يمكن تقسيم وظائف القيادة الإدارية للابتكار الإداري إلى ثلاثة مجالات رئيسية، هي:

• **الوظائف الاستراتيجية:** وتتمثل هذه الوظائف في تحديد رؤية واستراتيجية الابتكار للمنظمة، ووضع السياسات والأهداف والخطط اللازمة لتحقيقها، وتوفير الموارد اللازمة لأنشطة الابتكار. تُظهر الوظائف المحددة التي يقوم بها القادة الإداريون أهمية دورهم في تعزيز الابتكار داخل المنظمة. أولاً، يقوم القادة بتحديد المجالات التي تحتاج إلى الابتكار في المنظمة، وهو ما يتطلب فحصاً دقيقاً للعمليات والأنشطة الحالية. فعندما يكون للقادة رؤية واضحة حول المجالات التي يمكن تحسينها من خلال الابتكار، يمكنهم توجيه الجهود والموارد نحو تلك المجالات بفعالية. ثانياً، يقوم القادة بوضع معايير واضحة للابتكار، وهو أمر ذو أهمية كبيرة لضمان التوجيه الصحيح وقياس نجاح العمليات الابتكارية. إن وضع المعايير يساهم في توجيه الفريق نحو الأهداف المحددة وفهم المعايير المتوقعة للأداء الابتكاري. ثالثاً، يُظهر دور القادة في توفير التمويل والدعم اللوجستي لأنشطة الابتكار. يحتاج الابتكار إلى موارد مالية وبنية تحتية مناسبة لضمان نجاحه. ويمكن للقادة تخصيص الموارد بشكل فعال وضمان توفير الدعم اللازم للمبادرات الابتكارية. من خلال توفير هذا الدعم، كما يمكن للقادة تعزيز التفرع للابتكار وتسهيل عملية تنفيذ الأفكار الجديدة داخل المؤسسة. (كوزيس، وآخرون، ٢٠١٢).

• **الوظائف التنظيمية:** تتمثل هذه الوظائف في إنشاء هيكل تنظيمي يدعم الابتكار، وتطوير ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار، وبناء فرق عمل إبداعية. تُبرز الأمثلة المحددة للوظائف التي يقوم بها القادة في دعم الابتكار، أهمية دورهم في تطوير بيئة تشجع على الابتكار داخل المنظمة. أولاً وقبل كل شيء، يُظهر إنشاء وحدة إدارية متخصصة بالابتكار أهمية تخصيص مساحة وتركيز خاصين لتنظيم وتنفيذ عمليات الابتكار. تكوين هذه الوحدة يساهم في توجيه الجهود نحو تحقيق أهداف الابتكار وتوفير هيكلية تدعم تطوير الأفكار الجديدة. ثانياً، يتضح دور القادة في تشجيع التفاعل بين مختلف الإدارات والوحدات في المنظمة. عندما يُشجع على التبادل الفعّال للأفكار والخبرات بين مختلف الأقسام، يُعزز ذلك التفكير الشامل والتنوع في وجهات النظر، مما يعزز فرص الابتكار وتبادل المعرفة داخل المنظمة. ثالثاً، يُبرز دعم القادة لفرص التعلم والتطوير في مجال الابتكار أهمية الاستثمار في المهارات والقدرات اللازمة لدى العاملين. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير برامج تدريب متخصصة، وورش عمل، وفرص تبادل المعرفة. هذا يعزز القدرة على التفكير الإبداعي وتطوير المهارات اللازمة لتحقيق الابتكار في مختلف جوانب العمل داخل المؤسسة. (دمنبور، ف. ١٩٩١).

• **الوظائف القيادية:** تتمثل هذه الوظائف في إلهام العاملين وتحفيزهم على الابتكار، وتوفير الدعم والتوجيه لهم، وخلق بيئة عمل آمنة ومحفزة للابتكار. تتجلى الوظائف التي يمارسها القادة في تعزيز الابتكار من خلال عدة نقاط حيوية. أولاً، يُظهر بناء الثقة والاحترام بين القائد والعاملين أهمية تحفيز الفريق لتحقيق إمكاناته الكاملة. عندما يشعر الفريق بالثقة في قائده، يتسنى لهم التعبير بحرية عن أفكارهم والمشاركة في عمليات الابتكار بشكل أكثر فعالية. ثانياً، يُبرز خلق بيئة عمل تسودها روح المبادرة والمخاطرة أهمية توفير المساحة الضرورية للموظفين لتجربة أفكارهم دون خوف من الفشل. فتشجيع القادة على المرونة والابتكار يفتح الباب أمام تكوين فضاء حيث يُشجع الموظفون على تجربة الأفكار المبتكرة. ثالثاً، يساهم الاحتفال بالنجاحات في مجال الابتكار في تعزيز روح التحفيز والتقدير داخل الفريق. عندما يُحتفى بالجهود المبذولة ويُكرم النجاح، يُعزز ذلك لدى الموظفين الرغبة في المشاركة بشكل أكبر في عمليات الابتكار ويشجعهم على الاستمرار في تقديم أفكارهم الإبداعية (عوض، وآخرون - ٢٠٠٩).

المطلب الثالث: الدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار الإداري

تلعب القيادة الإدارية دوراً محورياً في الابتكار الإداري، حيث أنها المسؤولة عن خلق البيئة المناسبة التي تشجع على الابتكار والإبداع، وتوفير الموارد اللازمة لأنشطة الابتكار، وتحفيز العاملين على الابتكار. لتعزيز الابتكار الإداري، يلزم أن تتسم القيادة الإدارية بخصائص محددة تلعب دوراً حيوياً في توجيه الفريق نحو الإبداع والتقدم. أولاً وقبل كل شيء، يجب أن تمتلك القيادة الإدارية رؤية واضحة للابتكار، تتمثل في تصوّر مستقبل المنظمة وكيفية تحسين العمليات وتحقيق التفوق. يكون لديهم أهدافاً محددة للابتكار تساهم في توجيه الجهود وتحديد الاتجاه الصحيح. ثانياً، يجب على القيادة الإدارية أن تتمتع بالقدرة على تحفيز الآخرين. يشمل ذلك إلهام العاملين وتشجيعهم على التفكير خارج الصندوق، مما يساهم في إطلاق العنان للإبداع وتحفيز تقديم الأفكار الجديدة. ويكون لدى القادة الإداريين دور محوري في توفير الدعم وتعزيز روح المبادرة بين أفراد الفريق.

ثالثاً، يتعين على القيادة الإدارية أن يكونون قادرين على إدارة التغيير بفعالية. ويتضمن هذه القدرة على فهم التحولات اللازمة لتحقيق الابتكار، وقيادة المنظمة خلال عمليات التغيير بطريقة تعزز الاستجابة الفعّالة للفرص الجديدة والتحديات. تحقيق الابتكار يعتمد بشكل كبير على قدرة القيادة الإدارية على تحفيز وتوجيه فريق العمل نحو التغيير والتحسين المستمر. من الناحية النظرية، يمكن تصور علاقة الابتكار الإداري بالقيادة الإدارية

على أنها علاقة تفاعلية، حيث أن القيادة الإدارية تلعب دورًا في تحفيز ودعم الابتكار، والابتكار بدوره يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. ووفقًا لهذه الرؤية النظرية، فإن القيادة الإدارية تؤثر على الابتكار الإداري من خلال الوظائف الاستراتيجية والتنظيمية والقيادية التي تؤديها. في الواقع العملي، يمكن ملاحظة أن القيادة الإدارية تلعب دورًا مهمًا في الابتكار الإداري. فهناك العديد من الأمثلة على المنظمات التي حققت نجاحًا في مجال الابتكار بفضل دور القيادة الإدارية الفعال. وفي تحليل الدور العملي للقيادة الإدارية في الابتكار الإداري، يظهر أن الفعالية تعتمد على عوامل محددة تساهم في تحقيق الأهداف المستهدفة. أولاً وقبل كل شيء، فالرؤية الواضحة للابتكار تعتبر أساسية لتوجيه الجهود والطاقات نحو الأهداف الابتكارية المحددة. كما يُعد توجيه القادة للفريق نحو رؤية استراتيجية محددة للابتكار أمرًا ضروريًا لتحقيق النجاح. ومن جهة أخرى، يلعب الدعم المستمر للابتكار دورًا حيويًا في تعزيز الثقافة الإبداعية في المؤسسة. بتوفير الموارد اللازمة، سواء كانت مالية أو فنية، وتشجيع العاملين على المشاركة الفعالة في عمليات الابتكار، يمكن للقيادة الإدارية تشجيع الفريق لتقديم أفكار جديدة وتجربة نماذج مبتكرة. إن التعلم المستمر يُعد العنصر الثالث المهم، حيث يُمكن للقادة أنفسهم وفرق العمل على مواكبة التطورات المستمرة في مجال الابتكار. فالتعلم المستمر يساهم في تطوير مهارات القادة وفهمهم لأحدث التقنيات والأساليب في مجال الابتكار، مما يمكنهم من توجيه العمليات الابتكارية بشكل أفضل. باستمرار القيادة الإدارية في تنمية هذه العوامل، يمكنها أن تكون بيئة مؤسسية تعتبر الابتكار جزءًا لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة في مجال الابتكار الإداري. وبناءً على ما سبق، يمكن القول أن القيادة الإدارية تلعب دورًا محوريًا في الابتكار الإداري، حيث أنها المسؤولة عن خلق البيئة المناسبة التي تشجع على الابتكار والإبداع، وتوفير الموارد اللازمة لأنشطة الابتكار، وتحفيز العاملين على الابتكار. (أيزنبيس، وأخرون. (٢٠٠٨)).

المطلب الرابع: القيادة الإدارية ودورها في الابتكار الإداري

يُعد الابتكار الإداري من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات وتحقيقها للأهداف المرجوة، فهو يُمكنها من مواكبة التغيرات والتحديات التي تواجهها في الأسواق، وتطوير منتجاتها وخدماتها، وتحسين أدائها التشغيلي. وتلعب القيادة الإدارية دورًا محوريًا في دعم الابتكار الإداري، وذلك من خلال مجموعة من الممارسات والسلوكيات التي تساهم في خلق بيئة عمل تدعم الأفكار الجديدة والإبداع، وتحفيز العاملين على التفكير خارج الصندوق، واتخاذ القرارات المبتكرة. تلعب القيادة الإدارية دورًا حيويًا في تعزيز الابتكار الإداري، وتقوم بأدوار محورية لضمان نجاح عمليات الابتكار داخل المؤسسة. أولاً وقبل كل شيء، ينبغي على القادة الإداريين العمل على خلق ثقافة إبداعية في المؤسسة. يمكن ذلك من خلال تعزيز قيم الإبداع والابتكار، ودعم الأفكار الجديدة، وتشجيع العاملين على التفكير خارج الصندوق والتجريب. يجب أن تكون هناك حرية للموظفين للتعبير عن أنفسهم وتقديم الأفكار بدون مخاوف. ثانيًا، يجب على القادة الإداريين توفير الموارد اللازمة للابتكار. يتعين عليهم تخصيص الموارد المالية والبشرية الضرورية لتنفيذ مشاريع الابتكار بفعالية. يشمل ذلك أيضًا توفير التدريب والدعم الفني للعاملين لضمان تنمية مهاراتهم واستعدادهم لتحقيق الابتكار. ثالثًا، يمكن للقيادة الإدارية بناء شراكات مع الجهات الخارجية لتعزيز الابتكار. يتضمن ذلك التعاون مع المؤسسات الأكاديمية، ومراكز البحث والتطوير، وأصحاب الخبرة في مجال الابتكار. هذا التفاعل يساهم في تبادل الخبرات والمعرفة، مما يعزز إمكانية تحقيق ابتكارات ذات تأثير كبير. أخيرًا، ينبغي على القادة الإداريين قياس وتقييم مخرجات الابتكار. يتعين عليهم وضع معايير واضحة لقياس نجاح مشاريع الابتكار، ومتابعة الأثر الناتج عنها. هذا يسمح بتقديم تحليل دقيق للنجاحات والتحديات، ويمكنهم توجيه الجهود نحو مجالات الابتكار التي تحقق أفضل النتائج. تُعتبر الممارسات والسلوكيات التي يتبناها القادة الإداريون هامة لتعزيز الابتكار في البيئة العمل. أولاً وقبل كل شيء، يمكن للقيادة الإدارية تحفيز الابتكار من خلال تشجيع العاملين على طرح الأفكار الجديدة. يجب أن يكون هناك ركيمة قائمة على إنشاء بيئة عمل آمنة، حيث يشعر فيها الموظفون بالحرية في التعبير عن آرائهم دون خوف من الانتقاد. وهذا يُشجع على تدفق الأفكار المبتكرة ويعزز ثقافة التفكير الإبداعي. ثانيًا، يُعزز تقدير الأفكار الجديدة دور الموظفين في عمليات الابتكار. يجب على القادة الإداريين أن يُظهروا امتنانهم واعترافهم بالمساهمات التي يُقدمها الفريق في مجال الابتكار. وهذا لا يُشجع فقط على مزيد من الابتكار، بل يعزز أيضًا روح الفريق والمساهمة الفردية. ثالثًا، يتطلب تعزيز الابتكار أيضًا قدرة القادة على تحمل المخاطر. يجب على القادة دعم مشاريع الابتكار ذات المخاطر العالية وتوفير الدعم اللازم للموظفين لتحقيق أهدافهم. منح العاملين الفرصة لتجربة وتعلم من الأخطاء تساهم في تعزيز روح التجارب والابتكار في المؤسسة. ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تمتلك قيادة إدارية قوية تدعم الابتكار الإداري، ولذلك هي أكثر المؤسسات نجاحًا وقدرة على المنافسة في الأسواق. (أيزنبيس، وأخرون. نفس المصدر).

المطلب الخامس: خصائص القيادة الإدارية الفعالة في الابتكار

تلعب القيادة الإدارية الفعالة دورًا مهمًا في تعزيز الابتكار في المؤسسات. حيث أن القادة المبدعين يخلقون بيئة عمل تدعم التفكير الإبداعي وحل المشكلات، ويشجعون الموظفين على المخاطرة وطرح الأفكار الجديدة. فيما يلي بعض خصائص القيادة الإدارية الفعالة في الابتكار:

- الرؤية والتوجيه: يمتلك القادة المبدعون رؤية واضحة لمستقبل المؤسسة، ويتواصلون بشكل فعال مع الموظفين حول هذه الرؤية. كما أنهم يوفرّون التوجيه والدعم للموظفين لترجمة هذه الرؤية إلى واقع.
- التحفيز والإلهام: يلهم القادة المبدعون الموظفين ويحفزونهم على الابتكار. كما أنهم يخلقون بيئة عمل إيجابية وتحفيزية تشجع الموظفين على مشاركة أفكارهم واتخاذ المخاطر.
- الثقة والدعم: يثق القادة المبدعون بالموظفين ويدعمونهم في جهودهم الإبداعية. كما أنهم يوفرّون الموارد والأدوات اللازمة للموظفين لتنفيذ أفكارهم.
- الاستعداد للتغيير: يدرك القادة المبدعون أن الابتكار يتطلب التغيير، وهم مستعدون لمواجهة التحديات والمخاطر المرتبطة بالتغيير. بالإضافة إلى الخصائص العامة المهمة لتعزيز الابتكار في المؤسسات، تبرز بعض المهارات الخاصة التي يمكن للقادة تطويرها لتحفيز ودعم عمليات الابتكار. أولاً، تأتي مهارات حل المشكلات كمفتاح رئيسي للقادة المبدعين، حيث يتمتعون بالقدرة على التفكير خارج الصندوق وابتكار حلول للمشكلات المعقدة. هذه المهارة تساهم في تشجيع المرونة وتعزيز التفكير الإبداعي داخل الفريق. ثانياً، تعتبر مهارات التحليل أمراً حيوياً للقادة الراغبين في تعزيز الابتكار. فقدرته القائد على فحص وتحليل البيانات والمعلومات تساهم في اتخاذ قرارات مستنيرة وفعالة، مما يقود إلى تحسين العمليات وتعزيز الأفكار الابتكارية. ثالثاً، تعتبر مهارات التواصل أحد العناصر الرئيسية في إبراز القدرة على تعزيز الابتكار. ويجب على القادة المبدعين أن يكونوا قادرين على التواصل بشكل فعال مع الموظفين والعملاء، وتبسيط الأفكار المعقدة بطريقة تجعلها مفهومة للجميع. هذه المهارة تعزز التفاعل الإيجابي وتشجع على مشاركة الأفكار والمساهمات المبتكرة من جميع أفراد الفريق من خلال تطوير هذه الخصائص والمهارات، يمكن للقادة تعزيز الابتكار في المؤسسات وخلق بيئة عمل إبداعية تدعم النجاح. (توشمان، مل، وأوريلي، كاليفورنيا (١٩٩٦)).

المطلب السادس: أساليب القيادة الإدارية في الابتكار

تلعب القيادة الإدارية دورًا مهمًا في تعزيز الابتكار في المؤسسات، وذلك من خلال خلق بيئة مواتية للإبداع والتفكير النقدي، وتحفيز الموظفين على الابتكار، ودعم الأفكار الجديدة. ولتحقيق بيئة عمل تعزز الابتكار، كما يمكن للقادة الإداريين اعتماد عدة استراتيجيات حيوية. أولاً وقبل كل شيء، يجب على القادة تشجيع الابتكار بشكل فعال. يتعين عليهم أن يكونوا واضحين حول القيمة الكبيرة التي يمكن أن يضيفها الابتكار على العمل والمؤسسة. علاوة على ذلك، يجب أن يشجعوا الموظفين على التفكير بطرق جديدة وطرح الأفكار المبتكرة، حتى يُشجع على التجديد والتطوير المستمر. ثانياً، تكمن أهمية توفير الموارد اللازمة لدعم عمليات الابتكار. الابتكار يتطلب وجود موارد مثل الوقت للتفكير والتطوير، والتدريب لتحسين المهارات الإبداعية، والدعم المالي لتمويل المشاريع الابتكارية. ينبغي على القادة الإداريين ضمان توفير هذه الموارد للموظفين لضمان استمرارية عمليات الابتكار. ثالثاً، يجب على القادة الإداريين خلق بيئة آمنة ومحفزة للموظفين للتعبير عن أفكارهم الجديدة. ويُشجع على إزالة حواجز إن الخوف من الفشل أو الانتقاد، وهو أمر يساعد في تشجيع التجريب والابتكار الذي قد يحدث خلال عمليات الابتكار. أخيراً، يعتبر الاعتراف بالإنجازات في مجال الابتكار خطوة أساسية. يجب على القادة الإداريين أن يثمنوا ويكافؤوا الموظفين على جهودهم وإسهاماتهم في تحقيق الابتكار. وهذا ليس فقط يعزز روح الفريق والالتزام، ولكنه يشجع أيضاً على الموظفين على الاستمرار في البحث عن فرص للابتكار وتحسين الأداء. ولتشجيع الابتكار في البيئة الإدارية، يمكن للقادة الإداريين اعتماد عدة ممارسات فعالة. على سبيل المثال، يُظهر عقد جلسات منتظمة لمناقشة الأفكار الجديدة التزاماً بتشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم حلاً مبتكراً للتحديات المستمرة. فتلك الجلسات تعزز الحوار وتساهم في إقامة جسور تواصل بين الإدارة والموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للقادة الإداريين إنشاء فرق عمل متعددة التخصصات لجمع وجهات النظر المتنوعة وتعزيز التفكير الإبداعي. هذا التنوع يساهم في توليد أفكار متنوعة وشاملة، مما يعزز إمكانية إيجاد حلول فريدة وفعالة. إن تقديم التدريب على الابتكار يشكل خطوة أخرى حيوية، حيث يمكن للقادة تعزيز مهارات الموظفين في التفكير النقدي وحل المشكلات. وهذا يساعد في بناء قاعدة تقنية وفكرية قادرة على التكيف مع التحديات المتغيرة. وأخيراً، يُظهر إشراك المستثمرين والممولين في عملية الابتكار استراتيجية ذكية للقادة الإداريين. وهذا الإشراك يساهم في توفير الدعم المالي والتوجيه الاستراتيجي، مما يعزز قدرة المؤسسة على تحويل الأفكار الابتكارية إلى مشاريع عمل ناجحة. فإن القيادة الإدارية الفعالة هي أمر أساسي لتعزيز الابتكار في المؤسسات، وذلك من خلال خلق بيئة مواتية للإبداع والتفكير النقدي، وتحفيز الموظفين على الابتكار، ودعم الأفكار الجديدة. (زالتمان، وأخرون (١٩٧٣)).

المبحث الرابع: العلاقة بين الابتكار الإداري والقيادة الإدارية

يعد الابتكار الإداري والقيادة الإدارية من العناصر الرئيسية التي تساهم في نجاح أي منظمة في عصرنا الحالي. إن القدرة على التفكير الإبداعي والتغيير الفعال يعتبر ركيزة أساسية للبقاء والازدهار في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار. فتبني القيادة الإدارية الرؤية والاتجاه الاستراتيجي للمنظمة، وتحدد الأهداف والخطط لتحقيقها. لكن الابتكار الإداري يأتي ليعزز هذه القيادة ويضيف القيمة من خلال إدراك وتطوير فرص جديدة وفريدة لتحسين العمليات وتحقيق التفوق التنافسي. العلاقة بين الابتكار الإداري والقيادة الإدارية تظهر بوضوح في القدرة على تحفيز وتمكين فرق العمل للتفكير الإبداعي والمشاركة في عمليات التطوير. وتتطلب هذه العملية توفير بيئة داعمة ومحفزة تشجع على تجسيد الأفكار الجديدة وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتنفيذ. في هذا السياق، يكمن دور القائد الإداري في تحفيز الإبداع وتشجيع الابتكار بوصفه عنصراً أساسياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. يجب أن يكون لديه القدرة على إدارة التغيير والتحفيز لتحقيق أفضل النتائج. بالتالي، تكمن في هذه العلاقة الرئيسية بين الابتكار الإداري والقيادة الإدارية فرص كبيرة لتحقيق التميز والابتكار في عالم الأعمال الحديث. (دمنبور، ف. (١٩٩١).

المطلب الاول: أنماط القيادة وتأثيرها على الابتكار

تُعرف القيادة بأنها عملية التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة. وتتوعد أساليب القيادة في العديد من الفئات، حيث يمكن الرجوع إليها كمؤشرات للتفاعل بين القادة والمؤسسين. وعلى الجانب الآخر، يبرز النمط الديمقراطي بالتفاعل والحوار بين الطرفين، مما يعزز المشاركة في عمليات اتخاذ القرار. وفي سياق المشاركة، يمنح القائد المرؤسين حرية أكبر في اتخاذ القرارات، مع الحفاظ على توجيههم. وتُسلط الأضواء أيضاً على النمط الموجه للعلاقات الذي يركز على بناء روابط قوية بين القائد والفرق، محاولاً خلق بيئة إيجابية تعزز التفاعل والتحفيز. بالمقابل، يعكس النمط الموجه للإنجازات رغبة القائد في تحقيق الأهداف وتحفيز الفريق للعمل بفعالية نحو تحقيق النجاح. تلك الأنماط تعتبر أدوات فعالة لتحديد تأثير القيادة على الابتكار، إذ يمكن لكل نمط أن يكون أكثر فعالية في سياقات محددة، حسب الثقافة التنظيمية والمتطلبات العملية.

المطلب الثاني: تأثير أنماط القيادة على الابتكار

يُعد الابتكار من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات، حيث يمكن أن يساعدها في البقاء على قيد الحياة وتحقيق أهدافها في ظل المنافسة الشديدة. وتلعب القيادة دوراً مهماً في تعزيز الابتكار، حيث يمكن للقائد أن يخلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة تدعم الابتكار، أو قد يخلق بيئة عمل مثبطة للابتكار. وبشكل عام، فإن أنماط القيادة التي تركز على المشاركة والحوار، مثل النمط الديمقراطي والنمط التشاركي، تميل إلى أن تكون أكثر إيجابية لتعزيز الابتكار. وذلك لأن هذه الأنماط تسمح للمؤسسين بالتعبير عن أفكارهم ورؤاهم، مما يمكن أن يؤدي إلى توليد أفكار جديدة وإبداعية. أما أنماط القيادة التي تركز على السلطة المركزية، مثل النمط الأوتوقراطي، فهي تميل إلى أن تكون أقل إيجابية لتعزيز الابتكار. وذلك لأن هذه الأنماط تقيد حرية المؤسسين في التعبير عن أفكارهم ورؤاهم، مما قد يؤدي إلى إحباط الابتكار. ففي الشركات التي تعزز الابتكار والحوار، يكون لديها تأثير إيجابي على المؤسسين، حيث يكونون أكثر استعداداً للاستجابة لأساليب القيادة التي تعتمد على المشاركة وتشجيع الحوار البناء. بالإضافة إلى ذلك، تظهر طبيعة العمل نفسها كعامل مؤثر في تشكيل نجاح نمط القيادة في تعزيز الابتكار. وفي الأنشطة التي تتطلب إبداعاً كبيراً وتفكيراً إبداعياً، يكون للنمط الديمقراطي والتشاركي دوراً أكبر في تحفيز وتنشيط العمليات الإبداعية. أما بالنسبة للمهارات القيادية، فإن قدرة القائد على التواصل بشكل فعال وتشجيع الموظفين تلعب دوراً هاماً في تحقيق بيئة عمل تشجع على الابتكار. ولذلك فإن القادة ذوو المهارات القوية في التحفيز يمكنهم خلق جو إيجابي وداعم يعزز الإبداع والابتكار داخل الفريق أو المؤسسة. إن القيادة التي تركز على المشاركة والحوار هي أكثر إيجابية لتعزيز الابتكار. ومع ذلك، فإن تأثير نمط القيادة على الابتكار يعتمد أيضاً على عوامل أخرى، مثل الثقافة التنظيمية وطبيعة العمل ومهارات القائد. (أيزنبيس، وآخرون. (٢٠٠٨)).

المطلب الثالث: دور القيادة الإدارية في تحفيز الابتكار الإداري

للقيادة الإدارية دور أساسي في تحفيز الابتكار الإداري، وذلك من خلال مجموعة من الممارسات والسلوكيات التي تسهم في خلق بيئة عمل مواتية للإبداع، وتعزيز قدرات ومهارات العاملين على الابتكار. بالإضافة إلى ذلك، يأتي دور القيادة في توفير الموارد اللازمة للابتكار. كما يجب على القيادة الإدارية توفير الوقت، والأموال، والأدوات، والتقنيات اللازمة لدعم تنفيذ الأفكار الابتكارية. وتوفير هذه الموارد يعزز إمكانية تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع وحلول عملية، مما يعكس التزام القيادة بتحفيز وتسهيل عمليات الابتكار. إن بناء الثقة والتعاون يعتبر أيضاً جانباً أساسياً لتحقيق بيئة تحفيزية للابتكار. فعندما تبني القيادة الإدارية الثقة والتعاون بين العاملين، تخلق بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل والتعاون الفعال، وبالتالي تشجع على مشاركة الأفكار والتفاعل الإيجابي. وأخيراً، يجسد اعتراف القيادة بالإنجازات دوراً كبيراً في تحفيز الابتكار. فعندما يتم اعتراف القادة بجهود وإنجازات العاملين، يتحفزون للمزيد من التفكير الإبداعي والمشاركة الفعالة في عمليات الابتكار. هذا الاعتراف يعزز الثقة بالنفس ويعكس التقدير

للجهود المبذولة، مما يساهم في إشراك العاملين بشكل أكبر في جهود تحقيق التغيير والابتكار داخل المؤسسة. تعتبر ممارسات القيادة الإدارية الفعالة أساساً لتعزيز الابتكار في البيئة العملية. وعلى سبيل المثال، يمكن للقادة الإداريين تعزيز التفكير الإبداعي وتوليد أفكار جديدة من خلال عقد جلسات عصف ذهني. في هذه الجلسات، وبذلك يتمكن المشاركون من طرح أفكارهم بحرية دون أي قيود، مما يساهم في إيجاد حلول وفرص جديدة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقادة الإداريين إنشاء فرق عمل متعددة التخصصات، حيث يجتمع موظفون من خلفيات وتخصصات متنوعة. ويتيح هذا التنوع الفريد تبادل الأفكار والخبرات، مما يعزز التفكير الجماعي ويحفز عمليات الابتكار. إن تقديم فرص التدريب والتعليم في مجال الابتكار يعزز أيضاً قدرات الفريق. من خلال تطوير مهارات الموظفين في التفكير الإبداعي، يمكن للقادة الإداريين تعزيز قدرتهم على التصدي للتحديات بشكل مبتكر وفعال. وبشكل مهم، يجب على القادة دعم ثقافة الابتكار داخل المؤسسة. ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال تعزيز قيم الابتكار، مثل المخاطرة والتقبل للفشل كجزء من عملية التعلم. بتشجيع الموظفين على تجريب أفكارهم والابتكار دون خوف من الفشل، يمكن للقادة الإداريين خلق بيئة مشجعة تساهم في تطوير الأفكار الجديدة والمبتكرة. وبشكل عام، فإن القيادة الإدارية التي تمتلك الرؤية والقيادة والمهارات اللازمة، يمكنها أن تلعب دوراً محورياً في تحفيز الابتكار الإداري، وتحقيق النجاح للمؤسسة. (فينكلستين، وأخرون (١٩٩٦)).

المطلب الرابع: تأثير الابتكار الإداري على القيادة الإدارية

إن الابتكار الإداري هو عملية تطوير وتنفيذ أفكار جديدة لتحسين أداء المنظمة. وهو أمر ضروري للنجاح في عالم الأعمال المتغير باستمرار. وتلعب القيادة الإدارية دوراً مهماً في تعزيز الابتكار. كما يمكن أن يكون لها تأثير كبير على نجاح أو فشل الجهود المبذولة لتعزيز الابتكار. تعتبر القيادة الإدارية العنصر الحيوي الذي يلعب دوراً محورياً في تشجيع وتعزيز الابتكار الإداري داخل المنظمة. ومن بين الطرق الفعالة التي يمكن للقادة الإداريين اعتمادها لتحقيق هذا الهدف الرئيسي، يبرز خلق ثقافة إبداعية كأساس لتعزيز الابتكار. أولاً، يمكن للقادة الإداريين أن يكونوا عوناً في بناء ثقافة إبداعية عن طريق تعزيز التفكير النقدي وتشجيع حل المشكلات. فعلى سبيل المثال، يُشجع على إقامة جلسات تفكير إبداعي وورش عمل تشجيعية تهدف إلى تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تشجيع الموظفين على مشاركة أفكارهم دون خوف من الانتقاد، وتحفيزهم على قبول التحديات والفشل كجزء لا يتجزأ من عملية الابتكار. ثانياً، يلعب دور التوجيه والدعم القيادي دوراً هاماً في تحفيز الابتكار. من خلال توفير التدريب والتوجيه، كما يمكن للقيادة الإدارية تعزيز مهارات الموظفين وفتح أفقهم أمام إمكانيات الابتكار. كما يمكن للقادة أيضاً إزالة العقبات التنظيمية التي قد تعيق عملية الابتكار، مما يساهم في تشجيع الفرق على التفكير خارج الصندوق وتطوير أفكار جديدة. ثالثاً، يمكن للقيادة الإدارية خلق ظروف مناسبة للابتكار من خلال توفير الموارد الضرورية. ويشمل ذلك تخصيص الوقت والتمويل والأدوات اللازمة لتنفيذ المشاريع الإبداعية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقادة إنشاء بيئة عمل مرنة تشجع على التجربة وتشجيع الموظفين على تحمل المخاطر، مما يعزز التفكير المبتكر فيما يتعلق بالعمليات والمنتجات والخدمات. وبهذه الطرق، يصبح للقادة الإداريين دوراً فعالاً في تحفيز ودعم الابتكار الإداري، مما يعزز التطور والتقدم داخل المنظمة. (كانتر، آر إم (١٩٨٣)).

المطلب الخامس: القيادة التحويلية والابتكار الإداري

يُعتقد أن القيادة التحويلية هي أنجح أسلوب قيادة للابتكار. وتتميز القيادة التحويلية بقدرتها على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف مشتركة. كما أنها تركز على تطوير مهارات الموظفين وبناء الثقة. وتشير الأبحاث إلى أن القيادة التحويلية مرتبطة بشكل إيجابي بالابتكار الإداري. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة أجريت على ١٥٠ شركة في الولايات المتحدة أن الشركات التي لديها قادة تحويليين كانت أكثر عرضة للابتكار من الشركات التي ليس لديها قادة تحويليين. إن الابتكار الإداري أمر ضروري للنجاح في عالم الأعمال المتغير باستمرار. ويمكن للقيادة الإدارية أن تلعب دوراً مهماً في تعزيز الابتكار من خلال خلق ثقافة إبداعية، وتوفير التوجيه والدعم، وتهيئة الظروف المناسبة. (أيزنبيس، وأخرون. نفس المصدر).

المبحث الخامس: التحليل العملي للدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار

تعتبر القيادة الإدارية دوراً هاماً في تعزيز عمليات الابتكار داخل المؤسسات والشركات. ويتجلى تأثير القادة الفعالين في تحفيز الإبداع وتشجيع الفريق على التفكير الإبداعي وتطوير حلول جديدة. يشكل التحليل العملي للدور المحوري للقيادة الإدارية في دعم وتعزيز عمليات الابتكار أحد المفاتيح الرئيسية للنجاح في عصر التنافسية الشديدة. تجسد القيادة الإدارية دوراً فعالاً في تحفيز الابتكار من خلال عدة جوانب. أولاً وقبل كل شيء، يجب على القادة أن يكونوا رواداً في التفكير الإبداعي، حيث يسعون لتحقيق أهداف المؤسسة بأساليب جديدة ومبتكرة. يمكن للقادة الإداريين أن يكونوا نماذج للابتكار من خلال التفكير الإبداعي في مواجهة التحديات واستغلال الفرص. ويعتبر دعم القادة الإداريين للثقافة الابتكارية ذا أهمية خاصة. عندما يكون لديهم رؤية واضحة ودعم لعمليات الابتكار، يتسنى للموظفين الشعور بالحرية للتفكير وتجريب أفكارهم دون خوف من الفشل مما يساهم

في تشجيع القادة على تبني المخاطر وتعزيز الطموح والإبداع. كما يمكن للقادة الإداريين أن يكونوا عوامل دافعة للفريق من خلال إبراز أهمية الابتكار في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. من خلال تحديد الرؤية ووضع أهداف واضحة للابتكار، فيتم تحفيز الفريق على العمل بجدية نحو تحقيق التقدم والتطور. تتطلب هذه العناصر التحليل العملي لفهم كيفية تأثير القيادة الإدارية في تحفيز وتعزيز عمليات الابتكار داخل المؤسسة. وسيقوم هذا التحليل بتسليط الضوء على السبل التي يمكن من خلالها القادة الإداريون تحفيز الإبداع والابتكار لتحقيق نجاح مستدام في عالم الأعمال المتغير بسرعة. (ريجو، ري (٢٠٠٩)).

المطلب الأول: دراسة حالة ١: شركة جوجل

■ دراسة حالة ١: شركة جوجل من خلال التحليل العملي للدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار
تعتبر شركة جوجل واحدة من أكثر الشركات ابتكارًا في العالم. فقد ابتكرت الشركة العديد من المنتجات والخدمات الجديدة التي غيرت حياتنا اليومية، مثل محرك البحث، ونظام التشغيل أندرويد، وبرنامج البريد الإلكتروني جيميل.

في هذه الدراسة، سنقوم بتحليل الدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار من شركة جوجل. وسنركز على العوامل التالية:

• الرؤية الاستراتيجية للقيادة الإدارية: كيف تساهم رؤية القيادة الإدارية في الابتكار؟

• الثقافة التنظيمية: كيف تدعم الثقافة التنظيمية الابتكار؟

• القيادة الفعالة: كيف تساهم القيادة الفعالة في الابتكار؟

الرؤية الاستراتيجية للقيادة الإدارية تتمتع شركة جوجل برؤية استراتيجية واضحة تركز على الابتكار. فقد وضعت الشركة هدفًا لإطلاق منتج جديد كل أسبوع. كما تستثمر الشركة بكثافة في البحث والتطوير، حيث بلغت ميزانيتها السنوية للبحث والتطوير في عام ٢٠٢٣ حوالي ٢٨ مليار دولار. تساهم رؤية القيادة الإدارية في الابتكار من خلال توفير إطار عمل للتفكير الاستراتيجي والتوجه نحو المستقبل. كما تساعد الرؤية الاستراتيجية في تحديد أولويات الشركة والتركيز على المجالات التي لديها فيها فرص للابتكار.

الثقافة التنظيمية تتميز شركة جوجل بثقافة تنظيمية داعمة للابتكار. فقد أنشأت الشركة العديد من البرامج والحوافز التي تشجع الموظفين على التفكير خارج الصندوق وابتكار أفكار جديدة.

تشمل هذه البرامج ما يلي:

• برنامج "إجازة الأبوة والأمومة" لمدة ١٨ أسبوعًا: يمنح هذا البرنامج الموظفين الفرصة لقضاء وقت أطول مع عائلاتهم ومتابعة شغفهم، مما يمكن أن يؤدي إلى توليد أفكار جديدة.

• برنامج "٢٠٪ من الوقت": يسمح هذا البرنامج للموظفين بقضاء ٢٠٪ من وقتهم في العمل على مشاريعهم الخاصة، والتي قد تؤدي إلى ابتكارات جديدة.

• برنامج "أكاديمية جوجل": يقدم هذا البرنامج التدريب والدعم للموظفين الذين يرغبون في تطوير مهاراتهم في مجال الابتكار.

تساهم الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار من خلال خلق بيئة آمنة ومحفزة للموظفين للتعبير عن أفكارهم الجديدة.

القيادة الفعالة تلعب القيادة الفعالة دورًا مهمًا في الابتكار. فالقادة الفعالون هم من يستطيعون تحفيز الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف الشركة. تتميز قيادات شركة جوجل بالكفاءة والابتكار. فقد أظهروا قدرتهم على قيادة الشركة في تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبى احتياجات العملاء. تشمل بعض الأمثلة على قيادات شركة جوجل الفعالة ما يلي:

• لاري بايج: المؤسس المشارك والرئيس التنفيذي السابق لشركة جوجل. كان بايج من أبرز المروجين للابتكار في الشركة.

• سيرغي برين: المؤسس المشارك والرئيس التنفيذي لشركة جوجل. كان برين أيضًا من أبرز المروجين للابتكار في الشركة.

• ساندار بيتشاي: الرئيس التنفيذي الحالي لشركة جوجل. أظهر بيتشاي التزامه بالابتكار من خلال إطلاق منتجات وخدمات جديدة مثل Google Assistant و Google Cloud.

تساهم القيادة الفعالة في الابتكار من خلال خلق بيئة عمل إيجابية تشجع الموظفين على التعلم والنمو. كما تساعد القيادة الفعالة في توجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف الشركة.

التالي

تلعب القيادة الإدارية دورًا محوريًا في الابتكار. فقد أثبتت شركة جوجل أن القيادة الفعالة والرؤية الاستراتيجية والثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار فيمكن أن تؤدي إلى خلق بيئة ابتكارية تنتج منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء.

التوصيات

تعتمد الشركات التي ترغب في تحقيق الابتكار على القيادة الإدارية الفعالة. لذلك، توصي هذه الدراسة الشركات بما يلي:

- تطوير رؤية استراتيجية واضحة تركز على الابتكار.
- إنشاء ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار.
- توظيف قادة فعالين لديهم شغف بالابتكار. من خلال اتباع هذه التوصيات، يمكن للشركات تعزيز قدرتها على الابتكار وخلق منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء. (الخطيب، زيد (٢٠٢٣)).

المطلب الثاني: دراسة حالة ٢: شركة أبل

دراسة حالة ٢: شركة أبل من خلال التحليل العملي للدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار

تعد شركة أبل واحدة من أكثر الشركات ابتكارًا في العالم. وقد حققت الشركة نجاحًا كبيرًا في تطوير منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة باستمرار. وقد ساهمت القيادة الإدارية في أبل بشكل كبير في هذا النجاح. الدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار تلعب القيادة الإدارية دورًا محوريًا في الابتكار. فالقادة الإداريون مسؤولون عن إنشاء ثقافة وبيئة داعمة للابتكار. كما أنهم مسؤولون عن توفير الموارد والدعم اللازمين للموظفين المبدعين. القيادة التحولية والابتكار تلعب القيادة التحولية أحد أنماط القيادة التي تساهم بشكل كبير في الابتكار. فالقادة التحوليين لديهم القدرة على إلهام وتحفيز الآخرين على التفكير خارج الصندوق وابتكار أفكار جديدة. ستيفن جوبز وشركة أبل كان ستيفن جوبز أحد القادة التحوليين الأكثر شهرة في العالم. وقد كان جوبز مسؤولًا عن قيادة شركة أبل إلى نجاح كبير من خلال الابتكار. استراتيجيات جوبز للابتكار اعتمد جوبز على مجموعة من الاستراتيجيات للابتكار، بما في ذلك:

- التركيز على المستخدم: كان جوبز دائمًا يركز على المستخدم عند تطوير منتجات جديدة. وقد سعى إلى إنشاء منتجات تلبي احتياجات المستخدمين وتجعل حياتهم أسهل.
- الابتكار في جميع أنحاء الشركة: لم يقتصر جوبز على الابتكار في المنتجات فقط، بل سعى إلى الابتكار في جميع أنحاء الشركة، بما في ذلك العمليات والتسويق والتوزيع.
- التركيز على الجودة: كان جوبز دائمًا يركز على الجودة عند تطوير منتجات جديدة. وقد سعى إلى إنشاء منتجات عالية الجودة تتواءم لسنوات عديدة.

التائج

كان للقيادة التحولية لستيفن جوبز تأثير كبير على شركة أبل. فقد قاد جوبز الشركة إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة باستمرار. وقد ساهم هذا في نجاح الشركة الكبير.

الخلاصة

تعد القيادة الإدارية عاملاً أساسيًا في الابتكار. فالقادة الإداريون المسؤولون عن إنشاء ثقافة وبيئة داعمة للابتكار، وتوفير الموارد والدعم اللازمين للموظفين المبدعين، يمكنهم تحقيق نتائج إيجابية في مجال الابتكار.

التحليل العملي للدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار في شركة أبل

يمكننا أن نلاحظ الدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار في شركة أبل من خلال مجموعة من الأمثلة، منها:

- التركيز على المستخدم: كان جوبز دائمًا يركز على المستخدم عند تطوير منتجات جديدة. فقد سعى إلى إنشاء منتجات تلبي احتياجات المستخدمين وتجعل حياتهم أسهل. على سبيل المثال، عندما طورت شركة أبل جهاز آيفون، كان جوبز يركز على إنشاء جهاز سهل الاستخدام وغني بالمميزات التي تلبي احتياجات المستخدمين.
- الابتكار في جميع أنحاء الشركة: لم يقتصر جوبز على الابتكار في المنتجات فقط، بل سعى إلى الابتكار في جميع أنحاء الشركة، بما في ذلك العمليات والتسويق والتوزيع. على سبيل المثال، عندما طورت شركة أبل جهاز آيفون، كانت شركة أبل تركز أيضًا على ابتكار طرق جديدة للتسويق والتوزيع للجهاز.

التركيز على الجودة: كان جوبز دائماً يركز على الجودة عند تطوير منتجات جديدة. فقد سعى إلى إنشاء منتجات عالية الجودة تدوم لسنوات عديدة. على سبيل المثال، عندما طورت شركة أبل جهاز آيفون، كانت شركة أبل تركز أيضاً على استخدام مواد عالية الجودة وتقنيات الإنتاج المتطورة لضمان جودة الجهاز. هذه الأمثلة تُظهر كيف لعبت القيادة الإدارية دوراً محورياً في نجاح شركة أبل في مجال الابتكار. (عبدالحليم, عبير فرحات. امانى علي سليمان, ٢٠٢٣).

المطلب الثالث: دراسة حالة ٣: شركة تويوتا

دراسة حالة ٣: شركة تويوتا من خلال التحليل العملي للدور المحوري للقيادة الإدارية في الابتكار تعتبر شركة تويوتا من الشركات الرائدة في مجال الابتكار الصناعي، وقد حققت نجاحات كبيرة في هذا المجال على مدار تاريخها. وقد كان للقيادة الإدارية دوراً محورياً في هذا النجاح، حيث حرصت على خلق بيئة حاضنة للابتكار ودعم الموظفين المبدعين. فالقيادة الإدارية هي عملية التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة. ويعد الابتكار أحد أهم الأهداف التي تسعى إليها الشركات في عصرنا الحالي، حيث يوفر لها القدرة على البقاء في المنافسة وتحقيق النمو. هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الابتكار في الشركات، ومنها:

- الثقافة التنظيمية: يجب أن تكون الثقافة التنظيمية داعمة للابتكار، حيث تشجع الموظفين على التفكير خارج الصندوق وطرح الأفكار الجديدة.
- الاستراتيجية: يجب أن تتضمن الاستراتيجية التنظيمية أهدافاً واضحة للابتكار، وأن تحدد الموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.
- القيادة الإدارية: تلعب القيادة الإدارية دوراً محورياً في الابتكار، حيث تحدد الرؤية والرسالة للابتكار، وتدعم الموظفين المبدعين.

تحليل الحالة العملية

تلتزم شركة تويوتا بثقافة الابتكار، حيث تؤمن بأن الابتكار هو مفتاح البقاء في المنافسة. وقد حرصت الشركة على خلق بيئة حاضنة للابتكار من خلال:

- توفير الموارد اللازمة للابتكار: توفر شركة تويوتا الموارد اللازمة للابتكار، بما في ذلك التمويل والتدريب والدعم اللوجستي.
- تشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق: تشجع شركة تويوتا الموظفين على التفكير خارج الصندوق وطرح الأفكار الجديدة، وذلك من خلال برامج التدريب والأنشطة التي تدعم الابتكار.
- مكافأة الموظفين المبدعين: تكافئ شركة تويوتا الموظفين المبدعين الذين يساهمون في تحقيق أهداف الابتكار.
- وقد أسفرت هذه الجهود عن تحقيق شركة تويوتا نجاحات كبيرة في مجال الابتكار، ومنها:
- تطوير نظام الإنتاج الرشيق: يعد نظام الإنتاج الرشيق أحد أهم الابتكارات التي قامت بها شركة تويوتا، وقد ساعدها هذا النظام على تحقيق كفاءة عالية في الإنتاج.
- تطوير سيارات ذات كفاءة عالية في استهلاك الوقود: قامت شركة تويوتا بتطوير العديد من السيارات ذات كفاءة عالية في استهلاك الوقود، وذلك من أجل الحد من التلوث.
- تطوير تقنيات جديدة للتصنيع: تقوم شركة تويوتا باستمرار بتطوير تقنيات جديدة للتصنيع، وذلك من أجل تحسين كفاءة الإنتاج وخفض التكاليف.

النتائج والتوصيات

أظهرت دراسة الحالة أن للقيادة الإدارية دوراً محورياً في الابتكار، حيث يمكن للقيادة الإدارية أن تخلق بيئة حاضنة للابتكار من خلال:

- دعم ثقافة الابتكار في الشركة.
- توفير الموارد اللازمة للابتكار.
- تشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق.
- مكافأة الموظفين المبدعين.
- وبناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- يجب على الشركات أن تحرص على خلق بيئة حاضنة للابتكار من خلال دعم ثقافة الابتكار وتوفير الموارد اللازمة للابتكار.
- يجب على القادة الإداريين أن يلعبوا دوراً نشطاً في دعم الابتكار من خلال تشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق ومكافأة الموظفين المبدعين. (عبدالحليم, وآخرون, ٢٠٢٣)

النتائج والتوصيات

النتائج الواضحة والملموسة للدور القيادي في تحقيق الابتكار الإداري تبرز بوضوح عند دراسة تأثير القيادة الإدارية في مؤسسات ناجحة تتميز بالابتكار. يظهر الابتكار الإداري كسبيل حيوي لتعزيز تنافسية المؤسسات في الأسواق العالمية المتقدمة. يلعب القائد الإداري دوراً رئيسياً في تسهيل هذه العملية التحولية من خلال تبني مجموعة من الأدوار الحيوية. أحد الأدوار الرئيسية للقيادة الإدارية هو القيام بدور فعال في صياغة الرؤية والاستراتيجية. تتعين على القيادة الإدارية تحديد أهداف ومبادئ واضحة للابتكار الإداري، حيث تساهم هذه الرؤية في توجيه الجهود نحو التفكير الإبداعي وتحديد مسار الابتكار. بالإضافة إلى ذلك، تتجلى أهمية القيادة في خلق ثقافة الابتكار داخل المؤسسة. يجب على القائد الإداري تشجيع التفكير الإبداعي بين الفريق وتوفير بيئة تحفيزية لطرح الأفكار الجديدة. من خلال تحفيز الابتكار، تساهم القيادة في تعزيز الروح التنافسية والتطوير المستمر. كما يبرز دور القيادة الإدارية في توفير الموارد الضرورية للابتكار. يجب على القائد تخصيص الموارد المالية والبشرية والتكنولوجية بطريقة فعالة تساهم في تحقيق الأهداف الابتكارية. تحقيق الابتكار يتطلب الاستثمار في البنية التحتية وتطوير مهارات الفريق واستخدام التكنولوجيا بشكل فعال. في دراسته التحليلية، أظهر الباحث أن المؤسسات الناجحة في مجال الابتكار الإداري تتميز بتبني قيادة إدارية قوية. تركز هذه القيادة على صياغة رؤية واضحة، وتشجيع التفكير الإبداعي، وتوفير الموارد اللازمة. هذه الممارسات القيادية تعزز التفوق في المجال الإداري وتساهم بشكل كبير في تحقيق الابتكار والنجاح المؤسسي.

التوصيات

بناءً على النتائج البحثية، يتضح أن تحقيق الابتكار الإداري يستلزم اتخاذ مجموعة من الخطوات الفعالة التي يُقدمها الباحث كتوصيات للمؤسسات الراغبة في تعزيز قدرتها على الابتكار. أولاً وقبل كل شيء، يتعين على المؤسسات التركيز على صياغة رؤية واضحة واستراتيجية محددة للابتكار الإداري. ويعتبر هذا الإجراء أساسياً لتوجيه الجهود نحو أهداف الابتكار وتحديد المسار الذي ينبغي اتباعه. ثانياً، يُفضل تشجيع التفكير الإبداعي لدى العاملين. ويظهر من النتائج أن القيادة الإدارية يمكن أن تكون محفزاً هاماً لتحفيز العاملين على التفكير بشكل إبداعي وطرح الأفكار الجديدة. تشجيع هذا النوع من السلوك يمكن أن يساهم بشكل فعال في توليد الابتكار وتعزيز روح التجديد داخل المؤسسة. ثالثاً، يعتبر توفير البيئة المناسبة للابتكار الإداري خطوة حيوية. يشير الباحث إلى أن القيادة الإدارية يجب أن تخلق بيئة تدعم الابتكار، وهذا يشمل إزالة العقبات وتعزيز التواصل المفتوح والتفاعل بين الفرق العاملة. تحقيق هذا التوازن يساهم في تسهيل عملية التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار. أخيراً، تشدد التوصيات على أهمية توفير الموارد اللازمة للابتكار الإداري، بما في ذلك الموارد المالية والبشرية والتكنولوجية والتوصيات البحثية لهذا الدراسة تشمل جوانب نظرية وعملية لتعميق فهمنا للعلاقة بين الابتكار الإداري والقيادة الإدارية. في النواحي النظرية، ولذلك يُقترح إجراء المزيد من الدراسات لفهم العلاقة بين هاتين الظاهرتين بشكل أعمق، بالإضافة إلى تطوير نظرية شاملة توضح كيف يمكن للقيادة الإدارية دعم الابتكار. كما يُفضل دراسة تأثير الابتكار الإداري على الأداء التنظيمي على المدى الطويل. وفي النواحي العملية، يُشجع على إجراء دراسات ميدانية لتقييم دور القيادة الإدارية في تعزيز الابتكار في سياقات مختلفة. ويُقترح أيضاً تطوير برامج تدريبية وتطويرية للمديرين، بهدف تحسين مهاراتهم وقدراتهم في مجال القيادة الإدارية للابتكار. كما يُشدد على ضرورة تقديم الدعم اللازم للمديرين في تنفيذ مبادرات الابتكار الإداري. وفي إطار هذه التوصيات، يمكن إجراء دراسات بحثية محددة تسلط الضوء على مجالات محددة. في النواحي النظرية، يمكن إجراء دراسات لفهم كيف تؤثر أنماط القيادة الإدارية المختلفة على أنواع محددة من الابتكار الإداري. كما يمكن دراسة تأثير القيادة الإدارية على العوامل المؤثرة في الابتكار، مثل الثقافة التنظيمية. في النواحي العملية، يمكن إجراء دراسات لفهم تأثير القيادة الإدارية على سلوك الموظفين المرتبط بالابتكار ونجاح مبادرات الابتكار الإداري، بالإضافة إلى دراسة التحديات التي يواجهها المديرون في هذا السياق. من خلال تبني هذه الأساليب والتوجهات البحثية، يمكن تحقيق إسهام هام في مجال فهم العلاقة بين القيادة الإدارية والابتكار الإداري، مما يعزز الفهم العلمي ويساهم في تحسين الأداء التنظيمي. (عبد الحميد، أ. (٢٠١٣)).

قائمة المراجع

١. سليمان الطماوي، ٢٠٠٧، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة.
٢. محمد عبد الله زيد، ٢٠١٥، القيادة الإدارية في الإدارة العامة، دار الشروق، عمان.
٣. محمد زيدان، ، ٢٠١٠، النظام العام والأمن في الإدارة العامة دار الفكر العربي، القاهرة.
٤. سليمان الطماوي، ٢٠٠٧، القانون الدستوري، دار النهضة العربية، القاهرة.
٥. العروي، عبد الله. (١٩٩٠). النظم السياسية. بيروت: دار الطليعة، ص. ١٩٨.

٦. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). (٢٠٢٢). التنمية المستدامة: مبادئها وأهدافها.
٧. محمد عبد اللطيف أبو زيد. (٢٠٠٩). القيادة الإدارية. القاهرة: دار النهضة العربية.
٨. عبد الله العروبي. (١٩٩٠). النظم السياسية. بيروت: دار الطليعة.
٩. روبرت أ. دال. (٢٠١٣). مقدمة إلى علم السياسة. القاهرة: المركز القومي للترجمة.
١٠. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (٢٠٢٢). الحكم الرشيد: المبادئ والممارسات. باريس: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
١١. منظمة الأمم المتحدة. (٢٠٢٣). أهداف التنمية المستدامة: رؤية للمستقبل المستدام. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو).
١٢. عبد العليم، م. ع. (٢٠٢٠). أهداف التنمية المستدامة: رؤية شاملة للمستقبل. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٣. صالح، أ. س. (٢٠١٧). أهداف التنمية المستدامة: نحو تحقيق مستقبل مستدام. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٤. عبد الحميد، أ. (٢٠١٣). القيادة الإدارية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة. دار الجامعة الجديدة للنشر.
١٥. إيهاب محمد يونس، إيهاب محمد - ٢٠٢٠ الإدارة الفعالة للدين العام حالة .مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
١٦. خميسي، المرسي مصطفى حسن، جويلي - ٢٠٢٣، مجلة كلية التربية.
١٧. عائشة يوسف الشميلي - ٢٠١٧، الإدارة الاستراتيجية الحديثة: التخطيط الإستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة الإبداعية، الرقابة والحوكمة
١٨. عبدالحليم، عيبر فرحات . امانى علي سليمان، ٢٠٢٣، تحسين أداء القيادات الإدارية لمواجهة الفساد الإداري بالتعليم العام على ضوء بعض التوجهات الإدارية الحديثة دور اقتصاد المعرفة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة مجلة العلوم
١٩. عائشة يوسف الشميلي - ٢٠١٧، الإدارة الاستراتيجية الحديثة: التخطيط الإستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة الإبداعية، الرقابة والحوكمة
٢٠. إن هيلين - ٢٠٢٠، اخلاقيات العمل كأداة للنمو التنظيمياً، مجلة فيلانوفيا الاجتماعية ،
٢١. حسام أحمد حماده -، ٢٠٢٢، دور القيادة الأخلاقية في الحد من الأزمات. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية.
٢٢. عفاف مرشد محمد المرشد -، ٢٠١٧، أثر القيادة التحويلية على متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمنظمات التعليم التطبيقي، بحوث في العلوم و الفنون النوعية.
٢٣. هبه بدران عبد الحميد حسن - ٢٠٢٢ ، تفعيل ممارسة القيادات الأكاديمية والإدارية لاستراتيجيات القيادة التحويلية في مواجهة بعض المشكلات التعليمية والإدارية، مجلة بحوث التربية.
٢٤. عوض، إبتسام محمد، أحمد إبراهيم أبوسن - ٢٠٠٩، القيادة الإدارية وإثرها في الأداء.
٢٥. قباء اياد خليل، خلف رمضان الجبوري ٢٠٢٣ ، - حق العمل والتعليم في الانظمة الشمولية، مجلة الشرق الأوسط للدراسات.
٢٦. الضغوط والتدخلات السياسية. (٢٠٢٣). موسوعة السياسة.
٢٧. القدرة على التكيف والمرونة ٢٠٢٣ Harvard Business Review " ، .
٢٨. الشفافية والمساءلة: أساس الحكم الرشيد. ٢٠٢٢ " منظمة الشفافية الدولية،
٢٩. الشفافية والمساءلة. ٢٠٢٣. " البنك الدولي،
٣٠. منى عبد المنعم، الأخلاق في القيادة الإدارية، مجلة الإدارة والتنمية، العدد ١٢٣، ٢٠٢٢، ص. ٢٣.
٣١. الخطيب، زيد (٢٠٢٣). القيادة الإدارية. الرياض: دار المريخ.
٣٢. باس، بي إم، و ريجيو، ري (٢٠٠٦). القيادة التحويلية (الطبعة الثانية). صحافة علم النفس.
٣٣. براون، إس إل، وآيزنهاردت، كم (١٩٩٧). فن التغيير المستمر: ربط نظرية التعقيد والتطور الزمني في المنظمات المتغيرة بلا هوادة. مجلة العلوم الإدارية الفصلية، ٤٢(١)، ٣٤-١.
٣٤. دمنبور، ف. (١٩٩١). الابتكار التنظيمي: التحليل التلوي لتأثيرات المحددات والوسطاء. مجلة أكاديمية الإدارة، ٣٤(٣)، ٥٩٠-٥٥٥.
٣٥. دن هارتوج، DN، وفيربورج، (RM) (1997). أنظمة عمل عالية الأداء والثقافة التنظيمية وفعالية الشركة. مجلة أكاديمية الإدارة، ٤٠(٣)، ١٧١٣-١٧٤٢.
٣٦. آيزنبيس، سا، كينبرغ، دي في، وبويرنر، إس. (٢٠٠٨). القيادة التحويلية وابتكار الفريق: دمج مبادئ مناخ الفريق. مجلة علم النفس التطبيقي، ٩٣(٦)، ١٤٣٨-١٤٤٦.

٣٧. فرجون، م. (٢٠١٠). ما وراء الثنائية: الاستقرار والتغيير كازدواجية. أكاديمية المراجعة الإدارية، (٢)٣٥، ٢٠٢-٢٢٥.
٣٨. فينكلستين، س.، وهامبريك، دي سي (١٩٩٦). القيادة الإستراتيجية: كبار المديرين التنفيذيين وتأثيراتهم على المنظمات. شركة الغرب للنشر.
٣٩. هامل، ج.، وبراهالاد، سي كيه (١٩٩٤). التنافس من أجل المستقبل. هارفارد بيزنس ريفيو، (٤)٧٢، ١٢٢-١٢٨.
٤٠. يانسن، (O. (2000). متطلبات الوظيفة، وتصورات عدالة الجهد والمكافأة، وسلوك العمل المبتكر. مجلة علم النفس المهني والتنظيمي، (٣)٧٣، ٢٨٧-٣٠٢.
٤١. كانتر، آر إم (١٩٨٣). سادة التغيير: الابتكار وريادة الأعمال في الشركة الأمريكية سيمون وشوستر.
٤٢. كوزيس، جي إم، وبوسنر، بي زد (٢٠١٢). تحدي القيادة: كيفية تحقيق أشياء غير عادية في المنظمات جوسي باس.
٤٣. مارس، جي جي (١٩٩١). التنقيب والاستغلال في التعلم التنظيمي. علم التنظيم، (١)٢، ٧١-٨٧.
٤٤. Mumford، MD، Scott، GM، Gaddis، B، Strange، B (2002، JM). قيادة المبدعين: تتسبب الخبرات والعلاقات القيادة الفصلية، (٦)١٣، ٧٠٥-٧٥٠.
٤٥. نوناكا، آي، وتاكيوتشي، ه. (١٩٩٥). الشركة المنتجة للمعرفة: كيف تخلق الشركات اليابانية ديناميكيات الابتكار. مطبعة جامعة أكسفورد.
٤٦. أورايي، كاليفورنيا، وتوشمان، مل (٢٠٠٤). المنظمة المضحكة. هارفارد بيزنس ريفيو، (٤)٨٢، ٧٤-٨١.
٤٧. بودسكوف، بي إم، ماكينزي، إس بي، لي، جي واي، أند بودسكوف، إن بي (٢٠٠٣). تحيزات الطريقة الشائعة في البحوث السلوكية: مراجعة نقدية للأدبيات والعلاجات الموصى بها. مجلة علم النفس التطبيقي، (٥)٨٨، ٨٧٩-٩٠٣.
٤٨. ريجيو، ري (٢٠٠٩). تطوير القيادة: الوضع الحالي والتوقعات المستقبلية. علم النفس، (٥)٥٠، ٤٧٧-٤٨٢.
٤٩. سينج، م (١٩٩٠). التخصص الخامس: فن وممارسة المنظمة المتعلمة. العملة دوبليداي.
٥٠. شالي، CE، وجيلسون، (LL (2004). ما يحتاج القادة إلى معرفته: مراجعة العوامل الاجتماعية والسياقية التي يمكن أن تعزز الإبداع أو تعيقه. القيادة الفصلية، (١)١٥، ٣٣-٥٣.
٥١. Simsek، Z.، Veiga، JF، Lubatkin، MH، & Dino، RN (2005). نمذجة المحددات متعددة المستويات للتكامل السلوكي لفريق الإدارة العليا. مجلة أكاديمية الإدارة، (١)٤٨، ٦٩-٨٤.
٥٢. توشمان، مل، وأورايي، كاليفورنيا (١٩٩٦). المنظمات الماهرة: إدارة التغيير التطوري والثوري. مراجعة إدارة كاليفورنيا، (٤)٣٨، ٨-٢٩.
٥٣. فان دي فين، آه، وصن، ك. (٢٠١١). أعطال في تنفيذ نماذج التغيير التنظيمي. أكاديمية وجهات نظر الإدارة، (٣)٢٥، ٥٨-٥٨.
٥٤. فان كينبيرج، د.، وشيبرز، إم سي (٢٠٠٧). تنوع مجموعات العمل. المراجعة السنوية لعلم النفس، (٥٨)٥١٥-٥٤١.
٥٥. والدمان، دا، راميريز، جي جي، هاوس، آر جي، وبورانام، بي. (٢٠٠١). هل القيادة مهمة؟ سمات قيادة الرئيس التنفيذي والربحية في ظل ظروف عدم اليقين البيئي المتصور. مجلة أكاديمية الإدارة، (١)٤٤، ١٣٤-١٤٣.
٥٦. وودمان، آر دبليو، سوير، جي إي، وغريفين، آر دبليو (١٩٩٣). نحو نظرية الإبداع التنظيمي. أكاديمية المراجعة الإدارية، (٢)١٨، ٢٩٣-٣٢١.
٥٧. يوكل، ج. (٢٠١٣). القيادة في المنظمات (الطبعة الثامنة). بيرسون.
٥٨. زهرة، SA، وجورج، (G. (2002). القدرة الاستيعابية: مراجعة وإعادة تصور وتمديد. أكاديمية المراجعة الإدارية، (٢)٢٧، ١٨٥-٢٠٣.
٥٩. زالتان، ج.، دنكان، ر.، وهولبيك، ج. (١٩٧٣). الابتكارات والمنظمات. جون وايلي وأولاده.
٦٠. تشو، ل.، وكريم، (KL (2005). اختلافات ما بعد الاعتماد في استخدام وقيمة الأعمال التجارية الإلكترونية من قبل المنظمات: أدلة عبر البلاد من صناعة البيع بالتجزئة. بحوث نظم المعلومات، (١)١٦، ٦١-٨٤.

List of references

2. Suleiman Al-Tamawi, 2007, Administrative Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo.
3. Muhammad Abdullah Zaid, 2015, Administrative Leadership in Public Administration, Dar Al-Shorouk, Amman.
4. Muhammad Zidan, 2010, Public Order and Security in Public Administration, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
5. Suleiman Al-Tamawi, 2007, Constitutional Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo,.
6. Al-Arawi, Abdullah. (1990). Political systems. Beirut: Dar Al-Tali'ah, p. 198.

7. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2022). Sustainable development: its principles and goals.
8. Muhammad Abdel Latif Abu Zaid. (2009). Administrative leadership. Cairo: Dar Al Nahda Al Arabiya.
9. Abdullah Al-Arawi. (1990). Political systems. Beirut: Dar Al-Tali'ah.
10. Robert A. D. (2013). Introduction to political science. Cairo: National Center for Translation.
11. Organization for Economic Cooperation and Development. (2022). Good Governance: Principles and Practices. Paris: OECD.
12. United Nations Organization. (2023). Sustainable development goals: a vision for a sustainable future. The Arab Educational, Cultural and Scientific Organization (ALECSO).
13. Abdel Aleem, M. A. (2020). Sustainable development goals: a comprehensive vision for the future. Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
14. Saleh, A. s. (2017). Sustainable development goals: towards achieving a sustainable future. Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
15. Abdel Hamid, A. (2013). Administrative leadership and its role in achieving sustainable development. New University Publishing House.
16. Ihab Muhammad Younis, Ihab Muhammad - 2020 Effective Management of Public Debt, Case of Journal of the College of Economics and Political Science.
17. Khamisi, Al-Morsi Mustafa Hassan, July - 2023, Journal of the College of Education.
18. Aisha Yousef Al-Shamili - 2017, Modern Strategic Management: Strategic Planning, Organizational Building, Creative Leadership, Monitoring and Governance
19. Abdel Halim, Abeer Farhat. Amani Ali Suleiman, 2023, Improving the performance of administrative leaders to confront administrative corruption in public education in light of some modern administrative trends. The role of the knowledge economy in achieving sustainable development, a case study, Al-Ulum Magazine
20. Aisha Yousef Al-Shamili - 2017, Modern Strategic Management: Strategic Planning, Organizational Building, Creative Leadership, Monitoring and Governance
21. Helen - 2020, Business Ethics as a Tool for Organizational Growth, Villanova Social Journal,
22. Hossam Ahmed Hamada -, 2022, The role of ethical leadership in reducing crises. Scientific Journal of Business and Environmental Studies.
23. Afaf Murshed Muhammad Al-Murshed -, 2017, The impact of transformational leadership on the requirements for applying knowledge management in applied education organizations, Research in Specific Sciences and Arts.
24. Heba Badran Abdel Hamid Hassan - 2022, Activating the academic and administrative leaders' practice of transformational leadership strategies in confronting some educational and administrative problems, Journal of Educational Research.
25. Awad, Ibtisam Muhammad, Ahmed Ibrahim Abusen - 2009, Administrative leadership and its impact on performance.
26. Quba Iyad Khalil, Khalaf Ramadan Al-Jubouri 2023, - The right to work and education in totalitarian regimes, Middle East Journal of Studies.
27. Political pressures and interventions. (2023). Encyclopedia of politics.
28. Adaptability and Flexibility, 2023. Harvard Business Review,.
29. Transparency and accountability: the foundation of good governance. 2022" Transparency International,
30. Transparency and accountability. 2023." World Bank,
31. Mona Abdel Moneim, Ethics in Administrative Leadership, Journal of Management and Development, No. 123, 2022, p. 23.
32. Al-Khatib, Zaid (2023). Administrative leadership. Riyadh: Dar Al-Marikh.
33. Bass, P. M., and Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Psychology Press.
34. Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1997). The art of continuous change: linking complexity theory and temporal evolution in relentlessly changing organizations. Administrative Science Quarterly, 42(1), 1-34.
35. Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of the effects of determinants and mediators. Academy of Management Journal, 34(3), 555-590.
36. Den Hartog, D. N., & Verburg, R. M. (1997). High performance work systems, organizational culture and company effectiveness. Academy of Management Journal, 40(3), 1713-1742.

37. Eisenbeis, S. A., Knippenberg, D. V., and Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446.
38. Farjoon, M. (2010). Beyond dualism: stability and change as duality. *Academy of Management Review*, 35(2), 202-225.
39. Finkelstein, S., and Hambrick, D. C. (1996). *Strategic Leadership: Top Executives and Their Impacts on Organizations*. Al-Gharb Publishing Company.
40. Hamel, J., and Prahalad, C. K. (1994). Compete for the future. *Harvard Business Review*, 72(4), 122-128.
41. Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of equity of effort and reward, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
42. Kanter, R. M. (1983). *Masters of Change: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation* Simon & Schuster.
43. Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How to Achieve Extraordinary Things in Organizations* Jossey-Bass.
44. March, J. J. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71-87.
45. Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Coordinating experiences and relationships *Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750.
46. Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-producing company: How Japanese companies create innovation dynamics*. Oxford University Press.
47. O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2004). Funny organization. *Harvard Business Review*, 82(4), 74-81.
48. Podsakoff, P. M., McKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. B. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended treatments. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
49. Riggio, R. E. (2009). Leadership development: current status and future prospects. *Psychology*, 50(5), 477-482.
50. Singh, M. (1990). *Fifth major: The art and practice of the learning organization*. Doubleday currency.
51. Shalley, C.E., and Gilson, L.L. (2004). What leaders need to know: A review of the social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
52. Simsek, Z., Veiga, J. F., Lubatkin, M. H., & Dino, R. N. (2005). Modeling multilevel determinants of top management team behavioral integration. *Academy of Management Journal*, 48(1), 69-84.
53. Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). *Savvy Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change*. *California Management Review*, 38(4), 8-29.
54. Van de Ven, A.H., and Sun, K. (2011). Failures in implementing organizational change models. *Academy of Management Perspectives*, 25(3), 58-
55. Van Knippenberg, D., and Schippers, M. C. (2007). Diversity of work groups. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541.
56. Waldman, D. A., Ramirez, J. J., House, R. J., and Puranam, B. (2001). Is leadership important? CEO leadership traits and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134-143.
57. Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Towards a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
58. Yukl, J. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
59. Zahra, S. A., and George, G. (2002). Carrying capacity: review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.
60. Zaltman, J., Duncan, R., and Houellebecq, J. (1973). *Innovations and organizations*. John Wiley & Sons.
61. Zhou, J., and Kramer, K. L. (2005). Post-adoption differences in the use and value of e-commerce businesses by organizations: Cross-country evidence from the retail industry. *Information Systems Research*, 16(1), 61-84.