

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال

عنوان البحث

"أثر القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية"

إعداد الطالب:

عبدالقادر عمر عبدالقادر ابوطربوش

إشراف:

العام الدراسي:

2026

المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال المعاصرة تغيرات متسارعة نتيجة التطورات التكنولوجية المتلاحقة والعولمة الاقتصادية وزيادة حدة المنافسة بين المؤسسات في مختلف القطاعات الاقتصادية. وقد أدى ذلك إلى تحول اهتمام المؤسسات من الاعتماد على الموارد التقليدية إلى التركيز على المعرفة والابتكار باعتبارهما من أهم مصادر الميزة التنافسية المستدامة.

وفي ظل هذه التغيرات أصبح الإبداع التنظيمي أحد العوامل الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التميز المؤسسي وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات البيئية. فالمؤسسات التي تمتلك القدرة على الابتكار وتطوير الأفكار الجديدة تكون أكثر قدرة على تحسين أدائها وتحقيق النجاح في الأسواق التنافسية.

يشير الإبداع التنظيمي إلى قدرة المنظمة على إنتاج أفكار جديدة ومفيدة وتطبيقها في تطوير المنتجات والخدمات والعمليات التنظيمية بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين أدائها.

وقد أكدت العديد من الدراسات أن الإبداع التنظيمي لا يتحقق بشكل عفوي داخل المؤسسات، بل يتطلب وجود بيئة تنظيمية داعمة تشجع على المبادرة والتجديد وتسمح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار وتقديم الأفكار الجديدة.

تلعب القيادة دورًا محوريًا في تعزيز الإبداع التنظيمي،

حيث يساهم القادة في توجيه سلوك العاملين وتحفيزهم وتشجيعهم على التفكير الابتكاري.

ومن بين أنماط القيادة الحديثة التي حظيت باهتمام كبير في الأدبيات الإدارية القيادة التحويلية، والتي تقوم على إلهام العاملين وتحفيزهم لتحقيق مستويات عالية من الأداء.

القائد التحويلي يعمل على:

- تحفيز العاملين
- تطوير قدراتهم
- تشجيع الابتكار
- خلق رؤية مشتركة داخل المنظمة

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع التنظيمي.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من إدراك المؤسسات لأهمية الابتكار، إلا أن العديد من المنظمات لا تزال تعتمد على أساليب إدارية تقليدية تحد من الإبداع.

ومن أبرز التحديات:

- ضعف الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع
- محدودية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار
- قلة الحوافز الموجهة للابتكار

وفي ظل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ أصبح الابتكار عنصراً أساسياً لتحقيق التنمية الاقتصادية.

لذلك تبرز الحاجة إلى دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي.

سؤال الدراسة الرئيسي:

ما أثر القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة:

الهدف العام

تحليل أثر القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي.

الأهداف الفرعية

١ دراسة مفهوم القيادة التحويلية

٢ قياس مستوى الإبداع التنظيمي

٣ تحليل العلاقة بين القيادة والإبداع

٤ تقديم توصيات لتحسين القيادة

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية

- تطوير المعرفة العلمية حول القيادة والإبداع
- إثراء الأدبيات الإدارية

الأهمية التطبيقية

- مساعدة المؤسسات في تطوير القيادات
- تعزيز الابتكار المؤسسي

تساؤلات الدراسة

- ١ ما مستوى القيادة التحويلية في المؤسسات؟
- ٢ ما مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين؟
- ٣ هل توجد علاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي.

- الفرضيات الفرعية:

- علاقة إيجابية بين القيادة والإبداع

- دعم القيادة يزيد الابتكار

الدراسات السابقة:

(١٩٩٩) Bass

أكدت الدراسة أن القيادة التحويلية تعزز الأداء التنظيمي وتحفز العاملين.

(٢٠٠٣) Jung et al

أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي.

(٢٠٠٣) Shin & Zhou

وجدت الدراسة أن القيادة التحويلية تزيد من الإبداع الفردي لدى الموظفين.

(٢٠٠٩) Gumusluoglu & Ilsev

توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تؤثر مباشرة في الابتكار المؤسسي.

الفجوة البحثية

معظم الدراسات أجريت في بيئات غربية، بينما لا تزال الدراسات في البيئة العربية محدودة.

الإطار النظري

تعتمد الدراسة على:

- نظرية القيادة التحويلية
- نظرية الإبداع التنظيمي

نموذج البحث

- المتغير المستقل
- القيادة التحويلية
- المتغير التابع
- الإبداع التنظيمي

منهجية البحث

- المنهج المستخدم
- المنهج الوصفي التحليلي

- أداة جمع البيانات
- الاستبيان

مجتمع وعينة الدراسة

- المجتمع
- الموظفون في المؤسسات الخدمية

- العينة
- ٢٠٠ موظف

أداة الدراسة

استخدام الاستبيان لجمع البيانات.

ويتكون من ثلاثة أجزاء:

١ البيانات الديموغرافية

٢ القيادة التحويلية

٣ الإبداع التنظيمي

البيانات الديموغرافية

١ الجنس

٢ العمر

٣ المؤهل العلمي

٤ سنوات الخبرة

٥ المسمى الوظيفي

٦ نوع المؤسسة

٧ حجم المؤسسة

٨ القسم

٩ سنوات العمل

١٠ المشاركة في برامج القيادة

محور القيادة التحويلية

تعتمد هذه الدراسة على نموذج بحث يوضح العلاقة بين القيادة التحويلية باعتبارها المتغير المستقل، والإبداع التنظيمي باعتباره المتغير التابع. وتفترض الدراسة أن سلوكيات القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي في مستوى الإبداع داخل المؤسسات من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم على التفكير الابتكاري.

تشمل القيادة التحويلية أربعة أبعاد رئيسية وهي:

- التأثير المثالي (Idealized Influence)
- حيث يعمل القائد كنموذج يحتذى به ويكسب ثقة واحترام العاملين.
- التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation)
- ويقصد به قدرة القائد على تحفيز العاملين وإلهامهم لتحقيق أهداف المنظمة.
- الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation)
- وتشير إلى تشجيع القائد للعاملين على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة.
- الاهتمام الفردي (Individualized Consideration)
- حيث يهتم القائد بتطوير قدرات العاملين وتلبية احتياجاتهم الفردية

- ١ يشجع القائد الموظفين على تقديم أفكار جديدة
- ٢ يدعم القائد المبادرات الإبداعية
- ٣ يوفر القائد بيئة محفزة للابتكار
- ٤ يشجع التفكير الابتكاري
- ٥ يمنح الموظفين الثقة
- ٦ يدعم تطوير المهارات
- ٧ يحفز الأداء العالي
- ٨ يستمع لآراء الموظفين
- ٩ يشجع حل المشكلات
- ١٠ يوضح رؤية مستقبلية
- ١١ يدعم التعلم المستمر
- ١٢ يشجع التجارب الجديدة
- ١٣ يعزز ثقافة الابتكار
- ١٤ يشجع العمل الجماعي
- ١٥ يكافئ الأفكار الإبداعية

محور الإبداع التنظيمي

- ١ تشجع المؤسسة الابتكار
- ٢ تدعم الإدارة الأفكار الجديدة
- ٣ يتم تطبيق الأفكار المبتكرة
- ٤ توفر المؤسسة الموارد
- ٥ تشجع تبادل المعرفة
- ٦ تدعم التجارب الجديدة
- ٧ يتم تقدير المبادرات
- ٨ تطور المؤسسة خدماتها
- ٩ تشجع حل المشكلات
- ١٠ تستخدم التكنولوجيا
- ١١ توفر بيئة مرنة
- ١٢ تدعم العمل الجماعي
- ١٣ تطور العمليات
- ١٤ تدعم التغيير
- ١٥ تسعى للتميز

المقياس:

الدرجة	الاستجابة
٥	موافق بشدة
٤	موافق
٣	محايد
٢	غير موافق
١	غير موافق بشدة

تحليل البيانات

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات من خلال:

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط
- تحليل الانحدار
- اختبار الفرضيات

حدود الدراسة

الحدود المكانية

المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية

الحدود الزمنية

٢٠٢٦

الدراسات السابقة

دراسة Bass (١٩٩٩)

تناولت هذه الدراسة مفهوم القيادة التحويلية وأثرها في تحسين الأداء التنظيمي. وأظهرت النتائج أن القادة الذين يتبنون أسلوب القيادة التحويلية يساهمون في تحفيز العاملين وتعزيز التزامهم التنظيمي.

دراسة Jung, Chow & Wu (٢٠٠٣)

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في الشركات التكنولوجية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ومستوى الابتكار داخل المؤسسات، حيث يساهم القائد التحويلي في خلق بيئة عمل محفزة للإبداع.

دراسة Shin & Zhou (٢٠٠٣)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية في الإبداع الفردي لدى العاملين. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تساهم في تعزيز الإبداع من خلال تحفيز الموظفين وتشجيعهم على التفكير الابتكاري.

دراسة Gumusluoglu & Ilsev (٢٠٠٩)

تناولت الدراسة تأثير القيادة التحويلية في الابتكار التنظيمي في المؤسسات الصناعية. وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر في الابتكار من خلال تعزيز الدافعية الداخلية لدى العاملين.

دراسة Anderson et al (٢٠١٤)

ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين القيادة والابتكار داخل المؤسسات الحديثة. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تعد من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز الإبداع التنظيمي وتحسين الأداء المؤسسي.

الإسهام العلمي المتوقع للدراسة

• الإسهام العلمي

من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في تطوير المعرفة العلمية في مجال القيادة والإبداع التنظيمي، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الابتكار داخل المؤسسات الخدمية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم إطار نظري يوضح كيفية تأثير سلوكيات القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي.

• الإسهام التطبيقي

تسهم الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تطوير أساليب القيادة وتحسين بيئة العمل الإبداعية.

ومن المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة المؤسسات في:

- تطوير القيادات الإدارية
- تعزيز ثقافة الابتكار
- تحسين الأداء التنظيمي
- دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠

الفائدة لصانعي القرار

تساعد نتائج الدراسة صانعي القرار في المؤسسات على فهم أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار، مما يساهم في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات.

المراجع

Bass, B. (1999) Transformational Leadership

Jung, D. et al. (2003) Transformational Leadership and Innovation

Shin, S. & Zhou, J. (2003) Leadership and Creativity

Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2009) Leadership and Organizational Innovation

Amabile, T. (2018) Creativity in Organizations

إعداد الطالب:

عبدالقادر عمر عبدالقادر ابوطربوش