

أثر الإدارة التحويلية على تحقيق الابداع الاداري في البنك الاهلي السعودي

**The impact of transformational management on
achieving administrative creativity in Saudi National
Bank (SNB)**



إعداد الطلاب

شريف يوسف الحاجي/ 20223006451 (القائد)

خالد علي بن عاصم/ 20223006290

عبدالله ناصر عبد الله ابن صبار/ 20223006413

المشرف:

د. وليد سليمان

2023

لفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
3	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
11	أسئلة الدراسة
12	الدراسات السابقة والإطار النظري
13	الفرضيات النظرية للدراسة
15	مراجعة الأدبيات
16	أدوات الدراسة
17	منهجية البحث
18	الاعتبارات الأخلاقية
18	حدود البحث
20	التصور العام لهيكل البحث
21	النتائج
23	الخاتمة
24	المراجع العربية
25	المراجع الأجنبية
26	الاستبيان

المقدمة:

مرحبا بكم في هذه المناقشة حول أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. الإدارة التحويلية هي أسلوب قيادة اكتسب شعبية في السنوات الأخيرة بسبب قدرته على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق إمكاناتهم الكاملة. الإبداع الإداري هو عنصر حاسم في النجاح التنظيمي، وخاصة في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة باستمرار. في هذه المناقشة، سوف نستكشف كيف يمكن للإدارة التحويلية أن تعزز ثقافة الابتكار والإبداع في البنك الأهلي السعودي، مما يؤدي إلى تحسين المنتجات والخدمات، وتوسيع قاعدة العملاء، وزيادة الربحية. سنناقش الطرق المختلفة التي يمكن للقادة التحويليين من خلالها إلهام الموظفين وتحفيزهم على الإبداع وكيف يمكنهم تعزيز الشعور بالملكية والمساءلة بين الموظفين. انضم إلى ونحن نستكشف هذا الموضوع الرائع.

البنك الأهلي السعودي هو واحد من أكبر البنوك في الشرق الأوسط ويعمل منذ أكثر من 65 عاما. تتمثل مهمة البنك في تقديم منتجات وخدمات مالية عالية الجودة لعملائه مع الحفاظ على أعلى مستويات النزاهة والمهنية والمسؤولية الاجتماعية. ولتحقيق هذه المهمة، يحتاج البنك إلى أن يكون مبتكرا ومبدعا، وأن يطور باستمرار منتجات وخدمات جديدة تلبي الاحتياجات المتطورة لعملائه.

يمكن للإدارة التحويلية أن تساعد البنك الأهلي السعودي على تحقيق هذا الهدف من خلال خلق ثقافة الابتكار والإبداع. يمكن للقادة التحويليين إلهام الموظفين للتفكير خارج الصندوق والمخاطرة لتطوير أفكار وعمليات جديدة. من خلال خلق بيئة آمنة وداعمة للموظفين لمشاركة أفكارهم، يمكن للقادة التحويليين تعزيز الشعور بالعمل الجماعي والتعاون الذي يمكن أن يؤدي إلى ابتكارات خارقة.

علاوة على ذلك، يمكن للقادة التحويليين تزويد الموظفين بالموارد والدعم اللازمين لمتابعة أفكارهم وتطوير مهاراتهم. ومن خلال الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، يمكن للبنك تزويد موظفيه بالمهارات والمعرفة التي يحتاجونها ليكونوا مبدعين ومبتكرين. يمكن أن يؤدي ذلك إلى قوة عاملة أكثر انخراطاً وتحفيزاً وأكثر استعداداً لمواجهة التحديات الجديدة وإيجاد حلول إبداعية للمشاكل المعقدة.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقادة التحويليين تزويد الموظفين برؤية واضحة لأهداف المنظمة وكيف يساهم عملهم في تحقيق تلك الأهداف. من خلال إظهار الموظفين كيف يتناسب عملهم مع الصورة الأكبر، يمكن للقادة التحويليين مساعدتهم على الشعور بمزيد من الارتباط بالمؤسسة وأكثر تحفيزاً للابتكار. يمكن أن يؤدي ذلك إلى شعور أكبر بالهدف والوفاء بين الموظفين، مما قد يزيد من إبداعهم وابتكارهم.

في الختام، يمكن أن يكون للإدارة التحويلية تأثير كبير على تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. ومن خلال تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع، وتزويد الموظفين بالموارد والدعم اللازمين، وإلهام الموظفين للتفكير خارج الصندوق، يمكن للقادة التحويليين مساعدة البنك على تطوير أفكار وعمليات جديدة يمكنها تحسين منتجاته وخدماته، وتوسيع قاعدة عملائه، وزيادة ربحيته.

مشكلة الدراسة:

تركز مشكلة الدراسة على أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. والإبداع الإداري عنصر حاسم في النجاح التنظيمي، لا سيما في بيئة الأعمال الدينامية والمتغيرة باستمرار يشير الإبداع الإداري إلى قدرة الأفراد والجماعات على توليد أفكار وعمليات ومنتجات جديدة ومفيدة تعزز الأداء التنظيمي. في المقابل، فإن الإدارة التحويلية هي أسلوب قيادة يؤكد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق إمكاناتهم الكاملة من خلال خلق رؤية وتمكين الموظفين وتقديم الدعم للتعليم والتطوير.

تهدف مشكلة الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي، واستكشاف الآليات التي يمكن من خلالها لممارسات الإدارة التحويلية تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين. كما تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل الرئيسية التي تمكن القادة التحويليين من إلهام وتحفيز الموظفين على الإبداع، والتحديات والمعوقات التي قد تعيق تنفيذ ممارسات الإدارة التحويلية في البنك الأهلي السعودي.

أسئلة البحث:

1. ما هو الوضع الحالي للإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي، وما هي التحديات والفرص لتعزيز الابتكار والإبداع في البنك؟

لإجابة على هذا السؤال البحثي، ستجري الدراسة مراجعة للأدبيات ذات الصلة بالإبداع والابتكار الإداري، وكذلك حول الصناعة المصرفية في المملكة العربية السعودية. وستركز المراجعة على تحديد الوضع الحالي للإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي والتحديات والفرص لتعزيز الابتكار والإبداع في البنك.

2. كيف تؤثر الإدارة التحويلية على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي، وما هي الآليات التي يمكن من خلالها للقادة التحويليين إلهام وتحفيز الموظفين على الإبداع؟

للإجابة على هذا السؤال البحثي، ستجري الدراسة مراجعة للأدبيات ذات الصلة حول الإدارة التحويلية وتأثيرها على الإبداع الإداري. ستركز المراجعة على تحديد الآليات التي يمكن من خلالها للقادة التحويليين إلهام الموظفين وتحفيزهم على الإبداع، مثل تحديد الرؤية، والتمكين، ودعم التعلم، والتطوير.

3. ما هي العوامل الرئيسية التي تمكن القادة التحويليين من تعزيز الإبداع والابتكار في البنك الأهلي السعودي، وكيف يمكن تطبيق هذه العوامل بشكل فعال في البنك؟

للإجابة على هذا السؤال البحثي، ستجري الدراسة مراجعة للأدبيات ذات الصلة حول القيادة التحويلية وتأثيرها على الإبداع والابتكار. وستركز المراجعة على تحديد العوامل الرئيسية التي تمكن القادة التحويليين من تعزيز الإبداع والابتكار، مثل أسلوب القيادة والتواصل والثقافة التنظيمية. كما ستستكشف الدراسة كيف يمكن تنفيذ هذه العوامل بفعالية في البنك الأهلي السعودي.

4. ما هي التحديات والمعوقات التي قد تعيق تطبيق ممارسات الإدارة التحويلية في البنك الأهلي السعودي، وكيف يمكن معالجة هذه التحديات؟

للإجابة على هذا السؤال البحثي، ستجري الدراسة مراجعة للأدبيات ذات الصلة حول التحديات والعقبات التي تحول دون تنفيذ ممارسات الإدارة التحويلية. وستركز المراجعة على تحديد التحديات والعقبات التي قد تعيق تنفيذ ممارسات الإدارة التحويلية في البنك الأهلي السعودي، مثل مقاومة التغيير، ونقص الموارد، والحوجز الثقافية. وستستكشف الدراسة أيضا استراتيجيات فعالة للتصدي لهذه التحديات والعقبات.

5. ما هي الآثار المترتبة على نتائج الدراسة بالنسبة للبنك الأهلي السعودي والمؤسسات الأخرى التي تسعى إلى تعزيز الإبداع الإداري من خلال ممارسات الإدارة التحويلية؟

للإجابة على هذا السؤال البحثي، ستعتمد الدراسة على نتائج مراجعة الأدبيات والتحليل التجريبي لتحديد الآثار المترتبة على الدراسة بالنسبة للبنك الأهلي السعودي والمنظمات الأخرى التي تسعى إلى تعزيز الإبداع الإداري من خلال ممارسات الإدارة التحويلية.

خلاصة القول، تهدف مشكلة الدراسة وأسئلة البحث إلى معالجة الفجوة في الأدبيات حول أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. ستساهم الدراسة في الأدبيات الموجودة حول الإدارة التحويلية والإبداع الإداري من خلال تقديم أدلة تجريبية من سياق الشرق الأوسط. علاوة على ذلك، ستوفر الدراسة رؤى عملية للبنك الأهلي السعودي والمؤسسات الأخرى التي تسعى إلى تعزيز الإبداع والابتكار من خلال ممارسات الإدارة التحويلية.

أهمية الدراسة:

تعتبر الدراسة حول أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي مهمة لعدة أسباب.

أولاً، يعد الإبداع الإداري أمراً حاسماً لنجاح المنظمات وبقائها في بيئة الأعمال التجارية المتغيرة بسرعة والتنافسية للغاية يمكن الابتكار والإبداع المؤسسات من تطوير منتجات وخدمات وعمليات جديدة تلبي الاحتياجات والتفضيلات المتغيرة للعملاء، وخفض التكاليف، وتحسين الكفاءة لذلك، فإن فهم العوامل التي تعزز الإبداع الإداري، مثل ممارسات الإدارة التحويلية، أمر ضروري للمنظمات لتظل قادرة على المنافسة ومستدامة على المدى الطويل.

ثانياً، الدراسة مهمة بالنسبة للبنك الأهلي السعودي، الذي يعد من أكبر وأبرز البنوك في الشرق الأوسط. كمؤسسة مالية رائدة، يواجه البنك الأهلي السعودي العديد من التحديات، مثل زيادة المنافسة، وتغيير احتياجات العملاء، والتقدم التكنولوجي. لذلك، يحتاج البنك إلى تبني ممارسات مبتكرة وخلاقة للحفاظ على مكانته في السوق وتقديم خدمات أفضل لعملائه. ستوفر الدراسة رؤى قيمة للبنك الأهلي

السعودي حول كيفية التنفيذ الفعال لممارسات الإدارة التحويلية لتعزيز الإبداع الإداري والابتكار في المنظمة.

ثالثاً، تساهم الدراسة في الأدبيات الموجودة حول الإدارة التحويلية والإبداع الإداري. في حين أن الدراسات السابقة قد درست العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار، فقد أجريت معظم هذه الدراسات في السياقات الغربية. هناك ندرة في الأبحاث حول تأثير الإدارة التحويلية على الإبداع الإداري في منظمات الشرق الأوسط. ستوفر الدراسة أدلة تجريبية من سياق الشرق الأوسط، مما يساهم في قابلية تعميم النتائج وتطبيقها. وفي الختام فإن الدراسة حول أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي مهمة بالنسبة للمنظمات، وخاصة في الصناعة المصرفية، وكذلك للتقدم المعرفي حول الإدارة التحويلية والإبداع الإداري.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي، وذلك باستخدام مجموعة من الأدوات المختلفة. يتم التركيز في هذه الدراسة على فهم دور الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري، والعوامل التي تؤثر على هذه العلاقة. تتضمن الأدوات التي يتم استخدامها في هذه الدراسة مسح الرأي والمقابلات الشخصية والاستبيانات والتحليل الإحصائي. يتم استخدام هذه الأدوات لجمع البيانات اللازمة لتحليل العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي.

تم تصميم المسوح الرأي والاستبيانات لقياس مستوى الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي. ويتم توزيع هذه المسوح والاستبيانات على عينة من الموظفين في البنك. كما يتم تنظيم مقابلات شخصية مع عدد من الموظفين والإداريين في البنك لفهم رؤيتهم وخبراتهم في الإدارة التحويلية والإبداع الإداري.

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام التحليل الإحصائي المناسب. يتم استخدام هذا التحليل لتحليل البيانات والعثور على العلاقات بين المتغيرات المختلفة المدروسة، مثل الإدارة التحويلية والإبداع الإداري.

يتم استخدام الأدوات المختلفة في هذه الدراسة لتحليل العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي وتحديد العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة. وباستخدام نتائج هذه الدراسة. كن تطوير استراتيجيات وخطط عمل مناسبة لتحسين الإدارة التحويلية وتعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي. ويمكن أيضاً استخدام هذه النتائج لإجراء دراسات مقارنة مع البنوك الأخرى وتحديد مدى نجاح الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات المماثلة. كما يمكن استخدام النتائج لتصميم برامج تدريبية وتطويرية لتعزيز مهارات الإدارة التحويلية والإبداع الإداري لدى الموظفين في بنك الأهلي السعودي.

يمكن أن تكون هذه الدراسة مفيدة للشركات والمؤسسات الأخرى التي ترغب في تحقيق الإبداع الإداري وتطوير الإدارة التحويلية. ويمكن استخدامها كنموذج للدراسات القادمة التي تركز على تحليل العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في المؤسسات الأخرى.

أهداف الدراسة حول أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي هي كما يلي:

1. دراسة العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.
أظهرت الدراسات السابقة أن القيادة التحويلية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بإبداع الموظف وابتكاره ومع ذلك، فقد درست دراسات قليلة تأثير ممارسات الإدارة التحويلية، مثل الرؤية والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي، على الإبداع الإداري. لذلك فإن الهدف الأول من هذه الدراسة هو استقصاء العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.
2. تحديد ممارسات الإدارة التحويلية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.
تم العثور على ممارسات الإدارة التحويلية، مثل الرؤية والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي، لتكون مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظف والابتكار ومع ذلك، فمن غير الواضح ما هي ممارسات الإدارة التحويلية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. لذلك فإن الهدف الثاني من هذه الدراسة هو التعرف على ممارسات الإدارة التحويلية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.
3. استكشاف الدور الوسيط لمشاركة الموظفين في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.
تم العثور على مشاركة الموظفين للتوسط في العلاقة بين القيادة التحويلية وإبداع الموظف. لذلك فإن الهدف الثالث من هذه الدراسة هو استكشاف الدور الوسيط لمشاركة الموظفين في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

الهدف النهائي من هذه الدراسة:

هو تقديم توصيات عملية للبنك الأهلي السعودي والمؤسسات الأخرى التي تسعى إلى تعزيز الإبداع الإداري والابتكار من خلال ممارسات الإدارة التحويلية. من خلال تحديد ممارسات الإدارة التحويلية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري واستكشاف الدور الوسيط لمشاركة الموظفين، ستوفر هذه الدراسة رؤى قيمة للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز قدراتها الإبداعية والابتكارية.

في الختام، تتمثل أهداف هذه الدراسة في التحقيق في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري، وتحديد ممارسات الإدارة التحويلية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري، واستكشاف الدور الوسيط لمشاركة الموظفين، وتقديم توصيات عملية للمنظمات التي تسعى إلى تعزيز الإبداع الإداري والابتكار من خلال ممارسات الإدارة التحويلية.

أسئلة الدراسة:

1. ما هو مستوى الإدارة التحويلية في البنك الأهلي السعودي؟
2. ما هو مستوى الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي؟
3. هل هناك علاقة إيجابية بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي؟
4. ما هي ممارسات الإدارة التحويلية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي؟
5. هل تؤثر مشاركة الموظفين في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي؟

6. هل تختلف ممارسات الإدارة التحويلية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري بناءً

على مستوى المشاركة الوظيفية؟

7. ما هي التوصيات العملية التي يمكن تقديمها للبنك الأهلي السعودي والمؤسسات الأخرى

لتعزيز الإبداع الإداري من خلال ممارسات الإدارة التحويلية؟

الدراسات السابقة والإطار النظري:

تعد الإدارة التحويلية والإبداع الإداري من المفاهيم المهمة في المجال الإداري وقد تم دراسة العلاقة

بينهما في العديد من الدراسات السابقة. وفيما يلي نستعرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت

علاقة الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في المؤسسات:

- في دراسة أجراها باحثون في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، تم تحليل علاقة الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في شركات الإنتاج الصناعي السعودية. وقد تبين أن الإدارة التحويلية لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في هذه الشركات (الحربي وآخرون، 2015).

- كما أجرى باحثون في جامعة الملك عبد العزيز دراسة حول علاقة الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة التحويلية لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في هذه الشركات (المشعان وآخرون، 2016).

- وفي دراسة أخرى أجريت في البنوك التجارية في الأردن، تم تحليل علاقة الإدارة التحويلية والإبداع الإداري، وأظهرت النتائج أن الإدارة التحويلية تؤثر إيجابياً على الإبداع الإداري في البنوك (الشوملي وآخرون، 2016).

بناءً على الدراسات السابقة المذكورة، يمكن القول بأن الإدارة التحويلية لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في المؤسسات. وعلى هذا الأساس، يفترض أن الإدارة التحويلية ستساهم في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

الفرضيات النظرية للدراسة:

الفرضيات النظرية للدراسة حول أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي هي كما يلي:

H0: لا توجد علاقة إيجابية بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

H1: توجد علاقة إيجابية بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

تم العثور على ممارسات الإدارة التحويلية، مثل الرؤية والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي، لتكون مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظف والابتكار. لذلك يفترض وجود علاقة إيجابية بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

1. الرؤية لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

الرؤية هي أحد المكونات الرئيسية للإدارة التحويلية وتشير إلى قدرة القادة على إنشاء رؤية مقنعة للمستقبل تلهم وتحفز الموظفين أظهرت الدراسات السابقة أن الرؤية ترتبط بشكل إيجابي بإبداع الموظف. لذلك يفترض أن الرؤية لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

2. التحفيز الفكري له تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

التحفيز الفكري هو عنصر رئيسي آخر للإدارة التحويلية ويشير إلى قدرة القادة على تحدي الموظفين للتفكير بشكل خلاق ونقدي أظهرت الدراسات السابقة أن التحفيز الفكري يرتبط بشكل إيجابي بإبداع الموظف. لذلك يفترض أن التحفيز الفكري له تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

3. الاعتبار الفردي له تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

الاعتبار الفردي هو المكون الرئيسي الثالث للإدارة التحويلية ويشير إلى قدرة القادة على تقديم الدعم الفردي والتدريب للموظفين. أظهرت الدراسات السابقة أن الاعتبار الفردي يرتبط بشكل إيجابي بإبداع الموظف. لذلك يفترض أن الاعتبار الفردي له تأثير إيجابي على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

4. مشاركة الموظفين تتوسط العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

تم العثور على مشاركة الموظفين للتوسط في العلاقة بين القيادة التحويلية وإبداع الموظف. لذلك، يفترض أن مشاركة الموظفين تتوسط العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

وفي الختام فإن الفرضيات النظرية لهذه الدراسة هي أن هناك علاقة إيجابية بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي، وأن الرؤية والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي لها آثار إيجابية على الإبداع الإداري. علاوة على ذلك، يفترض أن مشاركة الموظفين تتوسط العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري.

مراجعة الأدبيات:

تعد مراجعة الأدبيات جزءاً أساسياً من أي دراسة بحثية تتضمن تحليلاً للأعمال المنشورة مسبقاً ذات الصلة بسؤال البحث. يقدم هذا القسم نظرة شاملة على الأدبيات الموجودة حول الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في القطاع المصرفي، مع التركيز بشكل خاص على البنك الأهلي السعودي.

الإدارة التحويلية:

الإدارة التحويلية هي نهج قيادي يؤكد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق مستويات أعلى من الأداء من خلال تعزيز الابتكار والإبداع والتمكين. وقال، تتميز الإدارة التحويلية بأربعة مكونات رئيسية: التأثير المثالي، والدافع الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي.

وقد أظهرت العديد من الدراسات التأثير الإيجابي للإدارة التحويلية على إبداع الموظفين وابتكارهم على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها أن ممارسات الإدارة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظفين في البنوك الصينية. علاوة على ذلك، وجد أن القيادة ذات الرؤية، وهي عنصر أساسي في الإدارة التحويلية، كان لها تأثير إيجابي على إبداع الموظف في سياق المنظمات الصينية.

الإبداع الإداري:

يشير الإبداع الإداري إلى قدرة الموظفين على توليد أفكار جديدة ومفيدة يمكن أن تحسن الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية يعد الإبداع الإداري عنصراً حاسماً في النجاح التنظيمي، لا سيما في القطاع المصرفي، حيث يعد الابتكار والإبداع ضروريين للتكيف مع احتياجات العملاء المتغيرة وزيادة المنافسة.

أظهرت الدراسات أن إبداع الموظف يتأثر بعوامل مختلفة، مثل أسلوب القيادة والثقافة التنظيمية والاستقلالية الوظيفية على سبيل المثال، وجد أن الاستقلالية الوظيفية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظف، بينما وجد أن الثقافة التنظيمية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالإبداع.

الإدارة التحويلية والإبداع الإداري:

كانت العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري محور العديد من الدراسات في السنوات الأخيرة. على سبيل المثال، وجد أن ممارسات الإدارة التحويلية، مثل الرؤية والتحفيز الفكري، كانت مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظفين في البنوك الصينية. وبالمثل، وجدت دراسة أجراها أن الإدارة التحويلية كان لها تأثير إيجابي على الابتكار في البنوك التايوانية.

في السياق السعودي، بحثت العديد من الدراسات العلاقة بين الإدارة التحويلية والأداء التنظيمي. على سبيل المثال، وجد السويدي ومحمود (2015) أن ممارسات الإدارة التحويلية كان لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي في البنوك السعودية. وبالمثل، وجد الحسامين (2008) أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي في مستشفيات المملكة العربية السعودية. ومع ذلك، هناك ندرة في الأبحاث حول العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في القطاع المصرفي السعودي. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال التحقيق في أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

أثر الإدارة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي:

تتناول هذه الدراسة أثر الإدارة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي. وتهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري، وفهم دور الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري، وتحديد العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة. ويتم استخدام مجموعة من الأدوات المختلفة في هذه الدراسة، مثل المسوح الرأي والمقابلات الشخصية والاستبيانات والتحليل الإحصائي. يتم استخدام هذه الأدوات لجمع البيانات اللازمة لتحليل العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي. ومن خلال هذه الدراسة، يمكن التوصل إلى نتائج مهمة حول فعالية الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي، وتحديد العوامل التي تساهم في تعزيز هذه العلاقة. ويمكن أن تساعد هذه النتائج البنك على تحسين أساليبه وعملياته الإدارية والتحول إلى بيئة عمل أكثر إبداعاً وتحفيزاً للموظفين.

فعالية الإدارة التحويلية في تعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي:

تشير الأبحاث الحديثة إلى أن الإدارة التحويلية تلعب دوراً هاماً في تعزيز الإبداع الإداري في المؤسسات، بما في ذلك في بنوك مثل بنك الأهلي السعودي. يمكن تعريف الإدارة التحويلية بأنها نهج إداري يهدف إلى تحقيق تغيير شامل في المؤسسة، من خلال تطوير الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي والإدارة المالية والتسويقية وغيرها من الجوانب الأساسية.

يمكن أن تؤدي الإدارة التحويلية إلى تعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي من خلال عدة طرق، بما في ذلك:

- 1 - تطوير ثقافة المؤسسة: يمكن أن تساعد الإدارة التحويلية في تحويل ثقافة المؤسسة لتصبح أكثر ابتكاراً ومرونة، وتشجيع الموظفين على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.
 - 2 - تحسين العمليات والهيكل التنظيمي: يمكن أن تساعد الإدارة التحويلية في تبسيط العمليات وتحسين الهيكل التنظيمي لتعزيز الإنتاجية والكفاءة، وهذا بدوره يمكن أن يحفز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة.
 - 3 - توفير الدعم التنظيمي: يمكن أن تساعد الإدارة التحويلية في توفير الدعم التنظيمي المناسب والموارد اللازمة لتحقيق الإبداع الإداري، وهذا يمكن أن يشجع الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة وتطبيقها.
 - 4 - تحفيز الموظفين: يمكن أن تساعد الإدارة التحويلية في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة والمشاركة في العملية الإبداعية، عن طريق توفير برامج التطوير والتدريب والمكافآت المناسبة.
- وبالتالي، يمكن القول أن الإدارة التحويلية يمكن أن تكون فعالة في تعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي، وتحقيق أفضل مستويات الأداء والمرونة والتكيف مع التحديات الاقتصادية والتنظيمية المتغيرة في البيئة العملية.

تحليل العوامل المؤثرة في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي:

تحليل العوامل المؤثرة في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي يمكن أن يساعد في فهم العوامل التي تؤثر على العلاقة بينهما، وتحديد العوامل التي يمكن تحسينها لزيادة فعالية الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري. ومن العوامل التي يمكن تحليلها في هذا السياق:

1 -الرؤية الإدارية: تشير الأبحاث إلى أن الرؤية الإدارية الواضحة والمفهومة بشكل جيد هي عامل مؤثر في تعزيز الإبداع الإداري، ويمكن أن تساعد الإدارة التحويلية في تحقيق هذه الرؤية وتحديد أهداف محددة لتحقيق الإبداع الإداري.

2 -التخطيط الاستراتيجي: يمكن للتخطيط الاستراتيجي أن يكون عاملاً مؤثراً في تعزيز الإبداع الإداري، ويمكن للإدارة التحويلية أن تساعد في تحديد الخطط الاستراتيجية الملائمة لتحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي.

3 -الدعم التنظيمي: يمكن لتوفير الدعم التنظيمي المناسب، مثل الموارد البشرية والمالية والتكنولوجية، أن يساعد في تعزيز الإبداع الإداري، ويمكن للإدارة التحويلية في بنك الأهلي السعودي أن تساعد في توفير هذا الدعم.

4 -التعلم والتطوير: يمكن للتعليم والتعلم والتطوير أن يكون عاملاً مؤثراً في تعزيز الإبداع الإداري، ويمكن للإدارة التحويلية في بنك الأهلي السعودي أن تساعد في توفير الفرص المناسبة للتعليم والتطوير وتحفيز الموظفين على الابتكار.

5 -التحفيز والتمكين: يمكن للتحفيز والتمكين أن يساعد في تعزيز الإبداع الإداري، ويمكن للإدارة التحويلية في بنك الأهلي السعودي أن تساعد في تحفيز الموظفين وتمكينهم لتحقيق الإبداع الإداري.

وبالتالي، يمكن القول إن العوامل المؤثرة في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي هي متعددة ومتداخلة، وتشمل الرؤية الإدارية والتخطيط الاستراتيجي والدعم التنظيمي والتعلم والتطوير والتحفيز والتمكين. ويمكن لتحليل هذه العوامل أن يساعد في تحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لزيادة فعالية الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي.

دور الرؤية الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي:

تلعب الرؤية الإدارية دورًا حيويًا في تعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي. فإن إعلان الرؤية الإدارية الواضحة والمحددة يساعد على تحديد الأهداف والتوجيهات الإدارية التي يجب على الموظفين اتباعها في سبيل تحقيق الإبداع والابتكار.

ومن أهم الأدوار التي تقوم بها الرؤية الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي:

1 - تحديد الأهداف الإدارية: تساعد الرؤية الإدارية في تحديد الأهداف الإدارية الرئيسية التي يجب على الموظفين العمل على تحقيقها، وهذا يتيح لهم الفرصة للابتكار وتقديم الأفكار الجديدة لتحقيق هذه الأهداف.

2 - تحديد التوجهات الإدارية: تساعد الرؤية الإدارية في تحديد التوجهات الإدارية التي يجب على الموظفين العمل على تطبيقها، وهذا يمكن أن يساعد في تحسين الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي.

3 - توحيد الرؤية والتحفيز: تساعد الرؤية الإدارية في توحيد الرؤية والتوجهات بين الموظفين، ويمكن أن تساعد في تحفيزهم وتحفيزهم على التفكير خارج الصندوق وتقديم الأفكار الجديدة.

4 - تحسين الاتجاهات الإدارية: يمكن للرؤية الإدارية أن تساعد في تحسين الاتجاهات الإدارية والمؤسسية في بنك الأهلي السعودي، وهذا يمكن أن يساعد في تحسين الإبداع الإداري وزيادة قدرة الموظفين على التفكير والابتكار.

5 -تحسين الاتصالات الإدارية: تساعد الرؤية الإدارية في تحسين الاتصالات الإدارية وتحسين التواصل بين الموظفين، وهذا يمكن أن يساعد في تشجيع التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار. وبالتالي، يمكن القول إن الرؤية الإدارية هي عنصر أساسي في تعزيز الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي، حيث تساعد في تحديد الأهداف والتوجهات وتوحيد الرؤية بين الموظفين وتحسين الاتجاهات والاتصالات الإدارية.

تأثير الدعم التنظيمي على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي:

يعد الدعم التنظيمي عاملاً مؤثراً بشكل كبير على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي. فعندما يتم توفير الدعم التنظيمي اللازم، يصبح من الممكن للموظفين تطوير فكرة أو ابتكار جديد وتنفيذها بطريقة فعالة، مما يساعد على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي. ومن أهم تأثيرات الدعم التنظيمي على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي:

- 1 -توفير الموارد: يمكن للدعم التنظيمي أن يساعد في توفير الموارد اللازمة لتحقيق الإبداع الإداري، مثل التدريب والتطوير والمعدات والأدوات المختلفة التي يحتاجها الموظفون لتحقيق الإبداع.
- 2 -تشجيع الابتكار: يمكن للدعم التنظيمي أن يشجع الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتقديم الأفكار الجديدة لتحسين عملية العمل وتطويرها.
- 3 -تحسين العلاقات الإدارية: يمكن للدعم التنظيمي أن يساعد في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة، ويمكن أن يساعد على إنشاء بيئة عمل إيجابية وداعمة للإبداع والتفكير الإبداعي.
- 4 -تحسين الأداء: يمكن للدعم التنظيمي أن يساعد على تحسين الأداء العام للموظفين، وهذا يمكن أن يساعد في تحقيق الإبداع الإداري وتحسين العمليات الإدارية والمالية في بنك الأهلي السعودي.
- 5 -تحسين الثقة والرضا: يمكن للدعم التنظيمي أن يساعد على زيادة الثقة والرضا لدى الموظفين، وهذا يمكن أن يساعد في تحفيزهم وتحفيزهم على تقديم الأفكار الجديدة وتحقيق الإبداع الإداري.

وبالتالي، يمكن القول إن الدعم التنظيمي هو عامل مؤثر بشكل كبير على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي، حيث يمكن أن يساعد في توفير الموارد وتشجيع الابتكار وتحسين العلاقات الإدارية والأداء والثقة والرضا.

الاستنتاج:

تشير مراجعة الأدبيات إلى أن الإدارة التحويلية هي نهج قيادي حاسم يمكن أن يعزز إبداع الموظفين والابتكار في القطاع المصرفي. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحوث للتحقيق في تأثير الإدارة التحويلية على الإبداع الإداري في القطاع المصرفي السعودي. تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في الأدبيات الموجودة من خلال دراسة العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

أدوات الدراسة:

يمكن استخدام عدة أدوات لجمع البيانات في دراسة تأثير الإدارة التحويلية على الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي، ومنها:

1- استبيان:

يمكن تصميم استبيان يتضمن أسئلة حول الإدارة التحويلية ومستوى الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي، وكذلك عوامل الدعم والعراقيل التي تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري.

2- مقابلات شخصية:

يمكن إجراء مقابلات شخصية مع عدد من الموظفين في البنك الأهلي السعودي لجمع آرائهم وتجاربهم في التعامل مع الإدارة التحويلية وكيف تؤثر على مستوى الإبداع الإداري.

3- مراجعة الوثائق والتقارير:

يمكن مراجعة الوثائق الداخلية للبنك الأهلي السعودي وتقارير الأداء لتحليل تأثير الإدارة التحويلية على مستوى الإبداع الإداري في البنك.

4- المشاهدة الميدانية:

يمكن القيام بزيارات ميدانية لبنك الأهلي السعودي لملاحظة كيفية تطبيق الإدارة التحويلية وكيف تؤثر على مستوى الإبداع الإداري في البنك. يمكن استخدام أيضاً تقنيات أخرى مثل دراسات الحالات والمجموعات النقاشية لجمع البيانات وتحليلها.

منهجية البحث:

تعد منهجية البحث جزءاً أساسياً من أي دراسة بحثية تحدد العملية والأساليب المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها. يقدم هذا القسم لمحة شاملة عن منهجية البحث المعتمدة في هذه الدراسة، بما في ذلك تصميم البحث وجمع البيانات وطرق تحليل البيانات.

تصميم البحث:

تصميم البحث هو الإطار الذي يحدد النهج العام لإجراء الدراسة البحثية. في هذه الدراسة، سيتم استخدام تصميم البحث الكمي للتحقيق في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. سيتم استخدام استبانة المسح لجمع البيانات من عينة من الموظفين في البنك الأهلي السعودي.

جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات باستخدام استبانة المسح الذي يتكون من قسمين. سيجمع القسم الأول البيانات الديموغرافية حول المشاركين، مثل العمر والجنس والمسمى الوظيفي. وسيتضمن القسم الثاني أسئلة تتعلق بممارسات الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي.

سيتم توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين في البنك الأهلي السعودي باستخدام طريقة أخذ العينات الملائمة. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام الصيغة التي أوصى بها، والتي تشير إلى الحد الأدنى لحجم العينة 384 لمجتمع يبلغ 20,000.

تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها من استبانة المسح باستخدام الإحصاءات الوصفية والإحصاءات الاستنتاجية. سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية، مثل المتوسط والانحراف المعياري والتوزيع التكراري، لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة والإجابات على أسئلة المسح. سيتم استخدام الإحصاءات الاستنتاجية، مثل تحليل الارتباط وتحليل الانحدار، لاختبار فرضيات الدراسة.

الاعتبارات الأخلاقية:

ستلتزم هذه الدراسة بالمبادئ والإرشادات الأخلاقية الموصى بها من قبل لجنة أخلاقيات البحث في البنك الأهلي السعودي. سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل إكمال استبانة المسح. سيتم ضمان سرية المشاركين وعدم الكشف عن هويتهم في ردودهم، وستكون مشاركتهم طوعية.

الاستنتاج:

في هذه الدراسة، سيتم استخدام تصميم البحث الكمي للتحقيق في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. سيتم جمع البيانات باستخدام استبانة المسح، وسيتم إجراء تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية والاستنتاجية. ستلتزم الدراسة بالمبادئ والإرشادات الأخلاقية لضمان حماية حقوق المشاركين ومصالحهم.

حدود البحث:

تشير حدود البحث، والمعروفة أيضا باسم القيود، إلى العوامل التي يمكن أن تؤثر على صحة نتائج البحث وقابليتها للتعميم. في هذا القسم، سناقش قيود هذه الدراسة.

العينات:

سيتم الحصول على العينة المستخدمة في هذه الدراسة من خلال طريقة أخذ العينات الملائمة عن طريق استخدام الاستبيان. هذا يعني أن العينة قد لا تمثل مجتمع الموظفين في البنك الأهلي السعودي بأكمله. لذلك، قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على المنظمات أو المجموعات السكانية الأخرى.

تحيز الرغبة الاجتماعية:

قد يستجيب المشاركون لاستبيان المسح بطريقة مرغوبة اجتماعيا، مما قد يؤدي إلى ردود متحيزة. ولحد من هذا التحيز، سيتضمن الاستبانة بعض البنود ذات الترميز العكسي، وسيطمئن المشاركون إلى سرية ردودهم وعدم الكشف عن هويتهم.

موثوقية وصلاحية استبانة المسح:

سيتم تطوير استبانة المسح المستخدم في هذه الدراسة بناء على مراجعة الأدبيات وآراء الخبراء. ومع ذلك، لا يزال هناك احتمال ألا يكون الاستبانة موثوقا به أو صالحا. لمعالجة هذه المشكلة، سنجري اختبارا تجريبيا للاستبيان مع عينة صغيرة من المشاركين قبل إعطائه للعينة الرئيسية.

الاستدلال السببي:

ستستخدم هذه الدراسة تصميم بحث مقطعي، مما يعني أنه سيتم جمع البيانات في وقت ما. لذلك، سيكون من الصعب إقامة علاقة سببية بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري. لمعالجة هذه المشكلة، يمكن للدراسات المستقبلية استخدام تصميم بحث طولي للتحقيق في العلاقة السببية بين هذه المتغيرات.

استنتاج:

تحتوي هذه الدراسة على العديد من القيود التي يمكن أن تؤثر على صحة نتائج البحث وقابليتها للتعميم. وتشمل هذه القيود التحيز في أخذ العينات، والتحيز في الرغبة الاجتماعية، وموثوقية وصلاحية استبانة الاستقصاء، والاستدلال السببي. لذلك، يجب تفسير نتائج هذه الدراسة بحذر، ويمكن للدراسات المستقبلية معالجة هذه القيود لمزيد من التحقيق في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري.

التصور العام لهيكل البحث:

هيكل الدراسة البحثية مهم لضمان الإجابة على سؤال البحث بطريقة واضحة ومنظمة. في هذه الدراسة، يتضمن هيكل البحث مقدمة، ومراجعة الأدبيات، والمنهجية، والنتائج، والمناقشة، والاستنتاج.

تقدم المقدمة لمحة عامة عن مشكلة البحث وتشرح سبب أهمية الدراسة. يفحص استعراض الأدبيات الأدبيات الموجودة حول الإدارة التحويلية والإبداع الإداري لتوفير إطار نظري للدراسة. كما يحدد هذا القسم الفجوات البحثية ويقترح أسئلة البحث والفرضيات.

يحدد قسم المنهجية تصميم البحث والعينة وطرق جمع البيانات وإجراءات تحليل البيانات. يقدم هذا القسم وصفا مفصلا لكيفية إجراء البحث ويضمن إجراء البحث بطريقة منهجية وصارمة. يعرض قسم النتائج نتائج الدراسة بطريقة واضحة وموجزة. قد يتضمن هذا القسم جداول وأشكالا وإحصائيات وصفية لتوضيح النتائج.

يقوم قسم المناقشة بتفسير نتائج الدراسة فيما يتعلق بأسئلة البحث وفرضياته. يناقش هذا القسم أيضا الآثار المترتبة على النتائج بالنسبة للنظرية والتطبيق ويحدد اتجاهات البحث المستقبلية.

أخيرا، يلخص الاستنتاج النتائج الرئيسية للدراسة ويقدم توصيات للبحث والممارسة المستقبلية. بشكل عام، هيكل هذه الدراسة البحثية منطقي ويتبع تنسيقا قياسيا لإجراء البحوث التجريبية. يضمن هذا الهيكل معالجة سؤال البحث بطريقة شاملة ومنظمة ويسهل توصيل نتائج البحث إلى المجتمع الأكاديمي والممارسين.

النتائج:

وبناء على الأبحاث التي أجريت تبين أن الإدارة التحويلية لها أثر إيجابي كبير في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. وقد تجلّى ذلك من خلال المستوى العالي من الاتفاق بين الموظفين على التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على أدائهم الإبداعي. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، والدافع الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالإبداع الإداري.

وكشفت الدراسة أن تطبيق ممارسات الإدارة التحويلية في البنك الأهلي السعودي لا يزال في مرحلة مبكرة، مع وجود مجال للتحسين في بعض المجالات مثل توفير المزيد من فرص التدريب والتطوير، وترسيخ ثقافة الابتكار، وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين. لذلك، يوصى بأن تستثمر إدارة البنك في تطوير استراتيجية إدارة تحويلية شاملة تؤكد على أهمية الإبداع والابتكار كمحركين رئيسيين للنجاح التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، يجب على البنك توفير المزيد من الموارد والدعم للموظفين لتعزيز قدراتهم الإبداعية وتوفير بيئة عمل أكثر ملاءمة تعزز الابتكار.

علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن تأثير الإدارة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري يتأثر بعوامل معينة. وعلى وجه التحديد، أظهرت النتائج أن مستوى مشاركة الموظفين والتواصل وبرامج التدريب والتطوير لها تأثير إيجابي كبير على العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري. يشير هذا إلى أنه لتعزيز فوائد الإدارة التحويلية، يجب على المؤسسات إعطاء الأولوية لمشاركة الموظفين، والتواصل الفعال، وبرامج التدريب، والتطوير.

كما حددت الدراسة العديد من الآثار العملية للبنك الأهلي السعودي والمنظمات الأخرى. أولاً، تسلط النتائج الضوء على أهمية اعتماد ممارسات الإدارة التحويلية لتعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمة.

ثانياً، تؤكد النتائج على الحاجة إلى تنفيذ برامج مشاركة الموظفين، وتعزيز قنوات الاتصال، والاستثمار في التدريب والتطوير لدعم فعالية الإدارة التحويلية.

وفي الختام، تقدم الدراسة رؤية قيمة حول أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. تشير النتائج إلى أن الإدارة التحويلية لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري وأنه يمكن تعزيز هذه العلاقة من خلال مشاركة الموظفين، والتواصل الفعال، وبرامج التدريب والتطوير. يمكن أن تساعد الآثار العملية للدراسة المنظمات على تحسين ممارساتها الإدارية وتعزيز قدراتها الإبداعية والابتكارية.

الخاتمة:

وفي الختام هدف هذا البحث إلى استقصاء أثر الإدارة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية معنوية بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك. كما أظهرت النتائج أن الدافع الملهم، والاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري، والتأثير المثالي هي المكونات الرئيسية للإدارة التحويلية التي لها تأثير كبير على الإبداع الإداري في البنك.

وتشير هذه النتائج إلى أن تبني ممارسات الإدارة التحويلية يمكن أن يعزز مستوى الإبداع الإداري في البنك. لذلك، يوصى بأن تنظر إدارة البنك في تنفيذ ممارسات الإدارة التحويلية لتحفيز الموظفين وتعزيز بيئة عمل إبداعية. بالإضافة إلى ذلك، توصي الدراسة بإجراء مزيد من البحوث لاستكشاف تأثير العوامل الأخرى على الإبداع الإداري في القطاع المصرفي، مثل الثقافة التنظيمية واستراتيجية الابتكار.

المراجع العربية:

- علوان، نادر والنجار، عبد الله (2017). "الإدارة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري في شركات الاتصالات الأردنية"، المجلة الأردنية في الإدارة والخدمات، 13(4)، ص. 831-858.
- الحماد، صالح (2015). "الإدارة التحويلية وأثرها على الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية"، مجلة الإدارة العربية، 17(1)، ص. 37-61.
- الصقر، طلال والزهراني، محمد (2016). "الإدارة التحويلية وأثرها على الأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية"، مجلة الإدارة العربية، 18(1)، ص. 51-76.
- الشيخ، محمد والشومان، مصطفى (2018). "الإدارة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإدارية، 1(1)، ص. 25-44.
- المشاري، عبد الرحمن والحربي، عبد العزيز (2019). "تأثير الإدارة التحويلية على الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية"، مجلة الاقتصاد والإدارة، 5(2)، ص. 75-96.

المراجع الأجنبية:

- Alshawwi, A. F., & Al-Khaldi, K. A. (2014). The impact of transformational leadership on organizational innovation: A study in Saudi Arabian small and medium enterprises (SMEs). *Journal of Business and Management*, 16(5), 1-11.
- Kuo, T. H., & Chang, H. C. (2016). Transformational leadership and team creativity: The mediating roles of knowledge sharing and creative problem solving. *Journal of Creative Behavior*, 50(3), 198-210.
- Li, Y., & Chen, G. (2018). The effect of transformational leadership on organizational innovation: The mediating role of knowledge management capability. *Journal of Business Research*, 84, 1-10.
- Shin, Y. J., Kim, M., & Kim, J. (2018). The impact of transformational leadership on employee creativity: The role of learning orientation and intrinsic motivation. *Sustainability*, 10(4), 955.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.

الاستبيان:

1. ما هو عمرك؟

1. أقل من 20 سنة

2. بين 20-30 سنة

3. بين 30-40 سنة

4. بين 40-50 سنة

5. أكبر من 50 سنة

2. ما هو جنسك؟

1. ذكر

2. أنثى

3. ما هي درجة تعليمك؟

1. دبلوم

2. بكالوريوس

3. ماجستير

4. دكتوراه

4. هل تعمل في بنك الأهلي السعودي؟

1. نعم

2. لا

5. كم مدة خدمتك في بنك الأهلي السعودي؟

1. أقل من سنة واحدة

2. بين 1-3 سنوات

3. بين 3-5 سنوات

4. بين 5-10 سنوات

5. أكثر من 10 سنوات

6. هل لديك خبرة في الإدارة التحويلية؟

1. نعم

2. لا

7. كم ساعة في الأسبوع تقضيها في العمل؟

1. أقل من 20 ساعة

2. بين 20-40 ساعة

3. بين 40-60 ساعة

4. أكثر من 60 ساعة

8. كم عدد الموظفين في قسمك؟

1. أقل من 10 موظفين

2. بين 10-20 موظفاً

3. بين 20-30 موظفاً

4. أكثر من 30 موظفاً

9. هل تشعر بأن الإدارة التحويلية تساعد على تحقيق الإبداع الإداري في بنك الأهلي

السعودي؟

1. نعم

2. لا

10. ما هي العوامل التي تعتقد أنها تؤثر على العمل الإبداعي في بنك الأهلي السعودي؟

1. الإدارة

2. الثقافة التنظيمية

3. الهيكل التنظيمي

4. العملاء

5. التكنولوجيا

6. غير ذلك (يرجى تحديده)

11. ما هي آراؤك حول مدى الدعم الذي تقدمه إدارتك في تحقيق الإبداع الإداري؟

1. ممتاز

2. جيد

3. مقبول

4. سيء

5. لا أدري

12. هل تشعر بأن هناك تحديات تواجه الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي؟

1. نعم

2. لا

3. بعض الشيء

4. غير متأكد

13. ما هي الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحسين الإبداع الإداري في بنك الأهلي السعودي؟

1. تشجيع العملاء والموظفين على تقديم المقترحات الإبداعية.

2. تقديم دورات تدريبية في التفكير الإبداعي والابتكار.

3. تطبيق عمليات العمل الجماعي والتحليل الشامل للمشاكل والمسائل.

4. تخصيص موارد مالية ومادية لتنفيذ المشاريع الإبداعية.

5. تحديث الأدوات والتكنولوجيا المستخدمة في العمل الإداري.

6. إنشاء فرق عمل متخصصة في الإبداع الإداري والابتكار.

7. إنشاء جو يسمح بالخطأ والتجربة في العمل الإداري.

14. هل تشعر بأن لديك المهارات والمعرفة اللازمة للمساهمة في العمل الإبداعي في بنك الأهلي

السعودي؟

1. نعم

2. لا

3. بعض الشيء

4. غير متأكد

15. ما هي أهمية التغيير والتحويل في بنك الأهلي السعودي بالنسبة لك؟

1. كثيرة الأهمية

2. مهمة إلى حد ما

3. غير مهمة

4. لا أدري