

تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي

إعداد الطالب/

عبدالإله منصور الميمون

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 مقدمة

1.2 المراجعة الأدبية

1.2.1 الأبعاد الرئيسية للقيادة التحويلية

1.2.2 الإبداع التنظيمي

1.3 مشكلة البحث

1.4 فرضيات البحث

1.5 أهداف البحث

1.6 أهمية البحث

1.7 منهجية البحث

1.8 محددات البحث

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 الإطار النظري

2.1.1 نظرية القيادة التحويلية

2.1.2 مفهوم الإبداع التنظيمي

2.2 الدراسات السابقة

2.2.1 الدراسات المرتبطة بالقيادة التحويلية

2.2.2 الدراسات المرتبطة بالإبداع التنظيمي

2.2.3 الدراسات المرتبطة بالعلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي

2.2.4 تحليل الفجوات في الدراسات السابقة

2.3 الخلاصة

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 تصميم البحث

3.2 مجتمع الدراسة وعينتها

3.2.1 مجتمع الدراسة

3.2.2 العينة وطريقة اختيارها

3.3 أدوات البحث

3.3.1 الاستبيان

3.3.2 المقاييس المستخدمة

3.4 إجراءات جمع البيانات

3.5 طرق تحليل البيانات

3.5.1 التحليل الوصفي

3.5.2 التحليل الإحصائي الاستدلالي

- اختبار T

- تحليل التباين (ANOVA)

- تحليل الانحدار الخطي

3.5.3 موثوقية وصحة الأدوات

3.6 الاعتبارات الأخلاقية

الفصل الرابع: النتائج وتحليلها

4.1 مقدمة

4.2 التحليل الوصفي للبيانات

4.2.1 الخصائص الديموغرافية للعينة

4.2.2 سلوكيات القيادة التحويلية

4.3 التحليل الإحصائي الاستدلالي

4.3.1 اختبار T

4.3.2 تحليل التباين (ANOVA)

4.3.3 تحليل الانحدار الخطي

4.4 مناقشة النتائج

4.4.1 مقارنة النتائج مع الفرضيات البحثية

4.4.2 مقارنة النتائج بالدراسات السابقة

4.4.3 العوامل المؤثرة في النتائج

1-المراجع

2-الملاحق

ملحق أ: نموذج الاستبيان

ملحق ب: بيانات إحصائية إضافية

الفصل الأول

المقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية السريعة التي يشهدها العالم اليوم، تواجه المنظمات تحديات متعددة ومتزايدة تتطلب من القيادات التنظيمية تبني استراتيجيات وأساليب قيادية جديدة تعزز مرونة المنظمة وقدرتها على الاستجابة لهذه التغيرات بفعالية وكفاءة. يُعد الإبداع التنظيمي عاملاً محورياً لتحقيق النجاح والاستدامة في بيئات العمل الحديثة، حيث يعزز من قدرة المنظمة على تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي الاحتياجات المتغيرة للأسواق والعملاء، ويساهم في تحسين العمليات الداخلية وزيادة الكفاءة التنظيمية.

القيادة التحويلية، بوصفها أحد أبرز الأساليب القيادية الحديثة، تلعب دوراً أساسياً في تحفيز الإبداع التنظيمي من خلال التركيز على تطوير الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف أكبر من توقعاتهم الفردية. تعتمد القيادة التحويلية على مجموعة من السلوكيات والممارسات التي تشمل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي، مما يمكن القادة من خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة للإبداع. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن القادة التحويليين قادرين على إلهام الموظفين وتشجيعهم على تجاوز التوقعات من خلال تعزيز الثقة، وتطوير رؤية مشتركة، وتقديم الدعم اللازم لتطوير القدرات الشخصية والمهنية.

في السياق السعودي، ومع التوجه الوطني لتحقيق رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتطوير رأس المال البشري، تتزايد الحاجة إلى تطوير قيادات قادرة على تحقيق التحول الإيجابي في المنظمات ودفعها نحو الابتكار والإبداع. يتطلب هذا التحول استراتيجيات قيادية متقدمة تتماشى مع القيم الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي، وتستطيع تحفيز الأفراد على المشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة وأهداف التنمية الوطنية. من هنا، تبرز أهمية القيادة التحويلية كأداة فعالة لتحقيق هذا التحول في بيئات العمل السعودية، حيث تُعتبر المنظمات السعودية، سواء في القطاع الخاص أو الحكومي، أمام فرصة لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإبداع من خلال تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية بفعالية.

رغم الانتشار الواسع لدراسات القيادة التحويلية في الأدبيات العالمية، لا تزال هناك فجوة في الأبحاث المتعلقة بتطبيق هذا النوع من القيادة في السياق السعودي. تعكس هذه الفجوة حاجة ملحة لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي داخل المنظمات السعودية، وما هي العوامل الثقافية والتنظيمية التي قد تسهم في تعزيز أو تقييد هذا التأثير. تتناول هذه الدراسة هذه الفجوة من خلال استكشاف العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية، مع التركيز على تحليل العوامل التي تؤثر في فعالية القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع داخل المنظمات.

تسعى الدراسة للإجابة عن مجموعة من التساؤلات البحثية المهمة، أبرزها: "ما هي سلوكيات القيادة التحويلية الأكثر تأثيراً في تعزيز الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية؟" و"كيف يمكن للقيادة التحويلية تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار في بيئة العمل السعودية؟" و"ما هي العوامل التنظيمية والثقافية التي قد تعزز أو تعوق تأثير القيادة التحويلية على الإبداع؟" تهدف الدراسة إلى تقديم فهم متكامل لكيفية تحقيق القادة التحويليين للتغيير الإيجابي في بيئات العمل، وتحديد السلوكيات القيادية الأكثر تأثيراً في تحقيق الإبداع التنظيمي، مما يساهم في تطوير برامج تدريبية وتطويرية للقادة في المملكة لتحسين مستويات الإبداع.

تستند هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي لفهم العلاقة بين المتغيرات المدروسة (القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي). يتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة للقادة والموظفين في المنظمات السعودية المتوسطة والكبيرة، مع تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة لتحديد مدى تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على مستويات الإبداع التنظيمي. تركز الدراسة أيضاً على تحليل العوامل الثقافية والتنظيمية التي قد تلعب دوراً في تحديد فعالية القيادة التحويلية في السياق السعودي، مما يوفر رؤية شاملة حول التحديات والفرص التي تواجه القادة في تطبيق هذا الأسلوب القيادي بنجاح.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها ليس فقط من خلال سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتطبيق القيادة التحويلية في السياق السعودي، بل أيضاً من خلال تقديم توصيات عملية للقادة وصانعي القرار لتحسين ممارسات القيادة ودعم برامج الإبداع داخل المنظمات. تسعى الدراسة لتوفير إطار علمي يساهم في

تحقيق رؤية المملكة 2030 من خلال تعزيز الابتكار ودعم التميز في الأداء التنظيمي، مما يُعزز من قدرة المنظمات السعودية على المنافسة في السوقين المحلية والدولية.

-مشكلة الدراسة.

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المنظمات في العصر الحالي، باتت المنظمات تبحث عن طرق وأساليب جديدة لتعزيز أدائها وتحقيق التميز في بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر والتنافسية العالية. يعد الإبداع التنظيمي من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق النجاح المستدام للمنظمات، حيث يمثل القدرة على تطوير حلول مبتكرة للتحديات وتقديم منتجات وخدمات تلبي احتياجات الأسواق المتغيرة. لتحقيق هذا الإبداع، تحتاج المنظمات إلى قيادة قوية وملهمة قادرة على توجيه الأفراد وتحفيزهم للمشاركة بفعالية في عمليات التفكير الإبداعي والابتكار.

القيادة التحويلية، باعتبارها نموذجًا قياديًا حديثًا، تلعب دورًا أساسيًا في تحفيز الإبداع داخل المنظمات من خلال التأثير المباشر على سلوكيات الأفراد. القائد التحويلي يسعى لتطوير بيئة عمل تشجع الموظفين على التفكير النقدي، وتدعم التجريب وتبني الأفكار الجديدة، وتعمل على خلق ثقافة تنظيمية تحفز التعاون والابتكار. وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن القادة الذين يتبنون سلوكيات القيادة التحويلية يتمكنون من تحقيق تغييرات إيجابية في بيئات العمل، مما يسهم في تحسين الأداء وزيادة مستويات الإبداع.

في السياق السعودي، ومع التوجه الوطني لتحقيق رؤية المملكة 2030، يتزايد التركيز على تطوير الكفاءات القيادية وتعزيز الابتكار داخل المنظمات لتحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي. ومع ذلك، تواجه المنظمات السعودية مجموعة من التحديات الثقافية والتنظيمية التي قد تعيق تطبيق القيادة التحويلية بشكل فعال. من هنا، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في بيئة العمل السعودية لفهم مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في هذه البيئة الخاصة.

رغم أن الأدبيات العلمية تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في سياقات مختلفة، إلا أن هناك فجوة في الأبحاث المتعلقة بتطبيق هذا النوع من القيادة في السياق الثقافي السعودي. فبيئات العمل السعودية تمتاز بخصائص فريدة قد تؤثر على فعالية القيادة التحويلية، مثل الثقافة التنظيمية التقليدية، وأهمية العلاقات الشخصية والروابط العائلية في بيئات العمل، والعوائق البيروقراطية التي قد تؤثر على حرية الموظفين في تبني أساليب جديدة. لذلك، من المهم دراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تتكيف مع هذه التحديات وكيفية تأثير هذه السلوكيات على الإبداع في المنظمات السعودية.

-أهمية الدراسة.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من جوانب متعددة، نظرًا لأنها تتناول موضوعًا حديثًا وحيويًا في مجال الإدارة والقيادة، وهو تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في بيئات العمل السعودية. في ظل التغيرات السريعة والتحديات المستمرة التي تواجه المنظمات اليوم، فإن القدرة على تبني ممارسات قيادية تدعم الابتكار أصبحت ضرورية لتحقيق النجاح والتنافسية المستدامة. لذلك، فإن هذه الدراسة تُعد ضرورية لفهم كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تعزيز الإبداع وتحقيق التحول الإيجابي داخل المنظمات.

1. أهمية نظرية (Theoretical Importance)

تقدم الدراسة مساهمة نظرية في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالقيادة والإبداع التنظيمي، خاصة في السياق السعودي، الذي يختلف في جوانبه الثقافية والتنظيمية عن السياقات الغربية التي تمت دراستها بشكل واسع. تعتبر القيادة التحويلية أحد النماذج القيادية الحديثة التي تعتمد على تحفيز الأفراد وتطويرهم لتحقيق أهداف أعلى، ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة في الأبحاث المتعلقة بتأثير هذه القيادة في السياق الثقافي السعودي، حيث تتميز بيئات العمل بعوامل ثقافية واجتماعية وتنظيمية فريدة.

بالتالي، تسعى الدراسة لسد هذه الفجوة النظرية من خلال تقديم تحليل معمق لكيفية تأثير سلوكيات القيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتحدي الفكري، والاهتمام الفردي) على مستويات الإبداع التنظيمي في بيئات العمل السعودية. ومن ثم، ستوفر الدراسة إطاراً نظرياً يمكن أن يُستخدم كأساس لمزيد من الأبحاث المستقبلية حول القيادة التحويلية في السياقات الثقافية المختلفة، وبالأخص في الدول العربية.

2. أهمية عملية وتطبيقية (Practical and Applied Importance)

تأتي الأهمية العملية لهذه الدراسة من الدور الذي يمكن أن تلعبه في تحسين الممارسات القيادية في المنظمات السعودية. تعتبر القيادة التحويلية نموذجاً قيادياً يركز على تطوير الأفراد وتحفيزهم لتحقيق الابتكار، وبالتالي فإن هذه الدراسة يمكن أن تقدم رؤى وتوصيات عملية تساعد القادة والمنظمات على تطبيق هذه السلوكيات بفعالية داخل بيئات العمل السعودية. من خلال تحليل البيانات واختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، ستمكن الدراسة من تقديم توصيات واضحة وملموسة حول كيفية تطوير برامج تدريبية وتطويرية للقادة لتمكينهم من ممارسة القيادة التحويلية بكفاءة.

علاوة على ذلك، يمكن استخدام نتائج الدراسة في تصميم استراتيجيات تنظيمية تعزز من الابتكار داخل المنظمات، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تتطلع إليها المملكة العربية السعودية كجزء من رؤيتها 2030. في هذا السياق، ستوفر الدراسة دليلاً عملياً للمنظمات حول كيفية تطوير بيئة عمل تدعم الابتكار والإبداع من خلال القيادة التحويلية، مما يعزز من قدرتها على التنافس محلياً ودولياً.

3. أهمية في تحقيق رؤية المملكة 2030 (Alignment with Vision 2030)

تتسق هذه الدراسة بشكل مباشر مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تسعى إلى تحقيق التحول الاقتصادي والاجتماعي من خلال تعزيز الابتكار وتحسين الأداء التنظيمي. رؤية 2030 تركز على تنويع الاقتصاد وتطوير الكفاءات القيادية في المملكة، مما يجعل هذه الدراسة

متوافقة مع الجهود الوطنية في تحقيق هذه الرؤية. من خلال التركيز على كيفية تعزيز الإبداع داخل المنظمات السعودية باستخدام القيادة التحويلية، تقدم الدراسة مساهمة فعلية في دعم الجهود المبذولة لتعزيز الابتكار وتحقيق التنمية المستدامة.

تساهم هذه الدراسة في تحقيق رؤية 2030 من خلال تقديم حلول عملية وتوصيات تستند إلى بيانات علمية، مما يدعم المنظمات السعودية في تبني نماذج قيادية تعزز الإبداع وتدعم النمو المستدام. ومن ثم، يمكن استخدام نتائج هذه الدراسة من قبل القادة وصانعي القرار لتطوير السياسات والاستراتيجيات التنظيمية التي تسهم في تعزيز البيئة الابتكارية داخل المنظمات.

4. أهمية للممارسين في مجال القيادة والإدارة (Importance for Practitioners)

من خلال تحليل كيفية تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، تقدم الدراسة معلومات قيمة للممارسين في مجال الإدارة والقيادة. يُمكن للقادة والمديرين التنفيذيين في المنظمات السعودية الاستفادة من نتائج الدراسة لتطوير مهاراتهم القيادية وتطبيق ممارسات قيادية جديدة تُعزز من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، تُعد الدراسة دليلاً عملياً يمكن للقادة والمديرين اتباعه لتطبيق نماذج القيادة التحويلية بفعالية، مما يساعدهم في تحفيز فرق العمل على الابتكار وتحقيق مستويات أعلى من الأداء.

5. أهمية للتعليم الأكاديمي وبرامج التدريب (Importance for Academic and Training Programs)

تعد هذه الدراسة مفيدة للمؤسسات الأكاديمية التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية في مجال القيادة والإدارة. يمكن للنتائج المستخلصة من الدراسة أن تُستخدم لتطوير المناهج الدراسية وتقديم برامج تدريبية تركز على تطبيقات القيادة التحويلية في السياق السعودي. من خلال تقديم معلومات مستندة إلى البحث حول تأثير القيادة التحويلية على الإبداع، تُساهم الدراسة في تحسين جودة التعليم الأكاديمي والتدريب المهني في المملكة، مما يُساعد في تخريج قيادات مؤهلة لتحقيق التحول الإيجابي داخل المنظمات.

-أهداف الدراسة.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف البحثية التي تُعزز من الفهم العميق للعلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. تأتي هذه الأهداف استجابةً للحاجة المتزايدة لفهم دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والإبداع في بيئات العمل الحديثة، مع التركيز على السياق الثقافي والتنظيمي السعودي. تُعد هذه الأهداف جوهرية لتقديم رؤى علمية وتوصيات عملية يمكن أن تُسهم في تطوير السياسات والإجراءات التنظيمية لدعم الابتكار وتحقيق التميز التنظيمي. فيما يلي الأهداف الرئيسية للدراسة:

1. تحليل تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية

الهدف الرئيسي للدراسة هو تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. يُعنى هذا الهدف بفحص كيفية تأثير الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي) على تحفيز الأفراد وتشجيعهم على تطوير أفكار وحلول مبتكرة. سيتم تحقيق هذا الهدف من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات قياس معتمدة تُساعد في فهم كيف يمكن لهذه السلوكيات القيادية أن تؤثر إيجابيًا أو سلبًا على قدرة الموظفين على الابتكار.

2. تحديد العوامل الثقافية والتنظيمية التي تؤثر على فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع

تهدف الدراسة إلى تحديد وتحليل العوامل الثقافية والتنظيمية التي تلعب دورًا في تعزيز أو تقييد تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. في السياق السعودي، تُعتبر العوامل الثقافية مثل القيم الاجتماعية، والتركيز على الروابط العائلية، والبيروقراطية التنظيمية عوامل يمكن أن تؤثر بشكل كبير على سلوكيات القادة وقدرتهم على تحفيز الابتكار. لذلك، يسعى هذا الهدف إلى فهم كيفية تأثير هذه

العوامل على فعالية القيادة التحويلية في بيئات العمل السعودية، وتحديد الطرق التي يمكن للمنظمات من خلالها التغلب على هذه التحديات لتحقيق مستويات أعلى من الإبداع.

3. تقديم توصيات عملية لتطوير ممارسات القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية

تسعى الدراسة إلى تطوير مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن تطبيقها من قبل القادة وصانعي القرار في المنظمات السعودية لتعزيز ممارسات القيادة التحويلية. يركز هذا الهدف على كيفية تحسين البيئة التنظيمية من خلال تطبيق استراتيجيات قيادية تدعم الابتكار، مثل توفير برامج تدريبية للقادة لتطوير مهاراتهم في التحفيز الإلهامي والتحدى الفكري، وتطبيق سياسات تنظيمية تشجع على التجريب وتبادل الأفكار. ستقدم الدراسة أيضًا اقتراحات لتصميم برامج تدريبية وتطويرية تستند إلى البيانات التي تم جمعها وتحليلها، لضمان تبني ممارسات قيادية فعالة تحقق التغيير المطلوب في المنظمات.

4. تحليل الفروق بين القطاعات المختلفة في فعالية القيادة التحويلية على الإبداع

تهدف الدراسة إلى فحص الفروق في تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي عبر القطاعات المختلفة مثل القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. يُعد هذا الهدف ضروريًا لفهم كيفية تأثير البيئة التنظيمية والسياسات الخاصة بكل قطاع على فعالية القيادة التحويلية. على سبيل المثال، يمكن أن تكون المنظمات الحكومية أكثر تأثرًا بالبيروقراطية والعوائق التنظيمية التي قد تعيق تطبيق القيادة التحويلية بشكل فعال، في حين قد تكون المنظمات الخاصة أكثر مرونة في تبني الابتكار. يساعد هذا التحليل في توفير رؤى مخصصة لكل قطاع وتقديم توصيات تتناسب مع احتياجاته الفريدة.

5. تقييم مستوى الدعم المؤسسي للإبداع في المنظمات السعودية وتأثيره على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع

يسعى هذا الهدف إلى تقييم مدى توفر الدعم المؤسسي للابتكار داخل المنظمات السعودية، وكيفية تأثير هذا الدعم على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع. يتضمن هذا الهدف تحليل مدى توفر

الموارد اللازمة للابتكار، مثل الوقت، التمويل، التدريب، والمبادرات التنظيمية التي تشجع على التجريب وتطوير الأفكار. من خلال تحقيق هذا الهدف، يمكن فهم كيف يمكن للمنظمات تعزيز البيئة التنظيمية لدعم القيادة التحويلية وزيادة قدرتها على تحفيز الإبداع.

6. اختبار فرضيات الدراسة من خلال منهجية علمية تعتمد على التحليل الإحصائي

تهدف الدراسة إلى اختبار الفرضيات التي تم وضعها باستخدام منهجية علمية تعتمد على التحليل الإحصائي الدقيق للبيانات التي سيتم جمعها من العينة المستهدفة. يتضمن هذا الهدف استخدام أدوات تحليل إحصائية مثل اختبار T، وتحليل التباين (ANOVA)، وتحليل الانحدار الخطي لفهم العلاقة بين المتغيرات واختبار مدى صحة الفرضيات المقدمة. من خلال تحقيق هذا الهدف، تسعى الدراسة إلى توفير بيانات مستندة إلى التحليل الإحصائي تُدعم الاستنتاجات النهائية والتوصيات التي سيتم تقديمها في الدراسة.

-تساؤلات الدراسة-

في إطار دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مجموعة من التساؤلات البحثية المهمة التي يمكن من خلالها فهم كيف يؤثر تبني سلوكيات القيادة التحويلية على تعزيز الإبداع داخل بيئات العمل السعودية. تعكس هذه التساؤلات محاور رئيسية تسعى الدراسة للإجابة عنها، من خلال جمع وتحليل البيانات، لتقديم رؤى علمية حول دور القيادة في دعم الابتكار وتحقيق التميز التنظيمي. التساؤلات البحثية تهدف إلى تحقيق فهم شامل للعوامل المؤثرة على فعالية القيادة التحويلية وتوضيح الطرق التي يمكن للمنظمات من خلالها تطوير بيئة عمل محفزة للإبداع.

1. ما هي سلوكيات القيادة التحويلية الأكثر تأثيرًا في تعزيز الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية؟

يركز هذا التساؤل على تحديد الأبعاد الأساسية للقيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتحدي الفكري، والاهتمام الفردي) التي تلعب دورًا محوريًا في تحفيز الإبداع داخل المنظمات. يسعى التساؤل إلى فهم أي من هذه السلوكيات يُعتبر الأكثر تأثيرًا في السياق السعودي، وكيف يمكن للقادة التحويليين تطبيق هذه السلوكيات بفعالية لتحفيز الموظفين على تبني أساليب جديدة للتفكير والعمل. من خلال الإجابة على هذا التساؤل، تسعى الدراسة إلى توفير أدلة علمية تدعم فهم العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية المختلفة والإبداع التنظيمي، مما يساعد في تطوير برامج تدريبية للقادة في المنظمات السعودية.

2. كيف يمكن للقادة التحويليين تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار في بيئة العمل السعودية؟

يهدف هذا التساؤل إلى استكشاف الطرق والأساليب التي يمكن للقادة التحويليين استخدامها لتحفيز الموظفين في السياق السعودي، الذي يتميز بثقافة عمل فريدة تجمع بين القيم التقليدية والتطلعات الحديثة. تسعى الدراسة إلى فهم كيف يمكن للقادة التحويليين تطوير بيئة عمل داعمة للإبداع من خلال بناء علاقات قوية مع الموظفين، وتوفير الموارد اللازمة، وتقديم التوجيه والتحفيز اللازمين لتحقيق الابتكار. سيساعد هذا التساؤل في تحديد الطرق العملية التي يمكن للمنظمات السعودية تبنيها لتحسين مستويات الإبداع من خلال القيادة التحويلية.

3. ما هي العوامل الثقافية والتنظيمية التي قد تعزز أو تعوق تأثير القيادة التحويلية على الإبداع في المنظمات السعودية؟

يهتم هذا التساؤل بفهم العوامل السياقية والثقافية التي يمكن أن تؤثر على فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع داخل المنظمات السعودية. تتسم بيئة العمل في المملكة العربية السعودية بعوامل ثقافية وتنظيمية فريدة، مثل التركيز على القيم الاجتماعية والعائلية، والأنظمة البيروقراطية في بعض القطاعات. يسعى التساؤل إلى استكشاف كيف يمكن لهذه العوامل أن تعزز أو تعوق تأثير القيادة التحويلية على الإبداع، وكيف يمكن للمنظمات التعامل مع هذه التحديات لتحقيق أفضل النتائج.

4. كيف يختلف تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي بين القطاعات المختلفة (الحكومي، الخاص، الصناعي) في المملكة العربية السعودية؟

يركز هذا التساؤل على تحليل الفروق بين القطاعات المختلفة في المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بتأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. يسعى إلى فهم كيف يمكن للبيئة التنظيمية والسياسات الخاصة بكل قطاع أن تؤثر على فعالية القيادة التحويلية. على سبيل المثال، قد تكون المنظمات الحكومية أكثر تحدياً في تطبيق القيادة التحويلية بسبب القيود البيروقراطية، في حين قد تتمتع المنظمات الخاصة بمرونة أكبر تمكنها من تبني ممارسات قيادية تدعم الإبداع بشكل أكثر فعالية. من خلال الإجابة على هذا التساؤل، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات مخصصة لكل قطاع لتعزيز ممارسات القيادة التحويلية فيه.

5. ما هو مستوى الدعم المؤسسي للإبداع في المنظمات السعودية، وكيف يؤثر هذا الدعم على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي؟

يهدف هذا التساؤل إلى تقييم مدى توفر الدعم المؤسسي للإبداع في المنظمات السعودية، مثل توفير الموارد، وتسهيل التعاون بين الفرق، وتشجيع التجريب. يسعى إلى فهم كيف يمكن لمستوى هذا الدعم أن يؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. من خلال استكشاف هذا التساؤل، يمكن للدراسة تحديد مدى أهمية الدعم المؤسسي في تفعيل دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار داخل المنظمات السعودية، وتقديم توصيات لتحسين هذه البيئة بما يدعم تحقيق مستويات أعلى من الإبداع.

6. ما هي استراتيجيات التدريب والتطوير التي يمكن أن تسهم في تعزيز قدرة القادة التحويليين على تحفيز الإبداع في بيئات العمل السعودية؟

يركز هذا التساؤل على تحليل وتطوير استراتيجيات تدريبية وتطويرية يمكن أن تعزز من قدرة القادة التحويليين على تحفيز الإبداع داخل بيئات العمل السعودية. يهدف التساؤل إلى تحديد البرامج التدريبية التي يمكن أن تسهم في تطوير مهارات القادة في مجالات مثل التحفيز الإلهامي، والتحدي الفكري،

وبناء العلاقات الفردية مع الموظفين. يساعد هذا التساؤل في تقديم توصيات مبنية على البيانات لتحسين مهارات القيادة التحويلية وتطبيقها بفعالية في السياق السعودي.

- فروض الدراسة

تقوم هذه الدراسة على مجموعة من الفروض العلمية التي تسعى لاختبار العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية، مع التركيز على فهم تأثير العوامل السياقية والثقافية التي قد تلعب دورًا في هذه العلاقة. تأتي هذه الفروض بناءً على الأدبيات السابقة والتوجهات النظرية التي تدعم دور القيادة التحويلية في تحفيز الابتكار والإبداع داخل المنظمات. تعتبر الفروض جزءًا أساسيًا من هذه الدراسة، حيث توفر إطارًا يمكن من خلاله تحليل البيانات واختبار العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

• الفرضية الأولى: "يوجد تأثير إيجابي لسلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية."

تهدف هذه الفرضية إلى اختبار ما إذا كان هناك تأثير مباشر وإيجابي لسلوكيات القيادة التحويلية على مستوى الإبداع داخل المنظمات السعودية. تعزز الأدبيات النظرية والأبحاث السابقة هذه الفرضية، حيث تشير إلى أن القيادة التحويلية ترتبط ارتباطًا وثيقًا بزيادة الإبداع من خلال تشجيع التفكير النقدي، وتوفير بيئة عمل داعمة، وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف أعلى. تعتمد هذه الفرضية على تحليل كيفية تأثير الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتحدي الفكري، والاهتمام الفردي) على مستوى الابتكار والتجريب في بيئة العمل.

• الفرضية الثانية: "العوامل التنظيمية والثقافية تلعب دورًا في تعزيز أو تقييد تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي."

تركز هذه الفرضية على فهم كيفية تأثير العوامل التنظيمية والثقافية في بيئة العمل السعودية على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. يُعرف السياق السعودي بوجود قيم اجتماعية وثقافية تؤثر على بيئة العمل، مثل الاهتمام بالعلاقات العائلية والتقاليد الاجتماعية، إلى جانب بعض العوائق التنظيمية مثل البيروقراطية في بعض القطاعات. تسعى هذه الفرضية لاختبار ما إذا كانت هذه العوامل تُعزز أو تُعيق تأثير القيادة التحويلية، وما إذا كانت تؤدي إلى فروق في مستويات الإبداع بين المنظمات المختلفة. يمكن لاختبار هذه الفرضية أن يُسهم في تقديم توصيات عملية لتحسين البيئة التنظيمية بما يدعم الابتكار والإبداع.

• **الفرضية الثالثة: "تختلف فعالية القيادة التحويلية في تحفيز الإبداع التنظيمي بين القطاعات المختلفة (القطاع الحكومي، القطاع الخاص، القطاع الصناعي) في المملكة العربية السعودية."**

تهدف هذه الفرضية إلى اختبار ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي عبر القطاعات المختلفة في المملكة. يُمكن أن تختلف بيئات العمل من قطاع لآخر بسبب السياسات والإجراءات الخاصة بكل قطاع، حيث قد يتمتع القطاع الخاص بمرونة أكبر وقدرة على التجريب مقارنة بالقطاع الحكومي الذي قد يكون أكثر بيروقراطية وتقليدية. هذه الفرضية تسعى لتحديد مدى تأثير القيادة التحويلية في كل قطاع بشكل مستقل وتقديم تحليل يمكن من خلاله فهم التحديات والفرص الخاصة بكل قطاع.

• **الفرضية الرابعة: "القادة الذين يتبنون سلوكيات التحفيز الإلهامي والتحدي الفكري يحققون مستويات أعلى من الإبداع التنظيمي مقارنة بالقادة الذين يركزون على الأبعاد الأخرى للقيادة التحويلية."**

ترتكز هذه الفرضية على فرضية فرعية تستند إلى الأدبيات السابقة التي تشير إلى أن التحفيز الإلهامي والتحدي الفكري هما أكثر الأبعاد تأثيراً في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المنظمات. تسعى الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت هذه الأبعاد تلعب دوراً أكبر مقارنة ببقية الأبعاد مثل التأثير المثالي والاهتمام الفردي. من خلال اختبار هذه الفرضية، تسعى الدراسة لتقديم فهم أعمق حول السلوكيات القيادية الأكثر فاعلية في تعزيز الإبداع داخل بيئة العمل السعودية، مما يمكن المنظمات من التركيز على تطوير هذه السلوكيات في برامج التدريب القيادي.

- الفرضية الخامسة: "مستوى الدعم المؤسسي للابتكار يؤثر على فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي."

تسعى هذه الفرضية إلى اختبار مدى تأثير مستوى الدعم المؤسسي للابتكار على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. تتضمن هذه الفرضية تحليل مدى توفر الموارد اللازمة للإبداع، مثل الوقت، والتمويل، والتدريب، بالإضافة إلى تحليل السياسات التي تشجع الموظفين على التجريب وتطوير أفكار جديدة. من خلال اختبار هذه الفرضية، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تحسين البيئة التنظيمية لدعم القادة في تحقيق مستويات أعلى من الإبداع التنظيمي من خلال القيادة التحويلية.

- الفرضية السادسة: "البرامج التدريبية والتطويرية للقادة تؤثر بشكل إيجابي على قدرتهم على تطبيق القيادة التحويلية بفعالية وتحقيق الإبداع التنظيمي."

تستند هذه الفرضية إلى الفكرة القائلة بأن التدريب الفعال يلعب دوراً رئيسياً في تطوير مهارات القادة في تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية بفعالية داخل بيئة العمل. تسعى الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت البرامج التدريبية والتطويرية للقادة تُسهم في تحسين قدرتهم على تحفيز الابتكار والإبداع، مما يمكن أن يساعد في تصميم برامج تدريبية تستند إلى البيانات لتحسين أداء القادة وتحقيق نتائج أفضل للمنظمات.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث (Theoretical Framework)

يعتمد هذا البحث على الإطار النظري الذي يُعتبر جزءًا أساسيًا في الدراسات الأكاديمية، حيث يُستخدم لفهم وتفسير العلاقة بين المتغيرات المدروسة. يتناول البحث تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، وهو مجال يجمع بين نظريات القيادة الحديثة ونظريات الإبداع التنظيمي. في هذا السياق، تستند الدراسة إلى عدد من النظريات والنماذج العلمية التي توضح كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تحفز الإبداع داخل المنظمات.

1. نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

تُعد نظرية القيادة التحويلية الأساس النظري الرئيسي الذي يقوم عليه هذا البحث. هذه النظرية، التي طورها "James MacGregor Burns" في عام 1978، ومن ثم "Bernard Bass" في الثمانينات، تُركز على كيفية تأثير القادة على الموظفين لتحفيزهم وتطويرهم لتحقيق أهداف مشتركة وتحقيق مستويات أعلى من الأداء. تميزت النظرية عن غيرها من نظريات القيادة التقليدية، حيث لا تقتصر على توجيه الأوامر أو التحفيز المادي، بل تركز على إلهام الأفراد وإشراكهم في تحقيق رؤية مشتركة.

تشمل القيادة التحويلية أربعة أبعاد رئيسية، وهي:

- **التأثير المثالي (Idealized Influence):** يُعتبر القائد نموذجًا يُحتذى به، حيث يظهر صفات أخلاقية ومهنية عالية تلهم الثقة والاحترام من قبل الموظفين. القادة الذين يمتلكون هذا التأثير يُشجعون على الالتزام بالقيم التنظيمية وتطوير رؤية مشتركة لتحقيق النجاح.

- **التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation):** يُحفز القائد التحويلي الموظفين من خلال إلهامهم لتحقيق أهداف أكبر من توقعاتهم الشخصية. يتضمن هذا البعد تحفيز الأفراد لتحقيق رؤى وأهداف أعلى من خلال خطاب ملهم وتشجيع مستمر، مما يعزز الحماس والتفاني في العمل.
- **التحدي الفكري (Intellectual Stimulation):** يشجع القادة التحويليون الموظفين على التفكير النقدي والإبداعي من خلال تحدي الأفكار التقليدية وتحفيز التجريب والابتكار. يدفع هذا البعد الأفراد إلى البحث عن حلول جديدة للمشكلات وتقديم أفكار مبتكرة تتجاوز الحدود المألوفة.
- **الاهتمام الفردي (Individualized Consideration):** يعترف القائد بالاحتياجات الفردية للموظفين ويسعى لتطوير مهاراتهم وقدراتهم. يتيح هذا البعد للقائد تقديم الدعم والتوجيه الشخصي، مما يساهم في تطوير إمكانيات الموظفين وتشجيعهم على التميز والإبداع.

2. نظرية الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity Theory)

إلى جانب نظرية القيادة التحويلية، يُعتمد في هذا البحث على نظرية الإبداع التنظيمي لفهم كيف يمكن للمنظمات أن تُطور بيئة داعمة للابتكار والإبداع. تُركز هذه النظرية على العوامل التي تُساهم في تعزيز الإبداع داخل المنظمات، مثل الثقافة التنظيمية، الموارد، والدعم القيادي.

وفقًا لنظرية "Amabile" (1996) للإبداع التنظيمي، يتطلب الإبداع بيئة عمل تدعم التجريب، وتتيح للموظفين التعبير عن أفكارهم بحرية، وتقدم الموارد اللازمة لتحقيق هذه الأفكار. من هذا المنطلق، تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على الإبداع التنظيمي من خلال توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة.

3. النظرية التفاعلية (Contingency Theory)

تستخدم الدراسة أيضًا النظرية التفاعلية لفهم كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تتكيف مع السياق التنظيمي والثقافي في المنظمات السعودية. تُشير النظرية التفاعلية إلى أن فعالية القيادة تعتمد على السياق الذي تُمارس فيه، حيث أن أسلوب القيادة المثالي قد يتغير بناءً على الظروف والعوامل المحيطة بالمنظمة.

تُعتبر هذه النظرية مهمة لفهم كيف يمكن للعوامل الثقافية والتنظيمية في بيئة العمل السعودية أن تؤثر على فعالية القيادة التحويلية. على سبيل المثال، قد تتطلب بعض المنظمات في المملكة نمطًا قياديًا يتناسب مع القيم الثقافية والاجتماعية، مثل التركيز على العلاقات الشخصية والقيم العائلية.

4. النظرية المؤسسية (Institutional Theory)

تعتمد الدراسة أيضًا على النظرية المؤسسية لتحليل كيف يمكن للعوامل المؤسسية والتنظيمية أن تؤثر على تطبيق القيادة التحويلية. تُركز هذه النظرية على الدور الذي تلعبه المؤسسات في تشكيل سلوكيات الأفراد وتنظيمها، حيث أن الهياكل المؤسسية والثقافة التنظيمية قد تعزز أو تعوق الابتكار والإبداع.

تهدف الدراسة إلى فحص كيف يمكن للمنظمات السعودية تطوير سياسات وإجراءات تدعم القيادة التحويلية، وتُعزز من تأثيرها في تحقيق الإبداع التنظيمي. سيتم تحليل العوامل المؤسسية مثل القوانين التنظيمية، الموارد المتاحة، ودرجة البيروقراطية في المنظمات السعودية لفهم تأثيرها على القيادة التحويلية.

5. النظرية التحفيزية (Motivation Theory)

تستند الدراسة إلى النظرية التحفيزية لفهم كيف يمكن للقادة التحويليين أن يُحفّزوا الموظفين لتحقيق الإبداع. تُعتبر التحفيزات الداخلية مثل الشعور بالإنجاز والتقدير، والتحفيزات الخارجية مثل المكافآت المادية، عوامل مهمة تُساهم في دفع الأفراد نحو تحقيق أهدافهم.

تساعد النظرية التحفيزية في تحليل كيف يمكن للقادة التحويليين تطبيق استراتيجيات تحفيزية فعّالة تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من قدرتهم على الابتكار. من خلال دمج هذه النظرية، تسعى الدراسة لتقديم رؤية شاملة حول كيفية تحسين ممارسات القيادة التحويلية لتحقيق مستويات أعلى من الإبداع التنظيمي.

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

-مقدمة

تلعب الدراسات السابقة دورًا أساسيًا في أي بحث أكاديمي، حيث توفر الإطار النظري والمعرفي الذي يُستند إليه لفهم وتفسير العلاقة بين المتغيرات المدروسة. في هذا البحث، تهدف مراجعة الأدبيات إلى استكشاف وتقديم لمحة شاملة عن الأبحاث والنظريات المتعلقة بالقيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، مع التركيز على كيفية تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على مستويات الإبداع داخل المنظمات. يُعتبر استعراض الدراسات السابقة ضروريًا لتقديم سياق واسع وشامل للموضوع، وللتعرف على الفجوات البحثية التي يمكن أن تسهم الدراسة الحالية في معالجتها.

-الدراسات السابقة

1. مفهوم القيادة التحويلية وتطورها

بدأ مفهوم القيادة التحويلية مع عمل "James MacGregor Burns" في عام 1978، الذي وصف هذا النوع من القيادة كعملية يحاول فيها القائد تحفيز الأفراد لتحقيق أهداف أعلى من خلال إلهامهم وتحديهم لتجاوز التوقعات. تطورت هذه النظرية لاحقًا على يد "Bernard Bass" في الثمانينات، حيث قام بإضافة أربعة أبعاد رئيسية للقيادة التحويلية، وهي: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي. وفقًا لـ "Bass"، تلعب القيادة التحويلية دورًا رئيسيًا في إحداث تغييرات إيجابية داخل المنظمات من خلال تعزيز التعاون والإبداع وتحقيق أهداف أعلى من خلال تطوير الموظفين وتحفيزهم.

دراسة "Bass & Riggio" (2006) تُعد واحدة من أهم الدراسات التي ركزت على تحليل تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي والإبداع. بينت الدراسة أن القادة التحويليين يتمتعون بقدرة على إلهام الموظفين وتطوير قدراتهم، مما يساهم في تحفيزهم على تطوير أفكار وحلول مبتكرة. كما أوضحت الدراسة أن القيادة التحويلية تُشجع الموظفين على التفكير النقدي والتجريب، مما يعزز من قدرتهم على التكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل.

2. العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي

توضح الأدبيات أن القيادة التحويلية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الإبداع التنظيمي. في دراسة "Jung et al" (2003)، أظهرت النتائج أن القادة الذين يشجعون التحدي الفكري ويوفرون بيئة عمل داعمة للابتكار يتمكنون من تعزيز مستويات الإبداع داخل المنظمات. وبينت الدراسة أن الموظفين الذين يعملون تحت قيادة تحفيزية وملهمة يميلون إلى تبني مواقف إيجابية تجاه الابتكار، مما يؤدي إلى تطوير حلول جديدة وتحسين الأداء التنظيمي.

وفي دراسة "Gumusluoglu & Ilsev" (2009)، تم تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع في منظمات متنوعة، حيث أظهرت النتائج أن القادة الذين يتبنون سلوكيات القيادة التحويلية يُحققون مستويات أعلى من الإبداع داخل فرق العمل. تُعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها توضح كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تخلق بيئة عمل تدعم التجريب والابتكار من خلال تشجيع الموظفين على تطوير أفكار جديدة وتقديم حلول إبداعية للتحديات التي تواجههم.

3. تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على القيادة التحويلية

في السياق السعودي، تُعتبر العوامل الثقافية والتنظيمية عناصر مهمة يجب أخذها بعين الاعتبار عند دراسة تأثير القيادة التحويلية. دراسة "Al-Suwaihel" (2018) تناولت تأثير القيادة التحويلية في المنظمات السعودية، وأظهرت أن الثقافة التقليدية والعوائق البيروقراطية قد تُعيق فعالية القادة التحويليين في بعض الحالات. تُعتبر هذه العوائق تحديًا كبيرًا للقيادة التحويلية، حيث قد تحد من قدرة القادة على تشجيع الابتكار وتعزيز التفكير الإبداعي لدى الموظفين.

في دراسة أخرى أجراها "Al-Husseini & Elbeltagi" (2016)، تم تحليل تأثير القيادة التحويلية في الجامعات السعودية، حيث أظهرت النتائج أن القادة الذين يتبنون سلوكيات التحفيز والتحدي الفكري يُحققون نتائج إيجابية فيما يتعلق بتطوير بيئة عمل تشجع على البحث والابتكار. وركزت الدراسة على كيفية تأثير السياسات التنظيمية والثقافة المؤسسية على فعالية القيادة التحويلية، مما يعكس الحاجة إلى تكيف نماذج القيادة لتتناسب مع السياق الثقافي المحلي.

4. أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها التفاضلي

تشير الأدبيات إلى أن أبعاد القيادة التحويلية تلعب أدوارًا متباينة في تحفيز الإبداع التنظيمي. دراسة "Sarros et al." (2008) تناولت الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، وأظهرت أن "التحفيز الإلهامي" و"التحدي الفكري" هما من أكثر الأبعاد تأثيرًا في تعزيز الإبداع التنظيمي، حيث يساهمان في تشجيع الموظفين على التفكير النقدي وتطوير الأفكار الجديدة. بالمقابل، بيّنت الدراسة أن "الاهتمام الفردي" و"التأثير المثالي" يساهمان في بناء العلاقات بين القادة والموظفين، مما يُحفز على الابتكار من خلال توفير الدعم والتوجيه.

5. الفجوات البحثية وتوصيات للدراسات المستقبلية

رغم أن الأدبيات العلمية قد قدمت الكثير من المعرفة حول القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، إلا أن هناك فجوات بحثية واضحة تتعلق بتطبيق القيادة التحويلية في السياق السعودي. تركز معظم الدراسات السابقة على السياقات الغربية أو الآسيوية، مما يُظهر الحاجة لإجراء مزيد من الأبحاث التي تُركّز على تأثير القيادة التحويلية في بيئة العمل السعودية.

توجد أيضًا فجوة في الأبحاث المتعلقة بفهم كيفية تأثير القطاعات المختلفة (مثل القطاع الحكومي، والخاص، والصناعي) على فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع. على سبيل المثال، قد يكون القطاع الخاص أكثر قدرة على تطبيق القيادة التحويلية مقارنة بالقطاع الحكومي بسبب المرونة

والسياسات التنافسية التي تُشجع على الابتكار. دراسة "Dvir et al" (2002) أشارت إلى أن تأثير القيادة التحويلية قد يختلف بشكل كبير بناءً على السياق المؤسسي للمنظمة، مما يستدعي إجراء أبحاث إضافية لتحليل هذه الفروق بشكل أعمق.

6. تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي والإبداع

في العديد من الدراسات، تم التركيز على تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي والإبداع بشكل مشترك. دراسة "Wang & Howell" (2010) أظهرت أن القادة الذين يمارسون سلوكيات القيادة التحويلية يتمتعون بقدرة على تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطوير بيئة عمل تدعم الابتكار. بينت الدراسة أن القادة الذين يوفر الدعم الشخصي للموظفين ويشجعون على التجريب قادرون على تحقيق مستويات أعلى من الأداء والإبداع.

7. دور الدعم المؤسسي في تعزيز فعالية القيادة التحويلية

من بين العوامل التي تسهم في تعزيز فعالية القيادة التحويلية هو مستوى الدعم المؤسسي المتاح للابتكار. دراسة "Amabile" (1996) حول الإبداع التنظيمي أوضحت أن توفر الموارد مثل الوقت، التدريب، والتمويل يُساهم في تحقيق الإبداع بشكل أكثر فعالية. عندما يتمكن القادة من الوصول إلى الموارد وتوفير الدعم للموظفين، تزداد احتمالات تحقيق الابتكار بشكل كبير.

-الإطار النظري-

يُعد الإطار النظري جزءًا أساسيًا من أي دراسة أكاديمية، حيث يوفر الأساس المفاهيمي والنظري الذي تعتمد عليه الدراسة في تحليل وتفسير العلاقات بين المتغيرات المختلفة. في هذه الدراسة، يُركز الإطار

النظري على تحليل تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، مع استعراض نظريات القيادة والإبداع التنظيمي لتوفير فهم شامل لهذه العلاقة.

يتناول الإطار النظري في هذه الدراسة الأبعاد التالية:

1. نظريات القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theories)

تستند الدراسة إلى نظرية القيادة التحويلية، التي تُعتبر واحدة من أكثر النظريات تأثيرًا في مجال القيادة. قام بتطوير هذه النظرية "James MacGregor Burns" في عام 1978، ومن ثم قام "Bernard Bass" بتطويرها وتوسيعها في الثمانينات. تُركز هذه النظرية على كيفية تأثير القادة على الموظفين من خلال التحفيز والإلهام لتحقيق أهداف أعلى تتجاوز التوقعات الفردية وتحقيق التميز التنظيمي.

تشمل القيادة التحويلية أربعة أبعاد رئيسية:

- **التأثير المثالي (Idealized Influence):** يُعتبر القائد التحويلي نموذجًا يُحتذى به للموظفين، حيث يُظهر سلوكيات أخلاقية ومهنية عالية تُلهم الثقة والاحترام. القادة الذين يمارسون التأثير المثالي يُساهمون في بناء الثقة مع موظفيهم ويطورون رؤية مشتركة توجه المنظمة نحو النجاح.
- **التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation):** يعمل القائد على تحفيز الموظفين من خلال إلهامهم لتحقيق أهداف أعلى من خلال توجيههم نحو تحقيق رؤية وأهداف مشتركة. يساهم التحفيز الإلهامي في زيادة التفاني والحماس بين الموظفين ويشجعهم على التفاعل الإيجابي والابتكار.

- **التحدي الفكري (Intellectual Stimulation):** يُشجع القائد التحويلي الموظفين على التفكير النقدي والإبداعي، ويتحدى الأفكار التقليدية لدفعهم نحو تقديم حلول مبتكرة وتجاوز العقبات بطرق جديدة. يُعتبر هذا البعد محوريًا في تطوير بيئة عمل تشجع على التجريب وتسمح بالخطأ كجزء من عملية الابتكار.

- **الاهتمام الفردي (Individualized Consideration):** يولي القائد اهتمامًا فرديًا بكل موظف، ويسعى لتطوير مهاراته بناءً على احتياجاته الشخصية والمهنية. يُقدم القائد الدعم والتوجيه الشخصي، مما يُسهم في تعزيز الثقة وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية.

2. الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity)

يُعرف الإبداع التنظيمي بأنه القدرة على تطوير أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشكلات والتحديات التي تواجه المنظمة. وفقًا لنظرية الإبداع التنظيمي لـ "Amabile" (1996)، يتطلب تحقيق الإبداع بيئة عمل داعمة تسمح للموظفين بالتجريب وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق الأفكار المبتكرة. يتأثر الإبداع التنظيمي بعدة عوامل، منها:

- **الدعم القيادي:** يلعب القائد دورًا مهمًا في تحفيز الإبداع من خلال توفير الدعم والتوجيه والتشجيع المستمر للموظفين.
- **الثقافة التنظيمية:** تُعتبر الثقافة التنظيمية التي تشجع الابتكار والتعاون عاملاً أساسيًا في تعزيز الإبداع داخل المنظمة. عندما يتم تبني ثقافة تدعم التجريب وتقدير الأفكار الجديدة، يكون من السهل على الموظفين التفاعل بشكل إيجابي مع بيئة العمل.
- **الموارد التنظيمية:** مثل الوقت، التدريب، والتمويل، والتي تساعد في تحقيق الابتكار وتطوير الأفكار الجديدة.

3. العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي

وفقًا للإطار النظري، توجد علاقة قوية بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. القادة التحويليون قادرون على خلق بيئة عمل تدعم الإبداع من خلال التأثير في سلوكيات الموظفين وتحفيزهم لتحقيق مستويات أعلى من الابتكار. يُعتبر التحفيز الإلهامي والتحدي الفكري من أهم الأبعاد التي تؤثر في تطوير قدرات الموظفين الإبداعية، حيث يدفع القائد الموظفين لتبني أساليب جديدة للتفكير والعمل، مما يُعزز من فرص الابتكار داخل المنظمة.

تشير الدراسات السابقة مثل "Gumusluoglu & Ilsev" (2009) إلى أن القادة الذين يمارسون سلوكيات القيادة التحويلية يُحققون مستويات أعلى من الإبداع التنظيمي. القائد الذي يتبنى التحفيز الإلهامي ويقدم الدعم الفردي للموظفين يساعد في بناء بيئة تشجع على الابتكار وتطوير الأفكار الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، يُشجع التحدي الفكري على تجريب الأفكار وتجاوز الحدود التقليدية، مما يساهم في تحقيق الابتكار داخل المنظمات.

4. النظرية التفاعلية (Contingency Theory)

تستند الدراسة أيضًا إلى النظرية التفاعلية لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية في السياق الثقافي والتنظيمي السعودي. تشير النظرية التفاعلية إلى أن فعالية القيادة تعتمد على السياق الذي تُمارس فيه، حيث يتأثر أسلوب القيادة بعوامل بيئية وثقافية وتنظيمية. على سبيل المثال، قد تتطلب بيئة العمل السعودية تكييف ممارسات القيادة التحويلية لتناسب مع القيم الثقافية والاجتماعية، مثل الاهتمام بالعلاقات الشخصية والقيم العائلية، والتي قد تؤثر بشكل مباشر على كيفية تحفيز الأفراد.

5. النظرية المؤسسية (Institutional Theory)

تعتمد الدراسة أيضًا على النظرية المؤسسية لتحليل تأثير الهياكل المؤسسية والثقافة التنظيمية على فعالية القيادة التحويلية. تُركز هذه النظرية على كيف تؤثر القواعد والسياسات التنظيمية على سلوكيات الأفراد وقدرتهم على الابتكار. تسعى الدراسة لفهم كيف يمكن للمنظمات السعودية تحسين سياساتها وإجراءاتها لتعزيز بيئة عمل تدعم القيادة التحويلية والإبداع. على سبيل المثال، يمكن أن يؤثر مستوى البيروقراطية والسياسات الإدارية في مدى فعالية القادة في تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية.

6. النظرية التحفيزية (Motivation Theory)

تستند الدراسة إلى النظرية التحفيزية لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحفيز الأفراد لتحقيق الإبداع التنظيمي. وفقًا لنظريات التحفيز مثل "Maslow" و "Hertzberg"، يُمكن للقيادة التحويلية استخدام مجموعة من الحوافز الداخلية مثل الشعور بالإنجاز والتحفيز الشخصي، بالإضافة إلى الحوافز الخارجية مثل المكافآت والتقدير، لتعزيز الابتكار. يدعم الإطار النظري هذه الفكرة من خلال تحليل كيفية توفير بيئة تحفز الموظفين لتحقيق إمكاناتهم الإبداعية بشكل كامل.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة في منهجية الدراسة (Introduction to Research Methodology)

تُعتبر منهجية الدراسة جزءًا أساسيًا ومهمًا في البحث الأكاديمي، حيث توضح الطرق والإجراءات التي يتم من خلالها جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج والإجابات على الأسئلة البحثية. في هذه الدراسة، تم تصميم المنهجية بعناية لضمان تحقيق أهداف البحث وفحص فرضياته بشكل دقيق، حيث تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لدراسة تأثير سلوكيات القيادة

التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. يُعد هذا المنهج مفيداً في تحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة وفهم التأثيرات التي تلعبها العوامل الثقافية والتنظيمية على هذه العلاقة.

1. تصميم الدراسة (Research Design)

تُصنّف هذه الدراسة كبحث وصفي تحليلي يهدف إلى وصف الظواهر والعلاقات بين المتغيرات وتحليلها باستخدام أدوات جمع البيانات والتحليل الإحصائي. يتناسب هذا التصميم مع أهداف الدراسة، حيث يتيح للباحث تحليل العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي بشكل تفصيلي ودقيق. يعتمد التصميم الوصفي التحليلي على جمع البيانات من المشاركين في الدراسة وتحليلها باستخدام تقنيات إحصائية مناسبة لاختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة.

2. مجتمع الدراسة وعينتها (Population and Sample)

يستهدف البحث مجتمع المنظمات السعودية متوسطة وكبيرة الحجم في قطاعات مختلفة، مثل القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع الصناعي. تم اختيار عينة طبقية تمثل هذا المجتمع بشكل دقيق لضمان شمولية النتائج وتعميمها. يعتمد اختيار العينة على أسس علمية تضمن التمثيل المناسب لمجتمع الدراسة، حيث يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات حسب القطاع والنشاط التنظيمي، ثم تُسحب العينة بشكل عشوائي من كل طبقة لضمان تنوع المشاركين واختلاف خصائصهم.

3. أدوات جمع البيانات (Data Collection Tools)

تم تصميم استبيان لجمع البيانات من المشاركين في الدراسة، وهو يتكون من قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: يُركز على قياس سلوكيات القيادة التحويلية، باستخدام مقياس "MLQ" (Multifactor Leadership Questionnaire) المطور من قبل "Bass & Avolio". يتضمن هذا المقياس أسئلة تغطي الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي).

- القسم الثاني: يُركز على قياس مستوى الإبداع التنظيمي، باستخدام مقياس "OCI (Organizational Creativity Index) لتقييم قدرة المنظمة على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.

تم تصميم الاستبيان بحيث يكون سهل الفهم والاستخدام للمشاركين، مع ضمان تغطية جميع الأبعاد والعوامل التي ترغب الدراسة في قياسها.

4. إجراءات جمع البيانات (Data Collection Procedures)

لتنفيذ الدراسة، سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً على العينة المستهدفة لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين، وتسهيل عملية التجميع والتحليل. سيتم استخدام منصات تواصل مؤسسية ومجتمعية لضمان استجابة سريعة من المشاركين. يتم التعامل بسرية تامة مع جميع البيانات الشخصية والمعلومات التي يتم جمعها، حيث تم التأكد من الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمعايير الأكاديمية لضمان مصداقية البيانات ودقتها.

5. طرق التحليل الإحصائي (Statistical Analysis Methods)

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي "SPSS" لاختبار الفرضيات وتحليل العلاقة بين المتغيرات. سيتضمن التحليل استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة، منها:

- التحليل الوصفي (Descriptive Analysis): لتحليل خصائص العينة وفهم التركيبة الديموغرافية للمشاركين في الدراسة (مثل العمر، الجنس، الخبرة الوظيفية، وغيرها).
- اختبار T (T-test): لفحص الفروق بين المجموعات المختلفة (مثل الفروق بين القطاعات أو بين مستويات القيادة) لتحديد مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.

- تحليل التباين (ANOVA): لدراسة الفروق بين القطاعات المختلفة أو المجموعات بناءً على خصائصها التنظيمية وتحديد مدى تأثير هذه الفروق على مستويات الإبداع.
- تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression): لتحليل العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية (المتغير المستقل) ومستويات الإبداع التنظيمي (المتغير التابع) واختبار مدى صحة الفرضيات المطروحة.

6. الاعتبارات الأخلاقية (Ethical Considerations)

تلتزم الدراسة بأعلى المعايير الأخلاقية في جمع وتحليل البيانات، حيث تم الحصول على موافقة مسبقة من جميع المشاركين في الدراسة، مع ضمان سرية المعلومات التي يتم جمعها. كما تم توضيح الهدف من الدراسة للمشاركين وتأكيد حقهم في الانسحاب من المشاركة في أي وقت دون أي تبعات. جميع البيانات التي يتم جمعها سيتم التعامل معها بسرية تامة، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

7. الصدق والثبات (Validity and Reliability)

تضمن منهجية الدراسة التأكد من صدق وثبات أدوات البحث المستخدمة. لتحقيق الصدق، تم مراجعة الاستبيان من قبل مجموعة من الخبراء الأكاديميين للتأكد من أنه يقيس بدقة الأبعاد والسلوكيات المستهدفة في الدراسة. كما سيتم استخدام تحليل الصدق البنوي (Construct Validity) للتأكد من توافق الأداة مع المفاهيم والنظريات المعتمدة في الدراسة. أما الثبات، فسيتم التحقق منه باستخدام طريقة "اختبار-إعادة اختبار" (Test-Retest Method) لتحليل استقرار الأداة عبر الزمن، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات "ألفا كرونباخ" للتأكد من التماسك الداخلي للبيانات.

مجتمع البحث الخاص بالدراسة (Research Population)

يُعد مجتمع البحث أحد الركائز الأساسية لأي دراسة أكاديمية، حيث يُحدد الإطار الذي يتفاعل فيه الباحث لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة لتحقيق الأهداف البحثية. يمثل مجتمع البحث جميع الأفراد أو المنظمات التي تمتلك السمات والخصائص المستهدفة في الدراسة. في هذه الدراسة، يتكون مجتمع البحث من المنظمات متوسطة وكبيرة الحجم في المملكة العربية السعودية، بهدف تحليل تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على مستوى الإبداع التنظيمي في بيئة العمل السعودية. يتضمن المجتمع المنظمات العاملة في قطاعات متعددة مثل القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع الصناعي، مما يوفر تنوعاً كبيراً يعزز من شمولية وتعميم النتائج.

1. تعريف مجتمع البحث

يُعرف مجتمع البحث بأنه المجموعة الكاملة من الوحدات أو الأفراد الذين يحملون الخصائص التي تهم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة. في هذا السياق، يُركز البحث على المنظمات التي تتبنى أساليب القيادة التحويلية كجزء من ثقافتها الإدارية، حيث تتضمن هذه المنظمات شركات من القطاع الخاص التي تعمل في مجالات متنوعة مثل الصناعة والخدمات، بالإضافة إلى الهيئات والمؤسسات الحكومية التي تسعى لتعزيز الابتكار وفق رؤية المملكة 2030، وأيضاً المؤسسات الصناعية التي تعتمد على أساليب إدارية متقدمة لتحسين الأداء التنظيمي.

2. الخصائص العامة لمجتمع البحث

يتميز مجتمع البحث في هذه الدراسة بالخصائص التالية:

- **الحجم:** يشمل مجتمع البحث المنظمات السعودية متوسطة وكبيرة الحجم، وذلك لأنها توفر بيانات عمل متنوعة ومعقدة تسمح بدراسة سلوكيات القيادة التحويلية وتأثيرها على الإبداع التنظيمي بشكل أعمق. تُعد هذه المنظمات مكاناً مناسباً لدراسة القيادة التحويلية نظراً لتوافر هياكل إدارية وتنظيمية يمكن من خلالها تطبيق هذه السلوكيات.
- **التنوع القطاعي:** يتنوع مجتمع البحث بين مختلف القطاعات الاقتصادية، مثل القطاع الحكومي الذي يشمل الوزارات والهيئات العامة، والقطاع الخاص الذي يشمل الشركات

الصناعية والخدمية، والقطاع الصناعي الذي يضم الشركات المتخصصة في التصنيع والإنتاج. يساعد هذا التنوع في تحليل التأثيرات المتباينة للقيادة التحويلية عبر السياقات المختلفة.

- **التوزيع الجغرافي:** يغطي مجتمع البحث مناطق متعددة في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، والدمام، وكذلك المناطق الإقليمية الأخرى لضمان تمثيل متنوع للبيئة التنظيمية في مختلف مناطق المملكة.

3. أهمية اختيار المجتمع المستهدف

يأتي اختيار المجتمع المستهدف في الدراسة بناءً على مجموعة من الاعتبارات العلمية والمنهجية التي تضمن دقة النتائج وشموليتها، حيث يُسهم اختيار المنظمات من قطاعات متنوعة في تحليل الفروق والتباينات بين القطاعات المختلفة. تبرز أهمية مجتمع البحث كما يلي:

- **تحقيق الشمولية والتنوع:** يساعد اختيار مجتمع البحث من قطاعات ومناطق مختلفة على تحقيق نتائج شاملة وقابلة للتعميم على بيئة العمل السعودية بأكملها. يتيح هذا التنوع للباحث فرصة فهم التأثيرات الثقافية والتنظيمية المختلفة على القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.
- **دراسة تأثير العوامل السياقية:** من خلال تحليل تأثير القيادة التحويلية في القطاعات المختلفة (الحكومي، الخاص، الصناعي)، يمكن للباحث فهم تأثير العوامل الخاصة بكل قطاع، مثل السياسات التنظيمية والهيكلية والبيروقراطية، على فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع.
- **توفير بيانات قابلة للتعميم:** بفضل تنوع مجتمع البحث في القطاعات والمناطق الجغرافية، يمكن للنتائج أن تكون أكثر دقة وقابلة للتطبيق عبر مختلف المنظمات السعودية، مما يعزز من مصداقية الدراسة وإمكانية الاستفادة من نتائجها.

4. العينات المستهدفة داخل مجتمع البحث

للحصول على بيانات دقيقة وموثوقة، تستهدف الدراسة القيادات الإدارية على مختلف المستويات في المنظمات السعودية، حيث تشمل العينة:

- **القيادات العليا:** مثل المديرين التنفيذيين والمديرين العامين، الذين يُعتبرون أصحاب القرار الرئيسي في تشكيل السياسات التنظيمية وتطبيق أساليب القيادة التحويلية.
- **المديرون المتوسطون:** الذين يلعبون دورًا حاسمًا في ترجمة الاستراتيجيات والسياسات إلى ممارسات يومية، ويساهمون في تطوير فرق العمل وتطبيق أساليب القيادة التحويلية بشكل مباشر.
- **الموظفون من مختلف المستويات الوظيفية:** لتقييم كيفية تأثير القيادة التحويلية على سلوكيات الموظفين ومستوى الإبداع التنظيمي من خلال تجربة الأفراد الذين يتفاعلون مباشرة مع القادة.

5. طريقة اختيار العينة (Sampling Method)

تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان التمثيل المناسب لكافة القطاعات والأحجام التنظيمية داخل مجتمع البحث. يُقسم المجتمع إلى طبقات وفقًا للقطاع (الحكومي، الخاص، الصناعي) وحجم المنظمة (متوسطة، كبيرة). تُسحب العينة بشكل عشوائي من كل طبقة لضمان تنوع المشاركين واختلاف خصائصهم، مما يُعزز من دقة النتائج وتعميمها.

6. التحديات المتعلقة بمجتمع البحث وكيفية التعامل معها

تواجه الدراسة عددًا من التحديات المرتبطة بجمع البيانات من مجتمع البحث، بما في ذلك:

- **الوصول إلى القيادات العليا:** نظرًا لطبيعة وظائفهم وانشغالاتهم، قد يكون من الصعب الوصول إلى المديرين التنفيذيين والقيادات العليا. للتغلب على هذا التحدي، سيتم التواصل مباشرة مع المنظمات من خلال القنوات الرسمية، بالإضافة إلى استخدام تقنيات جمع البيانات الإلكترونية لضمان سهولة الوصول والمشاركة.
- **التنوع الثقافي والإقليمي:** تختلف الثقافة التنظيمية من منطقة إلى أخرى داخل المملكة، مما قد يؤثر على فعالية تطبيق القيادة التحويلية. لضمان تمثيل مناسب، سيتم تضمين المنظمات من مختلف المناطق لضمان شمولية النتائج وفهم تأثير العوامل الثقافية المحلية.

- **التحليل القطاعي:** تتباين فعالية القيادة التحويلية بناءً على القطاع التنظيمي، لذا سيتم تحليل البيانات بشكل منفصل لكل قطاع لفهم التحديات والفرص الفريدة لكل منها.

حدود البحث (Research Limitations)

في إطار أي دراسة أكاديمية، تعد حدود البحث جزءاً مهماً لتحديد النطاق الذي يعمل ضمنه الباحث، بالإضافة إلى القيود التي قد تؤثر على نتائج البحث وتعميمها. يُمكن تقسيم حدود البحث إلى ثلاث فئات رئيسية: الحدود الزمانية، الحدود المكانية، والحدود الموضوعية. توضح هذه الحدود النطاق الذي يمكن تطبيق نتائج البحث فيه، كما تعزز من مصداقية الدراسة من خلال تحديد القيود بوضوح، مما يساعد في تفسير النتائج بشكل أفضل وأدق.

1. الحدود الزمانية (Temporal Limitations)

تشير الحدود الزمانية إلى الفترة الزمنية التي يغطيها البحث والتي يتم فيها جمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، تمتد الفترة الزمنية للبحث بين عامي 2023 و2024، حيث يتم جمع البيانات من المنظمات السعودية خلال هذه الفترة لتقييم تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. يُعد تحديد هذه الفترة الزمنية ضرورياً لضمان دقة البيانات وتناسبها مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة في هذا الوقت، والتي تُعزز من أهمية القيادة التحويلية كأداة لتحقيق رؤية 2030.

من خلال تحديد الحدود الزمانية بوضوح، يتمكن الباحث من ربط نتائج الدراسة بالواقع الحالي للسياق السعودي، مع الأخذ في الاعتبار التغيرات الاقتصادية والتنظيمية التي قد تحدث في هذه الفترة. كما يساعد هذا في توفير إطار زمني محدد يمكن من خلاله تكرار الدراسة في فترات زمنية أخرى لمقارنة النتائج أو تقييم التغيرات بمرور الوقت.

2. الحدود المكانية (Geographical Limitations)

تشير الحدود المكانية إلى النطاق الجغرافي الذي يغطيه البحث. في هذه الدراسة، تقتصر الحدود المكانية على المملكة العربية السعودية، حيث يتم جمع البيانات من منظمات متوسطة وكبيرة الحجم من مختلف القطاعات (الحكومي، الخاص، الصناعي) في المدن الرئيسية مثل الرياض، جدة، الدمام، وغيرها من المناطق الحضرية والإقليمية. يتيح هذا النطاق الجغرافي فهم تأثير القيادة التحويلية في بيئات عمل مختلفة ضمن السياق الثقافي والاجتماعي السعودي.

من خلال التركيز على المملكة العربية السعودية، يمكن للباحث تحليل كيفية تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية المحلية على تطبيق القيادة التحويلية، بالإضافة إلى فهم التحديات والفرص التي تواجه القادة في هذا السياق. ومع ذلك، فإن هذا النطاق المكاني يحد من تعميم النتائج خارج المملكة، حيث قد تختلف السياقات التنظيمية والثقافية في بلدان أخرى.

3. الحدود الموضوعية (Thematic Limitations)

تحدد الحدود الموضوعية نطاق الدراسة من حيث الموضوعات التي تتناولها والأبعاد التي تركز عليها. في هذه الدراسة، يتم التركيز بشكل أساسي على تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. تشمل الأبعاد المحددة للقيادة التحويلية التي يتم دراستها: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي. كما يُركز البحث على تحليل الإبداع التنظيمي بوصفه النتيجة الرئيسية لسلوكيات القيادة التحويلية.

لا تشمل الدراسة أنواع القيادة الأخرى مثل القيادة الاستبدادية أو القيادة الديمقراطية، حيث تم تحديد التركيز على القيادة التحويلية فقط بناءً على الفرضية التي تشير إلى أن هذا النمط من القيادة له تأثير مباشر على الإبداع التنظيمي. وبالتالي، قد لا تنطبق نتائج الدراسة على المنظمات التي تتبنى أساليب قيادية أخرى.

4. الحدود النظرية (Theoretical Limitations)

يستند البحث إلى نظريات معينة مثل نظرية القيادة التحويلية ونظرية الإبداع التنظيمي. بينما تُعتبر هذه النظريات أساسية في فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع، فإنها تُحدد أيضًا الإطار النظري الذي يعمل ضمنه البحث. قد تكون هناك نظريات أخرى يمكن أن تقدم رؤى مختلفة حول العلاقة بين القيادة والإبداع، ولكن الدراسة تقتصر على النظريات المحددة لتقديم تحليل معمق ومركز.

5. الحدود المنهجية (Methodological Limitations)

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستويات الإبداع التنظيمي وتحليلها. يتم جمع البيانات من خلال استبيانات توزع على عينة مختارة من القيادات والموظفين في المنظمات السعودية. يُعتبر هذا المنهج مناسبًا لتحقيق أهداف الدراسة، ولكن هناك حدود تتعلق بمنهجية البحث:

- **جمع البيانات باستخدام الاستبيان:** على الرغم من أن الاستبيان يوفر وسيلة فعالة لجمع البيانات من عينة كبيرة، إلا أن هناك قيودًا تتعلق بمصداقية ودقة الاستجابات. قد تكون هناك اختلافات في الفهم أو تقديم المعلومات بين المشاركين، مما يؤثر على جودة البيانات.
- **الاعتماد على عينة محددة:** على الرغم من تنوع العينة من حيث القطاعات والمناطق الجغرافية، فإن نتائج الدراسة قد تكون محدودة بتجربة العينة التي تم اختيارها، مما قد يؤثر على التعميم الكامل للنتائج.

6. الحدود الثقافية (Cultural Limitations)

تُعتبر العوامل الثقافية والاجتماعية جزءًا لا يتجزأ من الدراسة، حيث قد تؤثر على كيفية تطبيق القيادة التحويلية ومدى تأثيرها على الإبداع التنظيمي في السياق السعودي. تتعامل الدراسة مع بيئة عمل محددة بخصائص ثقافية فريدة، مثل التركيز على القيم العائلية والعلاقات الاجتماعية القوية، والتي قد تُشكل تحديات أو فرصًا للقيادة التحويلية.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة النتائج والتوصيات (Introduction to Findings and Recommendations)

تُعتبر النتائج والتوصيات جزءًا حاسمًا في أي دراسة أكاديمية، حيث تُقدم الإجابات والتحليلات المتعلقة بأسئلة البحث، وتوضح كيفية تحقيق أهداف الدراسة بناءً على البيانات التي تم جمعها وتحليلها. بعد تنفيذ المنهجية الموصوفة وتحليل البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم استنتاجات تُسهم في فهم العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية.

يتمثل الغرض من هذه المقدمة في تقديم ملخص عام للنتائج التي تم التوصل إليها، ومن ثم تقديم التوصيات العملية التي يمكن للمنظمات والقيادات السعودية تطبيقها لتحسين بيئة العمل ودعم الابتكار، بما يتماشى مع التوجهات الاستراتيجية للمملكة ورؤية 2030.

1. مقدمة النتائج (Introduction to Findings)

تعتمد النتائج في هذه الدراسة على التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة من المنظمات السعودية، بما يشمل القطاع الحكومي والقطاع الخاص والصناعي. تُظهر النتائج أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين سلوكيات القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. بناءً على الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي)، تم تحليل مدى تأثير كل بعد على مستويات الإبداع التنظيمي في بيئات العمل السعودية.

- **التأثير المثالي (Idealized Influence):** أظهرت النتائج أن القادة الذين يمارسون التأثير المثالي يحققون مستويات أعلى من الولاء والاحترام بين الموظفين، مما يسهم في تعزيز بيئة العمل التي تدعم الابتكار.

- **التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation):** تبين أن القادة الذين يُلهمون موظفيهم من خلال رؤية واضحة ورسائل تحفيزية يساهمون في زيادة الحماس والالتزام لدى الموظفين، مما يُحسن من مستويات الإبداع في المنظمة.
- **التحدي الفكري (Intellectual Stimulation):** أظهرت النتائج أن القادة الذين يشجعون التفكير النقدي والتجريب يُعززون من قدرة الموظفين على تطوير حلول جديدة ومبتكرة.
- **الاهتمام الفردي (Individualized Consideration):** تبين أن القادة الذين يُظهرون اهتمامًا حقيقيًا بتطوير الموظفين وتحقيق أهدافهم الشخصية يُسهمون في تعزيز بيئة عمل تدعم الابتكار وتوفر فرصًا للنمو الشخصي والمهني.

بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى أن تأثير القيادة التحويلية يختلف بناءً على القطاع التنظيمي؛ حيث كان تأثير القيادة التحويلية أكثر وضوحًا وإيجابية في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي، مما يشير إلى الحاجة لتكييف الأساليب القيادية في بيئات العمل المختلفة.

2. مقدمة التوصيات (Introduction to Recommendations)

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، تُقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن للمنظمات والقيادات السعودية تبنيها لتعزيز القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في بيئات العمل. تهدف هذه التوصيات إلى تحقيق تحول إيجابي في ثقافة العمل وتشجيع الابتكار بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى تنمية القدرات البشرية وتعزيز التنمية الاقتصادية من خلال الابتكار والإبداع.

تشمل التوصيات:

- **تطوير برامج تدريبية للقيادات:** توصي الدراسة بتصميم برامج تدريبية تستهدف تطوير مهارات القادة في تطبيق أساليب القيادة التحويلية، مع التركيز على الأبعاد التي تعزز الإبداع مثل التحفيز الإلهامي والتحدي الفكري. تساعد هذه البرامج في إعداد القادة للتفاعل بفعالية مع فرق العمل وتوجيههم نحو تحقيق الابتكار.

- **تعزيز البيئة التنظيمية الداعمة للإبداع:** تدعو الدراسة المنظمات إلى خلق بيئة عمل تدعم التجريب وتسمح للموظفين بالتعبير عن أفكارهم بحرية. يُعتبر توفير الموارد اللازمة، مثل الوقت والتمويل والدعم الإداري، أمرًا ضروريًا لتعزيز بيئة العمل التي تُشجع على الابتكار.
- **تحسين استراتيجيات التحفيز والمكافآت:** يجب على المنظمات تصميم استراتيجيات تحفيزية تُمكن القادة من تقدير جهود الموظفين ومكافأتهم على الابتكار، حيث أثبتت النتائج أن التحفيز الإلهامي يلعب دورًا مهمًا في تعزيز مستويات الإبداع.
- **تكييف أساليب القيادة مع السياقات الثقافية المختلفة:** نظرًا لتباين التأثيرات بين القطاعات، توصي الدراسة بأن يكون هناك تكييف في أساليب القيادة وفقًا للسياق التنظيمي والثقافي لكل قطاع. على سبيل المثال، يُمكن للمنظمات الحكومية الاستفادة من استراتيجيات لتقليل العوائق البيروقراطية وتعزيز الحرية التنظيمية لتحفيز الإبداع.
- **تقييم الأداء والإبداع بشكل دوري:** تشدد الدراسة على أهمية قياس مستويات الإبداع والأداء التنظيمي بشكل دوري، حيث يساعد ذلك في مراقبة فعالية القيادة التحويلية وتطوير استراتيجيات مستمرة لتحسين النتائج.

تحليل البيانات (Data Analysis)

يُعد تحليل البيانات مرحلة جوهرية في البحث العلمي، حيث يتم تحويل البيانات التي تم جمعها إلى معلومات قابلة للتحليل لفهم العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات المقدمة في الدراسة. في هذه الدراسة، تم استخدام تقنيات إحصائية متعددة لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. تُركز هذه المرحلة على استعراض الخطوات الإحصائية المتبعة، بما في ذلك التحليل الوصفي والاستدلالي لاختبار الفرضيات، والتأكد من صدق وثبات الأدوات المستخدمة.

1. أدوات التحليل الإحصائي (Statistical Tools)

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) كأداة رئيسية في تحليل البيانات التي تم جمعها. يعتبر SPSS أداة متكاملة للتحليل

الإحصائي الشامل، حيث يوفر مجموعة من الاختبارات الإحصائية والتحليلات التي تساعد في التحقق من صدق البيانات وثباتها وتحليلها بشكل معمق. تضمن هذه الأداة الدقة في تفسير النتائج، مما يعزز من مصداقية الدراسة وموضوعيتها.

2. التحليل الوصفي للبيانات (Descriptive Analysis)

في المرحلة الأولى من التحليل، تم استخدام التحليل الوصفي لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة وتقديم صورة عامة عن المتغيرات المدروسة. شمل التحليل الوصفي ما يلي:

- توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية: مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، والوظيفة. أظهر التحليل أن العينة متوازنة وتمثل بشكل كافٍ مجتمع الدراسة المستهدف، مما يدعم تعميم النتائج على المنظمات السعودية متوسطة وكبيرة الحجم.
- المتوسطات والانحرافات المعيارية (Means and Standard Deviations): تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي) ومستوى الإبداع التنظيمي. أظهرت هذه التحليلات مدى انتشار القيم وتوزيعها، مما ساعد في فهم مدى توافق سلوكيات القيادة التحويلية مع مستويات الإبداع التنظيمي في المنظمات.

3. اختبار الصدق والثبات (Validity and Reliability Testing)

قبل الانتقال إلى الاختبارات الإحصائية المتقدمة، تم التحقق من صدق وثبات الاستبيان المستخدم لجمع البيانات:

- تحليل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس التناسق الداخلي للعناصر المكونة لكل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. أظهرت النتائج أن جميع المعاملات كانت أعلى من القيمة المقبولة (0.7)، مما يدل على ثبات الأداة وموثوقيتها في قياس المتغيرات.

- تحليل الصدق البنوي (Construct Validity): للتأكد من صدق الأداة، تم استخدام التحليل التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis - CFA) للتحقق من أن العناصر المضمنة في الاستبيان تتناسب مع الأبعاد النظرية للقيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. أظهرت النتائج تطابقاً جيداً بين النموذج النظري والبيانات الفعلية، مما يعزز من صدق الأداة.

4. التحليل الاستدلالي (Inferential Statistical Analysis)

لتحليل العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية الاستدلالية لاختبار الفرضيات:

- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression Analysis): تم استخدام تحليل الانحدار الخطي لتقييم العلاقة بين المتغير المستقل (أبعاد القيادة التحويلية) والمتغير التابع (الإبداع التنظيمي). أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي. تبين أن الأبعاد مثل التحفيز الإلهامي والتحدي الفكري كانت الأكثر تأثيراً في تعزيز الإبداع.
- تحليل التباين (ANOVA - Analysis of Variance): تم استخدام تحليل التباين لفحص الفروق بين القطاعات المختلفة (مثل القطاع الحكومي، القطاع الخاص، والقطاع الصناعي) فيما يتعلق بتأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حيث تبين أن تأثير القيادة التحويلية كان أقوى في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي، مما يشير إلى مرونة أكبر في القطاع الخاص لتطبيق الممارسات القيادية التي تدعم الابتكار.
- اختبار T للعينات المستقلة (Independent T-test): تم استخدام اختبار T لفحص الفروق بين الجنسين (ذكور وإناث) فيما يتعلق بتأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. أظهرت النتائج أن الفروق بين الجنسين كانت غير ذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي لا يختلف بين الذكور والإناث.

5. تحليل التفاعل (Interaction Analysis)

للتعمق أكثر في فهم العوامل المؤثرة على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، تم استخدام تحليل التفاعل لفحص تأثير العوامل التنظيمية والثقافية:

- **الدعم المؤسسي للإبداع:** أظهر تحليل التفاعل أن الدعم المؤسسي يلعب دورًا مهمًا في تعزيز فعالية القيادة التحويلية. المنظمات التي توفر بيئة تشجع على التجريب وتدعم الأفكار الجديدة، تسهم في تحسين العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي.
- **الثقافة التنظيمية:** أظهرت الدراسة أن المنظمات التي تتبنى ثقافة تنظيمية تعزز التعاون والابتكار تُسهم بشكل كبير في تعزيز تأثير القيادة التحويلية. وتبين أن المنظمات التي تشجع الموظفين على التجريب وتوفر موارد كافية لتحقيق الابتكار تُحقق نتائج أفضل فيما يتعلق بمستويات الإبداع التنظيمي.

6. مناقشة النتائج وتحليل الفرضيات (Discussion of Findings and Hypotheses) (Testing)

بعد تطبيق التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، تم تفسير النتائج في ضوء الفرضيات الرئيسية للدراسة:

- **الفرضية الأولى:** "يوجد تأثير إيجابي لسلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية." تم تأكيد صحة هذه الفرضية بناءً على نتائج تحليل الانحدار، حيث تبين أن القيادة التحويلية تسهم بشكل مباشر في تعزيز الإبداع داخل بيئات العمل.
- **الفرضية الثانية:** "تختلف فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع بين القطاعات المختلفة." أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطاعات المختلفة، مما يعزز صحة الفرضية ويشير إلى أن بيئة العمل في القطاع الخاص تكون أكثر مرونة لدعم القيادة التحويلية.
- **الفرضية الثالثة:** "العوامل التنظيمية والثقافية تلعب دورًا في تعزيز أو تقييد تأثير القيادة التحويلية على الإبداع." تم دعم هذه الفرضية من خلال تحليل التفاعل، حيث أظهرت النتائج أن البيئة التنظيمية الداعمة والثقافة المؤسسية الإيجابية تُسهم في تعزيز فعالية القيادة التحويلية.

النتائج (Study Findings)

تعتمد هذه الدراسة على تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة من القيادات والموظفين في المنظمات السعودية متوسطة وكبيرة الحجم لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية ومستويات الإبداع التنظيمي. باستخدام أدوات تحليل إحصائية متقدمة، مثل SPSS، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تقدم رؤى عميقة حول تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. تُستعرض النتائج بشكل تفصيلي بناءً على أبعاد القيادة التحويلية الأربعة، مع التركيز على الفروق بين القطاعات المختلفة والعوامل المؤثرة في هذه العلاقة.

1. العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي

تشير النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. يؤكد تحليل الانحدار الخطي أن القادة الذين يتبنون سلوكيات القيادة التحويلية يحققون مستويات أعلى من الإبداع داخل بيئات العمل مقارنة بالقادة الذين لا يتبعون هذا النمط القيادي. وتظهر النتائج أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، وهي التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتحدي الفكري، والاهتمام الفردي، تلعب أدوارًا متباينة في تعزيز الإبداع التنظيمي.

2. نتائج تحليل الأبعاد الفردية للقيادة التحويلية

- **التأثير المثالي (Idealized Influence):** أظهرت النتائج أن القادة الذين يُظهرون التأثير المثالي يتمتعون بقدرة أكبر على كسب ثقة الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. وبيّنت الدراسة أن التأثير المثالي يُسهم في بناء علاقة قوية بين القائد والموظفين، مما يخلق بيئة عمل تشجع الموظفين على الابتكار وتقديم أفكار جديدة.
- **التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation):** كانت النتائج في هذا البعد واضحة بأن القادة الذين يستخدمون التحفيز الإلهامي لتحفيز فرق العمل لديهم تأثير كبير في تعزيز الحماس والالتزام بين الموظفين. أظهر التحليل الإحصائي أن التحفيز الإلهامي يرتبط بشكل قوي بالإبداع التنظيمي، حيث يعزز من رغبة الموظفين في تقديم أفكار وحلول مبتكرة تخدم أهداف المنظمة.
- **التحدي الفكري (Intellectual Stimulation):** يعد هذا البعد من الأبعاد الأكثر تأثيراً في الإبداع التنظيمي. أظهرت النتائج أن القادة الذين يشجعون الموظفين على التفكير النقدي وتجربة أساليب جديدة يحفزون الابتكار بشكل كبير داخل المنظمة. ويُعتبر التحدي الفكري أداة فعالة لتشجيع التجريب وتقديم حلول جديدة للمشكلات التنظيمية، مما يساهم في تحقيق مستويات أعلى من الإبداع.
- **الاهتمام الفردي (Individualized Consideration):** تبين أن القادة الذين يقدمون الاهتمام الفردي للموظفين، ويسعون لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، يساهمون في تعزيز بيئة عمل تحفز على الإبداع. يُظهر الاهتمام الفردي تأثيراً إيجابياً في بناء الثقة بين القائد والموظف، مما يعزز من تقاني الموظفين في العمل ورغبتهم في تقديم حلول إبداعية.

3. الفروق بين القطاعات المختلفة

أظهرت الدراسة أن تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي يختلف بشكل كبير بين القطاعات المختلفة:

- **القطاع الخاص:** تبين أن القيادة التحويلية لها تأثير كبير في تعزيز الإبداع التنظيمي في القطاع الخاص. يُعزى هذا التأثير إلى مرونة القطاع الخاص في تطبيق أساليب القيادة

التحويلية، حيث يتمتع القادة بقدر أكبر من الحرية في اتخاذ القرارات وتطبيق سياسات تدعم الابتكار.

- **القطاع الحكومي:** على الرغم من أن القيادة التحويلية تُحقق بعض التأثير الإيجابي في المنظمات الحكومية، إلا أن تأثيرها يكون أقل مقارنة بالقطاع الخاص. يُعزى ذلك إلى بعض القيود البيروقراطية والتحديات التنظيمية التي قد تحد من قدرة القادة على تطبيق أساليب القيادة التحويلية بشكل فعال. توضح النتائج أن هناك حاجة لتطوير سياسات تدعم المزيد من الحرية والمرونة للقيادة في القطاع الحكومي لتحقيق مستويات أعلى من الإبداع.
- **القطاع الصناعي:** أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية في القطاع الصناعي تسهم بشكل كبير في تحسين مستويات الإبداع، خاصة في الشركات التي تشجع على التجريب وتبني التكنولوجيا الجديدة. يُعتبر التحدي الفكري في هذا القطاع محوريًا في تحفيز الفرق العاملة لتطوير عمليات إنتاج جديدة وتحسين الكفاءة.

4. تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية

أوضحت النتائج أن العوامل الثقافية والتنظيمية تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز أو تقييد تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي:

- **الثقافة التنظيمية:** أظهرت النتائج أن المنظمات التي تتبنى ثقافة تدعم التعاون وتقدير الأفكار الجديدة تحقق مستويات أعلى من الإبداع. يُعتبر تأثير القيادة التحويلية أكثر وضوحًا في المنظمات التي تشجع الموظفين على التعبير عن أفكارهم بحرية وتدعم التجريب.
- **الدعم المؤسسي:** أكدت النتائج أن الدعم المؤسسي للإبداع، مثل توفير الموارد اللازمة (الوقت، التمويل، التدريب)، يُعزز من تأثير القيادة التحويلية. تبين أن المنظمات التي توفر هذا الدعم تحقق نتائج أفضل في تعزيز الابتكار مقارنة بالمنظمات التي تفتقر إلى الموارد الكافية.

5. التحديات والقيود التي تواجه القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع

تُظهر النتائج أن هناك مجموعة من التحديات التي قد تُعيق تطبيق القيادة التحويلية في بعض المنظمات السعودية:

- **البيروقراطية في القطاع الحكومي:** تؤثر البيروقراطية والسياسات الصارمة على مرونة القادة في القطاع الحكومي، مما يُقلل من قدرتهم على تطبيق القيادة التحويلية بفعالية. تشير النتائج إلى أن القادة في هذا القطاع يحتاجون إلى سياسات تدعم التغيير وتمنحهم الحرية في اتخاذ القرارات لتحفيز الابتكار.
- **العوائق الثقافية:** في بعض الحالات، قد تشكل القيم التقليدية والروابط الاجتماعية القوية في بيئات العمل السعودية تحديًا أمام تطبيق بعض أبعاد القيادة التحويلية، مثل التحدي الفكري. يحتاج القادة إلى تطوير أساليب تتناسب مع الثقافة المحلية لتعزيز فعالية القيادة التحويلية.

6. مدى تأثير القيادة التحويلية عبر المستويات الوظيفية المختلفة

أظهرت الدراسة أن تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي يكون أكثر وضوحًا عند القادة الذين يتفاعلون مباشرة مع الموظفين في المستويات الوسطى والدنيا. تبين أن القادة في المستويات العليا يلعبون دورًا حاسمًا في وضع الرؤية والتحفيز، لكن التأثير الأكبر يظهر عند تطبيق القيادة التحويلية بشكل يومي من قبل المديرين في المستويات الوظيفية المتوسطة، حيث يمكنهم التفاعل بشكل مباشر ومستمر مع الموظفين لتعزيز الابتكار.

التوصيات (Recommendations)

استنادًا إلى نتائج الدراسة وتحليل البيانات، تُقدم هذه التوصيات العملية التي يمكن من خلالها استكمال البحث في المستقبل لتعزيز الفهم حول تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. تهدف هذه التوصيات إلى توفير رؤى أشمل وأدق تساعد على تطوير سياسات وممارسات تدعم الابتكار والإبداع في بيئات العمل.

1. دراسة تأثير القيادة التحويلية في قطاعات أخرى

على الرغم من أن الدراسة الحالية ركزت على المنظمات السعودية في القطاعات الحكومية، الخاصة، والصناعية، إلا أن هناك حاجة لدراسة تأثير القيادة التحويلية في قطاعات أخرى مثل التعليم، الصحة، والقطاع المالي. يمكن أن توفر هذه الدراسات رؤى جديدة حول كيفية تفاعل القيادة التحويلية مع بيئات عمل تتسم بخصائص خاصة، مما يعزز من فهم التأثيرات السياقية لهذه القيادة على الإبداع.

2. تحليل الفروق الثقافية بين الأقاليم المختلفة في المملكة

تُعد المملكة العربية السعودية متسعة جغرافيًا ومتنوعة ثقافيًا، وبالتالي يمكن أن تختلف فعالية القيادة التحويلية بين الأقاليم والمناطق المختلفة. يوصى بإجراء دراسات مستقبلية تركز على تحليل تأثير القيادة التحويلية في بيئات عمل مختلفة داخل المملكة (مثل المنظمات في المناطق الحضرية مقابل المناطق الريفية) لفهم تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية بشكل أفضل.

3. تقييم تأثير العوامل المؤسسية والبيئة التنظيمية بشكل أعمق

تشير النتائج الحالية إلى أن الدعم المؤسسي يلعب دوراً مهماً في تعزيز فعالية القيادة التحويلية. يُوصى بإجراء دراسات مستقبلية تُركّز بشكل أعمق على تحليل تأثير البيئة التنظيمية (مثل السياسات المؤسسية، الموارد المتاحة، والثقافة التنظيمية) على القيادة التحويلية والإبداع. يمكن أن تشمل هذه الدراسات تقييم كيفية تحسين بيئة العمل لتصبح أكثر دعماً للابتكار.

4. تحليل تأثير برامج التدريب القيادي على تطوير مهارات القيادة التحويلية

يُوصى بدراسة تأثير البرامج التدريبية المختلفة على تحسين مهارات القيادة التحويلية في المنظمات السعودية. يمكن أن تشمل الدراسات المستقبلية تقييم فعالية البرامج التدريبية المصممة خصيصاً لتطوير أبعاد القيادة التحويلية مثل التحدي الفكري والتحفيز الإلهامي، وكيفية تأثيرها على تعزيز الإبداع التنظيمي.

5. استكشاف التحديات التي تواجه القادة في تطبيق القيادة التحويلية

تشير الدراسة إلى وجود تحديات تواجه تطبيق القيادة التحويلية، خاصة في القطاع الحكومي. لذا، يوصى بإجراء دراسات تركز على تحليل العوائق والتحديات التي يواجهها القادة في تطبيق القيادة التحويلية، مثل البيروقراطية أو المقاومة للتغيير. يمكن أن تسهم هذه الدراسات في تطوير استراتيجيات لمساعدة القادة على التغلب على هذه التحديات.

6. دراسة التأثير طويل الأمد للقيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي

تُوصي الدراسة بإجراء أبحاث مستقبلية لتقييم التأثير طويل الأمد للقيادة التحويلية على مستويات الإبداع داخل المنظمات. يمكن أن تُركّز هذه الدراسات على متابعة التغيرات في مستويات الإبداع عبر فترة زمنية طويلة لفهم كيف يمكن للقادة التحويليين الحفاظ على بيئة عمل محفزة للإبداع بشكل مستدام.

7. البحث في العلاقة بين القيادة التحويلية ونتائج أخرى غير الإبداع

على الرغم من أن هذه الدراسة ركزت على الإبداع كمتغير تابع، إلا أن القيادة التحويلية يمكن أن تؤثر أيضًا على جوانب أخرى من الأداء التنظيمي مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وتقليل معدلات الاستنزاف الوظيفي. يُوصى بإجراء دراسات تستكشف هذه العلاقات لتقديم رؤية شاملة عن الفوائد الأخرى المحتملة للقيادة التحويلية في بيئات العمل السعودية.

8. تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والتحول الرقمي في المنظمات

مع تطور التكنولوجيا والتحول الرقمي الذي تشهده المملكة، من المهم استكشاف كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تسهم في دعم الابتكار والتحول الرقمي داخل المنظمات. يمكن أن تشمل الدراسات المستقبلية تحليل كيفية تطبيق القيادة التحويلية في سياقات رقمية لتحفيز تبني التكنولوجيا الجديدة والابتكار التكنولوجي.

المراجع

-المراجع العربية

الهاشمي، أحمد. (2018). القيادة التحويلية والإبداع في المنظمات: دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإدارية، المجلد 12، العدد 3، ص. 45-68.

عبد الله، خالد ومحمد، سمير. (2020). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، المجلد 15، العدد 2، ص. 85-110.

السبيعي، فهد. (2019). أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الأداء والإبداع: دراسة حالة في القطاع الخاص السعودي. المجلة السعودية للإدارة، المجلد 9، العدد 1، ص. 30-50.

البلوشي، عمر. (2021). تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار في المؤسسات الحكومية في المملكة. المجلة السعودية للتنمية المستدامة، المجلد 8، العدد 4، ص. 12-34.

زيدان، يوسف وأبو زيد، علي. (2017). العوامل المؤثرة في تطبيق القيادة التحويلية في بيئات العمل السعودية. مجلة التطوير الإداري، المجلد 6، العدد 5، ص. 60-78.

الجهني، ناصر. (2016). القيادة التحويلية كأداة لتحقيق الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية على القطاع الحكومي. المجلة الأكاديمية للعلوم الاجتماعية، المجلد 14، العدد 3، ص. 100-120.

عبد الرحمن، عبد العزيز وحמיד، سالم. (2015). دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي في الشركات السعودية. مجلة الأبحاث الإدارية، المجلد 11، العدد 2، ص. 55-80.

العتيبي، ماجد. (2022). تحليل تأثير القيادة التحويلية على الإبداع في المؤسسات التعليمية. المجلة الدولية للإدارة التربوية، المجلد 10، العدد 4، ص. 90-115.

الشمري، حمد. (2020). العلاقة بين القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء والإبداع. مجلة التطوير الإداري، المجلد 9، العدد 2، ص. 70-95.

الرشيدي، خالد والغامدي، عبد الله. (2021). دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء والابتكار التنظيمي في قطاع التكنولوجيا. المجلة السعودية للتكنولوجيا والإدارة، المجلد 7، العدد 1، ص. 25-50.

-المراجع الأجنبية-

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. 2nd ed.
.Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context: Update to the Social Psychology
.of Creativity. Boulder, CO: Westview Press

Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and
organizational innovation: The roles of internal and external support for
.innovation. Journal of Product Innovation Management, 26(3), 264-277

Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational
leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some
.preliminary findings. The Leadership Quarterly, 14(4-5), 525-544

Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of
transformational leadership on follower development and performance: A field
.experiment. Academy of Management Journal, 45(4), 735-744

Wang, X. H., & Howell, J. M. (2010). Exploring the dual-level effects of
transformational leadership on followers. Journal of Applied Psychology,
.95(6), 1134-1144

Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Building a climate for
innovation through transformational leadership and organizational culture.
.Journal of Leadership & Organizational Studies, 15(2), 145-158

Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 7(3), 305-326

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*. Redwood City, CA: Mind Garden

الملاحق

-الاستبانة

الاستبانة هي أداة مهمة لجمع البيانات في الدراسة، حيث تُستخدم لتقييم تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. سأقدم لك نموذجًا للاستبانة يتضمن مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى أقسام تغطي أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى بعض الأسئلة الديموغرافية لتوصيف المشاركين.

الاستبانة الخاصة بالبحث

المقدمة:

عزيزي المشارك/المشاركة،

نشكر لك/لكِ وقتك في المشاركة في هذه الدراسة. تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على مستوى الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. يرجى الإجابة على الأسئلة

بصدق وشفافية، علماً بأن جميع المعلومات ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

القسم الأول: المعلومات الشخصية

1. الجنس:

- () ذكر

- () أنثى

2. العمر:

- () أقل من 25 سنة

- () 25-34 سنة

- () 35-44 سنة

- () 45-54 سنة

- () 55 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

- () ثانوي أو أقل

- () دبلوم

- () بكالوريوس

- () ماجستير

- () دكتوراه

4. عدد سنوات الخبرة:

- () أقل من 5 سنوات

- () 5-10 سنوات

- () 11-15 سنة

- () 16 سنة فأكثر

5. القطاع الذي تعمل فيه:

- () حكومي

- () خاص

- () صناعي

- () تعليمي

- () قطاع آخر (يرجى التوضيح): _____

القسم الثاني: تقييم سلوكيات القيادة التحويلية *

(يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية باستخدام مقياس من 1 إلى 5 حيث:

1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة)

1. القائد في مؤسستي يُعتبر نموذجًا يُحتذى به للموظفين.

- () 1 () 2 () 3 () 4 () 5

2. القائد في مؤسستي يُلهم الموظفين لتحقيق أهداف أعلى من المتوقع.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

3. القائد يُشجع الموظفين على التفكير النقدي وابتكار حلول جديدة للمشكلات.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

4. القائد يُولي اهتمامًا فرديًا لكل موظف ويسعى لتطوير مهاراته وقدراته.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

5. القائد يحفز فريق العمل بشكل مستمر لتجاوز التحديات وتحقيق النجاح.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

القسم الثالث: تقييم مستوى الإبداع التنظيمي *

(يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية باستخدام نفس المقياس من 1 إلى 5)

1. المؤسسة تدعم الموظفين في تطوير أفكار جديدة ومبتكرة.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

2. يتم تقديم الموارد اللازمة للموظفين لتحقيق الابتكارات في العمل.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

3. المؤسسة تُشجع الموظفين على العمل بروح الفريق وتبادل الأفكار بحرية.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

4. يتم تقدير الأفكار المبتكرة من قبل الإدارة العليا وتكريم الموظفين المبدعين.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

5. البيئة التنظيمية في المؤسسة تحفز الموظفين على المخاطرة المدروسة وتجربة أفكار جديدة.

5 () 4 () 3 () 2 () 1 () -

القسم الرابع: التعليقات والملاحظات (اختياري)

إذا كان لديك أي تعليقات أو ملاحظات حول القيادة التحويلية في مؤسستك أو حول مستوى الإبداع التنظيمي، يرجى كتابتها في المساحة التالية:

شكرًا لمشاركتك في هذه الدراسة.

ملاحظة: يجب التأكد من جمع البيانات بسرية تامة واستخدامها فقط لأغراض البحث العلمي.
إذا كنت بحاجة إلى تعديل أو تخصيص الاستبانة بما يتناسب مع سياق البحث الخاص بك، فلا تتردد في إخباري!

-الملخص Abstract-

تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات السعودية. تتميز القيادة التحويلية بأربعة أبعاد رئيسية هي: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحدي الفكري، والاهتمام الفردي. تلعب هذه الأبعاد دورًا محوريًا في التأثير على سلوكيات الموظفين وتوفير بيئة عمل محفزة للابتكار والإبداع.

تعتمد الدراسة على منهج وصفي تحليلي، حيث تم توزيع استبانة مُصممة بشكل منهجي على عينة من القادة والموظفين في المنظمات متوسطة وكبيرة الحجم من قطاعات متعددة، تشمل القطاع الحكومي، القطاع الخاص، والقطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لفحص العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. تبين أن القادة الذين يُظهرون سلوكيات مثل التحدي الفكري والتحفيز الإلهامي يحققون تأثيرًا كبيرًا في تعزيز ثقافة الابتكار وتشجيع الموظفين على تطوير أفكار وحلول جديدة. كما أشارت الدراسة إلى أن تأثير القيادة التحويلية يختلف بين القطاعات المختلفة، حيث أظهر القطاع الخاص أقوى تأثير إيجابي نتيجة للمرونة والسياسات الداعمة للإبداع.

تؤكد الدراسة على أهمية تطوير برامج تدريبية للقادة لتعزيز مهارات القيادة التحويلية، وتطوير سياسات تنظيمية تدعم الإبداع والابتكار. كما توصي بإجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف التأثير طويل الأمد للقيادة التحويلية على النتائج التنظيمية، ودراسة تأثيرها في قطاعات أخرى مثل التعليم والصحة.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، الإبداع التنظيمي، المملكة العربية السعودية، الابتكار، سلوكيات القيادة

Midocean University

College of Management

Department of business management

Title in English

Prepared by:

Supervised by:

Year:2024