

عنوان البحث

أثر الإدارة التحويلية على تحقيق الابداع الاداري في البنك الاهلي السعودي

**The impact of transformational management
on the achievement of administrative
creativity in the Saudi National Bank SNB.**



**جامعة الجميع الذكية
كلية ادارة الاعمال**

إعداد الطلاب

الاسم: شريف يوسف الحاجي (قائد الفريق)

الرقم الأكاديمي: 20223006451

الاسم: خالد علي بن عاصم

الرقم الأكاديمي: 20223006290

الاسم: عبدالاله ناصر عبدالله ابن صبار

الرقم الأكاديمي: 20223006413

2023

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
المقدمة	3
مشكلة الدراسة	4
أهمية الدراسة	7
أهداف الدراسة	8
الفرضيات النظرية للدراسة	9
مراجعة الأدبيات	11
منهجية البحث	13
حدود البحث	14
التصور العام لهيكل البحث	15
المراجع العربية	16
المراجع الأجنبية	17

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 إلي 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 انخراطا وتحفيزا وأكثر استعدادا 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 تحفيزا 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 للتعلم 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؟

للإجابة 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، والحوافز 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. ستقدم الدراسة توصيات للسعوديين

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

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:

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.

4. تقديم توصيات عملية للبنك الأهلي السعودي والمؤسسات الأخرى التي تسعى إلى تعزيز الإبداع الإداري والابتكار من خلال ممارسات الإدارة التحويلية.

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.

الفرضيات النظرية للدراسة:

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

1. 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.

2. H2: 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.

3. H3: 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.

4. H4: 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.

5. H5: 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 الحسامي (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.

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.

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 استبيان المسح لجمع البيانات من عينة من الموظفين في البنك الأهلي السعودي.

جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات باستخدام استبيان 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 الاستبيان 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 استبيان 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 مستتيرة من جميع المشاركين قبل إكمال استبيان المسح. سيتم ضمان سرية المشاركين وعدم الكشف عن هويتهم في ردودهم ، وستكون مشاركتهم طوعية.

استنتاج:

في هذه الدراسة، سيتم استخدام تصميم البحث الكمي للتحقيق في العلاقة بين الإدارة التحويلية والإبداع الإداري في البنك الأهلي السعودي. سيتم جمع البيانات باستخدام استبيان 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. 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. وللحد من هذا التحيز، سيتضمن الاستبيان بعض البنود ذات الترميز العكسي، وسيطمئن المشاركون إلى سرية ردودهم وعدم الكشف عن هويتهم.

موثوقية وصلاحية استبيان المسح:

سيتم تطوير استبيان المسح المستخدم في هذه الدراسة بناء على مراجعة الأدبيات وآراء الخبراء. ومع ذلك، لا يزال هناك احتمال ألا يكون الاستبيان 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 استبيان 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 وأشكالاً وإحصائيات وصفية لتوضيح النتائج.

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

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

المراجع العربية:

- علوان، نادر والنجار، عبدالله (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

- Alshawhi, 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.