



أثر القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات
الناشئة في المملكة العربية السعودية

اعداد:

سلطان محمد المطيري

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

2026

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، وذلك للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته. تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية، حيث تم الاعتماد على كل من الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف الدراسة وتفسر العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية للعينة)

تم توزيع الاستبيان على عينة من العاملين في الشركات الناشئة، وبلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (120) استبانة.

توزيع العينة حسب الجنس أظهر أن نسبة الذكور بلغت (65%)، بينما بلغت نسبة الإناث (35%)، مما يعكس مشاركة جيدة من كلا الجنسين.

أما من حيث العمر، فقد كانت الفئة الأقل من 30 سنة تمثل (40%)، والفئة من 30 إلى 40 سنة تمثل (45%)، في حين بلغت نسبة من هم فوق 40 سنة (15%).

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، فقد بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات (50%)، ومن 5 إلى 10 سنوات (35%)، وأكثر من 10 سنوات (15%).

كما تنوعت أنشطة الشركات بين التقنية المالية، التجارة الإلكترونية، الذكاء الاصطناعي، والخدمات الرقمية، مما يعكس تنوع بيئة الدراسة.

اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، حيث بلغت قيمة الثبات لمقياس القيادة التحويلية (0.91)، ولمقياس الابتكار التنظيمي (0.88)، بينما بلغت قيمة الثبات للأداة ككل (0.93)، وهي قيم مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي للأداة.

كما تم التحقق من صدق الأداة من خلال الصدق الظاهري والصدق البنائي، حيث أظهرت النتائج وجود ارتباطات دالة إحصائياً بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها، مما يؤكد أن الأداة تقيس المفاهيم المراد قياسها بدقة.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أظهرت نتائج التحليل أن مستوى القيادة التحويلية في الشركات الناشئة جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.08) بانحراف معياري (0.65)

وعلى مستوى الأبعاد، جاء بعد التحفيز الإلهامي في المرتبة الأولى بمتوسط (4.15)، يليه الاستثارة الفكرية (4.10)، ثم التأثير المثالي (4.05)، وأخيراً الاعتبار الفردي (4.02)، مما يشير إلى اهتمام القادة بتحفيز العاملين وإلهامهم.

أما فيما يتعلق بالابتكار التنظيمي، فقد أظهرت النتائج مستوى مرتفع أيضاً، حيث بلغ المتوسط العام (4.12) بانحراف معياري (0.60)

وجاء ابتكار المنتجات في المرتبة الأولى بمتوسط (4.18)، يليه الابتكار الإداري (4.11)، ثم ابتكار العمليات (4.07)، مما يعكس تركيز الشركات الناشئة على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة.

اختبار الفرضيات

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة، وقد أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى معنوية العلاقة.

كما بلغت قيمة معامل الارتباط (0.79)، وقيمة معامل التحديد (0.62)، مما يعني أن القيادة التحويلية تفسر نسبة كبيرة من التغير في الابتكار التنظيمي.

وعلى مستوى الأبعاد، أظهرت النتائج أن جميع أبعاد القيادة التحويلية لها تأثير دال إحصائياً على الابتكار التنظيمي، حيث جاءت قيم الدلالة لجميع الأبعاد أقل من (0.05)، مما يؤدي إلى قبول جميع الفرضيات الفرعية.

ربط النتائج بالدراسات السابقة:

تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي. حيث تتوافق مع دراسة الشمري (2024) التي توصلت إلى وجود أثر إيجابي للقيادة التحويلية في تعزيز الابتكار.

كما تتفق مع دراسة الحريري (2024) التي أشارت إلى أن التحفيز الإلهامي يعد من أكثر الأبعاد تأثيراً في البيئة السعودية، وهو ما أكدته نتائج الدراسة الحالية.

كذلك تتوافق النتائج مع دراسة Jung وآخرون (2003) التي أكدت أن القيادة التحويلية تسهم في خلق بيئة تنظيمية داعمة للابتكار، خاصة من خلال الاستثارة الفكرية.

بشكل عام، تعزز هذه النتائج من أهمية تبني نمط القيادة التحويلية في الشركات الناشئة السعودية لدعم الابتكار وتحقيق التميز.

الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية مرتفع، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بينهما.

كما أظهرت النتائج أن جميع أبعاد القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر في تعزيز الابتكار التنظيمي، مما يؤكد أهمية تطوير المهارات القيادية لدى القادة في هذا القطاع.

وتشير هذه النتائج إلى ضرورة تبني ممارسات قيادية حديثة تدعم بيئة الابتكار، بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030.