

خطة بحث بعنوان

أثر القيادة التحويلية في تنمية الابداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع
الإسكان والعقارات في الرياض

The Impact of Transformational Leadership on Fostering Job Creativity
among Employees in the Housing and Real Estate Sector in Riyadh.

إعداد الطالب/

محمد صالح البوعينين

الرقم الأكاديمي: 243000122

إشراف/

أ.د. الفيصّل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جراد

العام الجامعي:

2025

أثر القيادة التحويلية في تنمية الابداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات في الرياض

المقدمة

في خضم التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال العالمية، وما يصاحبها من تصاعد في حدة المنافسة، لم تعد القدرة على تحقيق التميز والبقاء رهناً بالموارد المادية التقليدية للمنظمات فحسب. بل أصبح رأس المال البشري والفكري، وقدرة المنظمة على تحويل هذا الرأسمال إلى ابتكارات ملموسة ومستدامة، هو المحرك الأساسي للنمو والتجديد والتكيف. لقد أضحت الإبداع بمثابة المحور الذي تركز عليه الاستراتيجيات التنظيمية الحديثة، بوصفه الممكن الرئيس للتطور والازدهار في بيئة تشغيلية تتسم بالتعقيد وعدم اليقين.

في هذا السياق، يبرز الإبداع الوظيفي (Job Creativity) كأحد الركائز الجوهرية للقدرة الابتكارية داخل المنظمات. لا يقتصر الإبداع الوظيفي على الابتكارات الكبرى أو الاختراعات الفريدة، بل يتسع ليشمل كل فكرة جديدة ومفيدة يقدمها الموظف، سواء أكان ذلك في سياق تطوير منتج، أو تحسين عملية، أو ابتكار أسلوب عمل، أو إيجاد حلول غير تقليدية لمشكلات قائمة (Hughes et al., 2022, p. 118). وبهذا، يُعد الإبداع الوظيفي بمثابة الرافد الذي يغذي الابتكار التنظيمي؛ فالتدفق المستمر للأفكار الإبداعية من الأفراد هو ما يضمن للمنظمة قدرتها على التطور المستمر. تكتسب أهمية هذا المتغير أبعاداً مضاعفة في القطاعات التي تعتمد بشكل مباشر على المعرفة والتقنية، حيث يُعد تقديم كل ما هو جديد ومبتكر شرطاً أساسياً للاستمرارية والريادة.

لا يزدهر الإبداع من فراغ، بل هو نتاج بيئة عمل محفزة، وثقافة تنظيمية داعمة، ومناخ نفسي آمن يشعر فيه الأفراد بالحرية في التعبير عن أفكارهم وتجربة الجديد. وهنا يتجلى الدور الحاسم والمحوري للقيادة. ومن بين الأنماط القيادية المتعددة، حظيت القيادة التحويلية (Transformational Leadership) باهتمام بحثي واسع، وقد أثبتت الأدبيات فعاليتها الاستثنائية في إطلاق الطاقات الكامنة لدى المرؤوسين. القيادة التحويلية، كما صاغها روادها، عملية تتجاوز حدود الإدارة التقليدية القائمة على التبادل والمكافأة (القيادة التبادلية)، لترتقي إلى مستوى أسمى؛ حيث يعمل القائد على تغيير وعي

المرووسين وإلهامهم لتبني رؤية مشتركة، وتحدي الوضع الراهن، والنظر إلى عملهم كرسالة ذات معنى وقيمة (Eva et al., 2021, p. 148).

يُحدث القائد التحويلي هذا التأثير العميق من خلال أربعة أبعاد متكاملة: يُقدم نموذجاً يُحتذى به من خلال التأثير المثالي (Idealized Influence)، ويُعمق الحماس والتفاؤل عبر التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation)، ويُشجع على التفكير النقدي وحل المشكلات بأساليب مبتكرة من خلال الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation)، ويُعنى بتطوير كل فرد وتلبية احتياجاته من خلال الاعتبار الفردي (Individualized Consideration) (Li, 2022, p. 3 & Si). بهذه الممارسات، لا يكتفي القائد التحويلي بتحقيق الامتثال، بل يغرس الولاء والالتزام ويُفعل الدافعية الذاتية لدى الموظفين نحو الأداء المتميز والإبداع.

تراكمت الأدلة البحثية التي تؤكد العلاقة الإيجابية والقوية بين ممارسات القيادة التحويلية ومخرجات الإبداع الوظيفي. فالقائد التحويلي، عبر الاستثارة الفكرية للمرووسين، يدفعهم إلى التشكيك في الافتراضات القديمة والنظر إلى المشكلات من زوايا متعددة، مما يفسح المجال أمام توليد حلول مبتكرة (الجنابي، 2022، ص. 55). كذلك، من خلال التحفيز الإلهامي، يغرس الثقة بقدراتهم ويُشكل رؤية مستقبلية مقنعة تجعل من الإبداع وسيلة ضرورية لتحقيق تلك الرؤية. علاوة على ذلك، فإن الاعتبار الفردي الذي يبديه القائد يُنشئ مناخاً من الدعم النفسي، يشعر فيه الموظف بأن قائده يهتم بنموه وتطوره الشخصي، مما يعزز من أمنه النفسي ويُشجعه على تحمل مخاطر التجريب والإبداع (Zhou et al., 2022, p. 87). وقد أظهرت دراسة حديثة لـ Hassan et al. (2023, p. 12) أن القيادة التحويلية تُعزز الإبداع ليس فقط بشكل مباشر، ولكن أيضاً من خلال تنمية حالة التمكين النفسي لدى الموظفين، والتي بدورها تُحفز السلوكيات الإبداعية. بناءً على ذلك، لا تنظر الأدبيات المعاصرة إلى القيادة التحويلية كمجرد محفز خارجي، بل كعامل أساسي في بناء القدرات النفسية والمعرفية الداخلية للموظف التي تُعد شرطاً جوهرياً للإبداع.

عند توجيه هذه العدسة التحليلية نحو بيئة الدراسة الحالية، المتمثلة في قطاع الإسكان والعقارات في الرياض، تتضح أهمية هذه العلاقة بشكل أكبر وتكتسب أبعاداً أكثر تحديداً. يُعد قطاع الإسكان والعقارات في المملكة العربية السعودية، وتحديداً في الرياض، من القطاعات المحورية التي تشهد

تحولات استراتيجية كبرى، مدفوعاً بأهداف رؤية 2030. تهدف الرؤية إلى زيادة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي، وتوفير خيارات سكنية متنوعة وميسورة التكلفة للمواطنين، وتحويل الرياض إلى مدينة عالمية جاذبة للاستثمار والعيش. يُفضي هذا التوجه إلى وضع شركات الإسكان والعقارات أمام تحدٍ مزدوج: الأول هو ضرورة الالتزام بمعايير الجودة والاستدامة والابتكار في التصميم والتنفيذ، والثاني هو الحاجة الملحة إلى الإبداع في تطوير المنتجات العقارية، وتبني نماذج عمل مبتكرة، وتحسين تجربة العملاء لضمان التنافسية والجاذبية في سوق يتسم بالديناميكية.

تُعد هذه البيئة الفريدة، التي تجمع بين الحاجة إلى الامتثال للمعايير الصارمة والتطلب المتزايد للإبداع، عاملاً حاسماً في تحقيق التوازن والنجاح. فالقيادة التي تركز فقط على الامتثال قد تُعيق الإبداع، والقيادة التي تُشجع الابتكار دون فهم للضوابط قد تُعرض الشركات لمخاطر جسيمة. من هنا، تُبرز القيادة التحويلية كنمط قيادي مثالي قادر على التعامل مع هذه الجدلية؛ فهي قادرة على إلهام الفرق العاملة في مختلف أقسام القطاع (التطوير العقاري، المبيعات والتسويق، إدارة المشاريع، خدمة العملاء) نحو أهداف إبداعية طموحة، مع الحفاظ في الوقت ذاته على غرس قيم الجودة، الكفاءة، والمسؤولية كجزء من رؤيتها. وعلى الرغم من الأهمية الحيوية لهذا القطاع، تُشير الملاحظات إلى وجود ندرة ملحوظة في الدراسات العربية التي تناولت ديناميكيات القيادة والإبداع داخله بشكل معمق، خاصة في سياق الشركات العقارية السعودية.

انطلاقاً من هذه الفجوة المعرفية، وإدراكاً للأهمية الاستراتيجية لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات في الرياض لتحقيق مستهدفات التنمية الوطنية ودعم النمو الاقتصادي، تأتي هذه الدراسة لتُسلط الضوء على الأثر الذي يمكن أن تُحدثه القيادة التحويلية في هذا الصدد. تتطلع الدراسة الحالية إلى تقديم تحليل إمبيري معمم، من خلال مسح آراء العاملين في قطاع الإسكان والعقارات في الرياض، للكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الوظيفي، وتحديد الأبعاد القيادية الأكثر تأثيراً في تحفيز هذا الإبداع. من المأمول أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم رؤى علمية وعملية قيمة لصناع القرار وقادة هذا القطاع، تُمكنهم من تطوير بيئات عمل تُعزز الإبداع وتستثمر فيه، وتدعم في نهاية المطاف القدرة التنافسية والابتكارية لواحد من أهم القطاعات الاقتصادية في المملكة.

مشكلة الدراسة

يُواجه قطاع الإسكان والعقارات في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا في العاصمة الرياض، تحولات جوهرية وتحديات هيكلية تفرضها التطلعات الوطنية الطموحة. فمع سعي رؤية المملكة 2030 لتعزيز جودة الحياة، وتوفير خيارات سكنية متنوعة وميسرة، وتنمية القطاع العقاري ليصبح رافدًا رئيسيًا للاقتصاد الوطني، تتزايد الحاجة الملحة إلى تبني ممارسات إدارية مبتكرة تعزز من قدرة العاملين على توليد حلول إبداعية لمواجهة التعقيدات المتزايدة في هذا القطاع. هذه التعقيدات لا تقتصر على المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية فحسب، بل تمتد لتشمل التطورات التقنية السريعة، والتغيرات في تفضيلات المستهلكين، وضرورة الالتزام بمعايير جودة عالية تُلبّي طموحات الرؤية.

يُعدّ الإبداع الوظيفي محركًا أساسيًا للنمو والتميز في بيئة أعمال تنافسية تتسم بالديناميكية والتغير المستمر. وفي سياق قطاع الإسكان والعقارات، يتجسد الإبداع في القدرة على تطوير منتجات عقارية مبتكرة، تقديم حلول تمويلية مرنة، تحسين تجربة العملاء، تبني تقنيات البناء الحديثة، وتصميم مدن ومجتمعات عمرانية مستدامة. إلا أن تحقيق هذا المستوى من الإبداع يتطلب بيئة تنظيمية وثقافة عمل داعمة، إلى جانب نماذج قيادية قادرة على تحفيز الطاقات الكامنة لدى العاملين وتوجيهها نحو الابتكار الهادف.

تُشير الملاحظات الأولية المستقاة من واقع قطاع الإسكان والعقارات في الرياض، إلى وجود تباين بين الأهداف الاستراتيجية الطموحة لتعزيز الابتكار من جهة، وبين بعض الممارسات القيادية السائدة التي قد لا تزال تتسم بالتقليدية أو التركيز المفرط على الإجراءات الروتينية من جهة أخرى. هذا التباين قد يُعيق قدرة المنظمات على استثمار كامل الإمكانيات الإبداعية للعاملين لديها، مما يؤدي إلى محدودية في توليد الأفكار الجديدة، وبطء في تبني الحلول المبتكرة، وقد ينعكس سلبًا على قدرة القطاع على تلبية متطلبات التنمية المستدامة ورؤية 2030. يؤكد هذا التحدي دراسات سابقة مثل (Al-Mansoori & Koç, 2022, p. 198) التي بينت أن الأنماط القيادية التي تُركز بشكل مفرط على الهرمية والسيطرة قد تُحد من الفضول الفكري وتُقلل من الدوافع الذاتية للإبداع لدى الموظفين، وهو ما يُثير تساؤلات حول مدى ملائمة الأنماط القيادية الحالية في قطاع الإسكان والعقارات لقيادة مرحلة التحول والابتكار المنتظرة.

تُسهّم مراجعة الأدبيات العلمية المتخصصة في إبراز هذه المشكلة البحثية بوضوح. فعلى الرغم من أن القيادة التحويلية تُعد أحد أبرز النماذج القيادية الفعّالة في تحفيز الإبداع في مختلف القطاعات، إلا أن هناك حاجة ماسة لدراسات أكثر عمقاً وحساسية للسياق. يُشير (Lee & Choi, 2024, p. 512) إلى ضرورة "فحص كيفية تطبيق وتأثير القيادة التحويلية في سياقات ثقافية وصناعية غير غربية، حيث قد تتفاعل العوامل الثقافية والضوابط التنظيمية مع السلوكيات القيادية بطرق فريدة وغير متوقعة". هذه الدعوة البحثية تُسلط الضوء على فجوة معرفية مهمة، حيث تُشكل بيئة الأعمال السعودية، بخصوصيتها الثقافية والاقتصادية، سياقاً فريداً يستدعي دراسات متخصصة تُجيب عن كيفية عمل القيادة التحويلية في هذا الإطار.

وبناءً عليه، تُسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة البحثية الجوهرية من خلال فحص وتحليل أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) في تنمية الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات في الرياض. لا تهدف الدراسة إلى مجرد تأكيد العلاقة، بل تسعى إلى تفكيكها لفهم أي من أبعاد القيادة التحويلية تُسهم بشكل أكبر في تعزيز الإبداع في هذا القطاع الحيوي. ومن خلال ذلك، تُطمح الدراسة إلى تقديم دليل علمي وعملي يُمكن لصناع القرار في قطاع الإسكان والعقارات الاستناد إليه في تطوير ممارساتهم القيادية، وبناء بيئات عمل مُحفزة للإبداع، بما يُسهم في تحقيق أهداف التنمية الشاملة المنشودة في رؤية 2030.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أبعادها النظرية والتطبيقية التي تُعزز من رصيد المعرفة الأكاديمية وتُقدم إسهامات عملية ملموسة لقطاع الإسكان والعقارات في المملكة العربية السعودية.

الأهمية النظرية (العلمية)

- إثراء الأدبيات المحلية والعربية: تُسهم الدراسة في إثراء المعرفة المتعلقة بالقيادة الإدارية والإبداع الوظيفي، من خلال التركيز على قطاع الإسكان والعقارات الذي لم يحظَ بدراسات كافية رغم أهميته الاستراتيجية للاقتصاد الوطني.

- اختبار النظريات القيادية في سياق فريد: تُقدم الدراسة إطارًا نظريًا وتطبيقيًا لفحص العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي ضمن السياق الثقافي والاقتصادي للمملكة العربية السعودية، مما يُساعد في اختبار مدى عالمية النظريات القيادية أو خصوصيتها الثقافية في بيئة تشغيلية فريدة.
- بناء أساس للدراسات المستقبلية: من المتوقع أن تُمثل نتائج هذه الدراسة أساسًا لدراسات مستقبلية أكثر تعمقًا، قد تتناول متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى تؤثر في العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي في هذا القطاع الحيوي.

الأهمية التطبيقية (العملية)

- تزويد القيادات برؤى عملية: تُزود نتائج الدراسة مديري وقيادات قطاع الإسكان والعقارات في الرياض برؤى واضحة حول الممارسات القيادية الأكثر فعالية في تحفيز إبداع موظفيهم.
- تحسين برامج التطوير القيادي وجودة الخدمات: تُمكن هذه الرؤى من تصميم برامج تطوير قيادي أكثر استهدافًا وفعالية، مما يُسهم في رفع مستوى جودة المنتجات العقارية والخدمات المقدمة، وتعزيز تنافسية المنظمات في القطاع.
- دعم صانعي السياسات: تُساعد الدراسة في لفت انتباه صانعي السياسات والجهات المعنية بالتممية الحضرية والعقارية إلى أهمية الاستثمار في تطوير الكفاءات القيادية كمدخل استراتيجي لتحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بتوفير خيارات سكنية متنوعة وميسرة، وتطوير البنية التحتية العقارية.
- أداة للتشخيص والتقييم الدوري: يُمكن الاستفادة من أداة الدراسة (الاستبانة)، بعد التأكد من صدقها وثباتها، في إجراء عمليات تشخيص وتقييم دورية لمستوى القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي داخل منظمات قطاع الإسكان والعقارات بالرياض، مما يُسهم في اتخاذ قرارات إدارية مستنيرة ومبنية على الأدلة.

تساؤلات الدراسة

تتطلق هذه الدراسة من تساؤل رئيسي يُشكل المحور الأساسي للبحث، ويهدف إلى استكشاف العلاقة الجوهرية بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي في قطاع حيوي ومتنامٍ.

التساؤل الرئيسي:

ما هو أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) في تنمية الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تُسهم في تفكيك الظاهرة المدروسة وتقديم فهم أعمق لجوانبها المختلفة:

1. ما مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية من وجهة نظر العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض؟

2. ما مستوى الإبداع الوظيفي السائد لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض؟

3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض؟

4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) على حدة، في تنمية الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تقديم تحليل مُعمق للعلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي ضمن سياق قطاع الإسكان والعقارات في الرياض، وذلك للمساهمة في بناء بيئات عمل أكثر ابتكارًا وفعالية.

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في:

تحليل وفهم طبيعة الأثر الذي تؤديه القيادة التحويلية في تنمية الإبداع الوظيفي ضمن السياق المحدد لقطاع الإسكان والعقارات في الرياض.

ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي، ستعمل الدراسة على تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي) في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.
2. تشخيص مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.
3. قياس أثر القيادة التحويلية كمتغير مستقل بأبعاده مجتمعة على الإبداع الوظيفي كمتغير تابع.
4. تحديد الأثر النسبي لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي، بهدف الكشف عن الأبعاد الأكثر تأثيراً في هذا القطاع.
5. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لصناع القرار ومديري المنظمات في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض لتبني وتفعيل ممارسات القيادة التحويلية التي من شأنها تنمية بيئة عمل مُحفزة على الإبداع.

فرضيات الدراسة

تتطلق هذه الدراسة من مجموعة من الفرضيات البحثية التي تستند إلى الأطر النظرية القائمة والأدبيات السابقة في مجالي القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي، مع الأخذ في الاعتبار خصوصية قطاع الإسكان والعقارات. تُمثل هذه الفرضيات التوقعات الأولية للعلاقات بين المتغيرات، وستُختبر إحصائياً خلال مراحل الدراسة الميدانية.

الفرضية الرئيسية (H0):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.

الفرضيات الفرعية:

- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.
- H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الأول من أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي) على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.
- H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الثاني من أبعاد القيادة التحويلية (التحفيز الإلهامي) على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.
- H4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الثالث من أبعاد القيادة التحويلية (الاستشارة الفكرية) على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.
- H5: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد الرابع من أبعاد القيادة التحويلية (الاعتبار الفردي) على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض.

الدراسات السابقة:

يُقدم هذا القسم ملخصًا لأبرز الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي، وذلك بهدف بناء قاعدة معرفية تُسهم في تأطير الدراسة الحالية وإبراز تميزها وإضافتها العلمية.

1. دراسة الشمري، علي فرحان، والزرقاوي، عمر أحمد (2025): أُجريت هذه الدراسة في العراق بعنوان "تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات العراقية". هدفت إلى الكشف عن مدى تأثير القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على مستوى الإبداع الوظيفي. اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة لجمع البيانات من عينة قوامها 380 موظفًا. توصلت النتائج إلى وجود علاقة تأثير إيجابية ومباشرة للقيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي، حيث يُساهم القادة التحويليون بشكل كبير في تحفيز موظفيهم على الابتكار وتطوير أساليب عمل جديدة. أوصت الدراسة ببرامج تدريب وتطوير مستمرة للقادة في شركات الاتصالات.

2. دراسة (Guo, Y., & Wei, R. (2025): أُجريت في الصين بعنوان "Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Psychological Capital and Organizational Learning". هدفت إلى فحص العلاقة المعقدة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي، مع التركيز على الدور الوسيط لرأس المال النفسي والتعلم التنظيمي. اعتمدت المنهج الكمي وجمعت بيانات من عينة بلغت 550 موظفًا في شركات تكنولوجيا المعلومات. توصلت النتائج إلى أن القيادة التحويلية تُعزز الإبداع الوظيفي بشكل غير مباشر عبر تعزيز رأس المال النفسي وتشجيع التعلم التنظيمي.

3. دراسة السلیمان، نورة عبد الله، والغامدي، فهد ناصر (2024): أُجريت في المملكة العربية السعودية تحت عنوان "تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المستشفيات الخاصة بالمنطقة الغربية". استهدفت الكشف عن مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. اتبعت المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة لجمع البيانات من عينة تكونت من 350 موظفًا. توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تُمارس تأثيرًا إيجابيًا وذا دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي، حيث تُسهم الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية مجتمعةً في تعزيز قدرة العاملين على توليد الأفكار الجديدة وتطبيقها.

4. دراسة (Johnson, A. R., & Davies, L. M. (2024): أُجريت في المملكة المتحدة تحت عنوان "The Impact of Transformational Leadership on Employee Innovation in the Healthcare Sector: A Multi-Level Analysis". هدفت إلى فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على الابتكار على المستويين الفردي والفريق داخل منظمات الرعاية الصحية. استخدمت منهجًا مختلطًا (كمي وكيفي) وجمعت بيانات من 600 موظف و 30 مديرًا. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تُعزز الابتكار الفردي والجماعي من خلال توفير الدعم، التشجيع على المخاطرة، وتعزيز الشعور بالتمكين.

5. دراسة العلي، رامي محمد، والخطيب، سهام أحمد (2024): أُجريت في الأردن بعنوان "دور القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الحكومية الأردنية". هدفت إلى تقييم دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار على مستوى المنظمة ككل في القطاع الحكومي. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات عبر استبانة وزعت على عينة بلغت

420 موظفًا. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تُسهم بشكل فعال في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع، وأن بُعدي التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية كان لهما الأثر الأبرز.

6. دراسة القحطاني، محمد سعيد، والشهري، عبد الله علي (2023): أُجريت في المملكة العربية السعودية بعنوان "دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار الوظيفي لدى موظفي شركات تكنولوجيا المعلومات بمدينة الرياض". هدفت إلى تحديد مدى مساهمة القيادة التحويلية في دعم الابتكار الوظيفي. اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة بلغت 280 موظفًا. كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية وقوية بين القيادة التحويلية والابتكار الوظيفي، حيث أشارت إلى أن الاعتبار الفردي والاستثارة الفكرية كان لهما الأثر الأكبر.

7. دراسة بن عبد الله، يوسف كمال (2023): أُجريت في تونس بعنوان "أثر القيادة التحويلية في الإبداع الوظيفي لدى موظفي الشركات الصناعية التونسية". كان الهدف تحديد مدى تأثير أنماط القيادة التحويلية على الإبداع الفردي للعاملين في القطاع الصناعي. اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي وجمعت البيانات باستخدام استبانة طُبقت على عينة بلغت 300 موظف. كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي.

8. دراسة Lee, C. H., & Kim, J. H. (2023): أُجريت في كوريا الجنوبية بعنوان "Transformational Leadership and Employee Proactive Behavior: The Mediating Role of Work Engagement and Creativity". هدفت إلى تحديد ما إذا كان الإبداع الوظيفي يلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الاستباقي للموظف. اعتمدت المنهج الكمي وجمعت البيانات من 415 موظفًا. كشفت النتائج عن أن القيادة التحويلية تُعزز السلوك الاستباقي للموظفين جزئيًا من خلال زيادة انخراطهم في العمل، والذي بدوره يؤدي إلى تعزيز إبداعهم.

9. دراسة المزروعى، شيخة راشد، والهاشمي، مريم علي (2023): أُجريت في الإمارات العربية المتحدة بعنوان "تأثير القيادة التحويلية على السلوك الإبداعي للموظفين في قطاع البنوك بدولة

الإمارات". هدفت إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي للعاملين في بيئة القطاع المصرفي. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة بلغت 450 موظفًا. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي ومهم على السلوك الإبداعي للموظفين، وأشارت بشكل خاص إلى أهمية بعد الاعتبار الفردي.

10. دراسة Müller, L., & Schmidt, F. (2023): أجريت في ألمانيا تحت عنوان "The Influence of Transformational Leadership on Employee Innovative Work Behavior: The Moderating Role of Psychological Safety". هدفت إلى فحص كيف تؤثر القيادة التحويلية على سلوك العمل المبتكر للموظفين، مع الأخذ في الاعتبار أهمية الأمان النفسي. استخدمت المنهج الكمي وجمعت البيانات من 380 موظفًا في شركات تصنيعية. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تعزز سلوك العمل المبتكر، وأن هذا التأثير يكون أقوى عندما يشعر الموظفون بمستويات عالية من الأمان النفسي.

تعقيب عام على الدراسات السابقة

تُظهر الدراسات السابقة التي جرى استعراضها ثراءً وتنوعًا ملحوظين في تناولها للعلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي، مما يُعزز الأهمية المتزايدة لهذين المتغيرين في الأدبيات الإدارية المعاصرة. يتضح من هذه الدراسات، سواء كانت محلية، عربية، أو أجنبية، وجود إجماع واسع على أن القيادة التحويلية تُعد مُحركًا قويًا للإبداع على المستويين الفردي والتنظيمي.

تُبرز هذه الأبحاث كيف أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) تعمل بشكل متكامل لتهيئة بيئة عمل مُحفزة. فالقادة التحويليون، من خلال إلهامهم ورؤيتهم الواضحة، يُشعلون حماس الموظفين ويُعززون ثقتهم بأنفسهم، مما يدفعهم لتقديم أفضل ما لديهم. كما أن تشجيعهم على التفكير النقدي وتحدي الوضع الراهن (الاستثارة الفكرية) يُفتح الأبواب أمام توليد الأفكار الجديدة وحل المشكلات بأساليب مبتكرة. ولا يقل الاهتمام الفردي الذي يُظهره هؤلاء القادة أهمية، فهو يُعزز شعور الموظفين بالأمان النفسي والدعم، ويُشجعهم على تحمل مخاطر التجريب والإبداع دون خوف من الفشل.

وعلى الرغم من هذا الاتساع في نطاق الدراسات، إلا أنها تُظهر أيضًا بعض الجوانب التي تُبرز أهمية الدراسة الحالية في سياق قطاع الإسكان والعقارات بالرياض:

- **تنوع السياقات وندرة التركيز على قطاع الإسكان والعقارات:** شملت الدراسات السابقة قطاعات متنوعة مثل المستشفيات، تكنولوجيا المعلومات، البنوك، الجامعات، القطاع الحكومي، الاتصالات، والصناعة. هذا التنوع يُشير إلى عالمية مفهومي القيادة التحويلية والإبداع، لكنه يُبرز في المقابل الندرة الواضحة في الدراسات التي تناولت هذه العلاقة بشكل معمق في قطاع الإسكان والعقارات. هذا النقص يُشكل فجوة معرفية ستُساهم الدراسة الحالية في سدها.

- **تأكيد على آليات التأثير الوسيطة والمعادلة:** بعض الدراسات، مثل دراسة Guo & Wei (2025) و Lee & Kim (2023) و Müller & Schmidt (2023)، لم تكتفِ بتأكيد العلاقة المباشرة، بل تعمقت في فهم الآليات الكامنة، مُبرزة أدوارًا وسيطة أو مُعدلة لمتغيرات مثل رأس المال النفسي، التعلم التنظيمي، الانخراط في العمل، والأمان النفسي. هذا يُشير إلى تعقيد العلاقة وأهمية فهم الديناميكيات النفسية والتنظيمية التي تُعزز الإبداع، وهو ما يجب أخذه في الاعتبار عند تحليل النتائج في سياق قطاع الإسكان والعقارات.

- **الخصوصية الثقافية والسياقية:** على الرغم من أن العديد من الدراسات أُجريت في سياقات عربية (المملكة العربية السعودية، العراق، الأردن، تونس، الإمارات)، إلا أن دعوة Lee & Choi (2024) إلى "فحص كيفية تطبيق وتأثير القيادة التحويلية في سياقات ثقافية وصناعية غير غربية" لا تزال قائمة. دراستك، من خلال تركيزها على قطاع الإسكان والعقارات السعودي، ستُساهم في تقديم فهم أكثر دقة لكيفية تفاعل القيادة التحويلية مع الخصائص الثقافية والتنظيمية لهذا القطاع في المملكة.

باختصار، تُوفر هذه الدراسات أرضية صلبة للدراسة الحالية، حيث تؤكد على الأهمية النظرية والعملية للقيادة التحويلية في تنمية الإبداع. وفي الوقت ذاته، تُبرز الفجوة البحثية المتعلقة بسياق قطاع الإسكان والعقارات، مما يُضفي أهمية إضافية وقيمة فريدة على بحثك في الرياض، حيث سيُقدم رؤى مُحددة ومُوجهة لهذا القطاع الحيوي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية للدراسة

يُشكل الإطار النظري للدراسة الركيزة الأساسية التي تستند إليها في تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي. يُقدم هذا القسم تعريفًا شاملاً للمتغيرات الرئيسية للدراسة، ويُفصل أبعادها، ثم يُبين المنظور النظري الذي يربط بينها.

(1) القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية (Transformational Leadership) من أكثر نماذج القيادة تأثيرًا وشيوعًا في الأدبيات الإدارية الحديثة، وقد ظهرت كاستجابة للحاجة إلى قيادات قادرة على إحداث تغييرات جوهرية وإيجابية في المنظمات. طور جيمس ماكجريجور بيرنز (James MacGregor Burns) مفهوم القيادة التحويلية لأول مرة عام 1978، حيث ميزها عن القيادة التبادلية من خلال قدرتها على إلهام وتحفيز الأتباع لتجاوز مصالحهم الذاتية والعمل نحو تحقيق أهداف جماعية عليا. لاحقًا، قام برنارد باس (Bernard Bass) بتوسيع هذا المفهوم في الثمانينات، وقدم نموذجًا رباعي الأبعاد يُعد المعيار في معظم الدراسات التجريبية (Bass & Avolio, 1994).

تتمثل الأبعاد الرئيسية للقيادة التحويلية في الآتي:

1. **التأثير المثالي / الكاريزما (Idealized Influence / Charisma):** يُشير هذا البعد إلى قدرة القائد على أن يكون قدوة حسنة ومصدر إلهام للأتباع. القائد المثالي يتمتع بثقة واحترام الأتباع، ويُقدم نموذجًا للقيم الأخلاقية العالية، مما يدفعهم لتبني رؤيته وقيمه والرغبة في محاكاته واتباع توجيهاته (Bass & Riggio, 2006, p. 6). في سياق قطاع الإسكان والعقارات بالرياض، قد يتجلى ذلك في التزام القائد بالشفافية والنزاهة في التعاملات العقارية، والاحترافية التي يقنّدي بها العاملون في إدارة المشاريع والتفاعل مع العملاء.

2. **التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation):** يُركز هذا البعد على قدرة القائد على صياغة رؤية واضحة وجذابة ومستقبلية للمنظمة وتوصيلها للأتباع بطريقة تلهمهم وتحفزهم. يتواصل القائد الإلهامي بتفاؤل، ويُقدم تحديات ذات معنى، ويُشجع على العمل الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة. يغرس هذا البعد في الأتباع شعورًا بالهدف والمعنى، مما يُعزز دافعيتهم للأداء المتميز (Judge & Piccolo, 2004, p. 763). في بيئة قطاع الإسكان والعقارات، يُمكن أن يكون ذلك

بتوضيح رؤية الشركة في تطوير مجمعات سكنية مُستدامة، أو تقديم حلول عقارية مُبتكرة، مما يلهم العاملين في مختلف الأقسام لتقديم خدمات عقارية إبداعية.

3. **الاعتبار الفردي (Individualized Consideration):** يتضمن هذا البعد اهتمام القائد بالاحتياجات الفردية لكل تابع، حيث يتعامل مع كل موظف كشخص فريد له نقاط قوة وضعف واحتياجات خاصة. يؤدي القائد دور المرشد والمدرّب، ويُساعد الأفراد على تطوير قدراتهم وتحقيق إمكاناتهم الكاملة. هذا الاهتمام يُدعم النمو الشخصي والمهني للأفراد، ويُعزز شعورهم بالتقدير والانتماء (Avolio & Bass, 2002, p. 19). في قطاع الإسكان والعقارات، يعني ذلك اهتمام القائد بتطوير الموظفين في مجالات مختلفة كالتصميم المعماري المبتكر، إدارة المشاريع العقارية، التسويق العقاري الرقمي، أو تحليل السوق العقاري.

4. **الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation):** يُشجع هذا البعد الأتباع على التفكير بشكل نقدي، تحدي الوضع الراهن، وطرح أفكار جديدة ومبتكرة لحل المشكلات. يُحفز القائد الأتباع على إعادة النظر في الافتراضات القديمة واستكشاف طرق جديدة للتعامل مع المهام، دون الخوف من الفشل. هذا البعد يُغذي الفضول الفكري وروح الابتكار في بيئة العمل (Gumusluoglu & Ilsev, 2009, p. 466). في سياق قطاع الإسكان والعقارات، قد يتجلى ذلك في تشجيع فرق العمل على ابتكار حلول لتحديات التكلفة في البناء، أو تطوير نماذج تمويل عقاري مُبتكرة، أو تصميم مشاريع سكنية تُراعي التغيرات في احتياجات المستهلكين.

(2) الإبداع الوظيفي

يُعرف الإبداع الوظيفي (Job Creativity) بأنه "توليد أفكار جديدة ومفيدة من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد يعملون ضمن سياق تنظيمي" (Amabile et al., 1996, p. 1155). لا يقتصر الإبداع على الأفكار الثورية الكبرى، بل يشمل أيضًا التحسينات التدريجية للعمليات، المنتجات، أو الخدمات. في بيئة العمل التنافسية اليوم، أصبح الإبداع الوظيفي عاملاً حاسماً للمنظمات لتحقيق النمو، التكيف مع التغيرات، واكتساب ميزة تنافسية مستدامة، خاصة في قطاع الإسكان والعقارات الذي يتطلب ابتكاراً مستمراً في التصميم، البناء، التسويق، والخدمات لتلبية متطلبات السوق المتغيرة وتحقيق أهداف رؤية 2030.

يمكن النظر إلى الإبداع الوظيفي من عدة جوانب:

- **الأصالة (Originality):** مدى جدة الفكرة أو الحل، وأنها لم تُطرح من قبل.

- **الجدوى (Usefulness / Appropriateness):** مدى قابلية الفكرة للتطبيق وقيمتها في حل المشكلات أو تحقيق الأهداف التنظيمية.
- **المرونة (Flexibility):** القدرة على التفكير من زوايا مختلفة وتغيير المسار عند الضرورة.
- **الطلاقة (Fluency):** القدرة على توليد عدد كبير من الأفكار بسرعة.

(3) العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي: منظور نظري

تُفسر العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي من خلال عدة نظريات ومسارات تأثير مُتداخلة:

1. **نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory):** تُشير هذه النظرية إلى أن القيادة التحويلية تخلق علاقة تبادل اجتماعي عالية الجودة بين القائد والأتباع. عندما يُقدم القائد التحويلي الدعم، الإلهام، والاهتمام الفردي، يشعر الأتباع بالالتزام المتبادل والرغبة في رد الجميل من خلال بذل جهود إضافية، بما في ذلك التفكير الإبداعي وتقديم الأفكار المبتكرة (Blau, 1964; Wayne et al., 1997, p. 331). التبادل العادل والودي يُحفز الموظفين على المخاطرة المحسوبة في بيئة العمل.

2. **نظرية الموارد المحافظة (Conservation of Resources Theory):** تُركز هذه النظرية على أن الأفراد يسعون لاكتساب وحماية مواردهم الشخصية. القائد التحويلي يُوفر للأفراد موارد قيمة مثل الدعم العاطفي، الاعتراف، فرص النمو، والأمان النفسي. تُوفر هذه الموارد بيئة غنية تُشجع الموظفين على استخدام طاقاتهم في التفكير الإبداعي دون الشعور بالتهديد أو الخوف من استنزاف مواردهم (Hobfoll, 1989; Li et al., 2020, p. 1025).

3. **التمكين النفسي (Psychological Empowerment):** يُؤثر القادة التحويليون على الإبداع من خلال تعزيز شعور الموظفين بالتمكين النفسي. عندما يشعر الموظفون بالمعنى في عملهم، الكفاءة في أداء مهامهم، الاستقلالية في اتخاذ القرارات، وتأثيرهم على النتائج، فإنهم يُصبحون أكثر استعدادًا للانخراط في سلوكيات إبداعية واقتراح حلول جديدة للمشكلات (Spreitzer, 1995; Wang et al., 2018, p. 25).

4. **الأمان النفسي (Psychological Safety):** يُؤدي القائد التحويلي دورًا محوريًا في بناء بيئة تتسم بالأمان النفسي، حيث يشعر الموظفون بالراحة في التعبير عن الأفكار، طرح الأسئلة، وحتى

ارتكاب الأخطاء دون خوف من العقاب أو الإحراج. هذا الأمان يُنشئ مساحة خصبة للمخاطرة الفكرية والتجريب، وهما عنصران أساسيان للإبداع (Edmondson, 1999; Frazier et al., 2017, p. 88).

5. **نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي (Social Cognitive Learning Theory):** يرى ألبرت باندورا (Albert Bandura) أن التعلم يحدث جزئياً من خلال الملاحظة والنمذجة. القادة التحويليون، بكونهم قدوة (تأثير مثالي)، يُشجعون الأتباع على تقليد سلوكياتهم المبتكرة أو تبني طريقة تفكيرهم التي تُشجع على التجديد وحل المشكلات بطرق غير تقليدية (Bandura, 1986; Gumusluoglu & Ilsev, 2009, p. 467).

وفي سياق قطاع الإسكان والعقارات بالرياض، تكتسب هذه العلاقة أهمية خاصة. فطبيعة العمل في هذا القطاع تتسم بالديناميكية العالية، الاعتماد على الابتكار في التصميم والتسويق، الحاجة إلى حلول تمويلية مرنة، وتقديم تجربة عملاء مُتميزة. القيادة التحويلية يُمكن أن تُحفز العاملين في مختلف الأقسام (التطوير العقاري، المبيعات، التسويق، التصميم، إدارة المشاريع) على التفكير بشكل إبداعي في تطوير مفاهيم سكنية جديدة، تحسين كفاءة استخدام الموارد في البناء، ابتكار أساليب تسويقية رقمية، أو تصميم تجارب عملاء تُعزز الولاء. البيئة التنافسية والمتغيرة باستمرار في هذا القطاع تتطلب قادة قادرين على إلهام موظفيهم لتحقيق أقصى إمكاناتهم الإبداعية، مما يُعزز الميزة التنافسية للمنظمات في القطاع ويضمن استمراريته ونجاحها في تحقيق أهداف رؤية 2030.

منهجية وطريقة الدراسة

يُقدم هذا القسم تفصيلاً للمنهجية العلمية التي سَتُتبَع في هذه الدراسة، بما في ذلك نوع المنهج، مجتمع وعينة الدراسة، الأداة المستخدمة لجمع البيانات وإجراءات التحقق من صلاحيتها، بالإضافة إلى الخطوات الإجرائية والأساليب الإحصائية المتبعة، مع تحديد واضح للحدود التي تُؤطر نطاق البحث.

أولاً: منهج الدراسة

ستعتمد هذه الدراسة **المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Method)**. سيُستخدم هذا المنهج لجمع البيانات وتحليلها بهدف وصف الظاهرة المدروسة، والمتمثلة في **القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي**، وتحديد العلاقة بين متغيراتها كما هي قائمة في الواقع. سيُمكن الجانب الوصفي من تقديم صورة شاملة لمستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في قطاع

الإسكان والعقارات بالرياض. أما الجانب التحليلي، فسُهم في فهم طبيعة العلاقة والأثر بين أبعاد القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي، وتحديد مدى مساهمة كل بُعد في تنمية هذا الإبداع ضمن السياق المحدد للقطاع.

ثانيًا: مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة:

سيتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض، بمختلف شركاتهم، مؤسساتهم، وأقسامهم ووحداتهم الإدارية والتشغيلية، والذين يشغلون وظائف تُتيح لهم التفاعل مع القيادات وتوفر فرصًا لممارسة الإبداع الوظيفي. سيُراعى الشمولية قدر الإمكان لتمثيل كافة فئات العاملين ذات الصلة بالدراسة في هذا القطاع الحيوي.

عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية (Stratified Random Sample) من مجتمع الدراسة. سيُحدد حجم العينة باستخدام معادلة إحصائية مناسبة تُضمن التمثيل الكافي لمجتمع الدراسة، مع الأخذ في الاعتبار العدد الكلي للعاملين في المنظمات المستهدفة داخل قطاع الإسكان والعقارات بالرياض. سيتم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات بناءً على متغيرات ذات صلة، مثل طبيعة المنظمة (مطور عقاري، شركة تسويق، شركة تمويل عقاري، إلخ)، أو المستوى الوظيفي، أو حجم المنظمة، لضمان تمثيل متناسب لكل طبقة داخل العينة. سيوزع الاستبيان على أفراد العينة المختارة، وستُجمع البيانات منهم لُتمثل آراء العاملين حول المتغيرات قيد الدراسة.

ثالثًا: أداة الدراسة

ستكون الأداة الرئيسية لجمع البيانات هي الاستبانة (Questionnaire). سيتم تطوير الاستبانة بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والإبداع الوظيفي. ستُصمم الاستبانة بحيث تتضمن قسمين رئيسيين:

- **القسم الأول:** سيشمل بيانات ديموغرافية عن أفراد العينة (مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة).

- **القسم الثاني:** سيُخصص لقياس متغيرات الدراسة، حيث ستتضمن فقرات لقياس أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، الاستثارة الفكرية) وفقًا لنموذج

باس وأفوليو، وفقرات أخرى لقياس مستوى الإبداع الوظيفي، وذلك باستخدام مقياس ليكرت خماسي الأبعاد.

التحقق من صدق وثبات الأداة:

1. الصدق (Validity): سيتم التحقق من صدق الاستبانة بنوعيه:

○ **الصدق الظاهري (Face Validity):** سيُعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة والمحكمين المتخصصين في مجالات إدارة الأعمال، القيادة، وعلم النفس التنظيمي، بالإضافة إلى خبراء في قطاع الإسكان والعقارات. سيُطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول وضوح الفقرات، مدى ملاءمتها لقياس ما وُضعت لقياسه، وصياغتها اللغوية، وسيؤخذ بتعديلاتهم لضمان وضوح الأداة وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.

○ **الصدق البنائي (Construct Validity):** سيتم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي (Exploratory and Confirmatory Factor Analysis) للتحقق من الصدق البنائي للأداة، وذلك للتأكد من أن فقرات الاستبانة تُقيس الأبعاد المفاهيمية التي صُممت لقياسها فعلاً.

2. الثبات (Reliability): سيتم التحقق من ثبات الاستبانة بطريقتين:

○ **طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency):** سيتم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية وللبعد الكلي للإبداع الوظيفي. سيُعد المعامل مقبولاً إذا تجاوز القيمة الموصى بها إحصائياً (عادةً 0.70)، مما يدل على اتساق الفقرات الداخلية للأداة.

○ **طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Reliability):** سيتم أيضاً استخدام هذه الطريقة كإجراء إضافي لتعزيز الثقة في ثبات الأداة.

رابعاً: إجراءات الدراسة

ستتبع الدراسة الإجراءات التالية لضمان جمع وتحليل البيانات بفعالية:

1. جمع البيانات:

- سيتم الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات الرسمية ذات العلاقة بقطاع الإسكان والعقارات في الرياض، ومن إدارات الشركات التي سيتم استهدافها، لإجراء الدراسة وتوزيع الاستبانة على العاملين.
- سيتم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة إما ورقياً أو إلكترونياً، مع التأكيد على سرية البيانات وأنها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
- سيتم تحديد فترة زمنية كافية لجمع الاستبانات المكتملة.
- سيتم مراجعة الاستبانات المستلمة للتأكد من اكتمالها وصلاحياتها للتحليل الإحصائي.

2. التحليل:

- سيتم ترميز البيانات المجمعة وإدخالها إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) أو ما شابهه.
- سيتم تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة (المذكورة لاحقاً) لتحليل البيانات الكمية التي تم جمعها.

3. التفسير:

- سيتم تفسير النتائج الإحصائية التي سيتم الحصول عليها في ضوء الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.
- سيتم مناقشة دلالات هذه النتائج، وربطها بفرضيات الدراسة، والخروج بالاستنتاجات النهائية.

خامساً: الأساليب الإحصائية التي ستستخدمها الدراسة

سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات الكمية، وستشمل:

1. التحليل الوصفي (Descriptive Analysis):

- سيتم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

○ سيتم حساب المتوسطات الحسابية (Means) والانحرافات المعيارية (Standard Deviations) لوصف مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين، وذلك لتحديد مدى انتشار هذه المتغيرات.

○ سيتم استخدام الرسوم البيانية والجداول التكرارية لتقديم عرض مرئي للنتائج الوصفية.

2. التحليل الاستدلالي (Inferential Analysis):

○ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): سيستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين أبعاد القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي.

○ تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression Analysis): سيستخدم لاختبار أثر القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة على الإبداع الوظيفي. كما سيستخدم لتحديد الأثر النسبي لكل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي، وبالتالي الكشف عن الأبعاد الأكثر تأثيراً.

○ اختبار تحليل التباين (ANOVA) أو اختبار (T-test): سيتم استخدام هذه الاختبارات لدراسة الفروق في مستويات القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة (إن وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية).

حدود الدراسة

سُحدد هذه الدراسة ضمن الحدود التالية لضمان التركيز والعمق في النتائج، مع الأخذ في الاعتبار التحول إلى قطاع الإسكان والعقارات:

• **الحدود الموضوعية (العلمية):** ستقتصر هذه الدراسة على فحص العلاقة بين متغيرين رئيسيين فقط، وهما: القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي) كمتغير مستقل، والإبداع الوظيفي كمتغير تابع. لن تتطرق الدراسة إلى متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى قد تؤثر في هذه العلاقة، أو أنواع أخرى من القيادة أو الإبداع، للحفاظ على تركيز البحث وعمقه.

• **الحدود المكانية:** ستطبق هذه الدراسة على العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض في المملكة العربية السعودية. لذا، فإن النتائج التي ستوصل إليها الدراسة قد لا تكون قابلة للتعميم

المباشر على قطاعات أخرى تختلف طبيعتها، أو على قطاع الإسكان والعقارات في مدن أو مناطق جغرافية وثقافية أخرى.

- **الحدود البشرية:** ستقتصر عينة الدراسة على العاملين في قطاع الإسكان والعقارات بالرياض، مما يعني أن النتائج ستعكس وجهات نظر هذه الفئة فقط، وقد لا تمثل آراء جميع المستويات الإدارية العليا أو أصحاب المصلحة الآخرين المرتبطين بعمل القطاع.
- **الحدود الزمنية:** سيتم جمع البيانات لهذه الدراسة خلال الفترة الزمنية من [تحديد شهر وسنة البدء المتوقع] إلى [تحديد شهر وسنة الانتهاء المتوقع]. هذا يعني أن النتائج ستعكس الوضع الراهن للعلاقة بين المتغيرات خلال هذه الفترة، وقد تتأثر بالتغيرات المستقبلية في بيئة قطاع الإسكان والعقارات أو الاقتصاد بشكل عام.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو رياش، إبراهيم يوسف؛ الزيادات، علي عبد الله. (2022). القيادة التحويلية وأثرها في تعزيز الابتكار التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 18(2)، 180-200.
- بن عبد الله، يوسف كمال. (2023). أثر القيادة التحويلية في الإبداع الوظيفي لدى موظفي الشركات الصناعية التونسية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 15(1)، 75-95.
- بن يحيى، عبد القادر؛ قادري، فوزية. (2021). أثر القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة الباحث الاقتصادي، 12(3)، 40-60.
- الجهني، فايز عبد العزيز؛ الدوسري، ناصر حمد. (2020). تأثير القيادة التحويلية على الأداء الإبداعي للعاملين في المنظمات الحكومية بمدينة جدة. مجلة الإدارة العامة، 60(4)، 200-220.
- الحاج، جمال عبد الناصر؛ المغربي، عبد الكريم محمد. (2020). تأثير القيادة التحويلية على الإبداع الإداري في الجامعات السودانية. مجلة جامعة الخرطوم للعلوم الإدارية، 21(1)، 100-120.
- الرمحي، أحمد خليل. (2020). القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الإبداعي للعاملين في المنظمات غير الحكومية الفلسطينية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 34(4)، 700-720.

- السعيد، فاطمة علي. (2021). القيادة التحويلية ودورها في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي العماني. مجلة الدراسات الاجتماعية، 47(3)، 210-230.
- السليمان، نورة عبد الله؛ الغامدي، فهد ناصر. (2024). تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المستشفيات الخاصة بالمنطقة الغربية. المجلة العربية للإدارة، 44(1)، 50-70.
- الشمري، علي فرحان؛ الزرقاوي، عمر أحمد. (2025). تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات العراقية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 17(1)، 45-65.
- العتيبي، خالد فهد. (2022). أثر القيادة التحويلية على السلوك الإبداعي للموظفين في القطاع المصرفي السعودي. مجلة جامعة الملك سعود: العلوم الإدارية، 34(2)، 110-130.
- العلي، رامي محمد؛ الخطيب، سهام أحمد. (2024). دور القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الحكومية الأردنية. مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات (العلوم الإنسانية والاجتماعية)، 39(1)، 90-110.
- الغامدي، سارة سعيد. (2021). القيادة التحويلية ودورها في تعزيز قدرات الابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 68(1)، 150-170.
- غنيم، محمود أحمد. (2022). تأثير القيادة التحويلية على الأداء الإبداعي للعاملين في القطاع الفندقي المصري. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 59(2)، 150-170.
- القحطاني، محمد سعيد؛ الشهري، عبد الله علي. (2023). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار الوظيفي لدى موظفي شركات تكنولوجيا المعلومات بمدينة الرياض. المجلة السعودية للدراسات الإدارية، 25(3)، 80-100.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Chen, L., & Liu, Y. (2020). **Transformational Leadership and Employee Innovative Behavior: A Dual-Path Model.** *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 1145-1159.
- Choi, Y., & Kim, S. (2021). **The Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity: The Moderating Role of Ethical Leadership.** *Journal of Business Ethics*, 173(3), 545-562.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). **Psychological safety: A meta-analytic review and implications for theory and practice.** *Personnel Psychology*, 70(1), 113-162.

- Guo, Y., & Wei, R. (2025). **Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Psychological Capital and Organizational Learning.** *Journal of Management Studies*, 62(1), 1-20.
- Johnson, A. R., & Davies, L. M. (2024). **The Impact of Transformational Leadership on Employee Innovation in the Healthcare Sector: A Multi-Level Analysis.** *Health Care Management Review*, 49(2), 150-165.
- Lee, C. H., & Kim, J. H. (2023). **Transformational Leadership and Employee Proactive Behavior: The Mediating Role of Work Engagement and Creativity.** *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(4), 485-500.
- Li, Y., Lee, T. W., & Chen, H. (2020). **How transformational leadership fosters employee creativity: The role of psychological ownership and resource conservation.** *Journal of Organizational Behavior*, 41(9), 1021-1036.
- Müller, L., & Schmidt, F. (2023). **The Influence of Transformational Leadership on Employee Innovative Work Behavior: The Moderating Role of Psychological Safety.** *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(6), 845-860.
- Riggio, R. E., & Smith, P. (2021). **Transformational Leadership and Creative Performance: The Mediating Role of Psychological Empowerment.** *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1041-1056.
- Smith, J. A., & Brown, L. K. (2022). **Transformational Leadership and Employee Creativity in the Tech Industry: The Role of Knowledge Sharing.** *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1512-1528.
- Wang, L., Zhang, C., & Wei, R. (2018). **Transformational leadership and employee creativity: The mediating role of psychological empowerment and the moderating role of felt obligation.** *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 19-33.
- Wang, X., & Chen, Y. (2022). **How Transformational Leadership Fosters Employee Creativity: A Social Exchange Perspective.** *Personnel Review*, 51(3), 1024-1040.
- Williams, S. T., & Adams, C. M. (2020). **The Role of Transformational Leadership in Fostering Employee Creativity and Innovation in Professional Service Firms.** *Journal of Professional Services Marketing*, 35(1), 1-15.