

القيادة التحويلية وأثرها على الابداع الاداري
لدى العاملة في البنوك التجارية العاملة
في فلسطين

Prepared by

لوجين محمد جميل غوانمة



في المساق: مهارات بحثية
بإشراف الدكتور: مرفت محمد

Chapter
01

المقدمة

القيادة التحويلية: Transformational leadership

هي أسلوب إداري يركز على الهام الأفراد وتحفيزهم فكرياً والاهتمام الشخصي بهم، عكس القيادة التقليدية التي تركز فقط على تنفيذ المهام.

الإبداع الإداري: Administrative Innovation

هو القدرة على إبتكار حلول جديدة للمشكلات الإدارية، تحسين العمليات وتقديم خدمات نوعية.

هنا تظهر مشكلة:



هل القادة في البنوك الفلسطينية يمارسون هذا النوع التحويلي؟ وهل هو مرتبط بقدرة الموظفين على الإبداع الإداري؟

مشكلة البحث

مشكلة البحث جاءت من ملاحظة الباحث لغياب دراسات تربط بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري في القطاع البنكي الفلسطيني.

صيغت المشكلة بسؤال رئيس:

"ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي, التحفيز الإلهامي, الاستثارة الفكرية, الاعتبار الفردية) والبعد الخامس (تمكين العاملين), على الإبداع الإداري؟

أهمية المشكلة:

- تملأ فجوة علمية: لا توجد دراسات كافية تربط بين هذه المتغيرات في البنوك الفلسطينية.
- تملأ فجوة عملية: البنوك تحتاج تطوير مواردها البشرية لمواكبة تحديات المنافسة والرقمنة.

منهجية البحث

نوع البحث: وصفي تحليلي، لأن هدفه وصف العلاقة بين المتغيرات وتحليلها.

العينة: 389 موظفًا من بنوك فلسطينية مختارة بطريقة عشوائية.

أداة جمع البيانات: استبانة مصممة بدقة، فيها:

- محور يقيس أبعاد القيادة التحويلية.
- محور يقيس مستوى الإبداع الإداري.

التحليل الإحصائي: استخدم الباحث الانحدار المتعدد لقياس مدى تفسير أبعاد القيادة لمتغير الإبداع الإداري.

نقطة ابتكار: الباحث لم يكتفِ بقياس العلاقة، بل قاس وزن كل بعد من أبعاد القيادة في تفسير التباين بالإبداع، وهذا يعطي الدراسة قوة تحليلية إضافية.

النتائج التفصيلية

المستوى العام: متوسط لكل من القيادة التحويلية والإبداع الإداري، بحسب آراء الموظفين.

الأبعاد الأربعة الأولى:

التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية فسرت معًا 44.2% من التباين في الإبداع الإداري.

البعد الخامس (تمكين العاملين):

لم يُظهر تأثيرًا معنويًا.

لماذا لم يظهر التمكين تأثيرًا؟

ربما لأن التمكين في بعض المؤسسات يكون شكليًا، أو لأن الثقافة التنظيمية لا تدعم استغلال التمكين فعليًا.

هذا لا يعني أن التمكين غير مهم، بل يعني أن فعاليته تعتمد على طريقة تطبيقه وبيئة المؤسسة

التوصيات

تدريب القادة: على استخدام أدوات التحفيز الفكري والاستثارة الفكرية.

برامج التطوير التنظيمي: تركز على خلق ثقافة ابتكارية، وليس فقط على المهام الروتينية.

قياس الأداء بذكاء: وضع مقاييس تلتقط الإبداع والأفكار الجديدة، وليس فقط إنجاز المهام.

الإبداع الإداري لا يُولد من فراغ، بل يحتاج بيئة قيادية تحفز، تلهم، وتؤمن بقدرات الأفراد. 



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

