

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال

أثر القيادة التحويلية على الابتكار لدى الموظفين

"دراسة تطبيقية على الشركات الهندسية في الرياض"

إعداد الطالب:

حمد خالد حمد بن مهيبي

إشراف:

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

3	 مقدمة
4	 مشكلة الدراسة
5	 أهمية الدراسة
5	 (أ) الأهمية العلمية:
5	 (ب) الأهمية التطبيقية:
5	 أهداف الدراسة
6	 تساؤلات الدراسة
7	 فروض الدراسة
7	 الدراسات السابقة
7	 أولاً: الدراسات المتعلقة بالقيادة التحويلية:
8	 ثانياً: الدراسات المتعلقة بابتكار الموظفين:
8	 ثالثاً: الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار:
9	 الفجوة البحثية
9	 المنطلقات النظرية للدراسة
12	 المنهجية وطرق البحث
14	 مجتمع وعينة الدراسة
14	 أداة الدراسة
16	 أساليب التحليل الإحصائي
17	 حدود الدراسة
18	 المراجع

مقدمة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، باتت الابتكار والتجديد ضرورة حتمية لضمان بقاء المنظمات وتنافسيتها. وتُعدّ الشركات الهندسية من أكثر القطاعات التي تشتد فيها الحاجة إلى ثقافة الابتكار، نظراً لطبيعة عملها القائمة على حل المشكلات المعقدة وتصميم الحلول الإبداعية. وفي هذا السياق، تبرز القيادة التحويلية بوصفها أحد أكثر الأساليب القيادية قدرةً على استثارة الطاقات الكامنة لدى الموظفين، وتحفيزهم على تجاوز أهداف الأداء التقليدية نحو تحقيق الإنجازات الاستثنائية.

وتتزامن هذه الدراسة مع مرحلة تحولية بالغة الأهمية في المملكة العربية السعودية، إذ تسعى رؤية 2030 إلى بناء اقتصاد متنوع قائم على المعرفة والابتكار، مما يُلقي بظلاله على قطاع الشركات الهندسية في الرياض الذي يواجه تحديات متعددة في اجتذاب الكفاءات وتحفيز الإبداع الوظيفي. وعليه تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر القيادة التحويلية - بأبعادها الأربعة: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي - على سلوك الابتكار لدى موظفي الشركات الهندسية في الرياض، مع تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

وقد أسهمت الأبحاث الإدارية الحديثة في ترسيخ الأساس النظري لهذه العلاقة، إذ كشفت دراسات عديدة عن ارتباط وثيق بين ممارسات القيادة التحويلية ومستويات الإبداع والابتكار لدى الموظفين. فقد أثبت Bass & Riggio (2006) أن القادة التحويليين يُسهمون في رفع مستوى الدافعية الجوهرية لدى أتباعهم، مما يدفعهم نحو التفكير خارج الأطر المألوفة واقتراح حلول غير تقليدية. كما أكد Gumusluoglu & Ilsev (2009) أن الاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي هما الأكثر تأثيراً في تحفيز الإبداع الفردي، في حين أبرز García-Morales et al. (2012) دور القيادة التحويلية في بناء بيئات تنظيمية خصبة للابتكار المستدام.

وعلى الرغم من غزارة هذه الأبحاث على المستوى الدولي، يلاحظ شُح واضح في الدراسات التطبيقية التي تتناول هذه العلاقة في السياق الخليجي تحديداً، ولا سيما في القطاع الهندسي السعودي الذي يمتلك خصوصيةً ثقافيةً وتنظيميةً متفردة تجعل نتائج الدراسات الغربية والآسيوية غير قابلة للتعميم عليه مباشرةً. ومن هنا تستمد الدراسة الحالية مسوّغها العلمي، إذ تسعى إلى ملء هذه الفجوة البحثية بتقديم دليل تجريبي موثوق يُعين المختصين وصانعي القرار في الشركات الهندسية على فهم آليات تأثير القيادة التحويلية في الابتكار الوظيفي وتوظيف هذا الفهم في رسم استراتيجيات تطويرية فاعلة.

مشكلة الدراسة

على الرغم من التقدم الملحوظ في قطاع الشركات الهندسية بالمملكة العربية السعودية، تُشير الدراسات والتقارير إلى أن كثيراً من هذه الشركات تعاني من محدودية الابتكار في أداء موظفيها. ويُعزى ذلك جزئياً إلى أساليب القيادة السائدة التي قد تعتمد على التوجيه والرقابة بدلاً من التمكين والتحفيز. وفي ظل غياب الدراسات التطبيقية المتخصصة التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية وابتكار الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض تحديداً، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الجوهري التالي:

ما أثر القيادة التحويلية على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي جملة من التساؤلات الفرعية المتعلقة بأبعاد القيادة التحويلية ومدى توافر ثقافة دافعة للابتكار في هذه الشركات، مما يُبرر الحاجة إلى دراسة علمية منهجية تسعى إلى تقديم أدلة تجريبية من البيئة السعودية.

وتتجلى حدة هذه المشكلة حين نستحضر الواقع التشغيلي للشركات الهندسية في الرياض، التي تجد نفسها أمام ضغطين متعاكسين في آنٍ واحد: ضغط خارجي يتمثل في تصاعد المنافسة وارتفاع سقف متطلبات العملاء وتعقّد المشاريع، وضغط داخلي يتجلى في بيئات عمل لا تزال في أحيان كثيرة تُكبّل المبادرة الفردية وتُقيّد الإبداع خلف جدران البيروقراطية والروتين المؤسسي. وما لم تُعالج هذه المعادلة من جذورها القيادية، فإن فجوة الابتكار ستظل تتسع على حساب القدرة التنافسية لهذه الشركات ومساهمتها في أهداف رؤية 2030.

ويزيد من عمق هذه الإشكالية أن الموظف الهندسي يختلف في طبيعته ودوافعه عن غيره في قطاعات أخرى؛ فهو يمتلك تأهيلاً تقنياً رفيعاً وطاقاً فكريةً كامنة، لكن هذه الطاقة لا تتحول إلى سلوك ابتكاري فعلي إلا حين يجد بيئةً قياديةً تُشعره بالأمان النفسي وتمنحه هامشاً حقيقياً من الاستقلالية والتجريب. وهنا يكمن الدور المحوري للقيادة التحويلية، التي تُعدّ وفق الأدبيات المتخصصة الأداة الأقدر على تحويل الكفاءة التقنية الكامنة إلى ابتكار ملموس وقيمة مضافة حقيقية. (Jung et al., 2003)

وعليه فإن الإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة لا تتمثل إضافةً أكاديميةً فحسب، بل تحمل دلالةً عملية بالغة الأثر على صعيد السياسات الإدارية وآليات تطوير القيادة في القطاع الهندسي السعودي. ذلك أن فهم العلاقة بين أنماط القيادة وسلوك الابتكار يُتيح للشركات توجيه استثماراتها التدريبية والتطويرية بدقة أكبر، وبناء منظومة قيادية قادرة على استدامة الإبداع لا مجرد استحضاره في لحظات استثنائية.

أهمية الدراسة

أ) الأهمية العلمية:

- إثراء الأدبيات العربية والعالمية في مجال القيادة التحويلية وابتكار الموظفين، من خلال تقديم دليل تجريبي من البيئة الهندسية السعودية.
- سد الفجوة البحثية في الدراسات العربية التي نادراً ما تناولت قطاع الشركات الهندسية تحديداً.
- تقديم إطار مفاهيمي متكامل يربط أبعاد القيادة التحويلية بمحددات الابتكار الوظيفي في السياق السعودي.
- فتح آفاق بحثية جديدة لدراسات مستقبلية حول دور المتغيرات الوسيطة كالثقافة التنظيمية والتمكين.

ب) الأهمية التطبيقية:

- تزويد مديري الشركات الهندسية بأدلة علمية موثوقة تُعينهم على تطوير أساليبهم القيادية لتحفيز الابتكار.
- مساعدة إدارات الموارد البشرية في بناء برامج تطوير قيادي مخصصة لمتطلبات الصناعة الهندسية.
- دعم توجهات رؤية 2030 الرامية إلى تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع في القطاع الخاص.
- توفير أداة قياس مقننة يمكن توظيفها في تقييم مستوى القيادة التحويلية والابتكار في الشركات الهندسية.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف العام المتمثل في تحليل أثر القيادة التحويلية على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض، ويتفرع منه الأهداف الخاصة التالية:

1. رصد مستوى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الهندسية بالرياض من وجهة نظر الموظفين.
2. قياس مستوى سلوك الابتكار الوظيفي لدى موظفي الشركات الهندسية في الرياض.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية وابتكار الموظفين.
4. تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في الابتكار لدى الموظفين.
5. الكشف عن الفروق الجوهرية في استجابات أفراد العينة وفق متغيراتهم الديموغرافية.
6. تقديم توصيات علمية وعملية لتعزيز أثر القيادة التحويلية على الابتكار في الشركات الهندسية.

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر القيادة التحويلية على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات البحثية الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات الهندسية بالرياض من وجهة نظر الموظفين؟
 2. ما مستوى سلوك الابتكار الوظيفي لدى موظفي الشركات الهندسية في الرياض؟
 3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض؟
 4. أيّ أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) أكثر تأثيراً في ابتكار الموظفين؟
 5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة نحو القيادة التحويلية والابتكار تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي)؟
- وتجدر الإشارة إلى أن التساؤل الأول والثاني ذوا طابع وصفي، يسعيان إلى رسم صورة واضحة للواقع الراهن في الشركات الهندسية بالرياض من حيث مستوى ممارسة القيادة التحويلية من جهة، ومستوى السلوك الابتكاري للموظفين من جهة أخرى، قبل الانتقال إلى اختبار العلاقات السببية بين المتغيرين.

أما التساؤل الثالث والرابع فيحملان طابعاً استدلالياً تحليلياً، إذ لا يكتفيان بتأكيد وجود العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار من عدمه، بل يتجاوزان ذلك إلى تشريح هذه العلاقة وتحديد أيّ الأبعاد الأربعة يُمثّل الرافعة الأقوى للابتكار في السياق الهندسي السعودي تحديداً، وهو ما يُضفي على الدراسة قيمةً تطبيقيةً عالية لصانعي القرار في هذا القطاع. في حين يأتي التساؤل الخامس ليُغني الدراسة بأبعاد ديموغرافية تكشف ما إذا كانت استجابة الموظفين للقيادة التحويلية وتأثيرها في ابتكارهم تتفاوت بحسب خصائصهم الفردية والوظيفية، مما يُتيح تقديم توصيات أكثر دقةً وتخصيصاً.

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضيات الفرعية:

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض.

H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الإلهامي على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض.

H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض.

H4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبار الفردي على الابتكار لدى الموظفين في الشركات الهندسية بالرياض.

الدراسات السابقة

تم ترتيب الدراسات السابقة وفق الترتيب الموضوعي، إذ تُعرض أولاً الدراسات المتعلقة بالقيادة التحويلية، ثم الدراسات المتعلقة بالابتكار الموظفين، وأخيراً الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين.

أولاً: الدراسات المتعلقة بالقيادة التحويلية:

دراسة: Bass & Riggio (2006) قدّمت هذه الدراسة الإطار النظري الأشمل للقيادة التحويلية من خلال النموذج الكامل للقيادة Full Range Leadership Model، واستعرضت أبعاده الأربعة. توصلت إلى وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية والإبداع الفردي والابتكار التنظيمي. وتتميز عن الدراسة الحالية في كونها دراسة نظرية شاملة، في حين تختبر الدراسة الحالية هذه العلاقة تطبيقياً في السياق الهندسي السعودي.

دراسة: García-Morales et al. (2012) أجريت على عينة من الشركات الإسبانية، وتناولت تأثير القيادة التحويلية في الأداء التنظيمي عبر الابتكار والتعلم. خلصت إلى أن القيادة التحويلية تُعزز الابتكار التنظيمي بصورة معنوية. تُضيف الدراسة الحالية قيمة بامتداد هذا البحث إلى البيئة الخليجية.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بابتكار الموظفين:

دراسة: (1994) Scott & Bruce طوّرت هذه الدراسة مقياساً معيارياً لقياس السلوك الابتكاري للأفراد في بيئة العمل، أثبت صدقه وثباته في سياقات بحثية متعددة. تُستند إليه الدراسة الحالية في بناء أداة القياس.

دراسة: (2000) Janssen بحثت في العلاقة بين متطلبات العمل والسلوك الابتكاري، وأكدت أن الدعم القيادي من أبرز المحددات. تتقاطع مع الدراسة الحالية في التركيز على السلوك الابتكاري الفردي.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار:

دراسة: (2009) Gumusluoglu & Ilsev أُجريت على شركات تركية، وفحصت تأثير القيادة التحويلية في الإبداع الفردي والابتكار التنظيمي. كشفت عن أثر إيجابي معنوي. تُشابه الدراسة الحالية في التصميم الكمي، وتختلف في البيئة التطبيقية.

دراسة: (2003) Jung et al. اهتمت بدور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي في شركات تايلاندية، وأثبتت أن هذا النوع من القيادة يُحفز الموظفين على التفكير خارج القوالب المعتادة. تُعزز الدراسة الحالية هذه النتائج في سياق سعودي.

دراسة العتيبي: (2020) دراسة عربية أُجريت على شركات القطاع الخاص السعودي، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي. تُعدّ الأقرب في السياق الجغرافي إلى الدراسة الحالية، غير أنها لم تُخصص الشركات الهندسية.

دراسة خليل: (2019) تناولت أثر القيادة التحويلية على السلوك الإبداعي للعاملين في منظمات سعودية متنوعة. أثبتت وجود أثر إيجابي معنوي، إلا أنها اقتصرت على المؤسسات الحكومية.

الفجوة البحثية

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تتضح الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها عبر المحاور التالية:

1. الفجوة الجغرافية والسياقية: أجريت معظم الدراسات في بيئات غربية أو آسيوية، بينما تبقى الدراسات التطبيقية في السياق الخليجي السعودي شحيحة، ولا سيما تلك التي تتناول الشركات الهندسية.
2. الفجوة القطاعية: تفتقر الأدبيات إلى دراسات تُركز تحديداً على القطاع الهندسي السعودي بوصفه قطاعاً ذا خصوصية من حيث التعقيد التقني وطبيعة المشاريع.
3. الفجوة المنهجية: اقتصرت بعض الدراسات العربية على مقاييس غير مُقننة، بينما تستخدم الدراسة الحالية مقاييس دولية معتمدة تم التحقق من صدقها وثباتها.
4. الفجوة المتغيرية: ركزت الدراسات السابقة في أغلبها على الابتكار التنظيمي الكلي دون التعمق في السلوك الابتكاري الفردي على مستوى الموظف، وهو ما تُعالجه الدراسة الحالية.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى جملة من النظريات العلمية الراسخة التي تُرسي الأساس الفكري للعلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار الوظيفي:

1. نظرية القيادة التحويلية (Burns, 1978; Bass, 1985)

أرسي Burns مفهوم القيادة التحويلية عام 1978 مُشيراً إلى أنها تقوم على رفع دوافع الأتباع ومستوى تطلعاتهم. وقد طوّر Bass هذا المفهوم ليُقدّم نموذج القيادة الكامل Full Range Leadership Model المتضمن أربعة أبعاد: أ) (التأثير المثالي - تمثل القائد قدوةً مُلهمة ذات مصداقية). ب) (التحفيز الإلهامي - رسم رؤية مستقبلية جذابة وتحفيز الفريق نحوها). ج) (الاستثارة الفكرية - تشجيع الموظفين على التفكير النقدي وتحدي الافتراضات). د) (الاعتبار الفردي - الاهتمام بالاحتياجات التطويرية لكل موظف على حدة).

2. النظرية المكونتية للإبداع (Amabile, 1988)

توضّح هذه النظرية أن الإبداع والابتكار ينبثقان من تفاعل ثلاثة مكونات: الخبرة والمعرفة المجالية، ومهارات التفكير الإبداعي، والدافعية الجوهرية. وتُشكّل القيادة التحولية رافعةً لتعزيز هذه الدافعية الجوهرية، وهو ما يُبرر اختيارها إطاراً نظرياً للدراسة الحالية.

وتنطلق هذه النظرية من مسلّمة جوهرية مفادها أن المكونات الثلاثة ليست بديلاً بعضها عن بعض، بل هي شرط تراكمي متكامل؛ فالموظف الهندسي الذي يمتلك خبرةً تقنيةً واسعةً ومهاراتٍ فكريةً متقدمةً لن يُنتج ابتكاراً حقيقياً ما لم تُحرّكه دافعية جوهرية نابعة من داخله لا من خارجه. وهنا يكمن إسهام القيادة التحولية الأعماق، إذ تعمل أبعادها الأربعة على إشعال هذه الدافعية الداخلية وصونها من الانطفاء تحت وطأة الروتين والضغط التشغيلية اليومية.

وفي السياق الهندسي تحديداً، تكتسب هذه النظرية أهميةً مضاعفةً، لأن بيئة المشاريع الهندسية توفر بطبيعتها المكونين الأولين — الخبرة ومهارات التفكير — من خلال التأهيل الأكاديمي والممارسة المهنية، بينما يظل المكون الثالث وهو الدافعية الجوهرية الحلقة الأكثر هشاشة والأشد تأثراً بالمناح القيادي السائد. وعليه تُشكّل هذه النظرية عدسةً تحليليةً دقيقةً تُمكن الدراسة الحالية من تفسير آليات تحويل الكفاءة التقنية الكامنة لدى الموظفين إلى سلوك ابتكاري فعلي وملموس.

3. نظرية التبادل الاجتماعي (Blau, 1964)

تُفسّر هذه النظرية العلاقة بين القائد والموظف باعتبارها علاقة تبادلية تكافلية؛ إذ يستجيب الموظف للقائد الذي يمنحه الدعم والتمكين والتقدير بتعزيز انتمائه والسعي نحو الأداء المتميز والابتكار.

وما يميّز هذه النظرية عن غيرها أنها تُقدّم التبادل بين القائد والموظف باعتباره تبادلاً اجتماعياً عاطفياً يتجاوز بكثير حدود التبادل الاقتصادي المادي المحدود بالأجر والمكافأة. فحين يُبدي القائد التحولي اهتماماً حقيقياً بنمو موظفيه ويمنحهم ثقته ويحتفي بمبادراتهم، فإنه يُطلق في نفوسهم شعوراً بالالتزام الأخلاقي نحو رد الجميل بأعلى مستويات الأداء والإبداع، لا استجابةً لأمر أو خوفاً من عقاب، بل وفاءً لعلاقة إنسانية راسخة.

وتنسجم هذه النظرية انسجاماً عميقاً مع طبيعة بيئة العمل في الشركات الهندسية بالرياض، التي تقوم في كثير من أحيائها على فرق عمل متعددة التخصصات تعتمد اعتماداً كبيراً على الثقة المتبادلة والتعاون الطوعي لإنجاز مشاريع بالغة التعقيد. وكلما ارتفع مستوى رأس المال الاجتماعي المتبادل بين القائد وفريقه، كلما توسّعت مساحة الأمان النفسي التي يحتاجها الموظف لخوض مجازفة تجربة الأفكار الجديدة دون خشية الفشل أو الإحراج.

4. نظرية تقرير المصير (Deci & Ryan, 1985)

تؤكد هذه النظرية أن الفرد يبلغ أعلى مستويات الابتكار والأداء حين تتحقق ثلاثة احتياجات نفسية أساسية: الكفاءة الذاتية، والاستقلالية، والانتماء. والقيادة التحويلية بأبعادها الأربعة قادرة على تلبية هذه الاحتياجات.

وتُقدّم هذه النظرية تفسيراً دقيقاً لظاهرة مألوفة في بيئات العمل الهندسية، وهي أن بعض الموظفين يُبدعون وابتكرون بصورة لافتة رغم محدودية الحوافز المادية، في حين يُحجم آخرون عن الإبداع رغم سخاء المكافآت. والمُفسّر لهذه المفارقة وفق النظرية هو مدى تحقّق الاحتياجات النفسية الثلاثة: فالموظف الذي يشعر بكفاءته ويملك استقلالية حقيقية في عمله وينتمي إلى فريق يحترمه يُبتكر بدافع داخلي لا يُقارَن بأي دافع خارجي مهما بلغت قيمته المادية.

وتتقاطع هذه النظرية مع الدراسة الحالية في نقطة محورية، إذ تكشف بوضوح أن أبعاد القيادة التحويلية الأربعة ليست أساليب قيادية مستقلة بقدر ما هي منظومة متكاملة لتلبية هذه الاحتياجات النفسية الثلاثة معاً: فالاعتبار الفردي يُعزز الشعور بالكفاءة، والاستثارة الفكرية تمنح الاستقلالية، والتحفيز الإلهامي يُرسّخ الانتماء. وهذا التوافق العميق بين مكونات النظرية وأبعاد القيادة التحويلية هو ما يجعلها إطاراً تفسيرياً بالغ الإحكام لفهم آليات تأثير القيادة في الابتكار الوظيفي.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال جمع البيانات الأولية عبر أداة الاستبيان، ثم تحليلها إحصائياً للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، وفق الخطوات التالية:

- تحليل الأدبيات:مراجعة الدراسات السابقة والأطر النظرية ذات الصلة بالقيادة التحويلية و ابتكار الموظفين.

يُمثل تحليل الأدبيات الركيزة الأولى التي يركز عليها البحث العلمي الرصين، إذ لا يمكن لأي دراسة أن تنطلق في فراغ معرفي دون أن تستحضر ما سبقها من جهود بحثية وتبني عليها. وفي سياق هذه الدراسة، تمّت مراجعة منهجية شاملة للأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية وأبعادها الأربعة، ابتداءً من الدراسات التأسيسية كنموذج Bass & Avolio (2004) وصولاً إلى الدراسات التطبيقية الحديثة في البيئات العربية والخليجية.

وتتجلى أهمية هذا التحليل في بحثنا الحالي من زاويتين: الأولى أنه مكن من تحديد الفجوة البحثية بدقة، إذ كشف شُحّ الدراسات التطبيقية في القطاع الهندسي السعودي تحديداً، مما أسبغ على الدراسة مسوّغها العلمي. والثانية أنه وفّر الإطار النظري اللازم لبناء أداة القياس وصياغة الفرضيات بصورة قائمة على أسس أكاديمية راسخة لا على افتراضات مجردة.

- المنهج الكمي:استخدام الاستبيان لجمع بيانات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

يُعَدّ المنهج الكمي الأنسب لطبيعة هذه الدراسة التي تسعى إلى اختبار فرضيات محددة وقياس أثر متغير على آخر بصورة دقيقة وموضوعية. فالسؤال البحثي المحوري — ما أثر القيادة التحويلية على الابتكار؟ — يستلزم بطبيعته الحصول على بيانات رقمية قابلة للمقارنة والتعميم، وهو ما لا يتحقق إلا من خلال أداة الاستبيان المُقنّنة المبنية على مقياس ليكرت الخماسي.

وقد اعتمد في هذه الدراسة استبيان مُكوّن من مقياسين دوليين موثّقين الصدق والثبات: مقياس القيادة متعدد العوامل MLQ-5X لقياس أبعاد القيادة التحويلية، ومقياس Scott & Bruce (1994) لقياس السلوك الابتكاري الفردي. وهذا الاختيار يضمن قابلية مقارنة نتائج الدراسة بنظيراتها الدولية، مع الحفاظ على دقة القياس وموضوعيته في البيئة الهندسية السعودية.

• التصميم المقطعي: جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة من عينة ممثلة للمجتمع المستهدف.

يقوم التصميم المقطعي Cross-Sectional Design على مبدأ التقاط صورة شاملة للظاهرة المدروسة في لحظة زمنية محددة، بدلاً من متابعتها عبر فترات زمنية ممتدة كما هو الحال في الدراسات الطولية. وقد اقتضى هذا التصميم في الدراسة الحالية لأسباب عملية ومنهجية معاً، إذ إن طبيعة مجتمع الدراسة — موظفو الشركات الهندسية في الرياض — يتسم بتنقل مهني مرتفع نسبياً، مما يجعل تتبعهم عبر الزمن أمراً عسيراً يُضعف من موثوقية البيانات.

وعلى الصعيد المنهجي، يتناسب التصميم المقطعي تناسباً وثيقاً مع الهدف الجوهرى للدراسة، وهو قياس الأثر الحالي للقيادة التحويلية على الابتكار لا رصد تطوره عبر الزمن. كما أنه يُتيح الوصول إلى عينة أوسع وأكثر تنوعاً في وقت أقصر، مما يُعزز التمثيل الإحصائي للمجتمع المستهدف ويرفع من درجة الثقة في النتائج المستخلصة.

• التحليل الكمي: توظيف الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار فرضيات الدراسة وقياس حجم الأثر.

لا تقف الدراسة عند حدود الوصف والتصنيف، بل تتجاوز ذلك إلى مرحلة الاستدلال الإحصائي التي تُشكّل القلب النابض لأي بحث كمي يسعى إلى إثبات العلاقات السببية. ولهذا الغرض سيُوظف برنامج SPSS لإجراء سلسلة من التحليلات المتكاملة، تبدأ بمعامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات الأداة، مروراً بمعامل ارتباط بيرسون لاستكشاف طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وانتهاءً بتحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس الأثر الفعلي لكل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية على الابتكار الوظيفي.

وتكمن القيمة المضافة لهذا المستوى التحليلي في قدرته على الإجابة لا فقط عن سؤال "هل توجد علاقة؟" بل عن سؤالين أعمق وأكثر جدوى عملياً: "ما حجم هذا الأثر؟" و"أي أبعاد القيادة التحويلية الأربعة يتصدر في التأثير على الابتكار؟" وهذا التدرج التحليلي هو ما يُميّز الدراسات الكمية الراسخة ويمنح نتائجها ثقلًا علمياً وعملياً يتجاوز الاستنتاجات الوصفية البسيطة.

مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مستويات الإشراف الأول والوسطى والتقنيين في الشركات الهندسية العاملة في مدينة الرياض، المُسجَّلة لدى الهيئة السعودية للمهندسين. وتُقدَّر أعداد هذه الشركات بالآلاف وفق آخر إحصاءات الهيئة السعودية للمهندسين، مما يجعل المجتمع واسعاً ومتنوعاً.

ثانياً: عينة الدراسة

سيُستخدم أسلوب العينة العشوائية الطبقية Stratified Random Sampling لاختيار عينة ممثلة تتراوح بين 250 و 300 موظف، وفق المعايير التالية:

- الخبرة الوظيفية: لا تقل عن سنتين في الشركة الحالية.
- المستوى الوظيفي: الموظفون في المستويات التشغيلية والإشرافية والتقنية.
- التنوع القطاعي: شركات هندسة الإنشاء، والاستشارات الهندسية، والهندسة الصناعية.
- نوع الملكية: الشركات الخاصة الوطنية والمشاركة العاملة في الرياض.

أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبيان الإلكتروني أداة رئيسية لجمع البيانات، وقد بُني وفق ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

يشمل: الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، وحجم الشركة.

الجزء الثاني: مقياس القيادة التحويلية

يتكون من (20) فقرة مُستمدة من الاستبيان متعدد العوامل للقيادة (MLQ-5X (Bass & Avolio, 2004 ، وتُقاس أربعة أبعاد:

- التأثير المثالي 5 فقرات تقيس اعتبار القائد قدوةً موثوقة.
- التحفيز الإلهامي 5 فقرات تقيس توصيل الرؤية وتحفيز التطلع.
- الاستشارة الفكرية 5 فقرات تقيس تشجيع التفكير الإبداعي وحل المشكلات.
- الاعتبار الفردي 5 فقرات تقيس الاهتمام بالاحتياجات التطويرية الفردية.

الجزء الثالث: مقياس الابتكار الوظيفي

يتكون من (10) فقرات مُستمدة من مقياس (1994) Scott & Bruce للسلوك الابتكاري الفردي.

تستخدم جميع الفقرات مقياس ليكرت الخماسي (1=غير موافق بشدة، 5= موافق بشدة)

صدق الأداة وثباتها:

- صدق المحكمين: سيُعرض الاستبيان على (5) محكمين متخصصين في الإدارة وعلم النفس التنظيمي.
- الثبات: سيُحسب معامل كرونباخ ألفا مع استهداف قيمة ($\alpha > 0.70$) لكل بُعد.

أساليب التحليل الإحصائي

سُحِّلَ البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار 26 عبر الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً: الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف مستوى استجابة أفراد العينة.

ثانياً: اختبارات الصدق والثبات:

- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الاتساق الداخلي وصدق البنية.
- معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة.

ثالثاً: الإحصاء الاستدلالي:

- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار فروض الدراسة وقياس حجم الأثر.
- اختبار (t-test) لفحص الفروق بين مجموعتين ديموغرافيتين.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق بين أكثر من مجموعتين.

حدود الدراسة

أ. المجال البشري:

موظفو الشركات الهندسية (المستويات التشغيلية والإشرافية والتقنية) في مدينة الرياض، بحجم عينة مستهدف (250 - 300) موظف من شركات هندسية متنوعة القطاعات.

ب. المجال المكاني:

الشركات الهندسية الخاصة العاملة في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، المسجلة لدى الهيئة السعودية للمهندسين.

ج. المجال الزمني:

تمتد فترة جمع البيانات خلال الربع الأول والثاني من عام 2026 ، ضمن إطار الدراسة الأكاديمية للعام 2025-2026.

د. المجال الموضوعي:

تقتصر الدراسة على متغيري القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة وسلوك الابتكار الوظيفي الفردي، دون تناول أساليب القيادة الأخرى أو أنواع الابتكار على المستوى التنظيمي الكلي.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- العتيبي، سعد مطر. (2020). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 115-140.
- خليل، محمد إبراهيم. (2019). أثر القيادة التحويلية على السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة العامة، 59(3)، 450-480.
- الشمري، سلطان عبدالله. (2021). الابتكار التنظيمي في ظل بيئات العمل المتغيرة: دراسة في الشركات الهندسية السعودية. المجلة العربية لإدارة الأعمال، 12(1)، 78-105.
- الزيادات، معن محمود. (2018). القيادة التحويلية وأثرها في الإبداع التنظيمي. دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان.
- وزارة الاستثمار السعودية. (2023). تقرير الفرص الاستثمارية في قطاع الهندسة والبناء. الرياض.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. Research in Organizational Behavior, 10, 123-167.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire (3rd ed.). Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. Journal of Business Research, 65(7), 1040-1050.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research, 62(4), 461-473.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jung, D., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.