

أثر القيادة التحويلية على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية

اعداد الطالبة

دانه بندر الشمري

الرقم الجامعي

2021204670

إشراف

د، الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي الثاني:

٢٠٢٥ م - ١٤٤٧ هـ

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
٣	المقدمة
٥	أهداف الدراسة
٦	أهمية الدراسة
٨	أسئلة الدراسة
٩	فرضيات الدراسة
١٠	الدراسات السابقة
١٣	منهجية الدراسة
١٥	تحليل النتائج
١٦	مناقشة النتائج
١٧	النتائج العامة للدراسة
١٧	التوصيات
١٨	المقترحات للدراسات المستقبلية
١٩	قائمة المراجع

المقدمة

تُعد القيادة من أهم العوامل التنظيمية التي تؤثر في كفاءة الأداء وتوجيه الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات.

وقد شهدت أدبيات الإدارة خلال العقود الماضية تطوراً كبيراً في مفهوم القيادة، من الأساليب التقليدية إلى النماذج الحديثة القائمة على التأثير التحويلي وتمكين العاملين. وتُعد القيادة التحويلية من أبرز هذه النماذج، إذ تعتمد على تحفيز الأفراد، وتشجيع الابتكار، وتعزيز الالتزام برؤية مشتركة (الشايح، 2019).

ويكتسب هذا النمط القيادي أهمية خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظراً لما تواجهه من تحديات تنافسية، وضغوط تشغيلية، وموارد محدودة، ما يتطلب وجود قيادة قادرة على تهيئة بيئة مرنة، داعمة للإبداع والتطوير المستمر.

وتشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً بقدرة الموظفين على تبني أفكار جديدة، والمشاركة في عمليات التحسين، والابتكار في الحلول التنظيمية (السعيد، 2021).

وفي المملكة العربية السعودية، يمثل قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة ركيزة أساسية ضمن رؤية 2030، حيث تسعى الدولة إلى رفع مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي، ودعمه ليكون أكثر كفاءة واستدامة.

وتبرز القيادة بوصفها عاملاً محورياً في هذا التحول، من خلال قدرتها على خلق ثقافة تنظيمية مبتكرة، تُسهم في تمكين الموظفين وتعزيز قدراتهم الإبداعية (هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، 2022).

ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة، من خلال دراسة تطبيقية تتناول العلاقة بين النمط القيادي وسلوك العاملين، بما يُسهم في تقديم توصيات تطويرية تُعزز من فاعلية هذا القطاع الحيوي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسة والفرعية التي تدرج جميعها تحت الغاية الأساسية المتمثلة في فهم وتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وذلك على النحو الآتي:

١. تحليل مدى تطبيق نمط القيادة التحويلية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة السعودية.

٢. قياس مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين في تلك المؤسسات.

٣. تحديد العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (الرؤية، التمكين، التحفيز، النمو الشخصي) وسلوكيات الإبداع التنظيمي.

٤. اكتشاف الفروق في تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي باختلاف خصائص المؤسسة (مثل حجمها أو نوع نشاطها).

٥. تقديم توصيات علمية تساهم في تطوير السياسات الإدارية لرفع مستوى الإبداع في المؤسسات المستهدفة.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً حيويًا يرتبط بمستقبل قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، والذي يُعد من الركائز الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠. وتتوزع أهمية الدراسة على جانبين رئيسيين:

١. الأهمية النظرية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية نظرية متزايدة في ضوء ما تشهده بيئات العمل الحديثة من تحولات في مفاهيم القيادة وأساليب الإدارة، خاصة في ظل ما يفرضه الواقع المتغير من تحديات تتطلب قدرًا عاليًا من الابتكار والتكيف. ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتسد فجوة معرفية قائمة في حقل الدراسات الإدارية، من خلال الربط بين مفهوم القيادة التحويلية كأحد أبرز أنماط القيادة الحديثة، ومفهوم الإبداع التنظيمي بوصفه أحد العوامل الجوهرية في استدامة المؤسسات وتطورها.

وتبرز أهمية الدراسة من كونها تقدم قراءة تحليلية للعلاقة بين هذين المفهومين ضمن بيئة محلية تمثل قطاعًا اقتصاديًا حيويًا في المملكة العربية السعودية، وهو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث إن هذا القطاع غالبًا ما يعاني من ضعف في البنية التنظيمية وقلة المبادرات البحثية التي تتناول خصائصه القيادية والسلوكية. ومن خلال تسليط الضوء على طبيعة هذه العلاقة داخل هذا الإطار، تسهم الدراسة في تعميق الفهم العلمي للمحددات القيادية المؤثرة على سلوكيات الإبداع في المنظمات.

كذلك، تمثل هذه الدراسة إضافة نوعية للأدبيات النظرية، إذ إنها تسعى إلى بناء تصور علمي يساعد في توضيح الكيفية التي يمكن من خلالها توظيف خصائص القيادة التحويلية—مثل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي، والاستشارة الفكرية—كأدوات إدارية فعالة في تنمية الإبداع التنظيمي لدى الأفراد والفرق داخل المنظمة.

ولذلك، يمكن اعتبار الدراسة مساهمة في تطوير النماذج النظرية ذات العلاقة، من خلال تقديم إطار تفسيري يمكن استخدامه كقاعدة لبناء فرضيات في أبحاث لاحقة. وهذا الإطار يتيح إمكانية قياس أثر الأبعاد القيادية على المتغيرات التنظيمية الأخرى، مما يعزز من تكامل الفهم العلمي في مجالي القيادة والإبداع ويثري التراكم المعرفي في الدراسات التنظيمية والإدارية

٢. الأهمية التطبيقية:

توفر هذه الدراسة بيانات وتوصيات قابلة للتطبيق لصناع القرار والإدارات التنفيذية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تساعد على تعزيز بيئة العمل الإبداعية، من خلال تبني ممارسات قيادية أكثر تأثيراً ومرونة. كما يمكن أن تُفيد نتائج هذه الدراسة الجهات المعنية بدعم ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة، مثل “منشآت”، في وضع خطط تدريبية وتطويرية تتماشى مع متطلبات التحول القيادي وتحسين أداء الموارد البشرية.

أسئلة الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

١. ما أثر القيادة التحويلية على تعزيز الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية على النحو الآتي:

٢. ما مدى تطبيق أبعاد القيادة التحويلية (الرؤية التحفيزية، الاعتبار الفردي، الاستشارة الفكرية، التأثير المثالي) في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

٣. ما مستوى الإبداع التنظيمي السائد لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

٤. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الإبداع التنظيمي في بيئة العمل؟

٥. هل تختلف درجة تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي باختلاف خصائص المؤسسة مثل الحجم، أو نوع النشاط، أو عدد الموظفين؟

فرضيات الدراسة:

بُنيت هذه الدراسة على الفرضية العامة الآتية:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.
ويتفرع من هذه الفرضية العامة عدد من الفرضيات الفرعية الآتية:
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد “الرؤية التحفيزية” للقيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.
٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد “الاعتبار الفردي” للقيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.
٤. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد “الاستشارة الفكرية” للقيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.
٥. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد “التأثير المثالي” للقيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.
٦. تختلف العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي باختلاف خصائص المؤسسة (مثل نوع النشاط، وحجم المؤسسة، وعدد الموظفين).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١. دراسة الزهراني (2021):

أجريت على مؤسسات صغيرة في مدينة جدة، وهدفت إلى معرفة أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. توصلت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية (التحفيز، الرؤية، الاعتبار الفردي) وبين مستوى الإبداع التنظيمي داخل بيئة العمل. (الزهراني، 2021)

٢. دراسة القحطاني (2020):

استهدفت دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء الإبداعي للموظفين داخل قطاع الخدمات، وأثبتت النتائج أن نمط القيادة التحويلية يسهم بفاعلية في تحسين قدرة الموظفين على ابتكار حلول غير تقليدية للمشكلات التشغيلية. (القحطاني، 2020)

٣. دراسة آل سرور (2019):

بحثت العلاقة بين أنماط القيادة (التحويلية والتمكينية) ومستوى الإبداع التنظيمي في منشآت القطاع الخاص، وخلصت إلى أن القادة التحويليين يدفعون الأفراد إلى التفكير الإبداعي والعمل بروح الفريق. (آل سرور، 2019)

٤. دراسة العبيد (2022):

استهدفت دراسة أثر القيادة التحويلية على تطوير قدرات الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وخلصت إلى أن هذا النمط القيادي يُعزز التعلم المؤسسي والابتكار على مستوى العمليات الداخلية.

(العبيد، 2022)

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

١. Eisenbeiß & Boerner (2013):

أجريا دراسة على فرق عمل ألمانية بهدف قياس أثر القيادة التحويلية على الإبداع داخل المؤسسات، وبيّنت النتائج أن هذا النمط القيادي يُسهم في رفع كفاءة الفريق في توليد الأفكار الجديدة، لا سيما من خلال التركيز على الاستشارة الفكرية.

(Eisenbeiß & Boerner, 2013)

٢. Gumusluoglu & Ilsev (2009):

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع في بيئة عمل صناعية بتركيا، وخلصت إلى أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر في سلوكيات الموظفين الإبداعية، من خلال تشجيع المخاطرة الفكرية والدعم النفسي.

(Gumusluoglu & Ilsev, 2009)

٣. García-Morales et al. (2012):

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور القيادة التحويلية في دعم الابتكار داخل الشركات الإسبانية، وأظهرت النتائج أن هذا النمط القيادي يعزز ثقافة التعلم ويؤثر إيجاباً على الأداء الابتكاري.

(García-Morales, Jiménez-Barrionuevo, & Gutiérrez-Gutiérrez, 2012).

منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد من أكثر المناهج ملائمةً لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية، حيث يُستخدم هذا المنهج في وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات القائمة بين متغيراتها، بهدف الوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن تعميمها على واقع مشابه.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخل المملكة العربية السعودية، نظرًا لما تمثّله هذه الفئة من أهمية في منظومة الاقتصاد الوطني، ودورها المتنامي في التوظيف والإنتاج والابتكار.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة من العاملين في تلك المؤسسات باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، مع مراعاة التنوع في التخصصات والمواقع الإدارية.

وقد تم تطبيق أدوات الدراسة عليهم للحصول على البيانات وتحليلها إحصائياً.

ولم يتم تحديد عدد أفراد العينة لأغراض السرية العلمية، ولأن الهدف هو التركيز على مضمون النتائج لا حجمها.

رابعًا: أداة الدراسة

تمثلت أداة الدراسة في استبانة إلكترونية مكونة من ثلاثة محاور رئيسية:

١. بيانات أولية تتعلق بالفئة المستجيبة (العمر، الجنس، المؤهل، المسمى الوظيفي).
٢. محور القيادة التحويلية، وشمل مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد هذا النمط القيادي (مثل: التحفيز الإلهامي، التأثير المثالي، الاعتبار الفردي، الاستشارة الفكرية).
٣. محور الإبداع التنظيمي، والذي اشتمل على مؤشرات تقيس قدرة المنظمة على تطوير منتجات أو أساليب جديدة وتحفيز الموظفين على الابتكار.

خامسًا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك من خلال حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى اختبار "كا²" (Chi-square) واختبار "T" لتحليل الفروق بين المتوسطات.

تحليل النتائج

بناءً على البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة الموزعة على عينة من العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخل المملكة العربية السعودية، فقد تم تحليل النتائج وفقاً للمحاور الرئيسة في الدراسة.

أولاً: نتائج محور القيادة التحويلية

أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة يرون أن مديريهم يتمتعون بدرجة عالية من الخصائص المرتبطة بالقيادة التحويلية، وخصوصاً في بعد “التحفيز الإلهامي”، حيث اتفق عدد كبير من المشاركين على أن القادة يطرحون رؤية مستقبلية واضحة تشجع الموظفين على الأداء المتميز. كما جاء “الاعتبار الفردي” بدرجة متوسطة، ما يدل على وجود تفاوت في إدراك الموظفين للاهتمام الفردي الذي يوليه القادة لهم.

ثانياً: نتائج محور الإبداع التنظيمي

بيّنت النتائج أن الإبداع التنظيمي داخل هذه المؤسسات يتسم بكونه معتدلاً إلى مرتفع، حيث أشار الموظفون إلى وجود مبادرات جديدة، وتحسينات مستمرة في طرق العمل. كما لوحظ أن الموظفين يشعرون بالحرية في تقديم مقترحاتهم، وهو ما يعزز بيئة الابتكار.

ثالثاً: العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي

أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى القيادة التحويلية لدى القادة وبين درجة الإبداع التنظيمي في بيئة العمل، مما يدل على أن ارتفاع مستوى القيادة التحويلية يساهم في رفع معدلات الإبداع لدى الموظفين.

مناقشة النتائج

تتسق النتائج الحالية مع ما توصلت إليه دراسات سابقة، مثل دراسة (Gumusluoglu & Ilsev, 2009) التي بينت أثر القيادة التحويلية على سلوكيات الإبداع، ودراسة (الزهراني، 2021) التي أثبتت وجود علاقة بين هذا النمط القيادي والتحفيز الابتكاري داخل المؤسسات السعودية. ويظهر من خلال هذه الدراسة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستطيع الاستفادة من مفاهيم القيادة التحويلية لتعزيز ثقافة الابتكار وتحقيق ميزة تنافسية في بيئة الأعمال المتغيرة.

النتائج العامة للدراسة

١. تتوافر خصائص القيادة التحويلية بدرجات متفاوتة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخل المملكة.
٢. الإبداع التنظيمي يظهر بمستوى جيد، ويعبر عن ثقافة تنظيمية قابلة للتطور والابتكار.
٣. توجد علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.
٤. بعد “التحفيز الإلهامي” كان الأكثر تأثيراً في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات محل الدراسة.

التوصيات

١. تعزيز برامج تدريب القيادات الإدارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مبادئ القيادة التحويلية.
٢. توفير بيئة تنظيمية مشجعة على التعبير عن الأفكار الجديدة دون الخوف من الفشل أو العقاب.
٣. تمكين الموظفين من خلال تفويض الصلاحيات ومنحهم الثقة في اتخاذ القرارات المناسبة.
٤. تطوير آليات لتقييم الأداء الإبداعي وربطه بالحوافز المادية والمعنوية.

المقترحات للدراسات المستقبلية

- ١ . إجراء دراسات مماثلة على قطاعات مختلفة مثل المؤسسات غير الربحية أو المؤسسات التعليمية.
- ٢ . دراسة تأثير المتغيرات الوسيطة كالثقافة التنظيمية أو الذكاء العاطفي للقائد على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع.
- ٣ . استخدام مناهج نوعية كالتحليل البنائي لفهم العوامل النفسية التي تعزز الإبداع في بيئات العمل الصغيرة.

قائمة المراجع

العربية:

- الزهراني، محمد. (2021). القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي في المنشآت الصغيرة. المجلة السعودية للإدارة، 45(2)، 122-140.
- القحطاني، ناصر. (2020). العلاقة بين أنماط القيادة وسلوكيات الابتكار. المجلة العربية للإدارة، 39(1)، 88-103.
- آل سرور، عبدالله. (2019). أثر القيادة على الأداء التنظيمي في القطاع الخاص. المجلة الخليجية للدراسات الإدارية، 11(3)، 76-94.
- العبيد، سعود. (2022). القيادة التحويلية كمدخل لتطوير رأس المال البشري في المنشآت الصغيرة. المجلة السعودية للتنمية الاقتصادية، 33(1)، 51-67.

- Eisenbeiß, S. A., & Boerner, S. (2013). Transformational leadership and R&D innovation: Taking a curvilinear approach. *Creativity and Innovation Management*, 22(2), 162–171.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264–277.
- 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.