

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



اثر ممارسة القيادة التحويلية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.

إعداد الطالب/

مريم صنت علي العتيبي 233000062

إشراف/

د. الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024



Contents

4	مقدمة:
7	مشكلة الدراسة:
8	أهمية الدراسة:
8	أهداف الدراسة:
9	تساؤلات الدراسة:
10	فروض الدراسة:
11	نموذج الدراسة:
12	الدراسات السابقة:
25	المنطلقات النظرية للدراسة:
25	المنهجية وطرق البحث:
26	مصادر جمع البيانات:
26	أدوات الدراسة:
27	حدود الدراسة:
28	المراجع:

مقدمة:

القيادة التحويلية هي نمط قيادي يركز على تحفيز وإلهام الموظفين من خلال الاهتمام بحاجاتهم الفردية وتطوير قدراتهم. بدلاً من التركيز فقط على الأهداف والمهام، يسعى القادة التحويليون إلى إحداث تغيير إيجابي عميق في أتباعهم وتطوير مهاراتهم وإمكاناتهم إلى أقصى حد. أحد أهم مبادئ القيادة التحويلية هو التأثير المثالي، حيث يعمل القادة على التأثير في أتباعهم من خلال إظهار السلوكيات والقيم المرغوبة وكسب ثقتهم واحترامهم. ويتم ذلك من خلال تقديم رؤية مستقبلية مثيرة للإعجاب وتحفيز الأتباع على تحقيق أهداف المنظمة بشكل طوعي. (بلحاج، 2024)

كما يركز القادة التحويليون على تطوير المهارات والقدرات الفردية لأتباعهم من خلال التشجيع والتحفيز والدعم. فهم يعتبرون أن نمو الأتباع هو عامل أساسي لنجاح المنظمة على المدى الطويل. لذلك، يساعدون الأفراد على تحديد أهدافهم وتحقيقها. بالإضافة إلى ذلك، يتسم القادة التحويليون بالإلهام والتحفيز، حيث يقومون بتحفيز أتباعهم على رؤية الإمكانات الكامنة لديهم وتحقيق مستويات أداء عالية. ويحفزونهم على تخطي التوقعات العادية والانخراط بشكل أعمق في عملهم. تتطلب ممارسة القيادة التحويلية مهارات قيادية متطورة وقدرة على التأثير الإيجابي في الآخرين. ولكن عندما يتم تطبيقها بنجاح، فإنها تؤدي إلى نتائج متميزة على مستوى الأداء الفردي والمؤسسي. (السفياني، 2024).

الإبداع الإداري هو القدرة على إنتاج أفكار جديدة وأصيلة وقابلة للتطبيق في مجال الإدارة والأعمال. إنه عملية متكاملة تتضمن التفكير الخلاق والتخطيط الاستراتيجي والتنفيذ الناجح للأفكار المبتكرة. إن الحاجة إلى الإبداع الإداري تأتي من التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة في بيئة الأعمال المعاصرة. في ظل المنافسة الشديدة والتقدم التكنولوجي المتسارع، أصبح على المنظمات أن تبتكر باستمرار لتحقيق التميز والبقاء في السوق. ويتطلب الإبداع الإداري مجموعة من المهارات والقدرات، بما في ذلك التفكير النقدي والتحليلي، والقدرة على رؤية الأشياء بطرق جديدة، وتوليد الأفكار المبتكرة، وتقييم البدائل والاختيار الأنسب منها. (الشريف، 2021).

كما ينطوي الإبداع الإداري على القدرة على التكيف مع التغيير والمرونة في التفكير والتصرف. فالقادة المبدعون يتميزون بالجرأة في المخاطرة المحسوبة واتخاذ قرارات شجاعة لتنفيذ أفكارهم الإبداعية. علاوة على ذلك، فإن بيئة العمل الداعمة والثقافة التنظيمية المشجعة على الابتكار تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الإبداع الإداري. حيث

يجب أن تكون المنظمة مفتوحة للأفكار الجديدة وأن تكافئ السلوكيات الإبداعية. إن الإبداع الإداري هو محرك رئيسي للنجاح التنظيمي والتميز في بيئة الأعمال المتغيرة. وتتطلب ممارسته مزيجاً من المهارات والقدرات والبيئة التنظيمية المناسبة. (بلحاج، 2024).

القيادة التحويلية تعتبر نموذجاً قيادياً بارزاً في تعزيز الإبداع الإداري داخل المنظمات. هذا النمط القيادي يركز على إحداث تغييرات جذرية وحفز العاملين على تجاوز توقعاتهم الذاتية لتحقيق أهداف المنظمة. تتجلى أهمية القيادة التحويلية في قدرتها على إلهام العاملين وتنمية قدراتهم الإبداعية. فالقادة التحويليون يُظهرون رؤية مستقبلية واضحة، ويحفزون الموظفين على تبني هذه الرؤية وتجسيدها في أفكار مبتكرة وحلول إبداعية. كما أن القادة التحويليون يعملون على تعزيز الثقة والاحترام المتبادل مع العاملين. وهذا الجو التنظيمي الداعم يشجع على المخاطرة والابتكار، ويشعر الأفراد بالأمان النفسي لطرح أفكارهم الجديدة دون خوف من الفشل. (حداد، 2022).

علاوة على ذلك، يقوم القادة التحويليون بتمكين العاملين وتفويضهم بالسلطة اللازمة لتنفيذ مبادراتهم الإبداعية. وهذا يعزز استقلالية الموظفين واعتمادهم على ذواتهم في إيجاد الحلول المبتكرة. كما أن القيادة التحويلية تركز على التطوير الشخصي والمهني للعاملين، مما يساهم في صقل مهاراتهم الإبداعية وتوليد الأفكار الخلاقة. كذلك تشجع هذه القيادة على التعلم المستمر والتفكير النقدي، وهما من السمات الأساسية للإبداع الإداري. إن القيادة التحويلية تلعب دوراً محورياً في تعزيز الإبداع الإداري من خلال إلهام الموظفين وتمكينهم وتنمية قدراتهم الإبداعية في بيئة عمل داعمة وحافزة على الابتكار. (شلي والهامي، 2021).

تعد جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية إحدى المنظمات الرائدة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وفي ظل التحديات المتسارعة التي تواجه هذا القطاع، أصبحت الحاجة ملحة لممارسة أنماط قيادية تعزز الإبداع الإداري وتدعم مبادرات التطوير والابتكار. في هذا السياق، تبرز أهمية دراسة أثر ممارسة القيادة التحويلية على الإبداع الإداري في جمعية الاستثمار التنموي. فهذا النمط القيادي يركز على إحداث تغييرات جذرية في المنظمة من خلال إلهام العاملين وتنمية قدراتهم الإبداعية. (حداد، 2022).

تتجلى أهمية هذه الدراسة في قدرة القيادة التحويلية على إرساء ثقافة داعمة للابتكار والتجديد. فالقادة التحويليون في جمعية الاستثمار التنموي يضعون رؤية مستقبلية واضحة ويحفزون الموظفين على المشاركة الفاعلة في تحقيقها. كما أن هذه الدراسة ستكشف عن آليات تعزيز الثقة والاحترام المتبادل بين القادة والعاملين في الجمعية.

وهذا الجو التنظيمي الداعم يخلق بيئة آمنة للموظفين لطرح أفكارهم الإبداعية وتنفيذها دون خوف من الفشل. علاوة على ذلك، ستسلط هذه الدراسة الضوء على دور تمكين العاملين وتفويضهم بالسلطة في تعزيز قدراتهم الإبداعية وتحفيزهم على إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات العمل في جمعية الاستثمار التنموي. تأتي هذه الدراسة لتوضح أهمية القيادة التحويلية في صقل المهارات الإبداعية للعاملين، وتشجيعهم على التعلم المستمر والتفكير النقدي، وخلق بيئة عمل داعمة للابتكار في جمعية الاستثمار التنموي. (بلحاج، 2024).

إن الحاجة الماسة لمثل هذه الأنماط القيادية الفاعلة ليس بمركزها أو مكانتها إنما بمقدرتها الفعلية في إحداث التغيير المطلوب نحو الأفضل والأكمل. وقد أكد السعود (2021) على ذلك مشيراً إلى ضرورة توافر مواصفات أساسية لدى القائد التربوي كي يستطيع ممارسة دوره القيادي في التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف التربوية، ومن الملاحظ أن القيادة التربوية الفاعلة هي التي توفر للعاملين فرص حقيقية للإبداع والتطوير، ونجاح أي مؤسسة قائم على مقدرة القائد في توجيه العمل ورعاية العاملين وتقديم المساعدة لهم، وحتى نستطيع إصدار حكم على القائد بأنه تحويلي لا بد من توافر أبعاد أساسية في شخصيته، تتمثل في الجاذبية الكارزمية، والحافز الإلهامي، والإستثارة الفكرية والإعتبارية الفردية فالقائد التحويلي يتسم بأخلاقيات عالية، ولديه المقدرة على الإقناع وتحمل المسؤولية، يمتلك الأساسيات الإستثارة الفكرية بجعل العاملين أكثر مقدرة على حل المشكلات بطريقة إبداعية، يدرك مبدأ الإعتبارية الفردية والفروقات الشخصية للعاملين لديه، ويهتم بحاجاتهم المختلفة. وأكد الشلبي (2021) أن الإبداع الإداري أيضاً له أبعاد متى ما توافرت بالقائد أضى مبدعاً، وتتمثل هذه الأبعاد بالقدرات الإستكشافية القائمة على التنقيب والتجريب بالبدائل الجديدة، لتحقيق نجاحات أكثر وتقليل الخسائر، والقدرات الإستغلالية بتعميق خبرة المؤسسة من خلال تحسين جودة العمليات وتوفير التكلفة والوقت، وقد أوضح شلبي، وعبد الرحمن، وشاهين في دراستهم (2021) أن طبيعة القيادة التأثيرية تتصف بالتعقيد حيث تتداخل فيها السمات الشخصية، والعلاقات المتبادلة مع الآخرين ومدى استخدام القائد للعمليات التنظيمية، وبراعته في معالجة الأمور السياسية، كل ذلك يدخل بدرجة متفاوتة في كل أدوار القيادة التحويلية بأبعادها الكارزمية، والحافز الإلهامي، والاعتبار الفردي لتهيئة العاملين نحو التطوير التنظيمي من خلال تطوير قدرات البراعة التنظيمية بإدارة عملية التغيير بكفاءة واتباع أسلوب القيادة التحويلية، القائم على استعمال أسلوب الإلهام للمرؤوسين برؤية الحالة المستقبلية للمؤسسة، وتحفيز جهودهم نحو الإبداع الذي يعتبر أساس تميز المنظمات.

لذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على نمط القيادة التحويلية بأبعادها (الاستثارة الفكرية - والتأثير الكارزمي - والتحفيز الإلهامي) في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الإحساس بالمشكلة - المقدرة على التحليل) لدى مديري جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية، ولأن القيادة التحويلية هي البديل الأمثل لأنماط القيادة التقليدية ومكملة لدورها جاء هذا البحث ليوضح علاقتها بالإبداع الإداري.

مشكلة الدراسة:

ان القيادة التحويلية تدعو إلى إحداث تغييرات إيجابية داخل المؤسسات، وهذه التغييرات تتطلب إدارة مبدعة محفزة وملهمة، وإن الدعوة للتغيير قد تواجه بقوة شد عكسية مقاومة للتغيير ومعيقه له كما ورد في دراسة (بن حفري، وسلامة، 2022) ان الإبداع الإداري يتعرض لمجموعة من المعوقات منها الرغبة في المحافظة على الوضع الاجتماعي الحالي؛ لتجنب الصراع الناشئ عن اختلاف الثقافات التي يستلزمها التغيير، وان الإبداع يستلزم نفقات إضافية تلقى على كاهل المنظمات الساعية نحو التغيير، وثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة وترسيخ الثقافة البيروقراطية وما يصاحبها من رغبة أصحاب السلطة في الحفاظ على امتيازاتهم المتمثلة في ولاء وطاعة الرؤوسين لهم. كما قد جاءت هذه الدراسة استجابة لتوصيات دراسة حمودة، وخشمان (2021) دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني، التي أوصت بإجراء دراسات تتعلق بتأثير سلوكات القيادة التحويلية في الابتكار والإبداع وبيان مدى تأثيرها في القطاعات الأخرى غير البنوك، وكذلك حثت دراسة زرقوط (2021) دراسة حالة بمؤسسة IMTB لمختلف أشغال البناء، على ضرورة الاهتمام بمهارات وقدرات الموظفين من خلال عقد لقاءات ودورات تدريبية حول النمط القيادي التحويلي، وتأثيراته الإيجابية في تحقيق التميز الذاتي والإبداع الإداري).

لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد كيفية تأثير ممارسة القيادة التحويلية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

من الناحية النظرية، قد تفيد هذه الدراسة في توفير أدبا نظريا يتعلق بالقيادة التحويلية والإبداع الإداري في مجال الاستثمار التنموي، مما يساعد في إجراء دراسات أخرى في هذا المجال. كما أنها ستسلط الضوء على مفهوم القيادة التحويلية وتشجع على تبنيها وممارستها في جمعية الاستثمار التنموي، لما لها من تأثير على تحقيق فاعلية المؤسسات التنموية المختلفة.

من الناحية التطبيقية، قد تساعد هذه الدراسة مديري جمعية الاستثمار التنموي على ممارسة أنماط قيادية حديثة تطور من أدائهم الوظيفي. كما قد تفيد مراكز التدريب والتطوير في وزارة الاقتصاد والتخطيط من خلال إعداد برامج تدريبية في موضوعي القيادة التحويلية والإبداع الإداري لموظفي الجمعية. ويؤمل أن تفيد هذه الدراسة المخططين والمهتمين ومراكز التدريب في تضمين أنماط القيادة الحديثة ومنها التحويلية ضمن البرامج التدريبية في قطاع الاستثمار التنموي بالمملكة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (الاستثارة الفكرية - والتأثير الكارزمي - والتحفيز الإلهامي) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الإحساس بالمشكلة - المقدرة على التحليل) دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية. ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:

- التعرف على تأثير ممارسة القيادة التحويلية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- تقييم تأثير ممارسة الاستثارة الفكرية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- تقييم تأثير ممارسة التأثير الكارزمي على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.

- تقييم تأثير ممارسة التحفيز الإلهامي على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على تأثير ممارسة القيادة التحويلية على الطلاقة الفكرية دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على تأثير ممارسة القيادة التحويلية على المرونة الذهنية دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على تأثير ممارسة القيادة التحويلية على الإحساس بالمشكلة دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على تأثير ممارسة القيادة التحويلية على المقدرة على التحليل دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- وضع مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن تطبيقها لتعزيز دور القيادة التحويلية في مجال الإبداع الإداري بناءً على نتائج الدراسة.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول : ما هو تأثير ممارسة القيادة التحويلية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟ وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- السؤال الفرعي الأول: كيف تؤثر ممارسة الاستثارة الفكرية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما هو تأثير ممارسة التأثير الكارزمي على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟
- السؤال الفرعي الثالث: كيف تؤثر ممارسة التحفيز الإلهامي على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟

➤ السؤال الفرعي الرابع: ما هو تأثير ممارسة القيادة التحويلية على الطلاقة الفكرية دراسة تطبيقية على

جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟

➤ السؤال الفرعي الخامس: كيف تؤثر ممارسة القيادة التحويلية على المرونة الذهنية دراسة تطبيقية على

جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟

➤ السؤال الفرعي السادس: كيف تؤثر ممارسة القيادة التحويلية على الإحساس بالمشكلة دراسة تطبيقية

على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟

➤ السؤال الفرعي السابع: كيف تؤثر ممارسة القيادة التحويلية على المقدرة على التحليل دراسة تطبيقية

على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية ؟

فروض الدراسة:

بناء على ما تم عرضه من أهداف الدراسة ومشكلتها وأهميتها يمكننا تحديد فرضيات الدراسة من

خلال فرضية رئيسية تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) لممارسة القيادة

التحويلية بأبعادها (الاستثارة الفكرية - والتأثير الكارزمي - والتحفيز الإلهامي) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده

(الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الإحساس بالمشكلة - المقدرة على التحليل) دراسة تطبيقية على جمعية

الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.

ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

— الفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) لممارسة

الاستثارة الفكرية على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية

السعودية.

— الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) ل ممارسة

التأثير الكارزمي على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية

السعودية.

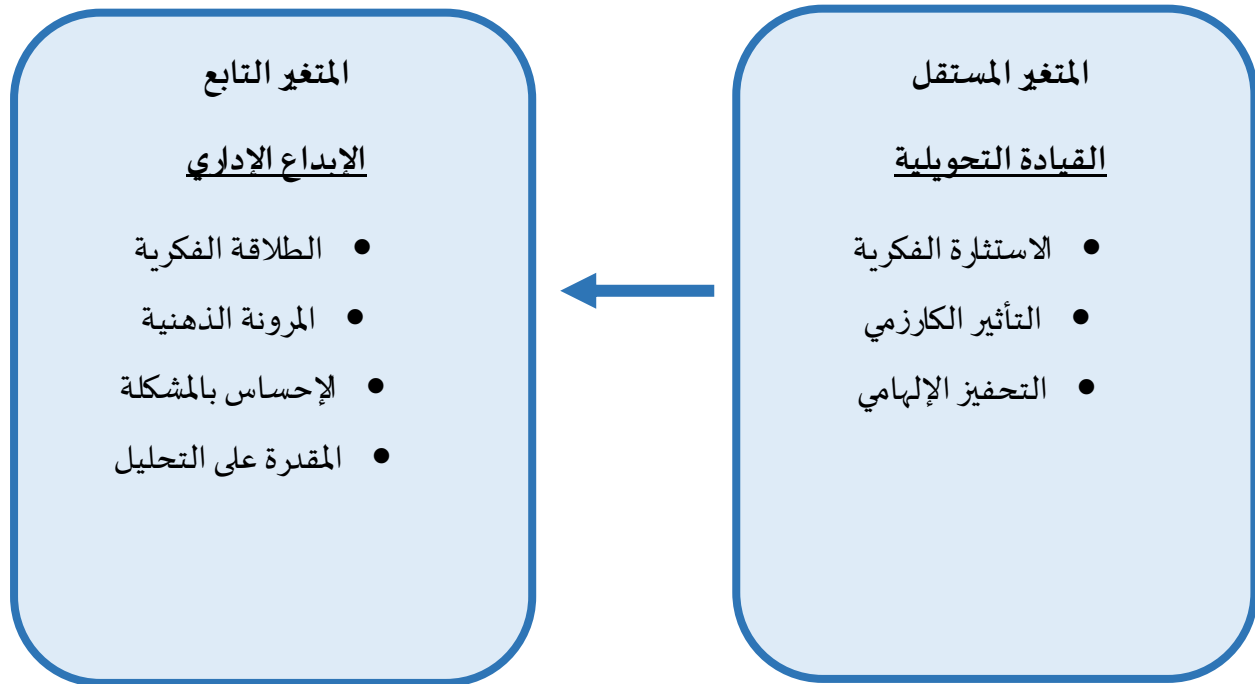
- الفرضية الفرعية الثالثة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ل ممارسة التحفيز الإلهامي على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ل ممارسة القيادة التحويلية على الطلاقة الفكرية دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيادة التحويلية على المرونة الذهنية دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيادة التحويلية على الإحساس بالمشكلة دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية السابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة القيادة التحويلية على المقدرة على التحليل دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة

- يهدف هذا النموذج إلى التعرف على اثر ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (الاستثارة الفكرية - والتأثير الكارزمي - والتحفيز الإلهامي) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الإحساس بالمشكلة - المقدرة على التحليل) دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية. ويتضمن المتغيرات التالية:
- المتغير المستقل: القيادة التحويلية بأبعادها (الاستثارة الفكرية - والتأثير الكارزمي - والتحفيز الإلهامي).

— المتغير التابع: الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الإحساس بالمشكلة - المقدرة على التحليل).

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

الدراسات السابقة:

دراسة مسعودي، وحلاي (2019) بعنوان : أثر أبعاد القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة بمؤسسة الهياكل المعدنية BATICM وحدة المغير وادي.

الهدف : هدفت إلى التعرف على اثر ابعاد القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية حيث تم اسقاط الدراسة على مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة - baticim وحدة المغير - ولاية الوادي،

المتغيرات : المتغير المستقل : أبعاد القيادة التحويلية.

المتغير التابع: الإلتزام التنظيمي.

المنهج : ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة تكونت من (35) فقرة وذلك لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المتمثلة في عمال وموظفين إداريين ورؤساء أقسام ورؤساء مصالح ورؤساء مكاتب في المؤسسة محل الدراسة، إذ تم توزيع (41) استبانة على عينة الدراسة.

النتائج : كان من بين أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة 0.05 ، ووجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد القيادة والالتزام التنظيمي.

دراسة الشريف (2021) بعنوان : القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك

التجارية العاملة في فلسطين

الهدف : هدفت إلى التعرف على القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

المتغيرات : المتغير المستقل : القيادة التحويلية

المتغير التابع : الإبداع الإداري

المنهج : استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال إعداد استبانة مكونة من محورين الأول يقيس مستوى القيادة التحويلية، والثاني يقيس مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين، وتوزيع استبانة على أفراد عينة الدراسة حيث بلغت الردود (389) رداً شكلت عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة مديري البنوك التجارية العاملة في فلسطين للقيادة التحويلية من وجهة نظر العاملين كان متوسطاً، وأن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين من وجهة نظرهم كان متوسطاً،

النتائج : أظهرت النتائج أن المتغيرات المستقلة التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية الاستثارة الفكرية الاعتبارية الفردية هي أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في الإبداع الإداري)، وخلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات منها الاهتمام بالكوادر المؤهلة والمدرّبة ممن يتوافر فيهم الاستعداد المبدئي لامتلاك خصائص وسمات القيادة التحويلية وكذلك ممن لديهم المقدرة على امتلاك مواهب وقدرات إبداعية كامنة، وعقد دورات متخصصة لإعداد القادة وتدريبهم على الأساليب الإدارية الحديثة وقيادة المنظمات في ظل التطورات التقنية المتلاحقة وعمل المزيد من ورش العمل والدورات التدريبية في القيادة التحويلية برعاية وزارة التربية والتعليم في الأردن لتعزيز الالتزام التنظيمي المهني لدى المعلمين.

دراسة شلي، وعبد الرحمن، وشاهين (2021) بعنوان : تأثير نمط القيادة التحويلية في تفعيل قدرات

البراعة التنظيمية بالقطاع المصرفي دراسة ميدانية على بنوك قطاع الأعمال بالقاهرة الكبرى

الهدف : هدفت إلى بيان مدى تأثير البراعة التنظيمية بنمط القيادة التحويلية بالقطاع المصرفي.

المتغيرات : نمط القيادة التحويلية

المتغير التابع: قدرات البراعة التنظيمية

المنهج: وتكونت عينة الدراسة من (385) عامل في بنوك القاهرة وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج: توصلت الدراسة إلى أنه يوجد ارتباط إيجابي بين نمط القيادة التحويلية بأبعادها التأثير المثالي التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبارية الفردية وقدرات البراعة التنظيمية.

دراسة محمد (2020) بعنوان: أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري

الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أنماط القيادة الإدارية ومعرفة مدى تأثيرها في كسب ثقة وتعاون العاملين وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة المؤسسة وجعلها قادرة على غرس الإبداع الإداري لدى العاملين لتحقيق المنافسة والتكيف مع

التغيرات الخارجية. وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين القيادة الادارية وتنمية القدرات الابداعية لدى العاملين؟

المتغيرات : المتغير المستقل: القيادة الإدارية

المتغير التابع: الإبداع الإداري.

المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من القيادات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن عددها 150 مفردة.

النتائج: وتوصلت الدراسة إلى نتائج اتفقت على أن تطبيق القيادة التشاركية يؤدي إلى تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات وبالتالي نجاحها واستمرارها.

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تجنب أساليب القيادة التسلطية التي تحد من التفكير الإبداعي.

دراسة الفهد (2020) بعنوان : تنمية مهارات الإبداع الإداري

الهدف : هدفت التعرف إلى درجة ممارسة القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية لمهارات الإبداع الإداري.

المنهج: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها المتمثل في جميع القيادات الإدارية في الجامعة السعودية الإلكترونية، والبالغ عددهم (٥٦) فرداً، وقد استجاب منهم (٥٠) قائداً، أي بنسبة (٨٩,٣). وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادات الجامعية لمهارات الإبداع الإداري في الجامعة السعودية الإلكترونية جاءت عالية.

النتائج : أوضحت النتائج أن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية لممارسة الإبداع الإداري، أبرزها ضعف تقديم الحوافز المادية، وكذلك قلة الصلاحيات الممنوحة للقادة. كما بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي، وذلك لصالح من مؤهلهم العلمي دكتوراه، إضافة إلى أن هناك فروقاً ذات

دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة، وذلك لصالح من خبرتهم ما بين (٥-١٠) سنوات).

التوصيات: التي من شأنها أن تعزز من ممارسة القيادات الجامعية لمهارات الإبداع الإداري أبرزها: دراسة الأفكار الجديدة دراسة جادة وإبداء الاهتمام بها وتطبيق الجيد منها ، وكذلك توفير القيادات الإدارية المؤهلة وذات الكفاءة العالية المدركة لقيمة الإبداع.

دراسة الثبية وآخرون (Althaibah et al,2020) بعنوان : القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع

التنظيمي وسلامة المرضى في المستشفيات في المملكة العربية السعودية.

الهدف: هدفت الدراسة إلى قياس القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي وسلامة المرضى في مستشفيات المملكة العربية السعودية.

المتغيرات : المتغير المستقل : القيادة التحويلية

المتغير التابع : الإبداع التنظيمي

المنهج : وهذه الدراسة عبارة عن دراسة كمية تتبع المنهج الوصفي والتحليلي بالاعتماد على استبيان تم تطبيقه على عينة قوامها (251) للعاملين في مستشفيات المملكة العربية السعودية،

النتائج : توصلت الدراسة إلى استنتاجات من أهمها تصنيف عالي للقيادة التحويلية في مستشفيات المملكة العربية السعودية. ووجدت الدراسة أيضا ارتباطاً بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي للعاملين وسلامة المرضى في المستشفيات في المملكة العربية السعودية،

توصيات: وفي ضوء النتائج توصل البحث إلى توصيات من أهمها أن المستشفيات في المملكة العربية السعودية تعزز القيادة التحويلية لتعزيز السلوك الإبداعي للعاملين وسلامة المرضى في مستشفيات المملكة العربية السعودية.

دراسة المايل (2021) بعنوان: مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء

هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب.

الهدف: تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب.

المنهج: لتحقيق الهدف من البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (120) مفردة. وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة كداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (79) مفردة أي بما يعادل (65.83)، وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS).

النتائج: تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، منها أن درجة الممارسة لأبعاد القيادة التحويلية كانت جميعها مرتفعة ووفق الترتيب التالي: التأثير المثالي، التمكين التحفيز الاستثارة الفكرية، كما أظهرت النتائج أن متوسطات الاستجابة لمتغير الإبداع التنظيمي كانت مرتفعة، مما يعني أن هناك ارتباطا إيجابيا بين المتغيرين بناء على النتائج أعلاه.

التوصيات: تم اقتراح مجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة اهتمام إدارة الكلية بتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً لتحقيق أهدافها، وضرورة اعتماد إدارة الكلية على أنماط جديدة في الإدارة للمشاركة في اتخاذ القرارات واتباع نظام اللامركزية، واثاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في التفكير الإبداعي في حل المشاكل التي تواجهه.

دراسة عليلي (2022) بعنوان: أثر ممارسة أبعاد القيادة التحويلية على إبداع العاملين: دراسة حالة

المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة.

الهدف: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى أثر ممارسة أبعاد القيادة التحويلية على إبداع العاملين في المؤسسة الاقتصادية، حيث قامت بدراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة.

المتغيرات: المتغير المستقل: القيادة التحويلية

المتغير التابع: إبداع العاملين.

المنهج: وللتحقق من أبعاد الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية بلغ حجمها (240) عاملا، كما تم إعتداد المنهج الوصفي للإحاطة بالأطر النظرية لمتغيرات الدراسة القيادة التحويلية وابداع العاملين، بينما تم استخدام أسلوب دراسة الحالة في الجانب التطبيقي وتوصلت الدراسة الى أن درجة ممارسة القيادة التحويلية مرتفعة في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة.

النتائج: توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر للقيادة التحويلية بمختلف أبعادها على إبداع العاملين في المؤسسة محل الدراسة، أن مستوى إبداع العاملين كان مرتفعا في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة وذلك في جميع الأبعاد كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول ممارسة أبعاد القيادة التحويلية تعزى للمتغيرات الشخصية : السن، الجنس المستوى التعليمي، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول مستوى إبداع العاملين تعزى لمتغيرات السن الجنس الوظيفة عدد سنوات الخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير المستوى التعليمي لصالح المجموعة ذات المستوى التعليمي الجامعي.

توصيات: أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاتصال الفعال بين القائد والعاملين في المؤسسة محل الدراسة من أجل إعطاء الفرصة للعاملين للتعبير عن آراءهم ومقترحاتهم بخصوص العمل وضرورة اهتمام القائد باحتياجات العاملين في المؤسسة وحل المشاكل التي قد تواجههم في العمل لأن ذلك يؤثر بشكل كبير على تنمية وتطوير قدراتهم الإبداعية والعمل على احتواء التنظيمات الغير رسمية التي قد تؤثر العاملين وتشجيع العاملين ورفع قدراتهم الإبداعية من خلال تنظيم دورات تدريبية.

دراسة النبأية (2019) بعنوان: أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: المرونة المنظمة كمتغير

وسيط في الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها

الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل من خلال المرونة المنظمة في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها.

المتغيرات : المتغير المستقل : القيادة التحويلية

المتغير التابع جودة حياة العمل

المنهج: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتناسب مع أغراض الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها (رويال تورز، تكرم لخدمات المطارات) والذي يبلغ عددهم (3716) موظفا. تم أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية بلغت (360) عاملا، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بالإضافة إلى استخدام برنامج (Amos) في إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي وعدد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أهداف الدراسة منها الانحدار الخطي المتعدد.

النتائج: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والحفز الإلهامي، والاعتبارات الفردية) في جودة حياة العمل من خلال المرونة المنظمة في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها، كما بينت النتائج أن الخطوط الجوية الملكية الأردنية تطبق كل من القيادة التحويلية وجودة حياة العمل والمرونة المنظمة ضمن درجات متوسطة، وأن هناك أثر للمرونة المنظمة في جودة حياة العمل ضمن الشركة المبحوثة. خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة اهتمام إدارة شركة الخطوط الجوية الملكية بجانب القيادة التحويلية وما يتضمنه من أبعاد رئيسه، والحرص على أن يمتلك القادة ضمن الشركة المبحوثة سمات القائد التحويلي لما تحققه هذه السمات من آثار إيجابية في الكثير من المجالات التي بدورها تزيد من فاعلية المنظمة وقدرتها على التطوير والتحسين المستمر

توصيات: أوصت الدراسة بأنه من الضروري على شركة الخطوط الجوية الملكية والشركات التابعة لها إعادة النظر في المفاهيم التي تناولتها الدراسة والمتمثلة بالقيادة التحويلية وأبعادها وجودة حياة العمل وأبعادها والمرونة المنظمة وأبعادها وتكثيف الجهود وإجراء دراسات تتعلق بهذه المفاهيم للوقوف على مواطن الضعف فيها ومعالجتها وكذلك تطوير وتحسين نقاط القوة نظرا لدور هذه المفاهيم الإدارية بشكل متكامل في الأداء الخاص بالأفراد والأداء المنظمي.

دراسة العزة (2020) بعنوان: أثر القيادة التحويلية في التوجه الاستراتيجي: الدور الوسيط لتوظيف

جيل الألفية في الهيئة المستقلة للانتخاب

الهدف: هدفت الدراسة الحالية إلى بيان أثر القيادة التحويلية بأبعادها المتمثلة في (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الدافع الإلهامي، الاعتبارات الفردية) في التوجه الاستراتيجي بأبعاده (التوجه نحو التكنولوجيا والتوجه نحو الريادة) في الهيئة المستقلة للانتخاب الأردن.

المتغيرات : القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الدافع الإلهامي، الاعتبارات الفردية).

المتغير التابع: التوجه الاستراتيجي بأبعاده (التوجه نحو التكنولوجيا والتوجه نحو الريادة) في الهيئة المستقلة للانتخاب.

المنهج: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل وتفسير البيانات، إذ تم تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج AMOS، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الهيئة والبالغ عددهم 140 موظف، في حين تمثلت وحدة المعاينة من العاملين في المسميات الوظيفية في الإدارتين العليا والوسطى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الدافع الإلهامي، الاعتبارات الفردية) في التوجه الاستراتيجي بأبعاده (التوجه نحو التكنولوجيا والتوجه نحو الريادة) في الهيئة المستقلة للانتخاب.

النتائج: بينت النتائج أن أعلى الأبعاد تأثيراً في التوجه الاستراتيجي كان بعد الاعتبارات الفردية ثم تلاه في التأثير بعد التأثير المثالي والدافع الإلهامي، والاستثارة الفكرية.

توصيات: أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها ضرورة اهتمام إدارة الهيئة بالتأثير المثالي والاستثارة الفكرية والدافع الإلهامي في توجهاتها الاستراتيجية، وضرورة الاهتمام بتوظيف جيل الألفية وتضمينه في استراتيجيات الهيئة طويلة الأجل بحيث يركز على هذا الجيل وتنمية مهارته وجعله جزءاً من الهيكل التنظيمي، وضرورة تعزيز التوجه الاستراتيجي وجعله ضمن الثقافة التنظيمية السائدة.

دراسة Zakarneh, 2021. بعنوان :

The Impact of Practicing Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction in the Municipalities of Jenin Governorate

هدفت هذه الدراسة الكمية إلى قياس أثر ممارسة نمط القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لموظفي بلديات محافظة جنين، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على الاستبانة لقياس مستوى ممارسة نمط القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الذين ليس لديهم مسعى إداري في 16 بلدية في محافظة جنين، يبلغ حجم المجتمع (713) موظفا وموظفة، اختيرت عينة عشوائية طبقية حجمها (250) منهم، تم تحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS، أظهرت النتيجة النهائية أن قادة ومدراء البلديات يمارسون نمط القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، وأن درجة رضا الموظفين في بلديات محافظة جنين جاءت عالية، ووجود أثر لممارسة نمط القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في بلديات محافظة جنين من خلال ثلاثة أبعاد للقيادة التحويلية وهي: الدافعية الملهمة، الاعتبارات الشخصية، والتمكين على مستوى درجة معنوية 0.05، وخلصت نتيجة البحث بوجود علاقة قوية ما بين ممارسة نمط القيادة التحويلية والرضا الوظيفي في بلديات محافظة جنين.

دراسة (Othman, Thaera Othman Fayeze and Kharis Hudhayfah, 2020) بعنوان :

The Relationship between Transformational

دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الممرضين الأردنيين. استخدمت الدراسة التصميم الوصفي الارتباطي المقطعي. تم اختيار عينة مكونة من 253 ممرض وممرضة مسجلة من خلال أخذ عينات مناسبة من مستشفيات حكوميين في عمان والزرقاء. وتم استخدام مقياس القيادة التحويلية العالمي، ومسح الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي لجمع البيانات. أكمل ما مجموعه 253 مشاركا RN الدراسة. أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية وإيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي ($r = 0.297$ ، $p = 0$) كما كانت هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي ($r = 0.2$ ، $p = 0.001$) من أجل مقارنة تصور الممرضات للقيادة التحويلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بالملف الديموغرافي لمكان العمل، تم إجراء اختبارات t مستقلة؛ الممرضون في مستشفى الأمير حمزة حصلوا على قيادة تحويلية أعلى ($M = 17.23$ ، $SD = 7.86$) من الممرضين في مستشفى الزرقاء الجديدة ($M = 16.92$ ، $SD = 7.86$).

(7.8 =). ومع ذلك، لم يكن هناك فرق كبير بين المجموعتين في القيادة التحويلية المدركة ($t = -0.31$ ، $p = 0.757$). ومن ناحية أخرى، تم التأكد من صحة المتغيرات الديموغرافية المستمرة، والتواء وتفرطح عمر المشاركين، وإجمالي سنوات الخبرة، وساعات العمل في كل نوبة، وعدد الأسرة. تقع جميع المتغيرات ضمن نطاق مقبول من الانحراف والتفرطح للحياة الطبيعية ولا توجد بيانات مفقودة.

دراسة (Abu Shanar, Asma Ayman Muhammad and Hayat Muhammad Ahmed, 2019)

بعنوان:

The relationship between leadership and the success of construction projects in Jordan.

في بيئة أعمال البناء تختلف المشاريع باختلاف أحجامها وأنواعها، ولكن من المتفق عليه أن شركات البناء تعتمد على نجاح مشاريعها من أجل البقاء. في العقود القليلة الماضية، تطور تخصص إدارة المشاريع بشكل جذري في مجال البناء، مما أدى إلى خلق المزيد من التعقيد في الظروف. ومن ناحية أخرى، ساهم أسلوب القيادة التحويلية بشكل إيجابي من خلال خصائصه في تقليل أو إزالة الصعوبات التي تنشأ عن التعقيد المذكور. ومن هنا تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية (وأبعادها) ونجاح المشاريع الإنشائية في الأردن. تم جمع بيانات الدراسة باستخدام أداة الاستبيان ذات تصنيفات مقياس ليكرت. وبحسب نقابة المهندسين الأردنيين، يعمل في شركات مقاولات البناء من الدرجة الأولى 253 مهندساً، وتصنف هذه الشركات ضمن مجموعات البناء والطرق السريعة والجسور ومجموعات المياه والصرف الصحي والأعمال الكهروميكانيكية. وبذلك يكون هؤلاء المهندسون هم مجتمع الدراسة الذين طلبوا الرد على أداة الاستبيان. وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأبعادها ونجاح المشاريع الإنشائية في الأردن. وفي المقابل، كشفت الدراسة أن المؤشر الأعلى لنجاح مشروع البناء هو الاعتبار الفردي، يليه التحفيز الفكري، ثم التأثير المثالي. وعلى العكس من ذلك، فإن أدنى مؤشر هو الدافع الملهم. وفي الختام تم تقديم مجموعة من التوصيات لتعزيز فرص نجاح المشاريع.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع الدراسات ذات الصلة بالقيادة التحويلية وجدت الباحثة بأن بعض الدراسات قد تناولت القيادة التحويلية وربطتها ببعض المتغيرات كدراسة الشريف (2021) التي هدفت إلى التعرف على القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين، ودراسة شلبي، وعبد الرحمن، وشاهين (2021) التي هدفت إلى بيان مدى تأثير البراعة التنظيمية بنمط القيادة التحويلية بالقطاع المصرفي، ودراسة مسعودي، وجلالي (2019) التي هدفت إلى التعرف على اثر ابعاد القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية. وبعد الاطلاع على الدراسات ذات الصلة بالإبداع الإداري وجدت الباحثة بأن بعض الدراسات قد تناولت هذا المحور مع ربطه ببعض المتغيرات كدراسة صفحي (2023) تحدثت عن مهارات ومعوقات أبعاد القيادة الإبداعية الحساسية للمشكلات الطلاقة، المرونة الأصالة اللازم توافرها في مديرات المدارس الثانوية بمحافظة أحد المسارحة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ودراسة بن حفري، وسلامة (2022) التي ركزت على إبراز دور الإبداع الإداري في تفعيل الأداء الوظيفي الأساتذة الجامعيين. حيث هدفت إلى التعرف على آراء أفراد عينة الدراسة حول دور الإبداع الإداري في تفعيل الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين بدراسة عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة يحي فارس بالمدينة، ودراسة علي (2022) التي هدفت إلى التعرف على أثر ممارسة أبعاد القيادة التحويلية على إبداع العاملين في المؤسسة الاقتصادية، حيث قامت بدراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية ETIT بالمسيلة، المايل (2021) دراسة هدفت إلى معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب ودراسة محمد (2020) التي هدفت إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية ومدى تأثيرها في كسب ثقة وتعاون العاملين وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، ودراسة الفهد (2020) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات الجامعية بالجامعة السعودية الإلكترونية لمهارات الإبداع الإداري.

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الحالية حيث تشابهت مع الدراسات السابقة في أدواتها مع اختلاف المحاور المراد العمل والتركيز عليها مثل دراسة الشريف ، 2021؛ شلبي، وعبد الرحمن وشاهين 2021 ومسعودي، وجلالي 2019، محمد، 2020 الفهد ، 2020 الحميد والحمداني، 2020).

تنوعت عينات الدراسات تبعاً لاختلاف أهدافها حيث تكونت عينة الدراسة الحالية من مدراء جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية، واختلفت بذلك مع دراسة الشريف (2021) حيث كانت العينة مكونة من 389 من عمال

البنوك التجارية العاملة في فلسطين ، ومع دراسة محمد (2020) حيث كانت العينة مكونة من قيادات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ودراسة مسعودي وجلالي (2019) حيث كانت عينة الدراسة مكونة من 41 عامل في مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة - baticim وحدة المغير.

إن هذه الدراسات تسهم في التأكيد على أهمية تبني أنماط قيادية حديثة وتوضح أهمية الإبداع الإداري في تمكين المؤسسة على مواكبة التغيرات في شتى المجالات، حيث قامت هذه الدراسة بوضع تصور شامل حول موضوع الدراسة المتعلق بتأثير ممارسة القيادة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية. الأمر الذي يسر عملية صياغة الإطار النظري الخاص بمجال الدراسة، والمنهجية البحثية المتبعة، كما تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير الدراسة الحالية حيث تم ربط نتائج بنتائج الدراسات السابقة

الفجوة البحثية:

- هناك نقص في الدراسات التي تتناول اثر ممارسة القيادة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- معظم الدراسات لم تتناول بشكل كافٍ التفاعل بين مختلف أبعاد القيادة التحويلية (الاستثارة الفكرية - والتأثير الكارزمي - والتحفيز الإلهامي) وكيفية تأثيرها مجتمعة على تحقيق الإبداع الإداري.
- معظم الدراسات لم تتناول بشكل كافٍ التفاعل بين مختلف أبعاد الإبداع الإداري (الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الإحساس بالمشكلة - المقدرة على التحليل) وكيفية تأثيرها مجتمعة بالقيادة التحويلية.
- هناك حاجة لدراسات تتابعية طويلة الأجل لتقييم تأثير ممارسة القيادة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- القيادة التحويلية: عرفها السعود (2021:143). " أنها نمط قيادي قائم على مقدرة القائد على إيجاد جو من الود والقبول والدافعية بين المرؤوسين في المؤسسة تجاه عملهم، وتجاه المؤسسة التي يعملون فيها، والالتزام بأهدافها التنظيمية، والسعي إلى تطويرها من خلال الإيمان المشترك، والقناعة التامة بمصلحة العمل . و تعرف إجرائيا بأنها نمط قيادي حديث يسعى إلى النهوض بالمؤسسة وتحقيق أهدافها عن طريق الاستثارة الفكرية، والتأثير الكارزمي، والتحفيز الإلهامي، والذي سيقاس من خلال درجة استجابة معلمي ومعلمات مديرية تربية لواء القويسمة على فقرات الاستبانة التي تم تطبيقها على العينة في مجالات القيادة التحويلية.
- الإبداع الإداري: عرفته الفهد (2020:82) بأنه: "إنتاج الأفكار جديدة ومفيدة أو إختراع الأشياء تقع خارج نطاق المؤلف وتحقق فائدة اجتماعية أو عمليات تعتمد على قدرات عقلية وفكرية تحقق النفع للمجتمع". يعرف إجرائيا : أنه نظام متكامل يتضمن مجموعة من النشاطات الإبداعية التي يقوم بها المعلمون مثل الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والإحساس بالمشكلة، والمقدرة على التحليل، بقصد إحداث تحسينات على الأداء بإستخدام أحدث الطرق التكنولوجية في إدارة الهياكل التنظيمية، والذي سيقاس من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تم توزيعها في مجالات الإبداع الإداري.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائما لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات

المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة .

مصادر جمع البيانات

- **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.
- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة :

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة بـ: النوع ، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية : اقتصرت الدراسة على التعرف على اثر ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (الاستشارة الفكرية - والتأثير الكارزمي - والتحفيز الإلهامي) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الإحساس بالمشكلة - المقدرة على التحليل) دراسة تطبيقية على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية.
- حدود زمنية : تم إعداد الدراسة في عام 2024.
- حدود بشرية : اقتصرت الدراسة على مدراء جمعية الاستثمار التنموي بالمملكة العربية السعودية..

المراجع:

- ابراهيم بلقاسم بلحاج. (2024). اثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية. مجلة الدراسات الاقتصادية، 7(1)، 196-227.
- السعود، راتب (2021) اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية - الأردن: طارق للخدمات المكتبية.
- الشريف، أشرف (2021). القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين (رسالة غير منشورة ، جامعة الخليل، فلسطين).
- شلي، أحمد، وعبد الرحمن، عادل، وشاهين صبري (2021) تأثير نمط القيادة التحويلية في تفعيل قدرات البراعة التنظيمية بالقطاع المصرفي دراسة ميدانية على بنوك قطاع الاعمال بالقاهرة الكبرى مجلة الدراسات والبحوث البيئية، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، 11(1) 251 – 259.
- عبد الملك خالد نصر الحاج، & عبدالرحمن محمد السفياي. (2024). أثر القيادة التحويلية في الارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بمحافظة تعز. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 2(1)، 616-654.
- العزة، هند رحاب محمود، و أبو حسين، الحارث محمد موسى. (2020). أثر القيادة التحويلية في التوجه الاستراتيجي: الدور الوسيط لتوظيف جيل الألفية في الهيئة المستقلة للانتخاب (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- علي، نادية (2022) أثر ممارسة أبعاد القيادة التحويلية على إبداع العاملين: دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة. (رسالة دكتوراء غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر .
- الفهد، زهرة بنت فوزان فهد (2020) تنمية مهارات الإبداع الإداري، مجلة كلية التربية. 75-111. 3(73).
- المايل عبد السلام محمد والشريف مصطفى مصطفى (2021) مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب. مجلة آفاق اقتصادية، (14)، 73 – 98.

- محمد، منى جعفر عمر (2020) أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري ، مجلة رماح للبحوث والدراسات، 207-232.
- مسعودي، إيناس، وجلالي، إكرام (2019) أثر أبعاد القيادة التحويلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة بمؤسسة الهياكل ال معدنية BATICM وحدة المغير وادي. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الشهيد حمه الخضر بالوادي الجزائري.
- ميسون طعيمه عطا الله حداد. (2022). دور القيادة التحويلية في تطوير أداء مديري المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية و النفسية، 6(7)، 29-44.
- النبابعة، بسمة إسماعيل، و الخشالي، شاكِر جار الله محمود. (2019). أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: المرونة المنظمية كمتغير وسيط في الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- Abu Shanar, Asma Ayman Muhammad and Hayat Muhammad Ahmed, 2019, The relationship between leadership and the success of construction projects in Jordan. (Unpublished master's thesis), University of Jordan, Amman.
- Althaibah, T. S. A. Alalhareth, N. D. N. Alyami, A. S. A., Al Jaraib, S. H. M., 9. Al Bataj, 1. A. M. (2022). Transformational Leadership and its Impact on Organizational Creativity and Patient Safety in Hospitals in the. Kingdom of Saudi Arabia Rammah Journal for Research and Studies.
- Othman, Thaera Othman Fayez and Kharis Hudhayfah (2021) The Relationship between Transformational, unpublished Master's degree, Zarqa University, Zarqa.
- Zakarneh, Ali Muhammad Kamel Odeh, and Soussan, Acer. (2021). The Impact of Practicing Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction in the Municipalities of Jenin Governorate (Unpublished Master's Thesis). Arab American University - Jenin, Jenin.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business Administration



**The impact of practicing transformational leadership on
administrative creativity, an applied study on the Development
Investment Association in the Kingdom of Saudi Arabia.**

Preparation:

Maryam sanat alotaibi

233000062

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024