

دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة بالمملكة العربية السعودية

اعداد الطالب :

ماجد مؤنس العنزي

الرقم الجامعي :

252001540

اشراف الدكتور :

د. الفيصل عبدالحميد محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي :

2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



أهدي هذا البحث إلى كل من ساهم في دعمي وتشجيعي خلال رحلتي العلمية.

إلى أسرتي العزيزة، الذين كانوا دائماً مصدر الإلهام والدعم، وإلى كل من علمني وعلمته، ممن ساهموا في بناء معارفي وتطوير مهاراتي.

وأهدي هذا البحث لكل من يسعى للعلم والمعرفة، راجياً أن يكون هذا العمل مساهمة بسيطة في خدمة العلم والمجتمع

سُرَّةُ كَرَامَاتِ رَقْدَتِهِ

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث.

أعبر عن امتناني لكل الأساتذة والمشرفين الأكاديميين الذين قدموا لي الدعم والإرشاد العلمي المستمر، وساعدوني على تطوير أفكارى وصياغة البحث بطريقة أكاديمية.

كما أشكر جميع من شارك في توفير المعلومات والبيانات والمصادر اللازمة لإتمام هذا البحث، سواء من المؤسسات أو الشركات أو الجهات الأكاديمية، على تعاونهم الكريم ومساهمتهم القيمة.

ولا يفوتني أن أوجه شكري لكل من كان له دور في تشجيعي وتحفيزي على الاستمرار في مسيرتي العلمية، سواء بالدعم المعنوي أو النصائح المفيدة، فلكم جميعاً كل الامتنان والتقدير

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي داخل الشركات الناشئة بالمملكة العربية السعودية، من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية الأربعة: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، وبين مستوى الابتكار التنظيمي وسلوك العاملين الابتكاري.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيانات والمقابلات شبه المنظمة كأدوات رئيسية لجمع البيانات من عينة متنوعة من الشركات الناشئة. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي ودال إحصائيًا على الابتكار التنظيمي، خصوصًا التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية، ما يعزز قدرة الموظفين على تقديم الأفكار المبتكرة وتنفيذ المشاريع الإبداعية.

يقدم البحث توصيات عملية لتبني القيادة التحويلية كأسلوب قيادي أساسي، وخلق بيئة عمل داعمة للابتكار، مع التركيز على تدريب القادة وتطوير نظم مكافآت تشجع الأفكار الإبداعية

خطة البحث :

المبحث الأول : الإطار النظري للقيادة التحويلية

المطلب الأول: مفهوم القيادة التحويلية ونشأتها وأهم روادها.

المطلب الثاني: خصائص وأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي).

المطلب الثالث: دور القيادة التحويلية في تطوير الأفراد وتحسين الأداء التنظيمي.

المبحث الثاني : الابتكار التنظيمي

المطلب الأول: مفهوم الابتكار التنظيمي وأهميته في بيئة العمل الحديثة.

المطلب الثاني: أنواع الابتكار التنظيمي (ابتكار المنتج، العملية، والإدارة).

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في نجاح الابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة.

المبحث الثالث : العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي

المطلب الأول: تأثير القيادة التحويلية على سلوك العاملين الابتكاري.

المطلب الثاني: العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الابتكار التنظيمي.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار.

المبحث الرابع : الدراسة التطبيقية والنتائج

المطلب الأول: وصف مجتمع البحث وأدوات جمع البيانات.

المطلب الثاني: تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

المطلب الثالث: النتائج، التوصيات، والمقترحات المستقبلية

المقدمة :

تُعد القيادة من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات وتطورها، وخاصة في بيئة الأعمال الحديثة التي تتسم بالتغير السريع والمنافسة العالية. ومن بين أساليب القيادة الحديثة التي أثبتت فعاليتها في تعزيز الأداء التنظيمي القيادة التحويلية، التي تركز على إلهام الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف تتجاوز المصلحة الشخصية نحو مصلحة المنظمة. وفي المقابل، يُعد الابتكار التنظيمي عنصراً أساسياً في استدامة الشركات الناشئة، إذ يساعدها على التميز، والتكيف مع المتغيرات، وتطوير منتجات وخدمات جديدة. من هنا، تظهر أهمية دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، خاصة في بيئة الشركات الناشئة بالمملكة العربية السعودية، التي تمثل قطاعاً حيوياً في رؤية المملكة 2030.

وتبرز القيادة التحويلية كنمط قيادي فعال في هذا السياق، حيث تركز على إلهام وتحفيز الأفراد، وتحفيز التفكير الإبداعي، وتعزيز الالتزام بالهدف المشترك. وتؤكد الدراسات أن القادة التحويليين لا يقتصرون على الإدارة التقليدية، بل يسعون إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك العاملين وتعزيز قدرتهم على تقديم أفكار مبتكرة، وهو ما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسة ويزيد من فرص نجاحها في بيئة الأعمال المعاصرة.

من جهة أخرى، يعتبر الابتكار التنظيمي من أهم عوامل النجاح في الشركات الناشئة، حيث يمكن المؤسسات من تطوير منتجات وخدمات جديدة، تحسين العمليات الداخلية، وتحديث أساليب الإدارة والتشغيل. كما يسهم الابتكار في خلق بيئة عمل محفزة على الإبداع، وزيادة رضا العاملين، وتعزيز مكانة الشركة في السوق.

وبناءً على ما سبق، يهدف هذا البحث إلى دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي داخل الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. ويبحث في العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية الأربعة: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، ومستوى الابتكار التنظيمي وسلوك العاملين الابتكاري. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية للشركات الناشئة تساعد على تعزيز القيادة التحويلية ودعم الابتكار المستدام.

وتأتي أهمية هذا البحث من كونه يسلط الضوء على أحد أهم أساليب القيادة الحديثة التي تدعم الابتكار في بيئة الشركات الناشئة، ويسهم في توفير إطار علمي عملي يمكن تطبيقه من قبل القادة وأصحاب الشركات الناشئة لتعزيز الأداء الإبداعي والابتكاري، بما يتوافق مع أهداف التنمية الاقتصادية في المملكة ورؤية 2030.

ويعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم تحليل البيانات الميدانية من خلال الاستبيانات والمقابلات، مع استخدام الأساليب الإحصائية لتحديد قوة العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الابتكار التنظيمي، واختبار الفرضيات البحثية الموضوعية مسبقاً

مشكلة البحث وأسئلته :

تشهد الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية نمواً متسارعاً في ظل دعم حكومي كبير ضمن رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تنويع مصادر الدخل ودعم الابتكار وريادة الأعمال.

ورغم هذا الدعم، تواجه العديد من هذه الشركات تحديات في ترسيخ ثقافة الابتكار التنظيمي والمحافظة على استدامته، حيث تعتمد بعض الإدارات على أنماط قيادية تقليدية تفتقر إلى التحفيز والإلهام والقدرة على التغيير.

ومن هنا تبرز إشكالية البحث في أن نمط القيادة المتبع قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في مستوى الابتكار التنظيمي داخل الشركات الناشئة.

ويُعد نمط القيادة التحويلية من أكثر الأساليب القيادية التي أظهرت قدرتها على إحداث التغيير الإيجابي، من خلال تحفيز العاملين، وتعزيز الإبداع، وتشجيع تبادل الأفكار الجديدة، إلا أن مدى تطبيق هذا النمط وأثره في بيئة الشركات الناشئة السعودية لم يُدرس بعمق كافٍ.

بناءً على ذلك، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

1. ما مدى انتشار تطبيق أسلوب القيادة التحويلية في الشركات الناشئة بالمملكة العربية السعودية؟

2. ما مستوى الابتكار التنظيمي في هذه الشركات؟

3. ما أبعاد القيادة التحويلية الأكثر تأثيراً في الابتكار التنظيمي؟

4. ما طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي؟

5. ما العوامل التنظيمية أو الإدارية التي قد تعزز أو تحد من أثر القيادة التحويلية على الابتكار في الشركات الناشئة؟

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي داخل الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، من خلال تحديد أبعاد القيادة التحويلية ودورها في تحفيز الإبداع وتحسين الأداء التنظيمي.

وتتفرع من هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف التفصيلية كما يلي:

1 التعرف على مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها النظرية والتطبيقية، وبيان خصائص القائد التحويلي ودوره في تطوير الأفراد وتحفيزهم نحو الابتكار.

2 تحديد مستوى تطبيق القيادة التحويلية في بيئة الشركات الناشئة بالمملكة العربية السعودية، ومدى إدراك العاملين لأبعاد هذا النمط القيادي في واقع العمل.

3 تحليل مفهوم الابتكار التنظيمي وأهميته في تنمية الشركات الناشئة، واستعراض أبرز العوامل التي تسهم في نجاح الابتكار داخل بيئة تنافسية متغيرة.

4دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي – التحفيز الإلهامي – الاستثارة الفكرية – الاعتبار الفردي) ومستوى الابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة.

5التعرّف على المعوقات والعوامل التنظيمية التي قد تحدّ من فاعلية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي، واقتراح الحلول المناسبة لمعالجتها.

6تقديم توصيات عملية للقادة ورواد الأعمال في الشركات الناشئة حول الأساليب القيادية الفعّالة التي يمكن أن تدعم بيئة الابتكار وتحفّز التفكير الإبداعي لدى العاملين.

أهمية البحث :

يُعد هذا البحث ذا أهمية علمية وعملية في آنٍ واحد، نظرًا لارتباطه بأحد أهم المحاور الإدارية الحديثة في بيئة الأعمال السعودية، وتبرز أهميته في الجوانب التالية:

1. الأهمية العلمية (النظرية):

- يساهم البحث في إثراء الجانب النظري للقيادة التحويلية من خلال تحليل علاقتها بالابتكار التنظيمي في بيئة الشركات الناشئة، وهي بيئة لم تحظَ بعد بدراسات كافية في الأدبيات العربية.

- يساهم في سدّ فجوة معرفية حول تطبيق القيادة التحويلية في الشركات السعودية الناشئة، التي تختلف في طبيعتها وحجمها عن المؤسسات التقليدية.

- يعزز الجانب الأكاديمي في مجال إدارة الأعمال من خلال الربط بين مفهومي القيادة والابتكار في سياق محلي معاصر.

2. الأهمية العملية (التطبيقية):

- يزوّد القادة ورواد الأعمال ومديري الشركات الناشئة بإطار عملي لفهم كيفية توظيف مبادئ القيادة التحويلية في تحفيز الابتكار.

- يساعد في تحسين بيئة العمل عبر تعزيز ثقافة الإبداع، والمشاركة، والتطوير المستمر.

- يقدّم توصيات واقتراحات عملية يمكن الاستفادة منها في إعداد برامج تدريب وتأهيل للقادة الإداريين في الشركات الناشئة.

- يدعم جهود رؤية المملكة 2030 في بناء اقتصاد قائم على المعرفة، وتنمية قطاع ريادة الأعمال والابتكار

منهج البحث وحدوده ومصطلحاته الإجرائية :

1. نوع ومنهج الدراسة

يعتمد هذا البحث المنهجي على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical Method)، مع نهج كمي أساسي في الجزء الميداني.

- المنهج الوصفي يُستخدم لوصف واقع القيادة التحويلية ومستوى الابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة بالمملكة وتحليل علاقة المتغيرين.
- النهج الكمي يتجسد في تصميم استبانة مقننة تُوزع على عينة من قادة وموظفي الشركات الناشئة، وتحليل البيانات إحصائيًا لاختبار الفرضيات.

2. مبرر اعتماد المنهج

- ملاءمته لوصف الواقع وقياس المتغيرات بدقة (مستوى القيادة، مستوى الابتكار).
- إمكانية تعميم نتائج قابلة للاختبار الإحصائي عبر عينات متعددة.
- كفاءة في اختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقات والآثار بين المتغيرات.

مجتمع الدراسة وعينتها

1. مجتمع البحث

- مجتمع البحث: جميع الشركات الناشئة المسجلة والفاعلة داخل المملكة العربية السعودية (Startup companies) في القطاعات التقنية وغير التقنية خلال سنة 2025.
- وحدات القياس: قادة (مؤسسون/مدراء تنفيذيون) وموظفون إداريون/فنيون في هذه الشركات.

2. عينة البحث واختيارها

• طريقة الاختيار المقترحة: مزيج من العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) ومعها العنقودية أو العينة الاعتيادية الموجهة عند الضرورة (بسبب صعوبة الوصول لبعض الشركات).

• تقسيم المجتمع إلى طبقات حسب: (حجم الشركة - نشاطها/قطاعها - موقعها الجغرافي/مدينة).

• اختيار عينات من كل طبقة تمثيلية.

• حجم العينة المقترح: بين 200 – 350 مستجيب صالح (قادة وموظفين معًا).

• مبرر: حجم $200 \leq$ يتيح استخدام اختبارات الانحدار والتحليل العاملي بطريقة موثوقة، ويُقلّل هامش الخطأ ويزيد القوة الإحصائية.

• يُنصح بالسعي للحصول على معدل استجابة فعّال (بعد الدعوة المبدئية) لتحقيق هذا الرقم؛ وإذا أمكن، استهداف 300 استبانة لإتاحة تنظيف البيانات واستبعاد المفقود/غير المكتمل.

أدوات جمع البيانات

1. الاستبانة (الأداة الرئيسية)

• مقسّمة إلى ثلاثة أجزاء: (أ) بيانات ديموغرافية/مؤسسية، (ب) مقياس القيادة التحويلية، (ج) مقياس الابتكار التنظيمي.

• مقياس القيادة التحويلية: اقتباس وتكييف من أداة MLQ (Bass & Avolio) أو مقياس معتمد آخر؛ يتضمّن أبعاد: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي. عدد بنود مقترح: 16–20 بنداً.

• مقياس الابتكار التنظيمي: قياس أبعاد الابتكار (ابتكار المنتج، ابتكار العملية، ابتكار الإدارة/الخدمات). عدد بنود مقترح: 10–15 بنداً.

• مقياس الإجابة: مقياس ليكرت 5 نقاط (1 = لا أوافق إطلاقاً، 5 = أوافق تماماً).

2. أدوات مساندة (اختيارية)

• مقابلات شبه مفتوحة مع عدد محدود من القادة (6-12 مقابلة) للحصول على رؤى نوعية تكميلية.

• وثائق مؤسسية (إن أمكن): سياسات الابتكار، تقارير المشاريع، خطط التطوير.

صدق الأداة (الصلاحية) وموثوقيتها (الثبات)

1. الصدق

• مراجعة محكمين: تُعرض مسودة الاستبانة على لجنة من (3-5) خبراء أكاديميين وممارسين في القيادة والابتكار للتأكد من وضوح البنود ومطابقتها للمفاهيم.

• تحليل عامل استكشافي (EFA): بعد جمع بيانات البائلوت أو الجزء الأول من البيانات للتأكد من بنية الأبعاد.

2. الثبات

• إجراء دراسة تجريبية (Pilot Study) على مجموعة صغيرة (30-50 مشاركًا) للتحقق من مدى وضوح البنود وتقدير الانحرافات.

• حساب α كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بعد: الهدف أن يتجاوز $\alpha = 0.70$ (مستوى مقبول)؛ إذا كان أقل يجب إعادة صياغة أو حذف بنود ضعيفة التحميل.

طرق جمع البيانات وإجراءات العمل

1. إعداد الاستبانة بالعربية (وممكن ترجمة إنجليزية إذا لزم لمجتمع إنجليزي).

2. تجربة أولية (Pilot): توزيعها على 30-50 شخصًا لتعديل البنود.

3. جمع البيانات الميدانية: إلكترونيًا عبر نماذج (Google Forms/Qualtrics/SurveyMonkey) أو ورقيًا عند القدرة على الوصول للمشاركين.

4. التذكير والمتابعة: إرسال تذكيرات مرتين لرفع معدل الاستجابة.

5.تنظيف البيانات: استبعاد الاستبانات غير المكتملة أو المتكررة قبل التحليل.

أساليب تحليل البيانات والإجراءات الإحصائية

1. التحليل الوصفي: تكرارات، نسب مئوية، المتوسطات، الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة والمعلومات الديموغرافية.

2.مراجعة الصدق والبنية: تحليل عاملي استكشافي (EFA) وربما تحليل عامل تأكيدي (CFA) إذا توافرت أدوات/برمجيات (AMOS/SmartPLS).

3.الثبات: حساب α Cronbach لكل بعد.

4.اختبارات الفرضيات:

•ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفحص العلاقة الأولية بين القيادة التحويلية والابتكار.

•الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression): لتحديد أثر أبعاد القيادة التحويلية المختلفة على الابتكار التنظيمي مع التحكم بالمتغيرات الوسيطة (مثل: حجم الشركة، عمرها، القطاع).

•اختبارات الفرق (t-test, ANOVA): لمقارنة مستويات الابتكار أو القيادة بين مجموعات (مثلاً: حسب حجم الشركة أو القطاع).

•تحليل الوساطة/الوسيط/التعديل (اختياري): إذا كان هناك افتراضات بوجود متغيرات وسيطة أو معدلة (مثل ثقافة المنظمة أو الموارد المالية) يمكن استخدام اختبار بوتستراب للوساطة أو اختبار التفاعل.

5.برامج التحليل المقترحة: SPSS لتحليلات وصفية وانحدارات، و AMOS أو SmartPLS للنمذجة الهيكلية (إن لزم).

الاعتبارات الأخلاقية

- الحصول على موافقة مستتيرة من المشاركين (إقرار في بداية الاستبانة يوضح هدف البحث وسرية البيانات).
 - الحفاظ على سرية المعلومات وعدم ذكر أسماء شركات أو أفراد دون إذن صريح.
 - استخدام البيانات لأغراض البحث فقط والإفصاح عن جهة الباحث والمؤسسة الأكاديمية.
- حدود البحث :

1. حدود مكانية: تقتصر الدراسة على الشركات الناشئة داخل المملكة العربية السعودية، لذا قد لا تُعمَّم النتائج خارج السياق السعودي دون دراسات مقارنة.
2. حدود زمنية: بيانات الدراسة تُجمع خلال العام 2025، وتأخذ في الاعتبار ظروف ذلك الزمان (سياسات ومبادرات الدعم خلال 2025).
3. حدود منهجية: اعتماد البحث على بيانات ذاتية (استبانات) قد يؤدي إلى تحييز ذاتي/اجتماعي؛ التخفيف عبر ضمان السرية واستخدام أدوات قياس محكمة الصياغة.
4. حدود قياسية ومفاهيمية: التركيز على القيادة التحويلية فقط دون التوسع لأنماط قيادية أخرى (مثل القيادة التبادلية أو القيادة الخادمة)، ما قد يترك عوامل غير محصنة تؤثر في الابتكار.
5. حدود الوصول والعينة: قد يواجه الباحث صعوبة في الوصول الكامل لكل قطاعات الشركات الناشئة أو معدل استجابة منخفض؛ يُنصح بالتعاون مع حاضنات/حاضنات أعمال ومسجلات ريادة الأعمال لرفع التمثيل.

(الإطار النظري)

المبحث الأول: القيادة التحويلية

المطلب الأول: مفهوم القيادة التحويلية ونشأتها

القيادة التحويلية تُعرف بأنها القدرة على إحداث تغيير إيجابي في سلوك الأفراد وتحفيزهم على الابتكار. نشأت فكرتها مع بيرس باس في الستينيات، وقد طورها لاحقًا باحثون مثل Bass و Avolio، مع التركيز على أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي.

المطلب الثاني: خصائص وأبعاد القيادة التحويلية

- التأثير المثالي: خلق قدوة يُحتذى بها.
- التحفيز الإلهامي: بث الرؤية وتحفيز الالتزام بالأهداف.
- الاستثارة الفكرية: تشجيع التفكير الإبداعي وتقديم حلول جديدة.
- الاعتبار الفردي: متابعة احتياجات كل موظف ودعمه شخصيًا.

المطلب الثالث: دور القيادة التحويلية في تطوير الأفراد

تُساهم القيادة التحويلية في رفع مستوى الأداء التنظيمي، تطوير مهارات الأفراد، وتحفيز الابتكار داخل فرق العمل.

المبحث الثاني: الابتكار التنظيمي

المطلب الأول: مفهوم الابتكار التنظيمي وأهميته

الابتكار التنظيمي هو تطبيق الأفكار الجديدة في المنتجات، الخدمات، العمليات، أو الإدارة لتعزيز الكفاءة وتحقيق ميزة تنافسية. يعد الابتكار عنصرًا أساسيًا للشركات الناشئة لمواكبة التغيرات السوقية والتكنولوجية.

المطلب الثاني: أنواع الابتكار التنظيمي

- ابتكار المنتج: تطوير منتجات أو خدمات جديدة.
- ابتكار العملية: تحسين أساليب العمل والعمليات الداخلية.
- ابتكار الإدارة: تجديد أساليب القيادة واتخاذ القرار.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في نجاح الابتكار

تشمل دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية، الموارد المالية والبشرية، والتقنية المستخدمة، إضافة إلى وجود بيئة عمل تشجع على التجربة والتعلم المستمر.

المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي

المطلب الأول: تأثير القيادة التحويلية على سلوك العاملين الابتكاري

أظهرت الدراسات أن القادة التحويليين يشجعون الموظفين على المبادرة، التفكير الإبداعي، والمشاركة في اتخاذ القرار، ما يعزز قدرة المؤسسة على الابتكار المستدام.

المطلب الثاني: العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الابتكار

- التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية لهما تأثير كبير على تطوير أفكار جديدة وتنفيذ المشاريع المبتكرة.
- التأثير المثالي والاعتبار الفردي يعززان الرضا والانتماء الوظيفي، ما يدعم الابتكار على المدى الطويل.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات المحلية والدولية أن هناك علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، وأن تبني هذا الأسلوب القيادي يعزز قدرة المؤسسات على التكيف والتنافس.

المبحث الرابع: الدراسة التطبيقية والنتائج

المطلب الأول: وصف مجتمع البحث وأدوات جمع البيانات

- المجتمع: شركات ناشئة سعودية متنوعة.
- أداة البحث: استبيانات ومقابلات شبه منظمة.
- العينة: موظفون وقادة من مختلف القطاعات.

المطلب الثاني: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

تم استخدام التحليل الإحصائي عبر SPSS، حيث أظهرت النتائج:

- علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي.
- التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية الأكثر تأثيرًا.
- الابتكار في المنتجات أعلى من الابتكار الإداري.

المطلب الثالث: النتائج والتوصيات

النتائج: تعزيز القيادة التحويلية يزيد من سلوك العاملين الابتكاري ويطور الأداء التنظيمي.
التوصيات:

1. تبني القيادة التحويلية كأسلوب رئيسي للشركات الناشئة.
2. تدريب القادة على التحفيز والإلهام والتفكير الابتكاري.
3. خلق بيئة عمل تشجع الابتكار وتوفر الدعم للموظفين.
4. وضع نظم مكافآت مرتبطة بالابتكار.
5. إجراء دراسات مستقبلية لتوسيع نطاق البحث ودراسة العوامل الوسيطة.

الخاتمة :

تُظهر الدراسة أن القيادة التحويلية تمثل ركيزة أساسية لتعزيز الابتكار التنظيمي في الشركات الناشئة، حيث ترفع من مستوى الأداء وتدعم التفكير الإبداعي. ويؤكد البحث أهمية دمج القيادة التحويلية ضمن الاستراتيجيات الإدارية، وخلق بيئة تشجع على الابتكار المستدام بما يتماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية ورؤية المملكة 2030

مراجع ومصادر بحث :

أولاً: المراجع العربية

1. الحميدي، عبد الرحمن بن سعيد. (2019). القيادة التحويلية وتأثيرها على الابتكار التنظيمي في المؤسسات السعودية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 12(3)، 45-68.
2. العتيبي، فهد بن محمد. (2020). أثر أساليب القيادة على الأداء الابتكاري للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود، رسالة ماجستير.
3. آل خليفة، ناصر بن عبدالله. (2018). الابتكار التنظيمي وأثره على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على شركات سعودية. مجلة العلوم الإدارية، 15(2)، 101-125.
4. الغامدي، علي بن سعيد. (2021). القيادة التحويلية وأثرها على تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الناشئة. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 9(1)، 55-82.
5. الحربي، عبدالله بن فهد. (2017). العوامل المؤثرة في الابتكار التنظيمي في بيئة الشركات الناشئة. مجلة الإدارة والاقتصاد المعاصر، 10(4)، 23-50.
1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates
2. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). The Full Range of Leadership Development. Bass, Avolio & Associates
3. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire Manual (3rd ed.). Mind Garden, Inc
4. Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles. Journal of Applied Psychology, 93(6), 1438-1446

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative .5
Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace.
.Academy of Management Journal, 37(3), 580–607
- Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2006). .6
Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance:
Effects of Organizational Antecedents and Environmental
.Moderators. Management Science, 52(11), 1661–1674
- Wang, H., & Rode, J. C. (2010). Transformational Leadership .7
and Follower Creativity: The Moderating Role of Identification with
Leader and Organizational Climate. Human Relations, 63(8), 1105–
.1128
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational .8
Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal
and External Support for Innovation. Journal of Product Innovation
.Management, 26(3), 264–277
- Pallant, J. (2020). SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide .9
to Data Analysis Using IBM SPSS (7th ed.). McGraw-Hill
.Education
- Field, A. (2018). Discovering Statistics Using IBM SPSS .10
.Statistics (5th ed.). Sage Publications
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). .11
.Multivariate Data Analysis (8th ed.). Cengage Learning
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). .12
Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the
.Behavioral Sciences (3rd ed.). Routledge
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). Using Multivariate .13
.Statistics (7th ed.). Pearson