IJSSP
المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية
المجلد الواحد والثلاثون – العدد الثاني – البحث الثاني (ص:25 - 47)
15 – تشرين الثاني – 2026م
www.ijssp.com ISSN: 2707-5184 International Journal of Scientific Studies Publishing

[أثر القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الاستراتيجية: دراسة الدور الوسيط للإبداع الإداري دراسة ميدانية في مكتب العمل بمحافظة بيشة]

إعداد الباحثة:
[فاطمة مسفر علي القحطاني]

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) في تحقيق التنمية الاستراتيجية من خلال الدور الوسيط للإبداع الإداري، بالتطبيق على مكتب العمل بمحافظة بيشة بالمملكة العربية السعودية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة، والبالغ عددهم (43) موظفًا، حيث تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل نظرًا لصغر حجم المجتمع وإمكانية تطبيق أداة الدراسة على جميع أفراده. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية شملت: معامل الاتساق الداخلي، ومعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، والإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، بالإضافة إلى معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة، كما تبين أن الإبداع الإداري يؤدي دورًا وسيطًا مهمًا في تعزيز هذه العلاقة. وأظهرت النتائج أن تبني القيادات لأساليب التأثير الإيجابي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، يسهم بشكل مباشر في تعزيز قدرات العاملين على الإبداع، مما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز سلوك القدوة الحسنة لدى القيادات الإدارية لرفع مستوى الثقة، وزيادة الاهتمام بأساليب التحفيز والإلهام وربط أهداف الموظفين بالرؤية المستقبلية للمكتب. كما أوصت بتشجيع التفكير الإبداعي وتوفير بيئة عمل داعمة للإبداع من خلال تمكين العاملين وتبني مبادراتهم، ودمج الإبداع الإداري ضمن الخطط الاستراتيجية لضمان تحقيق التنمية الاستراتيجية بشكل مستدام.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، التنمية الاستراتيجية، الإبداع الإداري، مكتب العمل.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of transformational leadership, with its dimensions (ideal influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation), on achieving strategic development through the mediating role of managerial creativity, specifically within the Bisha Labor Office in the Kingdom of Saudi Arabia. The study employed a descriptive-analytical approach, utilizing a questionnaire to collect primary data. The study population consisted of all employees of the Bisha Labor Office, totaling 43 employees. A comprehensive survey was used due to the small size of the population and the feasibility of administering the questionnaire to all its members. Data analysis was conducted using the SPSS statistical software, employing a range of statistical methods including: internal consistency, Cronbach's alpha coefficient for reliability, descriptive statistics (arithmetic means and standard deviations), Pearson correlation coefficient, and regression analysis to test the study hypotheses. The study concluded that transformational leadership, with its dimensions of positive influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation, has a statistically significant impact on achieving strategic development at the Bisha Labor Office. It also revealed that administrative creativity plays a crucial mediating role in strengthening this relationship. The results showed that leaders' adoption of positive influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation directly contributes to enhancing employees' creative abilities, which positively impacts performance levels and the achievement of strategic goals. The study recommended strengthening positive role models among administrative leaders, activating motivational and inspirational techniques, and linking goals to a future vision. It also recommended supporting administrative creativity by empowering employees and integrating their initiatives into strategic plans to achieve sustainable strategic development.

Keywords: Transformational leadership, Strategic development, Managerial creativity, Labor office.

المقدمة:

تُعد القيادة التحويلية من أبرز الأنماط القيادية الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية المعاصرة، وذلك لما لها من دور فاعل في إحداث التغيير الإيجابي داخل المنظمات وتعزيز قدرتها على التكيف مع المتغيرات البيئية المتسارعة. وفي ظل التحديات التي تواجه المؤسسات اليوم، لم يعد الاعتماد على الأساليب التقليدية كافيًا، بل أصبح من الضروري تبني أنماط قيادية قادرة على تحفيز العاملين وتنمية قدراتهم الإبداعية، بما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويشير العديد من الباحثين إلى أن القيادة التحويلية تمثل أداة استراتيجية تسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية من خلال بناء رؤية مستقبلية واضحة وتحفيز الأفراد نحو تحقيقها (علوان، 2016).

مع تزايد حدة المنافسة والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، أصبحت التنمية الاستراتيجية ضرورة حتمية لضمان بقاء المؤسسات واستمراريتها، حيث تسعى المنظمات إلى تحسين أدائها وتطوير قدراتها بما يمكنها من تحقيق النمو المستدام. ويذكر طه وإدريس (2019) أن ذلك يتطلب تبني استراتيجيات مرنة وقادرة على التكيف مع البيئة المحيطة، وهو ما يعزز أهمية الدور الذي تلعبه القيادة التحويلية في توجيه الجهود التنظيمية نحو تحقيق هذه التنمية. كما أن تحقيق التنمية الاستراتيجية لا يقتصر على وضع الخطط، بل يتطلب وجود بيئة تنظيمية داعمة للإبداع والابتكار، تمكن العاملين من تقديم أفكار جديدة تسهم في تحسين الأداء المؤسسي.

وفي هذا السياق، يبرز الإبداع الإداري كعامل وسيط مهم يسهم في تعزيز العلاقة بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية، حيث يعمل على تحويل الرؤى والأفكار إلى ممارسات عملية تسهم في تطوير العمل وتحسين جودة الأداء. فالإبداع الإداري يُعد من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات الحديثة لتحقيق التميز، من خلال تبني أساليب عمل مبتكرة والاستجابة الفعالة للتحديات المختلفة. كما أن تعزيز الإبداع داخل المنظمات يسهم

في دعم قدرتها على التكيف والنمو، ويعزز من فرص تحقيق التنمية الاستراتيجية على المدى الطويل (أبو زيد، 2022).

وتنبع هذه الدراسة من الحاجة إلى تعزيز الفهم العلمي والتطبيقي لطبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية، مع التركيز على الدور الذي يمكن أن يؤديه الإبداع الإداري في تفسير هذه العلاقة، خاصة في ظل ندرة ومحدودية الدراسات التي تناولت هذا الترابط بشكل متكامل وعلى وجه الأخص في البيئة العربية، ولا سيما في القطاع الحكومي، ومنه مكتب العمل بمحافظة بيشة، حيث تواجه هذه الجهات تحديات متزايدة تتطلب تطوير أساليب العمل وتحسين كفاءة الأداء. وفي هذا الإطار، تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيقها على عينة من العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة، بهدف الكشف عن مدى إسهام ممارسات القيادة التحويلية في تنمية الإبداع الإداري، وانعكاس ذلك على تحقيق التنمية الاستراتيجية، بما يدعم تطوير الأداء المؤسسي، ورفع كفاءة العمل، وتعزيز القدرة على مواكبة متطلبات التنمية، انسجامًا مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

مشكلة البحث:

تشهد المنظمات المعاصرة تحولات متسارعة في بيئاتها التنظيمية والاقتصادية، الأمر الذي فرض عليها ضرورة تبني أنماط قيادية حديثة قادرة على إحداث التغيير الإيجابي وتحقيق التكيف الاستراتيجي. وتُعد القيادة التحويلية من أبرز هذه الأنماط، لما لها من دور محوري في صياغة الرؤية المستقبلية، وتحفيز العاملين، وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية. ولم يعد نجاح المنظمات يقاس بقدرتها على التخطيط فقط، بل بمدى قدرتها على تفعيل القيادة القادرة على تحويل الخطط إلى نتائج تنموية ملموسة. ويُعد الإبداع الإداري من العوامل المهمة التي تسهم في تحقيق التنمية الاستراتيجية، إذ يعمل على تطوير أساليب العمل وتقديم حلول مبتكرة للتحديات التنظيمية، كما يمثل حلقة وصل بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية، حيث تسهم القيادة في تعزيز الإبداع، والذي بدوره ينعكس على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وانطلاقًا من ذلك، تركز هذه الدراسة على أبعاد محددة من القيادة التحويلية تتمثل في التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، وذلك استنادًا إلى كون هذه الأبعاد تمثل جوهر التأثير القيادي في تشكيل السلوك التنظيمي، وتحفيز العاملين، وتنمية التفكير الابتكاري، وهي الأكثر ارتباطًا بتحقيق الأهداف ذات الطابع الاستراتيجي. في المقابل، تم استبعاد بُعد الاعتبارية الفردية نظرًا لتركيزه على الجوانب الإنسانية الفردية التي لا تمثل محورًا مباشرًا في تفسير التنمية الاستراتيجية في سياق الدراسة الحالية. وفي السياق التطبيقي، تسعى الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية إلى تحقيق نقلة نوعية في أدائها المؤسسي بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، التي تركز على رفع كفاءة الجهاز الحكومي، وتعزيز الابتكار، وتحقيق التنمية المستدامة. ورغم هذه التوجهات، لا تزال بعض الجهات تواجه تحديات تتعلق بضعف تبني الممارسات القيادية الحديثة، ومحدودية تفعيل الإبداع الإداري، الأمر الذي قد ينعكس على مستوى تحقيق التنمية الاستراتيجية. كما أن الدراسات التطبيقية التي تناولت هذه العلاقة المركبة—وخاصة في بيئة الجهات الحكومية—ما تزال نادرة، وهو ما يبرز فجوة بحثية تستدعي الدراسة والتحليل.

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة البحث في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية، في ظل وجود الإبداع الإداري كمتغير وسيط، وذلك بالتطبيق على مكتب العمل بمحافظة بيشة. ومن هنا يتمثل التساؤل الرئيس للدراسة في الآتي: ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة في ظل الدور الوسيط للإبداع الإداري؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الآتية:

أ- ما أثر التأثير المثالي للقيادة التحويلية في تعزيز التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة؟
ب- ما أثر الدافعية الإلهامية للقيادة التحويلية في تعزيز التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة؟
ت- ما أثر الاستثارة الفكرية للقيادة التحويلية في تعزيز التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة؟
ث- ما الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية، من خلال التركيز على أبعاد القيادة التحويلية المتمثلة في التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، ودراسة تأثيرها في تحقيق التنمية الاستراتيجية عبر الإبداع الإداري كمتغير وسيط. كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الإدارية في مجال القيادة والإبداع والتنمية، خاصة في البيئة العربية والسعودية، نظرًا لمحدودية الدراسات التطبيقية التي تناولت هذه العلاقة بشكل تكاملي. إضافة إلى ذلك، تقدم الدراسة إطارًا نظريًا يمكن الاستفادة منه في أبحاث مستقبلية تتناول دور القيادة الحديثة في تعزيز الأداء الاستراتيجي، بما يسهم في دعم التراكم العلمي في هذا المجال.

الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية للدراسة في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تساعد القيادات الإدارية في الجهات الحكومية، ومنها مكتب العمل بمحافظة بيشة، على تبني ممارسات القيادة التحويلية بشكل أكثر فاعلية، بما يسهم في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين وتحسين مستوى الأداء المؤسسي. كما تسهم الدراسة في دعم صناع القرار من خلال توفير مؤشرات عملية حول كيفية تعزيز التنمية الاستراتيجية داخل بيئة العمل، بما ينعكس على تحسين جودة الخدمات ورفع كفاءة الأداء الحكومي، وتعزيز القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية.

الأهمية المجتمعية: تنبع الأهمية المجتمعية لهذه الدراسة من دورها في دعم توجهات التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية، من خلال تحسين كفاءة الأداء في المؤسسات الحكومية التي تقدم خدمات مباشرة للمجتمع. إذ إن تعزيز القيادة التحويلية وتنمية الإبداع الإداري يسهمان في رفع جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، وتحسين تجربة المستفيد، وزيادة مستوى الرضا المجتمعي. كما تدعم هذه الدراسة تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، التي تركز على تطوير القطاع الحكومي، وتعزيز الابتكار، وتحقيق التنمية المستدامة، بما يسهم في بناء مجتمع أكثر ازدهارًا.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية) في تحقيق التنمية الاستراتيجية من خلال الدور الوسيط للإبداع الإداري في مكتب العمل بمحافظة بيشة.

الأهداف الفرعية:

أ- التعرف على أثر التأثير المثالي في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.
ب- التعرف على أثر الدافعية الإلهامية في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.
ت- التعرف على أثر الاستثارة الفكرية في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.
ث- التعرف على أثر الدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) والتنمية الاستراتيجية، مع دراسة الإبداع الإداري كمتغير وسيط، دون التطرق إلى أبعاد أخرى مثل الاعتبارية الفردية أو أنماط قيادية أخرى.
الحدود المكانية: تُطبّق الدراسة على مكتب العمل بمحافظة بيشة في المملكة العربية السعودية.
الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة بمختلف مستوياتهم الوظيفية والإدارية.
الحدود الزمانية: تُجرى الدراسة خلال الفترة الزمنية الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2025–2026).
الحدود المنهجية: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتحليلها إحصائيًا لاختبار الفرضيات.
فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) والتنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة، في ظل وجود الإبداع الإداري كمتغير وسيط.

الفرضيات الفرعية:

أ- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي وتحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.
ب- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الإلهامية وتحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.
ت- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثارة الفكرية وتحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.
ث- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها والتنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.

مصطلحات البحث:

تضمنت الدراسة مجموعة من المصطلحات تم تعريفها على النحو الآتي:

- القيادة التحويلية: تُعرف القيادة التحويلية بأنها نمط قيادي يركز على إحداث التغيير الإيجابي داخل المنظمة من خلال التأثير في سلوك العاملين، وتحفيزهم، وتنمية قدراتهم بما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وبناء رؤية مستقبلية مشتركة (الحضرمي والتوبي، 2021). وتشمل أبعادها ما يأتي:

1. التأثير المثالي: يُعرف التأثير المثالي بأنه قدرة القائد على التأثير في العاملين من خلال سلوكه وقيمه ومبادئه، بحيث يصبح قدوة يُحتذى بها، مما يعزز الثقة والالتزام التنظيمي ويدعم التوجه نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية (Alwali, 2025).
2. الدافعية الإلهامية: تُعرف الدافعية الإلهامية بأنها قدرة القائد على تحفيز العاملين وإثارة حماسهم من خلال تبني رؤية واضحة ومشتركة، وتعزيز روح العمل الجماعي، بما يسهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية (الهبارنة وآخرون، 2020).

3. الاستثارة الفكرية: عرفها الروسان والبيلي (2015) بأنها قدرة القائد على تنمية التفكير الإبداعي لدى العاملين، وتشجيعهم على تقديم أفكار مبتكرة وحلول جديدة للمشكلات، بما يسهم في تطوير الأداء وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات.

- الإبداع الإداري: يُعرف الإبداع الإداري بأنه قدرة العاملين في المنظمة على ابتكار أساليب وأفكار جديدة تسهم في تطوير العمل وتحسين الأداء، من خلال تبني ممارسات تنظيمية مرنة والاستجابة الفعالة للتحديات، بما يدعم تحقيق التنمية التنظيمية (حاردان وآخرون، 2024).
- التنمية الاستراتيجية: يعرف Alwali (2025) التنمية الاستراتيجية بأنها عملية مستمرة تهدف إلى تحسين أداء المنظمة وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها طويلة المدى من خلال تطوير الاستراتيجيات، وتحسين استغلال الموارد، والتكيف مع المتغيرات البيئية، بما يدعم النمو والاستدامة.

الدراسات السابقة:

دراسة القحطاني وآخرون (2026) بعنوان: أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري (دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والتحفيز، والتمكين) على الإبداع الإداري بأبعاده (المجازفة، والإقناع، والمرونة، والمنهجية) في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بمدينة الرياض، بينما بلغت العينة (121) من الاستبانات الصالحة للتحليل من العاملين بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية تم اختيارها عشوائياً من أصل (150) استبانة موزعة. وقد جرى استخدام الاستبيان في عملية جمع المعلومات، وقد جرى تحليل البيانات عن طريق برنامج SPSS. توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وإيجابي للقيادة التحويلية على الإبداع الإداري، حيث تسهم ممارسات القيادة التحويلية في تعزيز سلوكيات الإبداع لدى العاملين، بما يدعم تحسين الأداء والتوجهات التطويرية داخل المنظمة، وهو ما يرتبط بتحقيق الأهداف ذات البعد الاستراتيجي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، في حين ظهرت فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام القيادات العليا بتبني ممارسات القيادة التحويلية، ووضع سياسات وإجراءات تسهم في رفع مستوى الإبداع الإداري، إضافة إلى دعم وتأهيل الكوادر البشرية القادرة على تبني هذا النمط القيادي.

دراسة حاردان وآخرون (2024) بعنوان: أثر الإبداع الإداري على التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة ظفار.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري بأبعادها (الطلاقة، المرونة والأصالة) في تحقيق التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة ظفار، إضافة إلى بيان دوره الوسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري والتنمية المستدامة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بمحافظة ظفار والبالغ عددهم (588) عضو هيئة تدريس، بينما تم استخدام أسلوب العينة الشمولية. وقد جرى استخدام الاستبيان في عملية جمع المعلومات، وقد جرى تحليل البيانات عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي ونمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام برنامج (AMOS). توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية وإيجابي للإبداع الإداري في تحقيق التنمية المستدامة، كما أظهرت النتائج أن الإبداع الإداري يؤدي دورًا وسيطًا في تعزيز العلاقة بين رأس المال الفكري والتنمية المستدامة، مما يعكس أهميته في دعم التنمية ذات البعد الاستراتيجي وتحسين قدرة المؤسسات على التكيف والنمو المستدام. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات الإبداع الإداري وتنمية رأس المال الفكري لما لهما من دور محوري في تحقيق التنمية المستدامة ورفع كفاءة الأداء الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي.

دراسة أحمد (2022) بعنوان: دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية بأبعادها (الاستثارة الفكرية، التحفيز الإلهامي، الاعتبارات الفردية، التأثير الكاريزمي) في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، تركيز الانتباه، الإحساس بالمشكلة) لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع البحث في العاملين بمديريات الشباب والرياضة، بينما بلغت العينة (547) مفردة. وقد جرى استخدام الاستبيان في عملية جمع المعلومات، كما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية

المناسبة مع التحقق من صدق وثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وإيجابية بين أبعاد القيادة التحويلية والإبداع الإداري، حيث أسهمت أبعاد القيادة التحويلية (الاستثارة الفكرية، التأثير الكاريزمي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الإلهامي) في تعزيز مستويات الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني أنماط القيادة التحويلية في المؤسسات، وتنمية مهارات القادة في تحفيز العاملين وتشجيع التفكير الإبداعي بما يسهم في تحسين الأداء الإداري.

دراسة الحضرمي والتوبي (2021) بعنوان: دور القيادة التحويلية في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الحكومي بسلطنة عمان.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) على تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الحكومي بسلطنة عمان. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع البحث في الأدبيات والدراسات السابقة والتقارير الرسمية الموثقة لواقع التنمية في سلطنة عمان، حيث تم إجراء مراجعة استقصائية شاملة ومكثفة للمادة العلمية والمنشورات الموثقة ذات العلاقة بموضوع البحث والتي أقيمت في النطاق المكاني للقطاع الحكومي في سلطنة عمان. تم استخدام أسلوب تحليل المضمون في عملية تحليل البيانات والمعلومات الموثقة لاستخلاص النتائج. توصلت الدراسة إلى وجود دور حيوي وجوهري للقيادة التحويلية في تحقيق التنمية المستدامة، حيث أسهمت في تنمية القدرات الإبداعية وتعزيز التكيف مع التحديات، وهو ما يدعم توجهات التنمية على المدى الاستراتيجي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني نمط القيادة التحويلية من قبل القيادات العليا، وإشراك القادة في صياغة الاستراتيجيات المرتبطة بالتنمية، إضافة إلى أهمية تطوير قواعد بيانات دقيقة لدعم اتخاذ القرار الاستراتيجي.

دراسة Agustinus & Nurlia (2025) بعنوان: دور الحوكمة الرقمية في التوسط في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية استراتيجيات التنمية الإقليمية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية في تحسين فعالية استراتيجيات التنمية الإقليمية بأبعادها (كفاءة التنفيذ، جودة التخطيط الاستراتيجي، تحقيق الأهداف التنموية، الاستدامة) مع بيان الدور الوسيط للحوكمة الرقمية في هذه العلاقة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، تمثل مجتمع البحث في الموظفين الحكوميين والمسؤولين في الحكومات المحلية بإقليم جنوب سولاويسي في إندونيسيا، بينما بلغت العينة (200) مفردة تم اختيارهم بطريقة قصدية. وقد جرى استخدام الاستبيان في عملية جمع المعلومات، وقد جرى تحليل البيانات عن طريق نمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام أسلوب (PLS-SEM) عبر برنامج SmartPLS. توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية وإيجابي للقيادة التحويلية على فعالية استراتيجيات التنمية الإقليمية بجميع أبعادها، كما أظهرت النتائج أن الحوكمة الرقمية تلعب دورًا وسيطًا جزئيًا في هذه العلاقة، حيث تسهم في تعزيز تأثير القيادة التحويلية على مخرجات التنمية من خلال تحسين الشفافية وكفاءة تنفيذ الاستراتيجيات. كما بينت النتائج أن تكامل القيادة التحويلية مع البنية الرقمية يسهم في تحسين التخطيط والتنفيذ الاستراتيجي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التكامل بين ممارسات القيادة التحويلية والتحول الرقمي، بما يسهم في رفع فعالية استراتيجيات التنمية وتحقيق نتائج تنموية مستدامة.

دراسة Rivadeneira and Sornoza (2024) بعنوان: القيادة التحويلية: استراتيجية النمو التجاري في شركات الأشغال المدنية في الإكوادور.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) على استراتيجيات النمو التجاري في شركات المقاولات والأشغال المدنية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باتباع المدخل الكمي، تمثل مجتمع البحث في العاملين بشركة "ماربينسا" (Marpensa S.A) في مدينة بورتوفيجو بالإكوادور، بينما بلغت العينة (52) فردًا. وقد جرى استخدام

الاستبيان والمقابلات في عملية جمع المعلومات، وقد جرى تحليل البيانات عن طريق النسب المئوية والجداول الإحصائية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات تأثير مباشر للقيادة التحويلية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية والنمو، إلا أن النتائج أظهرت ضعفًا في مستوى تطبيق هذا النمط القيادي داخل المنظمة، حيث أشار نحو (40%) من العاملين إلى محدودية دور القائد في الإلهام، إلى جانب ضعف التواصل بشأن الأهداف الاستراتيجية، الأمر الذي انعكس سلبًا على تحقيق النمو خلال الفترة محل الدراسة. كما بينت النتائج عدم وجود نمو معنوي في أصول الشركة أو أرباحها الصافية خلال الفترة (2020–2022)، ويُعزى ذلك إلى غياب استراتيجيات الابتكار والاستثمار التكنولوجي. وأوصت الدراسة بضرورة التكامل بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري لتحقيق النمو التجاري، وتحسين الأداء الاستراتيجي للشركات، كما أوصت التحول نحو تبني القيادة التحويلية بشكل أكثر فاعلية، وتعزيز التواصل
الاستراتيجي داخل المنظمة، إضافة إلى تبني استراتيجيات قائمة على الابتكار والتكنولوجيا لتحقيق النمو والتنمية المستدامة.

الإطار النظري:

يُعد الإطار النظري الركيزة الأساسية التي تستند إليها الدراسة في بناء مفاهيمها وتفسير علاقات متغيراتها، حيث يسهم في تقديم عرض علمي منظم لأهم المفاهيم النظرية المرتبطة بموضوع البحث. وفي ضوء ذلك، يتناول هذا الجزء عرضاً لمتغيرات الدراسة المتمثلة في القيادة التحويلية، والإبداع الإداري، والتنمية الاستراتيجية، من خلال استعراض أهم الأدبيات ذات الصلة، وبيان طبيعة العلاقة بينها.

القيادة التحويلية:

تُعد القيادة التحويلية من أبرز المفاهيم القيادية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية، نظرًا لدورها الفاعل في إحداث التغيير الإيجابي داخل المنظمات وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويتناول هذا الجزء عرض علمي لمفهوم القيادة التحويلية، وبيان أهميتها في تطوير الأداء المؤسسي، إلى جانب استعراض أبعادها الرئيسة التي تقوم عليها، ودورها في تحقيق التنمية الاستراتيجية.

أولاً: مفهوم القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري التي تركز على إحداث تغيير نوعي في سلوك العاملين وتوجهاتهم، بما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بكفاءة وفاعلية. ويقوم هذا النمط القيادي على بناء رؤية مستقبلية واضحة، وتحفيز الأفراد، وتنمية قدراتهم الفكرية والإبداعية، بحيث يتم توجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف مشتركة تتجاوز المصالح الفردية (أشرف، 2019).

ويعرف الحضرمي والتوبي (2021) القيادة التحويلية بأنها نمط قيادي يركز على إلهام العاملين وتحفيزهم لتبني رؤية المنظمة والعمل على تحقيقها، من خلال تعزيز القيم التنظيمية وتنمية روح الالتزام والانتماء لديهم. كما يذكر الهبارنة وآخرون (2020) أن القيادة التحويلية تمثل قدرة القائد على التأثير في العاملين من خلال التحفيز الفكري والدعم المعنوي، بما يسهم في تحسين الأداء الاستراتيجي وتعزيز كفاءة العمل داخل المنظمة.

وفي السياق ذاته، يشير الروسان والبيلي (2015) إلى أن القيادة التحويلية تُعد من الأنماط القيادية التي تسهم في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين، من خلال توفير بيئة تنظيمية داعمة للإبداع، وتشجيع المبادرات الفردية، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تطوير الأداء المؤسسي. كما يوضح (Alwali, 2025) أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل وثيق بتحقيق النجاح الاستراتيجي، نظرًا لقدرتها على توجيه سلوك العاملين نحو تحقيق الأهداف طويلة المدى، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات البيئية.

ويتضح من خلال ما سبق أن القيادة التحويلية لا تقتصر على إدارة المهام اليومية، بل تمتد لتشمل إحداث تغيير شامل في ثقافة المنظمة، وبناء بيئة عمل محفزة على الإبداع والابتكار، بما يدعم تحقيق التنمية الاستراتيجية ويعزز استدامة الأداء المؤسسي.

ثانياً: أهمية القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية من الركائز الأساسية لنجاح المنظمات في البيئات المعاصرة، لما لها من دور محوري في إحداث التغيير الإيجابي وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. فهي لا تقتصر على إدارة العمل، بل تمتد لتشمل تطوير الأفراد وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الإبداع والابتكار، بما يعزز قدرة المنظمة على التكيف والاستمرار في ظل التحديات المتزايدة (أحمد، 2022).
وتتجلى أهمية القيادة التحويلية في عدد من الجوانب، يذكر الغمس والنوح (2019) أن من أبرزها:

- تعزيز الرؤية الاستراتيجية: تسهم القيادة التحويلية في صياغة رؤية مستقبلية واضحة للمنظمة، والعمل على إيصالها للعاملين بطريقة تحفّزهم على تبنيها والسعي لتحقيقها، مما يضمن توحيد الجهود وتوجيهها نحو أهداف استراتيجية محددة.
- رفع مستوى الدافعية والانتماء التنظيمي: تعمل القيادة التحويلية على تحفيز العاملين من خلال التقدير والدعم المعنوي، مما يعزز شعورهم بالانتماء للمنظمة، ويزيد من التزامهم بأهدافها، وينعكس إيجابًا على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

ثالثاً: أبعاد القيادة التحويلية

تُعد أبعاد القيادة التحويلية الأساس الذي يقوم عليه هذا النمط القيادي، حيث تعكس مجموعة السلوكيات والممارسات التي يمارسها القائد للتأثير في العاملين وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتمثل هذه الأبعاد إطارًا متكاملاً يسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز الإبداع داخل المنظمة. وتتمثل أبعاد القيادة التحويلية في الدراسة الحالية في ثلاثة أبعاد رئيسة، هي:

1. التأثير المثالييمثل التأثير المثالي قدرة القائد على أن يكون نموذجًا يُحتذى به من قبل العاملين، من خلال التزامه بالقيم الأخلاقية والمهنية، وتحليه بالنزاهة والعدالة في التعامل. حيث يكتسب القائد من خلال هذا البعد احترام وثقة العاملين، مما يعزز من مستوى تقبلهم لتوجيهاته وقراراته. كما يسهم التأثير المثالي في ترسيخ ثقافة تنظيمية قائمة على الالتزام والمسؤولية، ويعزز الولاء والانتماء لدى العاملين، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتكمن أهمية هذا البعد في كونه يمثل الأساس الذي تُبنى عليه العلاقة بين القائد والعاملين، مما يجعل تأثير القيادة أكثر عمقًا واستدامة (القحطاني وآخرون، 2026).
2. الدافعية الإلهاميةتشير الدافعية الإلهامية إلى قدرة القائد على تحفيز العاملين وإلهامهم من خلال تبني رؤية واضحة ومشتركة، والعمل على توجيه جهودهم نحو تحقيقها. حيث يسهم القائد في خلق بيئة عمل يسودها الحماس والتفاؤل، ويشجع العاملين على العمل بروح الفريق الواحد، مما يعزز من مستوى التعاون والتكامل بينهم (القحطاني وآخرون، 2026). كما يعمل هذا البعد على رفع معنويات العاملين ودفعهم لبذل جهود إضافية لتحقيق التميز في الأداء. وتكمن أهمية الدافعية الإلهامية في قدرتها على تحويل الأهداف التنظيمية إلى قناعات داخلية لدى العاملين، مما يزيد من التزامهم ويعزز من فاعلية الأداء المؤسسي (أحمد، 2022).

3. الاستثارة الفكريةيشير علوان (2016) أن هذا البعد يعكس قدرة القائد على تنمية التفكير الإبداعي والنقدي لدى العاملين، من خلال تشجيعهم على طرح الأفكار الجديدة، وتحدي الأساليب التقليدية في العمل، والبحث عن حلول مبتكرة للمشكلات. كما يسهم القائد في خلق بيئة تنظيمية داعمة للإبداع، تتقبل الآراء المختلفة وتشجع على التجريب والتعلم المستمر. ويؤدي هذا البعد دورًا مهمًا في تطوير أساليب العمل وتحسين جودة الأداء، إضافة إلى تعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية. وتكمن أهميته في كونه يسهم بشكل مباشر في تنمية الإبداع الإداري، الذي يُعد عنصرًا أساسيًا في تحقيق التنمية الاستراتيجية واستدامة التميز المؤسسي.

وبذلك، تمثل هذه الأبعاد منظومة متكاملة تعكس جوهر القيادة التحويلية، حيث تسهم في التأثير في سلوك العاملين، وتنمية قدراتهم، وتحفيزهم نحو الإبداع والابتكار، بما يدعم تحقيق الأهداف والنمو الاستراتيجيين للمؤسسات بكفاءة وفاعلية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يركز على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، حيث يصف خصائص القيادة التحويلية وأثرها في تحقيق التنمية الاستراتيجية، ويبين العوامل والظروف المحيطة بها، كما يوضح العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المؤثرة، بما في ذلك الدور الوسيط للإبداع الإداري. وقد جعل هذا المنهج ملائمًا لدراستنا الحالية، من خلال مراجعة الأدب النظري المتعلق بالقيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية والإبداع الإداري، إضافة إلى الدراسات السابقة ذات الصلة، فضلاً عن الجانب التطبيقي الذي اعتمد على جمع البيانات الميدانية من موظفي مكتب العمل بمحافظة بيشة، بهدف اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج تسهم في تقديم توصيات عملية لتعزيز الأداء الاستراتيجي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة، حيث يهدف البحث إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على تحقيق التنمية الاستراتيجية في ظل الدور الوسيط للإبداع الإداري. يبلغ عدد العاملين في المكتب 43 موظفًا، وقد جرى اختيارهم جميعًا لإجراء الدراسة عليهم بأسلوب المسح الشامل، وذلك بسبب صغر حجم المجتمع وإمكانية شمول جميع أفراد المجتمع في الدراسة.

متغيرات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة تم تصميم نموذج دراستنا الحالية عن أثر القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة في ظل الدور الوسيط للإبداع الإداري، حيث يتضمن متغيرين: المتغير المستقل والذي يشمل أبعاد القيادة التحويلية وهي: (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية)، ومتغير تابع وهو: (التنمية الاستراتيجية)، إضافة إلى المتغير الوسيط وهو: (الإبداع الإداري).

التعريفات الإجرائية:

ويمكن تعريف متغيرات البحث كالتالي:

المتغير المستقل: القيادة التحويلية: تُعرف إجرائيًا على أنها قدرة القادة في مكتب العمل بمحافظة بيشة على التأثير في العاملين وتحفيزهم لتحقيق التنمية الاستراتيجية، وتشمل أبعادها: التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، بوصفها عوامل مؤثرة في تعزيز الإبداع الإداري. كما يمكن تعريف أبعاد القيادة التحويلية إجرائيًا بالاعتماد على التعريفات الواردة في الدراسات السابقة كالتالي:

- التأثير المثالي: نعرفه إجرائيًا على أنه قدرة القائد على أن يكون قدوة للعاملين من خلال السلوك والقيم، ويُقاس من خلال مدى احترام الموظفين للقائد، واعتمادهم على توجيهاته، وتقديرهم لرؤيته.

- الدافعية الإلهامية: يقصد بها قدرة القائد على تحفيز العاملين وإلهامهم لتحقيق أهداف التنمية الاستراتيجية، ويُقاس من خلال وضوح الرؤية، وتشجيع الإبداع، وتحفيز الالتزام بأهداف المكتب.
- الاستثارة الفكرية: يُعرف إجرائيًا على أنها قدرة القائد على تشجيع الموظفين على التفكير النقدي والابتكار، ويُقاس من خلال تشجيع الأفكار الجديدة، وتحدي الطرق التقليدية للعمل، ودعم تطوير الحلول المبتكرة.

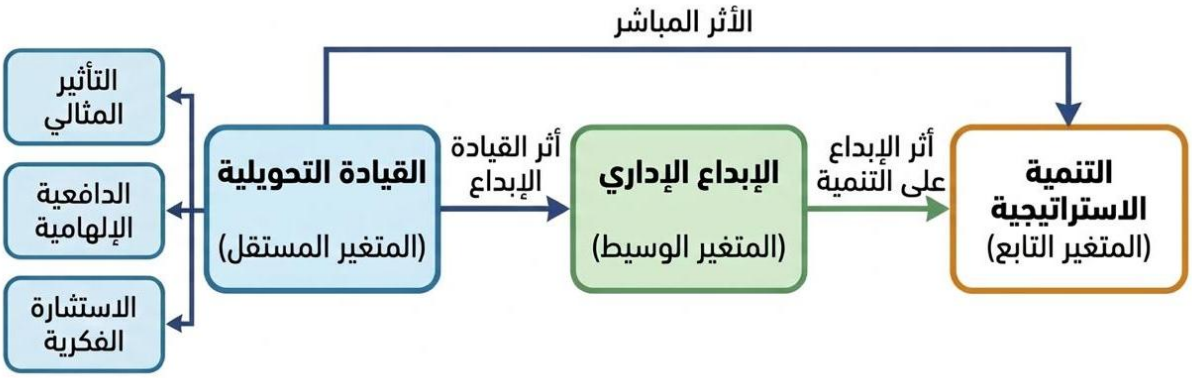
المتغير التابع: التنمية الاستراتيجية: يُعرف إجرائيًا على أنه قدرة مكتب العمل بمحافظة بيشة على تحقيق أهدافه التنظيمية بشكل فعال ومستدام من خلال استغلال الموارد المتاحة، ويُقاس من خلال معايير مثل: تحسين العمليات الإدارية، تعزيز فعالية الأداء، واتخاذ القرارات الاستراتيجية المدعومة بالإبداع الإداري.

المتغير الوسيط: الإبداع الإداري: يُعرف إجرائيًا على أنه قدرة العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة على ابتكار حلول وأساليب جديدة قابلة للتطبيق، ويُقاس من خلال معايير مثل: اقتراح أفكار جديدة، تطوير العمليات، تحسين الأداء، وتبنّي أساليب عمل غير تقليدية. ويوضح الشكل التالي نموذج الدراسة:

مصادر جمع البيانات

مصادر أولية:

نموذج الدراسة المقترح للعلاقة بين المتغيرات



تم جمع البيانات في هذه الدراسة من خلال استبانة صممت خصيصًا لغرض البحث، وتم توزيعها على جميع موظفي مكتب العمل بمحافظة بيشة بطريقة المسح الشامل.

مصادر ثانوية:

تم الاستعانة بالمجلات العلمية والكتب الأكاديمية ورسائل الماجستير والدكتوراه، بالإضافة إلى الدراسات السابقة، لإتمام الإطار النظري للدراسة والحصول على المعلومات اللازمة لدعم البحث وتحليل الظاهرة موضوع الدراسة.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع أثر القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة في ظل الدور الوسيط للإبداع الإداري، وقد استعان الباحث في بناء الاستبيان الخاص بالدراسة الحالية ببعض الدراسات السابقة في هذا المجال، إضافة إلى الاطلاع على عدد من الاستبيانات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. وقد تضمن الاستبيان أسئلة البيانات الشخصية والتي تمثلت في الجنس، العمر، المستوى التعليمي. أما الجزء الثاني فقد تضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمحاور

الدراسة، والمتمثلة في المتغير المستقل وهو القيادة التحويلية والذي تكون من مجموعة من الأبعاد وهي: التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والمتغير التابع وهو التنمية الاستراتيجية، مع اعتبار الإبداع الإداري كمتغير وسيط. واشتمل المتغير المستقل على مجموعة من الأسئلة بلغ عددها (15) سؤالاً، واشتمل المتغير الوسيط على (5) أسئلة، بينما اشتمل المتغير التابع على (7) أسئلة.

طرق تحليل البيانات:

يُعد استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب في تحليل أداة الدراسة وسيلة تضمن تحقيق الأهداف المرجوة من تطبيقها، وقد تمت معالجة بيانات الدراسة إحصائيًا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم من خلاله تطبيق الاختبارات التالية:

- أسلوب الاتساق الداخلي لاختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس.
- اختبار معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات المقاييس.
- الإحصاءات الوصفية، ومن خلالها تم احتساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات، والنسب المئوية، ودرجة الاستجابة لمحاور الدراسة. كما تم تصنيف مستويات الاستجابة وفقًا للمقياس الخماسي على النحو التالي: مستوى منخفض جدًا (1–1.79)، مستوى منخفض (1.80–2.59)، مستوى متوسط (2.60–3.39)، مستوى مرتفع (3.40–4.19)، ومستوى مرتفع جدًا (4.20–5).
- استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين أبعاد ومتغيرات الدراسة.
- اختبار الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر المتغير المستقل (القيادة التحويلية بأبعادها) على المتغير التابع (التنمية الاستراتيجية)، في ظل الدور الوسيط للإبداع الإداري، والتأكد من صحة فرضيات الدراسة.

خصائص المجتمع:

تم نشر الاستبانة الكترونيا على جميع العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة وقد تم الحصول على عدد (43) من الردود وذلك بنسبة استجابة بلغت 100% من المجتمع المستهدف، وفيما يلي الجدول والرسوم البيانية التي تتضمن تحليل وتوصيف البيانات الشخصية لأفراد العينة (العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة

جدول (1)يوضح تحليل البيانات الديموغرافية لمجتمع الدراسة

الرقم	العوامل الديموغرافية	العدد	النسبة %
1	**الجنس**		
	أنثى	**20**	**46.5**
	ذكر	**23**	**53.5**
2	**المستوى التعليمي**		
	بكالوريوس	**17**	**39.5**
	ثانوية عامة	**1**	**2.3**
	دبلوم عالي	**3**	**7.0**
	دبلوم متوسط	**4**	**9.3**
	دكتوراه	**7**	**16.3**
	ماجستير	**11**	**25.6**
3	**المستوى التعليمي**		
	أقل من خمس سنوات.	**8**	**18.6**
	5- أقل من 10 سنوات	**7**	**16.3**
	10- أقل من 15 سنة.	**7**	**16.3**
	20 - 15سنة.	**14**	**32.6**
	أكثر من 20 سنة.	**7**	**16.3**
4	**المسمى الوظيفي**		
	إداري	**11**	**25.6**
	إشرافي	**13**	**30.2**
	فني	**8**	**18.6**
	قيادي	**11**	**25.6**

تحليل العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة من العاملين في مكتب العمل بمحافظة بيشة. وتشير النتائج إلى أن الذكور يمثلون النسبة الأعلى من أفراد العينة بواقع 23 فردًا وبنسبة 53.5% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 20 فردًا وبنسبة 46.5%، مما يعكس تقاربًا نسبيًا بين الجنسين مع ميل بسيط لصالح الذكور، وهو ما يدل على وجود تمثيل شبه متوازن للقوى العاملة من الجنسين في بيئة العمل محل الدراسة.

وبالنظر إلى المستوى التعليمي، يتضح أن حملة درجة البكالوريوس يشكلون النسبة الأعلى من أفراد العينة بواقع 17 فردًا وبنسبة 39.5%، يليهم حملة الماجستير بعدد 11 فردًا وبنسبة 25.6%، ثم حملة الدكتوراه بنسبة 16.3%، بينما توزعت النسب المتبقية على حملة الدبلوم المتوسط (9.3%) والدبلوم العالي (7.0%)، في حين جاءت الثانوية العامة بأقل نسبة بلغت 2.3%. وتشير هذه النتائج إلى ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة، الأمر

الذي يعكس توفر كفاءات علمية مؤهلة، وقد يسهم ذلك في تعزيز ممارسات القيادة التحويلية ودعم الإبداع الإداري داخل المنظمة.

أما فيما يتعلق بسنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج أن الفئة التي تمتلك خبرة تتراوح بين 15 إلى 20 سنة تمثل النسبة الأعلى بواقع 14 فردًا وبنسبة 32.6%، تليها الفئات (أقل من 5 سنوات)، و(5 إلى أقل من 10 سنوات)، و(10 إلى أقل من 15 سنة)، و(أكثر من 20 سنة) بنسب متقاربة تراوحت بين 16.3% و18.6%. وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرات متوسطة إلى طويلة، وهو ما يعزز من قدرتهم على فهم متطلبات العمل والمساهمة في تحقيق التنمية الاستراتيجية. وفيما يتعلق بالمسمى الوظيفي، فقد أظهرت النتائج أن الفئة الإشرافية تمثل النسبة الأعلى بواقع 13 فردًا وبنسبة 30.2%، تليها الفئتان الإدارية والقيادية بنسبة متساوية بلغت 25.6% لكل منهما، في حين جاءت الفئة الفنية بنسبة 18.6%.

تعكس هذه النتائج تنوع المستويات الوظيفية في عينة الدراسة، الأمر الذي يثري نتائج البحث من خلال تعدد وجهات النظر وخبراتهم التنظيمية، ويسهم في تقديم تصور أشمل حول أثر القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الاستراتيجية ودور الإبداع الإداري كمتغير وسيط

صدق الاداة (صدق الاتساق الداخلي)

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام معامل بيرسون، وذلك لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقراتها. ويقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي اليه

جدول (2) دراسة مستوى صدق أداة الدراسة

نوع المتغير	اسم المتغير	المتغيرات الرئيسية	معامل بيرسون
مستقل	القيادة التحويلية	البعد الأول: التأثير المثالي	**0.729****
		البعد الثاني: الدافعية الإلهامية	**0.730****
		البعد الثالث: الاستثارة الفكرية	**0.762****
وسيط	الابداع الإداري	الابداع الإداري	**0.766****
تابع	التنمية الاستراتيجية	التنمية الاستراتيجية	**0.803****
****الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة α≤0.01**			
***الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالةα≤0.05**			

في الجدول (4.10) تم استخدام تحليل الارتباط (بيرسون) بين ابعاد الدراسة ومتغيراتها بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من(0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل (0.70) اما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية.

ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل بيرسون للارتباط يتراوح بين **0.729 و **0.803 وهذا يدل على أن فقرات الاستبيان مترابطة بشكل قوي وأيضا تعتبر فقرات الاستبيان صادقة ومتسقة داخليا بحيث أن فقرات كل

بعد من الأبعاد تدل مباشرة على البعد نفسة وهي أيضا متصلة ومتسقة مع بقية الأبعاد ومرتبطة بالهدف الذي يسعى الباحث للوصول اليه وهو معرفة أثر القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الاستراتيجية.

تحليل الاعتمادية (تحليل الثبات)

ثبات الاستبيان نقصد بها إعطاءه نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات الاستبيان؛ يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرو نباخ، من استخراج معامل الثبات قام الباحث باستخدام تحليل الاعتمادية (الفا كرو نباخ) لغرض قياس مدى ثبات الفقرات. وللتأكد من ثبات عينة استطلاعية قدرها (43) باستخدام تحليل الفا كورمباخ وذلك عن طريق برنامج التحليل الاحصائي SPSS

جدول (3) تحليل الاعتمادية (ثبات أداة الدراسة)

نوع المتغير	اسم المتغير	المتغيرات الرئيسية	عدد العبارات	ثبات المحور (الفا كورمباخ)
مستقل	القيادة التحويلية	البعد الأول: التأثير المثالي	5	0.880
		البعد الثاني: الدافعية الإلهامية	5	0.882
		البعد الثالث: الاستثارة الفكرية	5	0.887
وسيط	الإبداع الإداري	الابداع الإداري	5	0.923
تابع	التنمية الاستراتيجية	التنمية الاستراتيجية	7	0.938
الثبات الكلي			27	0.965

أن معاملات الاعتمادية (كرونباخ ألفا) كانت جميعها بدرجات مرتفعة جدًا، وفوق المستوى الشرطي المقبول (0.60) وفقًا لـ(Sekaran, 2003)، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات عالٍ ويمكن الاعتماد عليها.وقد بلغ الثبات الكلي للاستبانة (0.965)، وهي قيمة مرتفعة جدًا تعكس اتساق إجابات أفراد العينة وموثوقية النتائج. وعلى مستوى المتغيرات، سجل المتغير التابع المتمثل في التنمية الاستراتيجية أعلى درجة ثبات بلغت (0.938)، يليه المتغير الوسيط المتمثل في الإبداع الإداري بدرجة (0.923)، مما يعكس قوة الاتساق في قياس هذه المتغيرات.

كما سجلت أبعاد القيادة التحويلية درجات ثبات مرتفعة ومتقاربة، حيث بلغ بعد التأثير المثالي (0.880)، والبعد الثاني الدافعية الإلهامية (0.882)، في حين سجل بعد الاستثارة الفكرية أعلى قيمة ضمن أبعاد القيادة التحويلية بلغت (0.887)، وهو ما يدل على تجانس استجابات أفراد العينة تجاه أبعاد القيادة التحويلية.

وتشير النتائج إلى أن جميع أبعاد القيادة التحويلية والمتغير الوسيط (الإبداع الإداري) والمتغير التابع (التنمية الاستراتيجية) تتمتع بدرجات عالية من الثبات، مما يعزز مصداقية أداة الدراسة ويؤكد إمكانية الاعتماد على نتائجها. كما يعكس ذلك اتساق آراء أفراد العينة حول دور القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة في تعزيز الإبداع الإداري، وانعكاس ذلك على تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة، مع بروز الإبداع الإداري والتنمية الاستراتيجية كأكثر المتغيرات اتساقًا من حيث ثبات القياس بين أفراد العينة.

تحليل الارتباطات

باستخدام برنامج التحليل الاحصائي spss تم تحليل الارتباطات وكانت النتائج موضحة في الجدول (4)

المتغيرات	البعد الأول: التأثير المثالي	البعد الثاني: الدافعية الإلهامية	البعد الثالث: الاستثارة الفكرية	الإبداع الإداري	التنمية الاستراتيجية
البعد الأول: التأثير المثالي	1				
البعد الثاني: الدافعية الإلهامية	729.0**	1			
البعد الثالث: الاستثارة الفكرية	701.0**	0.730**	1		
الإبداع الإداري	766.0**	762.0**	713.0**	1	
التنمية الاستراتيجية	803.0**	0.743**	0.815**	738.0**	1

**الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01≥α

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة0.05≥α

تم استخدام تحليل الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة (أبعاد القيادة التحويلية) والمتغير الوسيط (الإبداع الإداري) والمتغير التابع (التنمية الاستراتيجية)، حيث كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح دل ذلك على قوة العلاقة بين المتغيرات، وكلما انخفضت عن ذلك ضعفت العلاقة، وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية.

وبشكل عام، تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت أقل من (0.30)، ومتوسطة إذا تراوحت بين (0.30 – 0.70)، بينما تعتبر قوية إذا تجاوزت (0.70). وقد أوضحت نتائج الجدول أن جميع العلاقات بين متغيرات الدراسة جاءت موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى وجود علاقات ارتباط قوية بين المتغيرات. وقد اوضح اختبار تحليل الارتباط بين المتغيرات أن أقوى علاقة ارتباط كانت بين البعد الثالث (الاستثارة الفكرية) والمتغير التابع (التنمية الاستراتيجية)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.815)، وهو ما يدل على أن الاستثارة الفكرية تمثل البعد الأكثر ارتباطًا بالتنمية الاستراتيجية مقارنة ببقية أبعاد القيادة التحويلية، مما يعني أن استثارة العاملين فكرياً عبر تنمية التفكير الإبداعي والابتكار لديهم يسهم بشكل أكبر في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة. وبشكل عام، تشير النتائج إلى وجود علاقات ارتباط قوية ايجابية بين جميع متغيرات الدراسة، مما يعكس أهمية القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة، ودور الإبداع الإداري كمتغير وسيط في تعزيز التنمية الاستراتيجية.

اختبار فرضيات الدراسة:

عمل الباحث في هذا الجانب على اختبار فرضيات الدراسة حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة وذلك كما يلي:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) والتنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة، في ظل وجود الإبداع الإداري كمتغير وسيط.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للفرضيات الفرعية وذلك لمعرفة تأثير أبعاد القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الاستراتيجية ودور الإبداع الإداري كمتغير وسيط في هذه العلاقة، ولمعرفة قبول الفرضية الرئيسية أو عدم قبولها كما هو موضح فيما يلي:

جدول (5)تحليل الانحدار لفرضيات الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	درجات الحرية	Sig* مستوى الدلالة
التنمية الاستراتيجية	التأثير المثالي	0.860	0.740	168.870	1 42 43	0.000
التنمية الاستراتيجية	الدافعية الإلهامية	0.889	0.790	180.711	1 42 43	0.000
التنمية الاستراتيجية	الاستثارة الفكرية	0.894	0.799	154.835	1 42 43	0.000
المتغير التابع	المتغير الوسيط	معامل الارتباط R	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	درجات الحرية	Sig* مستوى الدلالة
التنمية الاستراتيجية	الإبداع الإداري	0.855	0.731	84.892	1 42 43	0.000

يظهر الجدول (4.13) نتائج تحليل الانحدار، والتي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي والتنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة، حيث بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0.860، وهو ما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين. كما بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة 0.740، أي أن 74% أو 0.74 من التغيرات في مستوى تحقيق التنمية الاستراتيجية يُفسَّر من خلال دور التأثير المثالي، وهذا ما يؤكد معنوية العلاقة إحصائيًا، وعليه تُقبل الفرضية الأولى التي تنص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي وتحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.

كما يوضح الجدول (4.13) أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الإلهامية والتنمية الاستراتيجية، حيث بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0.889، وهو ما يعكس قوة ارتباط مرتفعة بين المتغيرين. وبلغ معامل التحديد (R^2) قيمة 0.790، أي أن 79% من التغيرات في التنمية الاستراتيجية ناتجة عن الدور الذي يؤديه القيادي التحويلي م خلال الدافعية الإلهامية. وهذا يؤكد معنوية العلاقة إحصائيًا، وبالتالي تُقبل الفرضية التي تنص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الإلهامية وتحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.

ويوضح الجدول (4.13) أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثارة الفكرية والتنمية الاستراتيجية، حيث بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0.894، وهو ما يعكس علاقة قوية جدًا بين المتغيرين. وبلغ معامل التحديد (R^2) قيمة

0.799، أي أن 79.9% من التغيرات في التنمية الاستراتيجية تُفسَّر من خلال دور القائد التحويلي المتمثل في الاستثارة الفكرية. وهذا ما يؤكد معنوية العلاقة إحصائياً، وعليه تُقبل الفرضية التي تنص على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثارة الفكرية وتحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.

أيضاً، يشير الجدول (4.13) إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها والتنمية الاستراتيجية، حيث بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0.855، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين الإبداع الإداري والتنمية الاستراتيجية عند إدخاله كمتغير وسيط في النموذج. كما بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة 0.731، أي أن 73.1% من التغيرات في التنمية الاستراتيجية يمكن تفسيرها من خلال الإبداع الإداري بوصفه متغيرًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها والتنمية الاستراتيجية. وهذا يدل على معنوية النموذج الإحصائي عند إدخال الإبداع الإداري كمتغير وسيط حيث أسهم في تفسير العلاقة بين القيادة التحويلية والتنمية الاستراتيجية بشكل دال إحصائيًا. وعليه تُقبل الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدور الوسيط للإبداع الإداري في العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها والتنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة.

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) وتحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة، إضافة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للدور الوسيط للإبداع الإداري في هذه العلاقة، مما يعكس أهمية هذا النمط القيادي في تعزيز التوجهات الاستراتيجية من خلال تنمية القدرات الإبداعية داخل المنظمة.

وتتفق هذه النتيجة بدرجة كبيرة مع دراسة Alwali (2025) التي أكدت وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على تحقيق النجاح الاستراتيجي بأبعاده المختلفة. ويعزز هذا الاتفاق من موثوقية نتائج الدراسة الحالية، حيث يشير إلى أن القيادة التحويلية تمثل عاملًا حاسمًا في تعزيز قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة الشرايري والزعبي (2020) التي تناولت أثر القيادة التحويلية على النجاح الاستراتيجي، حيث أثبتت وجود علاقة إيجابية بينهما، مما يعكس الدور المحوري للقيادة التحويلية في تحسين الأداء الاستراتيجي للمؤسسات. ويمكن تفسير هذا التوافق بأن أبعاد القيادة التحويلية، وخاصة التحفيز والإلهام والاستثارة الفكرية، تسهم في توجيه الجهود التنظيمية نحو تحقيق الأهداف بعيدة المدى.

كذلك، جاءت نتائج الدراسة متسقة مع دراسة الهبارنة وآخرون (2020) التي أكدت وجود أثر إيجابي للقيادة التحويلية على الأداء الاستراتيجي، وكذلك دراسة أحميدي وسود (2020) التي أظهرت أن القيادة التحويلية تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويعكس هذا التوافق أن تأثير القيادة التحويلية يمتد ليشمل مختلف مؤشرات الأداء الاستراتيجي، سواء تم التعبير عنها بالتنمية أو النجاح أو الأداء.

كما تتماشى نتائج الدراسة مع دراسة الحضرمي والتوبي (2021) التي أكدت الدور الحيوي للقيادة التحويلية في تحقيق التنمية المستدامة، وهو مفهوم يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالتنمية الاستراتيجية، خاصة في سياق المؤسسات الحكومية التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة في الأداء والخدمات.

كما تتوافق هذه النتيجة مع دراسة حاردان وآخرون (2024) التي أكدت أن الإبداع الإداري يؤدي دورًا وسيطًا في تحقيق التنمية المستدامة، مما يعزز من تفسير نتائج الدراسة الحالية، حيث يُعد الإبداع الإداري أداة رئيسة لتحويل التوجهات القيادية إلى ممارسات استراتيجية فعالة.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري، فقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع دراسة القحطاني وآخرون (2026) ودراسة أحمد (2022)، حيث أكدتا وجود أثر إيجابي للقيادة التحويلية على الإبداع الإداري، مما يدعم التفسير المنطقي لوجود الدور الوسيط في الدراسة الحالية.

ومن ناحية نقدية، يمكن تفسير هذا التوافق الكبير مع الدراسات السابقة بكون بيئة الدراسة (القطاع الحكومي) تتشابه في خصائصها التنظيمية مع البيئات التي أجريت فيها الدراسات السابقة، من حيث الاعتماد على الهياكل الرسمية والحاجة إلى تطوير الأداء وتحقيق الكفاءة. كما أن طبيعة القيادة التحويلية، القائمة على التحفيز والإلهام، تجعلها قابلة للتطبيق في مختلف السياقات التنظيمية، مما يفسر اتساق النتائج.

التوصيات والاستنتاجات:

توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية) في تحقيق التنمية الاستراتيجية في مكتب العمل بمحافظة بيشة، إضافة إلى وجود دور وسيط للإبداع الإداري في تعزيز هذه العلاقة. وبناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات وفق ما يلي:

- في ضوء ثبوت وجود أثر للتأثير المثالي في تحقيق التنمية الاستراتيجية، توصي الدراسة بضرورة تعزيز سلوك القدوة الحسنة لدى القيادات الإدارية، والالتزام بالممارسات المهنية والأخلاقية التي تسهم في رفع مستوى الثقة بين القيادات والموظفين ودعم التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة.
- بناءً على نتيجة أثر الدافعية الإلهامية، توصي الدراسة بزيادة اهتمام القيادات بتبني أساليب التحفيز والإلهام للعاملين، من خلال توضيح الرؤية المستقبلية للمؤسسة، وربط أهداف الموظفين بالأهداف الاستراتيجية، بما يعزز من مستوى الالتزام والتحفيز نحو تحقيق التنمية.
- في ضوء وجود أثر للاستثارة الفكرية، توصي الدراسة بتشجيع القيادات للعاملين على التفكير الإبداعي، وطرح الأفكار الجديدة، ومناقشة الحلول البديلة للمشكلات التنظيمية، بما يسهم في تطوير أساليب العمل وتحسين الأداء الاستراتيجي.
- بناءً على ثبوت الدور الوسيط للإبداع الإداري، توصي الدراسة بضرورة تعزيز بيئة العمل الداعمة للإبداع من خلال تمكين العاملين، وتوفير قنوات لعرض الأفكار والمقترحات، وتبني المبادرات الإبداعية وتحويلها إلى ممارسات عملية داخل المؤسسة.
- كما توصي الدراسة بدمج الإبداع الإداري ضمن الخطط الاستراتيجية لمكتب العمل، باعتباره عنصرًا رئيسيًا في تفعيل أثر القيادة التحويلية وتحقيق التنمية الاستراتيجية بشكل أكثر فاعلية واستدامة.

مقترحات لدراسات مستقبلية

بالنظر إلى محددات الدراسة الحالية التي اقتصرت على مكتب العمل بمحافظة بيشة، وعلى أبعاد القيادة التحويلية المتمثلة في (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية)، مع دراسة الإبداع الإداري كمتغير وسيط، توصي الدراسة بما يلي:

- إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر القيادة التحويلية على متغيرات تنظيمية وسلوكية أخرى، مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، جودة الحياة الوظيفية، والأداء الوظيفي، لما لهذه المتغيرات من دور في تعزيز فاعلية الأداء المؤسسي.
- التوسع في تطبيق الدراسة لتشمل جهات حكومية أخرى داخل المملكة العربية السعودية، أو إجراء دراسات مقارنة بين القطاعات الحكومية والخاصة، بهدف تحليل الفروق في أثر القيادة التحويلية على التنمية الاستراتيجية في بيئات تنظيمية مختلفة.

المراجع:

المراجع العربية:

أبو زيد، إسراء ومحمد، وائل وأسامة، محمود (2022). دور الإبداع الإداري لتحقيق الاقتصاد الرقمي وتعزيز التنمية المستدامة. مجلة العلوم البيئية، 51(5)، 1–34.
أحمد، إيهاب محمد (2022). دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، 61(1)، 304 – 341.
أحميدي، محمد وسود، مبارك (2020). دور القيادة التحويلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية: المكتب الولائي لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين - أدرار UNPEF نموذجاً. مذكرة ماستر غير منشورة - جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
أشرف، محمد (2019). أثر القيادة التحويلية على نجاح تنفيذ الاستراتيجية: دراسة تطبيقية على الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية. مجلة البحوث الإدارية، 37(1)، 279–317.
الحضرمي، أحمد والتوبي، عبد الله (2021). دور القيادة التحويلية في تحقيق التنمية المستدامة في القطاع الحكومي بسلطنة عمان. المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 7(1)، 72-94.
الروسان، إخلاص والبيلي، حمد (2015). الأثر الاستراتيجي للقيادة التحويلية على الإبداع الإداري والرضا الوظيفي: بالتطبيق على مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الاسلامية، السودان.
الشرايري، معتصم والزعبي، خالد (2020). أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: جودة حياة العمل متغير وسيط: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
الغمس، وسام والنوح، عبدالعزيز بن سالم (2019). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي. مجلة القراءة والمعرفة، ع207، 298 – 339.
القحطاني، شريفة وغوش، ابهيجيت وشمسي، محمد (2026). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري (دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية). المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 7(76).
الكَمَري، نوفل وصقر، علي (2017). تقييم تأثير الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمات السياحية: دراسة تطبيقية لعينة من فنادق الدرجة الأولى في مدينة بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، 40(113)، 297–320.
المبارك، فيصل عبدالعزيز (2005). التخطيط واستراتيجيات التنمية الإقليمية. مجلة العلوم الاجتماعية، 33(1).
الهبارنة، أحمد وأبو عرابي، مروان والصوالحة، أيوب (2020). القيادة التحويلية وأثرها في الأداء الاستراتيجي: الدور المعدل لجودة حياة العمل (دراسة تطبيقية في دائرة الجمارك الأردنية). المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 9(1)، 153–165.
بوكر، رندة محجوب (2025). دور الإدارة الاستراتيجية في المنظمات الحكومية في تحقيق التنمية المستدامة. المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، 4(2)، 137–163.
حاردان، مسلم وعثمان، خديجة وميهلار، محمد (2024). أثر الإبداع الإداري على التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة ظفار. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، (35).

حمزة، نش (2016). إستراتيجية التنمية المحلية في الجزائر: دراسة في "الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الوطنية الصغيرة والمتوسطة". مجلة المعيار، 7(2)، 67–74.
طه، نهلاء وإدريس، إشراقة (2019). أبعاد القيادة التحويلية ودورها في تحقيق الخطط الاستراتيجية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة الرباط الوطني. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3(3)، 129-153.
عبد المطلب، محمد وسليمان، إبراهيم والحراصي، مسلم (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(14)، 125–139.
علوان، نوفل عبد الرضا (2016). تأثير القيادة التحويلية وممارسات الإبداع الإداري وعوامل تنمية العلاقة بينهما في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية لآراء المدراء في عينة من فنادق الدرجة الممتازة والأولى لمدينة بغداد. مجلة الإدارة والاقتصاد، 14(3)، 1012–1055.
غداوية، معمر (2018). استراتيجية التنمية المستدامة وآثارها على تنافسية الدول النامية: حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر.
مكناسي، سارة (2017). دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية: دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن سيدي ارغيس – أم البواقي. مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2026) عن الوزارة. تم الاسترداد من الرابط: https://www.hrsd.gov.sa/ministry/about-ministry

المراجع الأجنبية:

Agustinus, N. P., & Nurlia. (2025). The role of digital governance in mediating the relationship between transformational leadership and the effectiveness of regional development strategies: Evidence from local governments in South Sulawesi, Indonesia. Brazilian Journal of Development, 11(10), e82588. https://doi.org/10.34117/bjdv11n10-004
Alwali, M. (2025). The impact of transformational leadership on achieving strategic success (A field study at Union Cement Company in Aden/Abyan). Journal of Social Studies, 31(1).
Rivadeneira, L. N., & Sornoza, W. G. (2024). Transformational leadership: A business growth strategy in civil works companies in Ecuador. Revista ECA Sinergia, 15(1), 42–50. https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v15i1.5929