



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

القيادة التحويلية وأثرها في الإبداع المنظمي من خلال التعلم المنظمي
دراسة ميدانية في الشركات المصنعة للأدوية في الجمهورية اليمنية

أطروحة مقدمة من الطالب
عبد الحكيم صالح علي قائد

إلى

مجلس الدراسات العليا والبحث العلمي، وهي جزء من متطلبات الحصول على درجة دكتوراه
الفلسفة في إدارة الأعمال

المشرف

أ.د. نجات محمد أحمد جمعان

أستاذ إدارة الأعمال
جامعة صنعاء



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

القيادة التحويلية وأثرها في الإبداع المنظمي من خلال التعلم المنظمي:
دراسة ميدانية في الشركات المصنعة للأدوية في الجمهورية اليمنية

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيادة التحويلية بأبعادها الخمسة (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الحفز الإلهامي، الاعتبار الفردي، التمكين) في الإبداع المنظمي ببعديه (الإداري، التقني) من خلال التعلم المنظمي، وأيضاً معرفة مستوى ممارسة القيادة التحويلية والمتحقق من الإبداع المنظمي ومستوى التعلم المنظمي في الشركات المصنعة للأدوية في الجمهورية اليمنية، وكذلك معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول ممارسة القيادة التحويلية والمتحقق من الإبداع المنظمي ومستوى التعلم المنظمي تعزى للمتغيرات المنظمية المتمثلة في: عمر الشركة وملكية الشركة، وقد تمثل مجتمع الدراسة في قيادة الشركات المصنعة للأدوية في الجمهورية اليمنية البالغ عددها (9) شركات، وقد تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل بواقع (330) مفردة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، أما إدخال البيانات وترميزها فتم باستخدام برنامج (SPSS v23)، كما تم استخدام النمذجة البنائية بخوارزمية المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS)، لاختبار النموذج الهرمي للدراسة بمستويين وذلك باستخدام برنامج (SmartPLS 3) لنمذجة المعادلات الهيكلية؛ حيث تم استخدام النموذج الانعكاسي لتحليل المستوى الأول والنموذج التكويني للمستوى الثاني. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: وجود اهتمام في شركات مجتمع الدراسة بالإبداع المنظمي ببعديه الإداري والتقني وأن أكثر بعدي الإبداع المنظمي تحققاً هو الإبداع التقني، وكذلك وجود اهتمام في كلٍ من القيادة التحويلية والتعلم المنظمي وأن أكثر أبعاد القيادة التحويلية ممارسةً هو بعد الاستثارة الفكرية، وأقلها ممارسةً هو بعد التمكين، وكان أعلى أبعاد التعلم المنظمي تحققاً هو بعد ديناميكية التعلم، وأقلها تحققاً هو بعد تطبيق التكنولوجيا، كذلك يوجد تباين في مستوى أثر أبعاد القيادة التحويلية في كل من الإبداع المنظمي والتعلم المنظمي، فقد كان أكثر أبعاد القيادة التحويلية أثراً في الإبداع المنظمي هو بعد التمكين، بينما لا يوجد أثر لبعدي الاستثارة الفكرية والحفز الإلهامي في الإبداع المنظمي.



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم والتكنولوجيا
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

بينما كان أكثر أبعاد القيادة التحويلية أثراً في التعلم المنظمي هو بعد الاعتبار الفردي، ولا يوجد أثر لبعدي التأثير المثالي والتمكين في التعلم المنظمي، إضافةً إلى أن أثر القيادة التحويلية في الإبداع المنظمي من خلال التعلم المنظمي أقل من مستوى أثرها بشكل مباشر، فضلاً عن وجود تباين في إجابات عينة الدراسة حول التحقق من الإبداع المنظمي ومستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى التعلم المنظمي بحسب المتغيرات المنظمية وكانت الفروق لصالح الشركات الخاصة، وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها تعزيز ممارسة القيادة التحويلية في شركات مجتمع الدراسة لا سيما بعد الاستشارة الفكرية وبعد الحفز الإلهامي لما لذلك من أثر في الإبداع المنظمي.

المشرف

أ.د. نجاة محمد أحمد جمعان

أستاذ إدارة الأعمال

جامعة صنعاء

الطالب

عبدالحكيم صالح علي قايد

رجب، 1443هـ

صنعاء

فبراير، 2022م

Republic of Yemen
Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Science and Technology
Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



Moreover, the impact of transformational leadership on organizational creativity through organizational learning was less than its individual impact. There are also differences in the study sample's answers about determining the organizational creativity achievement, level of transformational leadership practice, and level of organizational learning attributed to organizational changes. These differences were in favor of private companies. Finally, the study recommends the studied companies to enhance the transformational leadership practice, particularly the intellectual stimulation and inspirational motivation dimensions due to their impact on organizational creativity.

Candidate

AbduhAlhakeam Saleh Ali Kieyd

Supervisor

Prof. Dr. Najat Mohamed Ahmed Jumaan

Professor of Business Administration
Sana'a University

February, 2022AD

Sana'a

Rajab, 1443AH



“Transformational Leadership and its Impact on Organizational Creativity through Organizational Learning: A Field Study at Pharmaceutical Manufacturing Companies in the Republic of Yemen”

Abstract

This study aimed to identify the impact of transformational leadership with its five dimensions (i.e., idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, individualized consideration, empowerment) on organizational creativity with its two dimensions (i.e., administrative and technical) through organizational learning at pharmaceutical manufacturing companies in the Republic of Yemen. It also aimed to determine the level of transformational leadership practice achieved through the organizational creativity and the organizational learning level at these companies. It also aimed to know whether there are statistically significant differences in the study sample's answers about the transformational leadership practice achieved through the organizational creativity and the organizational learning level attributed to the two organizational variables (company's age and ownership). The study population included all leaders of the nine pharmaceutical manufacturing companies in Yemen. By using the complete census method, the study sample consists of all the 330 companies' leaders. The descriptive analytical method was followed, and the questionnaire was used as a tool for data collection. For statistical analysis of data, the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used. The study came to a set of conclusions, the most important of which are: The studied companies are interested in organizational creativity whose most achieved dimension is the technical followed by the administrative; they also are interested in both transformational leadership whose most practiced dimension is intellectual stimulation while the least is empowerment, and organizational learning whose most achieved dimension is dynamic learning while the least is the application of technology. There are also differences in the impact of transformational leadership dimensions on both organizational creativity and organizational learning. Of the transformational leadership dimensions, empowerment had the most impact on organizational creativity whereas intellectual stimulation and inspirational motivation had not, and individualized consideration had the most impact on organizational learning whereas idealized influence and empowerment had not.

Republic of Yemen
Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Science and Technology
Deanship of Postgraduate Studies and Scientific Research



**Transformational Leadership and its Impact on
Organizational Creativity through Organizational
Learning**

**A Field Study at Pharmaceutical Manufacturing Companies
in the Republic of Yemen**

A Thesis Submitted by

AbduhAlhakeam Saleh Ali Kieyd

To

**The Council of Postgraduate Studies and Scientific Research,
in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy in Business Administration**

Supervisor

Prof. Dr. Najat Mohamed Ahmed Jumaan

Professor of Business Administration
Sana'a University

February, 2022AD

Sana'a

Rajab, 1443AH