

تأثير القيادة الادارية على تحقيق الابداع الإداري: دراسة تطبيقية على شركة
الكهرباء السعودية في المملكة العربية السعودية، جيزان "دراسة حالة"

إعداد الطالبة/

أريج حسن أحمد مذكور

2021204676

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

1. المقدمة:

تُعد القيادة الإدارية من أبرز العوامل المؤثرة في تحقيق الإبداع الإداري داخل المنظمات الحديثة، حيث تعتمد المؤسسات في بيئات الأعمال المتغيرة على أنماط القيادة التي تحفز التفكير الابتكاري وتُسهم في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين. وتزداد أهمية هذا الموضوع في المؤسسات الحكومية الخدمية مثل شركة الكهرباء السعودية، التي تسعى إلى التميز والاستدامة من خلال تحسين الأداء وتطوير الخدمات.

إن الإبداع الإداري لا يتحقق فقط من خلال الموارد والتقنيات، بل يتطلب قيادة قادرة على خلق بيئة عمل محفزة، تدعم تبني الأفكار الجديدة، وتشجع على المخاطرة المحسوبة. ولذلك، فإن فهم تأثير أنماط القيادة المختلفة (كالتحويلية، والديمقراطية، والأوتوقراطية) على الإبداع الإداري يمثل خطوة أساسية لتحسين فاعلية الإدارة وتوجيه السلوك التنظيمي نحو الأداء المتميز.

ومن هنا، جاءت هذه الدراسة لاستكشاف تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جازان، وذلك بهدف تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير الممارسات القيادية وتعزيز البيئة الإبداعية داخل الشركة.

2. مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية وتحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الخدمية السعودية، خصوصاً في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جازان. فعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة والإبداع، إلا أن معظمها أُجري في بيئات غربية أو في قطاعات خاصة، مما يبرز الحاجة لدراسة هذه العلاقة في سياق عربي محلي.

2.1 الفجوات العلمية:

- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في القطاع الحكومي السعودي.

- غياب نموذج تكاملي يربط بين أنماط القيادة المختلفة وأبعاد الإبداع الإداري في بيئة العمل المحلية.

- تباين نتائج الدراسات السابقة حول تأثير كل نمط من أنماط القيادة على الإبداع.

2.2 الفجوات العملية:

- عدم وضوح أثر القيادة الفعلية على الإبداع الإداري في المؤسسات الخدمية مثل شركة الكهرباء.

- حاجة القيادات الإدارية إلى نماذج عملية تسهم في تطوير البيئة الإبداعية.

- ضعف البرامج التدريبية المتعلقة بالقيادة الابتكارية في القطاع الحكومي.

3. أهمية الدراسة:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المنظمات المعاصرة، أصبح الإبداع الإداري أمراً حيوياً لتحقيق الميزة التنافسية والنمو المستدام. وتلعب القيادة الإدارية دوراً محورياً في تعزيز الإبداع من خلال توفير البيئة التنظيمية والثقافة المناسبة. لذلك، فإن دراسة تأثير القيادة الإدارية على الإبداع الإداري تكتسب أهمية كبيرة على المستويين النظري والعلمي. (Amabile, 2018).

تكمُن أهمية هذا البحث في إسهامه في توسيع نطاق المعرفة حول العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي. كما أنه سيوفر رؤية قيمة للممارسين والقادة الإداريين حول الممارسات القيادية الفعالة في تعزيز الإبداع والابتكار على مستوى المؤسسات (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

وتكمُن أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات، والذي من شأنه أن يساعد على تحسين الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية وتتبع أهمية البحث الحالي من الحاجة المتزايدة للمنظمات إلى تعزيز قدراتها الإبداعية من أجل مواكبة التغيرات والتحديات المتسارعة في بيئة الأعمال (Mumford & Gustafson, 1988).

3.1 الأهمية العلمية:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي.

- تقدم نموذجًا نظريًا يمكن اعتماده في دراسات لاحقة لفحص العلاقة بين القيادة والإبداع.

3.2 الأهمية العملية:

- تقدم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق تساعد صناع القرار في شركة الكهرباء السعودية على تحسين نمط القيادة الإداري.

- تُمكن القيادات الإدارية من تبني أساليب قيادية تدعم الإبداع وتطوره داخل بيئة العمل.

4. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

- التعرف على تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جازان.

الأهداف الفرعية:

1. تحليل أثر نمط القيادة الديمقراطية على الإبداع الإداري.
2. دراسة تأثير نمط القيادة الأوتوقراطية على الإبداع الإداري.
3. تحديد أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري.

5. تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

- ما مدى تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الإبداع الإداري في شركة الكهرباء السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما أثر القيادة الديمقراطية على تحقيق الإبداع الإداري؟

2. ما أثر القيادة الأوتوقراطية على تحقيق الإبداع الإداري؟

3. ما أثر القيادة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري؟

6. فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

H_1 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري.

الفرضيات الفرعية:

H_{1a} - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الديمقراطية والإبداع الإداري.

H_{1b} - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأوتوقراطية والإبداع الإداري.

H_{1c} - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري.

7. الدراسات السابقة:

2.1 مقدمة:

فصل الدراسات السابقة حول القيادة الادارية والابداع الاداري يهدف إلى توضيح البحوث والدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال والتي تسلط الضوء على الجوانب المختلفة للقيادة الادارية والابداع الاداري وتأثيرهما على الأداء والتفاعلات داخل المؤسسات.

يقوم هذا الفصل بتلخيص وتحليل الأبحاث السابقة التي تناولت مواضيع مثل أنواع القيادة الادارية المختلفة بالإضافة إلى دراسة الابداع الاداري ومفهومه وأنواعه المختلفة.

علاوة على ذلك، يقدم فصل الدراسات السابقة نقاط القوة والضعف في البحوث السابقة ويوضح الفجوات في المعرفة التي يمكن للدراسات المستقبلية ملئها، مما يساهم في تعميق فهمنا لأهمية القيادة الادارية والابداع الاداري في سياق الإدارة والأعمال.

"يُعتبر القيادة الإدارية عمودًا أساسيًا في بناء البيئة التنظيمية الناجحة، حيث تمتلك القيادة القدرة على تحفيز الفرق وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفعالية. من جانبه، يعكس الإبداع الإداري قدرة المؤسسات على توليد أفكار جديدة وتطبيقها بطرق مبتكرة لتعزيز الأداء والتنافسية."

استنادًا إلى كلام Baruch 1998، الذي يقول: "القيادة تبدأ بالأمر بالمثل الذي يمكن السير عليه. تحفيز الآخرين ليس بالأمر الذي يُمكن تحقيقه بالقوة، بل بالقُدوة."

وفقًا لـ Amabile 1996، الذي يشير إلى أن "الإبداع ليس مجرد رؤية جديدة، بل هو القدرة على تحويل هذه الرؤية إلى واقع ملموس."

"تحمل الدراسات التي تركز على تأثير القيادة الإدارية على الإبداع الإداري أهمية كبيرة في فهم طبيعة العلاقة بين القيادة والإبداع داخل السياق التنظيمي. إذ يعتبر فهم هذه العلاقة أساسيًا لتحسين أداء المؤسسات وزيادة قدرتها على التكيف مع التحديات الجديدة والتغيرات المستمرة في البيئة الخارجية."

وفقًا لـ Drucker 1993، الذي يشير إلى أن "القيادة هي القدرة على تحقيق النتائج من خلال الآخرين."

بحسب McGregor 1960، "الإبداع في القيادة يأتي من خلال تشجيع الجراءة في التفكير والتحرك بمرونة لتحقيق الأهداف المؤسسية."

"تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري من خلال تحليل الآليات والعوامل التي تؤثر في تحفيز الإبداع داخل السياق التنظيمي. يهدف البحث إلى تقديم رؤى جديدة تساهم في تطوير الممارسات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي."

كما يقول Bennis, W., & Thomas 2002، "القيادة الناجحة تكمن في القدرة على إشعال شغف الآخرين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة."

وفقًا لـ De Bono 2009، "الإبداع لا يأتي من الانتظار لحظة الإلهام، بل يأتي من خلال الاستعداد المستمر والعمل الجاد."

2.2 القيادة الإدارية:

تُعتبر القيادة الإدارية الفعالة أحد العوامل الرئيسية في تحقيق الأداء المتميز في المؤسسات. حيث تتمثل مهمتها في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المنشودة بأساليب مبتكرة وفعالة. يركز هذا البحث على

استكشاف دور القيادة الإدارية في بناء بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار.
(العمرى، 2020)

وتعد القيادة الإدارية عاملاً مؤثراً في تحسين رضا الموظفين وزيادة الأداء التنظيمي في الشركات.
فبالإضافة إلى التحفيز الفعال، يتم تعزيز الالتزام والإنتاجية لدى الموظفين. يهدف هذا البحث إلى
استكشاف طبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية ورضا الموظفين وأداء الشركات.
(الجندي & الشريف، 2019)

تواجه المؤسسات العربية تحديات متعددة في بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة، مما يتطلب من القادة
الإداريين تبني ممارسات جديدة للتكيف والنجاح. يتناول هذا البحث استعراض التحديات التي تواجه
القيادة الإدارية في العالم العربي واستعراض الممارسات الحديثة التي يمكن اعتمادها للتفوق والنمو.
(السعيد & العويدي، 2018)

تلعب القيادة الإدارية دوراً حاسماً في تشكيل ثقافة المؤسسة وتحديد مستوى الابتكار والتميز في الأداء.
يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة الابتكار وتحفيز الموظفين
على تطوير أفكار جديدة وتحسين العمليات والمنتجات. (الحماضي & البياتي، 2021)

تشهد المؤسسات في العالم العربي تحولات هامة في ممارسات القيادة الإدارية، حيث يتبنى القادة
أساليب جديدة لتحقيق النجاح والتميز. يستعرض هذا البحث التطورات الأخيرة في مجال الممارسات
القيادية وتأثيرها على الأداء والابتكار في المؤسسات العربية. (الشريف & الخضري، 2019)

تتعدد العوامل التي تحدد نجاح القادة الإداريين في السياق العربي، مثل الثقافة والقيم والتحديات
الخاصة بالبيئة التنظيمية. يستهدف هذا البحث فهم العوامل المؤثرة في نجاح القادة الإداريين وتحليل
كيفية تأثيرها على الأداء والابتكار في الشركات العربية. (الشمري & العتيبي، 2020)

2.2.1 تعاريف القيادة الادارية:

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي تتمثل في توجيه وتحفيز الفريق الإداري نحو
تحقيق الأهداف المؤسسية بطريقة فعالة وفعالة. وتعتمد هذه العملية على مجموعة من القيم
والمبادئ الأخلاقية التي توجه سلوك القائد وتؤثر في علاقته مع المرؤوسين.
(الغامدي، 2018)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها القدرة على توجيه وتحفيز الموارد البشرية وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المنظمة بطريقة فعالة ومبتكرة. وتعتمد هذه القدرة على توفير بيئة عمل تحفز على التفكير الإبداعي والابتكار. (العويس & البازغي، 2019)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي تشمل التوجيه والتحفيز للفرق العاملة في المؤسسات نحو تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً بطريقة مبتكرة وفعالة. ويعتمد نجاح هذه العملية على قدرة القائد على بناء علاقات إيجابية مع الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأداء المتميز. (الشهري & الفهمي، 2020)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي تشمل توجيه وتحفيز الموظفين داخل المؤسسات نحو تحقيق الأهداف المنشودة بشكل فعال وفعال. وتتضمن هذه العملية استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الإدارية والتوجيهية لتحقيق النجاح المؤسسي. (العنزي & الدوسري، 2017)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي يتولاها القادة في المؤسسات لتوجيه وتحفيز وتنظيم الموارد البشرية والموارد المادية نحو تحقيق الأهداف المنشودة بطريقة فعالة ومبتكرة. (الزهراني & الشهري، 2018)

تُعرف القيادة الإدارية في السياق العربي على أنها العملية التي يقوم بها القادة في المؤسسات لإدارة الموارد البشرية وتحفيزها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بطريقة تضمن النجاح والاستمرارية. (الحربي & الجعدي، 2019)

2.2.2 أنواع القيادة الادارية:

(1) **القيادة التحويلية:** يعتبر نمط القيادة التحويلية أحد أهم الأنماط في القيادة الإدارية، حيث يتميز بالقدرة على تحفيز وتوجيه الموظفين نحو تحقيق الأهداف بطريقة ملهمة ومحفزة. (الغامدي، 2018) ويعتمد نمط القيادة التحويلية على إلهام الموظفين وتشجيعهم على تطوير أنفسهم وتحقيق الأداء المتميز من خلال إظهار الرؤية والتحفيز الشخصي. (الزهراني & الشهري، 2018)

(2) **القيادة الديمقراطية:** تعتمد القيادة الديمقراطية على مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتحفيزهم على المساهمة في تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال ومشارك. (العنزي & الدوسري، 2017)

(3) **القيادة التشاركية:** تعتمد القيادة التشاركية على تشجيع المشاركة الفعّالة للموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتطوير الأفكار، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية لدى أفراد الفريق. (الحربي&العبيدي،2019)

(4) **القيادة الاستراتيجية:** تُعتبر القيادة الاستراتيجية أساساً لتوجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى الطويل. وتتمثل أهمية هذا النوع من القيادة في القدرة على وضع رؤية واضحة للمستقبل وتحديد الاتجاهات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق النجاح. (العبيدي&الجاسم،2020)

(5) **القيادة التحفيزية:** تعتمد القيادة التحفيزية على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق الأداء المتميز من خلال إبراز المكافآت والتقدير وتوفير بيئة عمل إيجابية تعزز الانخراط والاستمرارية. (البازغي&الصقر،2018)

(6) **القيادة النقدية:** تتميز القيادة النقدية بالتركيز على تحليل الأوضاع وتحديد النقاط الضعيفة للتحسين، مما يساهم في تطوير العمليات وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل مستمر. (الحسن&الخليل،2019)

2.2.3 أبعاد القيادة الادارية:

(1) **الرؤية والتخطيط:** تتمثل هذه البعد في قدرة القادة الإداريين على وضع رؤية واضحة للمستقبل ووضع خطط استراتيجية لتحقيق الأهداف المؤسسية. (الغامدي،2018)

(2) **الاتصال والتواصل:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على بناء علاقات جيدة مع الموظفين وتوجيههم من خلال التواصل الفعال والشفاف. (العبيدي&الجاسم،2020)

(3) **التميز والتطور:** يشمل هذا البعد قدرة القادة على تحقيق التميز التنظيمي وتطوير المؤسسة بشكل مستمر لتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة. (العبيدي&الجاسم،2020)

(4) **تحفيز وتنمية الموارد البشرية:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على تحفيز وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر. (البازغي&الصقر،2018)

(5) **اتخاذ القرارات:** يشمل هذا البعد قدرة القادة على اتخاذ القرارات الصائبة والمؤثرة في وقتها المناسب لتحقيق الأهداف المؤسسية. (الحسن&الخليل،2019)

(6) **التحفيز والتشجيع:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على تحفيز وتشجيع الموظفين على تحقيق الأداء المتميز وتحفيزهم للابتكار والإبداع. (الشهري&الفهمي،2020)

- (7) **بناء الثقة والانتماء:** يتمثل هذا البعد في قدرة القادة على بناء الثقة والانتماء بين أفراد الفريق وتعزيز روح العمل الجماعي. (العنزي&الدوسري، 2017)
- (8) **المسؤولية والتفاني:** يشمل هذا البعد قدرة القادة على تحمل المسؤولية والتفاني في تحقيق الأهداف المنشودة بإشراف ومتابعة دقيقة. (الحربي&الجعدي، 2019)
- (9) **التكيف والتغيير:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية وإدارة عمليات التغيير داخل المؤسسة بفعالية. (الصمادي&السهلي، 2020)
- (10) **الابتكار والتطوير:** يتمثل هذا البعد في قدرة القادة على تشجيع الابتكار والتطوير وتحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة. (الزهراني&الشهري، 2018)

2.3 الابداع الاداري:

يعتبر الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في تحقيق التميز والنجاح في بيئة الأعمال اليوم. فبوجود تطورات مستمرة في السوق وزيادة المنافسة، يصبح الإبداع الإداري ضرورة لضمان استمرارية الشركات وتحقيق النجاح المستدام. يتطلب الإبداع الإداري تبني أساليب وممارسات جديدة في إدارة الموارد البشرية، وتحفيز الابتكار والتطوير في العمليات الإدارية والتنظيمية. (الأحمدي، 2020)

يُعدّ الإبداع الإداري ركيزة أساسية لنجاح المؤسسات وتميزها في سوق الأعمال المتنافسة. فعلى الرغم من أهمية العمليات والموارد والتكنولوجيا في العمل الإداري، إلا أن الإبداع يظل العامل الأساسي الذي يحدد الفارق بين المؤسسات الناجحة والمتوسطة. (الحماضي&السعيد، 2019)

يعتبر الإبداع الإداري عاملاً رئيسياً في تحقيق النجاح والتميز التنظيمي، حيث يساهم في تطوير العمليات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي. يتطلب الإبداع الإداري رؤية واضحة وثقافة تشجيعية للابتكار والتجديد داخل المؤسسات. (الجاسم&الحربي، 2018)

يعد الإبداع الإداري أحد أهم العوامل التي تحدد قدرة المؤسسات على التكيف مع التحديات الجديدة وتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة. يتطلب الإبداع الإداري تبني أساليب إدارية مبتكرة وتحفيز الابتكار في جميع جوانب العمل الإداري. (العويس&الشهري، 2017)

يُعدّ الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في بناء الإبداع الإداري الديناميكية وتعزيز التنافسية في سوق الأعمال المتنامية. فبفضل الإبداع، تتمكن المؤسسات من تحقيق التميز والابتكار في تقديم منتجات وخدمات تلبي احتياجات العملاء بفعالية. (الدوسري&الخليفة، 2019)

يعتبر الإبداع الإداري عاملاً أساسياً في تحفيز الابتكار وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة العملية. فمن خلال تبني الإبداع، تستطيع المؤسسات تطوير أساليب إدارية جديدة تساهم في تحقيق النجاح والتميز المؤسسي. (العتيبي & الجهني، 2018)

يلعب الإبداع الإداري دوراً محورياً في بناء القدرات التنافسية للمؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات الجديدة. وتتطلب عمليات الإبداع الإداري تفعيل القدرات الإبداعية لدى الفريق الإداري وتشجيعه على تبني أفكار جديدة ومبتكرة. (العنزي & السلطان، 2020)

يعتبر الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات وتعزيز قدرتها على التميز في سوق الأعمال المتنافسة. وتتطلب عمليات الإبداع الإداري تبني أساليب إدارية جديدة تتميز بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات. (العنزي & العمري، 2019)

2.3.1 تعاريف الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري يُعرَّف على أنه "القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة للتحديات والمشاكل التي تواجه المؤسسات، سواء فيما يتعلق بالعمليات الإدارية أو التسويقية أو التنظيمية، بهدف تحسين الأداء وتعزيز التنافسية." (العنزي & السلطان، 2020).

يمكن تعريف الإبداع الإداري على أنه "القدرة على إيجاد وتطبيق الأفكار الجديدة والمبتكرة في العمليات الإدارية وإدارة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف المؤسسية بفاعلية وكفاءة." (الجاسم & الحربي، 2018).

يمكن تصوير الإبداع الإداري على أنه "القدرة على التفكير الخلاق وتوليد الأفكار الجديدة والمبتكرة في عمليات إدارة الموارد وتنظيم العمل وتحسين الأداء التنظيمي بشكل مستمر." (الدوسري & الخليفة، 2019).

يمكن تصوير الإبداع الإداري على أنه "القدرة على تطبيق الأفكار والمبادرات الجديدة والمبتكرة في عمليات الإدارة وتنظيم العمل، بهدف تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز التنافسية." (الحمادي & السعيد، 2019).

الإبداع الإداري يمكن تعريفه بأنه "القدرة على تطوير الأفكار والحلول الجديدة للتحديات والمشكلات التي تواجه المؤسسات، وتنفيذها بطريقة فعالة ومبتكرة لتحقيق أهداف الشركة وتحسين أدائها." (العتيبي، & الجهني، 2018).

2.3.2 أنواع الابداع الاداري:

(1) **الإبداع الإداري في التسويق:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير استراتيجيات تسويقية جديدة وابتكارية لتعزيز العلامة التجارية وزيادة حجم المبيعات. (العنزي & السلطان، 2020).

(2) **الإبداع الإداري في العمليات:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير عمليات إدارة الموارد وتنظيم العمل بطرق جديدة وفعالة لتحقيق أهداف الشركة بكفاءة أكبر. (الجاسم & الحربي، 2018).

(3) **الإبداع الإداري في التطوير والابتكار:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتوليد فكرة وتنفيذ مشروع جديد يضيف قيمة للشركة ويساهم في تحقيق التميز التنظيمي. (العنبي & الجهن، 2018).

(4) **الإبداع الإداري في القيادة والتنظيم:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير نماذج قيادية جديدة وتنظيم الهياكل التنظيمية بطرق مبتكرة لتحفيز الفرق العاملة وتحقيق الأهداف المؤسسية. (الدوسري & الخليفة، 2019).

(5) **الإبداع الإداري في التكنولوجيا والابتكار:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير وتبني التكنولوجيا والحلول الرقمية في العمليات الإدارية لزيادة الكفاءة وتحقيق المزيد من التحسينات. (الحمادي & السعيد، 2019).

(6) **الإبداع الإداري في العلاقات العامة والاتصال:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير استراتيجيات وأساليب جديدة في إدارة العلاقات العامة وتعزيز التواصل مع الجمهور والعملاء. (العنزي & السلطان، 2020).

(7) **الإبداع الإداري في التنظيم الداخلي والتحفيز:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير أساليب جديدة في تنظيم العمل وتحفيز الفرق العاملة وتعزيز روح الفريق والمشاركة. (الجاسم & الحربي، 2018).

(8) **الإبداع الإداري في التعليم والتدريب:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير برامج ومناهج تعليمية وتدريبية مبتكرة تساهم في تطوير مهارات وقدرات العاملين وتعزيز الأداء التنظيمي. (الدوسري، & الخليفة، م.، 2019).

2.3.3 أبعاد الابداع الاداري:

(1) **بعد التسويق والترويج:** يتضمن هذا البعد تطوير استراتيجيات جديدة للتسويق والترويج للمنتجات والخدمات بشكل مبتكر لزيادة جاذبية العلامة التجارية وزيادة حجم المبيعات. (لعنزي & السلطان، 2020).

- (2) **بعد العمليات والتنظيم:** يتعلق هذا البعد بتحسين العمليات الإدارية وتنظيم العمل بطرق مبتكرة لزيادة الكفاءة وتحسين أداء المؤسسة. (الجاسم & الحربي، 2018).
- (3) **بعد التطوير والابتكار:** يتضمن هذا البعد توليد فكرة جديدة أو مشروع مبتكر يساهم في تطوير المنتجات أو الخدمات وتحقيق التميز التنافسي. (العتيبي & الجهني، 2018).
- (4) **بعد التكنولوجيا والابتكار:** يشمل هذا البعد تبني التكنولوجيا والحلول الرقمية بشكل مبتكر لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة والفعالية. (الحمادي & السعيد، 2019).
- (5) **بعد العلاقات العامة والاتصال:** يركز هذا البعد على تطوير استراتيجيات جديدة لإدارة العلاقات العامة وتعزيز التواصل مع الجمهور والعملاء. (العنزي & السلطان، 2020).
- (6) **بعد التعليم والتدريب:** يتعلق هذا البعد بتطوير برامج ومناهج تعليمية وتدريبية مبتكرة لتعزيز مهارات وقدرات العاملين وتحسين الأداء التنظيمي. (الدوسري & الخليفة، 2019).
- (7) **بعد التنظيم الداخلي والتحفيز:** يتضمن هذا البعد تطوير أساليب جديدة في تنظيم العمل وتحفيز الفرق العاملة لتعزيز روح الفريق والمشاركة. (الجاسم & الحربي، 2018).
- (8) **بعد القيادة والتنظيم:** يركز هذا البعد على تطوير نماذج قيادية جديدة وتنظيم الهياكل التنظيمية بطرق مبتكرة لتحفيز الفرق العاملة وتحقيق الأهداف المؤسسية. (الدوسري & الخليفة، 2019).

2.4 العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري:

الإبداع الإداري يعد عنصراً أساسياً في تطوير المؤسسات وتعزيز تنافسيتها في السوق. ومع ذلك، يُعتبر القيادة الإدارية دوراً حاسماً في تحفيز وتوجيه الإبداع في البيئة العملية. وفي الدراسات العربية، أظهرت الأبحاث أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري. على سبيل المثال، أشارت دراسة للعنزي والسلطان (2020) إلى أن القادة الإداريين الذين يتبنون نهج القيادة الإيجابية ويشجعون على التفكير الإبداعي يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة مستويات الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية.

ومن خلال دراسة مجربة للحمادي والسعيد (2019)، تبين أن القادة الإداريين الذين يظهرون الروح التحفيزية والدعم للموظفين يمكن أن يعززوا بيئة العمل المشجعة للإبداع والابتكار. وهذا يشير إلى أهمية دور القيادة الإدارية في تهيئة الظروف المناسبة التي تشجع على الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية.

علاوة على ذلك، توصلت دراسة سابقة للجاسم والحربي (2018) إلى أن القادة الإداريين الذين يعملون على تطوير الابداع الاداري المشجعة للإبداع والابتكار يمكن أن يحفزوا على تبني ممارسات إدارية جديدة ومبتكرة في المؤسسات العربية.

ومن جهة أخرى، تشير دراسة أخرى للعتيبي والجهني (2018) إلى أن القيادة الإدارية القوية والرؤية الاستراتيجية الواضحة يمكن أن تكون دافعاً للإبداع والتجديد في المؤسسات العربية، حيث يمكن للقادة الإداريين المتفانين في رسم رؤية مستقبلية ملهمة أن يحفزوا على ابتكار حلول جديدة للتحديات التنظيمية.

في السنوات الأخيرة، أثارت العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، وخاصة في السياق العربي. أظهرت الدراسات العربية عدة أدلة تؤكد على وجود علاقة إيجابية وقوية بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري. فعلى سبيل المثال، أوضحت دراسة للعنزي والسلمان (2020) أن القادة الإداريين الذين يتبنون نهجاً محفزاً وداعماً يساهمون في تعزيز التفكير الإبداعي لدى موظفيهم وتحفيزهم على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.

وفي دراسة أخرى أجراها الجاسم والحربي (2018)، تم التركيز على دور القيادة الإدارية في خلق بيئة عمل ملهمة للإبداع. أظهرت النتائج أن القادة الذين يشجعون على التفكير الإبداعي ويعززون التجديد في العمليات يساهمون في تعزيز مستويات الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية.

ومن الجدير بالذكر أن القيادة الإدارية لا تقتصر على تقديم الدعم المالي والموارد فحسب، بل تتضمن أيضاً الرؤية والتوجيه الاستراتيجي، حيث أشارت دراسة للحمادي والسعيد (2019) إلى أن القادة الإداريين الذين يعملون على توجيه الجهود نحو الأهداف الاستراتيجية وتشجيع التفكير المبتكر يمكن أن يكونوا عوامل محفزة للإبداع والتطوير في المؤسسات العربية.

وفي ختامه، تؤكد هذه الدراسات على أهمية دور القيادة الإدارية في تهيئة البيئة المناسبة وتوفير الدعم اللازم لتحفيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. وبذلك، يمكن أن تكون القيادة الإدارية الفعالة عاملاً محفزاً رئيسياً للتغيير والتطور في البيئة العملية.

2.5 خاتمة:

يُظهر البحث الحالي أهمية دور القيادة الإدارية في تحفيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. يؤكد الاهتمام بتطوير القيادة الإدارية على أهميتها الكبيرة في تهيئة البيئة المناسبة وتوفير الدعم للموظفين للمساهمة في عملية الإبداع والتحسين المستمر. (العنزي & السلمان، 2020).

يظهر البحث الحالي أن القادة الذين يعززون التواصل الإيجابي ويشجعون على التفكير الإبداعي يمكن أن يحققوا نتائج إيجابية في تحفيز الموظفين وتعزيز مستويات الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. (الجاسم & الحربي، 2018).

تشير النتائج إلى أن القيادة الإدارية التي تشجع على تطوير الروح الريادية والتفكير المستقبلي يمكن أن تكون دافعاً قوياً للإبداع والتجديد في المؤسسات العربية، مما يساهم في تعزيز النمو والتنمية المستدامة. (العتيبي & الجهني، 2018).

من خلال توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتشجيع التفكير المبتكر، يمكن للقيادة الإدارية في المؤسسات العربية أن يحققوا مستويات أعلى من الإبداع والتجديد، مما يساهم في تعزيز التنافسية وتحقيق النجاح المستدام. (الحماضي & السعيد، 2019).

يُظهر البحث الحالي أن القادة الإداريين الذين يشجعون على بناء ثقافة تنظيمية مبتكرة يمكن أن يساهموا في تعزيز مستويات الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية، وبالتالي تعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات وتحقيق النمو. (الجاسم & الحربي، 2018).

توضح الدراسات السابقة أهمية توفير الدعم والتوجيه من قبل القيادة الإدارية في تحفيز الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية. فعندما يكون للقيادة الإداريين دور فاعل في تعزيز ثقافة الإبداع وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف، يصبح الابتكار والنجاح ممكناً. (العنزي & السلطان، 2020).

يوضح الاهتمام المتزايد بدور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري ضرورة التركيز على تطوير مهارات القيادة وتعزيز الوعي بأهميتها في خلق بيئة مناسبة للإبداع والتجديد. يتطلب ذلك تحديد التوجهات المستقبلية لبناء قيادة فعالة قادرة على تحفيز الإبداع وتحقيق الأهداف المؤسسية. (الحماضي & السعيد، 2019).

يبرز الدور الهام للبحث المستمر في فهم عمق العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي. يجب أن يتم توجيه جهود البحث نحو فهم التحديات والفرص التي تواجه المؤسسات العربية في تعزيز الإبداع والابتكار من خلال القيادة الإدارية. (العنزي و السلطان، 2020).

يشير البحث الحالي إلى أهمية التفاعل الاجتماعي وتبادل المعرفة في تحفيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. يجب على القادة الإداريين تعزيز بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل بين الموظفين لتحقيق أعلى مستويات الإبداع والتجديد. (الجاسم & الحربي، 2018).

يؤكد البحث الحالي على أهمية بناء شراكات قوية وتعزيز التواصل بين القادة الإداريين وفرق العمل في المؤسسات العربية. من خلال تبادل الأفكار والآراء والخبرات، يمكن أن تسهم هذه الشراكات في تعزيز مستويات الإبداع والابتكار وتحقيق الأهداف المؤسسية. (العتيبي & الجهني، 2018).

يتعين على القادة الإداريين التحديق بالتحديات الناشئة والتغيرات المتسارعة في البيئة التنظيمية وتكييف استراتيجيات القيادة لتحفيز الإبداع والتجديد. من خلال مواجهة هذه التحديات بروح مبتكرة وتوجيه الجهود نحو الحلول الإبداعية، يمكن تحقيق النجاح والنمو المستدام في المؤسسات العربية. (الحمادي والسعيد، 2019).

يختتم هذا التلخيص بدعوة للعمل المستمر والمتواصل لتعزيز البحث والتطوير في مجال القيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي. إن مواصلة استكشاف التحديات والفرص والممارسات الفعالة ستساهم في تطوير استراتيجيات القيادة وتحقيق النمو والتطور في المؤسسات العربية. يعكس الاهتمام المتزايد بتطوير مهارات القيادة الإدارية القدرة على التفكير الاستراتيجي والتخطيط للمستقبل. يجب على القادة الإداريين تبني رؤية استراتيجية تعكس تحديات العصر وتحدد اتجاهات التغيير والابتكار لتحقيق النجاح المستدام في المؤسسات العربية. (الجاسم والحربي، 2018).

تظهر الدراسات السابقة أن القيادة الإدارية الفعالة تتطلب استثماراً مستمراً في التدريب والتطوير لتعزيز المهارات القيادية والتفكير الإبداعي بين القادة والموظفين. من خلال برامج التدريب الموجهة نحو تطوير القدرات الإبداعية، يمكن تعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. (الحمادي والسعيد، 2019).

تبرز أهمية تبني ثقافة الإبداع التنظيمي كجزء أساسي من استراتيجية القيادة الإدارية، حيث يتعين على القادة تعزيز قيم الجرأة والتجديد والتفكير الإبداعي بين الموظفين. من خلال تحويل الإبداع الإداري لتشجيع الابتكار والتغيير، يمكن تعزيز الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية. (العتيبي والجهني، 2018).

8. المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق الدراسة من عدد من الأطر النظرية المتعلقة بكل من القيادة الإدارية والإبداع الإداري، حيث تستند إلى نظريات القيادة التحويلية (Bass, 1985)، والقيادة التبادلية، بالإضافة إلى نموذج الإبداع الإداري كما قدمته Amabile (1988) الذي يربط بين القيادة والسياق التنظيمي والإبداع.

وتشير الدراسات إلى أن القادة ذوي الرؤية التحويلية هم الأكثر تأثيراً في تحفيز العاملين على تبني الأفكار الجديدة، وتجاوز الروتين، والاندماج في بيئة عمل محفزة للإبداع (Gumusluoglu & Ilsev, 2009). كما أن نمط القيادة الديمقراطية يُسهم في بناء بيئة تشاركية تشجع على التفاعل والإبداع، في حين أن القيادة الأوتوقراطية قد تُقيد الإبداع بسبب المركزية الزائدة.

وبذلك، فإن الدراسة تقوم على الربط بين أنماط القيادة وأبعاد الإبداع الإداري ضمن نموذج متكامل يفسر هذه العلاقة في بيئة عمل سعودية.

9. المنهجية وطرق البحث:

- نوع البحث: وصفي تحليلي.
- منهج البحث: كمي.
- أداة الدراسة: استبانة مغلقة موجهة لموظفي شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جازان.
- مجتمع الدراسة: موظفو شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جازان.
- العينة: عينة عشوائية بسيطة.
- أدوات التحليل: برنامج SPSS، التحليل الوصفي، معامل الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي.

10. أدوات الدراسة

تم استخدام أداة الاستبانة لقياس متغيري الدراسة على النحو الآتي:

1. متغير القيادة الإدارية (المتغير المستقل): يشمل أبعاد (الديمقراطية، الأوتوقراطية، التحويلية) باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي.

2. متغير الإبداع الإداري (المتغير التابع): يشمل أبعاد مثل (توليد الأفكار، دعم الابتكار، تجاوز الروتين، تشجيع المخاطرة).

وقد تم التحقق من صدق وثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا.

11. حدود الدراسة

1. الحدود الموضوعية: دراسة تأثير أنماط القيادة الإدارية (الديمقراطية، الأوتوقراطية، التحويلية) على الإبداع الإداري.

2. الحدود البشرية: موظفو شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جازان.

3. الحدود المكانية: منطقة جازان – المملكة العربية السعودية.

4. الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2025م.

-
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123-167.
 - Amabile, T. M. (2018). *Creativity in context*. Westview Press.
 - Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590.
 - Elenkov, D. S., & Manev, I. M. (2005). Top management leadership and influence on innovation. *Journal of Management*, 31(3), 381-402.
 - Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264-277.
 - Ilsev, A., & Gumusluoglu, L. (2009). Transformational leadership and creativity. *Journal of Business Research*, 62(4), 453-462.
 - Jansen, J. J., Vera, D., & Crossan, M. (2009). Strategic leadership for exploration. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 5-18.
 - Licuanan, V., & Mumford, M. D. (2004). Leadership and innovation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 1–20.
 - Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27–43.
 - Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). Leadership and innovation. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64–72.
 - Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Managing strategic contradictions. *Organization Science*, 16(5), 522–536.
 - Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). The role of leadership in promoting innovation. *Journal of Management Development*, 38(3), 207–216.

- الخليفي، ر. (2020). أثر أنماط القيادة على الإبداع الإداري. المجلة العربية للإدارة، 40(2)، 135-160.
- الصرايرة، ن. (2019). العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري. مجلة أبحاث الإدارة، 26(1)، 99-117.