

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير أنماط القيادة الإدارية على مستوى الإبداع التنظيمي [OBJ]
(دراسة تطبيقية على شركة عبد اللطيف جميل في مدينه جده
المملكة العربية السعودية)

أسم الطالب
(غدير محمد علي النهدي)

الرقم الجامعي
(2021205110)

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
8	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. منهجية الدراسة
13	1.9. الدراسة الميدانية
13	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
	4
15	2.1. المقدمة:
15	2.2. المتغير المستقل

15.....	2.3. المتغير التابع
15.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
16.....	2.5. الخاتمة
17.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

- إن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد بشكل رئيس على قياداتها الإدارية التي تضع رؤيتها وترسم خططها وسياساتها وتحركها نحو تحقيق أهدافها، لاسيما في ظل التطور التكنولوجي وثورة المعرفة ، إضافة إلى المتغيرات والمستجدات المتسارعة في كافة المجالات، وأن هذه التطورات فرضت على القيادات في الكثير من المؤسسات البحث عن مفاهيم وأساليب إدارية حديثة، حتى تواكب تلك المستجدات والمتغيرات، وتحقق أهدافها بكفاءة عالية، وذلك بعد أن أدركت عدم قدرتها على الاستمرار في تأدية أعمالها على النحو التقليدي الذي اعتادت عليه في السابق والذي لا يعطي للمستجدات البيئية في الإدارة الأهمية المطلوبة. (فخري جيهان حسن (2019) أثر أنماط القيادة على إدارة الأزمات).
- إن النمط القيادي الفعال هو من أهم الركائز الأساسية للمنظمات والذي يمكنها من استغلال الموارد البشرية والمادية التي تمتلكها وتوجيهها التوجيه الصحيح، وهذا يتطلب من المنظمات التأمل في الأنماط الإدارية للمديرين المتبعة فيها، كذلك البحث عن أنماط قيادية للمديرين قادرة على مجاراة التطورات، بحيث تكون واعية ومدركة لحجم التحديات، وزيادة تعقيد العمليات الإدارية. (محمد إيمان بركات (2020) ، أثر الأنماط الإدارية للمديرين على إدارة الصراعات التنظيمية: دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر).
- وتعد القيادة اليوم محور هام تدور حوله الكثير من أدبيات القيادة الإدارية بصفة خاصة والإدارة بصفة عامة، حيث أصبح دور القائد التأثير على الآخرين مثار تساؤلات الكتاب والباحثين في هذا المجال، ودافعا للسير في أعماق موضوع القيادة الإدارية، فأصبح منصبا على مفهوم قيادي يتسم بالإبداع في ضوء التحديات والمتغيرات التي تواجه المنظمات سواء عالمية أو محلية. (, , Erkultu hakan&chafra jamal. (2015)the effects of empowerment role identity and creative role identity on servant leadership and employees, innovation implementation). "behavior
- ويعد الإبداع هاما وضروريا بالنسبة للمنظمات اليوم وذلك لأن المهارات المطلوبة لبقاء المؤسسات في الوقت الراهن وقيامها بدورها المطلوب منها سوف تكون مختلفة عما كانت عليه في السابق، وإذا ما توافرت القدرات والاستعدادات النفسية، والفكرية، والبيئة المناسبة ووجود قيادة مميزة تعمل على تحفيز المستويات الإدارية كافة، وتعمل على خلق كفاءة بشرية مدربة وتجيد استخدام المعارف والمعلومات المختلفة التي تقود إلى توليد الأفكار. وخلق المعرفة يمكننا تطوير آليات العمل والوصول إلى الحلول والأفكار الإدارية المبتكرة والمبدعة، وهي باب الدخول إلى الإبداع التنظيمي. (, shafi, mohsin zoya, zheng, xiaoting, song & sarkar, nazirul islam,(2020)the effect s of transformational leadership on employee creativity).
- وفي ضوء ما سبق يحاول البحث الحالي الوقوف على أنماط القيادة الإدارية ومستوى الإبداع التنظيمي بالتطبيق على شركة عبداللطيف جميل في جدة المملكة العربية السعودية

1.2. مشكلة الدراسة

في مجال الإدارة توجد فجوات نظرية وعملية تتطلب المزيد من البحوث والتحقق ومن خلال معرفة هذه الفجوات يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة وتحسين الممارسات الحالية لتشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: فجوات نظرية وفجوات عملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص الدراسات التجريبية: قد تفتقد بعض الدراسات البحثية إلى التجارب العملية التي تثبت العلاقة بين أساليب القيادة والإبداع بشكل واضح وملحوس.
- السياقات الثقافية والمؤسسية: قد يكون التأثير مختلفا بناء على الثقافة المؤسسية والسياق الاجتماعي للمؤسسة، وقد تحتاج الدراسات إلى استكشاف هذه العوامل الإضافية.
- العلاقة السببية: قد تحتاج الدراسات إلى مزيد من البحث حول طبيعة العلاقة السببية بين أساليب القيادة والإبداع، مثل ما إذا كانت القيادة الإبداعية تسبب الإبداع أم أنها تعمل كمؤشر فقط.
- المتغيرات المتوسطة: يمكن أن تؤثر متغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على العلاقة بين القيادة والإبداع، وتحتاج الدراسات إلى مراجعة هذه المتغيرات.
- التأثير على مستويات الإبداع: بعض الدراسات قد تركز على جوانب محددة من الإبداع دون تحديد مستوياته المختلفة، مثل الإبداع الفردي مقابل الإبداع التنظيمي، ويمكن أن تساهم الدراسات في ملء هذا الفجوة.
- بالتالي، تعزز مزيد من الأبحاث والدراسات النظرية والتجريبية في هذه المجالات فهنا لكيفية تأثير أساليب القيادة على الإبداع التنظيمي بشكل أكبر

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- صميم الدراسات التجريبية: قد تكون هناك حاجة إلى دراسات تجريبية أكثر تفصيلا وتعقيدا تستخدم تصميمات متعددة أو دراسات طويلة الأمد لفهم تأثيرات أنماط القيادة على الإبداع بشكل أعمق.

4

Dr. Mona Moustafa Elashry^[OBJ]

- التحكم في المتغيرات الخارجية: قد تحتاج الدراسات إلى التحكم بشكل كافٍ في المتغيرات الخارجية مثل الظروف الاقتصادية والسياسية والثقافية التي قد تؤثر على النتائج.
- العينات والتنوع الثقافي: يمكن أن تستفيد الدراسات من توسيع التنوع الثقافي للعينات المدروسة لضمان تعميم النتائج على مستوى عالمي وليس محدودا بالسياق الثقافي الواحد.

- قياس الإبداع بشكل شامل: يمكن أن تتضمن الدراسات تحديد متعدد لمفاهيم الإبداع مثل الإبداع الفردي والجماعي والإبداع في الابتكارات والعمليات، لفهم تأثير أنماط القيادة على كل منها بشكل أكبر.
- الآليات العاملة والعلاقات السببية: يمكن أن تواجه الدراسات تحديات في تحديد الآليات التي تربط بين أنماط القيادة والإبداع، وبالتالي قد تحتاج الدراسات إلى استكشاف العلاقات السببية والمسارات الدقيقة التي تؤدي إلى هذه التأثيرات.
- باختصار، البحث القائم على تأثير أنماط القيادة في الإبداع عيّن طلب النظر في هذه الفجوات التجريبية لتعزيز فهمنا وتطبيقاتنا لهذه العلاقة المعقدة والمهمة في بيئات العمل المختلفة.
- تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي: ما مدى تأثير أنماط القيادة على مستوى الإبداع التنظيمي

1.3. أهمية الدراسة

1.4. كمن أهمية البحث النظرية والتجريبية في قدرته على سد الفجوات ونهوض

بالمشاريع وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي

1.4.1.1. على المستوى النظري:

- فهم العلاقات السببية: يساعد البحث النظري في تحديد كيفية تأثير أنماط القيادة على مستويات الإبداع التنظيمي بشكل أعمق، وبالتالي فهم العلاقات السببية بين هذه العوامل.
- تطوير النظريات والمفاهيم: يمكن للبحث النظري أن يساهم في تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة بأنماط القيادة والإبداع، مما يساهم في تطوير المعرفة والفهم في هذا المجال.
- توجيه الأبحاث العملية: يمكن للبحث النظري أن يوجه الأبحاث العملية والدراسات الحقلية، بتحديد العناصر الرئيسية التي يجب أن تركز عليها الدراسات العملية لفهم كيفية تأثير أنماط القيادة على الإبداع بشكل أفضل.
- إرشاد السياسات والتطبيقات الإدارية: يمكن للبحث النظري أن يساهم في تطوير السياسات والممارسات الإدارية التي تعزز الإبداع من خلال تحسين أنماط القيادة داخل المنظمات.

- بشكل عام، يساهم البحث النظري في هذا المجال في توسيع الفهم وتعميق المعرفة حول كيفية تأثير أنماط القيادة على الابداع التنظيمي، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الابتكار والتطوير داخل المؤسسات.

1.4.1.2. على المستوى التطبيقي:

- فهم العلاقة السببية: يساعد البحث التجريبي على تحديد العلاقة السببية بين أنماط
- القيادة المختلفة ومستويات الابداع التنظيمي. يمكن أن يكشف البحث التجريبي عن تأثير كل نمط قيادي على الإنتاجية والابداع بشكل أفضل من الدراسات التي تعتمد على الملاحظات أو الاستبيانات فقط.
- التحكم في المتغيرات: يتيح البحث التجريبي التحكم الدقيق في المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على النتائج مثل بيئة العمل وثقافة المؤسسة. هذا يزيد من موثوقية النتائج وصحتها.
- التعزيز والتطوير: يمكن للبحث التجريبي أن يساهم في تطوير أساليب القيادة التي تعزز من مستويات الابداع التنظيمي. عبر فهم الأساليب الفعالة، يمكن تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.
- القيمة العملية: نتائج البحث التجريبي يمكن أن تقدم توصيات عملية للمديرين والقادة لتحسين الأداء وتعزيز الابداع داخل المؤسسات، بدعم من الأدلة العلمية
- باختصار، البحث التجريبي حول تأثير أنماط القيادة على الابداع التنظيمي يساهم في فهم أفضل لهذه العلاقة وتحسين الأداء التنظيمي بشكل شام

1.5. أسئلة الدراسة

1. كيف يؤثر نمط القيادة التشاركي على الإبداع الوظيفي مقارنةً بنمط القيادة الاستبدادي؟
2. ما العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الوظيفي؟
3. هل هناك اختلافات في تأثير أنماط القيادة على الإبداع الوظيفي بين القطاعات المختلفة (مثل التقنية، التعليم، الصناعات الخدمية)؟
4. كيف يؤثر نمط القيادة على الدافعية الفردية والإبداع؟

1.6. أهداف الدراسة

هدف البحث الرئيسي:

تحليل مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة على الإبداع الفكري لدى الموظفين.

الهدف الفرعية

- 1_ تحديد أنماط القيادة السائدة في بيئات العمل المختلفة.

- دراسة تصنيفات أنماط القيادة (مثل القيادة التحويلية، القيادة التشاركية، القيادة الاستبدادية) وتحديد مدى انتشارها.
- تحليل تأثير كل نمط قيادة على مستوى الإبداع الفكري لدى الموظفين.
- 2_ فحص كيفية تأثير كل نمط قيادة على مستويات التفكير الإبداعي وحل المشكلات.
- تقييم العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الفكري.
- دراسة كيف تؤثر القيادة التحويلية على تحفيز الإبداع وتقديم الدعم للابتكار.
- تحليل تأثير القيادة التشاركية على الإبداع الفكري.
- 3_ فحص كيف تسهم القيادة التشاركية في تعزيز بيئة تشجع على تبادل الأفكار والإبداع.
- مقارنة تأثير القيادة الاستبدادية على الإبداع الفكري.
- دراسة كيف يمكن أن تؤثر القيادة الاستبدادية على القدرة الإبداعية للموظفين.
- تحديد العوامل الأخرى التي قد تؤثر على العلاقة بين أنماط القيادة والإبداع الفكري.
- 4_ تحليل دور العوامل مثل الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، والدافعية الشخصية في التأثير على العلاقة بين القيادة والإبداع.
- تقديم توصيات لتحسين أساليب القيادة لزيادة الإبداع الفكري.
- 5_ تطوير استراتيجيات وتوصيات للمديرين لتعزيز أنماط القيادة التي تدعم الإبداع والابتكار في بيئة العمل.

1.7. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

أنماط القيادة المختلفة لها تأثير كبير على الإبداع الفكري للموظفين.

الفرضيات الفرعية:

1_ القيادة التحويلية تعزز من الإبداع الفكري لدى الموظفين بشكل أكبر مقارنةً بأنماط القيادة الأخرى.

القيادة التحويلية، التي تركز على التحفيز والابتكار، تؤدي إلى زيادة مستوى الإبداع الفكري لدى الموظفين.

2_ القيادة التشاركية تساهم في تحسين الإبداع الفكري للموظفين من خلال تعزيز التعاون وتبادل الأفكار.

الموظفون تحت قيادة تشاركية يتمتعون بمستوى أعلى من الإبداع الفكري بفضل بيئة العمل المشجعة على المشاركة.

3_ القيادة الاستبدادية تحد من الإبداع الفكري للموظفين بسبب التركيز على السيطرة والرقابة الصارمة.

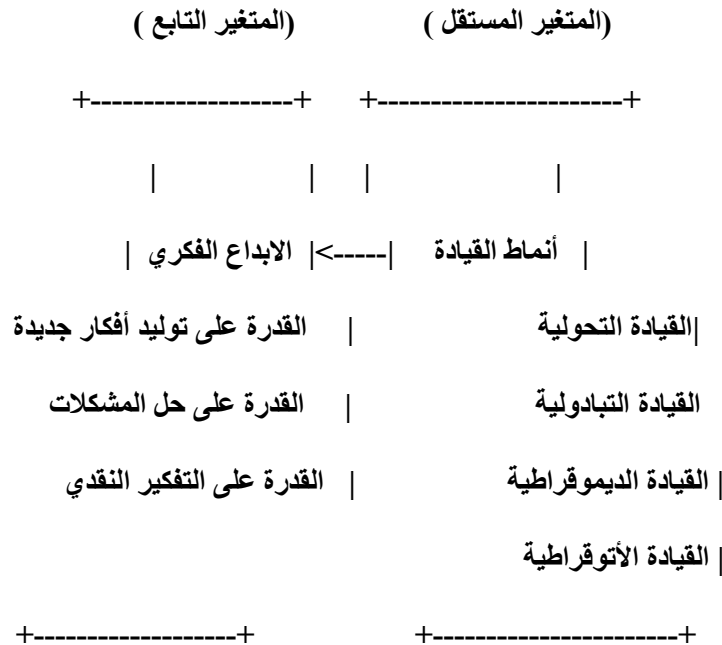
الأنماط الاستبدادية للقيادة تؤدي إلى تقليل قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي بسبب قلة الحرية وعدم تشجيع الابتكار.

القيادة الداعمة تساهم في تعزيز الإبداع الفكري من خلال توفير بيئة تشجع المخاطرة والابتكار.

4_ نمط القيادة الداعم، الذي يركز على تعزيز الثقة ودعم المبادرات الفردية، يعزز من الإبداع الفكري لدى الموظفين.

يمكن أن تكون تأثيرات أنماط القيادة على الإبداع الفكري متنوعة حسب طبيعة القطاع الصناعي أو نوع العمل، مثل التقنية، التعليم، أو الصناعات الخدمية.

1.8. نموذج الدراسة



- القيادة الأوتوقراطية → الإبداع الفكري للموظفين (تأثير سلبي محتمل)
- القيادة الديمقراطية → الإبداع الفكري للموظفين (تأثير إيجابي محتمل)
- القيادة التحويلية → الإبداع الفكري للموظفين (تأثير إيجابي قوي محتمل)
- القيادة التبادلية → الإبداع الفكري للموظفين (تأثير معتدل محتمل)

1.9. منهجية الدراسة

- الطبقة الأولى: الفلسفة البحثية
- الفلسفة التفسيرية: تبحث في كيفية تأثير أنماط القيادة على الإبداع الفكري، وتعتمد على فهم كيفية تأثير القيادات على بيئة العمل وكيفية استجابة الموظفين لذلك.
- الفلسفة الواقعية: يمكن أن تركز على الجوانب الواقعية والتجريبية للعلاقة بين أنماط القيادة والإبداع، باستخدام بيانات ملموسة وإحصائيات.
- الطبقة الثانية: النهج البحثي
- النهج الكمي: يمكن استخدام الاستبيانات والبيانات الإحصائية لقياس تأثير أنماط القيادة على مستويات الإبداع بين الموظفين.
- النهج النوعي: يمكن إجراء مقابلات عميقة مع موظفين وقادة للحصول على رؤى تفصيلية حول كيفية تأثير أنماط القيادة على الإبداع.
- الطبقة الثالثة: استراتيجية البحث
- الدراسات الحالية: دراسة تأثير أنماط القيادة على الإبداع داخل مجموعة من الشركات أو الفرق.
- التجارب: إجراء تجارب للتحقق من كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على الإبداع.
- المسوح: استخدام الاستبيانات لجمع بيانات من مجموعة واسعة من الموظفين.
- الطبقة الرابعة: طرق جمع البيانات
- الكميات: استخدم أدوات مثل الاستبيانات، والاختبارات القياسية، وقياسات الأداء الإبداعي.
- النوعية: مقابلات فردية، مجموعات نقاش، وتحليل المحتوى.
- الطبقة الخامسة: جمع البيانات وتحليلها
- تحليل إحصائي: تحليل النتائج الكمية باستخدام برامج إحصائية لتحديد العلاقات بين أنماط القيادة والإبداع.

- تحليل موضوعي: تحليل البيانات النوعية لاستخراج الأنماط والمواضيع المتعلقة بتأثير القيادة على الإبداع.
- باستخدام هذا النموذج، يمكن بناء دراسة شاملة تستكشف تأثير أنماط القيادة على الإبداع الفكري للموظفين بطريقة منهجية ومنظمة.

1.10. الدراسة الميدانية

- شركة عبد اللطيف جميل هي شركة سعودية متعددة الأنشطة، تأسست في عام 1955، وتعد واحدة من أبرز الشركات في المملكة العربية السعودية. بدأت الشركة في مجال توزيع السيارات، خاصة السيارات التي تحمل علامة تويوتا، وتوسع نشاطها ليشمل العديد من المجالات الأخرى مثل التمويل، العقارات، والتجارة، والطاقة، والخدمات اللوجستية.
- تتميز الشركة بكونها الوكيل الحصري لسيارات تويوتا في السعودية، ولها أيضاً استثمارات في مجالات مختلفة مثل التقنية والابتكار. تسعى الشركة دائماً إلى تطوير خدماتها ومنتجاتها لتلبية احتياجات السوق والمساهمة في التنمية الاقتصادية.

1.11. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: المقدمة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع:

- باس، بي إم (1985). القيادة والاداء فاقت التوقعات. نيويورك: الصحافة الحرة.
- يونج، دي آي، وتشو، سي، وو، أ. (2003). دور التحولمجلة القيادة الفصلية، 14 (4-5)، 525-544.
- أمايلي، تي إم، وجريسكيويتز، إس إس (1989). مقاييس البيئة الإبداعية: جرد بيئة العمل. مجلة أبحاث الإبداع، 2 (4)، 254-231.
- سكوت، إس جي، وبروس، آر إيه (1994). محددات السلوك الإبداعي: نموذج مسار الإبداع الفردي في مكان العمل. مجلة أكاديمية الإدارة، 37 (3)، 607-580.
- شالي، سي إي، وجيلسون، إل إل (2004). ما يحتاج القادة إلى معرفته: مراجعة للعوامل الاجتماعية والسياقية التي يمكن أن تعزز الإبداع أو تعيقه. مجلة القيادة الفصلية، 15 (1)، 33-53.
- مومفورد، إم دي، سكوت، جي إم، جاديس، بي، وسترينج، جي إم (2002). قيادة الأشخاص المبدعين: تنسيق الخبرات والعلاقات. مجلة القيادة الفصلية، 13 (6)، 705-750.
- يوكل، ج. (2013). القيادة في المنظمات (الطبعة الثامنة). أبر سادل ريفر، نيوجيرسي: برنتيس هول.

9

[OBJ]

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*