

دور القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري
(بالتطبيق على شركة مازدا بالطائف في المملكة العربية السعودية)

اسم الطالب
رضوان علي الجماعي

الرقم الجامعي
2021204340

مشروع تخرج-١
كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

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

الفصل الدراسي الثالث 2024

جدول المحتويات

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	3
1.1 مقدمة	4
1.2 مشكلة البحث	6
1.2.1 الفجوات النظرية	6
1.2.2 الفجوات التطبيقية	6
1.3 أهمية البحث	7
1.3.1 الأهمية النظرية	7
1.3.2 الأهمية العملية	7
1.4 أسئلة البحث الفرعية	8
1.5 أهداف البحث	8
1.5.1 الأهداف الفرعية للبحث:	8
1.6 فرضيات البحث	9
1.6.1 الفرضية الرئيسية H	9
1.6.2 الفرضية الفرعية الاولى H_a	9
1.6.3 الفرضية الفرعية الثانية H_b	9
1.6.4 الفرضية الفرعية الثالثة H_c	9
1.7 نموذج البحث	9
1.8 الدراسة الميدانية	10
1.9 منهجية البحث	11
1.10 هيكل المشروع	12
المراجع	13

الفصل الأول :الاطار العام للدراسة

مقدمة 1.1

تتزايد التحديات التي تواجهها المؤسسات على اختلاف أنواعها وتعدد مجالاتها ، وذلك نتيجة التطورات السريعة والتغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم في جميع المجالات ، أين أصبح استمرار المؤسسات وتفوقها مرهونا بذخيرتها من الموارد البشرية ذات المهارات الفكرية والقدرات الإبداعية باعتبارها العنصر الأساس والأهم للتنسيق بين مختلف الموارد التي تمتلكها المؤسسة لخلق قيمة مضافة . (690)

شهد القرن الحادي والعشرون تقدما في العلم والتكنولوجيا يفرض على الدول سواء كانت نامية أم متقدمة أن تتمتع بفوائده الجمة، خاصة في ضوء قصور النظام الحالي عن حل الصعوبات ومواجهة المشكلات التي نتجت عن تقنية المعلومات والاتصال، وأصبح العالم مجتمعا معلوماتيا بدلا من مجتمع صناعي، ولذا سعى كثير من الدول لإعداد نظامها التربوي، هادفا إلى إعداد جيل واع ومتعلم يستطيع معرفة هذه التقلبات ويتعامل معها بقوة وكفاءة¹(غنايم، ٢٠١٩).

ويمكننا ان نصف الإداري المبدع بالقدرة على استخدام قدراته العقلية المتنوعة في تحليل الأحداث وتفسيرها، وجمع الأسباب التي أدت إلى النتائج، والحصول على المعرفة من أصولها، وأن تفكيره تفكيراً ناقدا لكل ما يقرأه من موضوعات متنوعة. (السكرانة، ٢٠١١). (قبلان عبدالله آل سلمان القحطاني)

ولما كانت الإدارة هي جوهر نجاح وتقدم المؤسسات وسبيل تميزها ، بات من الضروري إحداث تغييرات جذرية في أساليبها الإدارية التقليدية ، واعتماد طرق إدارية إبداعية يديرها ويتابعها قادة إداريون متميزون بإمكانهم استثمار طاقات الموارد البشرية التي تزر بها المؤسسة ، من خلال حرصها الدائم على إثارة دافعيتهم والعمل على توفير الرغبة والحماس لديهم لبذل أقصى ما لديهم عند أدائهم لأعمالهم ، مما يستوجب من المؤسسة تنمية المهارات وانتقاء العقول القادرة على الإبداع و التجديد ، مع ضرورة توفير الدعم اللازم لها قصد توجيهها نحو تحقيق أهداف المؤسسة، والقيادة الإدارية كعملية وليست كموقع وظيفي تركز على ضرورة الوصول إلى النتائج، من خلال التفاعل الإيجابي للقائد الإداري مع جميع الأفراد ومجموعات العمل داخل المؤسسة، كون هذه الأخيرة تعتبر كيان اجتماعي مصمم بوعي ويستدعي مساهمة كل فرد في تحمل جزء من المسؤولية في سبيل تحسين تسيير المؤسسة بما يضمن لها المكانة الريادية أمام منافسيها (الإداري).

حاول الباحث في هذه الدراسة ابراز اهمية الارتباط بين القيادة الإدارية وأداء العاملين في المؤسسة من خلال التطرق الى مفهوم وخصائص القيادة الإدارية الفعالة ، ثم الوقوف على السمات التي يجب توافرها في القادة الإداريين لتحقيق المهام الملقاة على عاتقهم بفعالية وكفاءة ، والتطرق إلى الأساليب التي يجب ان يستخدمها القادة الإداريون لرفع الإداء في المؤسسة وقد استخدم الباحث تقنيه المقابلة والاستبيان لجمع المعلومات .ومن اهم النتائج التي توصل اليها الباحث ان القيادة الإدارية تتطلب في ظل البيئة الحالية ضرورة توافر سمات معينة للتأثير في العاملين باتجاه تحقيق أهداف المؤسسة ، وان لها دور محدد ورئيس في الأداء الفردي والجماعي للعاملين (أهناني)

مشكلة القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة. تتمثل هذه المشكلة في عدة عوامل تحول دون استغلال الإمكانيات الإبداعية الكاملة لدى الأفراد والفرق داخل المؤسسة.

أهمية ذلك البحث يأتي مكونة يتناول احد الموضوعات الهامة المتمثلة في بيئة العمل و علاقتها بالإبداع الإداري حيث تظافر تجهيز محيط العمل المناسب في تخصيص الجهد و الوقت و إرشاد و إحصاء الأفكار في الإنجازات الدقيقة للعمل و ما يتخلل ذلك العمل من تنظيم و تنسيق وإبداع و غير ذلك من الجوهريات التي تدعم الجهاز الإداري و تجهيز جو من العمل الفعال، و أن مناخ العمل يعد وسيلة هامة لتحسين و تطوير الأداء و رفع إنتاجية العاملين و استمالتهم اتجاه مؤسساتهم، و يعد البحث كذلك إثراء للمعرفة في مجال بيئة العمل و ما تحويه من معطيات ذات تأثير في تحقيق الإبداع الإداري .

تتبع اهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تناولته ، وهو استراتيجية تمكين العاملين ودورها في تنمية الابداع الإداري ، حيث ان تعزيز دور العامل في العمل من خلال اتاحة الفرصة له للمشاركة في المعلومات ، واطلاق حريته في التصرف ، وادماج في فرق العمل المدارة ذاتيا وتعزيز دوره فيها ، من شأنه ان يلعب دورا جوهريا في تفجير طاقاته الابداعية ، وتشجيعه على استحداث أساليب وطرق جديدة في تخطيط وتنفيذ الاعمال الادراية ، والتعامل مع المواقف والمشاكل الإدارية بكل كفاءة وفعالية ، مما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسة

دراسه واعر وسيله (2015) بعنوان "دور الأنماط القيادية في تنمية الابداع الإداري : دراسة حالة مجمع صيدال. أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية،التجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر (Ouaar)

لا شك أن الإبداع الإداري لو مفهوم يختص به، ويتميز من خلاله عن غيره، وشأن مفهوم الإبداع الإداري شأن المفاهيم الأخرى من العلوم، من حيث تعدد التعاريف واختلاف الألفاظ والعبارات، في تحديد المفهوم؛ ما يدل على اتساعه وشموليته وتطوره

ونلاحظ الاتساع والشمولية لمفهوم الإبداع الإداري فيما يرى (العجلة، ٢٠٠٨م) أن الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مديرين وموظفين وكذلك بيئة المنظمة.

(أمل حمودي عبيد. (2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري. (Al-Fatih journal

ان استمرار التقدم الوظيفي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتحشيع الابداع ، خاصة المؤسسات التي تسعى جاهدة لضمان بقائها واستمرارها ، وبالتالي أصبح اللجوء إلى الابداع امرا حتميا (بن ضيف الله)

1.2 مشكلة البحث

مشكلة القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة. تتمثل هذه المشكلة في عدة عوامل تحول دون استغلال الإمكانيات الإبداعية الكاملة لدى الأفراد والفرق داخل المؤسسة.

1.2.1 الفجوات النظرية

الفجوات النظرية في دراسة دور القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري تشير إلى النواحي التي لم يتم بحثها أو فهمها بشكل كامل بعد. هناك حاجة لتحديد الصفات والمهارات القيادية الدقيقة التي تسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري. لم يتم بعد تحديد الصفات الشخصية والمهارات القيادية التي تعتبر الأكثر تأثيراً. فهم العمليات النفسية والاجتماعية التي تحدث بين القادة والمرؤوسين والتي تؤدي إلى تنمية الإبداع لا يزال غير مكتمل. كيف يؤثر التحفيز، والدعم النفسي، والاعتراف بالجهود الإبداعية على تعزيز الإبداع

1.2.2 الفجوات التطبيقية

غالباً ما تكون هناك فجوة بين ما توصي به النظريات وما يمكن تطبيقه فعلياً في بيئة العمل. قد تكون النظريات غير قابلة للتطبيق بالكامل بسبب قيود عملية أو ثقافية. القادة قد لا يحصلون على التدريب اللازم لتطبيق الأساليب التي تعزز الإبداع برامج التدريب والتطوير القيادي قد لا تركز بشكل كافٍ على تطوير المهارات اللازمة لتعزيز الإبداع

إذا كان النظام مصمماً بطرق تقليدية تركز على البيروقراطية والعمليات الجامدة، فإنه قد يعيق الإبداع بدلاً من تعزيزه ، عدم توافق النظام مع احتياجات المؤسسة

ضعف التكامل مع الأنظمة الأخرى يمكن أن يحد من الوصول إلى البيانات والمعلومات الضرورية لاتخاذ قرارات مستنيرة. الإبداع غالباً ما يتطلب فهماً شاملاً للسياق، وتوافر البيانات يمكن أن يسهم في تطوير أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

كل منظمة لديها متطلبات وعمليات خاصة بها، وعدم تخصيص النظام يعني أنه قد لا يتم تلبية هذه المتطلبات بكفاءة، مما يحد من القدرة على تطوير حلول إبداعية

ضعف التحليل والتقارير قد يؤدي إلى فقدان القادة للرؤية الاستراتيجية الشاملة للمنظمة. الإبداع يتطلب فهماً عميقاً للأداء الحالي والفرص المستقبلية، وعندما يكون التحليل ضعيفاً، يمكن أن يكون القادة أقل قدرة على تحديد الاتجاهات ووضع استراتيجيات تعزز الإبداع.

بعض القادة قد يكونون متمسكين بالطرق التقليدية للعمل والإدارة، ويرون التغيير كتهديد للاستقرار أو السيطرة. هذا يمكن أن يقف عائقاً أمام تجريب الأفكار الجديدة وتبني الممارسات الإبداعية.

قلة التدريب والدعم الفني في دور القيادة الإدارية يمكن أن يؤثر سلباً على تنمية الإبداع الإداري. العالم الإداري يتغير بسرعة، والدعم الفني المستمر يمكن أن يساعد القادة على مواكبة هذه التغيرات

تفتقر بعض المؤسسات إلى القدرة على تحفيز وإلهام الموظفين. الإبداع يحتاج إلى بيئة تشجع على التجريب والابتكار، وهذا يتطلب قادة يعرفون كيفية تحفيز الفرق بشكل فعال

السؤال الرئيسي: ماهو دور القيادة الإدارية في تنمية الابداع الإداري بالتطبيق على شركة مازدا

أهمية البحث1.3

دور القيادة الإدارية في تنمية الابداع الاداري ذو أهمية كبيرة. القادة الإداريون يمثلون عنصراً أساسياً في تحفيز الابداع داخل المؤسسات، حيث يقودون بوضوح ويلهمون الفرق لتحقيق الأهداف بأساليب مبتكرة. يعزز القادة الذين يشجعون على الابداع جواً تنافسياً صحياً ويعملون على تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الابتكار والتطوير المستمر يساهم في فهم أعمق لكيفية تأثير القادة على الابداع داخل المؤسسات. يتناول هذا البحث دراسة السمات القيادية المؤثرة، مثل التحفيز والتوجيه الاستراتيجي، وكذلك كيفية تطوير بيئة تشجع على الابتكار وتجنب العوائق التي تعوقه. يعتمد هذا البحث على منهجيات علمية متنوعة مثل الدراسات الحالية، والمقابلات، والأبحاث الميدانية لتحديد أفضل الممارسات التي يمكن أن تعزز قدرة المؤسسات على التجديد والابتكار

الأهمية النظرية 1.3.1

لقيادة الإدارية الفعالة تساهم في خلق بيئة تشجع على الابتكار والإبداع من خلال توفير الدعم والموارد اللازمة. القيادة الجيدة هي العامل الأساسي الذي يمكن أن يحول الأفكار المبدعة إلى واقع ملموس يساهم في تحقيق النجاح والتفوق المؤسسي

الأهمية العملية1.3.2

القيادة الجيدة هي العامل الأساسي الذي يمكن أن يحول الأفكار المبدعة إلى واقع ملموس يساهم في تحقيق النجاح والتفوق المؤسسي من خلال توجيه المكافآت والحوافز نحو أهداف محددة مرتبطة بالإبداع والابتكار، يمكن للقيادة تحفيز الفرق على تحقيق أداء متميز تساهم بشكل كبير في تعزيز الابداع الإداري وتحفيز الموظفين على الابتكار والتميز في العمل

يمكن لفرص التدريب والتطوير تحت إدارة فعالة ان تفعل دوراً كبيراً في تنمية الابداع الإداري بتعزيز المهارات الإبداعية، وتحفيز الاستكشاف والتجريب، وتعزيز التواصل والتعاون، وتحفيز التعلم المستمر، وتعزيز الثقافة التعليمية داخل

تعزيز التفاعل والتبادل الفعال للأفكار، وتحفيز الاستجابة السريعة للتحديات، وتعزيز الشفافية والثقة، وتوجيه الرؤية والأهداف المشتركة، وتعزيز الروح الإبداعية والابتكارية داخل المؤسسة التخطيط الوظيفي والقيادة الفعالة تعمل على تحديد أهداف واضحة وملهمة للموظفين، مما يحفزهم على الابتكار والإبداع في سبيل تحقيق هذه الأهداف يمكن للقيادة الإدارية خلق بيئة داعمة للإبداع تسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة وتعزيز قدرتها على التنافس في السوق.

الشفافية في التواصل تعني أن المعلومات تتدفق بشكل حر بين جميع مستويات المؤسسة، مما يمكن الموظفين من فهم الأهداف المشتركة والعمل معاً لتحقيقها بطرق مبتكرة.

يمكن للإدارة خلق بيئة عمل محفزة على الإبداع، مما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي والتفوق في السوق.

يمثل تحدياً مهماً ولكنه ضروري لتنمية الإبداع الإداري الاهتمام بالتواصل الفعال بين الإدارة والموظفين لفهم احتياجاتهم وضمان توفير الدعم اللازم.

العمل بشكل وثيق مع فريق القيادة والمستشارين لمناقشة الخيارات الاستراتيجية المحتملة واستكشاف الآراء المتعددة.

1.4 أسئلة البحث الفرعية

ماهو أثر نمط القيادة التحويلية في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

ماهو أثر نمط القيادة المرنة في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

ماهو أثر نمط القيادة الديمقراطية في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

1.5 أهداف البحث

الهدف العالم هو:

تحديد الدور الذي تلعبه القيادة الإدارية في تحفيز وتنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين في المنظمات

1.5.1 الأهداف الفرعية للبحث:

تحديد أثر نمط القيادة التحويلية في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

تحديد أثر نمط القيادة المرنة في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا
تحديد أثر نمط القيادة الديمقراطية في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

1.6 فرضيات البحث

1.6.1 الفرضية الرئيسية H:

هناك علاقة موجبة بين تطبيق القيادة الإدارية ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين في المنظمات

1.6.2 الفرضية الفرعية الأولى H_a:

هناك علاقة موجبة بين تطبيق القيادة التحويلية في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

1.6.3 الفرضية الفرعية الثانية H_b:

هناك علاقة موجبة بين تطبيق قياده المرنة في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

1.6.4 الفرضية الفرعية الثالثة H_c:

هناك علاقة موجبة بين القيادة الديمقراطية في تنمية الابداع الإداري في شركة مازدا

1.7 نموذج البحث

يوضح الشكل ادناه العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:

المتغير المستقل

المتغير التابع

القيادة الإدارية:
القيادة التحويلية
القيادة المرنة
القيادة الديمقراطية



الإبداع الاداري

تم تصميمه بواسطة الطالب : رضوان

1.8 الدراسة الميدانية

تأسست شركة مازدا في العام 1920 كشركة مصنعة للفلين الاصطناعي والمعدات الصناعية في مدينة هيروشيما اليابانية، وكانت تُعرف آنذاك باسم "تويو كورك كوجيو Toyo Cork Kogyo" - ، ولقد مرت بفترات عصيبة أثناء الحرب العالمية الثانية ما دفعها للانتقال للتصنيع العسكري الخاص بالجيش الياباني طيلة سنوات الحرب، وذلك بالتوازي مع ما قمت به الشركة من عملية إحياء جديدة وشاملة في العام 1931، متجهة عبرها لصناعة وإنتاج الدراجات النارية وشاحنات النقل بثلاث عجلات التي كانت أولها وأبرزها "مازدا غو" Mazda Go - التي بدأ إنتاجها كدراجة نارية صغيرة من ثم جرى التطوير عليها لتصبح شاحنة نقل بأحجام مختلفة، ولقد ظهرت الشركة بحلّة جديدة في هذا العام متخذة اسم مازدا لها، كما أنه الرغم من إطلاق الشركة أول "سيارة مفهوم" أو نموذج أولي لسيارة الركاب من مازدا في العام 1940؛ إلا أن اضطرابات الحرب العالمية الثانية حالت دون إصدار السيارة وإنتاجها بشكل فعلي.

وصولاً إلى العام 1945 الذي أسقطت فيه القنبلة الذرية على مدينة هيروشيما؛ فإن الأمر أصبح أكثر تعقيداً بالنسبة للشركة، فيما كانت على قدر عالٍ من الصمود وعدم الاستسلام، جنباً إلى جنب مع التطلع للنهضة والنجاح وتحقيق الإنجاز في ظل تحديات جسيمة وبصورة متحدية كذلك للواقع المفروض على البلاد آنذاك؛ فلقد بدأت مازدا في نهاية العام 1945 ذاته بإنتاج المركبات التجارية التي حققت نجاحاً جيداً وتم تصديرها إلى البلدان المجاورة في العام 1949، وبحلول نهاية عقد الخمسينات من القرن الماضي كانت مازدا قد وصلت إلى إنتاج 30 طرازاً مختلفاً بكميات كبيرة من المركبات التجارية وسيارات أو شاحنات النقل عطفاً على إرادتها الصلبة وتبعاً للانتعاش الذي شهدته شركات النقل اليابانية في ذلك الوقت أيضاً.

على الرغم من اختيار شركة "تويو كوجيو" Toyo Kogyo - تسمية "مازدا" لتطلقها على علامتها التجارية للسيارات في العام 1931، إلا أن الشركة أو المجموعة الكبرى أبقّت على اسمها كما هو حتى العام 1984، وهو الذي شهد استبدال الشركة أو المجموعة الأم اسمها ليصبح "مازدا موتور كوربوريشن Mazda Motor Corporation" بشكل رسمي في حينها <https://www.dubizzle.com/blog/cars/ar/حقائق-مازدا/>

1.9 منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية.

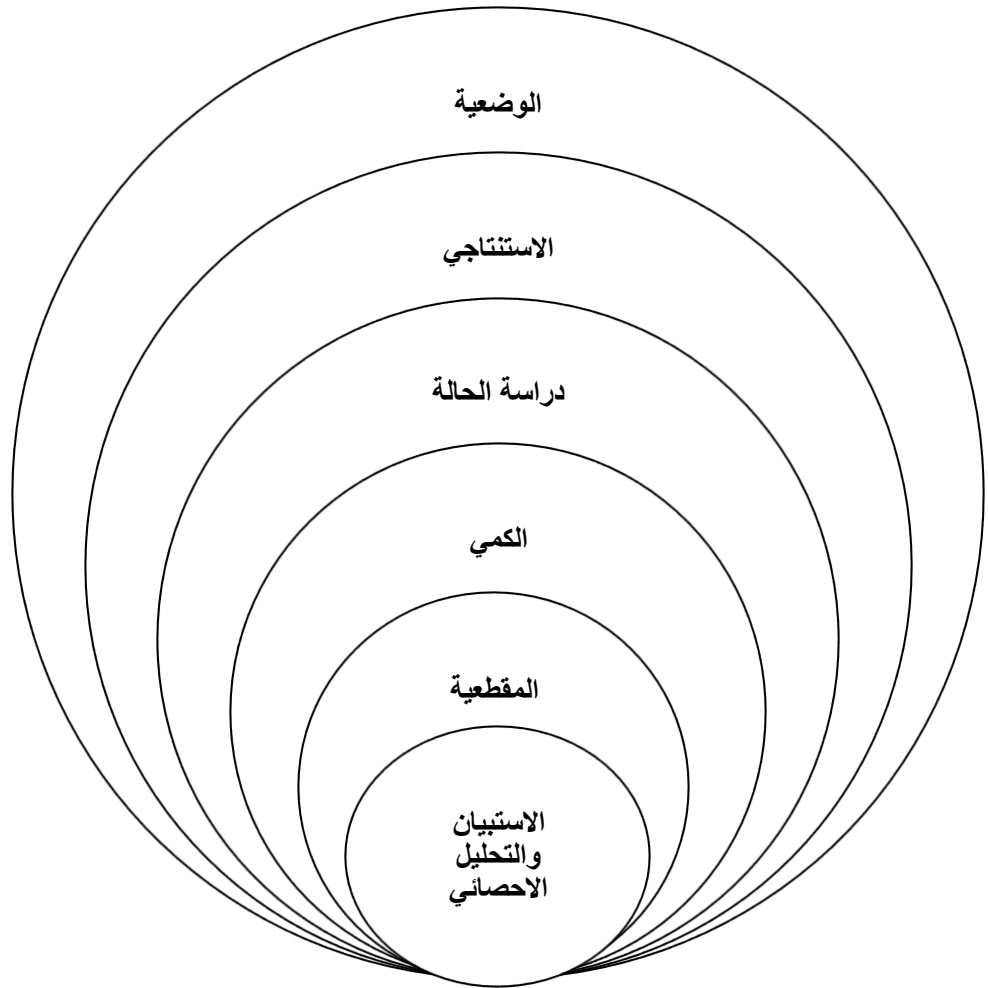
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



1.10 هيكل المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

المراجع

.(48)8 Al-Fatih journal, أمل حمودي عبيد. (2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري

(أمل حمودي عبيد. Al-Fatih journal(أمل حمودي عبيد. (2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري. (Al-Fatih journal(2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري.

الاداري.. عطاء الله. دور القيادة الادارية في تنمية الابداع

أهناني, فاروق, قبي, & حسام الدين. تنمية الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين

(Doctoral بن ضيف الله, سلامة, & نور الهدى. (2019). دور القيادة الادارية في تنمية وتطوير الابداع الاداري بالمؤسسة
dissertation, جامعة العربي التبسي تبسة).

(Doctoral Ouaar, W. (2015). دراسة حالة مجمع صيدال. دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري-
dissertation, Université Mohamed Khider-Biskra).

, عائشة يوسف الشميلي. (2017). الإدارة الإستراتيجية الحديثة: التخطيط الإستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة. Manhal. Al. الإبداعية، الرقابة والحوكمة

قيلان عبدالله آل سلمان القحطاني, م., & محمد. (2020). تنمية الابداع الاداري لمديري المدارس الثانوية بالمملكة العربية
-السعودية في ضوء الاتجاهات الادارية المعاصرة. مجلة كلية التربية (أسبوط), 36(11), 61

(/حقائق-مازدا/ <https://www.dubizzle.com/blog/cars/ar/>)