

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص : إدارة الأعمال

بحث تخرج



بحث تخرج:

دور القيادة في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حول كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على معدلات الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

The role of leadership in promoting innovation within small and medium enterprises: A study on how different leadership styles affect innovation rates in small and medium enterprises

إعداد الطالب/

أمني عبدالعزيز بن مسعود

الرقم الجامعي/

241000630

إشراف/

د. اسماء ابو عنزة

العام الدراسي:

2024



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله

وصحبه أجمعين. يطيب لي في مستهل هذه الرسالة أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل العلمي، وأخص بالذكر:

أستاذي الفاضل ومشرفي الكريم، الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة، ولم يبخل علي بوقته

الثمين وتوجيهاته القيمة. فقد كان لصبره وحكمته وسعة علمه الأثر الأكبر في إثراء هذا البحث

وإخراجه بالصورة التي هو عليها الآن.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرين، الذين تكرموا بقبول مناقشة هذه

الرسالة وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتي الأفاضل الذين نهلت من علمهم وخبراتهم

طوال مسيرتي الأكاديمية.

وأتوجه بالشكر الخاص إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي فتحت أبوابها لي وتعاونت في

إنجاز الدراسة الميدانية، وإلى كل من شارك في الاستبيانات.

ولا أنسى أن أشكر زملائي وأصدقائي الذين كانوا خير عون لي، وشجعوني دوماً على المضي

قدماً.

وفي الختام، أسأل الله العلي القدير أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، إنه

سميع مجيب.

جدول المحتويات

3.....	شكر وتقدير
4.....	جدول المحتويات
5.....	المقدمة:
6.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
8.....	أهداف الدراسة:
9.....	تساؤلات الدراسة
10.....	فروض الدراسة:
11.....	الدراسات السابقة:
15.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
18.....	المنهجية وطرق البحث:
19.....	ادوات الدراسة
20.....	حدود الدراسة :
21.....	خطة البحث:
24.....	المراجع العربية:
26.....	المراجع الاجنبية
28.....	الروابط:

المقدمة:

تعتبر الريادة في الشركات الصغيرة والمتوسطة من أهم عوامل نجاحها واستدامتها، لما لها من أثر كبير في قدرتها على تحقيق النمو والتطور. ونظراً للتحديات التي تواجهها هذه المنظمات بسبب التغيرات السريعة التي تشهدها، كان من الضروري إيجاد أساليب الإدارة الحديثة مثل الإدارة التحويلية التي تركز على دور المدير في تحفيز وتحفيز الموظفين وزيادة مستويات إنتاجيتهم.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد حجم تأثير القيادة التحويلية على وتيرة الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك باستخدام كيفية تأثير أنماط الإدارة المختلفة على وتيرة الابتكار. من المتوقع من خلال هذا البحث معرفة:

- بحث في أسلوب الإدارة السائد بين مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- البعد، تركز الإدارة بشكل خاص على الأداء وتغيير الأداء.
- الأسعار ومستويات الابتكار في هذه الشركات.
- العلاقة بين التنوع التنظيمي ودرجة الابتكار.
- مقترحات واعدة ستسهم في تحسين دور إدارة التغيير في تطوير الابتكار في هذه الشركات.

نتائج هذه الدراسة ستلفت الانتباه إلى أهمية إنشاء نظام إداري من شأنه تغيير أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما يضمن التنمية والنمو المستدامين والتأكيد على أهمية تطبيق الدور الإنساني.

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة البحث حول معرفة الدور المهم للإدارة في تنمية الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ونظرًا للتحديات المتزايدة التي تواجهها هذه المؤسسات في بيئة الأعمال سريعة التغير، يصبح الابتكار ضروريًا للبقاء والازدهار. ومع ذلك، فإن العلاقة بين أسلوبًا إداريًا مختلفًا والابتكار التنظيمي في هذه المنظمات ليست واضحة، خاصة في سياق اقتصاديات التنمية.

تهدف هذه الدراسة أيضًا إلى سد الفجوة المعرفية من خلال تحليل كيفية تأثير أنماط الإدارة المختلفة على وتيرة الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع مراعاة العوامل البيئية الحاسمة.

أهمية الدراسة:

إن دراسة دور الإدارة في تطوير الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة له أهمية كبيرة من الناحية النظرية والعملية. من الناحية النظرية، يساهم هذا البحث في زيادة المعرفة العلمية حول العلاقة بين أسلوب الإدارة والابتكار في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة.

إنه يحاول سد الفجوة المعرفية في الأدبيات الموجودة من خلال توفير معلومات جديدة حول كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على تكاليف الابتكار في هذه المنظمات.

على المستوى العملي تكمن أهمية البحث في توفير إطار يمكن استخدامه لتحسين الأداء الإداري لتشجيع الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومن المتوقع أن تقدم نتائج الدراسة توصيات عملية للمديرين والقادة الذين يمكنهم الاستفادة من خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار.

ومن المرجح أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة فئات متعددة. فعلى رأس هذه الفئات تأتي القيادات الإدارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث ستمكنهم النتائج من فهم أعمق لتأثير أساليبهم القيادية على الابتكار، مما يساعدهم في تطوير مهاراتهم وتبني الممارسات الأكثر فعالية. كما ستفيد الدراسة أصحاب المؤسسات والمستثمرين من خلال تزويدهم برؤى حول كيفية اختيار وتطوير القادة القادرين على تحفيز الابتكار.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للجهات الحكومية والمؤسسات الداعمة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية وتطويرية موجهة لتعزيز القدرات القيادية والابتكارية في هذا القطاع الحيوي. وأخيراً، ستشكل هذه الدراسة مرجعاً قيماً للباحثين والأكاديميين المهتمين بمجالات القيادة والابتكار وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يفتح آفاقاً جديدة لمزيد من البحث والتطوير في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

1. تحديد نمط الإدارة السائد في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.
2. دراسة العلاقة بين أنماط الإدارة المختلفة (مثل التغيير ودوران الموظفين وإدارة شؤون الموظفين) وهياكل الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
3. يحلل تأثير العوامل المؤسسية والبيئية (مثل الثقافة المؤسسية وإدارة المعرفة والهيكل التنظيمي) على العلاقة بين القيادة والابتكار.
4. وصف التحديات الرئيسية التي يواجهها المديرون في تطوير الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة.
5. تطوير نموذج متكامل يوضح كيفية تفاعل النظام الإداري مع الهيكل التنظيمي والبيئة لخلق بيئة محفزة للابتكار.
6. تقديم اقتراحات عملية لتحسين المهارات الإدارية التي تدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تساؤلات الدراسة

للتعرف على دور الإدارة في تنمية الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن صياغة

تساؤلات البحث على النحو التالي:

السؤال الرئيسي:

كيف تؤثر أنماط الإدارة المختلفة على وتيرة الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هو نوع أسلوب الإدارة السائد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وما تأثيره على الابتكار؟

2. ما هي العوامل التنظيمية والبيئية المتعلقة بأسلوب الإدارة لخلق بيئة جديدة في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة؟

3. كيف يمكن للمديرين في الشركات الصغيرة والمتوسطة تحسين مهاراتهم في تطوير ثقافة

الابتكار؟

4. ما هي التحديات الرئيسية التي يواجهها المديرون في تشجيع الابتكار في الشركات الصغيرة

والمتوسطة وكيف يمكننا التغلب عليها؟

5. كيف تختلف العلاقة بين القيادة والابتكار بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات

الكبيرة؟

من خلال الإجابة على هذه الأسئلة، سيكون البحث قادرًا على تقديم فهم متعمق بشكل متزايد لدور الإدارة في تطوير الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة من البحث والمساهمة في التحسين. من العمل. معلومة. في هذه المنطقة.

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين الشخصيات الإدارية والابتكار التنظيمي في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ومستوى الابتكار في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2. توجد علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والابتكار التنظيمي

في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

3. هناك علاقة بين تصنيفات القيادة المؤسسية والابتكار التنظيمي في الشركات الصغيرة

والمتوسطة، ولكن هذه العلاقة أقل قوة من العلاقة مع القيادة التحويلية للموظفين.

4. العوامل الإدارية (مثل الثقافة المؤسسية وإدارة المعرفة) لها تأثير إيجابي على العلاقة بين

الإدارة والابتكار التنظيمي.

5. توجد بيانات تجريبية عن العلاقة بين الإدارة والابتكار التنظيمي في الشركات الصغيرة

والمتوسطة فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي.

6. تختلف قوة العلاقة بين أسلوب الإدارة والابتكار التنظيمي باختلاف حجم المنظمة

والقطاع الذي تعمل فيه.

ترتبط هذه الأهداف والمفاهيم بسؤال البحث المحدد وتهدف إلى استكشاف العلاقة بين الإدارة والابتكار في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة، مع مراعاة العوامل الهيكلية والبيئية الرئيسية.

الدراسات السابقة:

ركزت العديد من الدراسات الأصلية على القيادة التحفيزية والتفكير الابتكاري:

1. دراسة عبد القوي (2016):

تركز هذه الدراسة على العلاقة بين استراتيجيات التعلم الموجه ذاتياً ومفهوم الابتكار. وأظهرت النتائج وجود علاقة بين استخدام استراتيجيات التعلم الموجه ذاتياً ومستويات التفكير الناقد لدى الطلاب. وتظهر النتائج أهمية تطوير مهارات التعلم الذاتي كوسيلة لتطوير مهارات جديدة يمكن أن تكون مفيدة للغاية لتنمية المهارات القيادية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. (عبد القوي 2016,

2. بحث الشيوبي (2015)

تناولت هذه الدراسة دور الابتكار في السعي لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. وخلص إلى أن المنظمات التي تشجع وتدعم الأفكار المبتكرة بين موظفيها لديها قدرة أعلى على اكتساب ميزة تنافسية في السوق. وتسلط النتائج الضوء على أهمية دور الإدارة في تنمية ثقافة الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لزيادة الأداء والقدرة التنافسية. (الشيوي 2015)

3. بحث عبد الباسط (2018)

تناولت هذه الدراسة دور القيادة التحفيزية في زيادة الإبداع لدى الموظفين. وأظهرت النتائج أن تحفيز القادة له أثر إيجابي على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين. وتكشف النتائج عن أهمية تطوير مهارات القيادة التحفيزية بين من مديري الشركات الصغيرة والمتوسطة لتعزيز الابتكار في منظماتهم. (عبد الباسط, 2018)

4. تعاليم المهدي (2019)

تركز هذه الدراسة على دور القيادة التحفيزية في تحقيق التميز. وخلص إلى أن القيادة التحفيزية تلعب دورا هاما في تحقيق الأداء العالي من خلال تشجيع وتحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار. وتسلط النتائج الضوء على أهمية استخدام أساليب إدارة التحفيز لتحقيق مستويات عالية من الأداء والتميز في منظمة صغيرة ومتوسطة الحجم. (المهدي, 2019)

تظهر هذه الدراسات بوضوح أن هناك علاقة وثيقة بين القيادة، وخاصة القيادة التحفيزية، والابتكار التنظيمي والإبداع في المنظمات. كما يوضح هذا البحث أهمية تطوير المهارات الإدارية وتشجيع التفكير الابتكاري كوسيلة لتحسين الأداء والقدرة التنافسية للشركات الصغيرة والمتوسطة

ثانيا : الدراسات المتعلقة بالابداع التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.

– الدراسة (التيجاني 2020)

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير سلوك القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، وتحديد دلالة الفروق في استجابات المدرسين حول مدى تطبيق سلوك القيادة التحويلية وممارسات الإبداع التنظيمي، وتم اختيار جامعة الجدية كحالة للدراسة. وقد تكونت العينة من 188 عضو هيئة تدريس بدوام كامل تم اختيارهم عشوائياً، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لتحقيق أهداف

الدراسة. (التيجاني 2020)

تم اختبار موثوقية وثبات الاستبيان باستخدام المتوسط الحسابي، وتحليل التباين أحادي المتغير ومتعدد المتغيرات، واختبار Tukey لمقارنة الأبعاد، و (t) والانحراف المعياري واختبارات (ت). كشف التحليل الإحصائي عن مدى ممارسة المدراء لسلوك القيادة التحويلية.

كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى ممارسة المدراء لسلوكيات القيادة التحويلية تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والخبرة العملية، كما أظهرت وجود فروق في مدى ممارستهم للإبداع التنظيمي تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والخبرة العملية، بينما توجد فروق في كل من سلوكيات القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي تبعاً لمستوى التعليم.

ولخصت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات في الأبعاد، وأوصت بتعزيز قيادة وتطوير القيادات الإدارية في الجامعات.

وفي ضوء هذا النهج للقيادة التحويلية في بيئة تتسم بالتغيير المستمر، توصي الدراسة بتعزيز توجيه وتدريب القيادات الإدارية في الجامعات على تقنيات الإدارة والقيادة الحديثة في المؤسسات الجامعية.

دراسة آل الشيخ وعلي (2020).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية وجوانبها وهي التأثير المثالي والتحفيز والإلهام والتحفيز الفكري والاهتمام الشخصي.

هدفت إلى تحديد أثر الإلهام والتحفيز الفكري والاهتمام الشخصي على الإبداع التنظيمي في الأبعاد التالية:) تم تطوير نموذج البحث وفرضياته استنادًا إلى الأدبيات السابقة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبيانًا مع عينة (389 فردًا) كأداة لجمع بيانات البحث. واستُخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لاختبار الفرضيات باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS و Amos. (آل الشيخ وعلي, 2020).

وكشفت نتائج الدراسة أن:

الدافع الملهم له تأثير كبير على الإبداع التنظيمي.

ليس للتأثير المثالي والاهتمام الفردي أي تأثير على الإبداع التنظيمي.

هناك حاجة لتشجيع تنمية الإبداع لدى الموظفين لزيادة وعي

وعى المدراء بأساليب القيادة التحويلية.

إزالة الحواجز أمام الإبداع التنظيمي وتوفير بيئة وثقافة تدعم الإبداع.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على نظريات ومفاهيم مختلفة في مجال القيادة والابتكار وإدارة الشركات الصغيرة والمتوسطة.

1. دراسات القيادة:

يعتمد البحث بشكل أساسي على ثلاثة مبادئ توجيهية:

أ. القيادة التحويلية: طورها بيرنز (1978) وباس (1985) وتركز على قدرة القائد على

إلهام وتحفيز الموظفين لصالح المنظمة من خلال تجاوز مصالحهم الشخصية (Burns,

J.M. (1978).

ب. ويعتقد أن أسلوب القيادة هذا يعزز الابتكار من خلال تشجيع التفكير الإبداعي وخلق

رؤية مشتركة (Bass, B.M., 1985)

القيادة الانتقالية:

تقوم على مبدأ تبادل الأفكار بين القائد والمرؤوسين، ويتم فيها تشجيع الأداء من خلال المكافآت والمكافآت. وعلى الرغم من أن هذا النهج أكثر فعالية من القيادة التحويلية في تشجيع الابتكار، إلا أنه يمكن أن يكون فعالاً أيضاً في بعض جوانب القيادة.

ج. إدارة شؤون الموظفين: قدمها جرينليف (1977) وتركز على العمل الذي يقوم به المدير

لمرؤوسيه وتمكينهم (Jung, D.I., al, 2003)

ويعتقد أن هذا النهج يشجع الابتكار من خلال خلق بيئة تدعم الإبداع وتشجع أفكار جديدة:

(Bass, B.M, etal, 2006)

يعتمد البحث على مفهوم الابتكار المحدد في كتاب أوسلو (2018) (Rosing. etal, 2011)

وتعتمد هذه الدراسة أيضاً على نظرية انتشار الابتكار لروجرز (2003)، والتي تشرح كيفية

انتشار الأفكار الجديدة عبر منظمة (Greenleaf, R.K., 1977)

3. أفكار للشركات الصغيرة والمتوسطة:

تعتمد الدراسة على تعريف المنشآت الصغيرة والمتوسطة حسب معايير الهيئة المركزية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية (Van Dierendonck, et al, 2011) ويعتمد أيضًا على الشركات الصغيرة والمتوسطة، مثل أدوات وقدرات بارني (1991)، وهو ما يوضح كيف يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة أن تكتسب ميزة تنافسية من خلال موارد معينة (OECD/Eurostat, 2018)

4. دراسات ثقافية في تنظيم وإدارة المعلومات:

يعتمد البحث على نموذج ثقافة شين (2010)، الذي يوضح كيفية تأثير الثقافة على سلوك الموظف (Rogers, E.M, 2003) ويعتمد أيضًا على نظريات إدارة المعرفة مثل نموذج نوناكا وتاكيوشي (1995) لخلق المعرفة في العمليات (الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة, 2023) ويهدف البحث من خلال هذه الهياكل إلى خلق إطار موحد لفهم العلاقة بين الإدارة والابتكار في سياق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع مراعاة العوامل الهيكلية والبيئية الرئيسية.

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد أسلوب البحث لدراسة دور الإدارة في تنمية الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مبدأ البناء على نتائج البحوث السابقة، مع الاهتمام بتذليل المعوقات وسد الفجوة المعرفية القائمة.

نحن بحاجة إلى مراجعة شاملة للأدبيات ذات الصلة، مع التركيز على الدراسات التي تدرس العلاقة بين الإدارة والابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

ستسمح لنا هذه المراجعة بمعرفة أين ذهب البحث الأصلي وبالتالي معرفة أين بدأنا عملنا بفضل هذه النظرة العامة، يمكننا تحديد عدم الدقة أو القيود في الأبحاث السابقة. على سبيل المثال، قد نجد أن بعض الدراسات تركز على قطاع واحد أكثر من قطاع آخر أو تقتصر على مجال معين، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها. قد نلاحظ أيضًا أن بعض الدراسات التي تستخدم أساليب المسح قد لا تكون فعالة جدًا في استكشاف العلاقة المعقدة بين الإدارة والابتكار في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة.

للتغلب على هذه القيود، سوف نستخدم منهجًا بحثيًا مختلطًا يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية. سنقوم بإجراء مسح شامل يستهدف عينة واسعة من المديرين والموظفين على مستويات مختلفة في الشركات الصغيرة والمتوسطة. سيتم تجميع هذه المقالة على مستويات مختلفة من الإدارة والابتكار، مع مراعاة إدراج سؤالًا بحثيًا لم تعالجها الدراسات السابقة بشكل كافٍ.

من خلال هذا النهج الشامل، نهدف إلى توفير معلومات إضافية للمعرفة الموجودة حول دور الإدارة في تشجيع الابتكار في الشركات الصغيرة والمتوسطة. سنحاول أن نذهب إلى ما هو أبعد من مجرد تأكيد أو رفض النتائج السابقة، ولكننا سنحاول تقديم نموذج موحد يشرح كيفية تفاعل أنماط الإدارة المختلفة مع عوامل لخلق بيئة تعزز الابتكار في هذه الشركات.

أدوات الدراسة

في إطار دراستنا حول دور القيادة في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سنعتمد على مجموعة متنوعة من أدوات جمع وتحليل البيانات لضمان شمولية وعمق التحليل.

أدوات جمع البيانات:

1. الاستبيان:

سنقوم بتصميم استبيان شامل يغطي مختلف جوانب القيادة والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وللتأكد من صدق الاستبيان، سنقوم بالخطوات التالية:

- عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجالات القيادة والابتكار وإدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتحقق من صدق المحتوى.

- إجراء دراسة استطلاعية على عينة صغيرة لاختبار وضوح الأسئلة وملاءمتها.

- استخدام التحليل العاملي للتحقق من الصدق البنائي للاستبيان.

أدوات تحليل البيانات:

1. التحليل الإحصائي الكمي:

سنستخدم برنامج Excel لإجراء التحليلات الإحصائية

حدود الدراسة :

1. الحدود الموضوعية:

يركز البحث على العلاقة بين أنماط الإدارة (مثل القيادة التحويلية والقيادة القابلة للتفويض وإدارة الموارد البشرية)

وهياكل الابتكار (الابتكار والتسويق والتسويق والمعالجة) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. وسيركز البحث أيضاً على قضايا الوساطة مثل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة والهيكل التنظيمي.

2. الحدود المكانية:

سيتم إجراء البحث على عينة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المدن الكبرى مثل الرياض وجدة والدمام لتمثل قطاعات اقتصادية مختلفة.

3. الحدود الزمنية:

سيتم إجراء بحث ميداني في الفترة ما بين يوليو 2024 وأغسطس 2024، وسيتم التركيز على جمع المعلومات حول الممارسات الابتكارية للشركات المشاركة في السنوات الثلاث الأخيرة (2022-2024).

خطة البحث:

الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار النظري للقيادة والابتكار

المبحث الأول: مفهوم القيادة وأنماطها

المطلب الأول: تعريف القيادة وأهميتها

المطلب الثاني: الأنماط القيادية الرئيسية

المبحث الثاني: الابتكار في المؤسسات

المطلب الأول: مفهوم الابتكار وأنواعه

المطلب الثاني: أهمية الابتكار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة والابتكار

المطلب الأول: تأثير الأنماط القيادية على الابتكار

المطلب الثاني: العوامل الوسيطة في العلاقة بين القيادة والابتكار

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة

المطلب الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد السعودي

المطلب الثاني: التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثالث: الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة السعودية

المطلب الأول: مستوى الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المطلب الثاني: السياسات الداعمة للابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية وتحليل البيانات

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات وإجراءات التطبيق

المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

المطلب الأول: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

المطلب الأول: تفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة

المطلب الثاني: الإجابة على تساؤلات الدراسة

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

المبحث الأول: ملخص نتائج الدراسة

المطلب الأول: النتائج المتعلقة بالجانب النظري

المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بالجانب الميداني

المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات

المطلب الأول: التوصيات الموجهة للقيادات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المطلب الثاني: التوصيات الموجهة للجهات الحكومية والداعمة

المبحث الثالث: آفاق البحث المستقبلية

المطلب الأول: الدراسات المقترحة في مجال القيادة والابتكار

المطلب الثاني: الدراسات المقترحة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الخاتمة

المراجع

المراجع العربية:

1. عبد القوي، محمد. (2016). العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا والتفكير الابتكاري. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 168، الجزء الثاني، ص 13-42.

https://maed.journals.ekb.eg/article_235518_5854dbbaf2c186f2a94eea397f3e85b8.pdf

2. الشيوبي، علي. (2015). دور التفكير الابتكاري في اكتساب الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، العدد 3، ص 217-246.

<http://hassibacherifi.yolasite.com/resources/%D8%AF%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%83%D8%AA%D8%B3%D8%A7%D8%A8%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A9%20%D9%85%D9%8A%>

[D8%B2%D8%A9%20%D8%AA%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D9%8A%D8%A9.pdf](https://ajajournals.ekb.eg/article_168235.html)

3. عبد الباسط، محمود. (2018). دور القيادة الملهمة في تعزيز الإبداع لدى العاملين:

دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في مدينة العاشر من رمضان. مجلة البحوث

التجارية، جامعة الزقازيق، المجلد 40، العدد 2، ص 123-152.

https://ajajournals.ekb.eg/article_168235.html

4. مهدي، سمير. (2019). دور القيادة الملهمة في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة

تطبيقية على البنوك التجارية المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية،

جامعة قناة السويس، المجلد 10، العدد 1، ص 305-334.

[https://jfees.journals.ekb.eg/article_220416_b25e25ea144776e5](https://jfees.journals.ekb.eg/article_220416_b25e25ea144776e5257927caa01adb99.pdf)

[257927caa01adb99.pdf](https://jfees.journals.ekb.eg/article_220416_b25e25ea144776e5257927caa01adb99.pdf)

5. الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (2023). تعريف المنشآت الصغيرة

والمتوسطة. متاح على:

<https://mc.gov.sa/ar/mediacenter/News/Pages/13-12-16-03.aspx#:~:text=%D9%88%D8%A3%D9%82%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3%20%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B4%D8%A2%D8%AA%20%D8%AD%D9%8A%D8%AB,%D9%88%D8%A3%D9%82%D9%84%20%D9%85%D9%86%20%D9%A2%D9%A0%D9%A0%20%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86%E2%80%8B>

6. الشيخ ، على (٢٠٢٠) : " أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على

المصارف السودانية " أماراباك: مجلة علمية محكمة تصدر عن الأكاديمية الأمريكية

العربية للعلوم والتكنولوجيا . مج ٣٩ ، ع ، ١٠ ص ٩٢-٧٧.

7. التجاني , دوح (٢٠٢٠) : " سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الأبداع التنظيمي :

دراسة حالة جامعة غرداية " , أطروحة دكتوراة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير , قسم علوم التسيير , جامعة غرداية , الجزائر .

المراجع الأجنبية

1. Burns, J.M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
2. Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.
3. Jung, D.I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. The Leadership Quarterly, 14(4-5), 525-544.
4. Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
5. Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship:

Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 956–974.

6. Greenleaf, R.K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
7. Van Dierendonck, D. (2011). *Servant leadership: A review and synthesis*. *Journal of Management*, 37(4), 1228–1261.
8. OECD/Eurostat (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, 4th Edition. Paris: OECD Publishing.
9. Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
10. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

1. <https://mc.gov.sa/ar/mediacenter/News/Pages/13-12-16-03.aspx#:~:text=%D9%88%D8%A3%D9%82%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3%20%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B4%D8%A2%D8%AA%20%D8%AD%D9%8A%D8%AB,%D9%88%D8%A3%D9%82%D9%84%20%D9%85%D9%86%20%D9%A2%D9%A0%D9%A0%20%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86%E2%80%8B>
2. https://aja.journals.ekb.eg/article_168235_4c8e5aeae169ff006ddc8e286a7fc3c3.pdf <http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/7553/1/12.pdf>
3. https://aja.journals.ekb.eg/article_326850_b5e3454efebb96c169d8e5182e161690.pdf
4. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/166499>

<http://dspace.univ-> .5

tebessa.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/7770/1/%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7%D8%B1%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%BA%D9%8A%D8%B1%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D9%88%D8%B3%D8%B7%D8%A9.pdf

[https://dspace.alquds.edu/bitstreams/2aab7579-7cce-4a7a-](https://dspace.alquds.edu/bitstreams/2aab7579-7cce-4a7a-aee9-c2c9be58b1a5/download) .6

[aee9-c2c9be58b1a5/download](https://dspace.alquds.edu/bitstreams/2aab7579-7cce-4a7a-aee9-c2c9be58b1a5/download)

https://caf.journals.ekb.eg/article_246192_50797b1977bd3d9992 .7

[3f53b4190114c8.pdf](https://caf.journals.ekb.eg/article_246192_50797b1977bd3d9992)