

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

تأثير الأنماط القيادية في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

احمد نداء غازي الجخيدب

242000028

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2024

جدول المحتويات

3.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
4.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
7.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فروض الدراسة:
8.....	نموذج الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة:
9.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
18	المنهجية وطرق البحث:
.....	مصادر جمع البيانات.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
.....	أدوات الدراسة :خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
20	حدود الدراسة :
21	المراجع:

مقدمة:

يواجه قطاع الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية تحديات متزايدة تتطلب مرونة عالية وقدرة على التكيف والابتكار لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة الأعمال المحلية والعالمية و مع تنامي الأهمية الاستراتيجية للابتكار أصبح الإبداع الإداري عنصراً رئيسياً لضمان استمرارية الشركات ونجاحها، حيث يسهم الإبداع في تحسين جودة العمليات وتعزيز الكفاءة وزيادة التنافسية و تشير الأبحاث إلى أن تحقيق الإبداع الإداري يعتمد بشكل كبير على النمط القيادي السائد في المؤسسة حيث تؤثر الأنماط القيادية على ثقافة العمل ومدى استعداد الموظفين لتبني التغيير والمشاركة في تطوير حلول جديدة.(Aldighrir, 2020)

تعد الأنماط القيادية المتعددة مثل النمط التحويلي، والنمط التبادلي، والنمط الحر من أهم الأدوات التي يمكن استخدامها لتعزيز الإبداع الإداري و يتسم النمط التحويلي بقدرته على تحفيز الموظفين وتوجيههم نحو رؤية مشتركة، مما يعزز من دافعيتهم للتفكير بطرق جديدة ومبتكرة تتجاوز المهام اليومية المعتادة. وفي المقابل، يركز النمط التبادلي على تبادل المنافع بين القائد والموظفين، حيث يتم مكافأة الأداء الجيد، مما يساهم في تحسين الالتزام والإنتاجية، لكنه قد يكون محدوداً في تعزيز الإبداع إذا ركز فقط على الأهداف المحددة دون مرونة تذكر. أما النمط الحر، فيعطي الموظفين حرية اتخاذ القرارات، مما يعزز من قدرة الأفراد على التجريب والابتكار، لكنه قد يؤدي في بعض الأحيان إلى نقص في التوجيه وضعف التنظيم في حال عدم ضبطه بإطار عمل واضح (Hamada et al., 2022).

وتقدم الدراسة رؤى عملية واستراتيجيات يمكن للقادة تبنيها لبناء بيئة عمل تتيح للموظفين حرية الابتكار وتعزز من روح الفريق. يعتبر التركيز على القيادة التحويلية والتشاركية مفتاحاً لنجاح المؤسسات في البيئة السعودية المتغيرة، إذ تساهم هذه الأنماط في تحسين الكفاءة وتشجيع الحلول الإبداعية. تهدف الدراسة إلى توفير أدلة وبراهين تدعم اتخاذ القرارات القيادية التي تساهم في تطوير وتحسين الأداء الإبداعي داخل المؤسسات الخاصة، ما يجعلها دراسة ذات أهمية عملية وتطبيقية للشركات السعودية الطامحة لتحقيق تميز طويل الأمد في السوق.(Yang, 2024)

مشكلة الدراسة:

تواجه الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية تحديات متزايدة تتطلب القدرة على التكيف والابتكار لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة الأعمال. تُعد القيادة المؤثرة من العوامل الحاسمة التي تؤثر في تحقيق الإبداع الإداري، حيث تسهم في توجيه الموارد وتحفيز الموظفين نحو تقديم حلول إبداعية تدعم التنافسية وتعزز الكفاءة. وبالرغم من أهمية القيادة في تحقيق الإبداع، إلا أن بعض الدراسات تشير إلى تباين الأثر الناجم عن الأنماط القيادية المختلفة، مما يطرح تساؤلات حول الأنماط الأكثر فاعلية في تحفيز الإبداع داخل بيئة الأعمال الخاصة.

تلعب الأنماط القيادية أدواراً متعددة في المؤسسات، ويختلف تأثير كل نمط على الموظفين واستجاباتهم الابتكارية. على سبيل المثال، يتسم النمط التحويلي بقدرته على إلهام الموظفين وتشجيعهم على تجاوز الحدود التقليدية، ما يعزز الإبداع من خلال إشراكهم في رؤية مشتركة ودعمهم لتطوير أفكار جديدة. في المقابل، يركز النمط التبادلي على المكافآت والتقدير بناءً على الأداء، مما قد يعزز الالتزام والإنجاز، لكنه قد يكون محدوداً في تحفيز الابتكار إذا تم التركيز على تحقيق الأهداف الحالية دون مرونة للتغيير. أما النمط الحر، الذي يمنح الموظفين حرية أكبر في اتخاذ القرارات، فيمكن أن يفتح آفاقاً للإبداع ولكن قد يؤدي إلى فوضى أو ضعف في التوجيه إذا لم يُطبق بشكل مدروس. من هنا، تتنبثق مشكلة هذه الدراسة في تحديد أي من هذه الأنماط القيادية يمتلك الأثر الأكبر في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة السعودية، وأي العوامل المرتبطة بكل نمط تدعم أو تعرقل إبداع الموظفين.

استعرضت الدراسات السابقة تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في بيئات مختلفة؛ مثل دراسة (Abdulrahman 2020) التي أظهرت فعالية الأنماط القيادية مثل القيادة التشاركية

والديمقراطية في وزارة التربية والتعليم، حيث أسهمت هذه الأنماط في تحقيق الإبداع الإداري من خلال تعزيز الأداء الجماعي وتحفيز التطوير المستمر. في المقابل، وجدت دراسة Hamada et al. (2022) أن القيادة الخادمة تدعم الإبداع من خلال التمكين والاحتواء العاطفي، مما يتيح للمديرين توليد أفكار جديدة وتنفيذها بفعالية في بيئة تعليمية. ومع ذلك، تختلف بيئة القطاع الخاص عن القطاع التعليمي في العديد من العوامل، مثل طبيعة المهام ومستوى التنافسية، مما يستدعي فحص التأثير المختلف للأنماط القيادية في هذا السياق.

أما دراسة Aldighrir (2020) ، فقد ركزت على العلاقة الوسيطة لنتائج القيادة في تعزيز إبداع الموظفين الإداريين، مبيّنة أن القيادة التحويلية والتبادلية تمتلكان أثراً إيجابياً على الإبداع في بيئة الجامعة، حيث تكون الثقافة التنظيمية أكثر تركيزاً على التطوير المهني. بالإضافة إلى ذلك، تناولت دراسة Yang (2024) دور القيادة الداعمة في تحسين الإبداع من خلال رفاة الموظفين في المؤسسات الحديثة، مما يشير إلى أهمية تبني القيادة الداعمة لتطوير ثقافة مؤسسية تعزز من الروح الابتكارية.

على الرغم من هذا الزخم البحثي، إلا أن الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية، نظراً لطبيعتها التنافسية وحاجتها إلى الابتكار المستدام، تتطلب دراسة تفصيلية توضح دور الأنماط القيادية في تحقيق الإبداع الإداري ضمن هذا السياق. يبرز هنا تساؤل أساسي حول مدى تأثير الأنماط القيادية المختلفة في هذه البيئة الخاصة، وما إذا كانت القيادات في القطاع الخاص قادرة على تبني أنماط ملائمة تتيح الإبداع وتحقق الكفاءة. كما تطرح هذه الدراسة تساؤلات حول إمكانية تطبيق النتائج المستخلصة من القطاعات العامة والتعليمية على القطاع الخاص، وما إذا كان التوجه نحو أنماط القيادة

التحويلية أو التبادلية أو الحرة هو الخيار الأمثل لدفع الابتكار وتطوير الأداء في ظل التحديات والمتغيرات المستمرة في السوق السعودي.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب علمية وعملية كما يلي :

الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تعزيز المعرفة الأكاديمية والفهم النظري حول تأثير الأنماط القيادية المختلفة بأبعادها (النمط الحر، النمط التحويلي، النمط التبادلي) على تحقيق الإبداع الإداري، خاصةً في بيئة العمل الخاصة داخل المملكة العربية السعودية. من خلال هذه الدراسة، سيتم سد الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية حول كيفية تأثير هذه الأنماط القيادية على مستوى الابتكار والتفكير الإبداعي داخل الشركات. كما تقدم هذه الدراسة إطاراً نظرياً يمكن استخدامه في الدراسات المستقبلية لمواصلة البحث حول الدور الذي تلعبه القيادة في تحسين الكفاءة الإدارية.

ستسهم الدراسة أيضاً في توضيح كيف يمكن تطبيق نظريات القيادة في سياقات ثقافية وتنظيمية معينة، كالبيئة السعودية، حيث تتسم بطابع اجتماعي وتنظيمي خاص يؤثر على كيفية فهم وتطبيق مفاهيم القيادة. بذلك، توفر الدراسة إسهاماً نظرياً يدعم الباحثين وطلاب الدراسات العليا في مجال الإدارة لفهم أعمق لأنماط القيادة وتأثيراتها المختلفة، مما يفتح المجال لإجراء دراسات مشابهة في بيئات مختلفة أو لمقارنة تأثير هذه الأنماط في قطاعات متعددة.

الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في تقديم رؤى وتوصيات عملية لمديري وقادة الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية حول كيفية توظيف الأنماط القيادية المختلفة لتحقيق الإبداع الإداري وتعزيز الأداء المؤسسي. في بيئة تتسم بالتنافسية المتزايدة والتحديات المتغيرة، أصبح من الضروري أن تعتمد الشركات على قيادات قادرة على الابتكار واستشراف الحلول المبتكرة.

و تزود الدراسة القادة بآليات عملية حول كيفية اختيار النمط القيادي الأنسب وفقاً لاحتياجات المنظمة وطبيعة فريق العمل، مما يمكنهم من خلق توازن بين تحقيق الأهداف التنظيمية وتشجيع الابتكار. بذلك، تسهم الدراسة في تعزيز القدرة التنافسية للشركات الخاصة وتساعد في رفع مستوى الأداء من خلال قيادة فعالة ومبتكرة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير الأنماط القيادية بأبعادها (النمط الحر، النمط التحويلي، النمط التبادلي) في تحقيق الإبداع الإداري داخل الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

ويتفرع من الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية منها :

- تحليل تأثير النمط الحر في تحقيق الإبداع الإداري داخل الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية
- دراسة تأثير النمط التحويلي في تعزيز الإبداع الإداري داخل الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية
- استكشاف تأثير النمط التبادلي في تحقيق الإبداع الإداري داخل الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما هو تأثير الأنماط القيادية بأبعادها (النمط الحر، النمط التحويلي، النمط التبادلي) في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية؟

وينبثق من السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو تأثير النمط الحر في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية؟
- ما هو تأثير النمط التحويلي في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية؟
- ما هو تأثير النمط التبادلي في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

بالاستناد إلى السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية يمكن تحديد الفرضيات بالشكل الآتي:

الفرض الرئيسي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \geq 0.05)$ للأنماط القيادية بأبعادها (النمط الحر، النمط التحويلي، النمط التبادلي) في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط الحر في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط التحويلي في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للنمط التبادلي في تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

دراسة (Abdulrahman, 2020).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأنماط القيادية في تحقيق الإبداع الإداري داخل وزارة التربية والتعليم، وذلك من خلال دراسة تأثير أنماط القيادة المختلفة، وهي القيادة الاستغلالية السلطوية، القيادة الأبوية، القيادة التسلطية، القيادة التشاركية، والقيادة الديمقراطية، على الإبداع الإداري في المؤسسة التعليمية. تم تصميم نموذج افتراضي لشرح العلاقات المؤثرة بين هذه الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري، حيث طرحت مشكلة الدراسة سؤالاً رئيسياً حول نمط القيادة الأكثر تأثيراً في تحقيق الإبداع الإداري.

استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، إلى جانب المقابلات الشخصية، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS حيث تم تطبيق عدد من الأساليب الإحصائية كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل الانحدار البسيط. أظهرت نتائج الدراسة أن وزارة التربية تميل إلى استخدام أسلوب القيادة التشاركية والقيادة الديمقراطية عند التعامل مع الموظفين، حيث يساهم ذلك في تحقيق الهدف الجماعي وتعزيز الأداء ودعم التحسين المستمر وتطوير الجودة الشاملة، مما يعد جوهرياً في تحقيق الإبداع الإداري.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاهتمام بالإبداع الإداري من قبل وزارة التربية واعتماده ضمن قسم الأداء الجامعي، مع التركيز على تطوير التخطيط الاستراتيجي والتحليل الخارجي والفعالية التشغيلية. كما أوصت بتشجيع وتطوير نمطي القيادة التشاركية والديمقراطية بين صناع القرار في الوزارة، مما

يعزز المسؤولية الذاتية والاستقلالية ويسهم في تحسين سلوكيات القادة الإداريين ودعم المشاركة في المؤسسة التعليمية لتحقيق مهامها بكفاءة أعلى.

دراسة. (Hamada et al., 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الخادمة بأبعادها (التمكين، الاحتواء العاطفي، الإيثار) في تطوير الإبداع الإداري بأبعاده (توليد الأفكار، تنفيذ التغيير، حل المشكلات) في مديرية تربية صلاح الدين. تم اختيار عينة عشوائية من مديري الأقسام والشعب والوحدات في المديرية محل الدراسة، والتي شملت 49 فرداً، بغرض فحص تأثير القيادة الخادمة على الإبداع الإداري في البيئة التعليمية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة البيانات وتحليلها، باستخدام برنامج SPSS كأداة رئيسية للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً ودالاً إحصائياً للقيادة الخادمة في تطوير الإبداع الإداري لدى مديري المديرية، حيث ساهمت القيادة الخادمة بأبعادها المختلفة في تعزيز قدرات المديرين على توليد أفكار جديدة وتنفيذ التغييرات اللازمة وحل المشكلات بطريقة مبتكرة وفعالة.

بناءً على النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي تستهدف تحسين القيادة الإدارية في المؤسسات التعليمية من خلال تبني نهج القيادة الخادمة، وتشجيع تطبيقها على نطاق أوسع لما لها من تأثير إيجابي في تعزيز الإبداع الإداري، مما يسهم في تحقيق أهداف المديرية التعليمية بكفاءة عالية ويساعد في تطوير الأداء الإداري بشكل مستدام.

دراسة. (Aldighrir, 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لنتائج القيادة بأبعادها (نتائج القيادة) على العلاقة بين أنماط القيادة بأبعادها (القيادة التحويلية والقيادة التبادلية) وإبداع الموظفين الإداريين في جامعة نجران. تسعى الدراسة إلى فهم مدى تأثير أنماط القيادة التي يمارسها القادة على إبداع الموظفين الإداريين من خلال النتائج القيادية التي يحققها المتابعون.

اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية شملت 342 موظفاً إدارياً، حيث تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، وتم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية منها تقدير الاحتمالية العظمى. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج AMOS لاختبار فرضيات الدراسة النموذجية، وذلك لفحص الأثر الوسيط لنتائج القيادة على العلاقة المدروسة.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أنماط القيادة التي يمارسها المديرون وإبداع الموظفين الإداريين، كما تبين أن نتائج القيادة تلعب دوراً إيجابياً وسيطاً في تعزيز العلاقة بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية وبين إبداع الموظفين الإداريين. بناءً على ذلك، توصلت الدراسة إلى توصيات تدعم تبني أنماط القيادة الفعالة وتطوير نتائج القيادة لدى المتابعين لتعزيز الإبداع الإداري في الجامعة.

دراسة. (Yang, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة بأبعادها (القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية، القيادة التحويلية، القيادة الخادمة) وبين رفاهية الموظفين والإبداع التنظيمي بأبعاده (الابتكار، التواصل المفتوح، تمكين الموظفين)، وذلك بهدف فهم دور القيادة في بناء ثقافة مبتكرة داخل المؤسسة. تقدم الدراسة نظرة شاملة لأنماط القيادة التي تعزز الابتكار، وتربط هذه الأنماط بالرفاهية النفسية والعملية للموظفين وتأثيرها على الناتج الإبداعي للمؤسسة.

اعتمدت الدراسة على بيانات تجريبية ودراسات حالة لتوضيح تأثير أنماط القيادة على عملية الابتكار والمعنويات بين الموظفين، حيث توضح النتائج وجود علاقة مباشرة بين أسلوب القائد ورفاهية الفريق وقدرة المؤسسة على الابتكار. يشير البحث إلى أن القيادة الداعمة التي تشجع على التواصل المفتوح وتمكين الموظفين تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإبداعي وتعزيز بيئة العمل التي تدعم رفاهية الموظفين.

اختتمت الدراسة بتقديم رؤى عملية واستراتيجيات للقيادة لبناء بيئة داعمة للإبداع والرفاهية، حيث شددت على أهمية تبني القيادة الداعمة في المؤسسات العصرية. كما قدمت الدراسة توصيات للقيادات في المؤسسات حول كيفية استغلال كامل إمكانيات فرق العمل لتعزيز الابتكار، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية أعلى في ظل التحديات الحديثة.

دراسة. (sayaydeh, 2015)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الأنماط القيادية السائدة بأبعادها (الديمقراطي، الحر، التسلسلي) على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي الكليات المتوسطة في جامعة البلقاء التطبيقية. تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من 225 شخصاً، حيث سعت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى السلوك الإبداعي للموظفين.

اعتمدت الدراسة على برنامج SPSS (الإصدار 16) لتحليل البيانات، وأظهرت النتائج أن الجامعة تتبنى أنماط القيادة الديمقراطية، والحرّة، والتسلطية بدرجات متفاوتة تعتمد على طبيعة القيادة واللوائح وأساليب استخدام السلطة. كما تبين أن هناك تأثيراً لهذه الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي للموظفين، حيث تبين أن القيادة الديمقراطية تدعم وتشجع الإبداع الإداري من خلال مبدأ التوازن بين السلطة والمسؤولية، كما تبرز التأثيرات الإيجابية للخصائص الشخصية والاستعداد للإبداع الإداري، بما في ذلك مستوى التعليم والخبرة والعمر.

خلصت الدراسة إلى أن الجاهزية للإبداع الإداري تعد عنصراً أساسياً لتحقيق الإبداع، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية للموظفين ومستوى الإبداع الإداري. وقدمت الدراسة توصيات تشجع على تبني نمط القيادة الديمقراطية التي تعزز السلوك الإبداعي للموظفين وتدعم بيئة عمل تتسم بالتوازن بين السلطة والمسؤولية بهدف تحسين الأداء الإداري.

دراسة (بن أحمد ، و حمياني.2023) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية الأنماط القيادية بأبعادها في تبني الموظفين لسلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها في فرع مؤسسة نפטال بولاية الجلفة. ركزت الدراسة على تحليل أثر أنماط القيادة الإدارية المختلفة على سلوكيات المواطنة التنظيمية التي يظهرها الموظفون، بما يشمل السلوكيات الطوعية التي تعزز من العمل المؤسسي وتدعم التعاون داخل المنظمة.

اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 173 موظفاً من أصل 314 موظفاً في فرع مؤسسة نפטال، ما يمثل نسبة 55.09% من المجتمع المستهدف. استخدمت أدوات تحليل إحصائية للتحقق من دلالة الأثر عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل نمط من أنماط القيادة بشكل مستقل أو عند دمجها، وذلك لفهم تأثير هذه الأنماط على تبني الموظفين لسلوكيات المواطنة التنظيمية.

أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة الإدارية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد القادة للنمط القيادي المناسب لكل موظف، بما يعزز السلوكيات الطوعية التي تدعم أهداف المؤسسة وترفع من مستوى التعاون والتضامن بين الأفراد.

دراسة (مصالحة، 2023) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإبداع في الأنماط الإدارية القيادية بأبعادها (النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي، النمط التسيبي) وعلاقتها باستدامة الروح المعنوية بأبعادها لدى المعلمين في مديريات محافظة نابلس.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات، تضمنت 25 فقرة موزعة على محورين: محور الإبداع في الأنماط الإدارية القيادية (14 فقرة) ومحور استدامة الروح المعنوية (10 فقرات). تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية من مجتمع المعلمين في محافظة نابلس، بلغ عددها 235 معلماً ومعلمة خلال العام الجامعي (2023-2024)، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS لتحليل النتائج والوصول إلى الاستنتاجات المطلوبة.

أظهرت النتائج أن درجة الإبداع في الأنماط القيادية لدى مديري المدارس جاءت متفاوتة، حيث حصل النمط الديمقراطي على درجة (كبيرة)، تلاه النمط الأوتوقراطي بدرجة (متوسطة)، والنمط التسيبي بدرجة (متدنية). كما تبين أن درجة ممارسات مديري المدارس الأساسية في محافظة نابلس لاستدامة الروح المعنوية لدى المعلمين جاءت بدرجة (متوسطة)، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الجنس وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استخدام النمط الديمقراطي في القيادة المدرسية لدوره الفعال في رفع الروح المعنوية واستدامتها، مما يسهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

دراسة (باشيو، و باشيو، 2016).

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة النمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعة محمد لمين دباغين (سطي 2) الجزائرية، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ومعرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للنمط القيادي السائد لدى رئاسة جامعتهم تعزى لمتغير (الجنس والتخصص والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة العملية والمؤهل العلمي والخبرة في العمل الإداري). وبهدف تحقيق ذلك قام الباحث بتصميم استبانة تتكون من (60) بنداً مقسمة إلى ثلاثة مجالات قيادية (النمط الأوتوقراطي، والنمط الديمقراطي، والنمط التسيبي)، وطبقها على (125) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة. وأثبتت الدراسة سيادة النمط الإداري الأوتوقراطي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لطبيعة النمط القيادي السائد في متغيرات الدراسة.

دراسة (صلاح، وآخرون. 2024) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الأنماط القيادية المتبعة والإبداع الإداري الممارس داخل المدارس الخاصة في الضفة الغربية على الأداء المؤسسي من وجهة نظر المرؤوسين. ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وقد تم توزيع الاستبانة على عينة مقدارها (393) من العاملين في المدارس الخاصة، يمثلون (4.1 %) من مجتمع الدراسة، والبالغ عدده (9617) موظفا وموظفة، تم اختيارهم حسب أسلوب العينة العشوائية الطبقية. كما تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية لاختبار فرضيات الدراسة، وذلك عن طريق تطبيق برنامج 3.7 SMART -PLS وقد أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية للنمط القيادي الديمقراطي على الأداء المؤسسي، وكذلك للإبداع الإداري ومجالاته كلها على الأداء داخل المدارس الخاصة، وعلاقة تأثير موجبة غير ذات دلالة للنمط الترسلّي على الأداء المؤسسي، بينما كان للنمط الأوتوقراطي تأثير سلبي غير ذي دلالة. أخيرا قدمت الدراسة عدة توصيات لتحسين الممارسات القيادية ولرفع مستوى الإبداع الإداري داخل مؤسسات التعليم الفلسطينية.

دراسة (الإكلبي، 2021) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الفعالة والمحفزة في الإنتاجية بالمنظمة، الكشف عن الأنماط والأساليب القيادية المتبعة في تحقيق الإنتاجية المطلوبة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. واشتملت عينة الدراسة على (52) فرد من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المستقبل. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: توفر القيادة بيئة عمل تساعد على تنمية الإبداع والابتكار في أساليب الإنتاج الحديثة، سعى القائد إلى تلبية احتياجات العاملين لدفعهم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها:، على الإدارة العليا بالجامعة إشراك ومشاورة العاملين في القرارات المتعلقة بالإنتاجية، زيادة الاهتمام بالتشجيع على نقل وتبادل المعرفة بين الأفراد لترغيب العاملين في تحقيق الإنتاجية العالية، الاهتمام بالدورات التدريبية للقيادة والعاملين داخل وخارج العمل.

دراسة (آل سعود، 2012).

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أبعاد سلوك القيادة التحويلية بأبعادها (الاعتبارات الفردية، التشجيع على الابتكار والإبداع، التأثير الكاريزمي للقيادة) في منظمات قطاع التعليم السعودية من وجهة نظر العاملين فيها. تأتي أهمية الدراسة من كون القيادة التحويلية تُعد أحد الأنماط القيادية

الضرورية لمواجهة التحديات في بيئة العمل المتغيرة، مما يساهم في تحسين مخرجات منظمات التعليم وتطوير الأيدي العاملة وقيادات المستقبل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستهدفت مجتمعاً مكوناً من العاملين في وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي في المملكة العربية السعودية. تم استخدام استبانة مقسمة إلى جزأين: الجزء الأول يخص المتغيرات الشخصية للمبحوثين، بينما الجزء الثاني يركز على أبعاد القيادة التحويلية. هدفت الاستبانة إلى قياس مستوى تطبيق هذه الأبعاد في منظمات التعليم السعودية، وذلك لفهم مدى توافر سلوكيات القيادة التحويلية في هذه المنظمات.

أظهرت النتائج أن درجة ممارسة أسلوب القيادة التحويلية كانت متوسطة من وجهة نظر أغلب المشاركين، إلا أن هناك جوانب ضعيفة في الممارسات القيادية بمجال الدراسة. وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تدريب القيادات العاملة في قطاع التعليم بانتظام على مفاهيم القيادة الحديثة، وتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع المتطلبات المستقبلية وبيئة العمل المعاصرة، وذلك لتعزيز كفاءة قطاع التعليم ودوره المحوري في المجتمع.

دراسة (المعاينة، و أبو زيد.2021) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل بأبعادها على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. تمثلت مشكلة الدراسة في فهم مدى تأثير بيئة العمل المتاحة للعاملين على مستويات الإبداع الإداري المحقق داخل المؤسسة. وقد شملت الدراسة جميع العاملين في السلطة والبالغ عددهم 2100 موظف، بينما تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من 340 موظفاً وموظفة لتقييم هذا الأثر.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم تطوير استبانة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد عبر برنامج SPSS الإصدار 23. ركز التحليل على فحص العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري بين الموظفين، واستند إلى مراجعة الأدبيات السابقة لتكوين أساس نظري وتحليل النتائج.

أظهرت النتائج أن المتوسط الكلي لإجابات المستجيبين حول بيئة العمل جاء بدرجة مرتفعة (3.92)، وكذلك بالنسبة للإبداع الإداري (3.98)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الإبداع بين الموظفين. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري،

مع وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة استمرار سلطة منطقة العقبة الاقتصادية في توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع، مما يسهم في تحسين الأداء الإداري ورفع مستويات الإبداع داخل المنظمة.

دراسة (عبدالله ، و عوض الكريم.2020)

هدفت الدراسة إلى دراسة دور المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، القيادة، الاتصال) في الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين ببنك أمدرمان الوطني. استندت مشكلة البحث إلى انخفاض مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين، وتأثير المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة على تحسين أو تقييد هذا الأداء. سعى الباحث إلى اختبار الفرضية التي تفيد بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المناخ التنظيمي وأبعاده من جهة، وبين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين من جهة أخرى.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استبانة على عينة من العاملين في عدة فروع لبنك أمدرمان الوطني بولاية الخرطوم، حيث استخدمت أدوات التحليل الإحصائي عبر برنامج SPSS للتحقق من صحة الفرضيات. تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين بالبنك، وهدفت الأسئلة إلى قياس تأثير المناخ التنظيمي السائد على ممارسات الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين.

أظهرت النتائج وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو أبعاد المناخ التنظيمي السائد فيما يتعلق بالإبداع الإداري، ولكن مع وجود نقص في التشجيع على حل المشكلات بطريقة تساهم في تحفيز الإبداع، كما لوحظت مشكلات تتعلق بعدم المساواة في المعاملة. وبينت النتائج أيضاً وجود توجهات إيجابية نحو تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي، مع توصيات بضرورة تعزيز الإبداع الإداري عن طريق التشجيع على حل المشكلات، والتركيز على القضاء على التوجهات السلبية المتعلقة

بعدم المساواة، وإنشاء شبكة اتصالات حديثة، وتقييم الأداء المستمر لتحسين توزيع المهام ومنح الموظفين حرية تنفيذها بما يتناسب مع أهداف البنك.

الفجوة البحثية:

تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف تأثير الأنماط القيادية بأبعادها (النمط الحر، النمط التحويلي، النمط التبادلي) على تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية، حيث يظهر بعض أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة من حيث الهدف والمنهجية وبيئة التطبيق والأبعاد المدروسة.

تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة التي تتناول العلاقة بين القيادة والإبداع الإداري أو الأداء الوظيفي، حيث تشترك في هدف فهم تأثير الأنماط القيادية المختلفة على الجوانب الإبداعية في الأداء الإداري. تتميز هذه الدراسة بالتركيز على شركات القطاع الخاص في المملكة، وهو مجال لم يُستكشف بعمق في الدراسات السابقة، التي عادةً ما تركزت على المؤسسات التعليمية أو القطاع الحكومي. كما توسع الدراسة الحالية من نطاق البحث ليشمل أنماطاً متنوعة مثل القيادة التبادلية والنمط الحر، مما يعزز من شمولية الفهم لتأثير القيادة في بيئات القطاع الخاص.

تعتمد هذه الدراسة، مثل معظم الدراسات الأخرى، على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث تناسب هذه المنهجية دراسة العلاقات بين المتغيرات وتأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري. يتشابه استخدام التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS مع دراسات مثل (Abdulrahman, 2020) و (Hamada et al., 2022)، مما يعكس تقارباً في أدوات التحليل وفحص الفرضيات.

تُركّز الدراسة الحالية على الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية، في حين أن الدراسات السابقة مثل دراسة (Aldighrir, 2020) ودراسة (Yang, 2024) ركزت على بيئات تعليمية وأكاديمية، مما يضيف بعداً جديداً. يُتوقع أن تختلف ديناميكيات القيادة والإبداع الإداري في القطاع الخاص نظراً للتغيرات السريعة والتنافسية العالية التي تميز بيئة الأعمال الخاصة مقارنة ببيئات التعليم.

تتبنى الدراسة إطاراً أوسع يشمل أنماط القيادة التبادلية والحرّة، على عكس الدراسات السابقة التي تناولت أبعاداً محددة كالديمقراطية أو التحويلية، مما يتيح استكشافاً شاملاً لدور القيادة في تحقيق الإبداع الإداري، ويساهم في سد فجوة بحثية حول دور الأنماط القيادية المتنوعة في بيئة الأعمال الخاصة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تركز المنطلقات النظرية للدراسة على فهم الأنماط القيادية الرئيسية وتأثيرها على الإبداع الإداري، مع التركيز على الأنماط الثلاثة: النمط الحر، النمط التحويلي، والنمط التبادلي، حيث تتضح أهمية هذه الأنماط في تحقيق الإبداع الإداري وتعزيز روح الابتكار في بيئة العمل الخاصة.

النمط الحر: يعتمد النمط الحر على منح الموظفين حرية واسعة في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام، مما يشجعهم على التفكير بطرق مبتكرة وإيجاد حلول جديدة للمشكلات دون تدخل مباشر من القائد. يشير هذا النمط إلى أن القائد يعتمد على توجيهات عامة بدلاً من توجيه تفصيلي، مما يسمح للموظفين بالتعبير عن أفكارهم بشكل مستقل وتطوير مهاراتهم في التفكير النقدي والإبداع. ومع ذلك، قد يكون للنمط الحر تأثيرات سلبية إذا لم يُطبق ضمن إطار عمل واضح يؤدي إلى نقص في التنظيم

والفوضى. أظهرت دراسة (Hamada et al. (2022 أن القادة الذين يعتمدون على أساليب مرنة وتحفيزية تمكنوا من خلق بيئة عمل داعمة للإبداع، مما يعزز من فعالية الموظفين في إيجاد الحلول الابتكارية.

النمط التحويلي: يعتبر النمط التحويلي من أهم الأنماط القيادية التي تركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق رؤى مشتركة تتجاوز المهام اليومية. يركز القائد التحويلي على تعزيز النمو الفردي والجماعي للموظفين، مما يساهم في بناء ثقافة تنظيمية تدعم الإبداع والإنتاجية. يتميز هذا النمط بقيادة تعتمد على الكاريزما والتحفيز الذاتي، حيث يسعى القائد إلى توجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف تتطلب الابتكار والتغيير. أظهرت دراسة (Al-Saud (2012 أن القيادة التحويلية تُعد أحد العوامل الأساسية في تهيئة بيئة عمل إبداعية، حيث تساعد على تمكين الموظفين من التعبير عن أفكارهم وتطوير حلول جديدة، وتعزز من التوجه نحو تحسين الأداء.

النمط التبادلي: يركز النمط التبادلي على مفهوم التبادل بين القائد والموظفين، حيث يقوم القائد بمكافأة الأداء الجيد ومعاينة الأداء الضعيف. يركز هذا النمط على تحقيق الأهداف المحددة والالتزام بمعايير العمل، مما قد يحفز الموظفين على الالتزام بأداء عالٍ، لكنه قد يكون محدوداً في تشجيع الإبداع إذا كان التركيز على الأهداف القصيرة الأمد فقط. يتميز النمط التبادلي بالوضوح في تحديد الأدوار والمسؤوليات، مما يجعل الموظفين أكثر التزاماً ولكن قد يقلل من مساحة التفكير خارج الصندوق. أظهرت دراسة (Sayaydeh (2015 أن الأنماط التبادلية في القيادة تدعم تحقيق الأداء العالي في بيئات العمل المنظمة، إلا أن هناك حاجة لتعزيز الابتكار من خلال إضافة جوانب تشجيعية تدعم التفكير الإبداعي.

أبعاد الإبداع الإداري: تتضمن أبعاد الإبداع الإداري توليد الأفكار الجديدة، وتطبيق التغيير، وحل المشكلات، وهي جوانب ترتبط مباشرةً بفعالية القيادة في تحفيز الابتكار ودعم الثقافة الإبداعية في المؤسسات. يظهر الإبداع الإداري عندما يتمكن القائد من توجيه الموظفين نحو تبني أساليب عمل غير تقليدية وتطوير حلول مبتكرة تتوافق مع أهداف المؤسسة. أوضحت دراسة Abdulrahman (2020) أن تحقيق الإبداع الإداري يعتمد على توافر بيئة قيادية تركز على التعاون وتشجيع الأفكار الجديدة، حيث تؤدي الأنماط التشاركية والديمقراطية دوراً محورياً في تحسين التوجهات الابتكارية للموظفين

المنهجية وطرق البحث:

منهج البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث يساعد هذا المنهج على وصف وتحليل تأثير الأنماط القيادية المختلفة (النمط الحر، النمط التحويلي، النمط التبادلي) على تحقيق الإبداع الإداري في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. يعتمد هذا المنهج على تحليل البيانات المستخلصة من العينة لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات وتفسير النتائج.

أدوات البحث:

سيتم استخدام استبانة مصممة خصيصاً لقياس تأثير الأنماط القيادية بأبعادها الثلاثة على الإبداع الإداري. ستتضمن الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تغطي أبعاد الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في الشركات الخاصة. سيتم التحقق من صدق وثبات الأداة من خلال تجارب سابقة وأدوات إحصائية مناسبة للتأكد من دقة النتائج.

طرق جمع البيانات:

ستتم عملية جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على عينة من العاملين والمديرين في الشركات الخاصة داخل المملكة العربية السعودية. سيتم اختيار العينة بعناية لضمان تمثيلها للشريحة المستهدفة ولتحقيق مصداقية البيانات، ويمكن الاعتماد على وسائل إلكترونية لتوزيع الاستبانات وجمع الردود.

الأساليب الإحصائية:

سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، منها الإحصاء الوصفي لتحليل خصائص العينة ووصف متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى استخدام اختبارات تحليل التباين وتحليل الانحدار لفحص الفرضيات الرئيسية والفرعية، وتحديد مدى تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري. سيتم الاعتماد على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد معنوية النتائج. سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، منها الإحصاء الوصفي لتحليل خصائص العينة ووصف متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى استخدام اختبارات تحليل التباين وتحليل الانحدار لفحص الفرضيات الرئيسية والفرعية، وتحديد مدى تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري. سيتم الاعتماد على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد معنوية النتائج.

حدود الدراسة:

← **حدود موضوعية:** تركز هذه الدراسة بشكل رئيسي على معرفة تأثير الأنماط القيادية بأبعادها (النمط الحر - النمط التحويلي - النمط التبادلي) في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية

← **حدود زمنية:** سيتم إجراء الدراسة خلال عام 2024م .

← حدود مكانية : تقتصر الدراسة على الشركات الخاصه في المملكه العربيه السعوديه.

المراجع:

اولا المراجع العربية

- الإكلبي، عايض مسعود بريك. (2021). القيادة الفعالة المحفزة بالمنظمات ودورها في زيادة الإنتاجية. المجلة العربية للنشر العلمي، ع35 ، 306. 329 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1436004>
- آل سعود، عبدالعزيز بن عبدالرحمن بن عبدالعزيز. (2012). واقع أبعاد سلوك القيادة التحويلية من وجهة نظر العاملين في منظمات قطاع التعليم السعودية: دراسة تطبيقية على العاملين وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع25 ، 261 - 305. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/487719>
- باشيوة، حسين، و باشيوة، لحسن عبدالله. (2016). الأنماط القيادية السائدة في جامعة محمد لمين دباغين بمدينة سطيف الجزائرية حسب وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج9، ع26 ، 109. 134 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/763314>
- بن أحمد، لخضر، و حمياني، صبرينة. (2023). مدى فاعلية الأنماط القيادية في تبني الموظفين لسلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية بفرع نفضال بالجلفة. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، مج12، ع1 ، 91. 116 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1401768>
- صلاح، ماهر طاهر محمد، شهوان، راني، و النصر، فراس. (2024). تأثير النمط القيادي والإبداع الإداري على الأداء في المدارس الخاصة في الضفة الغربية. مجلة جامعة النجاح

للأبحاث - العلوم الإنسانية، مج38، ع6 ، 1051. 1092 - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1476003>

- عبدالله، دانية حسن محمد، و عوض الكريم، إدريس موسى. (2020). المناخ التنظيمي ودوره في الإبداع الإداري والأداء الوظيفي: دراسة حالة بنك أمدرمان الوطني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1105141>

- مصالحة، وئام عوض يعقوبي. (2023). الإبداع في ممارسة الأنماط الإدارية القيادية لدى مدراء المدارس الأساسية وعلاقتها باستدامة الروح المعنوية لدى المعلمين في مديريات محافظة نابلس. مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية، مج3، ع9 ، 181. 205. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1476050>

- المعاينة، علاء سعد الله محمود، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد. (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1208543>

-

ثانيا المراجع الاجنبية

- Areech, N., Nazar, & Abdulrahman. (2020). The role of leadership styles in achieving the administrative creativity of the Ministry of Education: An analytical study. *International Journal of Research in Social Sciences*

and *Humanities*, 10(3), 268–281.
<https://doi.org/10.37648/IJRSSH.V10I03.022>

- Hamada, Q. I., Abdullah, M. M., & Rasheed, F. H. (2022). The role of servant leadership in developing administrative creativity: Applied research on a sample of principals in the Salah al-Din Education Directorate. *Mağallaṯ Tīkrīt li-l-‘Ulūm al-Idāriyyaṯ wa-al-Iqtiṣādiyyaṯ*, 18(58, 2), 52–70. <https://doi.org/10.25130/tjaes.18.58.2.4>
- Wafa, M., & Aldighrir, M. (2020). Mediating effect of leadership outcomes on the relationship between the leadership style of leaders and followers’ administrative creativity. *Journal of Educational and Behavioral Sciences*, 5(2), 125–139. <https://doi.org/10.31578/JEBS.V5I2.206>
- Zhang, Y. (2024). Cultivating a culture of innovation: The impact of leadership style on employee well-being and organizational creativity. *International Journal of Global Entrepreneurship and Management*, 2(1), 202–210. <https://doi.org/10.62051/ijgem.v2n1.26>

-

Mid–Ocean University

College of Management

Department of business administration



**The Impact of Leadership Styles on Achieving Managerial
Creativity: An Applied Study on Private Companies in the
Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation:

AHMAD NADA G ALJAKHIDEB

242000028

Supervision:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

1446-2024