

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

تأثير أنماط القيادة الإدارية على مستوى الإبداع التنظيمي
(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:
4	1.2. مشكلة الدراسة
4	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
4	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:
9	قائمة المراجع

١.١. 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 انماط 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 هاماً 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. 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

1.1. 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 مختلفاً بناءً 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 فهما لكيفية تأثير أساليب القيادة على الإبداع التنظيمي بشكل أكبر

1.1. فجوات على المستوى التطبيقي

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

- 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 محدوداً 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 حول تأثير أنماط القيادة في الإبداع يتطلب 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. أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث النظرية والتجريبية في قدرته على سد الفجوات ونهوض بالمشاريع وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1.1. على المستوى النظري:

- فهم العلاقات السببية: يساعد البحث النظري في تحديد كيفية تأثير أنماط القيادة على مستويات الابداع 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.

1.1. 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 شامل.

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)، 544-525.
- 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)، 53-33.
- 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.

