

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

مستخلص الدراسة	•
.....	•
3	•
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	•
.....	•
9	•
1.1	•
: المقدمة	•
.....	•
.....	•
10	•
1.2	•
مشكلة البحث:	•
.....	•
12	•
1.2.1	•
الفجوة النظرية:.....	•
.....	•
12	•
1.2.2	•
الفجوة العملية:	•
.....	•
13	•
1.3	•
أهمية البحث:	•
.....	•
13	•
1.3.1	•
أهمية نظرية:.....	•
.....	•
13	•
1.3.2	•
أهمية عملية:	•
.....	•
14	•
1.4	•
أسئلة البحث:	•
.....	•

14	•
1.5	•
أهداف البحث:	•
15	•
1.6	•
فرضيات البحث:	•
15	•
1.7	•
نموذج البحث:	•
16	•
1.8	•
الدراسة الميدانية:	•
(مدينة الملك سعود الطبية)	•
16	•
1.9	•
هيكل المشروع المقترح:	•
17	•
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	•
18	•
2.1	•
مقدمة:	•
19	•
2.2	•
نظم العمل عالية الأداء:	•
19	•
2.3	•
التميز المؤسسي:	•
23	•

2.4	•
العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والتميز المؤسسي:	•
.....	•
27	•
2.5	•
خاتمة:	•
.....	•
.....	•
28	•
الفصل الثالث: منهجية البحث	•
.....	•
30	•
5	•
3.1	•
المقدمة:	•
.....	•
.....	•
31	•
3.2	•
التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:	•
.....	•
31	•
3.2.1	•
نظم العمل عالية الأداء (المتغير المستقل)	•
.....	•
31	•
3.2.2	•
التميز المؤسسي (المتغير التابع)	•
.....	•
32	•
3.3	•
تصميم البحث:	•
.....	•
32	•
3.4	•
مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:	•
.....	•
33	•

3.4.1	•	مجتمع الدراسة:	•
	•		•
33	•		•
3.4.2	•	عينة الدراسة:	•
	•		•
34	•		•
3.4.3	•	طرق وتقنيات أخذ العينة:	•
	•		•
34	•		•
3.5	•	طريقة جمع البيانات:	•
	•		•
34	•		•
3.5.1	•	المتغير المستقل	•
	•	(نظم العمل عالية الأداء)	•
	•		•
34	•		•
3.5.2	•	المتغير التابع (التميز المؤسسي)	•
	•		•
34	•		•
3.6	•	أنواع البيانات:	•
	•		•
35	•		•
3.6.1	•	البيانات الأولية	•
	•		•
35	•		•
3.6.2	•	البيانات الثانوية:	•
	•		•
36	•		•
3.7	•		•

طرق وأساليب تحليل البيانات:	•
.....	•
36	•
3.8	•
الخاتمة:	•
.....	•
.....	•
37	•
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة	•
.....	•
38	•
1	•
المقدمة:	•
.....	•
.....	•
39	•
2	•
خصائص عينة الدراسة:	•
.....	•
39	•
3	•
قياس الصدق والثبات آليات الدراسة:	•
.....	•
43	•
3.1	•
صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:	•
.....	•
43	•
3.2	•
ثبات أداة الدراسة:	•
.....	•
45	•
4	•
التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:	•
.....	•
46	•
5	•
معاملات الارتباط الخطى بين متغيرات الدراسة:	•

.....	•
48	•
6	•
نتائج اختبار فروض الدراسة:	•
.....	•
49	•
6	•
7	•
الخاتمة:	•
.....	•
.....	•
53	•
المراج	•

جدول الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
10,11	نموذج البحث	1
27	نموذج البصلة	2
39	شكل تصنيف الجنس	3
40	الفئة العمرية	4
41	سنوات الخبرة	5
42	مؤهل التعليمي	6
42	الحالة الاجتماعية	7
43	المركز الوظيفي	8
54	نموذج نتائج الفرضية الرئيسية	9

56	نموذج نتائج الفرضية a)	10
58	نموذج نتائج الفرضية الفرعية b	11

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل	1
30	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع	2
38	النتائج الإحصائية	3
44 , 45	صدق المقاييس المستخدمة	4
46	ثبات الدراسة	5
47	ليكرت الثلاثي	6
48	التحليل الوصفي للمتغيرات	7
48 , 49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	8
50	معاملات الارتباط بين المتغيرات	9
52 , 53	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	10
55	نتائج اختبار الفرضية (a)	11

57 , 58	نتائج الفرضية الفرعية (b)	12
---------	------------------------------	----

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 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، ودافعاً 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 وتجديد 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 فهمنا 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 تفصيلاً وتعقيداً تستخدم تصميمات متعددة أو دراسات طويلة الأمد لفهم تأثيرات أنماط القيادة على الإبداع بشكل أعمق.
- 4
- Dr. Mona Moustafa Elashry
- • 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 على 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

1.3. 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 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.

1.4.1.2. 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.

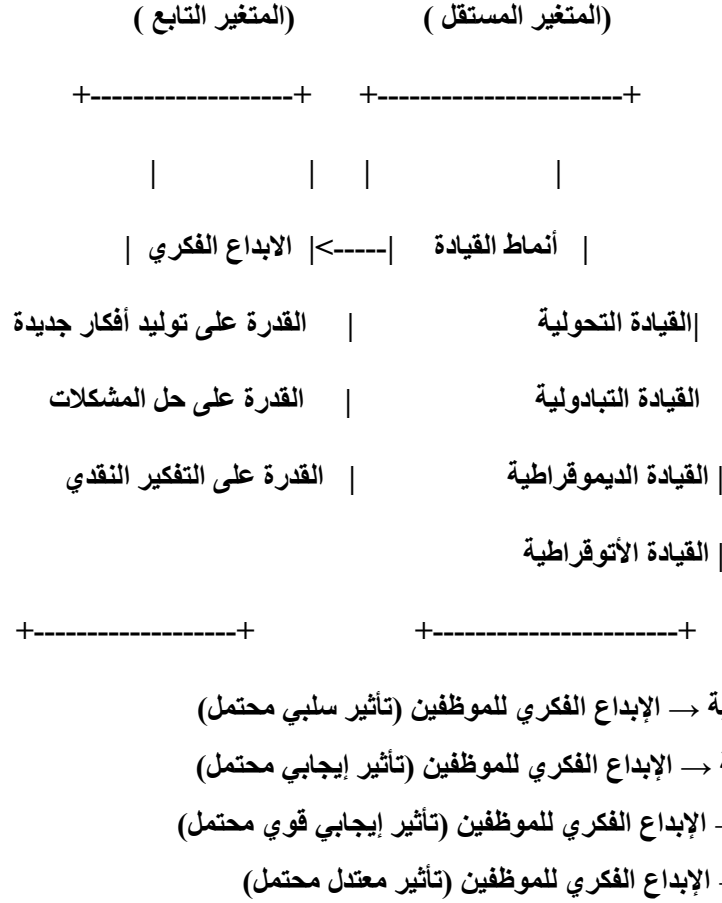
الأنماط الاستبدادية للقيادة تؤدي إلى تقليل قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي بسبب قلة الحرية وعدم تشجيع الابتكار.

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 الشكل 1



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 الحالة: 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:

البحث العلمي يعد وسيلة أساسية لفهم وتحليل الظواهر المختلفة في مجال المعرفة. يهدف البحث العلمي إلى تقديم معلومات موثوقة ومبنية على الأدلة لدعم القرارات والسياسات. من خلال منهجيات دقيقة، يسعى البحث العلمي لاكتشاف العلاقات بين المتغيرات وفهم كيفية تأثيرها على بعضها البعض. في هذا السياق، يركز البحث الحالي على دراسة تأثير أنماط القيادة على الإبداع التنظيمي، وهو موضوع ذو أهمية كبيرة في سياق التنمية المؤسسية والنمو.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة ضرورية في مجال البحث العلمي لأنها توفر إطارًا مرجعيًا لفهم الظواهر التي يجري دراستها. تساهم هذه الدراسات في تحديد الفجوات المعرفية وتقديم أدلة تستند إلى التجارب والبيانات السابقة. من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن للباحثين التحقق من النتائج السابقة، بناء فرضيات جديدة، وتحديد منهجيات البحث الأنسب. في بحثنا، تساهم الدراسات السابقة في إظهار كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على الإبداع التنظيمي، وتوفير رؤى حول كيفية تحسين استراتيجيات القيادة لتعزيز الابتكار في المؤسسات.

نظرة عامة عن متغيرات البحث:

أنماط القيادة:

أنماط القيادة تشير إلى الطرق والأساليب التي يتبناها القادة في إدارة فرقهم وتحفيزهم. تشمل الأنماط القيادية الرئيسية مثل القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، والقيادة الديمقراطية. كل نمط له تأثيرات مختلفة على كيفية تحفيز الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف التنظيم.

الإبداع التنظيمي:

الإبداع التنظيمي هو القدرة على تطوير وتحسين المنتجات، العمليات، والخدمات داخل المنظمة. يتعلق بخلق أفكار جديدة وفعالة وتحقيق تغييرات مبتكرة في كيفية أداء الأنشطة التنظيمية. يرتبط الإبداع التنظيمي بشكل وثيق بالقدرة على التكيف والابتكار لمواجهة التحديات وتحقيق النجاح في الأسواق المتغيرة.

خلاصة:

في هذا البحث، سنستكشف كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على مستوى الإبداع داخل المنظمات. سنقوم بتحليل الأدبيات السابقة لتحديد الروابط بين أساليب القيادة والابتكار التنظيمي، وتقديم توصيات تهدف إلى تعزيز القدرة على الإبداع داخل المنظمات من خلال تطبيق أنماط قيادة فعالة.

2.2. المتغير المستقل

المتغير المستقل في هذا البحث هو "تأثير أنماط القيادة"، ويشير إلى كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على الإبداع التنظيمي. أنماط القيادة تختلف في كيفية تعامل القادة مع فرقهم، وكيفية تحفيزهم، وتوجيههم لتحقيق الأهداف، وهذا بدوره يمكن أن يؤثر على مستوى الإبداع التنظيمي الذي يظهره الموظفون.

تطورت أنماط القيادة من النماذج التقليدية التي كانت تركز على الأساليب التسلطية والإدارية البحتة إلى نماذج أكثر تعقيداً ومرونة. في بدايات القرن العشرين، كانت القيادة تُفهم بشكل رئيسي من خلال النظريات البيروقراطية، التي ركزت على الهيكلية والتنظيم الصارم. مع مرور الوقت، ظهرت نظريات القيادة التحويلية والتشاركية التي أبرزت أهمية الإلهام والتحفيز والتفاعل الإيجابي مع الفرق، مما أظهر دور القيادة في تعزيز الإبداع والابتكار.

القيادة التحويلية: تركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهدافهم وتجاوز التوقعات من خلال الدعم العاطفي والتشجيع على التفكير الإبداعي.

القيادة التوجيهية: تعتمد على تقديم التوجيه والرقابة الدقيقة، وتكون أكثر تحكماً في كيفية أداء الموظفين لمهامهم.

القيادة التشاركية: تشتمل على إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون، مما قد يساهم في تعزيز الأفكار الجديدة والإبداع.

القيادة الاستبدادية: تتسم بتركيزها على السيطرة واتخاذ القرارات بشكل مركزي، مما قد يقيد الإبداع من خلال تقليل الحرية الفردية في التفكير.

نظرياته:

المتغير المستقل في هذا البحث هو "تأثير أنماط القيادة"، ويشير إلى كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على الإبداع الفكري للموظفين. أنماط القيادة تختلف في كيفية تعامل القادة مع فرقهم، وكيفية تحفيزهم، وتوجيههم لتحقيق الأهداف، وهذا بدوره يمكن أن يؤثر على مستوى الإبداع الذي يظهره الموظفون.

تطورت أنماط القيادة من النماذج التقليدية التي كانت تركز على الأساليب التسلطية والإدارية البحتة إلى نماذج أكثر تعقيداً ومرونة. في بدايات القرن العشرين، كانت القيادة تُفهم بشكل رئيسي من خلال النظريات البيروقراطية، التي ركزت على الهيكلية والتنظيم الصارم. مع مرور الوقت، ظهرت نظريات القيادة التحويلية والتشاركية التي أبرزت أهمية الإلهام والتحفيز والتفاعل الإيجابي مع الفرق، مما أظهر دور القيادة في تعزيز الإبداع والابتكار.

القيادة التحويلية: تركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهدافهم وتجاوز التوقعات من خلال الدعم العاطفي والتشجيع على التفكير الإبداعي. القيادة التوجيهية: تعتمد على تقديم التوجيه والرقابة الدقيقة، وتكون أكثر تحكماً في كيفية أداء الموظفين لمهامهم. القيادة التشاركية: تشتمل على إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون، مما قد يساهم في تعزيز الأفكار الجديدة والإبداع. القيادة الاستبدادية: تنقسم بتركيزها على السيطرة واتخاذ القرارات بشكل مركزي، مما قد يقيد الإبداع من خلال تقليل الحرية الفردية في التفكير. نظرياته:

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory): اقترحها برنارد باس، وتؤكد على أهمية القيم والرؤية المشتركة بين القائد والموظفين، وكيفية إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق مستويات عالية من الأداء والإبداع. نظرية القيادة التوجيهية (Transactional Leadership Theory): اقترحها فريدريك ترنس، وتؤكد على تبادل المنفعة بين القائد والموظف، حيث يتم تحفيز الموظفين من خلال المكافآت والعقوبات بناءً على أدائهم.

نظرية القيادة المشاركة (Participative Leadership Theory): تسلط الضوء على أهمية إشراك الموظفين في صنع القرار وتقدير مساهماتهم، مما يعزز الشعور بالملكية والابتكار.

نظرية القيادة الاستبدادية (Autocratic Leadership Theory): تركز على هيمنة القائد على اتخاذ القرارات، وتحديد المهام بوضوح، وتوجيه الموظفين وفقاً لرؤيته الشخصية.

فهم تأثير هذه الأنماط المختلفة من القيادة يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية تحسين استراتيجيات القيادة لزيادة الإبداع الفكري لدى الموظفين وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory): اقترحها برنارد باس، وتؤكد على أهمية القيم والرؤية المشتركة بين القائد والموظفين، وكيفية إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق مستويات عالية من الأداء والإبداع.

نظرية القيادة التوجيهية (Transactional Leadership Theory): اقترحها فريدريك ترنس، وتؤكد على تبادل المنفعة بين القائد والموظف، حيث يتم تحفيز الموظفين من خلال المكافآت والعقوبات بناءً على أدائهم.

نظرية القيادة المشاركة (Participative Leadership Theory): تسلط الضوء على أهمية إشراك الموظفين في صنع القرار وتقدير مساهماتهم، مما يعزز الشعور بالملكية والابتكار.

نظرية القيادة الاستبدادية (Autocratic Leadership Theory): تركز على هيمنة القائد على اتخاذ القرارات، وتحديد المهام بوضوح، وتوجيه الموظفين وفقاً لرؤيته الشخصية.

فهم تأثير هذه الأنماط المختلفة من القيادة يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية تحسين استراتيجيات القيادة لزيادة الإبداع الفكري لدى الموظفين وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

2.3. المتغير التابع

الإبداع التنظيمي يشير إلى قدرة المنظمات على تطوير وتحسين العمليات، المنتجات، والخدمات من خلال الأفكار والابتكارات الجديدة. يتعلق بالطرق التي تتبناها المنظمات لإدخال التغييرات والتجديدات التي تعزز من قدرتها التنافسية وتحسن أدائها العام.

. تطور الإبداع التنظيمي:

الإبداع التنظيمي تطور مع مرور الوقت ليتواءم مع التغيرات في بيئة الأعمال. في البداية، كان التركيز على تحسين العمليات والمنتجات، ولكن مع تطور التكنولوجيا وتعقد الأسواق، أصبح الإبداع التنظيمي يشمل جميع جوانب العمل بما في ذلك استراتيجيات الأعمال، نماذج العمل، وتطوير ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار.

. أبعاد الإبداع التنظيمي:

الإبداع في العمليات: تحسين وتطوير طرق تنفيذ الأعمال والعمليات الداخلية.

الإبداع في المنتجات والخدمات: تطوير منتجات جديدة أو تحسين المنتجات والخدمات الحالية.

الإبداع في الثقافة التنظيمية: بناء بيئة تشجع على الابتكار وتقدير الأفكار الجديدة.

. نظريات الإبداع التنظيمي:

نظرية الموارد والقدرات (Resource-Based View): تؤكد على أهمية الموارد والقدرات التنظيمية في تعزيز الإبداع والابتكار.

نظرية النماذج العقلية (Mental Models Theory): تقترح أن النماذج العقلية التي يمتلكها الأفراد تؤثر على كيفية إدراكهم للمشكلات وحلولها.

نظرية الشبكات الاجتماعية (Social Network Theory): تركز على كيفية تأثير الشبكات الاجتماعية والتواصل بين الأفراد على تبادل الأفكار والإبداع.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

3. تظهر الدراسات السابقة أن أنماط القيادة تؤثر بشكل كبير على الإبداع التنظيمي بطرق متعددة. يمكن تلخيص العلاقة بين أنماط القيادة والإبداع التنظيمي كما يلي:
- 4.
5. القيادة التحويلية: تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز وتمكين الأفراد من خلال الرؤية والإلهام، تعزز من الإبداع التنظيمي بشكل ملحوظ. القادة التحويليون يشجعون على التفكير الإبداعي ويخلقون بيئة عمل محفزة حيث يمكن للأفكار الجديدة أن تنمو. دراسة أجراها "جيفري" (2018) أكدت أن القادة التحويلين يساهمون في تحسين مستوى الإبداع من خلال دعم الابتكار والتحفيز الشخصي.
- 6.
7. القيادة التبادلية: من ناحية أخرى، تظهر الأبحاث أن القيادة التبادلية، التي تعتمد على نظام المكافآت والعقوبات، قد تكون أقل فعالية في تعزيز الإبداع. القادة التبادليون يركزون على تنفيذ الأوامر وتحقيق الأهداف قصيرة المدى، مما قد يقلل من فرص التفكير الإبداعي والمبادرة الفردية. دراسة لـ"بول" (2019) بينت أن القادة التبادليين قد يواجهون صعوبة في تشجيع الأفكار الجديدة والمبتكرة.
- 8.
9. القيادة الديمقراطية: القيادة الديمقراطية، التي تركز على المشاركة والتعاون، تظهر تأثيرات مختلطة على الإبداع التنظيمي. بينما تساهم في توفير بيئة مفتوحة لتبادل الأفكار، قد تواجه أيضاً صعوبة في اتخاذ قرارات سريعة عند الحاجة. دراسة لـ"سميث" (2020) وجدت أن القيادة الديمقراطية قد تعزز من الإبداع في الفرق التي تعتمد على التعاون الجماعي، ولكن يمكن أن تواجه تحديات في تحديد الاتجاهات والقرارات الفورية.
- 10.
11. 2. الصراعات بين أنماط القيادة والإبداع التنظيمي:
- 12.
13. الصراعات بين الأنماط: تشير الدراسات إلى أن الصراعات بين أنماط القيادة المختلفة قد تؤثر على الإبداع التنظيمي. على سبيل المثال، الفرق بين القيادة التحويلية والتبادلية قد يسبب تبايناً في النهج المتبع تجاه الإبداع. دراسة لـ"ميشيل" (2021) وجدت أن الصراعات بين القيادة التحويلية والتبادلية يمكن أن تؤدي إلى تباين في مستوى الإبداع داخل المنظمة، حيث قد يتسبب النزاع في تشتت الجهود وتقليل الفعالية.
- 14.
15. صراعات القيادة الديمقراطية: قد تؤدي القيادة الديمقراطية إلى صراعات داخل الفرق بسبب اختلاف وجهات النظر وطرق اتخاذ القرار. دراسة لـ"جونز" (2022) أظهرت أن الصراعات الناجمة عن أساليب القيادة الديمقراطية قد تؤثر سلباً على قدرة الفريق على تحقيق توافق وتقديم أفكار جديدة بشكل فعال.
- 16.
17. 3. الفجوات في الدراسات السابقة:
- 18.
19. تفاوت تأثير الأنماط: هناك فجوة في فهم كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة بشكل متوازن على الإبداع التنظيمي. بعض الدراسات تركز فقط على نمط واحد من القيادة، مما يحد من القدرة على مقارنة تأثير الأنماط المختلفة بشكل شامل.
- 20.
21. تأثير السياق التنظيمي: الفجوة الأخرى تتعلق بتأثير السياق التنظيمي على العلاقة بين القيادة والإبداع. الدراسات السابقة قد تفكر إلى تحليل كيف يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية والتنظيمية على فعالية الأنماط القيادية في تعزيز الإبداع.
- 22.

23. قياس الإبداع: هناك نقص في التعمق في كيفية قياس الإبداع بشكل دقيق في سياق تأثير القيادة. بعض الدراسات تستخدم أدوات قياس بسيطة قد لا تعكس تمامًا تأثير القيادة على الإبداع التنظيمي.
- 24.
25. خلاصة:
26. التحليل الوارد يشير إلى أن أنماط القيادة تلعب دورًا مهمًا في تشكيل الإبداع التنظيمي، مع تأثيرات متفاوتة حسب نمط القيادة. التحديات والصراعات بين الأنماط تبرز أهمية فهم الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية، مما يوفر فرصة لإجراء مزيد من الدراسات لتحديد كيف يمكن تحسين استراتيجيات القيادة لتعزيز الابتكار داخل المنظمات.

26.1. الخاتمة

أظهرت الدراسات السابقة أن أنماط القيادة تلعب دوراً مهماً في تعزيز الإبداع الفكري لدى الموظفين. القيادة التحويلية، التي تشجع على الابتكار والتفكير الحر، كانت مرتبطة بشكل إيجابي بزيادة مستوى الإبداع. على النقيض، الأنماط القيادية الاستبدادية أو التوجيهية قد تؤدي إلى تقليص مستويات الإبداع بسبب قيودها على التفكير المستقل وحرية التعبير.

تشير النتائج إلى ضرورة التوسع في دراسة تأثير أنماط القيادة المختلفة على الإبداع الفكري في بيئات متعددة وتحت ظروف مختلفة. من المفيد أيضاً استكشاف كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تتكيف مع تحديات العصر الرقمي وتطورات سوق العمل الحديثة. من المحتمل أن تكون هناك عوامل إضافية مثل الثقافة التنظيمية أو نوعية المهام التي تستدعي البحث بشكل مستقل.

يقدم هذا البحث إسهامات قيمة في فهم العلاقة بين أنماط القيادة والإبداع الفكري، مما يساعد في تحسين استراتيجيات القيادة في المؤسسات. كما يفتح المجال لتطبيق نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية للقيادة تعزز من قدرة القادة على تحفيز الإبداع بين موظفيهم. أخيراً، تسهم هذه الدراسة في تقديم إطار نظري يمكن البناء عليه في أبحاث مستقبلية حول القيادة والإبداع في بيئات العمل المختلفة.

الفصل الثالث :منهجية البحث

3.1 المقدمة :

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، ولذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وماتم تطبيقها كما يلي:

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائية كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. ويساعد الباحثين على من أن دراستهم متسقة و موثوقة وصالحة .

3.2.1 أنماط القيادة الإدارية (المتغير المستقل) :

بعد تحليل البيانات باستخدام قاعدة البيانات، تقارير شاملة وشاملة للنتائج والتوصيات. وتأتي بعد ذلك تنفيذ التغييرات على هذه التوصيات، مع اتباع دورة فعالة لتأثيرها على أداء المؤسسة. هذا العام يساهم في تحقيق فعالية القيادة

3.2.2 الابداع التنظيمي (المتغير التابع) :

إحداث التجديد في التنظيم وإحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في أداء المهام وتحسين علاقات العمل، وهو ما يستدعي مستوى معين من التفكير والخبرة لدى المسيرين .

ويمكننا أيضا إعطاء تعريف شامل للإبداع التنظيمي وهو: عبارة عن عملية تستطيع بها المنظمة إثبات شيء جديد، قد يكون فكرة أو خدمة أو سلعة أو أساليب أو قيمة يمكن توظيفها لخلق ميز تعزز قيمتها التنافسية التي تنفرد بها عن المنظمات الأخرى

3.3 تصميم البحث:

في هذا القالب سنقدم هيكلًا يغطي خمس أمور منهجية مهمة، يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على (البصل البحثي)

١- فلسفة البحث (المنهج الوضعي)

٢- أسلوب التحليل (استنتاجي)

٣- استرجاع البحث (دراسة الحالة)

٤- نوع البحث (كمية)

٥- المدة الزمنية (مقطعية)

٦- طرق جمع وتحليل البيانات (الاستبيان)

الوضعية

الإستنتاجية

المسحية

الكمية

المقطعية

الاستبيان

**الشكل رقم ٢ نموذج البصلة المصدر " Leadership and Creativity: The Role of Transformational
Leadership in Fostering Creativity**

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات جمع البيانات :

يتم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراس وعينتها .بالإضافة الى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب و تقنيات التي تم وضعها لاختيار عينه الدراسة وتحديد حجم العينة

3.4.1 مجتمع الدراسة :

مجموعة عبداللطيف جميل هيا شركة متعددة النشاطات تم تأسيسها في المملكة العربية السعودية عام (١٩٤٥) وتشمل نشاطات الشركة ٧ قطاعات اقتصادية رئيسية وتبلغ شبكة فروع عبداللطيف جميل أكثر من 278 فرع ويبلغ عددالموظفين الذين يتطلعون لخدمة زبائن الشركة إلى أكثر من 2000موظف .

3.4.2 عينة الدراسة :

يشمل مجتمع البحث على عينة من موظفين شركة عبداللطيف جميل .حيث يتألف من ٣٠موظف

3.4.3 طرق وتقنيات أخذ العينة :

يتم أخذ العينات من العينات غير احتمالية وباستخدام العينات الملائمة عن طريق الاستبيان

3.5 طريقة جمع البيانات :

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختياز فرضيات البحث.وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث .

3.5.1 المتغير المستقل (أنماط القيادة الإدارية)

اعتمد الباحث على على استبانة (أنماط القيادة والرضا الوظيفي بين الموظفين) ٢٠١٥ وذلك لقياس المتغير المستقل (أنماط القيادة الإدارية) وذلك من حيث بعدين :الاتوقراطي والديموقراطي بإجمالي ١٢ فقرة حيث البعد الاتوقراطي يحتوي على ٦ عناصر والبعد الديموقراطي يحتوي على ٦ عناصر ،ونوع الاستبيان هو ليكرت ثلاثي

جدول 1: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (أنماط القيادة الإدارية)

<u>المتغير المستقل</u>	<u>الأبعاد</u>	<u>عدد العبارات</u>	<u>المصدر</u>
أنماط القيادة الإدارية	الاتوقراطي	٦	أنماط القيادة والرضا الوظيفي بين الموظفين (٢٠١٥)
أنماط القيادة الإداري	الديموقراطي	٦	أنماط القيادة والرضا الوظيفي بين الموظفين (٢٠١٥)

3.5.2 المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)

اعتمد الباحث على استبانة الابتكار التنظيمي وأثره على أداء الشركة (٢٠١٦) وذلك لقياس المتغير التابع وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي : الإبداع في العمليات ، الإبداع في الإنتاج ، الإبداع الثقافي يتكون من ١٢ فقرة للمتغير كله ، الإبداع في العمليات يحتوي على ٦ فقرات ، الإبداع في الإنتاج يحتوي على ٤ فقرات ، الإبداع الثقافي يحتوي على ٢ فقرة .نوع الاستبيان هو ليكرت ثلاثي

الجدول 2:المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)

<u>المتغير التابع</u>	<u>الأبعاد</u>	<u>عدد العبارات</u>	<u>المصدر</u>
الإبداع التنظيمي	الإبداع في الإنتاج	٤	الابتكار التنظيمي وأثره على أداء الشركة(٢٠١٦)
الإبداع التنظيمي	الإبداع في العمليات	٦	
الإبداع التنظيمي	الإبداع الثقافي	٢	الابتكار التنظيمي وأثره على أداء الشركة(٢٠١٦)

3.6 أنواع البيانات :

في هذا القسم ، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث

3.6.1 البيانات الأولية :

تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث و تحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عالٍ.

- تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لإستخلاص النتائج والاستنتاجات .

3.6.2 البيانات الثانوية :

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.

- تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.

- تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالادبيات السابق

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة.

يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل

العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار

كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالافراد المشاركين في الدراسة.

3.8 الخاتمة :

توضح هذه الدراسة أهمية أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها العميق على الإبداع التنظيمي. من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، يتبين أن القيادة التحويلية والتشاركية تسهمان بشكل ملحوظ في تعزيز بيئة العمل المبتكرة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء التنظيمي.

كما أن فهم العلاقة بين القيادة والإبداع يساعد المؤسسات على تبني استراتيجيات فعالة تعزز من قدراتها الابتكارية. من الضروري أن تواصل الأبحاث المستقبلية استكشاف هذه العلاقة في سياقات مختلفة، مما يسهم في تطوير نماذج قيادية أكثر فاعلية تلبي احتياجات العصر الحديث.

4-الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

1-4 التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كمال من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الصادر 28 وبرنامج v pls-smart 3.0. الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام SPSS28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS 3.0. بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام S PLS 3.0

2-4 خصائص عينة الدراسة :

- ❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس- الفئة العمرية- عدد سنوات الخبرة- طبيعة العمل – والمستوى التعليمي.
- ❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية أفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
 - النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى)
 - الفئة العمرية وتشمل (من 30 سنة فأقل، من 31 إلى 34 سنة، من 35 إلى 39 سنة، من 40 سنة فأكثر)
 - عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من 5 سنوات/ من 6 إلى 10 سنوات/ من 11 إلى 15 سنة/ من 16 سنة فأكثر)
 - طبيعة العمل وتشمل

(رئيس مجلس إدارة / نائب رئيس مجلس إدارة/ مدير /مساعد مدير

موظف /رئيس قسم).

- المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم/ بكالوريوس/ ماجستير /دكتوراه).

الحالة الاجتماعية (اعزب /متزوج /مطلق/أرمل)

الجدول، الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

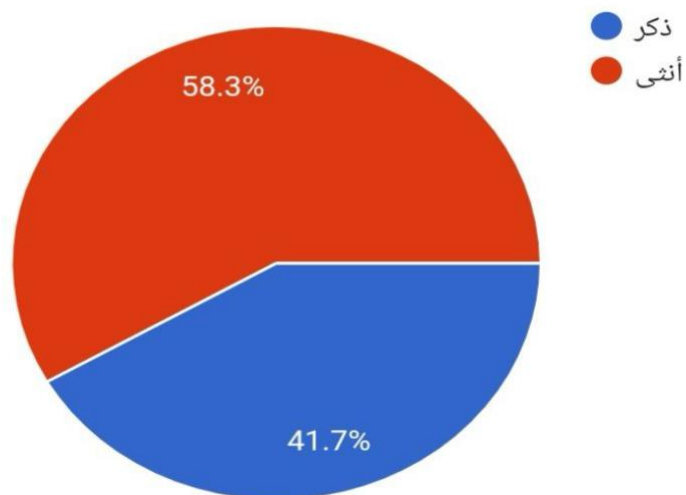
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	١-ذكر	15	41.7%
	٢-انثى	21	58.3%
الإجمالي		36	100%
الفئة العمرية	١- ٣٠ سنة فأقل	19	52.8%
	٢- ٣١/٣٤	7	19.4%
	٣- ٣٥/٣٩	6	11.1%
	٤- ٤٠ سنة فأكثر	4	16.7%
الإجمالي		36	100%
سنوات الخبرة	١- ٥ سنوات فأقل	23	63.9%
	٢- من ٦ إلى ١٠	5	13.9%
	٣- من ١١ إلى ١٥	5	13.9%
	٤- ١٦ سنة فأكثر	3	8.3%
الإجمالي		36	100%

المستوى التعليمي	١-دبلوم	9	25%
	٢-بكالوريوس	20	55.6%
	٣-ماجستير	4	11.1%
	٤-دكتوراه	3	8.3%
إجمالي		36	100%
الحالة الاجتماعية	١-متزوج	11	30.6%
	٢-اعزب	20	55.6%
	مطلق	3	8.3%
	٣-ارمل	2	5.6%
الاجمالي		36	100%
المركز الوظيفي	١-رئيس مجلس إدارة	7	19.4%
	٢-نائب رئيس مجلس إدارة	4	11.1%
	٣-مدير	4	11.1%
	٤-مساعد مدير	4	11.1%
	٥-موظف	15	41.7%
	٦-رئيس قسم	2	5.6%
الاجمالي		36	100%

❖ المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية الجدول 3
(ن=36 مفردة)
(من بيانات الجدول رقم تم استخلاص النتائج الآتية:)

- بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الاحصائية ان، على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلى أن عدد الاناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغت عدد الذكور 15 مفردة بنسبة 41.7% من إجمالي العينة، بينما بلغت عدد الإناث 21 مفردة بنسبة 58.3% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:

الشكل 3



الفئة العمرية :

من ٣٠ سنة فأقل كانت بنسبة ٥٢.٨٪ ومن ٣١ سنة إلى ٣٤ سنة بنسبة ١٩.٤٪ ومن ٣٥ سنة إلى ٣٩ سنة بنسبة ١١.١٪ و ٤٠ سنة فأكثر ١٦.٧٪

الشكل 4



سنوات الخبرة : من ٥ سنوات فأقل بنسبة ٦٣.٩٪ من ٦ سنوات إلى ١٠ بنسبة ١٣.٩٪ من ١١ سنة إلى ١٥ سنة ١٣.٩٪ ومن ١٦ سنة فأكثر ٨.٣٪

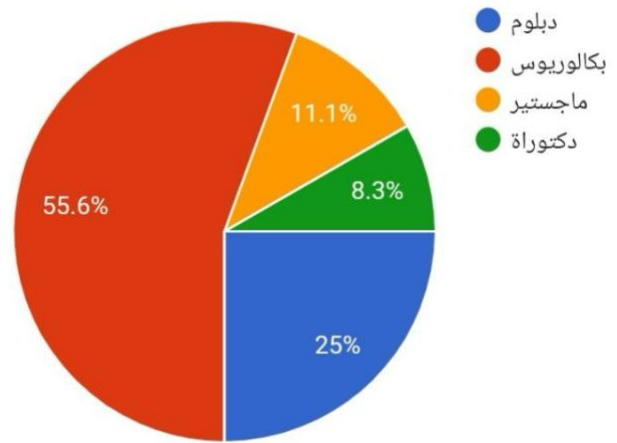
الشكل 5



المؤهل التعليمي :

من خلال بانت البيانات بشكل التالي ان الأشخاص الحاصلين على الدبلوم بنسبة ٢٥٪
والحاصلين على البكالوريوس بنسبة ٥٥.٦٪ والحاصلين على ماجستير ١١.١٪ والحاصلين على الدكتوراة
٨.٣٪

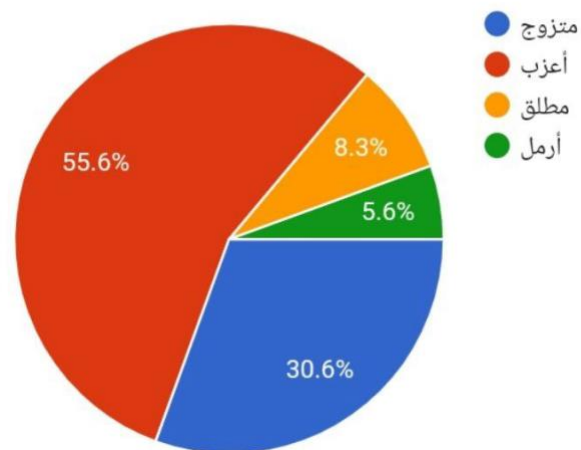
الشكل 6



الحالة الاجتماعية :

تبين من خلال المعلومات الواردة في الجدول ان الأشخاص الذين استجابوا للاستبيان منهم
٣٠.٦٪ متزوج. و ٥٥.٦٪ اعزب و ٨.٣٪ مطلق و ٥.٦٪

الشكل 7



ومن ناحية المركز الوظيفي : تبين من خلال الجدول ان من أجابوا على الاستبيان منهم ١٩.٤٪ رئيس مجلس إدارة ونائب رئيس مجلس إدارة بنسبة ١١.١٪ ومدير ١١.١٪ ومساعد مدير بنسبة ١١.١٪ وموظف بنسبة ٤١.٧٪ ورئيس قسم بنسبة ١٩.٤٪

الشكل 8



4.3 - قياس الصدق والثبات آليات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي لاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE (extracted variance average). بينما، تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كل من: قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، قيمة الثبات المركب reliability composite وقيمة معامل A-tho من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM (modeling equation structural) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي pls-smart3.0 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك .

4.3.1. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) AVE .

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي

إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة Kaiser(1974) معامل الارتباط أقل من 5.0 يتم حذفه من الاستبانة.

• الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر وفقا ل (al et Hair. 2006) 0.5 ل

الجدول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب(معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة، P-value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي لاستبانات. كذلك، احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية pls-sem, كما يلي:

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل الجدول 4

المتغير		العبارة	Kmo	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P value s	متوسط التباين المستخرج	
أنماط القيادة	الاتوquراط	A1	0,785	0.590	0.594	0.00	0.663	0.663
		A2		0.614	0.676	0.00		
		A3		0.595	0.666	0.00		
		A4		0.734	0.743	0.00		
		A5		0.722	0.838	0.00		
		A6		0.617	0.696	0.00		
	الديموقراطي	B1		0.562	0.846	0.00	0.663	0.663
		B2		0.765	0.671	0.00		

0.71 2		0.00	0.787	0.718		B3		الابداع التنظيمي مي
		0.00	0.833	0.649		B4		
		0.00	0.825	0.677		B5		
		0.00	0.983	0.655		B6		
	0.65 6	0.00	0.498	0.540	0.86 3	C1	الابداع في العمليات	
		0.00	0.663	0.780		C2		
		0.00	0.846	0.668		C3		
		0.00	0.846	0.638		C4		
		0.00	0.804	0.638		C5		
		0.00	0.708	0.737		C6		
	0.77 0	0.00	0.853	0.766		D1	الابداع في الانتاج	
		0.00	0.792	0.0.60 8		D2		
		0.00	0.793	0.702		D3		
		0.00	0.681	0.774		D4		
	0.75 7	0.00	0.860	0.679		E1	الثقافة	
		0.00	0.691	0.750		E2		

المصدر من إعداد الباحث وبناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية
مقياس تطبيق أنماط القيادة الإدارية :

جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير
التابعة لها، عند قيم أكبر من 0.7 بالاضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة
احصائيا

عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس.
كذلك،

من النتائج بالا على المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير
تطبيق

التحول الرقمي هو $0.565 > 0.5$ وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس الابداع التنظيمي : جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير الابداع
التنظيمي قيمتها اكبر من 0.7 بالاضافه إلى ان قيم كل المعاملات الارتباط للعبارات دالة
احصائيا عند مستوى معنوية آق من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي

للمقياس بأبعاده الثلاثة كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج، AVE، لمتغير الابداع التنظيمي ككل الذي يساوي 0.736، وكذلك قيم متوسط التباين المستخرج لابعاد الابداع التنظيمي (هي 0.680، 0.770، 0.758). وعلى الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

4.3.2 ثبات أداة الدراسة :

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية pls-smart. وقال (Hair et al 2010)، يجب ان تكون القيم الثالثة أكبر من 7.0 حتى يتحقق الثبات للمقياس. الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية pls-smart فيما يتعلق بالثالث قيم (ألفا كرونباخ الثبات المركب reliability composite وقيمة rho-A).

ثبات الدراسة الجدول 5

المتغير		عدد العبارات	Cranach's alpha	
أنماط القيادة	البعد الديمقراطي	6	0.858.	0.832
	البعد الاتوكراتي	6	0.806	0.832
الإبداع التنظيمي	الإبداع في العمليات	6	0.874	0.857
	الإبداع في الإنتاج	4	0.868	

	الثقافة	2	0.829	
--	---------	---	-------	--

يتضح من الجدول بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كمايلي :

مقياس أنماط القيادة : أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب وقيمة (tho-A) وهي 0.832 كذلك قيمة ألفا كرونباخ لابعاد أنماط القيادة هي (البعد الديموقراطي) 0.858 والبعد الاتوقراطي 0.806 مما يشير ان القيم اكبر من 0.7 وفقا ل hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس

مقياس الابداع التنظيمي : أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب وقيمة (tho-A) وهي 0.857 كذلك قيمة ألفا كرونباخ لابعاد الإبداع التنظيمي هي (الإبداع في العمليات) 0.806 (الإبداع في الإنتاج) 0.868 (الثقافي) 0.829(0.829 مما يشير إلى ان جميع القيم اكبر من 0.7 وفقا ل Hair et al (2012) فقد تحقق ثبات القياس وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى التي تثبت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبيانات للتطبيق والوثوق بها واستخدامها في اجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي وفقا لمايلي :

الجدول رقم (6)

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

الجدول (7) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.80	غير موافق	من 36% إلى 50%	موافقه منخفضة
من 1.80 إلى 2.60	محايد	من 52% إلى 60%	موافقة متوسطة
من 2.60 إلى 3	موافق	من 84% إلى 100%	موافقة مرتفعه

يوضح الجدول التتي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الاوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالا على لمعرفة مستوي تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة(8)

أنماط القيادة	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستويات الاهمية
الإبداع التنظيمي	الاتوقراطي	3.10	0.847	أوافق بشدة	مرتفع جدا
	الديموقراطي	3.42	0.826		
	المؤشر الكلي	3.33	0.813		
	الإبداع في العمليات	3.00	0.887	أوافق بشدة	مرتفع جدا
	الإبداع في الإنتاج	3.54	0.769	أوافق بشدة	

	الثقافة	3.60	0.811	أوافق
	المؤشر الكلي	3.34	0.798	أوافق

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة كما يلي

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل أنماط القيادة: إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من أنماط القيادة في الشركة وذلك، حيث كان المتوسط الحسابي لأراء أفراد العينة هو 4.032 (بنسبة موافقة عالية بلغت 80.64%،

عند الانحراف معياري (0.613)

■ بالنسبة لتوصيف المتغير التابع الإبداع التنظيمي: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي في الشركة .

حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.923). (بنسبة موافقة بلغت 78.46%) عند الانحراف معياري (0.68)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية أبعاد

الإبداع التنظيمي أن الأبعاد الثلاثة لمتغير الإبداع التنظيمي جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو

الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى الشركة، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد الإبداع في العمليات 4.045 بنسبة موافق 80.9% عند الانحراف معياري 0.706 (المتوسط الحسابي لبعد الأبداع في الإنتاج هو 3.874 (بنسبة موافقة حوالي

77.48%) عند الانحراف معياري 0.706، بلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقافة

(3.85) بنسبة موافقه 77% عند الانحراف المعياري 0.781

وفقا للنتائج الوصفية للمتغيرات الدراسة اشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (أنماط القيادة) إلى ان الاتجاه العام لدى عينة الدارسة هو الموافقة وان تطبيق في الشركة مرتفع بينما كانت النتائج الإحصائية للمتغير التابع (الإبداع التنظيمي) والعادة ذات مستوى مرتفع في الشركة وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (ليبرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها بإستخدام spas-v28 وذلك على النحو التالي :

جدول (9) معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

		أنماط القيادة	الابداع التنظيمي	الانتماء	الديمقراطية	الانتماء في العمل	الانتماء في الانتاج	الثقة
	Person correlation	1	.766	.922	.588	.922	.766	.676
أنماط القيادة	Sig.(2-tailed)		.000	<.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	60
	Bias	0	-.025	.954	.954	.609	.583	.580
	STD.Error	0	.130	<.001	.609	.685	1	<.001
	95%confidence Lower Interval upper	11	.387 .914	60 1	.583 .001	.664 <.001	.687	34
الابداع التنظيمي	Person correlation	.766	1	<.001	.630	.720	.686	.686
	Sig.(2-tailed)	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	60
	N	34	34	34	34	34	34	34

	Bias	- .02 5	0	.737	.630	.72 0	.68 6	<.0 01
	STD.Error	.13 0	0	683	.686	.67 6	.87 2	34
	Lower Upper	.38 7 .91 4	1 1	.001	.001	.00 1	.00 1	1
الاتوقرا طي	Person Correlatio n	<.0 01	<.00 1	.739	.629	.62 4	.87 4	<.0 01
الديموقرا طي	Sin .(-2 Tails N	34	34	1	.797	.88 7	.86 0	34
الابداع في العمليات	Person Correlatio n N	.67 6	.583	871.	.887	.86 0	.86 0	.88 7
الابداع في الإنتاج	Person Correlatio n N	<.0 01	<.00 1	.001<	<.001	<.0 01	<.0 01	<.0 01
الثقافه	N	34	34	34	34	34	34	34

- الارتباط الخطي بين أنماط القيادة (كمتغير مستقل) والإبداع التنظيمي (كمتغير تابع):
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب .0806 (بين أنماط القيادة كمغير مستقل الإبداع التنظيمي)
- إجمالي (كمتغير تابع عند مستوى دالة أقل من 0.01 .)
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين أنماط القيادة كمغير مستقل وبين الإبداع التنظيمي عند معامل
- ارتباط: 0.740 , 0.743 , 0.764 على الترتيب، كمغيرات تابعة عند مستوى 0.01 دالة أقل من
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط

4.6 نتائج اختبار الفرضيات :

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كل من الحزمة الإحصائية SPSS28 V، SEM-، PLS، على النحو التالي:

الفرضية الرئيسي للدراسة: (هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تأثير أنماط القيادة على الإبداع التنظيمي للموظفين)

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى a H :توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التشاركية أنها تسهم في تحسين الإبداع التنظيمي

الفرضية الفرعية الثانية b H :توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية و تحفيز الإبداع التنظيمي

المؤسسي.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على (هناك عالقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنماط القيادة وتحقيق الإبداع التنظيمي للموظفين في شركة عبداللطيف جميل في مدينة جدة).
 ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression
 بين تأثير أنماط القيادة في محل الدراسة كمتغير مستقل (و الإبداع التنظيمي Analysis
 لدى الموظفين كمتغير تابع).

الجدول (10) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية :
 Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R square	STD.Error of the Estimate
1	0.766a	0.586	0.573	0.433

a. predictors:(constant)الابداع التنظيمي

ANova

Model	Sum Square	df	Mean square	F	Sig.
1 regression	8.492	1	8.492	45.330	0.00b
Residual	5.995	32	0.187		

Total	14.487	33			
-------	--------	----	--	--	--

Model	Unstandardized coefficients	Unstandardized coefficients	Standardized coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.034	0.371		2.790	.009
الابداع التنظيمي	0.686	0.102	0.766	6.733	.000

- a. dependent variable: أنماط القيادة
b. Predictors(constant)الابداع التنظيمي
Coefficient a

الشكل (9) نموذج نتائج الفرضية الرئيسة

$$R1=.766 \quad R2=.586$$

يتضح من الجداول بالا على ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (٠,٠٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة ٠,٠٠١
- وتشير قيمة معامل الارتباط ٠.766 (R =) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين أنماط القيادة والإبداع التنظيمي
- يشير معامل التحديد المعدل (R2 إلى أن) 65%.% (من التباين الحاصل في الإبداع التنظيمي (أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى نظم العمل عالية الأداء .
- تشير قيمة (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا ، β حيث أن مستوى الدالة المحسوب للاختبار (ت) أقل من (٠,٠٠١) على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية وبناء الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية وبناء الرئيسي الذي ينص على وجود عالاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم أنماط القيادة كمتغير مستقل والإبداع التنظيمي (كمتغير تابع ولاختيار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Regression linear simple.

الجدول (11)

نتائج اختبار الفرضية a

Model summary

Model	R	R square	Adjusted R square	STD.Error Estimate
1	.690a	.477	.460	.543

a. predictors الابداع التنظيمي
(constant)
Anova

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	8.597	1	8.597	29.138	000b
Residual	9.441	32	.295		
Total	18.038	33			

- a. أنماط القيادة dependent variable
b. الابداع Predictors

Coefficient

Model	UnStandardized coefficient	UnStandardized coefficient	Standardized coefficient	1	Sig.	95% confidence interval for B	95% confidence interval for B
	B	STD. Error	Beta			Lower	Upper
الابداع	1.624 .547	.371 .101	.690	4.375 5.398	.000 .000	.868 .341	2.381 .754

a. dependent variable: الابداع التنظيمي

الشكل (10.)
الابداع التنظيمي < أنماط القيادة

$$R=.690$$

$$R^2=.477$$

يتضح من الجدول التالي :

يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) (أقل من 0.0.01) مما يشير إلى معنوية

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 00.01

• وتشير قيمة معامل الارتباط $R = .690$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين أنماط القيادة والإبداع التنظيمي

• يشير (معامل التحديد المعدل $2R$) إلى أن (58.4%) من التباين الحاصل الإبداع التنظيمي يمكن تفسيره من

خلال التباين في مستوى أنماط القيادة

• تشير قيمة (T) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا ، β حيث أن مستوى الدالة

المحسوب الاختبار (ت) (أقل من 0.0.01 .)

على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض

وبناء الفرعي الاول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية

ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة كمتغير مستقل والإبداع التنظيمي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنماط

القيادة والإبداع التنظيمي للموظفين

.) يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين أنماط القيادة محل الدراسة كمتغير مستقل،

الإبداع التنظيمي

كمتغير تابع.

والختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple

Linear Regression analysis

Model summary الجدول (12) نتائج الفرضية الفرعية
b

Model	R	R square	Adjusted R square	STD.Error Estimate
1	.498a	.248	.224	.651

18. الابداع predictors:constant

Anova					
Model	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	4.465	1	4.465	10.526	.003b
Residual	13.573	32	.424		
Total	18.038	33			

a.

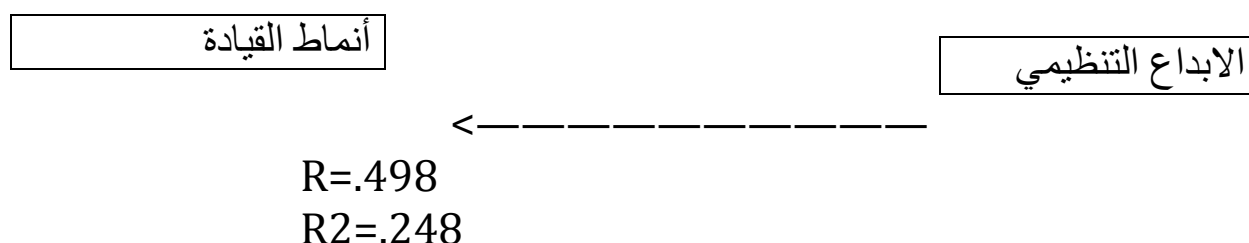
b. dependent variable: أنماط القيادة

c. Predictors(constant)الابداع التنظيمي

Coefficients						
Model	UnStandardized coefficient		Standardized coefficient	1	Sig.	95.0% confidence interval for B
	B	STD.Error	Beta			Lower bound Upper bound

Consta nt	2.14 3	.453 .121		4.74 0	.00 0	1.22 2	3.064 .637
الابداع	.391		.498	3.24 4	.00 3	.146	

الشكل (11) نموذج نتائج الفرضية الفرعية b



يتضح من الجداول بالا على ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من 0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01
- وتشير قيمة معامل الارتباط (R=.498) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين أنماط القيادة و الابداع التنظيمي
- يشير (معامل التحديد المعدل R2) إلى أن (3.55% من التباين الحاصل في التعلم المستمر يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى التميز المؤسسي.
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا ، β) حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار) ت (أقل من 0.01 .) على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة كمتغير مستقل والإبداع التنظيمي كمتغير تابع

4.7 الخاتمة:

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كل من برنامجي
Pls-sem & SPSS28 V
فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة, كذلك قامت بالتحليل الوصفي .
لمتغيرات
الدراسة. وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس
المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك فقد تم إثبات الفرضية الرئيسية للدراسة
والفروض الفرعية

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)، 750-705.
- يوكل، ج. (2013). القيادة في المنظمات (الطبعة الثامنة). أبر سادل ريفر، نيوجيرسي: برنتيس هول.

9

Leadership and Creativity: The Role of Transformational Leadership in "Fostering Creativity

The Impact of Leadership Styles on Employee Creativity: A Review of the "Literature" – مراجعة أدبية حول كيفية تأثير أنماط القيادة على إبداع الموظفين. (يمكن العثور عليها في قواعد بيانات مثل Google Scholar أو JSTOR).

"Transformational Leadership and Creativity: An Empirical Study" – دراسة تجريبية حول العلاقة بين القيادة التحولية والإبداع.

"The Role of Leadership in Promoting Employee Innovation and Creativity" – يناقش دور القيادة في تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين.

[OBJ]

"Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles" – بيتر دراكر

"The Art of Innovation: Lessons in Creativity from IDEO, America's Leading Design

Firm" – توم كيللي

Journal of Organizational Behavior" و **Academy of Management Journal"** –

الملاحق

الإستبيان

إلى السادة الكرام

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد.....

يجري الباحث دراسة بعنوان " تأثير أنماط القيادة الإدارية على الإبداع التنظيمي " وهي جزء م من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع في كلية الإدارة ونجاح هذه الدراسة يرتكز على مدى مساهمتكم في قرائتها بدقة ثم الإجابة على فقراتها بوضع إشارة (صح) المربع الذي يتفق مع رأيك .
وأشكركم سلفا عن تقديركم لأهمية الدراسة و تعاونكم معي للوصول لنتائج هذه الدراسة. وأود أعلامكم بأن المعلومات الواردة في الإستبانة ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصرا وسيتم التعامل معها بسرية تامة

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية

١- التنوع الاجتماعي

☐ ذكر ☐ أنثى

٢- العمر

☐ سنة فأقل 30 ☐ من ٣١-٣٤ سنة ☐

☐ من ٣٥-٣٩ سنة ☐ ٤٠ سنة فأكثر ☐

٣- المؤهل التعليمي

☐ دبلوم ☐ بكالوريوس

☐ ماجستير ☐ دكتوراة

٤_ عدد سنوات الخبرة

☐ سنوات فأقل ☐ من ٦-١٠ سنة خبرة

☐ من ١١-١٥ سنة خبرة ☐ ١٦ سنة خبرة فأقل

٥_ المركز الوظيفي

☐ رئيس مجلس إدارة ☐ نائب رئيس مجلس إدارة

☐ مدير ☐ مساعد مدير

☐ موظف ☐ رئيس قسم

٦_ الحالة الاجتماعية

☐ متزوج ☐ أعزب

☐ أرمل ☐ مطلق

القسم الثاني: أنماط القيادة الإدارية

مجموعة من المهارات والمماريات التي يقوم بها القائد للتأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم

بعد الإدارة الاتوقراطية :

البيان	موافق	محايد	غير موافق
لا يسمح لمروسية بإبداء آرائهم			
يعتمد في الاتصال على قناة واحدة هي من الأعلى الى الأسفل			
يفقد بالسلطة الرسمية			

			يقوم المدير بالاشراف المباشر على الموظفين
			يعتمد في تحفيز المرووسيين على التهديد
			يعمل غالبا على داسة القرارات ثم إصدارها

بعد الإدارة الديموقراطي :

البيان	أوافق	محايد	غير موافق
يعطي صلاحية للموظفين بإتخاذ القرار			
يسمح بالاتصالات في الجهتين			
يستخدم التحفيز من الأساليب الايجابية لتحفيز الموظفين			
يطلب آراء وأفكار مرووسيه			
يمنح المكافآت للمرووسين			
يهتم المدير بتنسيق الجهود بين المرووسيين			

القسم الثالث: الإبداع التنظيمي

عملية متواصلة ومعقدة وتتطلب جهود متنوعة على مختلف المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية

١		///	البعد الأول: الإبداع في العمليات
غير موافق	محايد	موافق	البيان
			تمتلك مؤسستي عمليات لمراجعة إجراءات العمل و تطويرها

			يؤمن الموظفون في مؤسستي ان تحسين العمليات هو من مسؤوليتهم
			ان تحسين العمليات يؤثر على جودة المنتج او الخدمة التي تقدمها مؤسستي
			ان تحسين المنتج يؤثر على اصاله المنتج او الخدمة التي تقدمها مؤسستي
			ان تحسين العمليات يقلل من الفاقد أو الأخطاء

			ان مؤسستي تقوم بتحسين العمليات بشكل مستمر
 	 	 	البعد الثاني: الابداع في الانتاج
			انتجت مؤسستي العديد من المنتجات الجديدة والفريدة
			مقارنة بالمنافسين تستخدم مؤسستي نهج مبدع لعمليات الإنتاج
			تستطيع مؤسستي تحويل الأفكار الإبداعية المنتجات تجارية
			تبادر مؤسستي بتبني الأفكار والأساليب الجديدة للعمل

			البعد الثالث : البعد الثقافي
			يتوفر في مؤسستي نظام حوافز يكافئ الأفكار الجديدة
			ينظر الموظفون في مؤسستي للمشكلات من زوايا متعددة

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*