

تأثير القيادة الادارية على تحقيق الابداع الاداري بالتطبيق على
شركة الكهرباء السعودية في المملكة العربية السعودية بمنطقة
جيزان "دراسة حالة"

إسم الطالب:

أريج حسن أحمد مذكور

2021204676

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2024

جدول المحتويات

7	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
8	1.1 المقدمة:
10	1.2 مشكلة البحث:
10	1.2.1 الفجوات النظرية
10	1.2.2 الفجوات التطبيقية
11	1.3 أهمية البحث:
11	1.3.1 الأهمية النظرية
11	1.3.2 الأهمية التطبيقية
12	1.4 أسئلة البحث:
12	1.5 أهداف البحث:
12	1.6 فرضيات البحث:
12	1.7 نموذج البحث:
13	1.8 الدراسة الميدانية:
14	مخطط المشروع:
15	2.1 مقدمة:
16	2.2 القيادة الادارية:
16	2.2.1 تعاريف القيادة الادارية:
17	2.2.2 أنواع القيادة الادارية:
18	2.2.3 أبعاد القيادة الادارية:
19	2.3 الابداع الاداري:
20	2.3.1 تعاريف الابداع الاداري:
20	2.3.2 أنواع الابداع الاداري:
21	2.3.3 أبعاد الابداع الاداري:
22	2.4 العلاقة بين القيادة الادارية والابداع الاداري:
23	2.5 خاتمة:

25	الفصل الثالث: منهجية البحث
26	3.1 المقدمة:
26	3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
26	3.2.1 المتغير المستقل (القيادة الادارية):
26	3.2.2 المتغير التابع (الابداع الاداري):
26	3.3 تصميم البحث:
27	3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:
27	3.4.1 مجتمع البحث:
28	3.4.2 عينة البحث:
28	3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:
29	3.5 طريقة جمع البيانات:
29	3.5.1 المتغير المستقل (القيادة الإدارية):
29	3.5.2 المتغير التابع (الابداع الاداري):
30	3.6 أنواع البيانات:
30	3.6.1 البيانات الأولية:
30	3.6.2 البيانات الثانوية:
30	3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:
31	3.8 خاتمة:
33	4.1 التمهيد:
33	4.2 خصائص عينة الدراسة:
35	4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:
35	4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
38	4.3.2 ثبات أداة الدراسة
39	4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
41	4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
42	4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

46 4.7 الخاتمة

47 المراجع:

51 الملاحق:

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب	12
2	منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب	27
3	تصنيف العينة وفقاً للجنس. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	34
4	تصنيف العينة وفقاً للعمر. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	34
5	تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	35

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	مجتمع البحث المصدر له الموارد البشرية في شركة الكهرباء السعودية	28
2	عينة البحث المصدر له (Krejcie 1970)	28
3	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القيادة الادارية المصدر له الطالب	29
4	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الابداع الاداري المصدر له الطالب	30
5	توصيف عينة البحث المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	33
6	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	36
7	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	37
8	قياس الثبات لأداة الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	38
9	دلالة المتوسطات الحسابية.	39
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	42
11	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	41

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

يُعد الإبداع عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسات في بيئة أعمال تتسم بالتغيير والمنافسة المتزايدة (Amabile, 2018).

حيث أن المؤسسات التي تتبنى ثقافة الإبداع والابتكار تكون أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Zuraik & Kelly, 2019).

الإبداع الإداري هو القدرة على إنشاء أفكار ومنتجات جديدة وفعالة في المنظمة (Amabile, 2018). وقد أشار الباحثون إلى أن عوامل القيادة والإبداع الإداري هي من أهم المحددات الرئيسية للإبداع الإداري (Mumford & Gustafson, 1988).

يُعد الإبداع الإداري مهماً لنجاح المنظمات في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار، حيث يساعد على زيادة القدرة التنافسية وتحسين الخدمات والمنتجات (Horth & Buchner, 2014).

الإبداع الإداري يُعتبر من المتغيرات الهامة والحيوية للمنظمات في عصر التنافسية والتغيير السريع (Smith & Tushman, 2005).

يُعرف الإبداع الإداري بأنه "القدرة على إنتاج أفكار جديدة وطرق مبتكرة لحل المشكلات وتطوير العمليات الإدارية" (Amabile, 1988).

يُعد الإبداع الإداري مفتاحاً لتحقيق الميزة التنافسية والنجاح الطويل الأمد للمؤسسات (Damanpour, 1991).

العديد من الدراسات السابقة قد بحثت في العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري. فقد وجد Mumford و Licuanan (2004) أن القادة الذين يتبنون سلوكيات داعمة للإبداع، مثل تشجيع المرؤوسين على طرح الأفكار الجديدة وتوفير البيئة المناسبة لذلك، يساهمون في تعزيز الإبداع الإداري على مستوى المؤسسة.

وأكد Gumusluoglu و Ilsev (2009) على أن القيادة التحويلية تُعد من أنماط القيادة الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع الإداري.

والعديد من الدراسات السابقة قد تناولت دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري. على سبيل المثال، أكدت دراسة الخلفي (2020) على أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي كبير على الإبداع الإداري.

كما أشارت دراسة الصرايرة (2019) إلى أن السلوك الإبداعي للقادة يُعد أحد أهم العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري للعاملين.

بالرغم من وجود عدد من الدراسات التي بحثت في تأثير القيادة الإدارية على الإبداع الإداري، إلا أن هناك بعض الفجوات البحثية التي تستحق المزيد من الاهتمام. فمعظم الدراسات السابقة ركزت على بيانات عمل غربية، مما يستدعي إجراء المزيد من الأبحاث في سياقات ثقافية مختلفة لاستكشاف تأثيرات سياقية محتملة بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تستكشف دور المتغيرات الوسيطة والمعدلة في العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري (Oke et al., 2009).

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام البحثي بموضوع القيادة الإدارية والإبداع الإداري، إلا أن هناك فجوات بحثية لا تزال بحاجة إلى المزيد من الدراسة والتحليل. فمعظم الدراسات السابقة ركزت على تأثير أنماط القيادة المختلفة على الإبداع الإداري، دون التطرق بشكل كاف إلى كيفية تأثير سمات وممارسات القيادة الإدارية على تحقيق الإبداع (Jansen et al., 2009).

مشكلة البحث الحالي تتمثل في الحاجة إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في سياق المؤسسات العربية (Al-Husseini & Elbeltagi, 2018). حيث أن معظم الأبحاث السابقة قد ركزت على بيانات عمل غربية، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في بيئات عربية لاستكشاف التأثيرات الثقافية المحتملة.

فإن مشكلة البحث الحالي تتمثل في غياب الفهم الكامل لكيفية تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الإبداع الإداري، وخاصة في القطاعات الحكومية والخدمية (Mumford & Gustafson, 1988).

وتتمثل مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري، وذلك من أجل تحديد الآليات والممارسات القيادية التي تُسهم في تعزيز الإبداع الإداري داخل المنظمات (Elenkov & Manev, 2005).

تكمن أهمية هذا البحث في إسهامه في توسيع نطاق المعرفة حول العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي. كما أنه سيوفر رؤية قيمة للممارسين والقادة الإداريين حول الممارسات القيادية الفعالة في تعزيز الإبداع والابتكار على مستوى المؤسسات (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

وتكمن أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات، والذي من شأنه أن يساعد على تحسين الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية وتتبع أهمية البحث الحالي من الحاجة المتزايدة للمنظمات إلى تعزيز قدراتها الإبداعية من أجل مواكبة التغيرات والتحديات المتسارعة في بيئة الأعمال (Mumford & Gustafson, 1988).

كما أن نتائج هذا البحث قد تُسهم في تقديم توصيات عملية للقادة الإداريين حول الممارسات القيادية الفعالة لتحفيز وتعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

1.2 مشكلة البحث:

مشكلة البحث الحالي تتمثل في الحاجة إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في سياق المؤسسات العربية (Al-Husseini & Elbeltagi, 2018). حيث أن معظم الأبحاث السابقة قد ركزت على بيئات عمل غربية، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في بيئات عربية لاستكشاف التأثيرات الثقافية المحتملة.

وتتمثل مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري، وذلك من أجل تحديد الآليات والممارسات القيادية التي تُسهم في تعزيز الإبداع الإداري داخل المنظمات (Elenkov & Manev, 2005).

حيث تعد القيادة الإدارية واحدة من أهم العوامل التي تؤثر على الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة. فالقادة الفعالون هم الذين يستطيعون توفير البيئة المناسبة لتحفيز الأفراد على التفكير خارج الصندوق والابتكار في أساليب العمل. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة نظرية وتطبيقية في فهم طبيعة هذه العلاقة وآليات تفعيلها. (Mumford, 2019).

1.2.1 الفجوات النظرية

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت تأثير القيادة الإدارية على الإبداع الإداري، إلا أن هناك اختلاف في وجهات النظر حول طبيعة هذه العلاقة. فبعض الدراسات أشارت إلى وجود تأثير إيجابي مباشر (Amabile, 2018)، بينما أكدت دراسات أخرى على وجود تأثيرات غير مباشرة من خلال متغيرات وسيطة كالإبداع الإداري والدعم التنظيمي (Mumford, 2019). هذا التباين في النتائج يستدعي إجراء مزيد من البحوث للتوصل إلى نموذج متكامل يوضح طبيعة هذه العلاقة.

1.2.2 الفجوات التطبيقية

على المستوى التطبيقي، لا تزال هناك تحديات تواجه القادة في تعزيز الإبداع الإداري بين مرؤوسيهم. فالكثير من المنظمات لا تمتلك الآليات والممارسات الفعالة لاستثمار قدرات الأفراد الإبداعية (Rao, 2020). كما أن هناك نقص في البرامج التدريبية التي تساعد القادة على تطوير مهاراتهم في قيادة الإبداع. هذا يتطلب توفير حلول عملية قابلة للتطبيق في البيئات التنظيمية المختلفة.

"ما هو تأثير القيادة الادارية على تحقيق الابداع الاداري في شركة الكهرباء السعودية في المملكة العربية السعودية بمنطقة جيزان "

1.3 أهمية البحث:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المنظمات المعاصرة، أصبح الإبداع الإداري أمراً حيوياً لتحقيق الميزة التنافسية والنمو المستدام. وتلعب القيادة الإدارية دوراً محورياً في تعزيز الإبداع من خلال توفير البيئة التنظيمية والثقافة المناسبة. لذلك، فإن دراسة تأثير القيادة الإدارية على الإبداع الإداري تكتسب أهمية كبيرة على المستويين النظري والعلمي. (Amabile, 2018).

تكمُن أهمية هذا البحث في إسهامه في توسيع نطاق المعرفة حول العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي. كما أنه سيوفر رؤية قيمة للممارسين والقادة الإداريين حول الممارسات القيادية الفعالة في تعزيز الإبداع والابتكار على مستوى المؤسسات (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

وتكمُن أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات، والذي من شأنه أن يساعد على تحسين الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية وتتبع أهمية البحث الحالي من الحاجة المتزايدة للمنظمات إلى تعزيز قدراتها الإبداعية من أجل مواكبة التغيرات والتحديات المتسارعة في بيئة الأعمال (Mumford & Gustafson, 1988).

1.3.1 الأهمية النظرية

من الناحية النظرية، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية المتعلقة بالعلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري. فعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات في هذا المجال، إلا أن هناك اختلاف في وجهات النظر حول طبيعة هذه العلاقة وآليات تفعيلها (Amabile, 2018; Mumford, 2019). وبالتالي، فإن هذه الدراسة ستساعد في سد الفجوة النظرية من خلال تقديم نموذج متكامل يوضح طبيعة هذه العلاقة ويحدد المتغيرات المؤثرة فيها.

1.3.2 الأهمية التطبيقية

على المستوى التطبيقي، تكمُن أهمية هذه الدراسة في تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق في البيئات التنظيمية المختلفة لتعزيز الإبداع الإداري. فالعديد من المنظمات لا تزال تواجه تحديات في استثمار قدرات الأفراد الإبداعية وتطوير ممارسات القيادة الفعالة (Rao, 2020). وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة ستساعد القادة والمديرين في تطوير مهاراتهم وتبني الآليات المناسبة لقيادة الإبداع بين مرؤوسيه.

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي "ما هو أثر القيادة الادارية على تحقيق الابداع الاداري؟"

- (1) ما هو تأثير نمط القيادة الديمقراطية على تحقيق الابداع الاداري؟
- (2) كيف يؤثر نمط القيادة الأوتوقراطية على تحقيق الابداع الاداري؟
- (3) ما مدى تأثير القيادة التحويلية على تحقيق الابداع الاداري؟

1.5 أهداف البحث:

- (1) هدف البحث: تحديد تأثير نمط القيادة الديمقراطية على تحقيق الابداع الاداري.
- (2) هدف البحث: استكشاف كيفية تأثير نمط القيادة الأوتوقراطية على تحقيق الإبداع الإداري.
- (3) هدف البحث: تحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على تحقيق الإبداع الإداري.

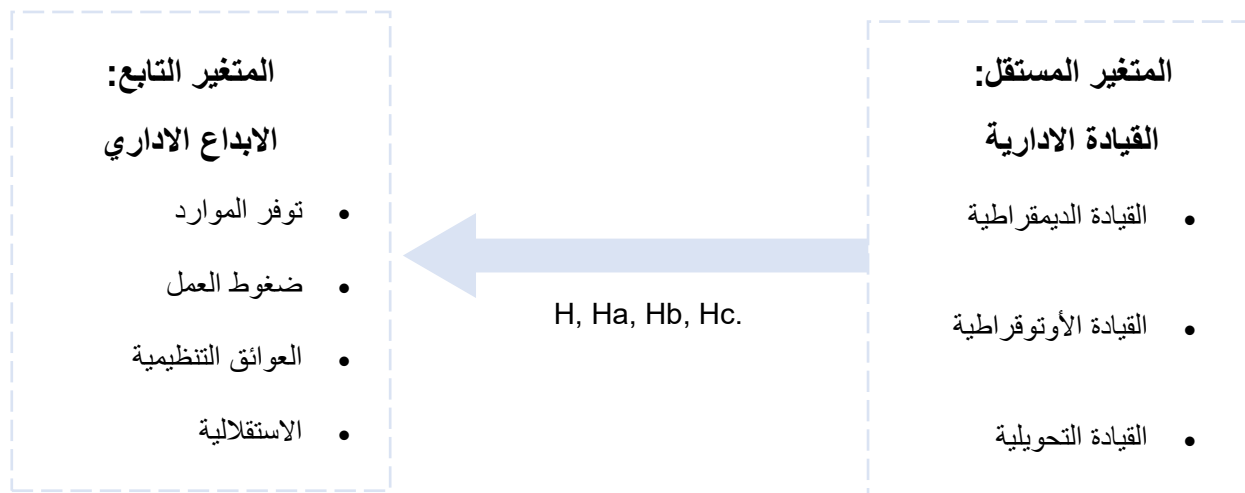
1.6 فرضيات البحث:

H توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الادارية والابداع الاداري.

- (1) Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطية وبين الإبداع الإداري.
- (2) Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأوتوقراطية وبين الإبداع الإداري.
- (3) Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين الإبداع الإداري.

1.7 نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 الدراسة الميدانية:

شركة الكهرباء السعودية (SEC) هي المزود الوحيد للكهرباء في المملكة العربية السعودية. تأسست الشركة في عام 1976 بموجب مرسوم ملكي، ومنذ ذلك الحين أصبحت المسؤولة عن توليد الطاقة الكهربائية ونقلها وتوزيعها في جميع أنحاء المملكة. شركة الكهرباء السعودية تلعب دوراً محورياً في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمملكة من خلال توفير خدمات كهربائية موثوقة وفعالة.

معلومات عن الشركة:

الموقع الإلكتروني: www.se.com.sa

مقر الشركة الرئيسي: الرياض، المملكة العربية السعودية

تاريخ التأسيس: 1976

المساهمون: الحكومة السعودية (بنسبة 100%)

عدد الموظفين: أكثر من 35,000 موظف

مجالات العمل: توليد الكهرباء، نقل الكهرباء، توزيع الكهرباء

أنشطة الشركة الرئيسية:

1. توليد الكهرباء: تمتلك SEC محطات توليد كهربائية عديدة تعتمد على الوقود الأحفوري والطاقة المتجددة، بإجمالي قدرة توليدية تزيد عن 80 جيجاوات.
2. نقل الكهرباء: تدير الشركة شبكة نقل كهربائية ممتدة على طول المملكة بطول يزيد عن 87,000 كيلومتر من الخطوط الهوائية والكابلات الأرضية.
3. توزيع الكهرباء: تقوم SEC بتوزيع الكهرباء على المستهلكين النهائيين في جميع مناطق المملكة عبر شبكة توزيع تبلغ طولها أكثر من 654,000 كيلومتر.

رؤية الشركة المستقبلية:

تهدف SEC إلى تعزيز كفاءة وموثوقية إمدادات الطاقة الكهربائية في المملكة من خلال الاستثمار في تقنيات متقدمة للتوليد والنقل والتوزيع. كما تسعى الشركة إلى زيادة حصة الطاقة المتجددة في مزيج الطاقة الكهربائية بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2.1 مقدمة:

فصل الدراسات السابقة حول القيادة الادارية والابداع الاداري يهدف إلى توضيح البحوث والدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال والتي تسلط الضوء على الجوانب المختلفة للقيادة الادارية والابداع الاداري وتأثيرهما على الأداء والتفاعلات داخل المؤسسات.

يقوم هذا الفصل بتلخيص وتحليل الأبحاث السابقة التي تناولت مواضيع مثل أنواع القيادة الادارية المختلفة بالإضافة إلى دراسة الابداع الاداري ومفهومه وأنواعه المختلفة.

علاوة على ذلك، يقدم فصل الدراسات السابقة نقاط القوة والضعف في البحوث السابقة ويوضح الفجوات في المعرفة التي يمكن للدراسات المستقبلية ملئها، مما يسهم في تعميق فهمنا لأهمية القيادة الادارية والابداع الاداري في سياق الإدارة والأعمال.

"يُعتبر القيادة الإدارية عمودًا أساسيًا في بناء البيئة التنظيمية الناجحة، حيث تمتلك القيادة القدرة على تحفيز الفرق وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفعالية. من جانبه، يعكس الإبداع الإداري قدرة المؤسسات على توليد أفكار جديدة وتطبيقها بطرق مبتكرة لتعزيز الأداء والتنافسية."

استنادًا إلى كلام Baruch 1998، الذي يقول: "القيادة تبدأ بالأمر بالمثل الذي يمكن السير عليه. تحفيز الآخرين ليس بالأمر الذي يُمكن تحقيقه بالقوة، بل بالقوة."

وفقًا لـ Amabile 1996، الذي يشير إلى أن "الإبداع ليس مجرد رؤية جديدة، بل هو القدرة على تحويل هذه الرؤية إلى واقع ملموس."

"تحمل الدراسات التي تركز على تأثير القيادة الإدارية على الإبداع الإداري أهمية كبيرة في فهم طبيعة العلاقة بين القيادة والإبداع داخل السياق التنظيمي. إذ يعتبر فهم هذه العلاقة أساسيًا لتحسين أداء المؤسسات وزيادة قدرتها على التكيف مع التحديات الجديدة والتغيرات المستمرة في البيئة الخارجية."

وفقًا لـ Drucker 1993، الذي يشير إلى أن "القيادة هي القدرة على تحقيق النتائج من خلال الآخرين." بحسب McGregor 1960، "الإبداع في القيادة يأتي من خلال تشجيع الجرأة في التفكير والتحرك بمرونة لتحقيق الأهداف المؤسسية."

"تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري من خلال تحليل الآليات والعوامل التي تؤثر في تحفيز الإبداع داخل السياق التنظيمي. يهدف البحث إلى تقديم رؤى جديدة تساهم في تطوير الممارسات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي."

كما يقول Bennis, W., & Thomas 2002، "القيادة الناجحة تكمن في القدرة على إشعال شغف الآخرين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة."

وفقاً لـ De Bono 2009، "الإبداع لا يأتي من الانتظار لحظة الإلهام، بل يأتي من خلال الاستعداد المستمر والعمل الجاد."

2.2 القيادة الادارية:

تُعتبر القيادة الإدارية الفعالة أحد العوامل الرئيسية في تحقيق الأداء المتميز في المؤسسات. حيث تتمثل مهمتها في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المنشودة بأساليب مبتكرة وفعالة. يركز هذا البحث على استكشاف دور القيادة الإدارية في بناء بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار. (العمرى، 2020)

وتعد القيادة الإدارية عاملاً مؤثراً في تحسين رضا الموظفين وزيادة الأداء التنظيمي في الشركات. فبالإضافة إلى التحفيز الفعال، يتم تعزيز الالتزام والإنتاجية لدى الموظفين. يهدف هذا البحث إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية ورضا الموظفين وأداء الشركات. (الجندي & الشريف، 2019)

تواجه المؤسسات العربية تحديات متعددة في بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة، مما يتطلب من القادة الإداريين تبني ممارسات جديدة للتكيف والنجاح. يتناول هذا البحث استعراض التحديات التي تواجه القيادة الإدارية في العالم العربي واستعراض الممارسات الحديثة التي يمكن اعتمادها للتفوق والنمو. (السعدي & العويدي، 2018)

تلعب القيادة الإدارية دوراً حاسماً في تشكيل ثقافة المؤسسة وتحديد مستوى الابتكار والتميز في الأداء. يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة الابتكار وتحفيز الموظفين على تطوير أفكار جديدة وتحسين العمليات والمنتجات. (الحمادي & البياتي، 2021)

تشهد المؤسسات في العالم العربي تحولات هامة في ممارسات القيادة الإدارية، حيث يتبنى القادة أساليب جديدة لتحقيق النجاح والتميز. يستعرض هذا البحث التطورات الأخيرة في مجال الممارسات القيادية وتأثيرها على الأداء والابتكار في المؤسسات العربية. (الشريف & الخصري، 2019)

تتعدد العوامل التي تحدد نجاح القادة الإداريين في السياق العربي، مثل الثقافة والقيم والتحديات الخاصة بالبيئة التنظيمية. يستهدف هذا البحث فهم العوامل المؤثرة في نجاح القادة الإداريين وتحليل كيفية تأثيرها على الأداء والابتكار في الشركات العربية. (الشمري & العتيبي، 2020)

2.2.1 تعاريف القيادة الادارية:

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي تتمثل في توجيه وتحفيز الفريق الإداري نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بطريقة فعالة وفعالة. وتعتمد هذه العملية على مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي توجه سلوك القائد وتؤثر في علاقته مع المرؤوسين. (الغامدي، 2018)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها القدرة على توجيه وتحفيز الموارد البشرية وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المنظمة بطريقة فعالة ومبتكرة. وتعتمد هذه القدرة على توفير بيئة عمل تحفز على التفكير الإبداعي والابتكار. (العويس & البازغي، 2019)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي تشمل التوجيه والتحفيز للفرق العاملة في المؤسسات نحو تحقيق الأهداف المحددة مسبقًا بطريقة مبتكرة وفعالة. ويعتمد نجاح هذه العملية على قدرة القائد على بناء علاقات إيجابية مع الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأداء المتميز. (الشهري & الفهمي، 2020)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي تشمل توجيه وتحفيز الموظفين داخل المؤسسات نحو تحقيق الأهداف المنشودة بشكل فعال وفعال. وتتضمن هذه العملية استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الإدارية والتوجيهية لتحقيق النجاح المؤسسي. (العنزي & الدوسري، 2017)

تُعرف القيادة الإدارية على أنها العملية التي يتولاها القادة في المؤسسات لتوجيه وتحفيز وتنظيم الموارد البشرية والموارد المادية نحو تحقيق الأهداف المنشودة بطريقة فعالة ومبتكرة. (الزهراني & الشهري، 2018)

تُعرف القيادة الإدارية في السياق العربي على أنها العملية التي يقوم بها القادة في المؤسسات لإدارة الموارد البشرية وتحفيزها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بطريقة تضمن النجاح والاستمرارية. (الحربي & الجعدي، 2019)

2.2.2 أنواع القيادة الادارية:

(1) **القيادة التحويلية:** يعتبر نمط القيادة التحويلية أحد أهم الأنماط في القيادة الإدارية، حيث يتميز بالقدرة على تحفيز وتوجيه الموظفين نحو تحقيق الأهداف بطريقة ملهمة ومحفزة. (الغامدي، 2018) ويعتمد نمط القيادة التحويلية على إلهام الموظفين وتشجيعهم على تطوير أنفسهم وتحقيق الأداء المتميز من خلال إظهار الرؤية والتحفيز الشخصي. (الزهراني & الشهري، 2018)

(2) **القيادة الديمقراطية:** تعتمد القيادة الديمقراطية على مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتحفيزهم على المساهمة في تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال ومشارك. (العنزي & الدوسري، 2017)

(3) **القيادة التشاركية:** تعتمد القيادة التشاركية على تشجيع المشاركة الفعالة للموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتطوير الأفكار، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية لدى أفراد الفريق. (الحربي & الجعدي، 2019)

(4) **القيادة الاستراتيجية:** تُعتبر القيادة الاستراتيجية أساساً لتوجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى الطويل. وتتمثل أهمية هذا النوع من القيادة في القدرة على وضع رؤية واضحة للمستقبل وتحديد الاتجاهات الاستراتيجية اللازمة لتحقيق النجاح. (العبيدي&الجاسم، 2020)

(5) **القيادة التحفيزية:** تعتمد القيادة التحفيزية على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق الأداء المتميز من خلال إبراز المكافآت والتقدير وتوفير بيئة عمل إيجابية تعزز الانخراط والاستمرارية. (البازغي&الصقر، 2018)

(6) **القيادة النقدية:** تتميز القيادة النقدية بالتركيز على تحليل الأوضاع وتحديد النقاط الضعيفة للتحسين، مما يساهم في تطوير العمليات وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل مستمر. (الحسن&الخليل، 2019)

2.2.3 أبعاد القيادة الادارية:

(1) **الرؤية والتخطيط:** تتمثل هذه البعد في قدرة القادة الإداريين على وضع رؤية واضحة للمستقبل ووضع خطط استراتيجية لتحقيق الأهداف المؤسسية. (الغامدي، 2018)

(2) **الاتصال والتواصل:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على بناء علاقات جيدة مع الموظفين وتوجيههم من خلال التواصل الفعال والشفاف. (العبيدي&الجاسم، 2020)

(3) **التميز والتطور:** يشمل هذا البعد قدرة القادة على تحقيق التميز التنظيمي وتطوير المؤسسة بشكل مستمر لتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة. (العبيدي&الجاسم، 2020)

(4) **تحفيز وتنمية الموارد البشرية:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على تحفيز وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر. (البازغي&الصقر، 2018)

(5) **اتخاذ القرارات:** يشمل هذا البعد قدرة القادة على اتخاذ القرارات الصائبة والمؤثرة في وقتها المناسب لتحقيق الأهداف المؤسسية. (الحسن&الخليل، 2019)

(6) **التحفيز والتشجيع:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على تحفيز وتشجيع الموظفين على تحقيق الأداء المتميز وتحفيزهم للابتكار والإبداع. (الشهري&الفهمي، 2020)

(7) **بناء الثقة والانتماء:** يتمثل هذا البعد في قدرة القادة على بناء الثقة والانتماء بين أفراد الفريق وتعزيز روح العمل الجماعي. (العنزي&الدوسري، 2017)

(8) **المسؤولية والتفاني:** يشمل هذا البعد قدرة القادة على تحمل المسؤولية والتفاني في تحقيق الأهداف المنشودة بإشراف ومتابعة دقيقة. (الحري&الجعدي، 2019)

(9) **التكيف والتغيير:** يتعلق هذا البعد بقدرة القادة على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية

وإدارة عمليات التغيير داخل المؤسسة بفعالية. (الصمادي&السهلي،2020)

(10) **الابتكار والتطوير:** يتمثل هذا البعد في قدرة القادة على تشجيع الابتكار والتطوير

وتحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة. (الزهراني&الشهري،2018)

2.3 الإبداع الإداري:

يعتبر الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في تحقيق التميز والنجاح في بيئة الأعمال اليوم. فوجود تطورات مستمرة في السوق وزيادة المنافسة، يصبح الإبداع الإداري ضرورة لضمان استمرارية الشركات وتحقيق النجاح المستدام. يتطلب الإبداع الإداري تبني أساليب وممارسات جديدة في إدارة الموارد البشرية، وتحفيز الابتكار والتطوير في العمليات الإدارية والتنظيمية. (الأحمدي،2020)

يُعدّ الإبداع الإداري ركيزة أساسية لنجاح المؤسسات وتميزها في سوق الأعمال المتنافسة. فعلى الرغم من أهمية العمليات والموارد والتكنولوجيا في العمل الإداري، إلا أن الإبداع يظل العامل الأساسي الذي يحدد الفارق بين المؤسسات الناجحة والمتوسطة. (الحماضي&السعيد،2019)

يعتبر الإبداع الإداري عاملاً رئيسياً في تحقيق النجاح والتميز التنظيمي، حيث يساهم في تطوير العمليات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي. يتطلب الإبداع الإداري رؤية واضحة وثقافة تشجيعية للابتكار والتجديد داخل المؤسسات. (الجاسم&الحربي،2018)

يعدّ الإبداع الإداري أحد أهم العوامل التي تحدد قدرة المؤسسات على التكيف مع التحديات الجديدة وتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة. يتطلب الإبداع الإداري تبني أساليب إدارية مبتكرة وتحفيز الابتكار في جميع جوانب العمل الإداري. (العويس&الشهري،2017)

يُعدّ الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في بناء الإبداع الإداري الديناميكية وتعزيز التنافسية في سوق الأعمال المتنامية. بفضل الإبداع، تتمكن المؤسسات من تحقيق التميز والابتكار في تقديم منتجات وخدمات تلبي احتياجات العملاء بفعالية. (الدوسري&الخليفة،2019)

يعتبر الإبداع الإداري عاملاً أساسياً في تحفيز الابتكار وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة العملية. فمن خلال تبني الإبداع، تستطيع المؤسسات تطوير أساليب إدارية جديدة تساهم في تحقيق النجاح والتميز المؤسسي. (العتيبي&الجهني،2018)

يلعب الإبداع الإداري دوراً محورياً في بناء القدرات التنافسية للمؤسسات وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات الجديدة. وتتطلب عمليات الإبداع الإداري تفعيل القدرات الإبداعية لدى الفريق الإداري وتشجيعه على تبني أفكار جديدة ومبتكرة. (العنزي&السلمان،2020)

يعتبر الإبداع الإداري عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات وتعزيز قدرتها على التميز في سوق الأعمال التنافسية. وتتطلب عمليات الإبداع الإداري تبني أساليب إدارية جديدة تتميز بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات. (العمرى & العزى، 2019)

2.3.1 تعاريف الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري يُعرَّف على أنه "القدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة للتحديات والمشاكل التي تواجه المؤسسات، سواء فيما يتعلق بالعمليات الإدارية أو التسويقية أو التنظيمية، بهدف تحسين الأداء وتعزيز التنافسية." (العزى & السلطان، 2020).

يمكن تعريف الإبداع الإداري على أنه "القدرة على إيجاد وتطبيق الأفكار الجديدة والمبتكرة في العمليات الإدارية وإدارة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف المؤسسية بفاعلية وكفاءة." (الجاسم & الحربى، 2018).

يمكن تصوير الإبداع الإداري على أنه "القدرة على التفكير الخلاق وتوليد الأفكار الجديدة والمبتكرة في عمليات إدارة الموارد وتنظيم العمل وتحسين الأداء التنظيمي بشكل مستمر." (الدوسرى & الخليفة، 2019).

يمكن تصوير الإبداع الإداري على أنه "القدرة على تطبيق الأفكار والمبادرات الجديدة والمبتكرة في عمليات الإدارة وتنظيم العمل، بهدف تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز التنافسية." (الحمادي & السعيد، 2019).

الإبداع الإداري يمكن تعريفه بأنه "القدرة على تطوير الأفكار والحلول الجديدة للتحديات والمشكلات التي تواجه المؤسسات، وتنفيذها بطريقة فعالة ومبتكرة لتحقيق أهداف الشركة وتحسين أدائها." (العتيبي، & الجهني، 2018).

2.3.2 أنواع الإبداع الإداري:

(1) **الإبداع الإداري في التسويق:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير استراتيجيات تسويقية جديدة وابتكارية لتعزيز العلامة التجارية وزيادة حجم المبيعات. (العزى & السلطان، 2020).

(2) **الإبداع الإداري في العمليات:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير عمليات إدارة الموارد وتنظيم العمل بطرق جديدة وفعالة لتحقيق أهداف الشركة بكفاءة أكبر. (الجاسم & الحربى، 2018).

(3) **الإبداع الإداري في التطوير والابتكار:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتوليد فكرة وتنفيذ مشروع جديد يضيف قيمة للشركة ويساهم في تحقيق التميز التنظيمي. (العتيبي & الجهني، 2018).

4) **الإبداع الإداري في القيادة والتنظيم:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير نماذج قيادية جديدة وتنظيم الهياكل التنظيمية بطرق مبتكرة لتحفيز الفرق العاملة وتحقيق الأهداف المؤسسية. (الدوسري & الخليفة، 2019).

5) **الإبداع الإداري في التكنولوجيا والابتكار:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير وتبني التكنولوجيا والحلول الرقمية في العمليات الإدارية لزيادة الكفاءة وتحقيق المزيد من التحسينات. (الحمادي & السعيد، 2019).

6) **الإبداع الإداري في العلاقات العامة والاتصال:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير استراتيجيات وأساليب جديدة في إدارة العلاقات العامة وتعزيز التواصل مع الجمهور والعملاء. (العنزي & السلطان، 2020).

7) **الإبداع الإداري في التنظيم الداخلي والتحفيز:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير أساليب جديدة في تنظيم العمل وتحفيز الفرق العاملة وتعزيز روح الفريق والمشاركة. (الجاسم & الحربي، 2018).

8) **الإبداع الإداري في التعليم والتدريب:** يتعلق هذا النوع من الإبداع بتطوير برامج ومناهج تعليمية وتدريبية مبتكرة تساهم في تطوير مهارات وقدرات العاملين وتعزيز الأداء التنظيمي. (الدوسري، & الخليفة، م.، 2019).

2.3.3 أبعاد الإبداع الإداري:

1) **بعد التسويق والترويج:** يتضمن هذا البعد تطوير استراتيجيات جديدة للتسويق والترويج للمنتجات والخدمات بشكل مبتكر لزيادة جاذبية العلامة التجارية وزيادة حجم المبيعات. (العنزي & السلطان، 2020).

2) **بعد العمليات والتنظيم:** يتعلق هذا البعد بتحسين العمليات الإدارية وتنظيم العمل بطرق مبتكرة لزيادة الكفاءة وتحسين أداء المؤسسة. (الجاسم & الحربي، 2018).

3) **بعد التطوير والابتكار:** يتضمن هذا البعد توليد فكرة جديدة أو مشروع مبتكر يساهم في تطوير المنتجات أو الخدمات وتحقيق التميز التنافسي. (العنزي & الجهنّي، 2018).

4) **بعد التكنولوجيا والابتكار:** يشمل هذا البعد تبني التكنولوجيا والحلول الرقمية بشكل مبتكر لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة والفعالية. (الحمادي & السعيد، 2019).

5) **بعد العلاقات العامة والاتصال:** يركز هذا البعد على تطوير استراتيجيات جديدة لإدارة العلاقات العامة وتعزيز التواصل مع الجمهور والعملاء. (العنزي & السلطان، 2020).

6) **بعد التعليم والتدريب:** يتعلق هذا البعد بتطوير برامج ومناهج تعليمية وتدريبية مبتكرة لتعزيز مهارات وقدرات العاملين وتحسين الأداء التنظيمي. (الدوسري & الخليفة، 2019).

7) **بعد التنظيم الداخلي والتحفيز:** يتضمن هذا البعد تطوير أساليب جديدة في تنظيم العمل وتحفيز الفرق العاملة لتعزيز روح الفريق والمشاركة. (الجاسم & الحربي، 2018).

(8) **بعد القيادة والتنظيم:** يركز هذا البعد على تطوير نماذج قيادية جديدة وتنظيم الهياكل التنظيمية بطرق مبتكرة لتحفيز الفرق العاملة وتحقيق الأهداف المؤسسية. (الدوسري & الخليفة، 2019).

2.4 العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري:

الإبداع الإداري يعد عنصراً أساسياً في تطوير المؤسسات وتعزيز تنافسيتها في السوق. ومع ذلك، يُعتبر القيادة الإدارية دوراً حاسماً في تحفيز وتوجيه الإبداع في البيئة العملية. وفي الدراسات العربية، أظهرت الأبحاث أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري. على سبيل المثال، أشارت دراسة للعنزي والسلمان (2020) إلى أن القادة الإداريين الذين يتبنون نهج القيادة الإيجابية ويشجعون على التفكير الإبداعي يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة مستويات الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية.

ومن خلال دراسة مجربة للحمادي والسعيد (2019)، تبين أن القادة الإداريين الذين يظهرون الروح التحفيزية والدعم للموظفين يمكن أن يعززوا بيئة العمل المشجعة للإبداع والابتكار. وهذا يشير إلى أهمية دور القيادة الإدارية في تهيئة الظروف المناسبة التي تشجع على الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية. علاوة على ذلك، توصلت دراسة سابقة للجاسم والحربي (2018) إلى أن القادة الإداريين الذين يعملون على تطوير الإبداع الإداري المشجعة للإبداع والابتكار يمكن أن يحفزوا على تبني ممارسات إدارية جديدة ومبتكرة في المؤسسات العربية.

ومن جهة أخرى، تشير دراسة أخرى للعتيبي والجهني (2018) إلى أن القيادة الإدارية القوية والرؤية الاستراتيجية الواضحة يمكن أن تكون دافعاً للإبداع والتجديد في المؤسسات العربية، حيث يمكن للقادة الإداريين المتفانين في رسم رؤية مستقبلية ملهمة أن يحفزوا على ابتكار حلول جديدة للتحديات التنظيمية. في السنوات الأخيرة، أثارت العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، وخاصة في السياق العربي. أظهرت الدراسات العربية عدة أدلة تؤكد على وجود علاقة إيجابية وقوية بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري. فعلى سبيل المثال، أوضحت دراسة للعنزي والسلمان (2020) أن القادة الإداريين الذين يتبنون نهجاً محفزاً وداعماً يساهمون في تعزيز التفكير الإبداعي لدى موظفيهم وتحفيزهم على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.

وفي دراسة أخرى أجراها الجاسم والحربي (2018)، تم التركيز على دور القيادة الإدارية في خلق بيئة عمل ملهمة للإبداع. أظهرت النتائج أن القادة الذين يشجعون على التفكير الإبداعي ويعززون التجديد في العمليات يساهمون في تعزيز مستويات الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية.

ومن الجدير بالذكر أن القيادة الإدارية لا تقتصر على تقديم الدعم المالي والموارد فحسب، بل تتضمن أيضاً الرؤية والتوجيه الاستراتيجي، حيث أشارت دراسة للحمادي والسعيد (2019) إلى أن القادة

الإداريين الذين يعملون على توجيه الجهود نحو الأهداف الاستراتيجية وتشجيع التفكير المبتكر يمكن أن يكونوا عوامل محفزة للإبداع والتطوير في المؤسسات العربية.

وفي ختامه، تؤكد هذه الدراسات على أهمية دور القيادة الإدارية في تهيئة البيئة المناسبة وتوفير الدعم اللازم لتحفيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. وبذلك، يمكن أن تكون القيادة الإدارية الفعالة عاملاً محفزاً رئيسياً للتغيير والتطور في البيئة العملية.

2.5 خاتمة:

يُظهر البحث الحالي أهمية دور القيادة الإدارية في تحفيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. يؤكد الاهتمام بتطوير القيادة الإدارية على أهميتها الكبيرة في تهيئة البيئة المناسبة وتوفير الدعم للموظفين للمساهمة في عملية الإبداع والتحسين المستمر. (العنزي & السلطان، 2020).

يظهر البحث الحالي أن القادة الذين يعززون التواصل الإيجابي ويشجعون على التفكير الإبداعي يمكن أن يحققوا نتائج إيجابية في تحفيز الموظفين وتعزيز مستويات الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. (الجاسم & الحربي، 2018).

تشير النتائج إلى أن القيادة الإدارية التي تشجع على تطوير الروح الريادية والتفكير المستقبلي يمكن أن تكون دافعاً قوياً للإبداع والتجديد في المؤسسات العربية، مما يساهم في تعزيز النمو والتنمية المستدامة. (العتيبي & الجهني، 2018).

من خلال توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتشجيع التفكير المبتكر، يمكن للقادة الإداريين في المؤسسات العربية أن يحققوا مستويات أعلى من الإبداع والتجديد، مما يساهم في تعزيز التنافسية وتحقيق النجاح المستدام. (الحمادي & السعيد، 2019).

يُظهر البحث الحالي أن القادة الإداريين الذين يشجعون على بناء ثقافة تنظيمية مبتكرة يمكن أن يساهموا في تعزيز مستويات الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية، وبالتالي تعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات وتحقيق النمو. (الجاسم & الحربي، 2018).

توضح الدراسات السابقة أهمية توفير الدعم والتوجيه من قبل القيادة الإدارية في تحفيز الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية. فعندما يكون للقادة الإداريين دور فاعل في تعزيز ثقافة الإبداع وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف، يصبح الابتكار والنجاح ممكناً. (العنزي & السلطان، 2020).

يوضح الاهتمام المتزايد بدور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري ضرورة التركيز على تطوير مهارات القيادة وتعزيز الوعي بأهميتها في خلق بيئة مناسبة للإبداع والتجديد. يتطلب ذلك تحديد التوجهات

المستقبلية لبناء قيادة فعالة قادرة على تحفيز الإبداع وتحقيق الأهداف المؤسسية. (الحمادي & السعيد، 2019).

يبرز الدور الهام للبحث المستمر في فهم عمق العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي. يجب أن يتم توجيه جهود البحث نحو فهم التحديات والفرص التي تواجه المؤسسات العربية في تعزيز الإبداع والابتكار من خلال القيادة الإدارية. (العنزي والسلمان، 2020).

يشير البحث الحالي إلى أهمية التفاعل الاجتماعي وتبادل المعرفة في تحفيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. يجب على القادة الإداريين تعزيز بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل بين الموظفين لتحقيق أعلى مستويات الإبداع والتجديد. (الجاسم & الحربي، 2018).

يؤكد البحث الحالي على أهمية بناء شراكات قوية وتعزيز التواصل بين القادة الإداريين و فرق العمل في المؤسسات العربية. من خلال تبادل الأفكار والآراء والخبرات، يمكن أن تسهم هذه الشراكات في تعزيز مستويات الإبداع والابتكار وتحقيق الأهداف المؤسسية. (العتيبي & الجهني، 2018).

يتعين على القادة الإداريين التحديق بالتحديات الناشئة والتغيرات المتسارعة في البيئة التنظيمية وتكييف استراتيجيات القيادة لتحفيز الإبداع والتجديد. من خلال مواجهة هذه التحديات بروح مبتكرة وتوجيه الجهود نحو الحلول الإبداعية، يمكن تحقيق النجاح والنمو المستدام في المؤسسات العربية. (الحمادي والسعيد، 2019).

يختتم هذا التلخيص بدعوة للعمل المستمر والمتواصل لتعزيز البحث والتطوير في مجال القيادة الإدارية والإبداع الإداري في السياق العربي. إن مواصلة استكشاف التحديات والفرص والممارسات الفعالة ستساهم في تطوير استراتيجيات القيادة وتحقيق النمو والتطور في المؤسسات العربية. يعكس الاهتمام المتزايد بتطوير مهارات القيادة الإدارية القدرة على التفكير الاستراتيجي والتخطيط للمستقبل. يجب على القادة الإداريين تبني رؤية استراتيجية تعكس تحديات العصر وتحدد اتجاهات التغيير والابتكار لتحقيق النجاح المستدام في المؤسسات العربية. (الجاسم والحربي، 2018).

تظهر الدراسات السابقة أن القيادة الإدارية الفعالة تتطلب استثماراً مستمراً في التدريب والتطوير لتعزيز المهارات القيادية والتفكير الإبداعي بين القادة والموظفين. من خلال برامج التدريب الموجهة نحو تطوير القدرات الإبداعية، يمكن تعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات العربية. (الحمادي والسعيد، 2019).

تبرز أهمية تبني ثقافة الإبداع التنظيمي كجزء أساسي من استراتيجية القيادة الإدارية، حيث يتعين على القادة تعزيز قيم الجرأة والتجديد والتفكير الإبداعي بين الموظفين. من خلال تحويل الإبداع الإداري لتشجيع الابتكار والتغيير، يمكن تعزيز الإبداع والتجديد في المؤسسات العربية. (العتيبي والجهني، 2018).

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة البحث، واختبار فرضيات البحث. حيث توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. حيث يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

3.2.1 المتغير المستقل (القيادة الادارية):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس القيادة الادارية من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن مستوى الابداع الاداري من مختلف جوانب القيادة الادارية مثل القيادة الديمقراطية، القيادة الاوتوقراطية، القيادة التحويلية. (عطاء الله 2018)

3.2.2 المتغير التابع (الابداع الاداري):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس الابداع الاداري من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن القيادة الادارية من مختلف جوانب الابداع الاداري مثل توفر الموارد، ضغوط العمل، العوائق التنظيمية، الاستقلالية. (عطاء الله 2018)

3.3 تصميم البحث:

1. فلسفة البحث: الوضعية. فلسفة البحث الوضعية تركز على فهم الحقيقة والمعرفة من خلال سياق الوضع الحالي والظروف المحيطة. تعتمد هذه الفلسفة على التأكيد على السياق والثقافة لفهم الظواهر البحثية. (Amabile,2018)
2. منهج البحث: الاستنتاجي. منهج البحث الاستنتاجي يهدف إلى استنتاج استنتاجات عامة من خلال تحليل البيانات والمعلومات المتاحة. يسعى هذا النوع من البحث إلى استخلاص نتائج شاملة وعامة. (Amabile,2018)
3. استراتيجية البحث: دراسة الحالة. استراتيجية البحث في دراسة الحالة تركز على فهم عميق لظاهرة معينة من خلال دراسة حالة فردية أو مجموعة صغيرة. تعتبر هذه الاستراتيجية ذات قيمة في فهم السياق والتفاعلات المعقدة. (Amabile,2018)
4. نوع البحث: الكمي. البحث الكمي يستند إلى الأرقام والبيانات الكمية لتحليل وفهم الظواهر المختلفة. يستخدم أدوات القياس والإحصاء للتوصل إلى نتائج معرفية قابلة للقياس والتحليل. (Amabile,2018)

5. **الأفق الزمني:** المقطعية. الأفق الزمني المقطعي يشير إلى دراسة محددة في فترة زمنية محدودة، دون الركوب على تحليل تطورات زمنية طويلة. يركز هذا النوع من الأفق الزمنية على فترة زمنية محددة. (Amabile,2018)
6. **التقنيات والإجراءات:** الاستبيان والتحليل الإحصائي. يشير هذا النوع من التقنيات والإجراءات إلى استخدام استبيانات لجمع البيانات والمعلومات، بالإضافة إلى تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لاستخلاص النتائج والاستنتاجات. (Amabile,2018)



الشكل 2: منهجية البحث المصدر له الطالب

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع موظفي شركة الكهرباء السعودية في مدينة جيزان، مكتب كهرباء صبيا والبالغ عددهم 60 موظفًا حيث تعتبر شركة الكهرباء السعودية من الشركات الكبيرة في المملكة العربية السعودية، والتي تقدم خدمات الكهرباء، مما يجعلها مجتمعًا مناسبًا للدراسة.

3.4.1 مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع موظفي شركة الكهرباء السعودية في مدينة جيزان، مكتب كهرباء صبيا، والبالغ عددهم 60 موظفًا. تم تصنيف مجتمع البحث وفقًا لما يلي:

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة الكهرباء السعودية في مدينة جيزان، مكتب كهرباء صيبا	60	%100
المجموع	60	%100

المصدر: الموارد البشرية في شركة الكهرباء السعودية.

3.4.2 عينة البحث:

وفقاً لجدول Krejcie (1970) فإن حجم العينة 52 هو الممثل لحجم المجتمع 60، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، والبالغ حجمها 52 موظفًا. وقد تم الحصول على استجابة من 52 موظفًا، أي بنسبة استجابة 100%.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة الكهرباء السعودية في مدينة جيزان، مكتب كهرباء صيبا	52	%86.67
المجموع	52	%86.67

المصدر: Krejcie (1970)

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل موظف فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع أفراد المجتمع لديهم فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5 طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار 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 (القيادة الإدارية):

واعتمد الباحث على استبانة عطاء الله (2018). وذلك لقياس القيادة الإدارية، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي القيادة الديمقراطية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة التحويلية. بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد القيادة الديمقراطية يتكون من 4 فقرات، والبعد القيادة الأوتوقراطية يتكون من 4 فقرات، والبعد القيادة التحويلية يتكون من 4 فقرات. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 1 = موافق، 2 = محايد، 3 = غير موافق.

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القيادة الإدارية.

المتغير المستقل	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
القيادة الادارية	القيادة الديمقراطية	4	عطاء الله. (2018). دور
	القيادة الأوتوقراطية	4	القيادة الادارية في تنمية
	القيادة التحويلية	4	الابداع الاداري.

المصدر: الطالب

3.5.2 المتغير التابع (الابداع الاداري):

واعتمد الباحث على استبانة عطاء الله (2018). وذلك لقياس الابداع الاداري، وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي توفر الموارد، ضغوط العمل، العوائق التنظيمية، الاستقلالية. بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله. حيث أن البعد توفر الموارد يتكون من 3 فقرات، والبعد ضغوط العمل يتكون من 3 فقرات، والبعد العوائق التنظيمية يتكون من 3 فقرات، والبعد الاستقلالية يتكون من 3 فقرات. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 1 = موافق، 2 = محايد، 3 = غير موافق.

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الابداع الاداري.

المتغير التابع	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الابداع الاداري	توفر الموارد	3	عطاء الله. (2018). دور القيادة الادارية في تنمية الابداع الاداري.
	ضغوط العمل	3	
	العوائق التنظيمية	3	
	الاستقلالية	3	

المصدر: الطالب

3.6 أنواع البيانات:

في هذا القسم سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة:

3.6.1 البيانات الأولية:

- نتائج استبيان أجرته على موظفي شركة الكهرباء السعودية في مدينة جيزان، مكتب كهرباء صبيا حول موضوع القيادة الادارية على الابداع الاداري.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الموظفين للقيادة الادارية على الابداع الاداري.
- تنظيم البيانات الأولية وإدخالها في برامج إحصائية لتحليلها كميًا.

3.6.2 البيانات الثانوية:

- الأبحاث والدراسات السابقة المنشورة في المجالات العلمية والكتب حول موضوع القيادة الادارية على الابداع الاداري.
- المعلومات المتوفرة على موقع شركة الكهرباء السعودية الإلكتروني وأي مواد إعلامية أخرى عن الشركة.

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) وتحديداً 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 كورنباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

3.8 خاتمة:

في الفصل الثالث من البحث، تم توضيح بالتفصيل المنهجية البحثية المتبعة في هذه الدراسة. بداية، تم تحديد المنهج البحثي المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف وتحليل العلاقة بين القيادة الإدارية وبين الابداع الاداري لدى موظفي شركة الكهرباء السعودية في المملكة العربية السعودية بمدينة جيزان، مكتب كهرباء صبيبا. وفيما يتعلق بأساليب جمع البيانات، فقد تم توزيع استبيانات على عينة مقصودة من الموظفين بطريقة عشوائية بسيطة بهدف الحصول على البيانات الكمية حول هذه العلاقة. وفيما يتعلق بأساليب المعالجة والتحليل، فقد تم استخدام التحليل الوصفي والتحليل المضموني، بالإضافة إلى إجراء بعض التحليلات الإحصائية للبيانات الكمية المتوفرة. كما تمت مراعاة اعتبارات الأخلاقيات البحثية طوال مراحل إجراء الدراسة، حيث تم ضمان سرية المعلومات والمحافظة على خصوصية المشاركين. وبذلك، يكون الفصل الثالث قد وفر وصفاً تفصيلياً للمنهجية المتبعة في هذا البحث العلمي، والتي اتسمت بالدقة والموضوعية بما يضمن موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها. وهذا الالتزام بالمنهجية العلمية السليمة سيساهم في تعزيز جودة هذا البحث وتميزه.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

4.1 التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيًا باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 28. الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V.28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28.

4.2 خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي.
 - تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر – أنثى).
 - العمر ويشمل (أقل من 25 – من 25 إلى 35 سنة – من 35 إلى 45 سنة – أكثر من 45).
 - المستوى التعليمي ويشمل (ابتدائي – متوسط – ثانوي – جامعي فما أعلى).
- الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

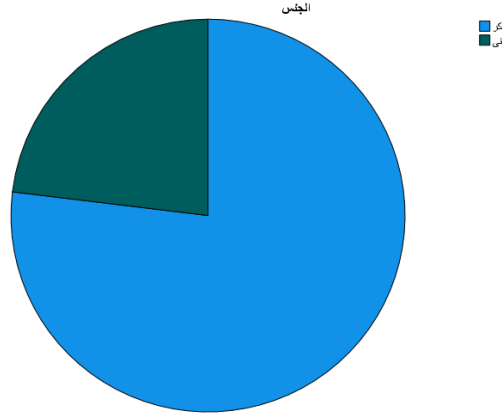
جدول 5: توصيف عينة البحث.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	40	76.9%
	أنثى	12	23.1%
	الإجمالي	52	100%
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	11	21.2%
	من 25 إلى 35 سنة	11	21.2%
	من 35 إلى 45 سنة	26	50.0%
	أكثر من 45 سنة	4	7.7%
	الإجمالي	52	100%
المستوى التعليمي	ثانوي	13	25.0%
	جامعي فما أعلى	39	75.0%
	الإجمالي	52	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

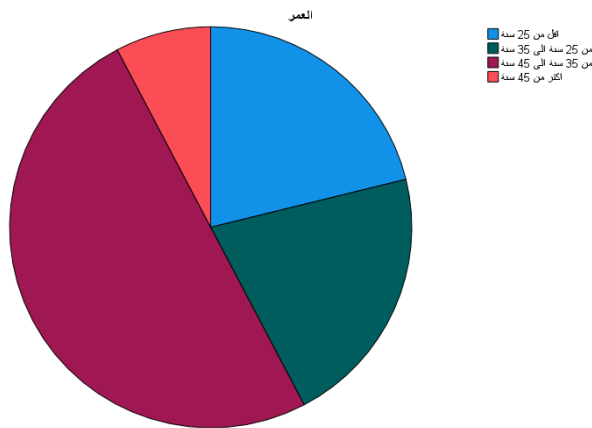
من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- **بالنسبة للجنس:** أظهرت النتائج الإحصائية أن، عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الذكور 40 حيث يعادل 76.9% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 12 حيث يعادل 23.1% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



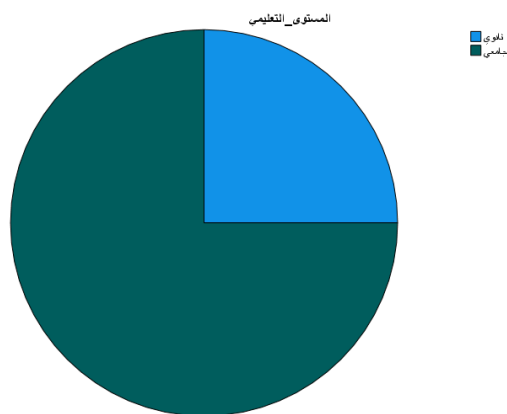
الشكل 3: تصنيف العينة وفقاً للجنس

- **أما بالنسبة للعمر:** أظهرت النتائج الإحصائية أن، هناك 11 شخص أعمارهم أقل من 25 أي ما يعادل 21.2% من عينة الدراسة، وهناك 11 شخص أعمارهم تتراوح بين 25 الى 35 سنة أي ما يعادل 21.2% من عينة الدراسة، وهناك 26 شخص أعمارهم تتراوح بين 35 الى 45 سنة أي ما يعادل 50.0% من عينة الدراسة، وهناك 4 اشخاص أعمارهم اكثر من 45 سنة أي ما يعادل 7.7% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 4: تصنيف العينة وفقاً للعمر

- أما بالنسبة للمستوى التعليمي: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 13 شخص حاصلين على شهادة الثانوية أي ما يعادل 25.0% من عينة الدراسة، وهناك 39 شخص حاصلين على شهادة جامعية فما اعلى أي ما يعادل 75.0% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 5: تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي

4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha، قيمة الثبات المركب Composite reliability، وقيمة معامل ho، من خلال نموذج المعادلة البنائية Structural equation modeling (SEM)، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجدول 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.
- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (1974) Kaiser معامل الارتباط أقل من 0.5 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 من ٠.٥ وفقاً (Hair et al.2006)
- الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة، P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 , كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
0.648	0.584	0.000	0.298	0.564	0.604	A1	القيادة الديمقراطية
		0.000	0.565	0.455		A2	
		0.000	0.585	0.765		A3	
		0.000	0.474	0.550		A4	
	0.734	0.000	0.648	0.770		B1	القيادة الأوتوقراطية
		0.000	0.715	0.801		B2	
		0.000	0.860	0.680		B3	
		0.000	0.839	0.685		B4	
	0.626	0.000	0.671	0.514		C1	القيادة التحويلية
		0.000	0.622	0.745		C2	
		0.000	0.603	0.572		C3	
		0.000	0.609	0.673		C4	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 6 الذي بالأعلى:

- مقياس تطبيق القيادة الادارية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (القيادة الديمقراطية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة التحويلية) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى

معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق القيادة الادارية هو 0.648 وهو أكبر من 0.5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
0.570	0.567	0.000	0.509	0.799	0.602	BA1	توفر الموارد
		0.000	0.498	0.467		BA2	
		0.000	0.530	0.434		BA3	
	0.577	0.000	0.672	0.505		BB1	ضغوط العمل
		0.000	0.752	0.538		BB2	
		0.000	0.641	0.688		BB3	
	0.556	0.000	0.528	0.484		BC1	العوائق التنظيمية
		0.000	0.700	0.570		BC2	
		0.000	0.742	0.613		BC3	
	0.578	0.000	0.690	0.480		BD1	الاستقلالية
		0.000	0.498	0.535		BD2	
		0.000	0.634	0.720		BD3	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 7 الذي بالأعلى:

- مقياس تطبيق الابداع الاداري: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (توفر الموارد، ضغوط العمل، العوائق التنظيمية، الاستقلالية) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق الابداع الاداري هو 0.570 وهو أكبر من 0.5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite، وقيمة A-rho بواسطة نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM. وفقا لـ (2010) al et Hair، يجب أن تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية PLS-SEM فيما يتعلق بالثلاث قيم (ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite).

جدول 8: قياس الثبات لأداة الدراسة.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.687	0.723	4	القيادة الديمقراطية	القيادة الادارية
	0.537	4	القيادة الأوتوقراطية	
	0.561	4	القيادة التحويلية	
0.678	0.657	3	توفر الموارد	الابداع الاداري
	0.624	3	ضغوط العمل	
	0.587	3	العوائق التنظيمية	
	0.571	3	الاستقلالية	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 8 الذي بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- مقياس تطبيق القيادة الادارية: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، هو 0.687 وبينما قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد القيادة الادارية على الترتيب هي القيادة الديمقراطية = 0.723 القيادة الأوتوقراطية = 0.537 القيادة التحويلية = 0.561 مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.4، وفقا لـ (2010) al et Hair، فقد تحقق الثبات للمقياس.
- مقياس تطبيق الابداع الاداري: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، هو 0.678 وبينما قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد الابداع الاداري على الترتيب هي توفر الموارد = 0.657 ضغوط العمل

$0.624 =$ العوائق التنظيمية $= 0.587$ الاستقلالية $= 0.571$ مما يشير الى أن جميع القيم أكبر من 0.5، وفقاً لـ (al et Hair (2010)، فقد تحقق الثبات للمقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $\frac{100}{3} = 33.33\%$ يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.67	موافق	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	محايد	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 إلى 3	غير موافق	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق القيادة الادارية وابعادها، وكذلك مستوى الابداع الاداري وأبعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
القيادة الإدارية	القيادة الديمقراطية	1.25	1.48	0.303	0.319	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	القيادة الأوتوقراطية	1.80		0.632		محايد		متوسط	
	القيادة التحويلية	1.40		0.452		موافق		مرتفع	
الإبداع الإداري	توفر الموارد	1.30	1.41	0.363	0.334	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	ضغوط العمل	1.51		0.542		موافق		مرتفع	
	العوائق التنظيمية	1.47		0.491		موافق		مرتفع	
	الاستقلالية	1.33		0.457		موافق		مرتفع	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول 10 في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير المستقل القيادة الإدارية: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة مرتفعة، مما يدل على تحقيق مرتفع من القيادة الإدارية في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جيزان، مكتب كهرباء صبيا. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.48 بنسبة موافقة بلغت 49.33% عند انحراف معياري 0.319، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد القيادة الإدارية، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير القيادة الإدارية (القيادة الديمقراطية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة التحويلية) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المرتفع عند مستوى تطبيق مرتفع شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جيزان، مكتب كهرباء صبيا. حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعدها القيادة الديمقراطية = 1.25 بنسبة موافقة تبلغ 41.66% عند انحراف معياري 0.303، أما بالنسبة لبعدها القيادة الأوتوقراطية = 1.80 بنسبة موافقة تبلغ 60% عند انحراف معياري 0.632، أما بالنسبة لبعدها القيادة التحويلية = 1.40 بنسبة موافقة تبلغ 46.66% عند انحراف معياري 0.452.
- تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع الإبداع الإداري: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة مرتفعة، مما يدل على تحقيق مرتفع من الإبداع الإداري في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جيزان، مكتب كهرباء صبيا. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.41 بنسبة موافقة بلغت 47% عند انحراف معياري 0.334،

كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الابداع الاداري، أن الابعاد الاربعة لمتغير الابداع الاداري (توفر الموارد، ضغوط العمل، العوائق التنظيمية، الاستقلالية) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المرتفع عند مستوى تطبيق مرتفع في شركة الكهرباء السعودية بمنطقة جيزان، مكتب كهرباء صبيبا. حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعد توفر الموارد = 1.30 بنسبة موافقة تبلغ 43.33% عند انحراف معياري 0.363، أما بالنسبة لبعد ضغوط العمل = 1.51 بنسبة موافقة تبلغ 50% عند انحراف معياري 0.542، أما بالنسبة لبعد العوائق التنظيمية = 1.47 بنسبة موافقة تبلغ 49% عند انحراف معياري 0.491، أما بالنسبة لبعد الاستقلالية = 1.33 بنسبة موافقة تبلغ 44.33% عند انحراف معياري 0.457.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (البيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

المتغير	القيادة الديمقراطية	القيادة الأوتوقراطية	القيادة التحويلية	الابداع الاداري
Pearson Correlation	1	.001	.515**	.468**
Sig. (2-tailed)		.993	<.001	<.001
N	52	52	52	52
Pearson Correlation	.001	1	.133	.351*
Sig. (2-tailed)	.993		.347	.011
N	52	52	52	52
Pearson Correlation	.515**	.133	1	.705**
Sig. (2-tailed)	<.001	.347		<.001
N	52	52	52	52
Pearson Correlation	.468**	.351*	.705**	1
Sig. (2-tailed)	<.001	.011	<.001	
N	52	52	52	52

.**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين القيادة الادارية وابعادها (كمتغير مستقل) والابداع الاداري (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.468) بين القيادة الادارية وابعادها كمتغير مستقل والابداع الاداري كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد القيادة الادارية (القيادة الديمقراطية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة التحويلية) عند معامل ارتباط: 1 , 0.001 , 0.515 على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الابداع الاداري كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد القيادة الادارية وبين متغير القيادة الادارية ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين القيادة الادارية وبين أبعادها (القيادة الديمقراطية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة التحويلية) عند مستوى دلالة (0.01).

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.28, SEM-PLS, على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- ☛ توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الادارية وبين الابداع الاداري.

وينفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- ☛ ف 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الديمقراطية وبين الابداع الاداري.
- ☛ ف 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأوتوقراطية وبين الابداع الاداري.
- ☛ ف 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين الابداع الاداري.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

☛ ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وبين الابداع الاداري."

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين القيادة الادارية (إجمالاً) محل الدراسة كمتغير مستقل والابداع الاداري كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.500	.236

a. Predictors: (Constant), المتغير_القيادة_الإدارية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.895	1	2.895	51.959	<.001 ^b
	Residual	2.786	50	.056		
	Total	5.681	51			

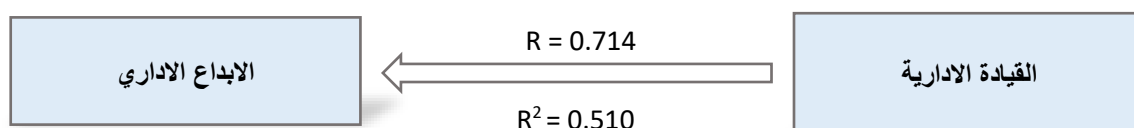
a. Dependent Variable: المتغير_الابداع_الإداري

b. Predictors: (Constant), المتغير_القيادة_الإدارية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.298	.157		1.896	.064	-.018	.613
	المتغير_القيادة_الإدارية	.748	.104	.714	7.208	<.001	.540	.956

a. Dependent Variable: المتغير_الابداع_الإداري



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.714$ إلى وجود ارتباط ايجابي قوي بين القيادة الادارية (إجمالاً) وبين الابداع الاداري.
- يشير معامل التحديد المعدل R^2 إلى أن 51.0% من التباين الحاصل في الابداع الاداري يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى القيادة الادارية.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الادارية (إجمالاً) كمتغير مستقل والابداع الاداري كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الاول على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الديمقراطية وبين الابداع الاداري" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين القيادة الديمقراطية محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الاداري كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأوتوقراطية وبين الابداع الاداري" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين القيادة الأوتوقراطية محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الاداري كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين الابداع الاداري" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين القيادة التحويلية محل الدراسة كمتغير مستقل، والابداع الاداري كمتغير تابع.

ولإختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.559	.222

a. Predictors: (Constant), القيادة_التحويلية, القيادة_الأوتوقراطية, القيادة_الديمقراطية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.322	3	1.107	22.527	<.001 ^b
	Residual	2.359	48	.049		
	Total	5.681	51			

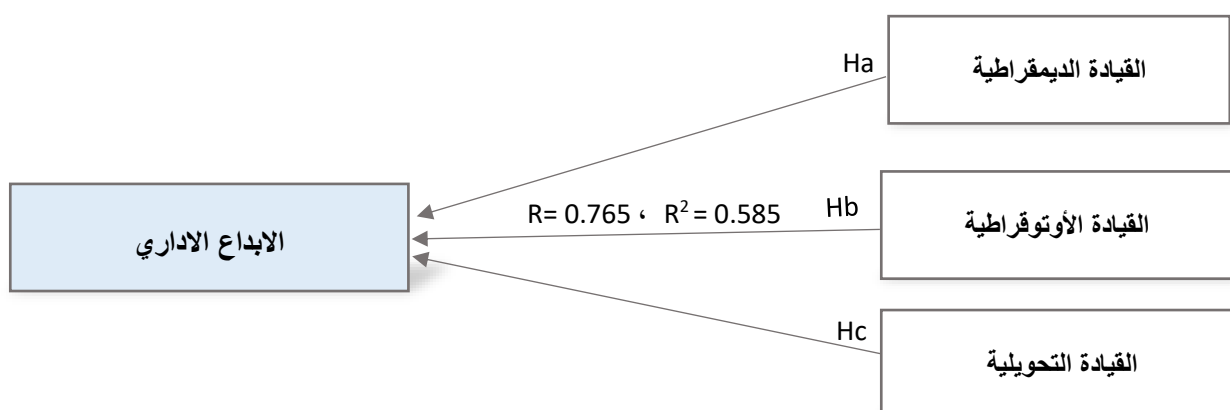
a. Dependent Variable: المتغير_الابداع_الاداري

b. Predictors: (Constant), القيادة_التحويلية, القيادة_الأوتوقراطية, القيادة_الديمقراطية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.315	.160		1.972	.054	-.006	.636
	القيادة_الديمقراطية	.184	.120	.167	1.537	.131	-.057	.425
	القيادة_الأوتوقراطية	.144	.050	.273	2.904	.006	.044	.244
	القيادة_التحويلية	.430	.081	.582	5.299	<.001	.267	.593

a. Dependent Variable: المتغير_الابداع_الاداري



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
 - وتشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.765$ إلى وجود ارتباط ايجابي قوي بين أبعاد القيادة الادارية (القيادة الديمقراطية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة التحويلية) وبين الابداع الاداري.
 - يشير معامل التحديد المعدل R^2 إلى أن 58.5% من التباين الحاصل في الابداع الاداري يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد القيادة الادارية.
 - تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).
- وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفروض الفرعية الثاني والثالث حيث تم اثبات صحته وهو ينص على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأوتوقراطية والقيادة التحويلية كمتغير مستقل والابداع الاداري كمتغير تابع. ويتم رفض صحة الفرض الفرعي حيث لم يتم اثبات صحة الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الديمقراطية كمتغير مستقل والابداع الاداري كمتغير تابع.

4.7 الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة الكهرباء السعودية بجيزان، مكتب كهرباء صبيا محل البحث. وقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة في هذا التحليل باستخدام برنامجي SPSS V 28 & SEM-PLS.

بداية، تم إجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة، والذي كشف عن التوزيع الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس والعمر والمستوى التعليمي. كما تم إجراء التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، والتي تشمل القيادة الادارية والابداع الاداري. بعد ذلك، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، والتي أظهرت مؤشرات جيدة تؤكد على موثوقية هذه المقاييس. وأخيرًا، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بدلالة إحصائية بين القيادة الادارية والابداع الاداري. كما تم اختبار الفروض الفرعية المتعلقة بالقيادة الادارية الأخرى على الابداع الاداري، وقد تم التأكد من صحة جميع هذه الفروض إحصائيًا. تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما خلصت إليه الفصول السابقة من أهمية القيادة الادارية في تحقيق الابداع الاداري. وتوفر هذه المؤشرات الأساس المناسب لتقديم التوصيات العملية في الفصل الختامي.

المراجع:

- الأحمدى، م. (2020). دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية في الشركات العربية. مجلة الإدارة والاقتصاد العربي، 8(3)، 215-200.
- البازغي، خ.، & الصقر، ف. (2018). أثر القيادة التحفيزية في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية في الشركات الخدمية العربية. مجلة الإدارة العربية، 6(2)، 195-180.
- الجاسم، ع.، & الحربي، س. (2018). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة حالة في الشركات الصناعية العربية. مجلة الابتكار والتطوير الإداري، 6(1)، 95-80.
- الجندي، م.، & الشريف، ع. (2019). تأثير القيادة الإدارية على رضا الموظفين والأداء التنظيمي: دراسة حالة في القطاع الخاص العربي. مجلة الإدارة العربية، 7(1)، 130-112.
- الحربي، ن.، & الجعدي، م. (2019). دور القيادة الإدارية في تحقيق النجاح المؤسسي: دراسة استطلاعية في المؤسسات الخدمية العربية. مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 7(1)، 105-90.
- الحسن، م.، & الخليل، س. (2019). دور القيادة النقدية في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية في الشركات العربية. مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 7(3)، 295-280.
- الحمادي، ح.، & السعيد، ر. (2019). الإبداع الإداري ودوره في تعزيز التنافسية الشركات العربية. مجلة الإدارة العربية، 7(2)، 165-150.
- الحمادي، خ.، & البياتي، ن. (2021). أثر القيادة الإدارية في بناء ثقافة الابتكار والتميز: دراسة تحليلية في المؤسسات الصناعية العربية. مجلة الإدارة والاقتصاد العربي، 9(1)، 92-78.
- الخلفي، ح. (2020). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على العاملين في شركة الاتصالات الأردنية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 17(2)، 138-109.
- الدوسري، ع.، & الخليفة، م. (2019). "دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في الشركات العربية." مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 7(2)، 195-180.
- الزهراني، س.، & الشهري، ع. (2018). دور القيادة الإدارية في تعزيز الابتكار والتميز التنظيمي: دراسة حالة في الشركات الخليجية. مجلة الابتكار والتطوير الإداري، 6(3)، 255-240.
- السعدي، ح.، & العويدي، ع. (2018). التحديات والممارسات الحديثة في القيادة الإدارية: دراسة استطلاعية في الشركات العربية. مجلة الإدارة العربية، 6(3)، 235-220.
- الشريف، و.، & الخضري، ر. (2019). تطور الممارسات القيادية في العالم العربي: دراسة استطلاعية في الشركات الكبرى. مجلة الإدارة العربية، 7(2)، 165-150.
- الشمري، س.، & العتيبي، م. (2020). العوامل المؤثرة في نجاح القادة الإداريين في السياق العربي: دراسة ميدانية في قطاع الخدمات. مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 8(3)، 225-210.
- الشهري، س.، & الفهمي، ع. (2020). دور القيادة الإدارية في تعزيز الابتكار والتميز التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية العربية. مجلة الابتكار والتطوير الإداري، 8(1)، 95-80.
- الصرايرة، ز. (2019). دور السلوك الإبداعي للقادة في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين: دراسة تطبيقية على شركات الصناعات الدوائية في الأردن. مجلة جامعة البلقاء التطبيقية، 22(1)، 144-121.

- الصمادي، ع.، & السهلي، ح. (2020). "دور القيادة العملية في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية العربية.
- العبيدي، ر.، & الجاسم، ن. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركات العربية. مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 8(2)، 150-165.
- العتيبي، س.، & الجهني، ع. (2018). "أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية في الشركات الصناعية العربية." مجلة الإدارة العربية، 6(3)، 240-255.
- عطاء الله. دور القيادة الادارية في تنمية الابداع الاداري. <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/10420>
- العمري، ع. (2020). دور القيادة الإدارية في تحقيق الأداء المتميز: دراسة تحليلية على المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 8(2)، 45-60.
- العمري، ع.، & العنزي، م. (2019). "دور الإبداع الإداري في تعزيز القدرة على التنافسية: دراسة حالة في الشركات العربية." مجلة الابتكار والتطوير الإداري، 7(3)، 260-275.
- العنزي، ح.، & السلطان، ي. (2020). "دور الإبداع الإداري في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركات العربية." مجلة الإدارة والاقتصاد العربي، 8(1)، 100-115.
- العنزي، ف.، & الدوسري، ع. (2017). أثر القيادة الإدارية في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات: دراسة تطبيقية في الشركات السعودية. مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 5(2)، 160-175.
- العويس، ح.، & البازغي، خ. (2019). أثر القيادة الإدارية في تطوير الأداء المؤسسي: دراسة تحليلية في المؤسسات الخدمية العربية. مجلة الإدارة العربية، 7(3)، 250-265.
- العويس، ح.، & الشهري، م. (2017). أثر الإبداع الإداري في تعزيز التنافسية الشركات العربية: دراسة حالة في القطاع المالي. مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 5(3)، 220-235.
- الغامدي، ع. (2018). دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة استطلاعية في الشركات السعودية. مجلة الإدارة والتطوير الإداري، 6(2)، 120-135.
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). Transformational leadership and innovation: a comparison study between Iraq's public and private higher education. Studies in Higher Education, 43(10), 1721-1736. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1293880>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. Research in organizational behavior, 10(1), 123-167. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf
- Amabile, T. M. (1996). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Westview Press.

- Amabile, T. M. (2018). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429501234>
- Baruch, Y. (1998). The motivational impact of transformational leaders: A study of student nurses and nurse managers. *Nursing Economics*, 16(1), 7-14.
- Bennis, W., & Thomas, R. J. (2002). *Geeks and geezers: How era, values, and defining moments shape leaders*. Harvard Business Press.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590. <https://doi.org/10.5465/256406>
- De Bono, E. (2009). *Lateral thinking: Creativity step by step*. HarperCollins.
- Drucker, P. F. (1993). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. HarperCollins.
- Elenkov, D. S., & Manev, I. M. (2005). Top management leadership and influence on innovation: The role of sociocultural context. *Journal of management*, 31(3), 381-402. <https://doi.org/10.1177/0149206304272151>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264-277. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00657.x>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.07.032>
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Center for Creative Leadership. https://imamhamzatcoed.edu.ng/library/ebooks/resources/Innovation_Leadership_by_david_horth.pdf
- Jansen, J. J., Vera, D., & Crossan, M. (2009). Strategic leadership for exploration and exploitation: The moderating role of environmental dynamism. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 5-18. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.11.008>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Mumford, M. D. (2019). Where do we go from here? *The leadership quarterly*, 30(1), 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.11.001>

- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27-43. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.103.1.27>
- Mumford, M. D., & Licuanan, B. (2004). Leading for innovation: Conclusions, issues, and directions. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 163-171. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.010>
- Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). The influence of leadership on innovation processes and activities. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.10.005>
- Rao, M. S. (2020). Innovative tools and techniques to improve organizational effectiveness. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-132-120201002>
- Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization science*, 16(5), 522-536. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0134>
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 84-104. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2017-0142>

الملاحق:

استبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على تأثير القيادة الإدارية على مستوى الإبداع الإداري في شركة الكهرباء السعودية في منطقة جيزان. حيث تلعب القيادة الإدارية دوراً محورياً في تعزيز قدرات الموظفين على التفكير الإبداعي وتطوير أساليب العمل المبتكرة.

من خلال هذا الاستبيان، نسعى إلى الحصول على آراء وتصورات الموظفين حول مدى ممارسة القيادات الإدارية في الشركة للسلوكيات والأساليب القيادية التي تشجع الإبداع والابتكار. كما نهدف إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين وأبرز المعوقات التي قد تحد من قدراتهم الإبداعية.

ستساهم نتائج هذا الاستبيان في تقديم توصيات لتعزيز دور القيادة الإدارية في دعم وتنمية الإبداع الإداري لدى موظفي شركة الكهرباء السعودية في منطقة جيزان.

نتطلع إلى تعاونكم في الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان بكل موضوعية وصدق.

■ البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ ابتدائي

☐ متوسط

☐ ثانوي

☐ جامعي

العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ من 25 سنة الى 35 سنة

☐ من 35 سنة الى 45 سنة

☐ أكثر من 45 سنة

ابعاد المتغير المستقل القيادة الإدارية هي القيادة الديمقراطية والقيادة الأوتوقراطية والقيادة التحويلية

المحور الأول: القيادة الادارية

الرقم	العبارات		
	غير موافق	محايد	موافق
القيادة الديمقراطية			
1			يهتم المسؤولون في المؤسسة بمشكلات واحتياجات الموظفين.
2			يفوض المسؤول جزءاً من سلطاته للموظفين.
3			يأخذ المسؤول بوجهات النظر المختلفة لحل المشكلات.
4			يركز المسؤولون على خلق روح العمل الجماعي بين الموظفين.
القيادة الأوتوقراطية			
	غير موافق	محايد	موافق
5			يرفض المسؤول ان ينتقد المرؤوسون ما يقوم به من سلوكيات.
6			يعتبر تقديم الولاء للمسؤول مقياساً للحصول على الامتيازات المختلفة.
7			يتم توجيه الموظفين بأسلوب الامر والنهي.
8			يركز المسؤول على العمل ويهمل الموظفين.
القيادة التحويلية			
	غير موافق	محايد	موافق
9			يمتلك المسؤولون القدرة على إقناع الموظفين.
10			يعمل المسؤول المباشر على تطوير قدرات ومهارات موظفيه عن طريق التدريب والتعليم.
11			يتيح المسؤول للموظفين حق توفر الموارد المجدية مع إمكانية المخاطرة المحسوبة.
12			تتوافق أقوال المسؤول المباشر مع أفعاله.

ابعاد المتغير التابع الابداع الاداري هي توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية

المحور الثاني: الابداع الاداري

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
	توفر الموارد			
1	توفر المؤسسة كل الموارد اللازمة لأداء العمل بطريقة جيدة.			
2	تمكنني الموارد في المؤسسة من استغلال كل افكاري في العمل.			
3	تشجعني الموارد البشرية في المؤسسة على تحسين قدراتي الإبداعية.			
	ضغوط العمل			
4	أواجه ضغوط متعددة في العمل ترفع من روح المبادرة لدي.			
5	مشاكل العمل تدفعني لابتكار طرق عمل جديدة.			
6	ظروف العمل المثلى تخلق لدي تحدي لتقديم أداء أفضل بين الموظفين.			
	العوائق التنظيمية			
7	المنافسة مع الزملاء في العمل تزيد من قدراتي على التجديد والمبادرة.			
8	عوائق الاتصال الداخلية لا تشكل حاجز امامي لإبداء افكاري ووجهات نظري.			
9	القيادة الديمقراطية في اتخاذ القرارات لا تمكنني من تطبيق افكاري الجديدة.			
	الاستقلالية			
10	لدي حرية تامة في اختيار طريقة أداء مهامي.			
11	أرتب أولويات العمل بما يتناسب معي ومع قدراتي.			
12	يمكنني انجاز العمل الأفضل دون الحاجة الى رقابة الاخرين.			

<https://forms.gle/y5vfAvBz8fWYEGEY8>

Midocean University

Management college

management specialization



**The impact of administrative leadership on
achieving administrative creativity by applying
it to the Saudi Electricity Company in the
Kingdom of Saudi Arabia, Jizan, “a case study”**

student name:

Areej Hassan Ahmad Mathkur

2021204676

Graduation project - 2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor:

Dr. Mona Mustafa Elashry

Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

Third semester - 2024