

دور القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري
(بالتطبيق على شركة مازدا بالطائف في المملكة العربية السعودية)

اسم الطالب
رضوان علي الجماعي

الرقم الجامعي
2021204340

مشروع تخرج-١
كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث 2024

مقدمة

تتزايد التحديات التي تواجهها المؤسسات على اختلاف أنواعها وتعدد مجالاتها ، وذلك نتيجة التطورات السريعة والتغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم في جميع المجالات ، أين أصبح استمرار المؤسسات وتفوقها مرهونا بذخيرتها من الموارد البشرية ذات المهارات الفكرية والقدرات الإبداعية باعتبارها العنصر الأساس والأهم للتنسيق بين مختلف الموارد التي تمتلكها المؤسسة لخلق قيمة مضافة . (690)

شهد القرن الحادي والعشرون تقدما في العلم والتكنولوجيا يفرض على الدول سواء كانت نامية أم متقدمة أن تتمتع بفوائده الجمة، خاصة في ضوء قصور النظام الحالي عن حل الصعوبات ومواجهة المشكلات التي نتجت عن تقنية المعلومات والاتصال، وأصبح العالم مجتمعا معلوماتيا بدلا من مجتمع صناعي، ولذا سعى كثير من الدول لإعداد نظامها التربوي، هادفا إلى إعداد جيل واع ومتعلم يستطيع معرفة هذه التقلبات ويتعامل معها بقوة وكفاءة¹(غنايم، ٢٠١٩).

ويمكننا ان نصف الإداري المبدع بالقدرة على استخدام قدراته العقلية المتنوعة في تحليل الأحداث وتفسيرها، وجمع الأسباب التي أدت إلى النتائج، والحصول على المعرفة من أصولها، وأن تفكيره تفكيراً ناقدا لكل ما يقرأه من موضوعات متنوعة. (السكرانة، ٢٠١١). (قيلان عبدالله آل سلمان القحطاني)

ولما كانت الإدارة هي جوهر نجاح وتقدم المؤسسات وسبيل تميزها ، بات من الضروري إحداث تغييرات جذرية في أساليبها الإدارية التقليدية ، واعتماد طرق إدارية إبداعية يديرها ويتابعها قادة إداريون متميزون بإمكانهم استثمار طاقات الموارد البشرية التي تزخر بها المؤسسة ، من خلال حرصها الدائم على إثارة دافعيتهم والعمل على توفير الرغبة والحماس لديهم لبذل أقصى ما لديهم عند أدائهم لأعمالهم ، مما يستوجب من المؤسسة تنمية المهارات وانتقاء العقول القادرة على الإبداع و التجديد ، مع ضرورة توفير الدعم اللازم لها قصد توجيهها نحو تحقيق أهداف المؤسسة، والقيادة الإدارية كعملية وليست كموقع وظيفي تركز على ضرورة الوصول إلى النتائج، من خلال التفاعل الإيجابي للقائد الإداري مع جميع الأفراد ومجموعات العمل داخل المؤسسة، كون هذه الأخيرة تعتبر كيان اجتماعي مصمم بوعي ويستدعي مساهمة كل فرد في تحمل جزء من المسؤولية في سبيل تحسين تسيير المؤسسة بما يضمن لها المكانة الريادية أمام منافسيها (الاداري).

حاول الباحث في هذه الدراسة ابراز اهميه الارتباط بين القيادة الإدارية وأداء العاملين في المؤسسة من خلال التطرق الى مفهوم وخصائص القيادة الإدارية الفعالة ، ثم الوقوف على السمات التي يجب توافرها في القادة الإداريين لتحقيق المهام الملقاة على عاتقهم بفعالية وكفاءة ، والتطرق إلى الأساليب التي يجب ان يستخدمها القادة الإداريون لرفع الإداء في المؤسسة وقد استخدم الباحث تقنية المقابلة والاستبيان لجمع المعلومات .ومن اهم النتائج التي توصل اليها الباحث ان القيادة الإدارية تتطلب في ظل البيئة الحالية ضرورة توافر سمات معينة للتأثير في العاملين باتجاه تحقيق أهداف المؤسسة ، وان لها دور محدد ورئيس في الأداء الفردي والجماعي للعاملين (أهناني)

مشكلة القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة. تتمثل هذه المشكلة في عدة عوامل تحول دون استغلال الإمكانيات الإبداعية الكاملة لدى الأفراد والفرق داخل المؤسسة.

أهمية ذلك البحث يأتي مكونة يتناول احد الموضوعات الهامة المتمثلة في بيئة العمل و علاقتها بالإبداع الإداري حيث تظافر تجهيز محيط العمل المناسب في تخصيص الجهد و الوقت و إرشاد و إحصاء الأفكار في الإنجازات الدقيقة للعمل و ما يتخلل ذلك العمل من تنظيم و تنسيق وإبداع و غير ذلك من الجوهريات التي تدعم الجهاز الإداري و تجهيز جو من العمل الفعال، و أن مناخ العمل يعد وسيلة هامة لتحسين و تطوير الأداء و رفع إنتاجية العاملين و استمالتهم اتجاه مؤسساتهم، و يعد البحث كذلك إثراء للمعرفة في مجال بيئة العمل و ما تحويه من معطيات ذات تأثير في تحقيق الإبداع الإداري .

تتبع اهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تناولته ، وهو استراتيجية تمكين العاملين ودورها في تنمية الابداع الإداري ، حيث ان تعزيز دور العامل في العمل من خلال اتاحة الفرصة له للمشاركة في المعلومات ، واطلاق حريته في التصرف ، وادماجة في فرق العمل المداره ذاتيا وتعزيز دوره فيها ، من شأنه ان يلعب دورا جوهريا في تفجير طاقاته الابداعيه ، وتشجيعه على استحداث أساليب وطرق جديده في تخطيط وتنفيذ الاعمال الادرايه ، والتعامل مع المواقف والمشاكل الإدارية بكل كفاءه وفعالية ، مما ينعكس إيجابا على أداء المؤسسة دراسه واعر وسيله (2015)بعنوان "دور الأنماط القيادية في تنمية الابداع الإداري : دراسة حالة مجمع صيدال. أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية،التجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر (Ouaar)

لا شك أن الإبداع الإداري لو مفهوم يختص به، ويتميز من خلاله عن غيره، وشأن مفهوم الإبداع الإداري شأن المفاهيم الأخرى من العلوم، من حيث تعدد التعاريف واختلاف الألفاظ والعبارات، في تحديد المفهوم؛ ما يدل عمى اتساعه وشموليته وتطوره

ونلاحظ الاتساع والشمولية لمفهوم الإبداع الإداري فيما يرى (العجلة، ٢٠٠٨م) أن الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مديرين وموظفين وكذلك بيئة المنظمة.

(أمل حمودي عبيد. (2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري. (Al-Fatih journal

ان استمرار التقدم الوظيفي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتجشيع الابداع ، خاصة المؤسسات التي تسعى جاهدة لضمان بقائها واستمرارها ، وبالتالي أصبح اللجوء إلى الابداع امرا حتميا (بن ضيف الله)

مشكلة البحث

مشكلة القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة. تتمثل هذه المشكلة في عدة عوامل تحول دون استغلال الإمكانيات الإبداعية الكاملة لدى الأفراد والفرق داخل المؤسسة.

2.1. الفجوات النظرية

الفجوات النظرية في دراسة دور القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري تشير إلى النواحي التي لم يتم بحثها أو فهمها بشكل كامل بعد. هناك حاجة لتحديد الصفات والمهارات القيادية الدقيقة التي تسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري. لم يتم بعد تحديد الصفات الشخصية والمهارات القيادية التي تعتبر الأكثر تأثيراً. فهم العمليات النفسية والاجتماعية التي تحدث بين القادة والمرووسين والتي تؤدي إلى تنمية الإبداع لا يزال غير مكتمل. كيف يؤثر التحفيز، والدعم النفسي، والاعتراف بالجهود الإبداعية على تعزيز الإبداع

2.2. الفجوات التطبيقية

غالبًا ما تكون هناك فجوة بين ما توصي به النظريات وما يمكن تطبيقه فعليًا في بيئة العمل. قد تكون النظريات غير قابلة للتطبيق بالكامل بسبب قيود عملية أو ثقافية. القادة قد لا يحصلون على التدريب اللازم لتطبيق الأساليب التي تعزز الإبداع برامج التدريب والتطوير القيادي قد لا تركز بشكل كافٍ على تطوير المهارات اللازمة لتعزيز الإبداع إذا كان النظام مصممًا بطرق تقليدية تركز على البيروقراطية والعمليات الجامدة، فإنه قد يعيق الإبداع بدلاً من تعزيزه ، عدم توافق النظام مع احتياجات المؤسسة

ضعف التكامل مع الأنظمة الأخرى يمكن أن يحد من الوصول إلى البيانات والمعلومات الضرورية لاتخاذ قرارات مستنيرة. الإبداع غالبًا ما يتطلب فهماً شاملاً للسياق، وتوافر البيانات يمكن أن يسهم في تطوير أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

كل منظمة لديها متطلبات وعمليات خاصة بها، وعدم تخصيص النظام يعني أنه قد لا يتم تلبية هذه المتطلبات بكفاءة، مما يحد من القدرة على تطوير حلول إبداعية.

ضعف التحليل والتقارير قد يؤدي إلى فقدان القادة للرؤية الاستراتيجية الشاملة للمنظمة. الإبداع يتطلب فهماً عميقاً للأداء الحالي والفرص المستقبلية، وعندما يكون التحليل ضعيفاً، يمكن أن يكون القادة أقل قدرة على تحديد الاتجاهات ووضع استراتيجيات تعزز الإبداع.

بعض القادة قد يكونون متمسكين بالطرق التقليدية للعمل والإدارة، ويرون التغيير كتهديد للاستقرار أو السيطرة. هذا يمكن أن يقف عائقاً أمام تجريب الأفكار الجديدة وتبني الممارسات الإبداعية.

قلة التدريب والدعم الفني في دور القيادة الإدارية يمكن أن يؤثر سلباً على تنمية الإبداع الإداري. العالم الإداري يتغير بسرعة، والدعم الفني المستمر يمكن أن يساعد القادة على مواكبة هذه التغيرات.

تفتقر بعض المؤسسات إلى القدرة على تحفيز وإلهام الموظفين. الإبداع يحتاج إلى بيئة تشجع على التجريب والابتكار، وهذا يتطلب قادة يعرفون كيفية تحفيز الفرق بشكل فعال.

أهمية البحث

دور القيادة الإدارية في تنمية الإبداع الإداري ذو أهمية كبيرة. القادة الإداريون يمثلون عنصراً أساسياً في تحفيز الإبداع داخل المؤسسات، حيث يقودون بوضوح ويلهمون الفرق لتحقيق الأهداف بأساليب مبتكرة. يعزز القادة الذين يشجعون على الإبداع جواً تنافسياً صحياً ويعملون على تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الابتكار والتطوير المستمر يساهم في فهم أعمق لكيفية تأثير القادة على الإبداع داخل المؤسسات. يتناول هذا البحث دراسة السمات القيادية المؤثرة، مثل التحفيز والتوجيه الاستراتيجي، وكذلك كيفية تطوير بيئة تشجع على الابتكار وتجنب العوائق التي تعوقه. يعتمد هذا البحث على منهجيات علمية متنوعة مثل الدراسات الحالية، والمقابلات، والأبحاث الميدانية لتحديد أفضل الممارسات التي يمكن أن تعزز قدرة المؤسسات على التجديد والابتكار.

3.1. الأهمية النظرية

القيادة الإدارية الفعالة تساهم في خلق بيئة تشجع على الابتكار والإبداع من خلال توفير الدعم والموارد اللازمة. القيادة الجيدة هي العامل الأساسي الذي يمكن أن يحول الأفكار المبدعة إلى واقع ملموس يساهم في تحقيق النجاح والتفوق المؤسسي.

3.2. الأهمية العملية

القيادة الجيدة هي العامل الأساسي الذي يمكن أن يحول الأفكار المبدعة إلى واقع ملموس يساهم في تحقيق النجاح والتفوق المؤسسي.

من خلال توجيه المكافآت والحوافز نحو أهداف محددة مرتبطة بالإبداع والابتكار، يمكن للقيادة تحفيز الفرق على تحقيق أداء متميز تساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع الإداري وتحفيز الموظفين على الابتكار والتميز في العمل.

يمكن لفرص التدريب والتطوير تحت إدارة فعالة أن تفعل دوراً كبيراً في تنمية الإبداع الإداري وتعزيز المهارات الإبداعية، وتحفيز الاستكشاف والتجريب، وتعزيز التواصل والتعاون، وتحفيز التعلم المستمر، وتعزيز الثقافة التعليمية داخل

تعزيز التفاعل والتبادل الفعّال للأفكار، وتحفيز الاستجابة السريعة للتحديات، وتعزيز الشفافية والثقة، وتوجيه الرؤية والأهداف المشتركة، وتعزيز الروح الإبداعية والابتكارية داخل المؤسسة التخطيط الوظيفي والقيادة الفعالة تعمل على تحديد أهداف واضحة وملهمة للموظفين، مما يحفزهم على الابتكار والإبداع في سبيل تحقيق هذه الأهداف يمكن للقيادة الإدارية خلق بيئة داعمة للإبداع تسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة وتعزيز قدرتها على التنافس في السوق.

الشفافية في التواصل تعني أن المعلومات تتدفق بشكل حر بين جميع مستويات المؤسسة، مما يمكن الموظفين من فهم الأهداف المشتركة والعمل معًا لتحقيقها بطرق مبتكرة.

يمكن للإدارة خلق بيئة عمل محفزة على الإبداع، مما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي والتفوق في السوق.

يمثل تحديًا مهمًا ولكنه ضروري لتنمية الإبداع الإداري الاهتمام بالتواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين لفهم احتياجاتهم وضمان توفير الدعم اللازم.

العمل بشكل وثيق مع فريق القيادة والمستشارين لمناقشة الخيارات الاستراتيجية المحتملة واستكشاف الآراء المتعددة.

المراجع

Al-Fatih journal, 8(48). أمل حمودي عبيد. (2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري

(أمل حمودي عبيد. Al-Fatih journal (أمل حمودي عبيد. (2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري. Al-Fatih journal (2012). دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري.

الاداري., عطاء الله. دور القيادة الادارية في تنمية الابداع

أهناني, فاروق, قبي, & حسام الدين. تنمية الإبداع الإداري لدى القادة الإداريين

(Doctoral) بن ضيف الله, سلامة, & نور الهدى. (2019). دور القيادة الادارية في تنمية وتطوير الابداع الاداري بالمؤسسة
dissertation, جامعة العربي التبسي تبسة.

(Doctoral) دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري-دراسة حالة مجمع صيدال. (2015). Ouaar, W.
dissertation, Université Mohamed Khider-Biskra).

, عائشة يوسف الشميلي. (2017). الإدارة الإستراتيجية الحديثة: التخطيط الإستراتيجي، البناء التنظيمي، القيادة. Manhal.
Al. الإبداعية، الرقابة والحوكمة

قبلان عبدالله آل سلمان القحطاني, م., & محمد. (2020). تنمية الابداع الاداري لمديري المدارس الثانوية بالمملكة العربية
-السعودية في ضوء الاتجاهات الادارية المعاصرة. مجلة كلية التربية (أسيوط), 36(11), 61