

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 - 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

جدول المحتويات

3	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
4	1.1 المقدمة:
6	1.2 مشكلة البحث:
6	1.2.1 الفجوات النظرية
6	1.2.2 الفجوات التطبيقية
7	1.3 أهمية البحث:
7	1.3.1 الأهمية النظرية
7	1.3.2 الأهمية التطبيقية
8	1.4 أسئلة البحث:
8	1.5 أهداف البحث:
9	1.6 فرضيات البحث:
9	1.7 نموذج البحث:
10	1.8 منهجية البحث:
11	الدراسة الميدانية:
12	مخطط المشروع:
13	المراجع:
16	الملاحق:

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 والثقافة التنظيمية 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، وخاصةً 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 كالثقافة التنظيمية 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 الإبداع الإداري من خلال أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية؟
- (2) كيف يؤثر نمط القيادة الأوتوقراطية على الإبداع الإداري في ضوء أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية؟
- (3) ما مدى تأثير القيادة التحويلية على مستويات الإبداع الإداري من خلال أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية؟
- (4) ما هي الفروق في تأثير أنماط القيادة الديمقراطية والأوتوقراطية والتحويلية على الإبداع الإداري في المنظمات؟
- (5) ما هي العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية (الديمقراطية والأوتوقراطية والتحويلية) وأبعاد الإبداع الإداري (توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية)؟
- (6) ما هي المتغيرات التنظيمية والبيئية التي قد تعدل من تأثير أنماط القيادة الإدارية على مستويات الإبداع الإداري في المنظمات؟

1.5 أهداف البحث:

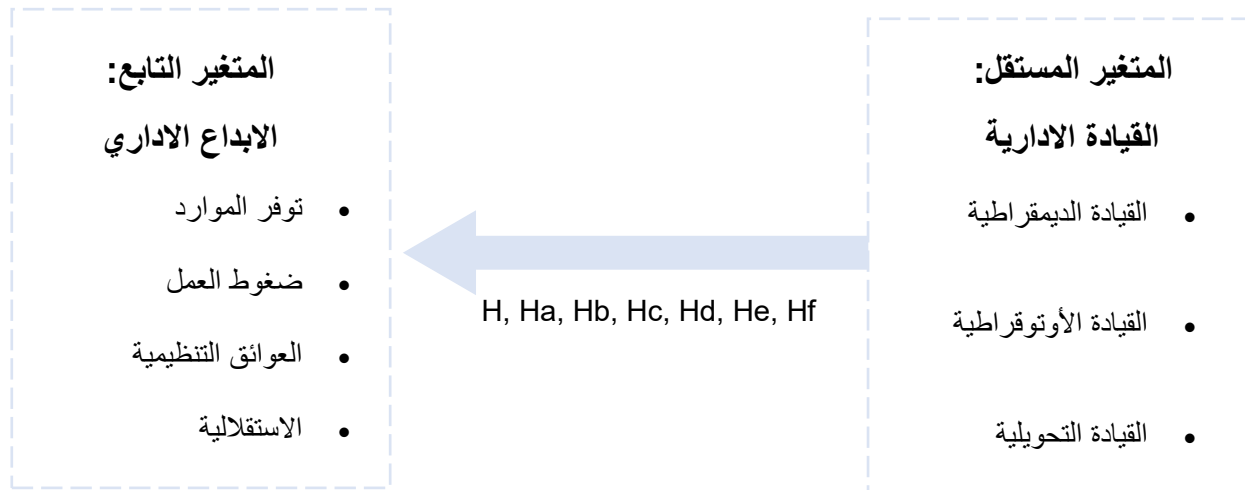
- (1) هدف البحث: تحديد تأثير نمط القيادة الديمقراطية على الإبداع الإداري من خلال أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية.
- (2) هدف البحث: استكشاف كيفية تأثير نمط القيادة الأوتوقراطية على الإبداع الإداري في ضوء أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية.
- (3) هدف البحث: تحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على مستويات الإبداع الإداري من خلال أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية.
- (4) هدف البحث: المقارنة بين تأثير أنماط القيادة الديمقراطية والأوتوقراطية والتحويلية على الإبداع الإداري في المنظمات.
- (5) هدف البحث: استكشاف العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية (الديمقراطية والأوتوقراطية والتحويلية) وأبعاد الإبداع الإداري (توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية).
- (6) هدف البحث: تحديد المتغيرات التنظيمية والبيئية التي قد تعدل من تأثير أنماط القيادة الإدارية على مستويات الإبداع الإداري في المنظمات.

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 و الإبداع الإداري من خلال أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية.
- (2) Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأوتوقراطية على الإبداع الإداري في ضوء أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية.
- (3) Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية على مستويات الإبداع الإداري من خلال أبعاد توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية.
- (4) Hd توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الديمقراطية والأوتوقراطية والتحويلية و الإبداع الإداري في المنظمات.
- (5) He توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية (الديمقراطية والأوتوقراطية والتحويلية) وأبعاد الإبداع الإداري (توفر الموارد وضغوط العمل والعوائق التنظيمية والاستقلالية).
- (6) Hf توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية والبيئية و أنماط القيادة الإدارية و مستويات الإبداع الإداري في المنظمات.

1.7 نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 منهجية البحث:

- (1) فلسفة البحث: الوضعية.
- (2) منهج البحث: الاستنتاجي.
- (3) استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- (4) نوع البحث: الكمي.
- (5) الأفق الزمني: المقطعية.
- (6) التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

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

المراجع:

- الخليلي، ح. (2020). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على العاملين في شركة الاتصالات الأردنية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 17(2)، 109-138.
- الصرايرة، ز. (2019). دور السلوك الإبداعي للقيادة في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين: دراسة تطبيقية على شركات الصناعات الدوائية في الأردن. مجلة جامعة البلقاء التطبيقية، 22(1)، 121-144.

• عطاء الله. دور القيادة الادارية في تنمية الابداع الاداري. <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/10420>

- 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. (2018). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429501234>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>

- 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>

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

المتغير المستقل	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
القيادة الادارية	القيادة الديمقراطية	5	عطاء الله. دور القيادة الادارية في تنمية الابداع الاداري.
	القيادة الأوتوقراطية	6	
	القيادة التحويلية	5	

المحور الأول: القيادة الادارية

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير 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.			
5	ينفذ المسؤولون القوانين الخاصة بتنظيم العمل بمرونة.			
القيادة الأوتوقراطية				
6	يرفض المسؤول ان ينتقد الرؤوسون ما يقوم به من سلوكيات.			
7	يعتبر تقديم الولاء للمسؤول مقياساً للحصول على الامتيازات المختلفة.			
8	يتم توجيه الموظفين بأسلوب الامر والنهي.			

9	يركز المسؤول على العمل ويهمل الموظفين.			
10	يتابع المسؤول عمليات الغياب بحزم دون مراعاة لظروف الموظفين.			
11	يتولى المسؤول دراسة وحل المشكلات بنفسه.			
القيادة التحويلية				
	موافق	محايد	غير موافق	
12	يمتلك المسؤولون القدرة على إقناع الموظفين.			
13	يعمل المسؤول المباشر على تطوير قدرات ومهارات موظفيه عن طريق التدريب والتعليم.			
14	يتيح المسؤول للموظفين حق المشاركة في اتخاذ القرارات المجدية مع إمكانية المخاطرة المحسوبة.			
15	تتوافق أقوال المسؤول المباشر مع أفعاله.			
16	يعبر المسؤول عن تقديره للموظفين عند إنجازهم عملاً جيداً.			

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

المتغير التابع	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
الابداع الاداري	توفر الموارد	4	عطاء الله. دور القيادة الادارية في تنمية الابداع الاداري.
	ضغوط العمل	4	
	العوائق التنظيمية	4	
	الاستقلالية	4	

المحور الثاني: الابداع الاداري

العبارات				الرقم
توفر الموارد				
غير موافق	محايد	موافق		
			توفر المؤسسة كل الموارد اللازمة لأداء العمل بطريقة جيدة.	1
			تمكنني الموارد في المؤسسة من استغلال كل افكاري في العمل.	2
			تشجعتني الموارد البشرية في المؤسسة على تحسين قدراتي الإبداعية.	3
			تسمح لي الموارد المتوفرة في المؤسسة من تبادل المهارات المختلفة مع الزملاء في العمل.	4
ضغوط العمل				
غير موافق	محايد	موافق		
			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.	7
			ضيق الوقت لا يشكل عائق لدي في استغلال قدراتي في أداء العمل المتميز.	8
العوائق التنظيمية				
غير موافق	محايد	موافق		
			المنافسة مع الزملاء في العمل تزيد من قدراتي على التجديد والمبادرة.	9
			عوائق الاتصال الداخلية لا تشكل حاجز امامي لإبداء افكاري ووجهات نظري.	10

11	المركزية في اتخاذ القرارات لا تمكنني من تطبيق افكاري الجديدة.		
12	الأهداف المتعارضة بين موظفي المؤسسة تدفعني الى التمسك أكثر بالأفكار الجديدة.		
الاستقلالية			
	موافق	محايد	غير موافق
13	لدي حرية تامة في اختيار طريقة أداء مهامي.		
14	أرتب أولويات العمل بما يتناسب معي ومع قدراتي.		
15	يمكنني انجاز العمل الأفضل دون الحاجة الى رقابة الآخرين.		
16	أدرك جيدا السلوك المناسب لكل موقف يواجهني اثناء أداء العمل.		

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 - 1

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor:

Dr. Mona Mustafa Elashry

Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

Second semester - 2024