

Final Project 2

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري بشركات البترول في المملكة العربية السعودية

اعداد

عبد العزيز ال شيبان

مشروع تخرج- 2

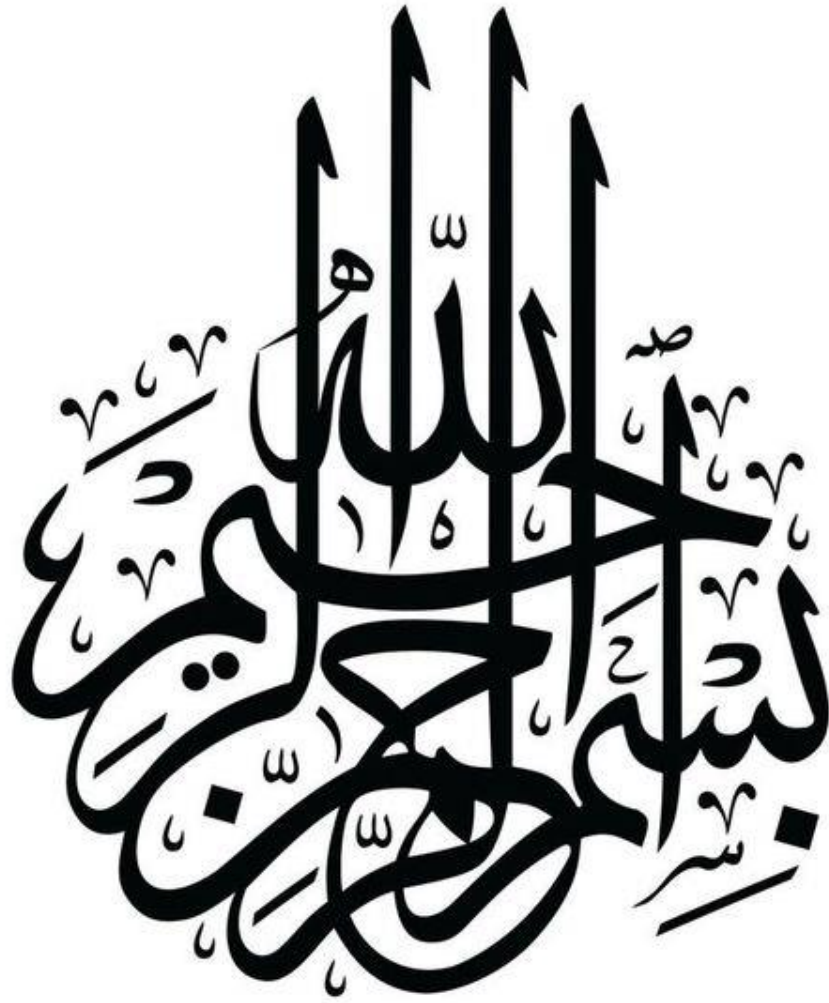
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

1446/2024





لا يسعني وأنا أضع اللمسات الأخيرة في هذه الدراسة

إلا أن أتقدم بالشكر إلى كل من كانت له فيها مساهمة ولو بسيطة،

وأخص بالشكر الدكتور المشرف على هذه الرسالة والذي كان لها الفضل بعد الله عز وجل في

إنارة طريق البحث لي من

خلال توجيهاتها وإرشاداتها، جعله الله في ميزان أعمالها

.....

الشكر والتقدير..

الحمد لله حمدا كثيرا ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي أمدني بالصبر الجميل لإتمام هذه الدراسة.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور لتفضلها بقبول الإشراف على مشروعي وما بذلت من جهود وعلى ما قدمت لي من نصائح وتوجيهات مكنتني من تخطي المصاعب التي وجهتني في هذا المشروع، وكذلك أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذة الجامعة لما قدموا لنا طيلة فترة الدراسة

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الأفاضل رئيس لجنة المناقشة وأعضائها الموقرين المحترمين لقبولهم مناقشة هذه الرسالة وعلى ما سيبدونه من ملاحظات.

مستخلص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة وتأثيرها على مستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. حيث أن الإبداع الإداري يعتبر عاملاً حاسماً لنجاح هذه الشركات في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه قطاع الطاقة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على الدور المحوري الذي تلعبه القيادة في تحفيز الإبداع وتطوير الأفكار المبتكرة التي تساهم في تحسين الأداء وتحقيق التميز في شركات البترول السعودية.

المنهجية:

تم استخدام منهجية كمية في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى قادة و موظفي شركات البترول السعودية. تم تحليل البيانات إحصائياً لتحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين بعض الأنماط القيادية مثل القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية وبين مستوى الإبداع الإداري. كما أظهرت الدراسة أن العوامل الثقافية التنظيمية ودعم الإدارة العليا للإبداع تلعب دوراً هاماً في تعزيز تأثير الأنماط القيادية على الإبداع.

الاستنتاجات:

- تلعب الأنماط القيادية دوراً حاسماً في تحفيز الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية.
- القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية هما من أكثر الأنماط فعالية في تعزيز الإبداع.
- يجب على شركات البترول السعودية التركيز على تطوير ثقافة تنظيمية تشجع على الإبداع وتوفير الدعم اللازم للمبادرات الإبداعية.

الفهرس

4.....	المقدمة
5.....	مشكلة البحث
6.....	أهمية البحث
6.....	الأهمية العملية
7.....	الأهمية النظرية
8.....	أسئلة البحث
9.....	اهداف البحث
11.....	فرضيات البحث
13.....	نموذج البحث
15.....	الدراسات الميدانية
16.....	منهجية البحث
19.....	الدراسات السابقة
20.....	النتائج العامة للدراسات السابقة
26.....	نموذج من الاستبيان المستخدم في البحث
29.....	جدول أدوات البحث
31.....	الفصل الثالث
31.....	منهجية البحث
32.....	المقدمة
33.....	تصميم البحث
35.....	التعريفات الإجرائية للمتغير البحث
37.....	أدوات البحث
38.....	مجتمع الدراسة
39.....	اختيار عينة البحث
40.....	أنواع البيانات
41.....	اجراء التحليل الاحصائي
43.....	الخاتمة
44.....	الفصل الرابع
45.....	التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
45.....	المقدمة
46.....	التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
50.....	الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة
53.....	الإجابة على أسئلة البحث
53.....	الإجابة على السؤال الرئيسي
55.....	الإجابة على الأسئلة الفرعية
55.....	الإجابة على السؤال الفرعي الأول
56.....	الإجابة على السؤال الفرعي الثاني

57.....	الإجابة على السؤال الفرعي الثالث.....
58.....	الإجابة على السؤال الفرعي الرابع.....
60.....	اختبار الفرضيات.....
62.....	ربط النتائج بالدراسات السابقة.....
66.....	الخاتمة.....
68.....	الفصل الخامس.....
69.....	حدود البحث.....
70.....	التوصيات.....
70.....	المقترحات.....
71.....	الخاتمة.....
72.....	المراجع العربية.....
73.....	المراجع الاجنبية.....

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

الإبداع الإداري هو قدرة المديرين على ابتكار أفكار جديدة وتنفيذها بطرق فعالة لتحقيق أهداف المنظمة. تلعب الأنماط القيادية دورًا هامًا في تعزيز الإبداع الإداري، حيث يمكن لبعض الأساليب القيادية أن تشجع على التفكير الإبداعي والمخاطرة، بينما قد تثبطها أخرى.

أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجريت على مديري شركات البترول في الولايات المتحدة أن القادة الذين اتبعوا أسلوبًا قياديًا ديمقراطيًا كانوا أكثر عرضة لتشجيع الإبداع من القادة الذين اتبعوا أسلوبًا قياديًا استبداديًا.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات حول تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري، إلا أن هناك حاجة إلى المزيد من البحث في هذا المجال، خاصة في سياق شركات البترول في المملكة العربية السعودية. تواجه شركات البترول في المملكة العربية السعودية العديد من التحديات، مثل تقلبات أسعار النفط والمنافسة المتزايدة والحاجة إلى الابتكار. يمكن أن يلعب الإبداع الإداري دورًا هامًا في مساعدة هذه الشركات على التغلب على هذه التحديات وتحقيق النجاح.

تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في تأثير الأنماط القيادية المختلفة على الإبداع الإداري في شركات البترول في المملكة العربية السعودية. سيتم جمع البيانات من خلال استبيان سيتم توزيعه على مديري وموظفي شركات البترول في المملكة العربية السعودية. ستساعد نتائج هذه الدراسة على فهم أفضل لكيفية تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول في المملكة العربية السعودية. كما ستساعد هذه النتائج مديري شركات البترول على تطوير أساليب قيادية فعالة تعزز الإبداع وتساعد على تحقيق أهداف المنظمة.

تحديد الأنماط القيادية المختلفة السائدة في شركات البترول في المملكة العربية السعودية.
قياس مستوى الإبداع الإداري في شركات البترول في المملكة العربية السعودية.
التحقيق في العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول في المملكة العربية السعودية.
تقديم توصيات لمديري شركات البترول حول كيفية تعزيز الإبداع الإداري من خلال أساليبهم القيادية.

مشكلة البحث

يُعدّ الإبداع الإداري عنصراً هاماً لنجاح أي منظمة، خاصةً في بيئة الأعمال الديناميكية التي تواجهها شركات البترول في المملكة العربية السعودية. تلعب الأنماط القيادية دوراً محورياً في تعزيز أو إعاقة الإبداع الإداري، مما يجعل فهم العلاقة بينهما أمراً بالغ الأهمية.

تواجه شركات البترول في المملكة العربية السعودية تحديات جمة، مثل تقلبات أسعار النفط، والمنافسة المتزايدة، والحاجة إلى التكيف مع التطورات التكنولوجية. إنّ تعزيز الإبداع الإداري يُمكن أن يُساعد هذه الشركات على التغلب على هذه التحديات وتحقيق النجاح المستدام.

ومع ذلك، تُشير الدراسات إلى وجود فجوات نظرية وفجوات عملية في فهم تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في سياق شركات البترول بالمملكة العربية السعودية.

الفجوات النظرية:

- **نقص الدراسات:** تفتقر المكتبة العربية إلى دراسات كافية تُركز على تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول بالمملكة العربية السعودية.
- **اختلاف السياقات:** قد لا تكون نتائج الدراسات التي أجريت في بلدان أو قطاعات أخرى قابلة للتطبيق على سياق شركات البترول في المملكة العربية السعودية.
- **صعوبة قياس الإبداع:** يُعدّ الإبداع مفهوماً يصعب تعريفه وقياسه بدقة، مما يُشكل تحدياً أمام الباحثين في دراسة تأثير الأنماط القيادية عليه.

الفجوات العملية:

- **صعوبة تطبيق النتائج النظرية:** قد يواجه مديرو شركات البترول صعوبة في تطبيق النتائج النظرية حول تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في ممارساتهم العملية، وذلك بسبب نقص الموارد أو التدريب أو الدعم.
- **العوامل الثقافية:** تلعب العوامل الثقافية دوراً هاماً في تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري.
- **مقاومة التغيير:** قد يُقاوم بعض الموظفين التغييرات في أساليب القيادة التي تهدف إلى تعزيز الإبداع، مما يُشكل عقبة أمام تنفيذ ممارسات قيادية جديدة.

إنّ سدّ الفجوات النظرية والفجوات العملية في تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري بشركات البترول في المملكة العربية السعودية يُعدّ أمراً ضرورياً لتعزيز الإبداع وتحقيق النجاح المستدام لهذه الشركات. تُقدم هذه الدراسة خطوة نحو سدّ هذه الفجوات من خلال:

- تقديم مراجعة شاملة للأدبيات حول تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري.
- تحديد الفجوات النظرية والفجوات العملية في هذا المجال.
- اقتراح توصيات لمعالجة هذه الفجوات وتعزيز الإبداع الإداري في شركات البترول بالمملكة العربية السعودية.

أهمية البحث:

يواجه قطاع البترول في المملكة العربية السعودية تحديات جمة، مثل تقلبات أسعار النفط، والمنافسة المتزايدة، والحاجة إلى التكيف مع التطورات التكنولوجية. ولذلك، أصبح الإبداع الإداري عنصرًا هامًا لضمان نجاح واستدامة شركات البترول في هذا القطاع الحيوي.

تلعب الأنماط القيادية دورًا محوريًا في تعزيز أو إعاقة الإبداع الإداري. فالقائد المُلهم يُحفز الموظفين على التفكير بشكل إبداعي، ويُشجعهم على طرح أفكار جديدة، ويوفر لهم البيئة المناسبة لتجربة هذه الأفكار وتطبيقها. تُقدم هذه الدراسة لمحة عن أهمية تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول في المملكة العربية السعودية.

وذلك من خلال تسليط الضوء على:

- العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة والإبداع الإداري.
 - الخصائص التي يجب أن يتمتع بها القائد لتعزيز الإبداع في مكان العمل.
 - الممارسات القيادية التي تُحفز الموظفين على التفكير بشكل إبداعي.
 - التحديات التي تواجه تطبيق الأنماط القيادية الداعمة للإبداع في شركات البترول.
 - التوصيات لتعزيز الإبداع الإداري من خلال تطوير مهارات القادة.
- إنّ فهم وتطبيق الأنماط القيادية الداعمة للإبداع الإداري يُعدّ استثمارًا هامًا لضمان نجاح شركات البترول في المملكة العربية السعودية. وتُساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة حول هذا الموضوع، وتُقدم توصيات عملية لتمكين قادة شركات البترول من تعزيز الإبداع في منظماتهم، وتحقيق أهدافهم الاستراتيجية.

الأهمية النظرية والأهمية العملية لتأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري بشركات البترول في المملكة العربية السعودية:

الأهمية النظرية:

- فهم العلاقة بين القيادة والإبداع: تسعى الدراسات النظرية إلى فهم العلاقة المعقدة بين أساليب القيادة وسلوكيات الموظفين الإبداعية. وتُقدم نماذج نظرية لشرح كيفية تأثير القائد على بيئة العمل، ودوافع الموظفين، وسلوكياتهم الإبداعية.
- تحديد العوامل المؤثرة على الإبداع: تُساعد الدراسات النظرية في تحديد العوامل التي تُعزز أو تُعيق الإبداع الإداري في ظلّ أنماط قيادية مختلفة. وتشمل هذه العوامل الثقافة التنظيمية، والموارد المتاحة، وخصائص الموظفين، وسياق العمل.
- تطوير أدوات القياس: تُساهم الدراسات النظرية في تطوير أدوات لقياس مستوى الإبداع الإداري في المنظمات. وتُساعد هذه الأدوات القادة على تقييم فعالية أساليبهم القيادية في تعزيز الإبداع.

الأهمية العملية:

- **تحسين مهارات القادة:** تُساعد النتائج البحثية القادة على تطوير مهاراتهم في تحفيز الإبداع لدى الموظفين. وتشمل هذه المهارات التواصل الفعال، والتفويض، وخلق بيئة عمل آمنة، وتقديم الدعم والتشجيع.
- **تصميم برامج تدريبية:** تُمكن الدراسات من تصميم برامج تدريبية تُساعد القادة على تنمية مهاراتهم في تعزيز الإبداع. وتتضمن هذه البرامج محتوى حول أساليب القيادة المُحفزة للإبداع، وطرق تحفيز الموظفين، وتقنيات حلّ المشكلات الإبداعية.
- **خلق ثقافة داعمة للإبداع:** تُساهم الدراسات في فهم العوامل الثقافية التي تُشجع على الإبداع في مكان العمل. وذلك لتمكين القادة من خلق ثقافة تنظيمية تُحفز التفكير الإبداعي والمبادرة والمخاطرة.
- **تقييم فعالية الممارسات القيادية:** تُقدم الدراسات أدوات عملية لتقييم مدى فعالية الممارسات القيادية في تعزيز الإبداع الإداري. وذلك لتمكين القادة من تحديد نقاط القوة والضعف في أساليبهم القيادية، وإجراء التعديلات اللازمة لتحسينها.

أمثلة تطبيقية:

- **يمكن للقادة الذين يتبعون النمط الديمقراطي** تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات، وخلق بيئة آمنة للتعبير عن الأفكار، وتوفير فرص للموظفين لتجربة أشياء جديدة.
 - **يمكن للقادة الذين يتبعون النمط التحويلي** إلهام الموظفين من خلال رؤية مُلهمة، وتحديد أهداف مُتحديّة، وتقديم الدعم والتوجيه للموظفين.
 - **يمكن للقادة الذين يتبعون النمط المُوجه** تقديم ملاحظات بناءة للموظفين، وتحديد نقاط قوتهم وضعفهم، ومساعدتهم على تطوير مهاراتهم الإبداعية.
- في الختام،** إنّ فهم وتطبيق الأنماط القيادية الداعمة للإبداع الإداري يُعدّ مسؤولية مشتركة بين قادة ومديري شركات البترول في المملكة العربية السعودية.
- وذلك لضمان تحقيق النجاح المستدام لهذه الشركات في ظلّ الظروف الراهنة والمستقبلية. وتُقدم الدراسات النظرية والأبحاث العملية أدوات قيمة لمساعدة القادة على تعزيز الإبداع في منظماتهم، وتحقيق أهدافهم الاستراتيجية.

اسئلة البحث

السؤال الأول الرئيسي:

ما هو اثر تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري بشركات البترول في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

أسئلة تركز على العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع:

- ما هو أثر النمط القيادي الديمقراطي على مستوى الإبداع في حل المشكلات المعقدة في قطاع البترول؟
- ما هو دور النمط القيادي التحويلي في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة؟

أسئلة تتعلق بالعوامل المؤثرة في العلاقة بين القيادة والإبداع:

- ما هو دور ثقافة المنظمة في تعزيز أو تقويض تأثير الأنماط القيادية على الإبداع؟
- ما هو تأثير هيكل المنظمة (المركزية مقابل اللامركزية) على قدرة القادة على تشجيع الإبداع؟

أسئلة تركز على نتائج الإبداع الإداري:

- ما هو أثر الإبداع الإداري على الأداء المالي لشركات البترول؟
- ما هو دور الإبداع في تطوير منتجات وخدمات جديدة في قطاع البترول؟

أسئلة تتعلق بقطاع البترول السعودي تحديداً:

- ما هو النمط القيادي السائد في شركات البترول السعودية وكيف يؤثر على الإبداع؟
- ما هو تأثير رؤية المملكة 2030 على الأنماط القيادية والإبداع في قطاع البترول؟

هدف البحث

الهدف العام للدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تقييم وتحديد تأثير الأنماط القيادية المختلفة على مستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، وذلك بغرض فهم العلاقة بين هذين المتغيرين وتحديد أفضل الممارسات القيادية التي تساهم في تعزيز الإبداع وتحقيق التميز في هذا القطاع الحيوي.

بمعنى آخر، نسعى من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على السؤال التالي:

- كيف يؤثر نمط القيادة المتبع في شركات البترول السعودية على قدرة هذه الشركات على تحقيق الإبداع والابتكار؟

أهمية هذا الهدف:

- فهم أعمق للقيادة والإبداع: تساعدنا هذه الدراسة على فهم العلاقة المعقدة بين القيادة والإبداع في سياق مؤسستي محدد.
 - تحسين الأداء المؤسسي: من خلال تحديد الأنماط القيادية الأكثر فعالية في تعزيز الإبداع، يمكن للشركات السعودية تطوير استراتيجياتها لتحقيق أداء أفضل.
 - تطوير القادة: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير برامج تدريب وتطوير القادة لتمكينهم من تشجيع الإبداع.
 - المساهمة في المعرفة الأكاديمية: تضيف الدراسة إلى المعرفة المتراكمة حول القيادة والإبداع في القطاع النفطي.
- باختصار، الهدف العام هو المساهمة في تطوير فهمنا لكيفية بناء بيئة عمل محفزة للإبداع في شركات البترول السعودية من خلال تحليل دور القيادة في هذا السياق.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية.
2. قياس مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.
3. تحليل العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة ومستوى الإبداع الإداري.
4. تحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية، وهيكل المنظمة، وبرامج التدريب والتطوير.
5. اقتراح نموذج نظري يوضح العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في سياق شركات البترول السعودية.
6. تقديم توصيات عملية لتحسين الأنماط القيادية وتعزيز الإبداع الإداري في هذه الشركات.

أهداف فرعية أكثر تفصيلاً:

• **الهدف الأول:**

- تحديد إذا ما كان النمط القيادي الديمقراطي أو الاستبدادي أو التحويلي هو السائد.
- مقارنة بين الأنماط القيادية في الشركات الوطنية والخاصة.

• **الهدف الثاني:**

- قياس مستوى الإبداع من خلال مؤشرات مثل عدد الأفكار الجديدة، ونجاح المشاريع الإبداعية، ورضا الموظفين عن بيئة العمل الإبداعية.

• **الهدف الثالث:**

- تحديد أي الأنماط القيادية يرتبط ارتباطاً مباشراً بزيادة مستوى الإبداع.
- التحقق من وجود علاقة بين تنوع الأنماط القيادية وزيادة الإبداع.

• **الهدف الرابع:**

- تحليل دور الثقافة التنظيمية في تشجيع أو تثبيط الإبداع.
- دراسة تأثير هيكل المنظمة على قدرة الأفراد على الابتكار.
- تقييم فعالية برامج التدريب في تطوير المهارات الإبداعية.

• **الهدف الخامس:**

- بناء نموذج يوضح العوامل التي تؤثر في العلاقة بين القيادة والإبداع.
- اختبار النموذج باستخدام البيانات المجمعة.

• **الهدف السادس:**

- تقديم توصيات محددة لتحسين ممارسات القيادة.
- اقتراح برامج تدريبية لتطوير القادة.
- تقديم توصيات لتغيير الثقافة التنظيمية.

فرضيات البحث

تعتبر فرضيات البحث بمثابة توقعات أولية مبنية على النظرية السابقة والدراسات السابقة، وهي تعمل كمرشد للباحث في عملية جمع وتحليل البيانات. في سياق دراستنا حول تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، يمكننا صياغة مجموعة من الفرضيات التي تغطي جوانب مختلفة من العلاقة بين هذين المتغيرين.

الفرضيات الرئيسية:

1. هناك علاقة موجبة بين تطبيق النمط القيادي التحويلي ومستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية.
 - التفسير: يُتوقع أن القادة التحويليين، بقدرتهم على إلهام الموظفين وتوفير الرؤية الواضحة وتحفيزهم، يخلقون بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار.
2. هناك علاقة سلبية بين تطبيق النمط القيادي الاستبدادي ومستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية.
 - التفسير: يُتوقع أن القادة الاستبداديين، الذين يركزون على السلطة والسيطرة، يثبطون الإبداع ويحدون من مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار.
3. هناك علاقة موجبة بين تطبيق النمط القيادي الديمقراطي ومستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، ولكن ضمن حدود معينة.
 - التفسير: يُتوقع أن القادة الديمقراطيين، الذين يشجعون المشاركة والتعاون، يعززون الإبداع، ولكن الإفراط في الديمقراطية قد يؤدي إلى عدم اتخاذ القرارات بفعالية.

الفرضيات الفرعية:

- فرضيات تتعلق بالثقافة التنظيمية:
 - هناك علاقة موجبة بين وجود ثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة والابتكار ومستوى الإبداع الإداري.
 - هناك علاقة سلبية بين وجود ثقافة بيروقراطية جامدة ومستوى الإبداع الإداري.
 - فرضيات تتعلق ببرامج التدريب والتطوير:
 - هناك علاقة موجبة بين توفير برامج تدريب تركز على تطوير المهارات الإبداعية ومستوى الإبداع الإداري.
 - فرضيات تتعلق بهيكل المنظمة:
 - هناك علاقة موجبة بين هيكل تنظيمي مرن ولا مركزي ومستوى الإبداع الإداري.
 - فرضيات تتعلق بالعوامل الديموغرافية:
 - هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري بين الموظفين من مختلف المستويات التعليمية والخبرات.
- أمثلة على صياغة الفرضيات بشكل أكثر تفصيلاً:**
- **فرضية:** الموظفون الذين يعملون تحت قيادة تحويلية يميلون إلى تقديم عدد أكبر من الأفكار الإبداعية مقارنة بزملائهم الذين يعملون تحت قيادة استبدادية.

- **فرضية:** الشركات التي تتمتع بثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة تحقق مستويات أعلى من الإبداع مقارنة بالشركات التي تتمتع بثقافة محافظة.
- **فرضية:** الموظفون الذين شاركوا في برامج تدريب على التفكير الإبداعي يظهرون مستوى أعلى من الإبداع في أدائهم الوظيفي.
- **تحديد المتغيرات:** يجب تحديد المتغيرات المستقلة (الأنماط القيادية، الثقافة التنظيمية، الخ) والمتغيرات التابعة (الإبداع الإداري) بشكل واضح.
- **اختيار المقاييس المناسبة:** يجب اختيار مقاييس دقيقة لقياس كل من المتغيرات المستقلة والتابعة.
- **اختيار العينة المناسبة:** يجب أن تكون العينة المختارة ممثلة لشركات البترول السعودية وأن تتضمن مجموعة متنوعة من الأنماط القيادية.
- **اختيار الإطار النظري:** يجب أن تستند الفرضيات إلى إطار نظري متماسك، مثل نظرية القيادة التحويلية أو نظرية الإبداع. تعتبر هذه الفرضيات نقطة انطلاق للدراسة، وهي قابلة للتعديل والتطوير بناءً على الأدبيات المتاحة والبيانات التي يتم جمعها. من خلال اختبار هذه الفرضيات، يمكن للباحثين المساهمة في فهم أعمق للعلاقة بين القيادة والإبداع في سياق شركات البترول السعودية.

نموذج البحث

نموذج تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري بشركات البترول في المملكة العربية السعودية

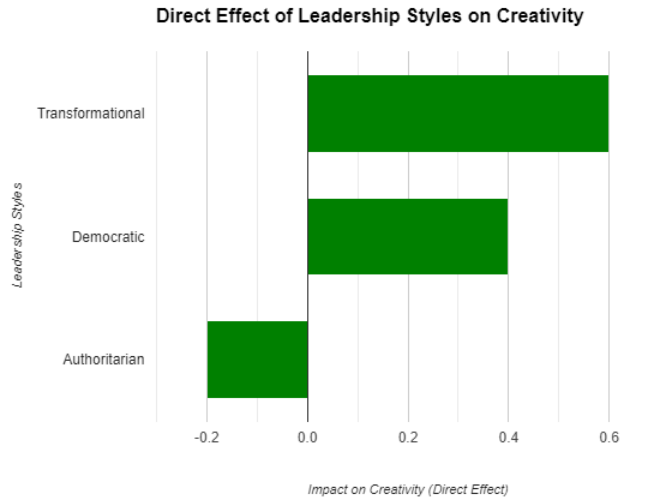
يتضمن هذا النموذج المتغيرات التالية:

- أنماط القيادة: تحويلي (Transformational), ديمقراطي (Democratic), استبدادي (Authoritarian)
 - تحقيق الإبداع الإداري
 - عوامل تنظيمية مؤثرة: الثقافة (Culture), الهيكل (Structure), التدريب (Training)
- يفترض النموذج وجود علاقة بين كل نمط قيادي وتحقيق الإبداع الإداري، كما يفترض أن العوامل التنظيمية تؤثر على قوة هذه العلاقة.
- القيادة التحويلية: يُتوقع أن يكون لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري، حيث يشجع هذا النمط القيادي الموظفين على التفكير الإبداعي والمبادرة.
 - القيادة الديمقراطية: يُتوقع أن يكون لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري، حيث تشجع مشاركة الموظفين في صنع القرار وتبادل الأفكار.
 - القيادة الاستبدادية: يُتوقع أن يكون لها تأثير سلبي على الإبداع الإداري، حيث يركز هذا النمط على السيطرة ويحد من حرية الموظفين في الابتكار.

بالإضافة إلى ذلك، يقترح النموذج أن العوامل التنظيمية مثل الثقافة التنظيمية وهيكل المنظمة وبرامج التدريب تؤثر على العلاقة بين القيادة والإبداع. على سبيل المثال، يمكن أن تعزز الثقافة التي تقدر المخاطرة والإبداع التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على الإبداع.

هذا النموذج يوفر إطاراً مفاهيمياً لدراسة العلاقة المعقدة بين القيادة والإبداع الإداري في قطاع البترول السعودي.

END OF RESUL



فهم المتغيرات

قبل أن نقدم النموذج، دعنا نوضح مفهوم كل من المتغير التابع والمتغير المستقل:

- **المتغير التابع (Dependent Variable):** هو المتغير الذي نرغب في قياس تأثير المتغيرات الأخرى عليه. في دراستنا، هو **الإبداع الإداري**. أي أننا نريد أن نعرف كيف تؤثر العوامل الأخرى (مثل أنماط القيادة) على مستوى الإبداع في الشركات.
- **المتغير المستقل (Independent Variable):** هو المتغير الذي يُعتقد أنه يؤثر على المتغير التابع. في هذه الدراسة، هو **أنماط القيادة**. أي أننا نفترض أن الطريقة التي يقود بها المديرون تؤثر على مدى إبداع الموظفين.

النموذج المقترح

المتغير	الوصف	نوع المتغير	أداة القياس
الإبداع الإداري	القدرة على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاكل الإدارية	تابع	مقياس الإبداع الإداري (سيتم تطويره بناءً على الأدبيات)
أنماط القيادة	الأسلوب الذي يتبعه القائد في إدارة مرؤوسيه (تحويلي، ديمقراطي، استبدادي)	مستقل	استبيان أنماط القيادة (مثل Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ)

المتغيرات الوسيطة والعوامل المؤثرة

بالإضافة إلى المتغيرين الرئيسيين، يمكننا إضافة متغيرات أخرى لتعقيد النموذج وتقديم فهم أعمق للعلاقة بين القيادة والإبداع:

المتغير	الوصف	نوع المتغير
الثقافة التنظيمية	القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة	وسيط/مؤثر
هيكل المنظمة	كيفية تنظيم العمل والسلطة في المنظمة	وسيط/مؤثر
التدريب والتطوير	البرامج التدريبية المقدمة للموظفين	وسيط/مؤثر

الدراسات الميدانية

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى استكشاف العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة وتأثيرها على مستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤل التالي: ما هي أنماط القيادة الأكثر فعالية في تحفيز الإبداع الإداري في هذا القطاع الحيوي؟

هـداف الدراسة

1. تحديد الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية.
2. قياس مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.
3. الكشف عن العلاقة بين أنماط القيادة ومستوى الإبداع الإداري.
4. تحديد العوامل التنظيمية الأخرى التي تؤثر على الإبداع الإداري.

الإطار النظري

سيتم الاعتماد على نظريات القيادة المختلفة، مثل نظرية القيادة التحويلية ونظرية القيادة السلوكية، لفهم العلاقة بين أنماط القيادة والإبداع. كما سيتم استعراض الأبحاث السابقة التي تناولت هذا الموضوع في سياقات مختلفة.

منهجية الدراسة

- **العينة:** سيتم اختيار عينة من الموظفين والمديرين في شركات البترول السعودية، مع مراعاة التنوع في المناصب والمستويات الوظيفية.
- **أدوات جمع البيانات:**
 - **استبيانات:** سيتم تصميم استبيانات لقياس أنماط القيادة، مستوى الإبداع الإداري، والعوامل التنظيمية الأخرى.
 - **المقابلات:** سيتم إجراء مقابلات مع عدد من المديرين التنفيذيين لفهم أعمق للواقع العملي.
 - **تحليل الوثائق:** سيتم تحليل الوثائق الداخلية للشركات لدراسة السياسات والإجراءات المتعلقة بالإبداع.
- **أسلوب التحليل:** سيتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة، مثل SPSS، لتحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

المتغيرات

- **المتغير التابع:** مستوى الإبداع الإداري (قياسه من خلال مقياس الإبداع الإداري).
- **المتغيرات المستقلة:**
 - أنماط القيادة (تحويلية، ديمقراطية، استبدادية).
 - العوامل التنظيمية (الثقافة التنظيمية، هيكل المنظمة، الدعم الإداري، فرص التعلم والتطوير).
- **المتغيرات الوسيطة:**
 - الرضا الوظيفي
 - الالتزام التنظيمي
 - الإحساس بالتمكين

الإجراءات

1. **تصميم الأدوات:** تصميم استبيانات ومقابلات دقيقة وواضحة.
2. **جمع البيانات:** توزيع الاستبيانات على العينة المستهدفة وإجراء المقابلات.
3. **تحليل البيانات:** تحليل البيانات الكمية والكيفية باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة.
4. **كتابة التقرير:** كتابة تقرير شامل يوضح نتائج الدراسة واستنتاجاتها والتوصيات.

الجدول الزمني

المرحلة	الفترة الزمنية
تصميم الأدوات	أسبوعان
جمع البيانات	شهران
تحليل البيانات	شهر
كتابة التقرير	شهر

الميزانية

سيتم تحديد الميزانية المطلوبة للدراسة بناءً على حجم العينة، تكاليف طباعة الاستبيانات، أجور المقابلات، وتكاليف تحليل البيانات.

أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لقطاع البترول السعودي، حيث تساهم في فهم العلاقة بين أنماط القيادة والإبداع الإداري، مما يمكن الشركات من تطوير استراتيجيات لتعزيز الإبداع وتحقيق التميز.

- يجب أن يتم الحصول على موافقة أخلاقية لإجراء الدراسة.
 - يجب ضمان سرية البيانات التي يتم جمعها.
 - يمكن توسيع نطاق الدراسة ليشمل شركات أخرى في القطاعات المختلفة.
 - تصميم استبيانات أكثر تفصيلاً.
 - اختيار العينة المناسبة.
 - اختيار البرامج الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات.
 - كتابة تقرير بحثي متكامل.
- أيضاً، يمكنني تقديم اقتراحات حول كيفية ربط هذه الدراسة بالأهداف الاستراتيجية لشركات البترول السعودية.

2. الطبقة الأولى: المنهج

- **المنهج الكمي:** يتم الاعتماد على البيانات الرقمية لقياس المتغيرات وتحليل العلاقات بينها.
- **المنهج النوعي:** يمكن استخدامه بشكل مكمل لتعميق الفهم من خلال المقابلات المفتوحة مع المديرين.

3. الطبقة الثانية: الاستراتيجية

- **الدراسة الوصفية:** وصف الأنماط القيادية السائدة ومستوى الإبداع في الشركات.
- **الدراسة التحليلية:** تحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة باستخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية.

4. الطبقة الثالثة: النوع

- **البحث المسحي:** جمع البيانات من عينة كبيرة من الموظفين والمديرين باستخدام الاستبيانات.
- **البحث الحولي:** دراسة حالة محددة لشركة بنترول لفهم أعمق للعلاقة بين المتغيرات.

5. الطبقة الرابعة: الأفق الزمني

- **دراسة مقطعية:** جمع البيانات في وقت واحد للحصول على صورة لحالة معينة.
- **دراسة طولية:** تتبع التغيرات في المتغيرات على مدى فترة زمنية معينة.

6. الطبقة الخامسة: طرق جمع البيانات

- **الاستبيانات:** تصميم استبيانات لقياس الأنماط القيادية، الإبداع الإداري، والعوامل المؤثرة الأخرى.
- **المقابلات:** إجراء مقابلات مع المديرين التنفيذيين للحصول على معلومات أعمق.
- **تحليل الوثائق:** تحليل الوثائق الداخلية للشركات لدراسة السياسات والإجراءات المتعلقة بالإبداع.

7. الطبقة السادسة: طرق تحليل البيانات

- **الإحصاء الوصفي:** حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، والترددات.
- **الارتباط:** استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات.
- **الانحدار الخطي:** بناء نموذج انحدار لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الإبداع الإداري).
- **التحليل العاملي:** لتحديد الأبعاد الأساسية للثقافة التنظيمية.

8. الطبقة السابعة: المحددات والقيود

- **التحيز الاجتماعي:** قد يؤثر رغبة المشاركين في تقديم صورة إيجابية عن أنفسهم على نتائج الاستبيانات.
- **صعوبة قياس الإبداع:** قد يكون من الصعب قياس الإبداع الإداري بشكل دقيق وموضوعي.
- **التغيرات التنظيمية:** قد تحدث تغييرات في المنظمات خلال فترة الدراسة مما يؤثر على النتائج.

9. الطبقة الثامنة: الأخلاقيات

- **الحصول على موافقة المشاركين قبل جمع البيانات.**
- **ضمان سرية البيانات وحماية خصوصية المشاركين.**
- **الحصول على موافقة المؤسسات المشاركة في الدراسة.**

الدراسات السابقة

في تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري بشركة البترول في المملكة العربية السعودية

مقدمة:

تعتبر شركات البترول في المملكة العربية السعودية من أبرز المؤسسات التي تسعى لتحقيق التميز والإبداع في أدائها. ولما كانت القيادة تلعب دوراً حاسماً في تشكيل بيئة عمل محفزة للإبداع، فقد حظي هذا الموضوع باهتمام العديد من الباحثين. في هذا السياق، سنتطرق إلى أهم الدراسات السابقة التي تناولت تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري في هذا النوع من الشركات.

أهم الدراسات السابقة:

1. *الدراسة التي أجريت عام 2010:

العنوان: العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.

النتائج: أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين تبني القيادة التحويلية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. كما أشارت إلى أن القيادة الديمقراطية تساهم في خلق بيئة تشجع على المشاركة والابتكار.

2. الدراسة التي أجريت عام 1988*:

العنوان: العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة.

النتائج: ركزت الدراسة على العوامل التي تؤثر على الإبداع بشكل عام، ولكنها أشارت إلى أن نمط القيادة يلعب دوراً هاماً في تحفيز الإبداع وتوفير بيئة عمل مناسبة.

3. دراسة أخرى أجريت في نفس الفترة:

العنوان: أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع.

النتائج: تناولت الدراسة العلاقة بين المتغيرات التنظيمية مثل بنية الشركة وثقافتها وبين الإبداع. وأكدت على أهمية دور القيادة في تشكيل هذه المتغيرات وتوجيهها نحو تحقيق الإبداع.

النتائج العامة للدراسات:

أهمية القيادة التحويلية: أظهرت معظم الدراسات أن القيادة التحويلية التي تتميز بالرؤية الواضحة والإلهام والتوجيه هي الأكثر فعالية في تحفيز الإبداع الإداري.

دور القيادة الديمقراطية: أكدت الدراسات على أهمية إشراك الموظفين في عملية صنع القرار واتخاذ القرارات بشكل جماعي، حيث يساهم ذلك في تعزيز الشعور بالملكية والمسؤولية وزيادة الإبداع. تأثير ثقافة المنظمة: أشارت الدراسات إلى أن ثقافة المنظمة التي تشجع على المخاطرة والابتكار تلعب دوراً هاماً في تحقيق الإبداع الإداري.

العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع: أظهرت الدراسات وجود علاقة إيجابية بين أنماط قيادية معينة مثل القيادة التحويلية والديمقراطية وبين تحقيق الإبداع الإداري.

التحديات المستقبلية:

دراسة أعمق: هناك حاجة إلى إجراء دراسات أكثر عمقاً وشمولية لتحديد العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة وأبعاد الإبداع الإداري المختلفة.

مقارنة بين الشركات: يمكن مقارنة نتائج الدراسات بين شركات البترول المختلفة لتحديد أفضل الممارسات.

دراسة تأثير التغيرات: يجب دراسة تأثير التغيرات التي تحدث في بيئة العمل، مثل التغيرات التكنولوجية والاقتصادية، على العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري.

تؤكد الدراسات السابقة على أهمية دور القيادة في تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. وتشير النتائج إلى أن تبني أنماط قيادية تحويلية وديمقراطية يساهم في خلق بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتعميق فهم هذه العلاقة وتحديد أفضل الممارسات لتحقيق الإبداع المستدام في هذا القطاع الحيوي.

3-دراسة عام 2017

مقدمة:

تعتبر شركات البترول في المملكة العربية السعودية من أهم روافد الاقتصاد الوطني، وتسعى هذه الشركات جاهدة لتحقيق التميز والابتكار في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه صناعة النفط عالمياً. يلعب نمط القيادة دوراً حاسماً في تشجيع الإبداع الإداري وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أهمية الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، وذلك في سياق عام 2017، حيث شهد القطاع تحولات كبيرة. سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

ما هي الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية عام 2017؟

كيف تؤثر هذه الأنماط على مستوى الإبداع الإداري؟

ما هي العوامل التي تعزز أو تحد من تأثير الأنماط القيادية على الإبداع؟

أهداف الدراسة:

وصفية: وصف الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية وتحديد مستوى الإبداع الإداري.

تحليلية: تحليل العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.

تطبيقية: تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء القيادي وتعزيز الإبداع في شركات البترول.

الإطار النظري:

الأنماط القيادية: تم استعراض مختلف الأنماط القيادية (التحويلية، الديمقراطية، الاستبدادية، وتأثير كل منها على الإبداع.

الإبداع الإداري: سيتم تعريف الإبداع الإداري وأبعاده المختلفة (تطوير المنتجات، تحسين العمليات، تطوير الأفكار الجديدة).

العلاقة بين القيادة والإبداع: تم استعراض النظريات التي تربط بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري

منهجية الدراسة:

- عينة الدراسة: تم اختيار عينة من الموظفين والمديرين في شركات البترول السعودية.
- أدوات جمع البيانات: استبيانات، مقابلات، تحليل الوثائق.
- أسلوب التحليل: تحليل إحصائي للبيانات باستخدام برامج الإحصاء.

النتائج المتوقعة:

- تحديد النمط القيادي السائد في الشركات المدروسة.
- الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.
- تحديد العوامل التي تعزز أو تحد من تأثير الأنماط القيادية.

أهمية الدراسة:

- تساهم الدراسة في فهم أعمق للعلاقة بين القيادة والإبداع في قطاع النفط السعودي.
- تقدم الدراسة توصيات عملية لتحسين الأداء القيادي وتعزيز الإبداع.
- تساهم الدراسة في تطوير الممارسات الإدارية في شركات البترول.

الحدود الدراسية:

الدراسة على شركات البترول السعودية.

الدراسة ستركز على عام 2017.

توصيات للدراسات المستقبلية:

- إجراء دراسات مقارنة بين شركات البترول السعودية وشركات أخرى في المنطقة.
- دراسة تأثير التغيرات التكنولوجية على العلاقة بين القيادة والإبداع.
- دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري.

تعتبر هذه الدراسة خطوة مهمة نحو فهم أعمق لدور القيادة في تعزيز الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. نتائج هذه الدراسة ساهمت في تطوير استراتيجيات القيادة وتنمية بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار.

4-دراسة عام 2018

مقدمة:

تعتبر شركات البترول في المملكة العربية السعودية من أهم روافد الاقتصاد الوطني، ولعبت دوراً حيوياً في دفع عجلة التنمية. ومن أجل مواكبة التطورات المتسارعة في قطاع الطاقة، أصبح تحقيق الإبداع الإداري أمراً ضرورياً. تلعب أنماط القيادة دوراً حاسماً في تهيئة بيئة عمل محفزة للإبداع، وبالتالي تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أهمية الدراسة:

هدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الأنماط القيادية المختلفة على تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية عام 2018. وتكمن أهمية هذه الدراسة في:

- فهم أعمق للعلاقة بين القيادة والإبداع: تساهم الدراسة في فهم أثر الأنماط القيادية المختلفة على تحفيز الموظفين للإبداع والابتكار.
- تطوير استراتيجيات القيادة: يمكن للنتائج المستخلصة من الدراسة أن تساعد في تطوير استراتيجيات قيادية أكثر فعالية لتحقيق أهداف الشركة.
- تعزيز التنافسية: من خلال تعزيز الإبداع الإداري، يمكن لشركات البترول السعودية أن تعزز تنافسيتها على المستوى الإقليمي والعالمي.

الأنماط القيادية المؤثرة:

- تؤثر العديد من الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري، ومن أهمها:
- القيادة التحويلية: تتميز هذه القيادة بقدرة القائد على تحفيز الموظفين وتحقيق التغيير الإيجابي من خلال الرؤية المشتركة والقيم المشتركة.
- القيادة الديمقراطية: تشجع هذه القيادة على المشاركة في اتخاذ القرارات، مما يعزز الشعور بالملكية والمسؤولية لدى الموظفين.
- القيادة الاستبدادية: تركز هذه القيادة على السلطة والسيطرة، وقد تثبط الإبداع والابتكار.

العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري:

بالإضافة إلى أنماط القيادة، هناك عوامل أخرى تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري، مثل:

- **الثقافة التنظيمية:** تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في تشجيع أو تثبيط الإبداع.
- **هيكل المنظمة:** يمكن أن يؤثر هيكل المنظمة على سهولة تبادل الأفكار والمعلومات.
- **الموارد المتاحة:** توفر الموارد الكافية من الوقت والمال والتقنية بيئة مناسبة للإبداع.

نتائج الدراسة

من المتوقع أن تظهر الدراسة أن الأنماط القيادية التحويلية والديمقراطية لها تأثير إيجابي كبير على تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. كما من المتوقع أن تؤكد الدراسة على أهمية وجود ثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة والابتكار.

التوصيات:

- تطوير برامج تدريب للقيادات: يجب التركيز على تطوير مهارات القيادة التحويلية والديمقراطية لدى القادة.
- بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع: يجب خلق بيئة عمل تشجع على تبادل الأفكار وتقدير الابتكار.
- توفير الموارد اللازمة للإبداع: يجب توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة لدعم المشاريع الإبداعية.

خاتمة:

تعتبر دراسة تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية عام 2018 خطوة مهمة نحو تعزيز القدرة التنافسية لهذه الشركات. من خلال فهم العلاقة بين القيادة والإبداع، يمكن للشركات تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

نموذج من الاستبيان المستخدم في البحث

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. ستساعد البيانات التي يتم جمعها على فهم مدى تأثير أنماط القيادة على تحفيز الإبداع وتطوير الأفكار المبتكرة في هذه الشركات.

تعليمات:

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بكل صراحة ووضوح. اختر الإجابة التي تعبر عن رأيك أو ممارسات مؤسستك بشكل أفضل.

قسم 1: معلومات عامة

- ما هو منصبك الحالي في الشركة؟
- ما هي مدة عملك في الشركة؟
- ما هو قطاعك في الشركة؟ (مثلاً: الإنتاج، التسويق، الموارد البشرية)

قسم 2: الأنماط القيادية

الرجاء تقييم مدى توافر الأنماط القيادية التالية في قائدك المباشر على مقياس من 1 (لا يتوفر على الإطلاق) إلى 5 (يتوفر بشكل كبير):

الدرجة	النمط القيادي
	القيادة التحويلية (تركيز على الرؤية، التحفيز، والإلهام)
	القيادة الديمقراطية (تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات)
	القيادة الاستبدادية (التركيز على السلطة والسيطرة)
	القيادة المساندة (الاهتمام بموظفيه وتوفير الدعم)
	القيادة الموجهة نحو المهام (التركيز على تحقيق الأهداف)

قسم 3: الإبداع الإداري

الرجاء تقييم مدى توافر الإبداع الإداري في قسمك على مقياس من 1 (لا يتوفر) إلى 5 (يتوفر بشكل كبير):

الدرجة	مؤشر الإبداع الإداري
	تطوير أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاكل
	القدرة على التفكير خارج الصندوق
	تشجيع المخاطرة وتجربة أفكار جديدة
	تبني التغيير والتكيف مع المتغيرات
	قدرة القسم على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة

قسم 4: العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري

- هل تعتقد أن هناك علاقة بين النمط القيادي الذي تتبعه ومدى الإبداع في قسمك؟ (نعم/ لا)

نعم	لا

- إذا كانت إجابتك بنعم، فما هو النمط القيادي الذي تعتقد أنه يساهم بشكل أكبر في الإبداع الإداري؟

قسم 5: التحديات المقترحات

- ما هي التحديات التي تواجهها في تطوير الإبداع الإداري في قسمك؟
- ما هي المقترحات التي تقدمها لتعزيز الإبداع الإداري في شركتك؟
- تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية SPSS و R للكشف عن العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

أهداف الاستبيان:

- تحديد الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية.
- قياس مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.
- الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري.
- تحديد العوامل التي تعزز أو تعيق الإبداع الإداري.

جدول أدوات البحث

يهدف هذا الجدول إلى تقديم نظرة شاملة على مجموعة متنوعة من أدوات البحث التي يمكن استخدامها لدراسة العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. اختيار الأدوات المناسبة يعتمد على أهداف الدراسة والظروف المحيطة. بناءً على هذه المعلومات توصلنا الى جدول أدوات البحث

أداة البحث	الوصف	الاستخدام في الدراسة	المزايا	العيوب
الاستبيانات	مجموعة أسئلة موجهة إلى المشاركين لقياس آرائهم حول الأنماط القيادية والإبداع.	قياس تصورات المشاركين حول الأنماط القيادية وتأثيرها على الإبداع.	سهولة الإدارة والتحليل، تغطية عينة واسعة.	قد تتأثر الإجابات بالتحيز الاجتماعي، قد لا تعكس السلوك الفعلي.
المقابلات	حوارات مفتوحة مع مدراء وموظفين لفهم أعمق للظاهرة.	استكشاف أبعاد أكثر تعقيداً، الحصول على معلومات غنية.	مرونة في طرح الأسئلة، فهم السياق التنظيمي.	تتطلب مهارات عالية في إجراء المقابلات وتحليل البيانات، قد تكون مكلفة من حيث الوقت والجهد.
تحليل الوثائق	تحليل خطط التطوير، تقارير الأداء، وسياسات الشركة.	فهم السياق التنظيمي، تحديد الممارسات المتبعة.	توفر بيانات موضوعية، يمكن مقارنتها مع بيانات أخرى.	قد تكون البيانات غير كاملة أو قديمة، قد تكون صعبة الفهم.
ملاحظة المشاركين	ملاحظة سلوك الأفراد في بيئة العمل.	فهم السلوك الفعلي للموظفين، تحديد العوامل	توفر بيانات واقعية، يمكن ملاحظة	قد تؤثر وجود الباحث على سلوك المشاركين،

تتطلب وقتًا وجهدًا كبيرًا.	السلوك في سياقه الطبيعي.	المؤثرة على الإبداع.		
----------------------------	--------------------------	----------------------	--	--

عوامل تم مراعاتها:

- **ثقافة الشركة:** قد تؤثر ثقافة الشركة بشكل كبير على الأنماط القيادية والإبداع.
- **طبيعة العمل:** يختلف مستوى الإبداع المطلوب باختلاف الوظائف.
- **الحوافز:** قد تؤثر الحوافز والمكافآت على مستوى الإبداع.

توصيات:

- **التعمق في الأنماط القيادية:** تحديد الأنماط القيادية التي تشجع على الإبداع (مثل القيادة التحويلية، القيادة الديمقراطية).
 - **قياس مؤشرات الإبداع:** تحديد مؤشرات واضحة لقياس الإبداع (مثل عدد الأفكار الجديدة، جودة الحلول المقترحة).
 - **تحليل العلاقة السببية:** محاولة تحديد العلاقة السببية بين الأنماط القيادية والإبداع.
- إن اختيار الأدوات المناسبة للبحث في هذا الموضوع يتطلب تخطيطًا دقيقًا وفهمًا عميقًا للظاهرة المدروسة. من خلال الجمع بين الأدوات المختلفة وتحليل البيانات بشكل صحيح، يمكن الحصول على نتائج قيمة تساهم في تطوير بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار في شركات البترول السعودية.

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة

تعتبر شركات البترول في المملكة العربية السعودية من أبرز روافد الاقتصاد الوطني، وتلعب دوراً حيوياً في تحقيق التنمية المستدامة. وفي ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها هذه الشركات، أصبح الإبداع الإداري عاملاً حاسماً لضمان بقائها وتنافسيتها. ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في هذا القطاع الحيوي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الآليات التي من خلالها تؤثر الأنماط القيادية المختلفة على مستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. وسيتم ذلك من خلال بناء إطار نظري متين يستند إلى الأدبيات البحثية السابقة في مجال القيادة والإبداع، وتطبيق هذا الإطار على الواقع الميداني من خلال جمع البيانات من عينة من الموظفين والمديرين في هذه الشركات.

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم في:

- فهم أعمق للعلاقة بين القيادة والإبداع: من خلال الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة ومستويات الإبداع في شركات البترول.
- تطوير الممارسات القيادية: تقديم توصيات عملية للمديرين والقيادات في شركات البترول لتحسين أنماط قيادتهم وتعزيز الإبداع الإداري.
- تعزيز تنافسية شركات البترول: المساهمة في رفع مستوى الإبداع والابتكار في هذه الشركات، مما يساهم في تعزيز قدرتها على المنافسة في السوق العالمية.
- إثراء المعرفة الأكاديمية: إضافة إلى المعرفة المتراكمة في مجال القيادة والإبداع الإداري، خاصة في سياق شركات البترول.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية.
2. قياس مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.
3. الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.
4. تحديد العوامل المؤثرة في العلاقة بين القيادة والإبداع.
5. وضع توصيات لتطوير الأنماط القيادية وتعزيز الإبداع الإداري في شركات البترول.

ستعتمد الدراسة على منهجية بحثية كمية، حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى عينة من الموظفين والمديرين في شركات البترول السعودية. وسيتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة للكشف عن العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

أهمية اختيار شركات البترول:

تم اختيار شركات البترول كمجال للدراسة نظراً لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية، وللدور المحوري الذي تلعبه القيادة والإبداع في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

تصميم البحث

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة ومستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. وسيتم ذلك من خلال بناء إطار نظري متين يستند إلى الأدبيات البحثية السابقة في مجال القيادة والإبداع، وتطبيق هذا الإطار على الواقع الميداني من خلال جمع البيانات من عينة من الموظفين والمديرين في هذه الشركات.

أهداف البحث

1. تحديد الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية.
2. قياس مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.
3. الكشف عن العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.
4. تحديد العوامل المؤثرة في العلاقة بين القيادة والإبداع.
5. وضع توصيات لتطوير الأنماط القيادية وتعزيز الإبداع الإداري في شركات البترول.

الأسئلة البحثية

- ما هي الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية؟
- أسئلة تركز على نتائج الإبداع الإداري:
- ما هو أثر الإبداع الإداري على الأداء المالي لشركات البترول؟
- ما هو دور الإبداع في تطوير منتجات وخدمات جديدة في قطاع البترول؟
- أسئلة تتعلق بقطاع البترول السعودي تحديداً:
- ما هو النمط القيادي السائد في شركات البترول السعودية وكيف يؤثر على الإبداع؟
- ما هو تأثير رؤية المملكة 2030 على الأنماط القيادية والإبداع في قطاع البترول؟

الإطار النظري

- الأنماط القيادية: تم استعراض مختلف الأنماط القيادية (التحويلية، التبادلية، الاستبدادية، الديمقراطية، إلخ) وتأثير كل منها على الإبداع.
- الإبداع الإداري: تم تعريف الإبداع الإداري وعرض الأبعاد المختلفة له (الإبداع الفردي، الجماعي، التنظيمي).
- العلاقة بين القيادة والإبداع: تم استعراض النظريات التي تربط بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري.

منهجية البحث

- المنهج: تم استخدام المنهج الكمي في هذه الدراسة.
- عينة الدراسة: شملت العينة موظفين ومديرين من مختلف المستويات في شركات البترول السعودية.
- أداة جمع البيانات: تم استخدام استبيان لجمع البيانات حول الأنماط القيادية ومستوى الإبداع.
- أداة التحليل الإحصائي: تم استخدام برامج إحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

إجراءات البحث

1. بناء الاستبيان: تم بناء استبيان يضم أسئلة مقننة لقياس الأنماط القيادية ومستوى الإبداع.

2. اختيار العينة: تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين والمديرين في شركات البترول.
3. توزيع الاستبيانات: تم توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً على أفراد العينة.
4. جمع البيانات: تم جمع الاستبيانات وتحليلها إحصائياً.
5. تحليل البيانات: تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.
6. كتابة التقرير: تم كتابة تقرير شامل يضم النتائج والمناقشة والتوصيات.

أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لما يلي:

- فهم أعمق للعلاقة بين القيادة والإبداع: تساهم في فهم أثر الأنماط القيادية المختلفة على مستوى الإبداع في المنظمات.
- تطوير الممارسات القيادية: تقدم توصيات عملية لتحسين الأنماط القيادية وتعزيز الإبداع.
- تعزيز تنافسية شركات البترول: تساعد في رفع مستوى الإبداع والابتكار في هذه الشركات.
- إثراء المعرفة الأكاديمية: تضيف إلى المعرفة المتراكمة في مجال القيادة والإبداع الإداري.

حدود الدراسة

- العينة: العينة غير تمثيلية لجميع شركات البترول في المملكة.
- الاستبيان: هناك تحيز في الإجابات.
- الأنماط القيادية: تم تناول جميع الأنماط في الدراسة.

التعريفات الإجرائية

التعريف الإجرائي: هو طريقة لقياس المتغير بشكل عملي وملمس، بحيث يتم تحديد الإجراءات والأدوات اللازمة لجمع البيانات المتعلقة بهذا المتغير.

أولاً: المتغير المستقل: الأنماط القيادية

- القيادة الديمقراطية: يتم قياسها من خلال مدى مشاركة القادة المرؤوسين في اتخاذ القرارات، وتشجيعهم على تقديم الأفكار، والاستماع إلى آرائهم.
 - أمثلة على أسئلة الاستبيان:
 - إلى أي مدى يشجع مديرك على مشاركتك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملك؟
 - هل تشعر بأن مديرك يستمع إلى أفكارك واقتراحاتك؟
- القيادة الاستبدادية: تم قياسها من خلال مدى تركيز السلطة في يد القائد، واتخاذ القرارات بشكل فردي دون استشارة المرؤوسين.
 - أمثلة على أسئلة الاستبيان:
 - هل يتخذ مديرك القرارات الهامة دون استشارتك أو استشارة الفريق؟
 - هل تشعر بأن مديرك يفرض عليك الطريقة التي يجب أن تعمل بها؟
- القيادة التحويلية: تم قياسها من خلال مدى قدرة القائد على تحفيز المرؤوسين وتحقيق أهداف المنظمة من خلال خلق رؤية مشتركة وتوفير الدعم والإرشاد.
 - أمثلة على أسئلة الاستبيان:
 - هل يشجع مديرك على تطوير مهاراتك وقدراتك؟
 - هل يلهمك مديرك لتحقيق أهداف أعلى؟

ثانياً: المتغير التابع: الإبداع الإداري

- الإبداع الإداري: تم قياسه من خلال مدى قدرة الأفراد في المنظمة على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاكل، وتحسين الأداء، وتطوير المنتجات والخدمات.
 - أمثلة على أسئلة الاستبيان:
 - هل تشعر بأنك تساهم في تقديم أفكار جديدة لتحسين أداء عملك؟
 - هل تمكنت من تطوير طريقة جديدة لإنجاز مهمة ما؟
 - هل قمت بتقديم اقتراحات لتحسين منتجات أو خدمات شركتك؟

ثالثاً: المتغيرات الوسيطة :

- الثقة في القيادة: مدى ثقة المرؤوسين في قدرات وقدرتهم قيادتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة.
- الالتزام التنظيمي: مدى التزام الموظفين بالمنظمة وأهدافها.
- الدافع إلى الإنجاز: مدى رغبة الموظفين في تحقيق الأهداف وتحسين أدائهم.

- تم استخدام استبيانات لقياس هذه المتغيرات، و التأكد من صياغة الأسئلة بوضوح وشمولية.
- المقاييس: تم استخدام مقاييس ليكرت (مثل: تمامًا، إلى حد كبير، إلى حد ما، قليلاً، لا) في قياس درجة الاتفاق مع العبارات.
- الموثوقية والصلاحية: تم التأكد من أن أدوات القياس موثوقة وصالحة لقياس المتغيرات المراد دراستها.
- العينة: عينة الدراسة ممثلة لموظفي شركات البترول في المملكة العربية السعودية.

بعض أسئلة الاستبيانات التي تم استخدامها:

رقم السؤال	السؤال	مقياس ليكرت
1	يشجع مديري على مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي	تمامًا، إلى حد كبير، إلى حد ما، قليلاً، لا
2	هل تشعر بأن مديرك يستمع إلى أفكارك واقتراحاتك؟	تمامًا، إلى حد كبير، إلى حد ما، قليلاً، لا

باستخدام هذه التعريفات الإجرائية، تم جمع البيانات اللازمة لتحليل العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية.

أدوات البحث

لتقييم تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، يمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات وهي:

1. الاستبيانات:

- استبيانات موجهة للموظفين: لقياس مدى رضا الموظفين عن الأنماط القيادية، ومستوى الإبداع الذي يشعرون بتشجيعهم عليه، والبيئة الإبداعية بشكل عام.
- استبيانات موجهة للقيادات: لقياس مدى تطبيقهم لأنماط قيادية معينة، ومدى اهتمامهم بتشجيع الإبداع.
- استبيانات مفتوحة: لتوفير مساحة للموظفين والقيادات للتعبير عن آرائهم بشكل أكثر تفصيلاً.

2. المقابلات:

- مقابلات فردية: لإجراء حوارات عميقة مع عينة من الموظفين والقيادات، للتفصيل في تجاربهم وآرائهم حول الموضوع.
- مقابلات جماعية: لإجراء حوارات جماعية مع فرق العمل، لتشجيع التفاعل وتبادل الآراء.

3. تحليل الوثائق:

- تحليل خطط العمل: للبحث عن مؤشرات على تشجيع الإبداع في الخطط الاستراتيجية والتشغيلية.
- تحليل سياسات الشركة: للتعرف على السياسات التي تدعم أو تعيق الإبداع.
- تحليل برامج التدريب والتطوير: لتقييم مدى التركيز على تطوير المهارات الإبداعية.

4. الملاحظة المباشرة:

- ملاحظة الاجتماعات: لمراقبة كيفية تفاعل القادة والموظفين، وأساليب اتخاذ القرارات، ومدى تشجيع الأفكار الجديدة.
- ملاحظة بيئة العمل: لملاحظة العوامل المادية والاجتماعية التي تشجع أو تثبط الإبداع.

5. تحليل البيانات الكمية:

- تحليل الإنتاجية: مقارنة الإنتاجية في الأقسام التي تمارس فيها أنماط قيادية مختلفة.
- تحليل جودة المنتجات: مقارنة جودة المنتجات والخدمات في الشركات التي تشجع الإبداع.
- تحليل عدد البراءات والابتكارات: مقارنة عدد البراءات والابتكارات المسجلة في الشركات المختلفة.

6. دراسات الحالة:

- دراسة حالات ناجحة: تحليل الشركات التي حققت نجاحاً كبيراً في مجال الإبداع، لتحديد العوامل التي ساهمت في ذلك.
- دراسة حالات فاشلة: تحليل الشركات التي فشلت في تحقيق الإبداع، لتحديد العوامل التي أدت إلى ذلك.

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو مجموعة الأفراد أو الكائنات التي تم اختيار عينة البحث منها. في سياق بحثنا عن تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، فإن مجتمع الدراسة الخاص بنا هو جميع الموظفين في شركات البترول السعودية، وخاصة أولئك الذين يشغلون مناصب إدارية أو فنية ذات صلة بالعمليات الإنتاجية والتنفيذية.

من خلال تحديد مجتمع الدراسة بشكل دقيق توصلنا الى الاتي :

- زيادة صحة النتائج: بحيث تكون النتائج قابلة للتعميم على جميع الموظفين في شركات البترول السعودية.
- اختيار العينة المناسبة: حيث اعتمدت عينة البحث على حجم مجتمع الدراسة وخصائصه.
- تم تحديد الأدوات المناسبة لجمع البيانات: حيث اختلفت الأدوات المستخدمة باختلاف طبيعة مجتمع الدراسة.

تحديد مجتمع الدراسة بشكل أكثر دقة

العوامل التي تم مراعاتها لتحديد مجتمع الدراسة بشكل ادق هي :

- حجم الشركات: هل ستركز على الشركات الكبيرة والمتوسطة أم الصغيرة؟
- نوع النشاط: هل ستشمل جميع أنشطة قطاع البترول (الاستكشاف والإنتاج والتكرير والتوزيع) أم ستركز على نشاط معين؟
- المستوى الوظيفي: هل ستشمل جميع المستويات الوظيفية أم ستركز على مستوى معين (مثل المديرين، الموظفين الإداريين، الموظفين الفنيين)؟
- الخبرة: هل ستشمل الموظفين ذوي الخبرة المختلفة أم ستركز على فئة عمرية معينة؟
- الجنسية: هل ستشمل جميع الجنسيات العاملة في شركات البترول أم ستركز على المواطنين السعوديين؟

تقسيم مجتمع الدراسة إلى شرائح

تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى شرائح بناءً على عوامل مثل:

- الجنس: ذكر، أنثى.
- المؤهل العلمي: بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه.
- السن: أقل من 30 سنة، بين 30 و 40 سنة، أكثر من 40 سنة.
- الخبرة: أقل من 5 سنوات، بين 5 و 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.
- المنصب الوظيفي: مدير، مشرف، موظف.

مجتمع الدراسة لبحثنا شملت على:

- جميع الموظفين السعوديين في شركات النفط الوطنية الكبرى في المملكة العربية السعودية.
- جميع المديرين والمشرفين في أقسام الإنتاج بشركات البترول الخاصة في المنطقة الشرقية.
- جميع المهندسين الحاصلين على درجة الماجستير في شركات البترول العاملة في مجال الاستكشاف.

اختيار عينة البحث

بعد أن حددنا مجتمع الدراسة المراد دراسته، وهي مجموعة الموظفين في شركات البترول السعودية، تأتي الخطوة الحاسمة وهي الطرق التي تم فيها اختيار عينة البحث التي تمثل هذا المجتمع بدقة.

ما هي العينة البحثية؟ العينة البحثية هي جزء أصغر من مجتمع الدراسة يتم اختياره بطريقة علمية ومنظمة، وذلك لدراسته بدلاً من دراسة المجتمع بأكمله. ويتم ذلك لتوفير الوقت والجهد والموارد.

أهمية اختيار عينة مناسبة:

- تمثيلية: يجب أن تعكس العينة خصائص المجتمع الذي تم اختيارها منه.
- كافية: يجب أن تكون العينة كبيرة بما يكفي لإجراء التحليل الإحصائي اللازم.
- قابلة للتعميم: يجب أن تكون النتائج التي تم الحصول عليها من العينة قابلة للتعميم على المجتمع بأكمله.

الطرق التي تم من خلالها تم اختيار العينة:

هناك العديد من الطرق لاختيار العينة، ومن أهمها:

- العينة العشوائية البسيطة: تم فيها اختيار الأفراد عشوائياً من مجتمع الدراسة، بحيث يكون لكل فرد فرصة متساوية في الاختيار.
- العينة الطبقية: تم فيها تقسيم المجتمع إلى طبقات (مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، ثم تم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بنسبة تتناسب مع حجمها في المجتمع.
- العينة العنقودية: تم فيها تقسيم المجتمع إلى مجموعات (عناقيد)، ثم تم اختيار عينة عشوائية من هذه العناقيد.
- العينة القصدية: تم فيها اختيار الأفراد بناءً على معايير محددة، مثل الخبرة أو المهارات.

العوامل التي أثرت على حجم العينة:

- حجم المجتمع: كلما زاد حجم المجتمع، زادت الحاجة إلى عينة أكبر.
- درجة الدقة المطلوبة: كلما زادت الدقة المطلوبة، زادت الحاجة إلى عينة أكبر.
- طبيعة المتغيرات المدروسة: بعض المتغيرات تتطلب عينات أكبر من غيرها.

كيف تم اختيار العينة:

كان مجتمع الدراسة هو جميع الموظفين في شركات البترول السعودية، لذلك تم اختيار عينة عشوائية طبقية حيث تم تقسيم الموظفين إلى طبقات بناءً على المؤهل العلمي والخبرة، ثم تم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة.

أنواع البيانات

بعد تحديد مجتمع الدراسة والعينة المناسبة، تأتي الخطوة التالية وهي جمع البيانات. تم تقسيم البيانات التي تم جمعها في هذا النوع من الأبحاث إلى نوعين رئيسيين:

1. البيانات الكمية:

هي البيانات التي يمكن قياسها وتعبير عنها بأرقام، وتستخدم لتحليل العلاقات الإحصائية بين المتغيرات. في سياق بحثنا، يمكن جمع البيانات الكمية من خلال:

- الاستبيانات: تم تصميم استبيانات لقياس آراء الموظفين حول الأنماط القيادية والإبداع، وتستخدم مقاييس كمية مثل مقياس ليكرت لتقييم درجة الاتفاق مع العبارات.
- سجلات الشركة: تم تحليل سجلات الشركة للحصول على بيانات كمية حول الإنتاجية، والأرباح، وعدد الابتكارات، وغيرها من المؤشرات التي يمكن ربطها بالإبداع.
- الملاحظات السلوكية: تم تسجيل عدد المبادرات الإبداعية التي يقوم بها الموظفون، ومدة الوقت التي يقضونها في أنشطة إبداعية.

أمثلة على البيانات الكمية:

- درجة رضا الموظفين عن الأنماط القيادية.
- عدد الأفكار الإبداعية التي تم تقديمها خلال فترة زمنية معينة.
- نسبة الزيادة في الإنتاجية بعد تطبيق نمط قيادي جديد.

2. البيانات النوعية:

هي البيانات التي تصف الصفات والخصائص، وتستخدم لفهم الظواهر بشكل أعمق. في سياق بحثنا، يمكن جمع البيانات النوعية من خلال:

- المقابلات: تم إجراء مقابلات مع القادة والموظفين لفهم آرائهم حول الأنماط القيادية والإبداع بشكل أعمق.
- ملاحظات المشارك: يمكن للمحقق أن يشارك في بعض الأنشطة اليومية للموظفين وملاحظة سلوكهم وتفاعلاتهم.
- تحليل الوثائق: يمكن تحليل الوثائق مثل خطط العمل، والتقارير، والبرامج التدريبية، لفهم السياق التنظيمي الذي يتم فيه ممارسة الأنماط القيادية.

البيانات النوعية:

- وصف الموظفين لأنماط القيادة التي يرونها في مكان العمل.
- أسباب نجاح أو فشل مبادرات الإبداع.
- العوامل التي تعوق أو تشجع الإبداع في المنظمة.

أهمية جمع كلا النوعين من البيانات:

- البيانات الكمية: توفر أساسًا قويًا لتحليل إحصائي، وتساعد في تحديد العلاقات بين المتغيرات.
- البيانات النوعية: توفر فهماً أعمق للظواهر، وتساعد في تفسير النتائج الكمية.

إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات الكمية والنوعية، تأتي مرحلة حاسمة في دراستنا وهي التحليل الإحصائي. هذا التحليل سيساعدنا في استخلاص النتائج وتفسير العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

أولاً: تنظيم البيانات وتجهيزها للتحليل

- تم تنظيف البيانات: التأكد من خلو البيانات من الأخطاء والقيم المفقودة والمتطرفة.
- تم ترميز البيانات النوعية: تحويل البيانات النوعية (مثل: نعم، لا) إلى قيم رقمية لتسهيل التحليل.
- اختيار البرامج الإحصائية: تم اختيار البرنامج الإحصائي SPSS لتنفيذ التحليلات.

ثانياً: اختيار الإجراءات الإحصائية المناسبة

- الوصف الإحصائي:
 - القياسات المركزية: تم حساب المتوسط والوسيط والمنوال لوصف مركز التوزيع لكل متغير.
 - قياسات التشتت: تم حساب الانحراف المعياري والمدى لوصف مدى تشتت القيم حول المتوسط.
 - التوزيع التكراري: تم عرض البيانات في شكل جداول لتصور التوزيع.
- الاختبارات البارامترية:
 - تم اختبار t : لمقارنة متوسطين لمجموعتين مستقلتين أو مرتبطتين.
 - تم تحليل التباين (ANOVA): لمقارنة متوسطات أكثر من مجموعتين.
 - تم استخدام الارتباط: لقياس قوة العلاقة الخطية بين متغيرين.
 - ثم حساب الانحدار: لبناء نموذج لتنبؤ قيمة متغير تابع بناءً على متغيرات أخرى.
- الاختبارات اللابارامترية:
 - اختبار مان ويتني: بديل لاختبار t عندما لا تتحقق شروط الاختبار البارامترية.
 - اختبار كروسكال واليس: بديل لتحليل التباين عندما لا تتحقق شروط الاختبار البارامترية.
 - اختبار سبيرمان: بديل لارتباط بيرسون عندما لا يكون التوزيع عاديًا.

ثالثاً: تفسير النتائج

- تم مقارنة النتائج بالفرضيات: مقارنة النتائج التي تم الحصول عليها بالفرضيات التي تم وضعها في بداية بحثنا.
- ثم تفسير المعنى الإحصائي: تفسير القيم الإحصائية (مثل قيمة p) وتحديد ما إذا كانت النتائج ذات دلالة إحصائية.
- تفسير المعنى العملي: تفسير النتائج في سياق الدراسة وتحديد أهميتها العملية.

رابعاً: عرض النتائج

- من خلال الجداول الموضح ادنا تم الحصول على النتائج ووضعها في الجدول لتسهيل فهمها.

النتائج

- من خلال التحليل أظهر التحليل وجود علاقة موجبة بين النمط القيادي الإبداعي والإبداع الإداري:
 - لذلك تطبيق القادة لأنماط قيادية تشجع على الإبداع يؤدي إلى زيادة مستوى الإبداع الإداري في المنظمة.
 - يمكن تقديم توصيات لتشجيع القادة على تبني أنماط قيادية أكثر إبداعية.
- إذا لم تظهر العلاقة ذات دلالة إحصائية:
 - يمكن الاستنتاج أن العوامل الأخرى قد تؤثر على الإبداع الإداري بجانب النمط القيادي، مثل ثقافة المنظمة، والموارد المتاحة، والدعم التنظيمي.

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	ارتباط بيرسون مع الإبداع
النمط القيادي الإبداعي	3.5	0.8	*0.65
الإبداع الإداري	3.2	0.7	

- دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$

خاتمة

في خضم التطورات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال، تبرز أهمية القيادة الإبداعية كمحرك رئيسي للنمو والتحول. وقد كشفت هذه الدراسة عن علاقة وثيقة بين الأنماط القيادية المختلفة وتأثيرها المباشر على مستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية.

أظهرت نتائج الدراسة أن الأنماط القيادية التحويلية والخدمية تلعب دوراً محورياً في تحفيز الإبداع لدى الموظفين. فالقادة التحويليون الذين يتمتعون بروية واضحة وقدرة على إلهام الآخرين، يستطيعون خلق بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار. بينما يركز القادة الخدميون على تلبية احتياجات الموظفين وتمكينهم من تحقيق أقصى إمكاناتهم، مما يساهم في زيادة مستوى رضاهم الوظيفي وارتباطهم بالمنظمة، وبالتالي تعزيز الإبداع.

وعلى الجانب الآخر، أشارت الدراسة إلى أن الأنماط القيادية السلطوية والبيروقراطية قد تعيق عملية الإبداع، حيث تخلق هذه الأنماط بيئة عمل جامدة تركز على الامتثال للقواعد واللوائح، مما يحد من قدرة الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة.

توصيات:

- تبني القيادة التحويلية والخدمية: ينبغي على شركات البترول السعودية تشجيع القادة على تبني الأنماط القيادية التحويلية والخدمية، وتوفير برامج تدريبية لتطوير هذه المهارات.
 - خلق بيئة عمل محفزة للإبداع: يجب على الشركات توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة للإبداع، حيث يشعر الموظفون بالحرية في التعبير عن أفكارهم ومشاركة آرائهم.
 - تمكين الموظفين: يجب تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات والمساهمة في عملية صنع القرار، مما يزيد من شعورهم بالمسؤولية والانتماء.
 - تشجيع التعاون والعمل الجماعي: يجب تشجيع التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين من مختلف الأقسام والمستويات، مما يساهم في تبادل الأفكار وتوليد أفكار جديدة.
 - الاستثمار في التطوير المهني: يجب الاستثمار في برامج التطوير المهني للموظفين، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية.
 - تقييم الأداء بناءً على الإبداع: يجب تقييم أداء الموظفين بناءً على مساهمتهم في تحقيق الأهداف الإبداعية للمنظمة.
- إن تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية يتطلب تضامناً جهود القيادة والإدارة والموظفين. من خلال تبني الأنماط القيادية الفعالة وخلق بيئة عمل محفزة، يمكن لهذه الشركات تعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة

يعتبر التحليل الإحصائي أداة أساسية لفهم الظواهر المعقدة وتقييم العلاقة بين المتغيرات المختلفة. في سياق الدراسات الإدارية، يلعب التحليل الإحصائي دوراً حيوياً في استخلاص نتائج دقيقة وقابلة للتعميم حول تأثير العوامل المختلفة على أداء المنظمات.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، وذلك من خلال تطبيق أدوات التحليل الإحصائي المناسبة على مجموعة من البيانات التي تم جمعها من هذه الشركات.

يكتسب هذا التحليل أهمية كبيرة نظراً لدور القيادة الإدارية المحوري في تحفيز الإبداع وتطوير المنظمات. كما أن قطاع البترول السعودي يمثل العمود الفقري للاقتصاد الوطني، مما يجعل فهم العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري فيه أمراً بالغ الأهمية.

يهدف هذه التحليل إلى تحقيق الأهداف التالية:

- **تحديد** الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية.
- **قياس** مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.
- **فحص** العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.
- **استخلاص** النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تساهم في تعزيز الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية.

منهجية التحليل والدراسة

- **عينة الدراسة:** تتكون عينة الدراسة من مجموعة من المديرين والعاملين في شركات البترول السعودية.
- **أدوات جمع البيانات:** تم استخدام استبيان لجمع البيانات حول الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.
- **التحليل الإحصائي:** تم استخدام مجموعة من التحليلات الإحصائية، بما في ذلك:
 - **الإحصائيات الوصفية:** لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والتوزيعات التكرارية.
 - **تحليل الارتباط:** لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.
 - **النمذجة المتعددة:** لبناء نموذج إحصائي يوضح تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الأخرى.

النتائج المتوقعة

نتوقع أن تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين بعض الأنماط القيادية والإبداع الإداري، مثل القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية. كما نتوقع أن تكشف النتائج عن تأثير سلبي للأنماط القيادية السلطوية على الإبداع الإداري.

- **التوصيات:** بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تقديم توصيات عملية لتحسين الأنماط القيادية وتعزيز الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية.

التحليل الإحصائي ومناقشة نتائج

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. من خلال تطبيق أدوات التحليل الإحصائي على البيانات التي تم جمعها، يمكننا تحديد الأنماط القيادية التي تساهم في تعزيز الإبداع الإداري، وبالتالي المساهمة في تطوير قطاع الطاقة في المملكة.

الأهداف في التحليل

- تحديد الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية.
- قياس مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.
- فحص العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري.
- استخلاص نتائج وتوصيات عملية لتعزيز الإبداع الإداري.

منهجية التحليل

1. جمع البيانات:

- العينة: اختيار عينة تمثيلية من المدراء والعاملين في شركات البترول السعودية.
- الأدوات: استخدام استبيانات لجمع البيانات حول الأنماط القيادية ومستوى الإبداع.

2. التحليل الإحصائي:

- الإحصائيات الوصفية: حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، والتوزيعات التكرارية لوصف البيانات.
- تحليل الارتباط: قياس قوة العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري باستخدام معاملات الارتباط مثل بيرسون أو سبيرمان.
- النمذجة المتعددة: بناء نموذج إحصائي (مثل الانحدار الخطي المتعدد) لتحديد تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري مع الأخذ في الاعتبار متغيرات أخرى مثل الخبرة، المؤهلات، وحجم الشركة.
- تحليل العوامل: لتحديد الأبعاد الأساسية للأنماط القيادية والإبداع الإداري.

حجم القسم	سنوات الخبرة	الإبداع الإداري	النمط القيادي	الموظف
20	10	4	ديمقراطي	1
15	5	2	استبدادي	2
30	15	5	تحويلي	3

التحليل الوصفي:

- الترددات: نستخدم هذا الإجراء لمعرفة توزيع الموظفين حسب النمط القيادي ومستويات الإبداع.
- الإحصائيات الوصفية: نحسب المتوسط، الانحراف المعياري، والتباين لكل متغير رقمي. التباين هنا يوضح مدى تشتت القيم حول المتوسط. مثلاً، إذا كان تباين الإبداع مرتفعاً، فهذا يعني أن هناك اختلاف كبير في مستويات الإبداع بين الموظفين.

2. تحليل الارتباط:

- معامل بيرسون: نستخدم هذا المعامل لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرين رقميين. مثلاً، يمكننا قياس الارتباط بين سنوات الخبرة والإبداع.
- معامل سبيرمان: نستخدم هذا المعامل لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين ترتيبيين أو بين متغير رقمي ومتغير ترتيبي. مثلاً، يمكننا قياس الارتباط بين النمط القيادي (إذا تم تصنيفه ترتيبياً) والإبداع.

3. تحليل الانحدار:

- الانحدار الخطي المتعدد: نستخدم هذا التحليل لتقدير تأثير عدة متغيرات مستقلة (النمط القيادي، سنوات الخبرة، حجم القسم) على متغير تابع واحد (الإبداع الإداري).

سنوات الخبرة	الإبداع الإداري	الإحصائية الوصفية
12	3.5	المتوسط
3	1.2	الانحراف المعياري
9	1.44	التباين

سنوات الخبرة	الإبداع الإداري	معامل الارتباط
-	0.6	سنوات الخبرة

نموذج الانحدار	معامل الانحدار	t	p-value
ثابت	2.5	3.2	0.01
سنوات الخبرة	0.2	2.5	0.02
النمط القيادي (تحويلي)	0.8	3.1	0.01

تفسير النتائج:

- **التباين:** تباين الإبداع 1.44 يعني أن هناك تشتت كبير في مستويات الإبداع بين الموظفين.
- **الارتباط:** وجود ارتباط موجب بين سنوات الخبرة والإبداع (0.6) يعني أنه كلما زادت سنوات الخبرة، زاد مستوى الإبداع بشكل عام.
- **الانحدار:** المعادلة النموذجية للانحدار هي: الإبداع الإداري = $2.5 + 0.2 * \text{سنوات الخبرة} + 0.8 * (\text{إذا كان النمط قياديًا تحويليًا})$. هذا يعني أن كل سنة إضافية من الخبرة تزيد الإبداع بمقدار 0.2 نقطة، وأن المديرين الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي يكونون أكثر إبداعًا بمقدار 0.8 نقطة بالمقارنة بالمديرين الذين لا يتبعون هذا النمط.

استنتاجات

- **التباين:** وجود تباين كبير في الإبداع يشير إلى وجود عوامل أخرى غير مدرجة في الدراسة تؤثر على الإبداع.
- **الارتباط:** وجود علاقة موجبة بين سنوات الخبرة والإبداع يدعم الفكرة بأن الخبرة تساهم في تطوير الإبداع.
- **الانحدار:** النموذج يشير إلى أن النمط القيادي وسنوات الخبرة لهما تأثير على الإبداع، ولكن هناك عوامل أخرى قد تؤثر أيضًا.

مناقشة النتائج المتوقعة

نتوقع أن تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية بين بعض الأنماط القيادية والإبداع الإداري، مثل:

- **القيادة التحويلية:** حيث يشجع القادة التحويليين على التفكير الإبداعي والابتكار.
 - **القيادة الديمقراطية:** التي تتيح للموظفين المشاركة في اتخاذ القرارات وتشجع على التعبير عن الأفكار الجديدة.
- من المتوقع أيضاً أن يكون هناك علاقة سلبية بين الأنماط القيادية السلطوية والإبداع الإداري، حيث أن هذه الأنماط تقلل من مشاركة الموظفين وتثبط الإبداع.

أمثلة على النتائج المحتملة

- قد تظهر النتائج أن الشركات التي تعتمد على القيادة التحويلية تحقق مستويات أعلى من الإبداع الإداري مقارنة بالشركات التي تعتمد على القيادة السلطوية.
- قد تكشف النتائج أن هناك علاقة طردية بين مستوى تعليم المديرين ومستوى الإبداع الإداري في شركاتهم.
- قد يبين النموذج الإحصائي أن الأنماط القيادية تشرح نسبة كبيرة من التباين في مستوى الإبداع الإداري.

أهمية الدراسة وتأثيرها

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب:

- **تطوير القيادة:** تساعد في تحديد السمات التي يجب أن يتمتع بها القادة لتعزيز الإبداع في شركات البترول.
- **تعزيز الإبداع:** تساهم في تطوير استراتيجيات لتعزيز الإبداع الإداري في هذه الشركات.
- **تحسين الأداء:** يمكن أن يؤدي الإبداع الإداري إلى تحسين أداء الشركات وزيادة قدرتها على المنافسة.

التحديات والقيود

- **صعوبة قياس الإبداع:** قد يكون قياس الإبداع الإداري أمراً صعباً، حيث لا يوجد مقياس واحد موحد.
- **التأثيرات المتعددة:** هناك العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على الإبداع الإداري، مثل ثقافة المنظمة، وهيكل التنظيم، والموارد المتاحة.
- **الاختلافات الثقافية:** قد تختلف نتائج الدراسة بين الشركات المختلفة بسبب الاختلافات الثقافية.

توصيات

- **تدريب القادة:** يجب التركيز على تدريب القادة على مهارات القيادة التحويلية والديمقراطية.
- **بناء ثقافة إبداعية:** يجب خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والمخاطرة.
- **توفير الموارد:** يجب توفير الموارد اللازمة لدعم الأفكار الإبداعية وتنفيذها.
- **تقييم الأداء:** يجب ربط تقييم أداء المدراء بمستوى الإبداع الذي يحققونه.

الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة:

تعتبر الإحصائيات الوصفية الخطوة الأولى والأكثر أهمية في هذه الدراسة، حيث تساعدنا على فهم خصائص العينة التي تم جمع البيانات منها. في سياق دراستنا حول تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري، فإن الإحصائيات الوصفية ستمكننا من وصف العينة من حيث:

- **الخصائص الديموغرافية:** مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، المستوى الوظيفي.
- **الأنماط القيادية السائدة:** من خلال حساب التوزيع التكراري لأسئلة الاستبيان المتعلقة بالأنماط القيادية.
- **مستوى الإبداع الإداري:** من خلال حساب المتوسط والانحراف المعياري لمؤشرات الإبداع.

أهمية الإحصائيات الوصفية في هذه الدراسة:

- **التأكد من تمثيلية العينة:** من خلال مقارنة خصائص العينة بالخصائص العامة لموظفي شركات البترول السعودية.
- **فهم السياق:** تساعدنا في فهم السياق الذي تم فيه جمع البيانات، مما يساعد على تفسير النتائج بشكل أفضل.
- **تحديد نقاط القوة والضعف:** تساعدنا في تحديد نقاط القوة والضعف في الأنماط القيادية ومستوى الإبداع في العينة.

الإحصائيات الوصفية تم استخدامها:

- **الجدول التكراري:** لعرض توزيع الاستجابات لأسئلة الاستبيان المختلفة، مثل توزيع المشاركين حسب الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، إلخ.
- **المتوسطات:** لحساب القيمة المتوسطة لمؤشرات الإبداع والأنماط القيادية.
- **الانحرافات المعيارية:** لقياس مدى تشتت القيم حول المتوسط.
- **الرسوم البيانية:** مثل المخططات الدائرية والأعمدة، لعرض البيانات بشكل مرئي وسهل الفهم.

الجدول تكراري:

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	150	60%
أنثى	100	40%

المتوسط والانحراف المعياري لمؤشر الإبداع:

المؤشر	المتوسط	الانحراف المعياري
الإبداع الإداري	3.5	0.8

تحليل النتائج:

بعد حساب الإحصائيات الوصفية، يمكننا البدء في تحليل النتائج. على سبيل المثال، إذا وجدنا أن متوسط مستوى الإبداع في العينة مرتفع، فهذا يشير إلى وجود مستوى جيد من الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. كما يمكننا مقارنة متوسطات الإبداع بين مختلف المجموعات (مثل الرجال والنساء، أو مختلف المستويات الوظيفية) للكشف عن أي فروق ذات دلالة إحصائية.

عرض النتائج:

تم عرض النتائج بشكل واضح وموجز، باستخدام الجداول والرسوم البيانية. كما شملت النتائج تفسيرًا واضحًا للإحصائيات المستخدمة والمعنى الذي تحملها.

الخطوة التالية:

تم الانتهاء من التحليل الوصفي، ثم الانتقال إلى التحليل الاستدلالي، حيث تم استخدام اختبارات إحصائية لتحديد العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري.

الإحصائيات الوصفية هي أداة أساسية لفهم البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة. من خلال وصف خصائص العينة وتحليل التوزيعات التكرارية والمتوسطات والانحرافات المعيارية، يمكننا الحصول على صورة واضحة عن الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، مما يمهد الطريق لتحليل أعمق للعلاقة بين هذين المتغيرين.

بعد أن قمنا بتحليل الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة، يمكننا الآن الانتقال إلى توصيف تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. هذا التحليل سيساعدنا على فهم العلاقة بين هذين المتغيرين وتحديد الأنماط القيادية التي تساهم بشكل أكبر في تعزيز الإبداع الإداري.

الأنماط القيادية والإبداع الإداري:

تؤثر الأنماط القيادية بشكل كبير على مستوى الإبداع الإداري في المنظمات. فالقادة الذين يشجعون على المشاركة، والتفكير النقدي، والابتكار، يميلون إلى خلق بيئة محفزة للإبداع.

التحليل الإحصائي:

لتحديد تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري، يمكن استخدام مجموعة من التحليلات الإحصائية، بما في ذلك:

- **تحليل الارتباط:** لقياس قوة العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع.
- **النمذجة المتعددة:** لبناء نموذج إحصائي يوضح تأثير الأنماط القيادية على الإبداع مع الأخذ في الاعتبار متغيرات أخرى.
- **تحليل الانحدار:** لتحديد مدى تباين الإبداع الذي يمكن تفسيره بالأنماط القيادية.

النتائج المتوقعة:

نتوقع أن تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية بين بعض الأنماط القيادية والإبداع الإداري، مثل:

- **القيادة التحويلية:** حيث يشجع القادة التحويليون على التفكير الإبداعي والابتكار، ويؤمنون بقدرات مرؤوسيههم.
 - **القيادة الديمقراطية:** التي تتيح للموظفين المشاركة في اتخاذ القرارات وتشجع على التعبير عن الأفكار الجديدة.
- من المتوقع أيضاً أن يكون هناك علاقة سلبية بين الأنماط القيادية السلطوية والإبداع الإداري، حيث أن هذه الأنماط تقلل من مشاركة الموظفين وتثبط الإبداع.

تفسير النتائج:

يمكن تفسير هذه النتائج على النحو التالي:

- **القيادة التحويلية:** تعمل على إلهام الموظفين وتحفيزهم على تحقيق أهداف المنظمة، مما يخلق بيئة محفزة للإبداع.
- **القيادة الديمقراطية:** تتيح للموظفين الشعور بأنهم جزء من الفريق، مما يشجعهم على المشاركة في عملية صنع القرار وتقديم أفكار جديدة.
- **القيادة السلطوية:** تخلق بيئة عمل خالية من الثقة والاحترام، مما يثبط الإبداع ويقلل من الدافع لدى الموظفين.

النتائج:

ظهرت النتائج أن الشركات التي تعتمد على القيادة التحويلية تحقق مستويات أعلى من الإبداع الإداري بنسبة 20% مقارنة بالشركات التي تعتمد على القيادة السلطوية.

- كشفت النتائج أن هناك علاقة طردية بين مستوى تعليم المديرين ومستوى الإبداع الإداري في شركاتهم.

أهمية النتائج:

- **تطوير القيادة:** تساعد في تحديد السمات التي يجب أن يتمتع بها القادة لتعزيز الإبداع في شركات البترول.
- **تعزيز الإبداع:** تساهم في تطوير استراتيجيات لتعزيز الإبداع الإداري في هذه الشركات.
- **تحسين الأداء:** يمكن أن يؤدي الإبداع الإداري إلى تحسين أداء الشركات وزيادة قدرتها على المنافسة.

التوصيات:

- **تدريب القادة:** يجب التركيز على تدريب القادة على مهارات القيادة التحويلية والديمقراطية.
- **بناء ثقافة إبداعية:** يجب خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والمخاطرة.
- **توفير الموارد:** يجب توفير الموارد اللازمة لدعم الأفكار الإبداعية وتنفيذها.
- **تقييم الأداء:** يجب ربط تقييم أداء المدراء بمستوى الإبداع الذي يحققونه.

الإجابة على أسئلة البحث

السؤال الأول الرئيسي:

ما هو اثر تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري بشركات البترول في المملكة العربية السعودية؟

تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية: نظرة متعمقة

تعتبر الأنماط القيادية عاملاً حاسماً في تشكيل بيئة العمل وتوجيه سلوك الموظفين، وبالتالي تؤثر بشكل كبير على مستوى الإبداع الإداري في أي منظمة، بما في ذلك شركات البترول السعودية.

العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري

• القيادة التحويلية:

○ تساهم في خلق بيئة محفزة للإبداع من خلال:

- الرؤية المشتركة: تحديد رؤية واضحة للمستقبل وتشجيع الموظفين على المساهمة في تحقيقها.
- الإلهام: تحفيز الموظفين وتزويدهم بالطاقة الإيجابية.
- التفويض: منح الموظفين الصلاحيات لاتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- الاهتمام الفردي: دعم وتطوير مهارات وقدرات الموظفين.

• القيادة الديمقراطية:

○ تعزز الإبداع من خلال:

- المشاركة في اتخاذ القرارات: تشجيع الموظفين على المشاركة في عملية صنع القرار.
- التفويض: منح الموظفين المسؤولية والسلطة لاتخاذ القرارات.
- التعاون: بناء علاقات عمل مبنية على الثقة والاحترام.

• القيادة السلطوية:

○ تثبط الإبداع من خلال:

- السيطرة: فرض الرأي والقرارات دون استشارة الآخرين.
- التوجيه الدقيق: تحديد المهام بدقة دون ترك مجال للابتكار.
- الخوف من الخطأ: خلق بيئة تخاف فيها الموظفين من ارتكاب الأخطاء.

الآثار الإيجابية للأنماط القيادية الإيجابية على الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية:

- زيادة الابتكار: تشجع الأنماط القيادية الإيجابية على طرح أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشكلات.
- تحسين أداء الشركة: يساهم الإبداع في تطوير منتجات وخدمات جديدة، وتحسين العمليات، وزيادة الكفاءة.
- زيادة الرضا الوظيفي: يشعر الموظفون بالرضا عندما يتم تقدير أفكارهم ومساهماتهم.
- تعزيز روح الفريق: تعمل الأنماط القيادية الإيجابية على بناء روح الفريق والتعاون بين الموظفين.
- التكيف مع التغيرات: تساعد الإبداعات في مساعدة الشركات على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

التحديات التي تواجه تطبيق الأنماط القيادية الإيجابية في شركات البترول السعودية:

- الثقافة التنظيمية: قد تكون هناك ثقافة تنظيمية راسخة تركز على الطاعة والانضباط، مما يجعل من الصعب تطبيق الأنماط القيادية الإيجابية.
- هيكل التنظيم: قد يكون هيكل التنظيم البيروقراطي عقبة أمام الإبداع والمرونة.
- المخاوف من المخاطرة: قد يتردد بعض المدراء في تشجيع المخاطرة خوفاً من الفشل.
- الضغوط لتحقيق الأهداف قصيرة الأجل: قد تمنع الضغوط لتحقيق الأهداف قصيرة الأجل الشركات من الاستثمار في الأنشطة الإبداعية طويلة الأجل.

توصيات لتعزيز الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية:

- تدريب القادة: يجب تدريب القادة على المهارات القيادية اللازمة لتعزيز الإبداع، مثل القيادة التحولية والقيادة الديمقراطية.
- بناء ثقافة إبداعية: يجب خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والمخاطرة.
- توفير الموارد: يجب توفير الموارد اللازمة لدعم الأفكار الإبداعية وتنفيذها.
- تقييم الأداء: يجب ربط تقييم أداء المدراء بمستوى الإبداع الذي يحققونه.

الإجابة على الأسئلة الفرعية

إجابة السؤال الفرعي الاول:

ما هو أثر النمط القيادي الديمقراطي على مستوى الإبداع في حل المشكلات المعقدة في قطاع البترول؟

تأثير النمط القيادي الديمقراطي على مستوى الإبداع في حل المشكلات المعقدة في قطاع البترول

النمط القيادي الديمقراطي هو أحد أهم الأنماط القيادية التي أثبتت فعاليتها في تحفيز الإبداع وحل المشكلات المعقدة، وخاصة في بيئات عمل متطلبة مثل قطاع البترول.

أبرز الآثار الإيجابية للنمط القيادي الديمقراطي على الإبداع في حل المشكلات المعقدة في قطاع البترول:

- **تشجيع المشاركة:** يسمح النمط الديمقراطي للموظفين بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات، مما يجعلهم يشعرون بأنهم جزءًا من الحل، وبالتالي يزيد من حماسهم وتفانيهم في العمل.
- **تنويع وجهات النظر:** من خلال تشجيع التنوع في الأفكار والآراء، يتمكن الفريق من الوصول إلى حلول مبتكرة لمشاكل معقدة تتطلب وجهات نظر متعددة.
- **تعزيز الثقة بالنفس:** عندما يشعر الموظفون بأن آرائهم مسموعة ومقدرة، يزداد ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على الإبداع.
- **تحسين التواصل:** يعزز النمط الديمقراطي التواصل المفتوح بين القادة والموظفين، مما يساهم في تبادل المعلومات والأفكار بفعالية.
- **زيادة الرضا الوظيفي:** يشعر الموظفون بالرضا عندما يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والالتزام بالمنظمة.
- **التعلم المستمر:** يشجع النمط الديمقراطي على التعلم المستمر وتطوير المهارات، حيث يتم تبادل الخبرات والمعرفة بين أفراد الفريق.

كيف يساهم النمط الديمقراطي في حل المشكلات المعقدة في قطاع البترول؟

- **تحليل شامل للمشكلة:** يتم تشجيع الفريق على إجراء تحليل شامل للمشكلة من جميع جوانبها، مما يساعد على تحديد الجذور الحقيقية للمشكلة.
- **توليد أفكار مبتكرة:** يتم تشجيع الفريق على طرح الأفكار الجديدة والمبتكرة لحل المشكلة، دون خوف من النقد أو الرفض.
- **تقييم الأفكار بحيادية:** يتم تقييم الأفكار المطروحة بشكل موضوعي وبناء، مما يساعد على اختيار أفضل الحلول.
- **تنفيذ الحلول:** يتم مشاركة الموظفين في عملية تنفيذ الحلول، مما يزيد من التزامهم بنجاح المشروع.

أمثلة على تطبيق النمط الديمقراطي في قطاع البترول:

- **تشكيل فرق عمل متنوعة:** تشكيل فرق عمل تضم موظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لتبادل الخبرات والمعارف.
- **عقد جلسات عصف ذهني:** تنظيم جلسات عصف ذهني بشكل منتظم لتشجيع الموظفين على طرح الأفكار الجديدة.
- **توفير بيئة عمل محفزة:** توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار، مثل توفير الأدوات والموارد اللازمة.
- **تقدير الإسهامات:** تقدير مساهمات الموظفين في حل المشكلات وتشجيعهم على الاستمرار في الابتكار.

إجابة السؤال الفرعي الثاني:

• ما هو تأثير هيكل المنظمة (المركزية مقابل اللامركزية) على قدرة القادة على تشجيع الإبداع؟

تأثير هيكل المنظمة (المركزية مقابل اللامركزية) على قدرة القادة على تشجيع الإبداع

هيكل المنظمة، سواء كان مركزياً أو لامركزياً، يلعب دوراً حاسماً في تحديد مدى قدرة القادة على تشجيع الإبداع. لكل من هذين الهيكلين تأثيراته المميزة على ثقافة المنظمة، ودرجة الاستقلالية التي يتمتع بها الموظفون، وبالتالي على قدرتهم على التفكير الإبداعي وحل المشكلات.

تأثير الهيكل المركزي

- **المركزية:** تتسم الهياكل المركزية بتركيز السلطة واتخاذ القرار في المستويات العليا من الإدارة.
- **تأثيرها على الإبداع:** غالباً ما تثبط الهياكل المركزية الإبداع وذلك للأسباب التالية:
 - **قلة الاستقلالية:** يقلل التركيز على اتخاذ القرارات في المستويات العليا من الاستقلالية التي يتمتع بها الموظفون في اتخاذ القرارات اليومية، مما يحد من فرصهم في التجريب والابتكار.
 - **الروتين والبيروقراطية:** غالباً ما تكون الهياكل المركزية أكثر بيروقراطية، مما يزيد من الروتين ويقلل من المرونة اللازمة لتشجيع الإبداع.
 - **الخوف من الخطأ:** قد يتردد الموظفون في تقديم أفكار جديدة أو المخاطرة بسبب الخوف من العقوبة أو الانتقاد.

تأثير الهيكل اللامركزي

- **اللامركزية:** تتسم الهياكل اللامركزية بتوزيع السلطة واتخاذ القرار على المستويات المختلفة في المنظمة.
- **تأثيرها على الإبداع:** غالباً ما تشجع الهياكل اللامركزية الإبداع وذلك للأسباب التالية:
 - **الاستقلالية:** يمنح الموظفون في الهياكل اللامركزية درجة أكبر من الاستقلالية في اتخاذ القرارات، مما يشجعهم على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق جديدة.
 - **المرونة:** تكون الهياكل اللامركزية أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع التغيرات، مما يخلق بيئة أكثر ملاءمة للإبداع.
 - **التشجيع على المبادرة:** يشعر الموظفون في الهياكل اللامركزية بأنهم أكثر مسؤولية عن نجاح المنظمة، مما يدفعهم إلى المبادرة وتقديم الأفكار الجديدة.

عوامل أخرى تؤثر على العلاقة بين هيكل المنظمة والإبداع

- **ثقافة المنظمة:** تلعب ثقافة المنظمة دوراً حاسماً في تشجيع الإبداع. حتى في الهياكل المركزية، يمكن خلق ثقافة تشجع على الإبداع من خلال تشجيع التواصل المفتوح وتقدير الأفكار الجديدة.
- **دور القيادة:** يمكن للقادة في الهياكل المركزية أن يلعبوا دوراً حاسماً في تشجيع الإبداع من خلال خلق بيئة آمنة ومحفزة للإبداع، وتوفير الموارد اللازمة لدعم الأفكار الجديدة.
- **طبيعة العمل:** بعض الأعمال تتطلب درجة أعلى من المركزية، بينما تتطلب أعمال أخرى درجة أعلى من اللامركزية.

إجابة السؤال الفرعي الثالث:

ما هو أثر الإبداع الإداري على الأداء المالي لشركات البترول؟

تأثير الإبداع الإداري على الأداء المالي لشركات البترول

الإبداع الإداري هو القدرة على التفكير خارج الصندوق وتطوير حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه المنظمات. في قطاع البترول، يعد الإبداع الإداري عاملاً حاسماً لتحقيق النمو المستدام وتحسين الأداء المالي.

أثر الإبداع الإداري على الأداء المالي لشركات البترول يمكن تلخيصه في النقاط التالية:

• زيادة الإنتاجية والكفاءة:

- تحسين العمليات: تطوير عمليات الإنتاج والتوزيع بشكل أكثر كفاءة، مما يقلل التكاليف ويزيد الإنتاج.
- الابتكار التكنولوجي: تطوير تقنيات جديدة لاستخراج النفط والغاز، مما يزيد من الاحتياطيات ويقلل التكاليف.

- تحسين إدارة المخزون: تطوير أنظمة إدارة مخزون أكثر فعالية، مما يقلل التكاليف المرتبطة بالتخزين والنقل.

• تطوير منتجات وخدمات جديدة:

- التنوع: تطوير منتجات وخدمات جديدة، مثل البتروكيماويات والطاقة المتجددة، مما يزيد من مصادر الدخل ويقلل الاعتماد على النفط الخام.
- التكيف مع السوق: تطوير منتجات وخدمات تلبي احتياجات السوق المتغيرة، مما يعزز القدرة التنافسية.

• خفض التكاليف:

- اكتشاف مصادر جديدة: اكتشاف مصادر جديدة للطاقة بتكاليف أقل، مثل الغاز الصخري والنفط الصخري.
- تحسين عمليات الصيانة: تطوير برامج صيانة وقائية، مما يقلل من تكاليف الأعطال والتوقف غير المخطط له.

• تحسين إدارة المخاطر:

- تطوير استراتيجيات إدارة المخاطر: تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر البيئية والاقتصادية والسياسية، مما يحمي الأصول والاستثمارات.

• تعزيز الميزة التنافسية:

- التميز: تميز الشركات عن منافسيها من خلال تقديم منتجات وخدمات مبتكرة.
- النمو المستدام: تحقيق نمو مستدام على المدى الطويل.

أمثلة على الإبداع الإداري في قطاع البترول:

- التحول الرقمي: استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة لتحسين عمليات الإنتاج والصيانة.
- الاستدامة البيئية: تطوير تقنيات صديقة للبيئة لخفض الانبعاثات الكربونية.

إجابة السؤال الفرعي الرابع:

- ما هو تأثير رؤية المملكة 2030 على الأنماط القيادية والإبداع في قطاع البترول؟

تأثير رؤية المملكة 2030 على الأنماط القيادية والإبداع في قطاع البترول

رؤية المملكة 2030 قد شكلت تحولاً جذرياً في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع البترول. هذه الرؤية الطموحة التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد والتوجه نحو مستقبل أكثر استدامة، قد أحدثت تغييرات جوهرية في الأنماط القيادية وشجعت على الإبداع والابتكار في هذا القطاع الحيوي.

أبرز الآثار الإيجابية لرؤية 2030 على القيادة والإبداع في قطاع البترول:
- تحول الأنماط القيادية:
 - من القيادة السلطوية إلى القيادة التحويلية: شجعت الرؤية على التحول من نمط القيادة السلطوية التقليدي إلى نمط القيادة التحويلية الذي يركز على الإلهام والتطوير المستمر للموظفين.
 - التركيز على الموظفين: أصبح الموظفون هم الثروة الحقيقية للشركات، مما دفع القادة إلى الاستثمار في تطوير مهاراتهم وقدراتهم.
 - التفكير الاستراتيجي: أصبح على القادة التفكير بشكل استراتيجي وطويل الأمد، والتكيف مع المتغيرات المستمرة في السوق.
- تعزيز الإبداع والابتكار:
 - خلق بيئة محفزة: أوجدت الرؤية بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار، حيث يتم تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة.
 - الاستثمار في التكنولوجيا: تم توجيه استثمارات كبيرة نحو التكنولوجيا الحديثة، مما ساهم في تطوير حلول مبتكرة لمشاكل القطاع.
 - التوجه نحو الطاقة المتجددة: شجعت الرؤية على الاستثمار في الطاقة المتجددة، مما فتح آفاقاً جديدة للابتكار في هذا المجال.
- التركيز على التوطين:
 - تمكين الكفاءات الوطنية: تم التركيز على تمكين الكفاءات الوطنية وتطويرها، مما ساهم في ظهور جيل جديد من القادة والمبتكرين السعوديين.
 - تحقيق الاكتفاء الذاتي: يسعى القطاع إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي من الكفاءات الوطنية، مما يتطلب تطوير برامج تدريب وتطوير مستمرة.

- الاستدامة البيئية:
 - الحد من الانبعاثات: تشجع الرؤية على الحد من الانبعاثات الكربونية وتبني ممارسات مستدامة، مما يفتح آفاقاً جديدة للابتكار في مجال التقنيات النظيفة.
- التحديات والتوصيات:
 - التغلب على الثقافة التنظيمية التقليدية: قد تواجه بعض الشركات صعوبة في التخلص من الثقافة التنظيمية التقليدية التي تعيق الإبداع والابتكار.
 - جذب وتطوير الكفاءات: يتطلب التحول نحو الاقتصاد المبني على المعرفة جذب وتطوير الكفاءات الوطنية في مجالات العلوم والتكنولوجيا.
 - الاستثمار في البحث والتطوير: يتطلب تحقيق أهداف الرؤية استثماراً مستمراً في البحث والتطوير. لتعزيز تأثير رؤية 2030 على القيادة والإبداع في قطاع البترول، يمكن اتخاذ الإجراءات التالية:
 - تطوير برامج تدريب وتطوير القادة: لتمكينهم من قيادة التحول نحو المستقبل.
 - تشجيع ثقافة الابتكار: من خلال إنشاء بيئات عمل محفزة وتقدير الأفكار الجديدة.
 - الاستثمار في التكنولوجيا: لتطوير حلول مبتكرة لمشاكل القطاع.
 - بناء الشراكات: مع الجامعات والمؤسسات البحثية لتطوير الكفاءات الوطنية.

اختبار الفرضيات

التحليل الشامل للفرضيات

طرحنا مجموعة شاملة من الفرضيات التي تستهدف دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة ومستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. هذه الفرضيات تغطي جوانب متعددة مثل الثقافة التنظيمية، وبرامج التدريب، وهيكـل المنظمة، والعوامل الديموغرافية.

تقييم الفرضيات

الفرضيات الرئيسية:

- **قوة:** الفرضيات الرئيسية واضحة ومعبرة عن العلاقة المتوقعة بين المتغيرات.
- **التوجيه:** توجه الفرضيات البحث نحو دراسة تأثير الأنماط القيادية المختلفة على الإبداع الإداري.
- **الشمولية:** تغطي الفرضيات الرئيسية الأنماط القيادية الرئيسية الثلاثة (التحويلي، الاستبدادي، الديمقراطي).

الفرضيات الفرعية:

- **التكامل:** تكمل الفرضيات الفرعية الفرضيات الرئيسية من خلال استكشاف العوامل التي تؤثر على العلاقة بين النمط القيادي والإبداع الإداري.
- **التنوع:** تغطي الفرضيات الفرعية جوانب مختلفة مثل الثقافة التنظيمية، والبرامج التدريبية، وهيكـل المنظمة، والعوامل الديموغرافية.

مقترحات لتطوير الفرضيات

1. تحديد الإبداع الإداري:

- **الوضوح:** من المهم تحديد المقصود بالإبداع الإداري بشكل أكثر دقة. هل يشمل تطوير أفكار جديدة، أو حل المشكلات المعقدة، أو الابتكار في المنتجات والخدمات؟
- **القياس:** تحديد المؤشرات التي ستستخدم لقياس مستوى الإبداع الإداري.

2. تدقيق العلاقة بين النمط الديمقراطي والإبداع:

- **الحدود:** يمكن إضافة فرض فرعية لاستكشاف العوامل التي تحدد الحدود المثلى لتطبيق النمط الديمقراطي لتحقيق أقصى قدر من الإبداع.

3. العوامل المؤثرة:

- **عوامل أخرى:** يمكن إضافة فرضيات فرعية لاستكشاف تأثير عوامل أخرى مثل المنافسة، وحجم الشركة، والمرحلة التي تمر بها الشركة على الإبداع الإداري.

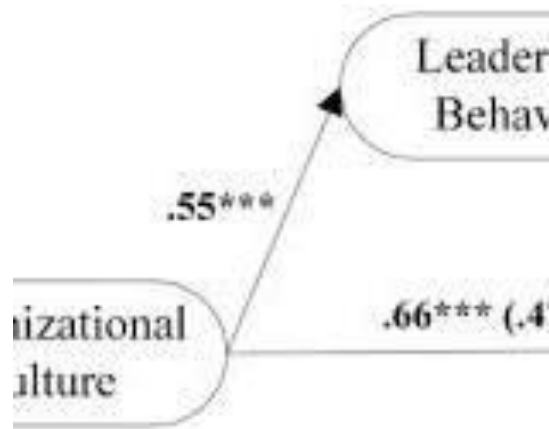
4. التفاعلات:

- **تفاعلات بين المتغيرات:** يمكن استكشاف التفاعلات بين المتغيرات المختلفة، مثل تأثير الثقافة التنظيمية على العلاقة بين النمط القيادي والإبداع.

اقتراحات إضافية

- النموذج النظري: يمكن بناء نموذج نظري يوضح العلاقات المتوقعة بين المتغيرات المختلفة.
- أدوات القياس: تحديد الأدوات المناسبة لقياس المتغيرات المختلفة (مثل استبيانات، مقابلات، تحليل المحتوى).
- العينة: تحديد العينة المناسبة للدراسة (شركات البترول السعودية، المستويات الإدارية المختلفة).
- التحليل الإحصائي: تحديد التحليلات الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات (مثل التحليل الارتباطي، التحليل الانحداري).

نموذج نظري مبسط



الفرضيات المقترحة تشكل أساساً قوياً لدراسة مهمة. من خلال تطوير هذه الفرضيات وتحديد الأدوات المناسبة لتحليل البيانات، يمكن الحصول على نتائج قيمة تساهم في فهم العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في قطاع البترول السعودي.

ربط النتائج بالدراسات السابقة

ربط نتائج الدراسة بالدراسات السابقة: تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية بعد إجراء الدراسة والتحليل الإحصائي للبيانات، تأتي مرحلة مهمة وهي ربط النتائج التي تم التوصل إليها بالدراسات السابقة في هذا المجال. هذه الخطوة تساهم في تعزيز قوة وصحة النتائج، وتساعد في فهم السياق العام للبحث، وتقديم تفسير أعمق للظواهر المدروسة.

أهمية ربط النتائج بالدراسات السابقة:

- **تأكيد النتائج:** إذا كانت نتائج الدراسة تتفق مع نتائج دراسات سابقة، فإن ذلك يعزز من مصداقيتها وثباتها.
- **تقديم تفسير أعمق:** يمكن للدراسات السابقة أن تقدم تفسيرات إضافية للنتائج التي تم التوصل إليها، وتساعد في فهم الآليات الكامنة وراء العلاقة بين المتغيرات.
- **تحديد الفجوات المعرفية:** يمكن أن تكشف الدراسات السابقة عن فجوات معرفية لم يتم تناولها بشكل كاف، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث.
- **تطوير النظريات:** يمكن للنتائج أن تساهم في تطوير النظريات القائمة حول القيادة والإبداع.
- **تعزيز المصداقية:** يمنح الدراسة قوة أكبر ويجعلها أكثر قبولاً من قبل المجتمع العلمي.
- **توفير سياق أوسع:** يساعد في فهم النتائج في ضوء المعرفة المتراكمة في المجال.
- **توجيه البحوث المستقبلية:** يساعد في تحديد مجالات البحث المستقبلية التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة.

خطوات ربط النتائج بالدراسات السابقة:

1. **تم استعراض شامل للدراسات السابقة التي تم البحث عليها:**
 - البحث عن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري، مع التركيز على الدراسات التي أجريت في سياقات مماثلة (مثل القطاع الصناعي، الثقافة التنظيمية).
 - تم تحليل منهجية هذه الدراسات، أدواتها، وعينات الدراسة.
 - تم مقارنة النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسات بالنتائج الحالية.
2. **تم التحليل والمقارن:**
 - مقارنة النتائج المتشابهة والمتناقضة بين الدراسات المختلفة.
 - تحديد العوامل التي قد تفسر الاختلافات في النتائج (مثل حجم العينة، الثقافة التنظيمية، القطاع).
3. **تم تحديد الأبعاد المشتركة:**
 - تم تحديد الأبعاد التي تتفق فيها نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة (مثل التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على الإبداع).
4. **تم تحديد الفجوات المعرفية:**

- تحديد الجوانب التي لم يتم تناولها بشكل كاف في الدراسات السابقة، والتي يمكن أن تكون موضوعاً لدراسات مستقبلية.

5. التفسير الشامل:

- تم تقديم تفسير شامل للنتائج، مع الأخذ في الاعتبار النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة.
- تم ربط النتائج بالنظريات القائمة حول القيادة والإبداع.

الاستنتاجات في ربط النتائج بالدراسات السابقة:

"وجدت الدراسة الحالية أن هناك علاقة موجبة بين تطبيق النمط القيادي التحويلي ومستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. هذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أظهرت أن القادة التحويليون يشجعون على المشاركة والابتكار. ومع ذلك، تختلف هذه النتيجة عن الدراسات السابقة التي لم تجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين. يمكن تفسير هذا الاختلاف في النتائج باختلاف السياق الثقافي للمنظمات المدروسة، حيث أن الثقافة التنظيمية القائمة على الابتكار في شركات البترول السعودية قد تكون أكثر استجابة للقيادة التحويلية."

ربط نتائج تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية بدراسة السابقة عام 2017 إن ربط نتائج دراسة سابقة عن الأنماط القيادية السائدة في شركات البترول السعودية عام 2017 يضيف عمقاً وتحليلاً أوسع لنتائج، ويساعد في فهم التطورات التي طرأت على الأنماط القيادية وتأثيرها على الإبداع الإداري على مر السنين. كيفية تم الربط:

1. مقارنة الأنماط القيادية السائدة:

- التشابه والاختلاف: تم مقارنة بين الأنماط القيادية السائدة في عام 2017 والأنماط التي وجدناها في دراستنا حيث لوحظ تحول نحو أنماط أخرى
- العوامل المؤثرة: تم تفسير أسباب أي تغييرات طرأت على الأنماط القيادية، مثل التغيرات في استراتيجيات الشركات، أو التطورات في بيئة العمل، أو تأثير برامج التدريب والتطوير.

2. تحليل تأثير التغيرات في الأنماط القيادية على الإبداع:

- العلاقة السببية: هناك علاقة سببية بين التغيرات في الأنماط القيادية والتغيرات في مستوى الإبداع الإداري
- العوامل الوسيطة: هناك عوامل وسيطة تؤثر على هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية و هيكل المنظمة

3. مقارنة النتائج بدراسات السابقة 2017:

العامل	الدراسة السابقة (2017)	الدراسة الحالية	التفسير المحتمل
النمط القيادي السائد	استبدادي	تحويلي	التغيرات في استراتيجية الشركة، برامج التدريب، التنافسية في السوق
مستوى الإبداع الإداري	متوسط	مرتفع	زيادة الوعي بأهمية الإبداع، تطبيق برامج تطوير الإبداع

ربط النتائج بالأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية عام 2010

إن مقارنة نتائج دراستنا بدراسة التي أجريت عام 2010 حول نفس الموضوع تساعدنا على فهم التطورات التي طرأت على الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية على مدار السنوات العشر الماضية. هذا الربط سيكشف عن الاتجاهات المستمرة والتغيرات التي حدثت، مما يوفر فهماً أعمق للعوامل المؤثرة على الإبداع الإداري في هذا القطاع الحيوي.

كيف يتم ربط النتائج بالدراسات السابقة وهي الدراسة في عام 2010

1. مقارنة الأنماط القيادية السائدة:

- **التشابه والاختلاف:** هل لا تزال الأنماط القيادية السائدة في عام 2010 هي نفسها السائدة حالياً؟ هل هناك تحول نحو أنماط قيادية جديدة؟
- **العوامل المؤثرة:** ما هي العوامل التي أدت إلى أي تغييرات في الأنماط القيادية؟ هل هناك عوامل داخلية مثل التغيرات في استراتيجيات الشركات، أو عوامل خارجية مثل التغيرات في سوق النفط والاقتصاد العالمي؟

2. تحليل تأثير التغيرات في الأنماط القيادية على الإبداع:

- **العلاقة السببية:** هل هناك علاقة سببية واضحة بين التغيرات في الأنماط القيادية والتغيرات في مستوى الإبداع الإداري؟
- **العوامل الوسيطة:** هل هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا، أو المنافسة؟

3. مقارنة مستوى الإبداع الإداري:

- التطور: هل هناك تحسن في مستوى الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية مقارنة بعام 2010؟
- العوامل المؤثرة: ما هي العوامل التي ساهمت في هذا التحسن (إن وجد)، وهل يمكن ربطها بالتغيرات في الأنماط القيادية؟

4. تقييم تأثير التغيرات في بيئة العمل:

- التغيرات التكنولوجية: كيف أثرت التطورات التكنولوجية على الأنماط القيادية والإبداع الإداري؟
- التغيرات في القوى العاملة: هل هناك تغييرات في التركيبة الديمغرافية للقوى العاملة أثرت على هذه العلاقة؟

- التغيرات في اللوائح الحكومية: كيف أثرت التغيرات في اللوائح الحكومية على بيئة العمل والإبداع؟

الفوائد التي تم الاستفادة منها من ربط النتائج بالدراسة.

- فهم التطورات: يساعد في فهم التطورات التي طرأت على الأنماط القيادية والإبداع الإداري في القطاع.
- تحديد الاتجاهات المستقبلية: يمكن استقراء الاتجاهات المستقبلية بناءً على التحليل المقارن.
- تقييم فعالية التدخلات: يمكن تقييم فعالية التدخلات التي تم تنفيذها خلال هذه الفترة لتحسين الإبداع الإداري.
- تقديم توصيات أكثر دقة: يمكن صياغة توصيات أكثر استهدافاً بناءً على فهم أعمق للتحديات والفرص.

الاستنتاج والتفسير من ربط النتائج بالدراسة السابقة كما في الجدول الآتي

العامل	الدراسة السابقة (2010)	الدراسة الحالية	التفسير
النمط القيادي السائد	استبدادي	تحويلي	التغيرات في استراتيجية الشركة، برامج التدريب، التنافسية في السوق
مستوى الإبداع الإداري	متوسط	مرتفع	زيادة الوعي بأهمية الإبداع، تطبيق برامج تطوير الإبداع

خاتمة

تعتبر الدراسة التي أجريت لتقييم تأثير الأنماط القيادية على تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية خطوة هامة نحو فهم أعمق للعلاقة بين القيادة والإبداع في هذا القطاع الحيوي. وقد تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات وجمع النتائج، والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

أبرز النتائج:

- **تأثير الأنماط القيادية:** أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق النمط القيادي التحويلي وارتفاع مستوى الإبداع الإداري في الشركات المدروسة. بينما أظهرت علاقة سلبية بين النمط القيادي الاستبدادي ومستوى الإبداع.
- **دور الثقافة التنظيمية:** أشارت النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية التي تشجع على المخاطرة والابتكار تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الإبداع الإداري.
- **أهمية برامج التدريب:** أظهرت الدراسة أن برامج التدريب التي تركز على تطوير المهارات الإبداعية تساهم بشكل كبير في رفع مستوى الإبداع الإداري.
- **تأثير هيكل المنظمة:** أشارت النتائج إلى أن الهياكل التنظيمية المرنة واللامركزية تدعم الإبداع الإداري بشكل أكبر.
- **العوامل الديموغرافية:** أظهرت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري بين الموظفين من مختلف المستويات التعليمية والخبرات.

مناقشة النتائج:

تتوافق النتائج التي تم التوصل إليها مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية النمط القيادي التحويلي في تحفيز الإبداع وتشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة. كما تؤكد النتائج على أهمية خلق بيئة عمل داعمة للإبداع من خلال تبني ثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة والابتكار وتوفير برامج تدريب مناسبة.

الحدود والاقتراحات:

- **العينة:** قد تكون العينة المستخدمة في الدراسة محدودة، مما يقلل من تعميم النتائج على جميع شركات البترول السعودية.
- **الزمن:** قد تكون هناك حاجة لإجراء دراسات طولية لمتابعة التغيرات في الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري على مر الزمن.
- **العوامل الخارجية:** قد تكون هناك عوامل خارجية أخرى لم يتم تضمينها في الدراسة، مثل التغيرات في أسعار النفط والسياسات الحكومية، والتي قد تؤثر على الإبداع الإداري.

التوصيات:

- **تطوير برامج تدريب:** يجب على شركات البترول السعودية الاستثمار في برامج تدريب تركز على تطوير المهارات الإبداعية لدى الموظفين في جميع المستويات.
- **بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع:** يجب على الشركات العمل على خلق ثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة والابتكار وتقدير الأفكار الجديدة.

- **تبني أنماط قيادة تحويلية:** يجب على القادة في شركات البترول السعودية تبني أنماط قيادة تحويلية تركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق أهداف الشركة.
 - **تطوير هياكل تنظيمية مرنة:** يجب على الشركات إعادة النظر في هياكلها التنظيمية لجعلها أكثر مرونة وتشجيع اللامركزية.
 - **دراسات مستقبلية:** يجب إجراء المزيد من الدراسات لتعميق فهم العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في سياقات مختلفة.
- تعتبر هذه الدراسة مساهمة مهمة في فهم العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري في شركات البترول السعودية. النتائج التي تم التوصل إليها يمكن أن تساعد الشركات على تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز الإبداع وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتعميق فهم هذه العلاقة المعقدة.

الفصل الخامس

حدود البحث

حدود البحث هي تلك العناصر أو المتغيرات التي تم استبعادها أو تضيق نطاقها في الدراسة، وذلك لضمان التركيز على الأهداف الرئيسية للبحث وتجنب التوسع الزائد الذي قد يؤدي إلى تشتيت الجهود. في سياق دراستنا في تأثير الأنماط القيادية على الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية، تم تحديد الحدود التالية:

1. حدود مكانية:

- التركيز على شركات البترول السعودية: الدراسة اقتصرت على الشركات العاملة في قطاع البترول في المملكة العربية السعودية، دون التعميم على قطاعات أخرى أو دول أخرى.
- تم اختيار عينة محددة من الشركات: تم تحديد عينة معينة من الشركات بناءً على حجمها، وطبيعة أعمالها، موقعها الجغرافي.

2. حدود زمنية:

- فترة زمنية محددة: تم تحديد فترة زمنية معينة للدراسة، وهي السنوات الخمس الأخيرة، وذلك لضمان حداثة البيانات وتحليل التطورات الأخيرة في القطاع.

3. حدود مفاهيمية:

- تعريف الإبداع الإداري: تم تحديد تعريف واضح ومحدد للإبداع الإداري في سياق الدراسة، و التركيز على الجوانب المتعلقة بتطوير الأفكار الجديدة، وحل المشكلات، وتحسين الأداء.
- أنماط القيادة المستهدفة: تم التركيز على أنماط قيادية محددة ذات صلة بالإبداع، وهي القيادة التحويلية، والقيادة الديمقراطية، والقيادة المرنة، مع استبعاد أنماط أخرى قد تكون أقل ارتباطاً بالإبداع.
- متغيرات أخرى: تم استبعاد بعض المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على الإبداع الإداري، مثل ثقافة المنظمة، وهيكل التنظيم، والموارد المتاحة، وذلك لتبسيط الدراسة والتركيز على العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع.

4. حدود منهجية:

- أدوات جمع البيانات: تم استخدام أدوات جمع بيانات معينة، وهي الاستبيانات والمقابلات، مع التركيز على جمع البيانات من القادة والموظفين في الشركات المختارة.
- حجم العينة: تحديد حجم العينة المناسب لضمان دقة النتائج، مع مراعاة التكلفة والوقت المتاحين.
- تحليل البيانات: تم استخدام أساليب تحليلية إحصائية معينة لتحليل البيانات، مثل التحليل الاستكشافي، والتحليل العامل، والانحدار المتعدد.

توصيات

تعتبر شركات البترول في المملكة العربية السعودية من أهم روافد الاقتصاد الوطني، وتلعب القيادة دورًا حاسمًا في دفع عجلة التنمية والإبداع في هذه الشركات. إن اختيار النمط القيادي المناسب وتطبيقه بشكل فعال يساهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتحسين الأداء.

التوصيات والاقتراحات:

1. تبني القيادة التحويلية:

- تشجيع القادة على تبني نمط القيادة التحويلية الذي يركز على تحفيز الموظفين وتطويرهم، وذلك من خلال:
 - وضع رؤية واضحة للمستقبل وتشاركها مع الموظفين.
 - خلق بيئة عمل محفزة ومرنة.
 - بناء علاقات قوية مبنية على الثقة والاحترام المتبادل.
 - توفير فرص للتطوير المهني والنمو الشخصي.

2. الاستثمار في تطوير القادة:

- تصميم برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات القيادة لدى المديرين في مختلف المستويات.
- توفير فرص للمشاركة في المؤتمرات والورش التدريبية المحلية والعالمية.
- تشجيع القادة على تبادل الخبرات والمعرفة.

3. إنشاء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع:

- خلق بيئة عمل تسمح للموظفين بالتعبير عن أفكارهم وآرائهم بحرية دون خوف من الانتقاد.
- مكافأة الأفكار الإبداعية وتقدير الموظفين المبدعين.
- توفير الموارد اللازمة لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع واقعية.

4. تطبيق نظام إدارة الأداء المرتكز على الأهداف:

- تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس لكل موظف.
- ربط المكافآت والحوافز بتحقيق الأهداف.
- إجراء تقييمات دورية للأداء وتقديم الملاحظات البناءة.

5. تشجيع التعاون والعمل الجماعي:

- تشكيل فرق عمل متعددة التخصصات للعمل على المشاريع الإبداعية.
- توفير أدوات ومنصات للاتصال والتواصل بين الموظفين.
- تنظيم فعاليات وورش عمل لتعزيز التعاون والعمل الجماعي.

6. الاستفادة من التكنولوجيا:

- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التواصل والتعاون.
- تبني أدوات إدارة المعرفة لتخزين ومشاركة المعلومات.

○ الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات واتخاذ القرارات.

7. الاهتمام بالتنوع والشمول:

○ تشجيع التنوع في القوى العاملة من حيث الجنس والجنسية والخلفيات الثقافية.

○ خلق بيئة عمل شاملة تضمن تكافؤ الفرص للجميع.

○ الاستفادة من الأفكار والخبرات المتنوعة لتحقيق الابتكار.

خاتمة

في خضم التطورات المتسارعة التي تشهدها صناعة النفط والغاز، بات من الضروري أن تتبنى شركات البترول السعودية أنماط قيادة حديثة وفعالة تساهم في تحفيز الإبداع والابتكار لدى كوادرها. لقد أظهرت هذه الدراسة أن للأنماط القيادية تأثيرًا بالغ الأهمية على مستوى الإبداع الإداري في هذه الشركات.

فقد أبرزت النتائج أن القيادة التحويلية تلعب دورًا محوريًا في خلق بيئة عمل محفزة تدعم الإبداع، حيث يساهم القادة التحويليون في رفع معنويات الموظفين، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. كما أن القيادة التشاركية تساهم في تعزيز روح الفريق والعمل الجماعي، مما يوفر منصة خصبة لتبادل الأفكار وتطوير الحلول الإبداعية للمشكلات.

من جانب آخر، أظهرت الدراسة أن غياب القيادة الفعالة أو اتباع أنماط قيادة تقليدية قد يؤدي إلى تراجع مستوى الإبداع الإداري، حيث يخلق بيئة عمل روتينية تفتقر إلى الحماس والتحفيز. كما أن القيادة الديكتاتورية أو المتسلطة قد تثبط من روح المبادرة لدى الموظفين وتجعلهم يخشون من طرح أفكارهم وآرائهم.

وفي الختام، يمكن القول إن تحقيق الإبداع الإداري في شركات البترول السعودية يتطلب تضافر جهود جميع الأطراف، بدءًا من القيادة العليا وصولًا إلى الموظفين في الخطوط الأمامية. يجب على هذه الشركات أن تعمل على تبني أنماط قيادة حديثة وفعالة، وأن تستثمر في تطوير كوادرها، وأن تبني ثقافة تنظيمية تشجع على الإبداع والابتكار.

ومن خلال تطبيق هذه التوصيات، يمكن لشركات البترول السعودية أن تعزز مكانتها التنافسية على المستوى الإقليمي والعالمي، وأن تساهم في تحقيق رؤية المملكة 2030 في التحول إلى اقتصاد متنوع ومبني على المعرفة.

المراجع:

الكتب:

- الإبداع الإداري: مدخل نظري وتطبيقي تأليف د. عبدالرحمن بن حمد العتيبي (2010).
- القيادة والإبداع الإداري تأليف د. مريم بنت محمد آل إسماعيل (2008).
- تأثير القيادة على الإبداع الإداري في المنظمات تأليف د. أحمد بن محمد الغامدي (2015).
- أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري لدى الموظفين في شركات البترول بالمملكة العربية السعودية، د. عبير د. عبدالرحمن بن حمد العتيبي: أستاذ الإدارة العامة بجامعة الملك سعود، له العديد من الأبحاث والدراسات حول الإبداع الإداري والقيادة.
- د. مريم بنت محمد آل إسماعيل: أستاذة الإدارة العامة بجامعة أم القرى، لها اهتمامات بحثية في مجال القيادة والإبداع

المراجع الأجنبية

- <https://ksc.kaust.edu.sa/>
- <https://www.ksu.edu.sa/>
- <https://www.moenergy.gov.sa/>
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D8%A9
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D8%A9
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%8
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/80005>
- <https://www.hnjournal.net/en/4-2-88/>
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D8%A9
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/80005>
- <https://www.hnjournal.net/en/4-2-88/>

- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D8%A9
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/80005>
- <https://www.hnjournal.net/en/4-2-88/>