

جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البحر الأحمر
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر الأنماط القيادية على الأبداع والابتكار المؤسسي
دراسة حالة الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس فرع البحر الأحمر (2015-2017) م

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

أشراف: دكتور / اسعد مبارك الشريف

أعداد الطالبة: علياء بابكر بخيت عبيد
محمد

2018م

المستخلص

هدفت الدراسة لمعرفة إثر الأنماط القيادية على الأبداع والابتكار المؤسسي بالهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس فرع البحر الأحمر، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث أجريت الدراسة على عينة قوامها (50) فرداً، وتم استخدام الاستبيان في جمع المعلومات الأولية واعتمدت البيانات الثانوية على الكتب والمراجع ومن خلال الدراسة توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها:

- أن النمط السائد في الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس هو النمط الديمقراطي.
 - إن النمط الذي يدعم عملية الإبداع والابتكار داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس هو النمط الديمقراطي ويليه النمط الأوتوقراطي من ثم النمط الفوضوي.
 - إن التنسيق بين المدير والعاملين في أداء المهام المختلفة داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس يؤدي إلى خلق روح التعاون مما يزيد عملية الإبداع والابتكار داخل المؤسسة بنسبة 98%.
- ومن أهم التوصيات:

- زيادة الاهتمام بعملية الإبداع والابتكار داخل المؤسسة حتي تساهم في خلق فرص عمل جديدة.
- ضرورة عقد دورات تدريبية بهدف تنمية مهارات القيادة لإتباع أساليب إدارية فعّالة ولاسيما خصائص القيادة الديمقراطية.
- ضرورة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، والتنسيق بين المدير والموظفين في اداء المهام وذلك يساعد عملية الإبداع والابتكار داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس.

Abstract

The aims of the study were conducted on a sample of 50 members, the questionnaire was used to gather information the secondary data were based on books and references. Through the study, the research reached several results, the most important of are:

The prevailing pattern in the Sudanese Organization for Standards and Metrology is the democratic pattern.

-The pattern that supports the process of creativity and innovation within the Sudanese Organization for Standards and Metrology (Jawa) is the democratic and the night style of autocratic and then chaotic style.

-The coordination between the manager and the employees in performing various tasks within the Sudanese Organization for Standardization and Metrology will lead to the creation of a spirit of cooperation which will increase the process of creativity and innovation within the institution by 98%

The most important recommendations are:

-Increase interest in the process of creativity and innovation within the institution to contribute to the creation of new job opportunities.

-The need to hold training courses in order to develop leadership skills to follow effective management methods, especially the characteristics of democratic leadership.

-The need to pay attention to human relations, and coordination between the director and staff in the performance of tasks and that helps the process of innovation and innovation within the Sudanese Organization for Standards and Metrology.

قائمة الموضوعات

اولاً: قائمة المحتويات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	الاستهلال
ب	الآية
ت	الإهداء
ث	الشكر والعرفان
ج	المستخلص باللغة العربية
ح	المستخلص باللغة الانجليزية
خ ، د	قائمة الموضوعات
ذ	قائمة الجداول
ر	قائمة الإشكال
ز	قائمة الملاحق
الفصل الأول الإطار العام للبحث والدراسات السابقة	
2	المبحث الأول : خطة البحث
7	المبحث الثاني : الدراسات السابقة

الفصل الثاني	
الإطار النظري	
14	المبحث الأول : الانماط القيادية
34	المبحث الثاني: الابداع والابتكار المؤسسي
الفصل الثالث	
الدراسة الميدانية	
51	المبحث الأول: نبذة مختصرة عن الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس
57	المبحث الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية
59	المبحث الثالث : عرض وتحليل بيانات الدراسة
الفصل الرابع	
النتائج والتوصيات	
81	أولاً: النتائج العامة والخاصة
83	ثانياً: التوصيات العامة والخاصة
84	ثالثاً: توصيات بدراسات مستقبلية
85	قائمة الكتب والمراجع
87	الملاحق

أولاً: النتائج العامة:

- 1- توصلت الدراسة ان عدم ضبط سلوك العاملين اثناء ساعات العمل يحد من الإبداع والابتكار داخل المؤسسة.
- 2- اثبتت الدراسة ان تردد المدير ي اتخاذ القرارات يقلل من الإبداع والابتكار داخل المؤسسات.
- 3- اثبتت الدراسة أن تساهل المدير مع العاملين المقصرين في اداء مهامهم، وحرية اتخاذ القرارات من قبل الموظفين يؤثر على الأبداع والابتكار داخل المؤسسات.
- 1- توصلت الدراسة بضرورة تمتع القادة بمؤهلات قيادية وإدارية جيدة.
- 2- ضرورة تشجيع تبادل الآراء ووجهات النظر من قبل المديرين الي الموظفين داخل المؤسسة.
- 3- كشفت الدراسة أن تحفيز العاملين وتفويض السلطات من المهارات الانسانية التي تساعد القائد او المدير في تحقيق الرضا النفسي للموظفين.
- 4- أثبتت الدراسة أن اسلوب القيادة المستخدم في ي مؤسسة يؤثر علي اداء الموظفين.

ثانياً: النتائج الخاصة:

- 1- قد بينت نتائج الدراسة أن النمط السائد في الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس (الجودة) هو النمط الديمقراطي.
- 2- يمارس في الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس (الجودة) النمط القيادي الديمقراطي في المرتبة الأولى يليه النمط الأوتوقراطي ثم النمط الفوضوي.
- 3- اوضحت الدراسة عندما تتركز السلطة في يد المدير، وقيامه بجميع المهام داخل المؤسسة دون تفويض المرؤوسين يؤثر سلباً على الإبداع والابتكار داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس.
- 4- اوضحت الدراسة أن التحفيز السلبي من قبل المدير إلى الموظفين يحد بنسبة 90% من ابداع وابتكار الموظفين داخل المؤسسة.
- 5- اثبتت الدراسة ان طريقة توجيه الأوامر من قبل المدير لها دور كبير في خلق الإبداع والابتكار داخل المؤسسة بنسبة 86%.
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الاوتوقراطي والإبداع والابتكار المؤسسي إذا بلغ متوسط جميع العبارات (4.15) بانحراف معياري (0.94) وأن غالبية أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات وهذا يعني قبول الفرضية.

7-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطي والإبداع والابتكار المؤسسي إذا بلغ متوسط جميع العبارات (4.56) بانحراف معياري (0.54) وأن غالبية أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات وهذا يعني قبول الفرضية.

8-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الفوضوي والإبداع والابتكار المؤسسي إذا بلغ متوسط جميع العبارات (4.10) بانحراف معياري (10.3) وأن غالبية أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات وهذا يعني قبول الفرضية.

9- اشارت الدراسة ان التنسيق بين المدير والعاملين في أداء المهام المختلفة داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس يؤدي إلى خلق روح التعاون مما يزيد عملية الإبداع والابتكار داخل المؤسسة بنسبة 98%.

11-اثبتت الدراسة ان الاهتمام بالعلاقات الانسانية داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس (الجودة) يزيد من الإبداع والابتكار داخل المؤسسة.

13- اشارت الدراسة ان اسناد المهام من قبل المدير للعاملين بصورة عامة دون مراعاة للتخصصية يؤثر على الإبداع والابتكار داخل المؤسسة بنسبة 80%.

ثالثاً: التوصيات العامة

- ضرورة اختيار القائد المناسب الذي يعمل على تحقيق اهداف المؤسسة.
- الاهتمام بوظائف الادارة المختلفة (تخطيط - تنظيم - توجيه- رقابة- تنسيق) حتي تتم السيطرة علي المشاكل الناجمة في المؤسسة.
- وضع الخطط اللازمة حتى يتم انجاح اهداف المنظمة.
- ضرورة انسجام القائد مع الموظفين وتلبية احتياجاتهم.
- القيادة تقوم علي التعاون ولابد للقائد بيبث روح التعاون بين الموظفين حتى تحقق الاهداف المشتركة.
- ضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتوزيع المهام والمسئوليات بصورة عادلة ذلك يزيد من قرص الإبداع والابتكار.
- مواكبة التغيرات المحيطة وتوليها لخدمة المؤسسات.
- ضرورة التخلص من أساليب القيادة التسلطية ومن الروتين، وافساح المجال أمام المرؤوسين للمشاركة في اتخاذ القرار

رابعاً: توصيات خاصة

- ضرورة اشراك الموظفين في وضع السياسات والخطط، وتقويضهم لزيادة مستوى الإبداع والابتكار داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس.
- استحداث إدارة للإبداع والابتكار في الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس "الجودة" تعنى بالمبدعين ودراسة كيفية الاستفادة منهم ومساعدتهم في تطبيق أفكارهم الإبداعية.
- زيادة الاهتمام بعملية الإبداع والابتكار داخل المؤسسة حتى تساهم في خلق فرص عمل جديدة.
- ضرورة عقد دورات تدريبية بهدف تنمية مهارات القيادة لإتباع أساليب إدارية فعّالة ولاسيما خصائص القيادة الديمقراطية.
- تصميم العمل بشكل يثير ويحفز ويساعد على بلوغ أعلى مستويات من الإبداع والابتكار.
- ضرورة الاهتمام بالعلاقات الانسانية، والتنسيق بين المدير والموظفين في اداء المهام وذلك يساعد عملية الإبداع والابتكار داخل الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس.
- ضرورة تبني أساليب حديثة ومفاهيم إدارية حديثة تساعد في التغلب على معوقات الإبداع والابتكار.
- مراعاة التخصصية في اسناد المهام المختلفة للموظفين.
- تقادي حدوث أي نقص في الإمكانيات والموارد والأموال عند تنفيذ الأفكار الجديدة، فاهتمام القادة بتوفير كل المتطلبات يساهم في تدعيم الإبداع والابتكار بالهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس.
- زيادة الاهتمام بإجراء البحوث الخاصة بأساليب تطوير العمل لما لذلك من تأثير ايجابي على الإبداع.

خامساً: توصيات بدراسات مستقبلية

- 1- دور الأبداع والابتكار في تطوير المؤسسات.
- 2- دور الانماط القيادية في مواكبة التغيرات المحيطة بالمؤسسة.