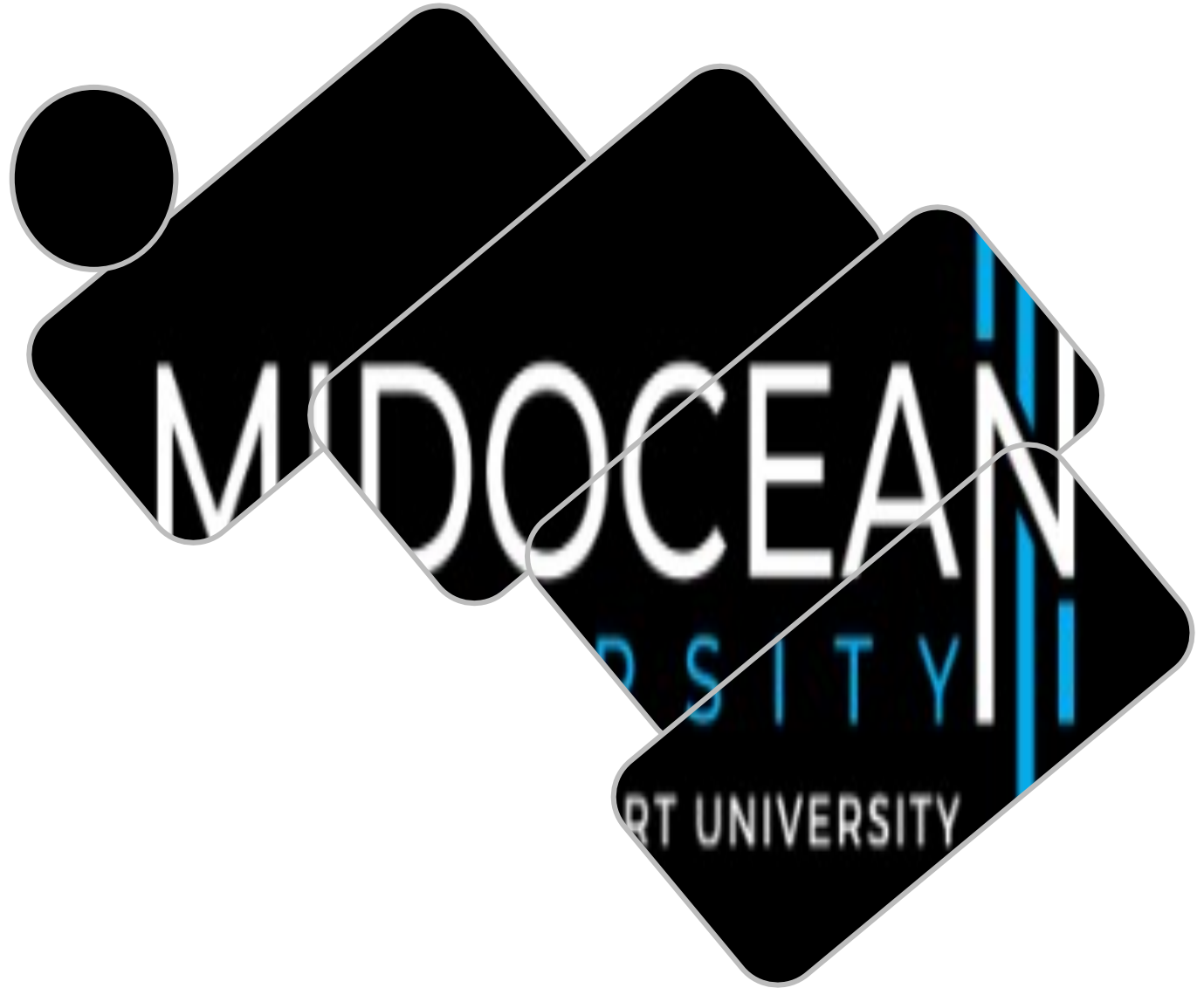


Midocean University
College of Management
Ph.D. in Management

إشراف / د. مرفت محمد



First Semester- 2024

INTERNAL

تأثير القيادة التحويلية على التنظيم والابتكار الإبداعي

إعداد:

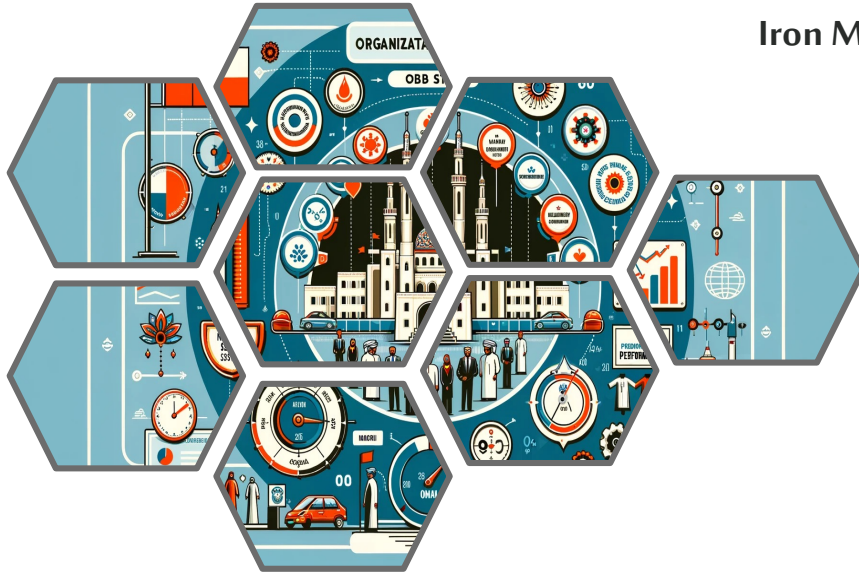
الدكتور نوره عبد العزيز السليم



البحث

سلوكيات القيادة التحويلية واثرها على بناء الابداع التنظيمي (دراسة حالة : شركة مناجم الحديد)

"Transformative Leadership Behaviors and Their Impact on Organizational Creativity Building (Case Study: Iron Mines Company)"



البحث

سلوكيات القيادة التحويلية واثرها على بناء الابداع التنظيمي (دراسة حالة : شركة مناجم الحديد)

المتغير المستقل

المتغير التابع

ابعاد الابداع التنظيمي

المرونة

الطلاقة

الاصالة

الحساسية للمشكلات

الابداع التنظيمي

مبادئ القيادة التحويلية

النظر للمؤسسة كنظام

ايجاد استراتيجية للمؤسسة والعمل على إبلاغها
للآخرين

تأسيس نظام إداري

تطوير كل المساهمين في العملية الادارية وتدريبهم

تمكين الافراد وفرق العمل

تقييم العمليات الإدارية

التأثير المثالي

الاستشارة الفكرية

النظرة الفردية

الحافز الإلهامي

القيادة التحويلية

ابعاد القيادة
التحويلية

INTERNAL

مفهوم القيادة التحويلية :

" هي نمط قيادي ييسر معاودة تحديد رؤية الناس و رسالتهم و تحديد التزامهم بروح المهنة و معاودة تعديل بنية الأنظمة التي يعملون في ظلها من اجل تحقيق الأهداف المطلوبة

أنماط القيادة التحويلية :

القيادة العقلانية : القائد العقلاني هو ذلك الشخص الذي تتوافر لديه المقدرة على تغيير المجتمع

القيادة الإصلاحية : إن القادة الحقيقيين هم الذين يعلمون ويتعلمون بواسطة أتباعهم

القيادة الثورية : تعني إحداث تطور شامل في النظام الاجتماعي بأكمله.

القيادة البطولية او الكاريزمية : القيادة الكاريزمية هي الشخصية الاسرة للإتباع لفرط تأثرهم بها.

وظائف القيادة التحويلية

- 1- ادراك الحاجة الى التغيير
- 2- صياغة الرؤية والرسالة
- 3- اختيار نموذج التغيير ومساراته
- 4- صياغة الاستراتيجية الجديدة
- 5- زيادة الالتزام من خلال ثقافة المنظمة

عناصر القيادة التحويلية

- 1- القيادة الفنية: وهي تلك التي تتضمن أساليب إدارية سليمة.
- 2- القيادة الإنسانية: وهي تلك القيادة التي تحتوي على الطاقات الاجتماعية والإنسانية.
- 3- القيادة الرمزية: تتضمن التأكيد على تشكيل الأهداف والسلوك اللازم لتحقيقها.
- 4- القيادة التعليمية: والتي يظهر فيها القائد خبرته المعرفية عن العمل.
- 5- القيادة الثقافية: والتي تعمل على قيام القائد بتحديد وتوضيح المعتقدات والقيم الثقافية والتي تمنح المؤسسة هويتها
- 6- الجاذبية: يتصف بهذا العنصر القائد الذي يتوافر لديه القدرة على إيصال رؤية معين إلى المرؤوسين ،
- 7- الاستشارة العقلية: يتصف بهذا العنصر القائد الذي يتوافق لديه العقلانية في حل المشكلات
- 8- الاعتبار الفردي: يتصف بهذا العنصر القائد الذي يعطي اهتماما شخسيا للمرؤوسين الذين يتم التعامل معهم
- 9- الاثارة (الالهام) وفيه يكون القادة رمزا لزيادة الوعي والفهم بأهداف المرغوبة المتبادلة

مراحل القيادة التحويلية

- 1- مرحلة الحذر
- 2- مرحلة الصراع
- 3- مرحلة الإنتاجية
- 4- مرحلة التعاون
- 5- مرحلة الانفصال

مستويات القيادة التحويلية

- | | |
|--|-----------------------------|
| أ : القيادة التحويلية من الدرجة الأولى | القدرة على قيادة الذات |
| ب: القيادة التحويلية من الدرجة الثانية | القدرة على قيادة الآخرين |
| ج- القيادة التحويلية من الدرجة الثالثة | القدرة على قيادة قادة آخرين |



مفهوم الابداع والابتكار التنظيمي :

انه فكرة جديدة تدخل على المنظمة لتحسينها وتطويرها.

ابعاد الابداع التنظيمي :

الطلاقة : يقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع متفوق من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره

المرونة : يقصد بها النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس و هي القدرة على النظر للمشكلة من أبعاد مختلفة و هي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقف أو وجهة نظر معينة و عدم التعصب أفكار بحد ذاتها، و للمرونة دور كبير في الإبداعات التي تلمسها و نراها

الحساسية للمشكلات : يعتبر الإحساس بالمشكلة أهم عنصر من عناصر التفكير الإبداعي، و يعني الإحساس بالمشكلة رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة و تحديدها تحديد دقيقا والتعرف على حجمها و جوانبها و أبعادها و أثارها و الوعي بالأخطار و نواحي القصور فيها. و يقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة المحيطة أو المواقف و يعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة و التحقق من وجودها .

الاصالة : يقصد بها القدرة بالإتيان بالأفكار الجديدة و المفيدة و غير مألوفة و غير مرتبطة بتكرار أفكار سابقة، فالمبدع الأصيل لا يكرر أفكار المحيطين به، و ال يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات و نشير أيضا إلى قدرة الفرد على إنتاج استجابات أصلية أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل المجموعة التي ينتهي إليها الفرد



مراحل الابداع التنظيمي

مرحلة الاهتمام : Interest في هذه المرحلة يتم تحديد المشكلة التي تمثل محور اهتمام الفرد المبدع، لذا يجب عليه طرح العديد من الأسئلة التي يراها ضرورية لحل هذه المشكلة، وعموماً فإن هذه المرحلة هي مرحلة تحديد أبعاد المشكلة والخطط المعتمدة.

مرحلة الإعداد : Preparation ويتمثل في جميع المعلومات حول موضوع المشكلة، وهنا يتعين على الأفراد المبدعين استخدام أساليب مختلفة ونماذج معينة من الأسئلة والاستقصائيات لجمع المعلومات

مرحلة الاحتضان : Incubation تمثل هذه المرحلة تفاعل المعلومات والبيانات في العقل الباطن للمبدع باستخدام ما هو جديد في قرار الإبداعي

مرحلة البزوغ والإشراف : Illumination تتجسد في خصائص الإبداع الذاتية ولا يمر في هذه المرحلة إلا المبدعون، تتمثل فيها عملية البزوغ المفاجئ للفكرة الجوهرية أو العمل النموذجي وتبدد هذه الفكرة أو الحل وكأنها قد نظمت ورتبت دون تخطيط.

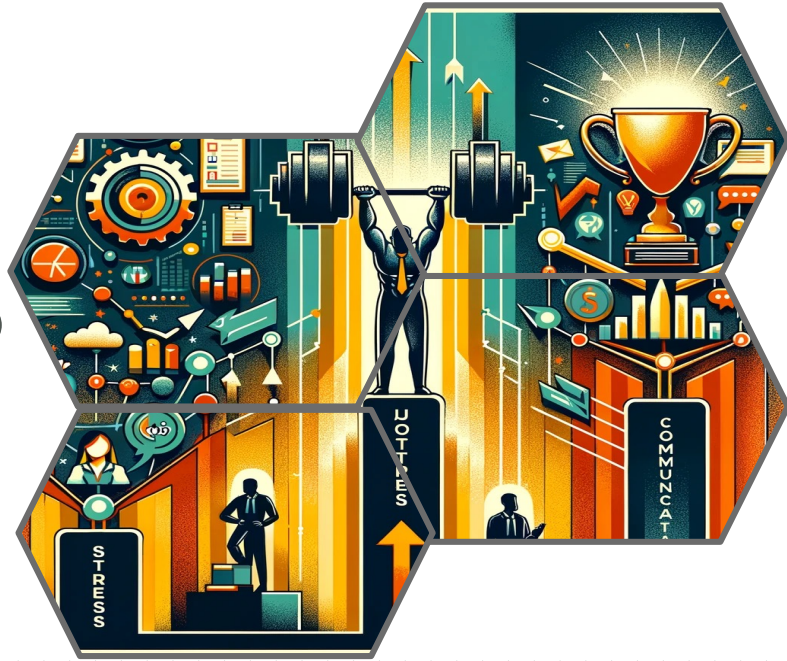
مرحلة التحقق : verification في هذه المرحلة يتم اختيار صدق الفكرة الجديدة المتوصل إليها، أي هل هي جديرة بالاهتمام أم لا ، كذلك يجب على المبدع أن يفكر في الطريقة التي يمكن تنفيذ الفكرة والظروف اللازم توفيرها لنجاحها، ومن أهم الأشخاص المكلفين بتطبيقها.

مرحلة التقييم والتفصيل : Evaluation and Elaboration يتم مقارنة النتائج المتحققة مع الأهداف التي تم وضعها في مرحلة الإعداد وضمن هذا السياق يكون التقييم والتحليل الكلي مهم لملاحظة إذا القيم والأهداف المنشودة.

مرحلة الاستعمال والانتشار : تمثل هذه المرحلة الخطوة الأخيرة في عملية الإبداع حيث يتم الاستعمال للإبداع أو انتشار فكرة الإبداع والنتائج المتحققة منها

مستويات الإبداع التنظيمي

- 1- الابداع على مستوى الفرد
- 2- الابداع على مستوى الجماعة
- 3- الابداع على مستوى المنظمة



أثر القيادة التحويلية في بناء الإبداع التنظيمي

- مساهمة التأثير المالي في تحقيق الإبداع التنظيمي .
- مساهمة التحفيز الإلهامي في تحقيق الإبداع التنظيمي
- مساهمة الاستثارة الفكرية في تحقيق الإبداع التنظيمي
- مساهمة الاعتبار الفردي في تحقيق الإبداع التنظيمي

مشكلة البحث	أهداف البحث	أهمية البحث	النتائج	التوصيات
تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على بناء الإبداع التنظيمي داخل شركة مناجم الحديد. ومن ثم تحديد العناصر الرئيسية لهذه السلوكيات وتحليل كيف يمكن لها أن تسهم أو تعوق عملية بناء الإبداع داخل البيئة التنظيمية للشركة	يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية: • التعرف على درجة الإبداع التي وصلت إليها شركة مناجم الحديد الجزائرية ولاية تبسة. • إبراز مساهمة القيادة التحويلية كمفهوم حديث المنظمات وأسلوب إداري جديد في تحقيق الإبداع التنظيمي في شركة مناجم الحديد بشكل عام وولاية تبسة بشكل خاص • إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات التي تقيد قيادات الشركة في تحسين مستوى ممارستهم لنمط القيادة التحويلية من أجل تحقيق الإبداع التنظيمي • معرفة مستوى ممارسة سلوكيات القيادة التحويلية لدى القادة في شركة مناجم الحديد الجزائرية وولاية تبسة • معرفة مستوى الإبداع التنظيمي في شركة مناجم الحديد الجزائرية وولاية تبسة	تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة العلمية في إثراء العلمي المعرفة والتراث الإداري بإطار نظري يتناول علاقته التأثيرية لممارسة سلوكيات القيادة التحويلية على بناء الإبداع التنظيمي. أما الأهمية التطبيقية تكمن في معرفة واقع هذا النمط القيادي، ومحاولة لفت انتباه القائمين على المنظمات المختلفة حول أهمية هذا النمط من القيادة وضرورة تبنيه داخل المنظمات وهذا من أجل زيادة فرص تحقيق الإبداع التنظيمي وبالتالي يمكن تقديم منهجية واضحة للقيادة تمكنهم من ممارسة هذا النمط من القيادة داخل منظماتهم	- القيادة التحويلية عملية يسعى القائد من خلالها إلى تشجيع الفرد العاملين على الإبداع التنظيمي وتحفيزهم أكثر على اتقان العمل وتحقيق الأهداف. - تتمثل أبعاد القيادة التحويلية في " التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفكري " وتسمى أيضا ب سلوكيات القيادة التحويلية - لقد اضحى الإبداع التنظيمي أهمية بالغة من طرف الباحثين، باعتباره الدافع الأساسي لوجود أي منظمة من عدمها - تتمثل أبعاد الإبداع التنظيمي في "الطلاقة المرنة، الحساسية للمشكلات، الأصالة	- تعزيز الإمكانيات القيادية، فيما يتعلق بالقدرة العالية على اقناع العاملين واثراء روح الحماس و تحفيزهم - توضيح المهام والأدوار وخطوط السلطة المسؤولية للمرؤوسين. - القيام بدورات تدريبية للتشجيع على التفكير الإبداعي، من أجل تنمية القدرات الإبداعية وإبراز ما لديهم من طاقات. - تشجيع العاملين على تقديم افكار جديدة لأساليب العمل. - تشجيع أسلوب العمل الجماعي في صناعة القرارات وحل المشكلات . -نشر وتشجيع ثقافة الحوار الإيجابي في تبادل الأفكار والآراء.

Thank you

INTERNAL