

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها في الإبداع التنظيمي (شركات الاتصال الخلوية)

أسم الطالب

محمد إبراهيم السيد البربري

الرقم الجامعي : 2021203766

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٦	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٧	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٨	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
٩	١,٨. منهجية الدراسة
١٠	١,٩. الدراسة الميدانية
١٠	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	١
١٢	٢,١. المقدمة:
١٢	٢,٢. المتغير المستقل
١٢	٢,٣. المتغير التابع
١٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٣	٢,٥. الخاتمة
١٤	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ . المقدمة :

التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات. مما جعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواكبتها وطريقة التكيف معها. وهو ما فرض على المنظمات إيجاد طرائق إبداعية ونبد الطرائق والاجراءات التقليدية عن طريق إيجاد أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرائق جديدة وحلول إدارية سريعة.

وعلى الرغم من أن هناك عوامل كثيرة داخل المنظمة وخارجها تؤثر في مستوى الإبداع لدى العاملين بها. إلا أن هناك العديد من الوسائل التي تشير إلى أن القيادة داخل المنظمة تؤدي دوراً مهماً في إيجاد البيئة الإدارية الملائمة التي تمكن من استثارة الابداع وتأصيله.

ومن الأنماط القيادية التي أفرزها التقدم العلمي والتطور التقني نمط القيادة التحويلية الذي من أهم ما يميزه قدرته العالية على قيادة المنظمة في مواجهة التحديات والتطورات الحديثة مان خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم الابداعية عن طريق فتح المجال لهم وتشجيعهم على مواجهة المشاكل والصعوبات التي تواجه منظماتهم.

وحيث أن المنظمات الخدمية وخصوصاً شركات الاتصالات الخلوية إحدى المنظمات التي تحتاج إلى ذلك النمط القيادي الذي يستطع تفجير الطاقات الكامنة داخل الموظفين العاملين بها، وإتاحة الفرصة لهم في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر ألنظمة العمال عما يتفق والتغيرات المحيطة .

فشركات الاتصالات الخلوية تتسم بسمات تميزها عن غيرها من المنظمات، سواء من حيث نوعية المهمة والأهداف المراد تحقيقها، أو من حيث الوسائل والأساليب المتبعة في تحقيق تلك الأهداف، فهي تهدف بشكل عام إلى تقديم خدمات اتصال عالية الجودة . مما يتطلب منها أن تعيد النظر في أساليبها التقليدية المتبعة في أدائها لأعمالها، وتبني أساليب إبداعية جديدة ، في تلك المستجدات والتطورات المحيطة، والعمل على استغلال الموارد العشرية المؤهلة استغلالاً أمثل وفتح المجال لها للمبادأة والابتكار، لهذا كان التركيز في دراسة سلوكيات القياد التحويلية وأثرها على الابداع التنظيمي في شركات الاتصالات الخلوية .

١,٢ . مشكلة الدراسة :

نتيجة للتطور السريع والتغيير المستمر في المجالات كافة ظهرت الحاجة لدى المنظمات لإعادة النظر في عملياتها ومتطلبات تقديم خدماتها لمواكبة متطلبات وحاجات هذا التغيير . فالمنظمات عامة تواجه على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها العديد من المشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الابداعي في هذا الشأن .

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري :

وحيث أن الابداع يعد عاملاً أساسياً للتجاوب مع التغييرات المتلاحقة والذي يتطلب حوافر بيئة إدارية تشجعه وتجعل منه ظاهرة متأصلة متجددة . فقد أجمع كتاب الإدارة والمديرون اليوم على أن حاجة المنظمات للإبداع حاجة ملحة تفرضها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها في المجتمع فضلاً عن الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات المعاصرة .

ويؤكد (آل خليفة، والربيعان ، ٢٠٠٠) على أن النمط القيادي في بيئة العمل يفرز أنواعاً ومفردات من المروسين ولذلك فإن الموظف الذي يملك قدراً من الإبداع يكون نتيجة طبيعية لخصائص البيئة التي يعمل بها وفي مقدمتها النمط القيادي، وبخاصة نمط القيادة التحويلي الذي يتسم بالقدرة العالية على مواجهة التحديات والتطورات الحديثة وفتح المجال للابتكار والابداع من خلال إتاحة قنوات التطوير والتجديد لمواكبة التغيرات المحيطة والتحولات المتسارعة. وما لا شك فيه فإن الحاجة لمواجهة المشكلات وتوظيف المنهج الابداعي وتوفير البيئة المناسبة لتشجيعه وإيجاد الأشخاص المبدعين والوسائل اللازمة لتنميته وتطويره مطلب ضروري للمنظمات كافة إلا أن الحاجة إلى ذلك تكون أكبر في شركات الاتصالات الخلوية لتعدد مهماتها وكثرة التحديات والتغيرات التي تواجهها.

١,٢,٢ . فجوات على المستوى التطبيقي :

تكمن مشكلة الجزء التطبيقي كان الحرص لدراسة نمط القيادة التحويلي الذي يسعى لفتح الآفاق وتهيئة الأرض الخصبة والملائم لتقديم ما لدى المروسين من قدرات وإبداعات في مجال القيام بواجباتهم والأعمال المناطة بهم.

واستنادا الى ما ذكر ، يمكن إظهار مشكلة الدراسة عصور أكثر جلاء من خلال إثارة السؤال الرئيس الحالي :
هل لسلوكيات القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، والتمكين) أثر في
الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية ؟

١,٣. أهمية الدراسة :

١,٣,١. على المستوى النظري:

تستمد الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله كون موضوع القيادة أحد الموضوعات المهمة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين بهذا المجال حيث أن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على القيادات التي تحركها وترسم خططها وسياساتها وما لهذا النمط من القيادة من قدرات ابتكارية ومواهب إبداعية. وبخاصة نمط القائد التحويلي الذي لم يأخذ نصيبه من البحث والدراسة في الفكر الإداري العربي.

ومما يزيد هذه الدراسة أهمية هو ارتباط هذا النمط القيادي الحديث بأحد الجوانب المهمة التي تسعى المنظمات كافة لتهيئة المناخ الملائم لتوفيره ألا وهو الإبداع التنظيمي، الذي يعد من أهم مقاييس تقدم المنظمات وتطورها إذ أن ذلك قائم على ما يتوافر للعاملين بها من قدرات وإمكانات إبداعية.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي :

تتبع أهمية الدراسة من الناحية العملية من أهمية الدور القيادي وتأثيره في أداء المنظمات ومدى بقائها واستمرارها بشكل عام. إذ أن شركات الاتصالات الخلوية تحتاج أكثر من غيرها إلى قادة مبادرين ومشجعين على الابتكار والتجديد والإبداع لكون طبيعة أعمالها تقتضي تنمية قدرات إبداعية وعقلية ابتكارية من الموظفين من أجل مواكبة التحولات والتطورات المتسارعة التي فرضتها طبيعة الحياة والتي تستلزم وجود قيادات تحويلية في طبيعة إدارتها لتحقيق التوافق والانسجام مع التحديات والتغيرات في العالم وطرائق التعامل معها ومن ثم تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية .

١,٤ . أسئلة الدراسة :

إستناداً إلى ما ذكر ، يمكن إظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر جلاء من خلال إثارة السؤال الرئيسي التالي:
هل لسلوكيات القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، والتمكين) أثر في
الأبداع التنظيمي (تبني الإبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية ؟ وينبثق من هذا
التساؤل تساؤلات فرعية وهي كالتالي :

أولاً : ما مدى توافر سلوكيات القيادة التحويلية لدى المديرين العاملين في شركات الاتصالات الخلوية ؟

ثانياً : ما مستوى الأبداع التنظيمي في شركات الاتصالات الخلوية ؟

ثالثاً : هل هناك أثر لسلوكيات القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية ، الاعتبارية الفردية،
والتمكين) على الإبداع التنظيمي (تبني الأبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية؟

١,٥ . أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة بما يأتي :

١- التعرف على مدى توافر سلوكيات القيادة التحويلية لدى المديرين العاملين في شركات الاتصالات الخلوية؟

٢- التعرف على مستوى الأبداع التنظيمي (تبني الأبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية؟

٣- بيان أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الأبداع التنظيمي (تبني الأبداع و توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية ؟

١,٦ . فرضيات الدراسة :

استناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضية الرئيسية الحالية، التي سيجرى اختبارها:

الفرضية الرئيسية :

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية ، الاعتبارية الفردية، والتمكين) في الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية ؟ يشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

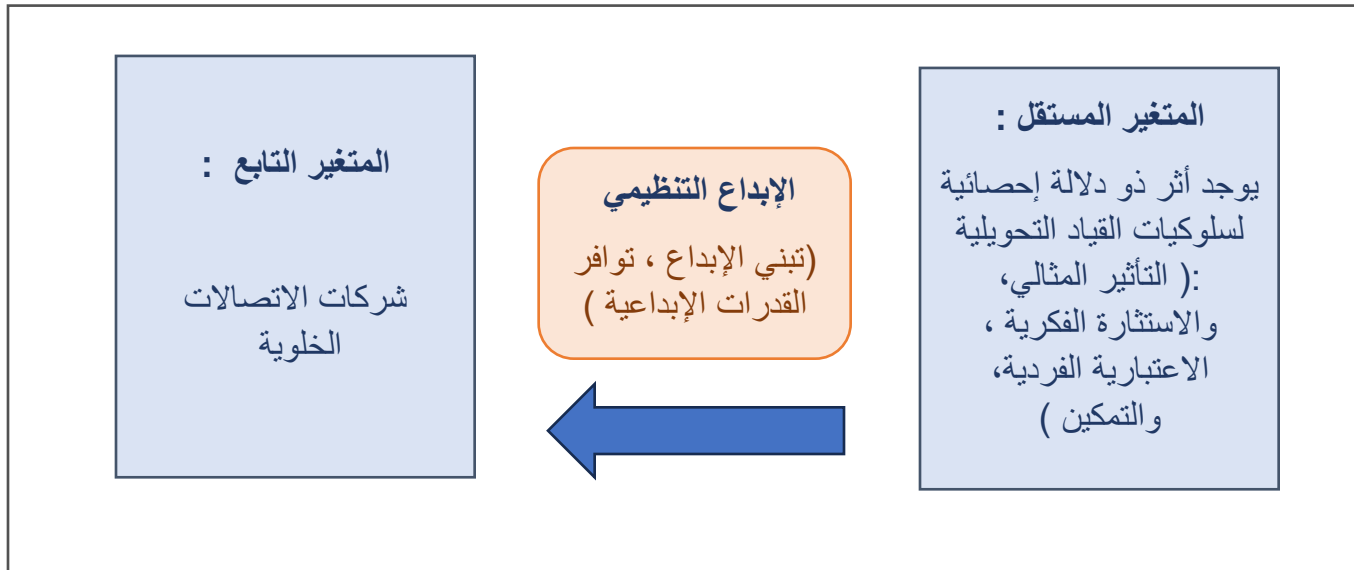
١- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي في الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية عند مستوى دلالة (0.05) .

٢- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية في الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية عند مستوى دلالة (0.05) .

٣- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبارية الفردية في الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية عند مستوى دلالة (0.05) .

٤- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين في الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع ، توافر القدرات الإبداعية) في شركات الاتصالات الخلوية عند مستوى دلالة (0.05) .

١,٧. نموذج الدراسة :



١,٨. منهجية الدراسة :

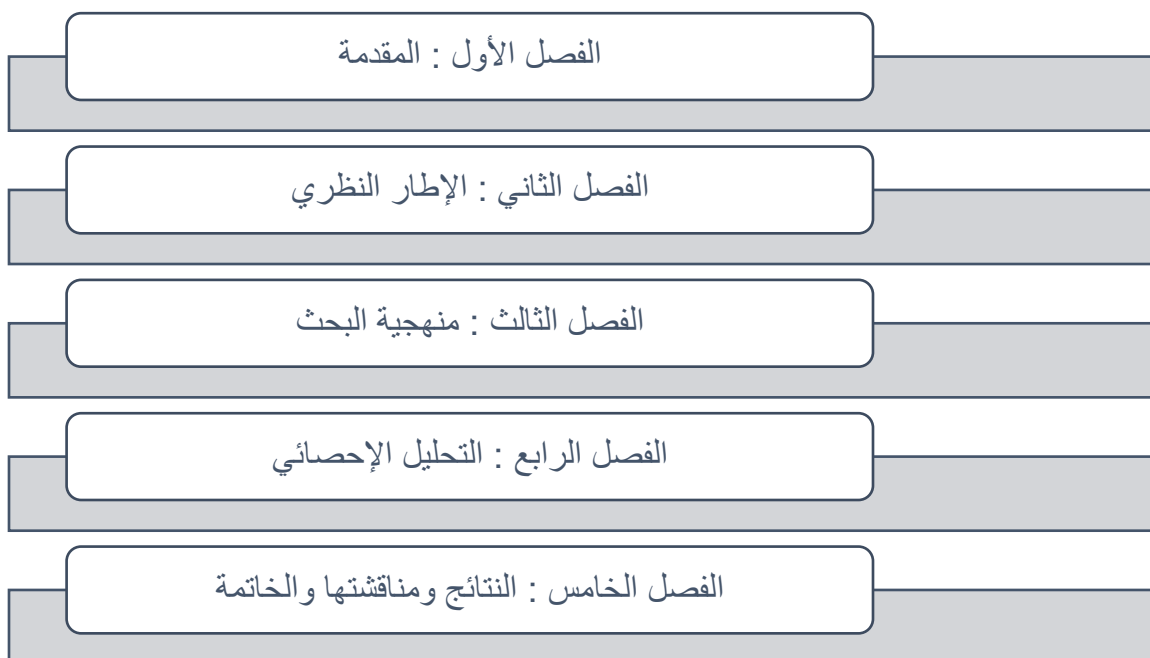
انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء رؤساء الأقسام والاختصاصيين العاملين في شركات الاتصالات الخلوية من مختلف الاختصاصات ، ومن خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة الحالية الإجابة عنها ، تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي، بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات .

الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً. وقد استندت الدراسة الحالية في جم العينات الى، مصدرين أساسيين الأول يتعلق بالمصادر الثانوية والمتمثلة بالكتب والدوريات والرسائل الجامعية، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة. أما الثاني فيرتبط بالاستبانة، والتي تم إعدادها خصيصاً لجمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بموضوع الدراسة من عينة الدراسة. والتي شملت عدداً من العبارات لتعكس أهداف الدراسة وأسئلتها، للإجابة عنها من قِبل المبحوثين، وتم استخدام مقياس Likert الخماسي. إذ تراوح مدى الاستجابة بين (١) لا أوافق على الإطلاق إلى (٥) أوافق بشدة.

١,٩. الدراسة الميدانية :

يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين كافة في شركات الاتصالات الخلوية من المستويات الإدارية الوسطى. أما عينة الدراسة فتتكون من رؤساء الأقسام والاختصاصيين العاملين في شركات الاتصالات الخلوية من مختلف الاختصاصات ، مقسمين كالآتي : (١٠) من شركة STC ، (١٠) من شركة Zain ، (١٠) من شركة موبيلي .

١,١٠. مخطط المشروع المقترح :



٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع :

- ١- آل خليفه، فاطمة، والربيعان، عصام، (٢٠٠٠) ، "قياس إدراك المدراء للولاء والابداع في العمل الحكومي في دولة الكويت"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، العدد الأول .
- ٢- خليل، سارة. (٢٠٢٠) ، القيادة التحويلية لدى المرأة وأثرها على الإبداع الإداري- دراسة ميدانية على قطاع البنوك، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ٠٠، العدد ٤.
- ٣- رفعت عبد الحليم الفاغوري. (٢٠٠٥) ، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .
- ٤- شيخ، سالمة، الصوفي. (٢٠١٠) القيادة التحويلية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد ٤، الطبعة .
- ٥- عساف عبد المعطي. (٢٠٠٧) مقومات الإبداع في المنظمات المعاصرة، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، مسقط .

المراجع الأجنبية :

- 1- AL-Awamleh. (2020). International Journal of Management, Volume 11, Issue 4, April 2020, pp. 475-486, Article ID: IJM_11_04_046.
- 2- Aldighrir. (2020). Mediating effect of leadership outcomes on the relationship between the leadership style of leaders and followers' administrative creativity, journal of business and management studies (jbms), vol. 5, issue 2, 2020

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*