



وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي
جامعة ميسان / كلية الإدارة
والاقتصاد
قسم ادارة
الاعمال

(تأثير القيادة الأصيلة على تحقيق
الإبداع والابتكار)

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد كجزء
من متطلبات نيل شهادة
البكالوريوس في ادارة الاعمال

الباحث
المشرف

مهيمن عطا جاسم لفته
م . م زهراء نعيم

م ٢٠٢٣

٥١٤٤٤

المستخ

١

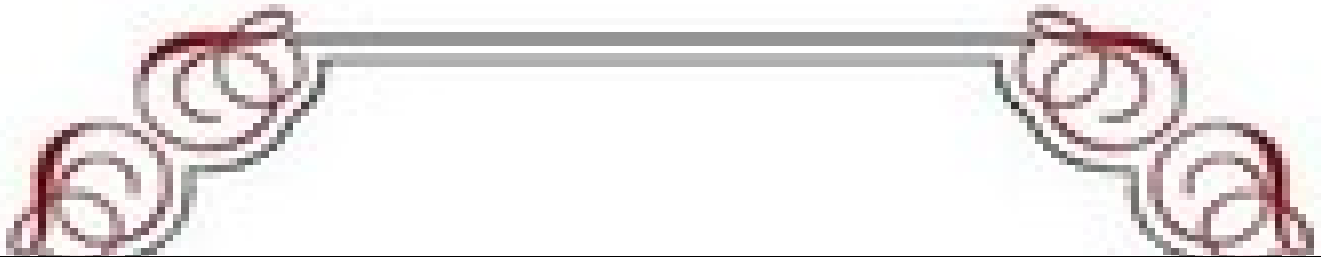
يتمحور بحث " دور القيادة الأصيلة في تعزيز الابتكار والإبداع في جامعة ميسان " حول تحديد دور القيادة الأصيلة في تعزيز الابتكار والإبداع في المؤسسات الحديثة، وتحديد علاقتها بمتغيرات البحث الحالية. يركز البحث على النظرية الحديثة للقيادة الأصيلة التي تستند إلى علم النفس الإيجابي، والتي تعتبر نموذجًا تعاونيًا وعلاقياً وموجهًا نحو العمليات. تتكون مشكلة البحث من التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور القيادة الأصيلة في تحقيق الابتكار والإبداع في جامعة ميسان؟ يتم تحقيق الأهداف الرئيسية للبحث من خلال تحديد المضامين الفكرية المعاصرة وتحديد طبيعة علاقة القيادة الأصيلة بالإبداع والابتكار، وكذلك تحديد طبيعة التأثير الذي تمارسه القيادة الأصيلة على الإبداع والابتكار. تتضمن المنهجية المستخدمة في البحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستقرائي، حيث تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات الموزعة على عينة من قيادات الادارية في جامعة ميسان، وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والتحليل الإحصائي SPSS تم الحصول على نتائج البحث التي توضح دور القيادة الأصيلة في تحقيق الإبداع والابتكار، وكذلك علاقتها المباشرة بالإبداع والابتكار وتأثيرها المباشر عليهما. القيادة الاصيلية تتطلب الاهتمام بالتواصل الفعال واستخدام التغذية العكسية كأداة لتحسينه وبناء العلاقات الصحيحة بين القائد والموظفين يعتبر عنصرًا أساسيًا في تحقيق الأهداف المشتركة. وتشجيع المشاركة العننية والصريحة وتقاسم المعلومات هي ممارسات تعزز الثقة وتحسن التواصل داخل الفريق وتوصل الباحث الى عدة توصيات توفير برامج تدريبية للقادة والموظفين حول القيادة الأصيلة والتواصل الفعال وتشجيع التفاعل الإيجابي واستخدام التغذية العكسية لتحسين الأداء والإبداع والابتكار. توفير الحوافز المناسبة لتحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة وتقييمها بشكل جيد وتحسينها. تشجيع العمل الجماعي وتعزيز الثقة والتواصل بين الفريق والمؤسسة. وضع القيم الأخلاقية والمهنية والتعليمات الخاصة بالسلوك الأخلاقي كجزء من الاستراتيجية التنظيمية للمؤسسة. تحديث الهياكل التنظيمية والأساليب الإدارية لتحسين الفعالية والإنتاجية وتحسين الابتكار والإبداع.

رقم الصفحة	الموضوع	ت
أ	الآية القرآنية	- ١
ب	الاهداء	- ٢
ت	الشكر والعرفان	- ٣
ث	المخلص	- ٤
١	المقدمة	- ٥
١٠-٢	الفصل الاول منهجية البحث والدراسات السابقة	- ٦
٦-٣	المبحث الاول: منهجية البحث	- ٧
٣	١ - مشكلة البحث	- ٨
٤-٣	٢ - أهمية البحث	- ٩
٤	٣ - أهداف البحث	- ١٠
٤	٤ - فرضيات البحث	- ١١
٥	٥ - مخطط الفرضي	- ١٢
٥	٦ - مجتمع وعينة البحث	- ١٣
٦	٧ - اساليب جمع البيانات	- ١٤
٦	٨ - الاساليب الاحصائية	- ١٥
١٠-٧	المبحث الثاني : الدراسات السابقة	- ١٦
٢٩-١١	الفصل الثاني الجانب النظري	- ١٧
٢٠-١٢	المبحث الاول: القيادة الاصيلة	- ١٨
٢٧-٢١	المبحث الثاني: الابداع والابتكار	- ١٩
٢٤-٢١	١ - الابداع	- ٢٠
٢٧ - ٢٥	٢ - الابتكار	- ٢١
٢٩-٢٨	المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة الاصيلة والابداع والابتكار	- ٢٢

٣٧-٣٠	الفصل الثالث: الاطار العملي	- ٢٣
٣٥-٣٢	المبحث الاول: تحليل الاحصائي	- ٢٤
٣٨-٣٦	المبحث الثاني: اختبار فرضيات البحث	- ٢٥
٤١-٣٩	الفصل الرابع	- ٢٦
٤٠	الاستنتاجات	- ٢٧
٤١	التوصيات	- ٢٨
٤٥-٤٢	قائمة المراجع	- ٢٩
٤٩-٤٦	قائمة الملاحق	- ٣٠

المقدمة :

يشهد العالم الحديث تطورات متجددة في مختلف الجوانب، مما يتطلب وجود قياديين يتمتعون بأسلوب أخلاقي واضح في تعاملهم مع الآخرين. وبالتالي، تتضمن القيادة المعاصرة أنماطاً مختلفة، مثل القيادة التحويلية والأخلاقية الكاريزمية، حيث تعد القيادة الأصيلة ذات أهمية كبيرة في استمرارية المنظمات في مواجهة التحديات العالمية المتزايدة. ومن المهم أن يتمتع القادة الأصلاء بالقدرات والمهارات اللازمة لتعزيز الجانب النفسي، والتمسك بالقيم والاعراف والسلوكيات والأفكار، وبذلك يؤدون إلى نتائج أداء أكثر إيجابية. ولهذا السبب، تزداد الحاجة إلى موارد بشرية تتمتع بالقدرات المتميزة والمهارات العالية، لتلبية متطلبات العصر الحالي. وقد تم تغيير طبيعة إدارة الموارد البشرية لتصبح أكثر اندماجاً بإدارة استراتيجيات المنظمة، حيث يتم تربطها معاً علاقات التفاعل والتكامل والاعتمادية. (العزاوي ١٩٩٠ ، ١٣) وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات القيادة الأصيلة على الابتكار والإبداع، وذلك عن طريق دمج ممارسات القيادة الأصيلة في إدارة الموارد البشرية. وقد تم إجراء العديد من الدراسات في البيئات العربية والأجنبية لهذا الغرض. ويعد موضوع القيادة من الموضوعات المهمة التي أصبحت تستقطب اهتمام المفكرين والباحثين في مختلف مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية نظراً لحاجة العمل القيادي لمزيداً من الدراسة، ويعتبر التغيير أحد أوجه حياة المنظمات إذ أنه يخلق انعكاسات على سلوك أفراد تلك المنظمات من جهة، ومن جهة أخرى فإنه يؤدي إلى زيادة حاجاتها إلى القيادة الديناميكية المرنة والفعّالة القادرة على مواجهة التحديات لذا بحاجة إلى أن تقاد بقيادة مبدعة تتمتع بالمواصفات والخصائص التي تمكنها بالمضي بالمنظمة نحو التطور والاستمرارية. وتأكيداً لأهمية هذا التوجه الإبداعي في جهود الإصلاح والتطوير القيادي فقد أكد عدد من خبراء القيادة أنّ تجاوز المشكلات التي تعاني منها المنظمات يقتضي إبداعاً متواصلًا وتجديداً مستمراً لتمكين المنظمات من العمل بصورة أكثر كفاءة وفعالية لمواجهة تنامي ظاهرة العولمة، وانتهاج الأساليب القيادية الحديثة. (النجار ، ٢٠٠١ ، ١٦)



الفصل الاول منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث:

إذ تعد القيادة الأصيلة المستندة الى علم النفس الإيجابي، مثلاً لنظرية القيادة الحديثة، مما يعني أنها تعاونية، وعلائقية، وموجهة نحو العمليات، ولا تركز على القائد الفردي وتكون قابلة للتغيير وتنشأ من منظور تنموي يمكن تطويرها وتعزيزها من خلال التعلم مما يوجب على قادة المنظمات اذا ما ارادوا تحقيق الاستدامة والرفاهية النفسية للعاملين ان يمتلكوا الصفات القيادية التي تعد واحدة من اهم المقدرات الأكثر اهمية بالنسبة للأفراد العاملين معهم والتي يحتم بامتلاكها في بيئة العمل الحديثة. بذلك من الممكن ان يساعد على تفعيل الابداع والابتكار في المنظمة او

المؤسسات التي يديرها القائد الاصيل وعليه يمكن تجسيد مشكلة البحث عن طريق التساؤل الرئيسي الآتي: ما هو دور القيادة الأصيلية في تحقيق الابداع والابتكار في جامعة ميسان؟ من خلال السؤال الرئيسي فإنه يمكن طرح عدد من التساؤلات الفرعية التي تجسد هذه الإشكالية بشكل أكثر وضوح

١. ماهية مفهوم القيادة الأصيلية ومفهوم الابداع والابتكار وما مدى مستوى ووجود ممارساتهم في جامعة ميسان؟

٢. ما طبيعة وقيمة و معنوية علاقات الارتباط بين القيادة الأصيلية والابداع والابتكار

٣. ما طبيعة وقيمة معنوية علاقات التأثير بين القيادة الأصيلية في الابداع والابتكار في جامعة ميسان

ثانيا: اهمية البحث:

إذ تعتبر القيادة الأصيلية ذات أهمية كبيرة للمنظمات كنظم اجتماعية تتعرض لتحديات التغييرات العالمية فالقادة الأصلاء يمثلون العلامة التجارية الجديدة لـ (أسلوب القيادة) الذي لديه القدرة على تحفيز الموظفين لتحقيق أداء متفوق يمكنه بناء منظمة دائمة وقيم للمساهمين، فضلاً عن تشجيع القيم والنزاهة في مكان العمل وتفعيل دور الابداع والابتكار إذ يعد البحث الحالي مساهمة علمية وتطبيقية للوقوف على مستوى تأثير متغيرات البحث (القيادة الأصيلية والابداع والابتكار في جامعة ميسان تبرز الأهمية الميدانية في اختيار قطاع التعليم العالي الذي يعد من القطاعات المهمة باعتباره منظمة علمية اجتماعية، أكاديمية وثقافية تعمل على تزويد الطلبة بالمعارف والخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها في حياتهم الحاضرة والمستقبلية، فضلاً عن ترسيخ ثقافة قيادة الادارية الاصيلية لدى عينة البحث وبيان بأهمية القيادة الأصيلية ودورها في تحقيق الابداع والابتكار ودورها في تحقيق الأداء المتميز نحو تحقيق النجاح في جامعة ميسان

ثالثا: اهداف البحث

١. توضيح المضامين الفكرية المعاصرة من توافقات واختلافات في وجهات النظر عن متغيرات

البحث الحالي

٢. تحديد طبيعة علاقات الارتباط بين القيادة الأصيلية وبين الابداع والابتكار

٣. تحديد طبيعة علاقات التأثير لقيادة الأصيلة في الابداع والابتكار

رابعاً: فرضيات البحث

١ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاصيلية والابداع والابتكار في جامعة ميسان وتتفرع منها الفرضيات التالية:

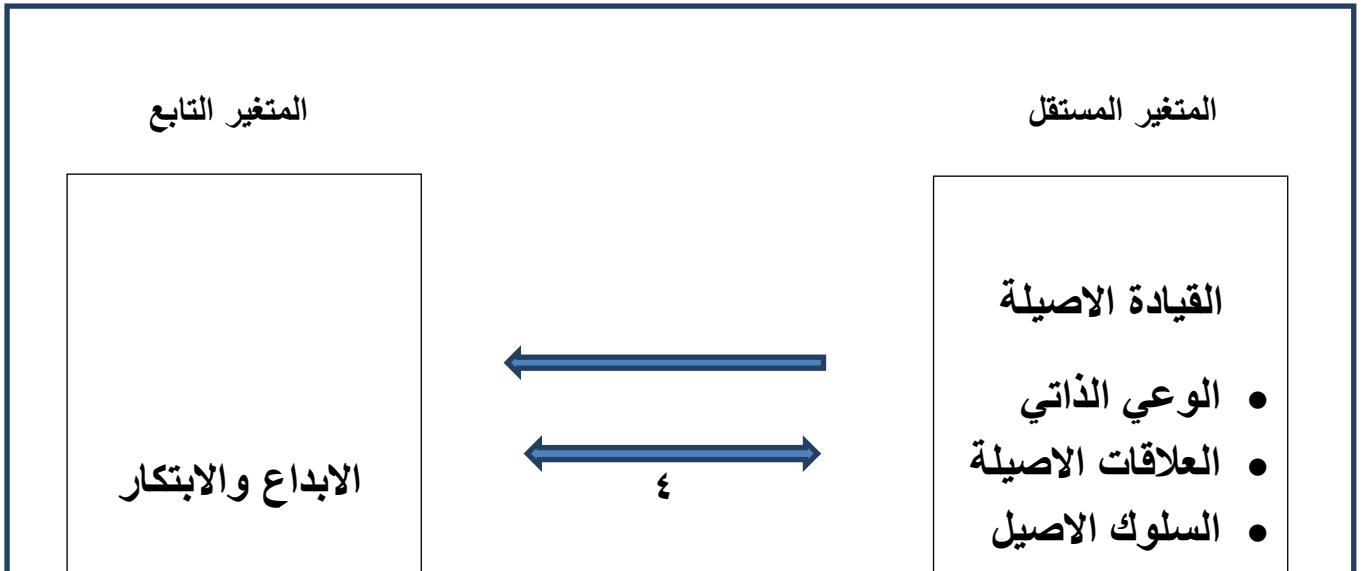
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الوعي الذاتي والابداع والابتكار في جامعة ميسان.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاصيلية و الابداع والابتكار في جامعة ميسان.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين السلوك الاصيل و الابداع والابتكار في جامعة ميسان

٢ الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد اثر ذو دلالة معنوية للقيادة الاصيلية في تحقيق الابداع والابتكار في جامعة ميسان وتتفرع منها الفرضيات التالية:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للوعي الذاتي في الابداع والابتكار في جامعة ميسان.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للعلاقات الاصيلية في الابداع والابتكار في جامعة ميسان
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للسلوك الاصيل في الابداع والابتكار في جامعة ميسان

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

شكل (١) المخطط الفرضي للبحث



٢- المنهج التحليلي : حيث سيتم تنظيم استبانة لهذا الغرض تخص المتغير المستقل خرائط المعرفة والمتغير التابع الاداء الابتكاري ، وسيتم استعراض الاستبانة على مشرف البحث وعدد من المختصين بهذا الشأن وسيتم تعديلها بناء على ما قدموه من مقترحات ، ثم توزيعها بشكل مباشر وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS

تاسعا: الاساليب الاحصائية للبحث:

- الوسط الحسابي : لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة لمتغيرات الدراسة .
- الانحراف المعياري : والذي يظهر درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي
- النسبة المئوية : وتعني مستوى إجابات أفراد عينة البحث.
- معامل الارتباط بيرسون: يعتبر معامل بيرسون من أهم وأكثر المعاملات المُستخدمة في المواد العلمية، وبشكل خاص في العلوم الإنسانية والاجتماعية، وعند تطبيق قانونه يجب أن يكون كلا المتغيرين بيانات كمية، الانحدار الخطي البسيط: يعرف الانحدار البسيط بأنه عملية تقدير العلاقة الخطية بين متغيرين احدهما مستقل والآخر تابع. ويهدف الانحدار الخطي البسيط إلى تقدير قيم عددية لمعالم النموذج ، أي تقدير قيم عددية لكل من b, a
- معامل التحديد R^2 : لتوضيح مقدار التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد من الممكن تفسيرها عن طريق المتغير المعتم

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

اولا: دراسات متعلقة بالمتغير القيادة الاصيلة

دراسات باللغة العربية

١ دراسة (حميد ٢٠١٧)

عنوان الدراسة	(القيادة الاصيلة وتأثيرها في الأداء السياقي عبر رأس المال النفسي)
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى اختبار علاقة تأثير القيادة الاصيلة كمتغير مستقل في الاداء السياقي كمتغير معتمد من خلال المتغير الوسيط المتمثل برأس المال النفسي،
اداء الدراسة	وتمثلت عينتها (٩٩) من مديري الأقسام والشعب في وزارة الخارجية جمهورية العراق وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي وابرز
	الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة تعظيم تأثير القيادة الاصيلة في

نتائج الدراسة	الاداء السياقي بصورة غير مباشر وعبر رأس المال النفسي، والخروج بمجموعة من التوصيات أهمها التي اسهمت في رفع مستوى الأداء السياقي في الوزارة، ايجاد وحدة متخصصة تقوم باختبارات وبحوث وتجارب لتشخيص مواطن القوة والضعف في سلوكيات المرؤوسين للحد من الاختلالات الحقيقية في سلوكياتهم.
---------------	---

٢ دراسة (البردان، ٢٠١٩)

عنوان الدراسة	(دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العالقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل)
هدف الدراسة	تهدف الدراسة الى تحليل العالقة المباشرة وغير مباشرة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي ودراسة القيادة الأصيلة وسمات القائد الأصيل،
اداء الدراسة	وكانت عينة البحث (٢٦٥) من أطباء واعضاء هيئة التمريض في مستشفيات وزارة الصحة في مصر واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقد لخصت الاستنتاجات بوجود عالقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي والارتباط بالعمل، ووجود عالقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل وكذلك وجود عالقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط كلي، اما التوصيات فتمثلت تبني نمط القيادة الأصيلة وكذلك رفع مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين بها

دراسات باللغة الانكليزية

١ دراسة (Adil& Kamal، ٢٠١٢)

عنوان الدراسة	Authentic leadership and psychological capital in) job demands- resources model among Pakistani (university teachers (القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي في نموذج متطلبات الموارد بين أساتذة الجامعات الباكستانيين)
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى توسيع نموذج موارد متطلبات الوظيفة من خلال استكشاف دور القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي في الإجهاد والعمليات التحفيزية لنموذج المتطلبات الموارد الوظيفية
اداء الدراسة	عينة هادفة عددها (٥٠٠) استاذاً من باكستان واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات
نتائج الدراسة	في تمثلت الاستنتاجات بأن القيادة الأصيلة لها تأثيرات مباشرة على المشاركة في العمل، والرفاهية العاطفية المتعلقة بالوظيفة أما التوصيات فتمثلت بتقديم دعمًا تجريبيًا قويًا للنموذج في متطلبات الموارد الوظيفية

واقترحت إمكانية دمج القيادة الأصيلة ونموذج متطلبات الموارد الوظيفية مع رأس المال النفسي كموارد قوية.

٢ دراسة (Rego, et al, ٢٠١٩)

أولاً: دراسات متعلقة بالمتغير الإبداع والابتكار

دراسات باللغة العربية

١ دراسة (محمود وحيدر، ٢٠٠١)

عنوان الدراسة	(تحت عنوان تأثير القيادات الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى)
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى توضيح علاقة الارتباط والأثر بين متغير القيادة الإدارية ومتغير الإبداع الإداري ، اذ تمثلت مشكلة البحث بمدى دور القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري في جامعة ديالى .

عنوان الدراسة	Authentic leadership promoting employees' (psychological capital and creativity) (قيادة أصيلة تنمي رأس المال النفسي للموظفين وابتكارهم)
هدف الدراسة	تهدف هذه الدراسة اختبار العلاقة ما بين القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي للموظفين من خلال الابتكار، سواء بشكل مباشر أو من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي للموظفين
اداء الدراسة	وتتكون عينة البحث من مجموعة من الموظفين والبالغ عددهم (٢٠١) موظفا باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات تم تحليلها بواسطة برنامج (spss)
نتائج الدراسة	تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن القيادة الأصيلة هي مورد حاسم المساعدة المنظمات على مواجهة التحديات التنافسية والاستفادة من فرص العمل، وتحسين الفعالية التنظيمية. وجاءت توصيات البحث بدمج القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي في البحث وتشير الى أن كلاهما قد يعزز إبداع الموظفين

اداء الدراسة	وقد استخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وقد تم توزيع عدد استمارة لعينة البحث والذي تم اختيارهم عمدياً وبصفة عميد كلية ومعاونهم ورؤساء الأقسام كما تمثلت فرضية البحث الرئيسية بوجود علاقة ارتباط وأثر معنوية بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري ،
نتائج الدراسة	وجاءت النتائج مطابقة لفرضية البحث ، فقد تبين وجود علاقة ارتباط وأثر معنويين بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري والتي على ضوءها تم صياغة مجموعة

من التوصيات ومن اهمها . اعتماد وتبني نتائج البحث من قبل كليات الجامعة وضرورة التعرف على المفاهيم الأساسية في البحث (القيادة الإدارية ، والإبداع الإداري وأساليب ممارستها ووسائل التأثير في المرؤوسين.) استحداث إدارة للإبداع في كليات الجامعة كافة تعنى بالمبدعين ودراسة كيفية الاستفادة منهم فضلاً عن مساعدتهم في تطبيق أفكارهم الإبداعية.

٢ دراسة (عطاءالله ٢٠٠٥)

عنوان الدراسة	(بعنوان دور الابتكار والإبداع التسويقي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك التجارية الاردنية)
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى تطوير نموذج يسعى الي بين الدور المؤثر الذي يؤديه الابتكار والابداع التسويقي في تحقيق الميزة التنافسية للمصارف الأردنية، وكذلك بيان دور ادراك الادارات العليا لاهمية الابتكار
اداء الدراسة	الاداء الاستبانة ٤٦٠ موظف من مختلف البنوك التجارية في الاردن
نتائج الدراسة	ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية متوسطة بين الابتكار والابداع التسويقي في الخدمات المصرفية وبين تحقيق الميزة التنافسية ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية متوسطة بين ادراك الادارات العليا للابتكار والابداع التسويقي في الخدمات المصرفية وبين تحقيق الميزة التنافسية. ومن اهم توصياتها الآتي: يتطلب من البنوك التجارية الاردنية ان تحدد فريقا متخصصا يتميز بروح المغامرة للبحث عن الافكار الجديدة التي تبدو مستغربة عند طرحها للمرة الأولى ومتابعة هذه الافكار التي يمكن ان ينتج عنها خدمات مصرفية مبتكرة تمكن المصرف من تحقيق ميزة تنافسية .. ان تزيد البنوك اهتمامها بموضوع الدورات او الحلقات العلمية التي تتضمن حوارا حرا يمكن من خلاله الوصول الي افكار ابتكارية وابداعية تؤدي الي تطوير اسلوب عمل البنك

دراسات باللغة الانكليزية

١ دراسة (Unsworth، ٢٠٠٥)

عنوان الدراسة	Creative requirement: Aneglected construct in " the study employee creativity "المتطلبات الإبداعية : أساس مهم في دراسة إبداع الموظف"
هدف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المتطلبات الإبداعية الوظيفية وبين إبداع الموظف وهدفت إلى استكشاف دور المتطلبات الإبداعية كوسيط بين عوامل العمل المشاركة في السلطة، دعم القائد، متطلبات تعتبر المتطلبات الإبداعية وسيط كاملاً بين دعم القيادة وإبداع الموظف.
نتائج الدراسة	وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: <ul style="list-style-type: none"> تعتبر المتطلبات الإبداعية وسيط كاملاً بين كل من المشاركة في السلطة ومتطلبات الوقت وبين إبداع الموظف دعم الإبداع لا يرتبط مطلقاً بالمتطلبات الإبداعية أو إبداع الموظف.

- يمكن استخدام المتطلبات الإبداعية كطريقة لفهم الميكانيكيات التي من خلالها يمكن أن تؤثر في أبعاد العمل الأخرى الاتصال وعمل الفريق على الإبداع في بيئة العمل.

٢ دراسة (Imran ٢٠١٠)

عنوان الدراسة	عنوان "المناخ التنظيمي كمؤشر للسلوك الإبداعي للعمل". Organizational climate as predictor of Innovative ' work behaviour
هدف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعمل في منظمات إنتاج السلع الاستهلاكية في باكستان.
نتائج الدراسة	وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي: هناك تأثير إيجابي كبير للمناخ التنظيمي في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين. هناك تأثير إيجابي كبير للثقافة التنظيمية في دعم السلوك الإبداعي للعاملين. حجم المنظمة لا يلعب دوراً هاماً في التأثير على السلوك الإبداعي.

الفصل الثاني

الاطار النظري

المبحث الأول:

المبحث الاول: القيادة الاصيلة

اولا: القيادة الاصيلة: المدخل المعرفي

جاء مصطلح الأصالة (Authentic) في قاموس اكسفورد بعدة معاني واوصاف، ولكن بمجملها تتمثل بمعرفة الشيء بكونه حقيقي وواقعي وليس نسخا؛ بل يكون اصلياً (الحدراوي، البغدادي ، ٢٠١٨:٥٣)، يعود مفهوم الأصالة (Authenticity) إلى الخمسينيات من القرن الماضي في سجل علماء النفس الإنسانيين (Abraham& Duraisamy، ٢٠١٥:٢٤)، تعد الأصالة عمومًا مفهومًا أساسيًا للفلسفة اليونانية، ولكن تم تطويرها بنشاط من قبل علماء وخبراء القيادة الحديثة إذ تشير الأصالة بمفهومها الأساس إلى تصرف المرء بما يتفق مع حقيقة ذاته، ويعبر عن نفسه بطرق تتفق مع الأفكار والمشاعر الداخلية له (Kim&Lee، ٢٠١٩:٢). يصف (٢٠١٠:٧٢) Roche مصطلح الأصالة بمفهوم "نسبي أي ليست كشرط إما/ أو، أي أن الناس ليسوا أبدًا

أصليين تماماً أو غير أصليين، وبدلاً من ذلك يمكن وصفهم بدقة أكبر على أنهم يحققون مستويات من الأصالة، ويوضح (Klenke ٢٠٠٧:٧١) ذلك بالقول بأن التصرف بشكل أصلي يتم وفقاً لقيم الفرد وتفضيلاته واحتياجاته بدلاً من السلوك فقط لإرضاء الآخرين أو للحصول على مكافآت أو تجنب العقوبات من خلال السلوك بشكل خاطئ إذ لا تنعكس الأصالة في الإكراه وإنما تكون تعبيراً حقيقياً عن الذات، وبالأحرى في التعبير الحر عن المشاعر الأساسية والدوافع والميول. بناءً على ذلك نشأت نظرية القيادة الأصيلة بين العلماء من العدد المتزايد للدراسات النظرية والتجريبية في العقد الماضي وامتداداتها النظرية والسلوكية السابقة وبالتالي ظهور مرتكزات مختلفة للاستفادة من سلوك القيادة الأصيلة (Bakari & Hunjra، ٢٠١٧:٢٢).

ومن هنا نجد وجهة نظر العديد من المناهج النظرية المختلفة فيما يتعلق بطريقة تطوير القيادة الأصيلة في أن القادة الأصليين نشأوا من مدرسة الحياة، مما يجعلهم أصليين يمكن تقليدهم هذا يعني أنه لا يمكن تعلم الأصالة ونقلها بسهولة إلى قادة آخرين، وذلك أن القيادة الأصيلة تتطور مع أتباع القادة، ولا قيمة لها بدونهم مع تم تقديم القيادة الأصيلة كشكل ناشئ من القيادة الإيجابية التي تؤكد على السلوك الأخلاقي، على اعتبار الأصالة أساساً جذرياً في نظرية القيادة ويمكن غرس أصالة القائد نظريات القيادة الأخرى مثل القيادة التحويلية (٢٠١٩:٢ Kim & Lee،

ثانياً: مفهوم القيادة

تعد القيادة والعملية القيادية محوراً مهماً في العملية الإدارية وممارستها حيث تشكل مع التنظيم والتخطيط والرقابة ممارسة متكاملة تعطي للمنظمة النجاح في تحقيق أهدافها وأستمرار نموها وازدهارها إذا ما اتقنت بكافة أبعادها . على الرغم من الاهتمام الكبير من قبل الباحثين والمتخصصين الإداريين بهذا الموضوع لم يتم تحديد تعريف اصطلاحى موحد لهذا المفهوم ، وسنورد بناء على ما تقدم عدة تعاريف للقيادة منها ماذهب اليه (Yuki، ٢٠١٠:٣) بأنها عملية التأثير في الآخرين لإقناعهم حول ما يجب القيام به وكيف يمكن تحقيقه بفعالية وهي عملية توفير الجهود الفردية وتكاتف الجهود الجماعية لإنجاز الاهداف المشتركة . بينم اعرفها) العامري والغالبى ، (٢٠٠٩ : ٤٢٤) عرفها هي عمليات اىحاء او الهام او تاثير في الاخرين لجعلهم يعملون بالتزام عالي ومثابر لإنجاز وتادية مهام مطلوبة منهم .

أما (السكرانه ، ٢٠١٠ : ١٨) عرف القيادة على انها القدرة الفائقة على توحيد وتنسيق الرقابة على الآخرين بقصد تحقيق الهدف العام للمنظمة وذلك عن طريق التأثير على المرؤوسين

فيما عرفها يرى (الخفاف ، : ٩ ٢٠٠٧) من وجهة نظر معاصرة بانها عملية التأثير على جماعة في موقف معين ووقت معين وظروف معينة لاسترشاد الافراد ودفعهم للسعي برغبة في تحقيق اهداف المنظمة مانحة اياهم خبرة للمساعدة في تحقيق اهداف مشتركة. في هذا المصدر عرفها (حريم ، ٢٠٠٩ : ٢١٦) بانها عملية اجتماعية تسعى للتاثير على افعال الأفراد (المرؤوسين) وسلوكهم للعمل بجد ورغبة لتحقيق اهداف مشتركة ومرغوبة . ومن خلال ما تقدم نرى ان القيادة هي مهارة التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الاهداف المرسومة من قبل المنظمة باكبر قدر من الفعالية.

ثانيا: مفهوم القيادة الاصيلية

قبل التطرق إلى مفهوم القيادة الاصيلية لابد من توضيح مدى وجود التشابه والاختلاف بين القيادة الاصيلية والقيادات الأخرى. إن ما يميز القيادة الاصيلية عن أشكال القيادة الأخرى هو أن القائد قد يكون أكثر أو أقل أصالة ويمتلك خصائص مختلفة لكل من نماذج القيادة بعبارة أخرى قد يكون القائد شخصية كاريزمية ولكنه غير أصيل أو أصيل ولكنه ليس كاريزما. ومع ذلك، فإن أهم عنصر في القيادة الاصيلية ليس أسلوب القائد وما إذا كان تحويلياً أم كاريزما أم لا (Covelli & Mason ٢٠١٧:٣). وانما تتباين القيادة التحويلية والقيادة الاصيلية بالرغم من أن القيادة الاصيلية ترتبط على الأغلب بالقيادة التحويلية (الاصيلية) وقد تكون بمثابة "بناء جذري لها وتعتبر شكل من أشكال القيادة الإيجابية، قد لا تكون القيادة الاصيلية بالضرورة كاريزمية واكد (Yavuz) أن الفارق الرئيس هو أن القادة الاصيليين يرتكزون على إحساسهم العميق بالذات ويشترك القادة الاصيليون في أوجه التشابه التحويليين فيما يتعلق بالثقة بالنفس والأمل والمرونة والمعايير الأخلاقية العالية (١٢٥، ١٢٦، ٢٠١٤، Yavuz)، أما (البردان ٢٠١٧:٣٥) فيوضح ان القيادة الكاريزمية تتشابه مع القيادة الاصيلية من خلال قدرتهم في التأثير على الآخرين أما الاختلاف فأن القائد الاصيل يقود الأهداف والقيم وليس بالضرورة ان يكون كاريزمياً أما القيادة الروحية فتشترك مع القيادة الاصيلية بالثقة، الأمل، والشجاعة وبغرس قيم الحب والتفاهم بين القائد والتابعين أما الاختلاف فيكون من خلال تنظيم مناقشة الذات للقادة والاتباع أما القيادة الاصيلية فأنها تدعم التنظيم الذاتي

كما عرفها (Banks,et,al، ٢٠١٦:٣) انها التركيز الصريح على الصحة النفسية ورفاهية كل

المصدر	التعريف
--------	---------

من القائد والأتباع في تحقيق الأصالة يمثل ميزة فريدة لنظرية القيادة الأصيلة فهي غير موجودة في القيادة التحويلية.

كما عرفها (Besen, et al، ٢٠١٧:٨) بانها تعرف الأصالة المستندة إلى علم النفس الإيجابي على أنها تجارب شخصية لدى شخص ما مثل الأفكار والعواطف والاحتياجات والقيم أو المعتقدات اي العمليات التي يقوم بها الأفراد من اجل معرفة أنفسهم "

كما عرفها (George, ٢٠١٥:١٧) أنها " انعكاس للقيم والمعتقدات الداخلية للفرد في سلوكه، والذي قد يكون جيداً أو سيئاً.

كما عرفها (Jourian، ٢٠١٤:١). بانها الممارسات الحقيقية والنظرية للقيادة ان للعاملين في المنظمات المعاصرة تعمل على إعطائهم الفرصة والتحدي للرد على الدعوة للتغيير الاجتماعي، من خلال الاعتراف بكيفية تأثير هوياتهم الاجتماعية المختلفة والمتقاطعة وظهورها في العمل الذي يقومون به

<p>فيوضح ان القيادة الكاريزمية تتشابه مع القيادة الأصيلة من خلال قدرتهم في التأثير على الآخرين أما الاختلاف فأن القائد الأصيل يقود الأهداف والقيم وليس بالضرورة ان يكون كاريزمياً أما القيادة الروحية فتشترك مع القيادة الأصيلة بالثقة، الأمل، والشجاعة وبغرس قيم الحب والتفاهم بين القائد والتابعين أما الاختلاف فيكون من خلال تنظيم مناقشة الذات للقادة والاتباع أما القيادة الأصيلة فأنها تدعم التنظيم الذاتي</p>	(البردان ٢٠١٧:٣٥)
<p>انها التركيز الصريح على الصحة النفسية ورفاهية كل من القائد والاتباع في تحقيق الأصالة يمثل ميزة فريدة لنظرية القيادة الأصيلة فهي غير موجودة في القيادة التحويلية.</p>	(Banks,et,al, ٢٠١٦:٣)
<p>بانها تعرف الأصالة المستندة إلى علم النفس الإيجابي على أنها تجارب شخصية لدى شخص ما مثل الأفكار والعواطف والاحتياجات والقيم أو المعتقدات اي العمليات التي يقوم بها الأفراد من اجل معرفة أنفسهم "</p>	(Besen, et al, ٢٠١٧:٨)
<p>انعكاس للقيم والمعتقدات الداخلية للفرد في سلوكه، والذي قد يكون جيداً أو سيئاً.</p>	(George, ٢٠١٥:١٧)
<p>بانها الممارسات الحقيقية والنظرية للقيادة ان للعاملين في المنظمات المعاصرة تعمل على إعطائهم الفرصة والتحدي للرد على الدعوة للتغيير الاجتماعي، من خلال الاعتراف بكيفية تأثير هوياتهم الاجتماعية المختلفة والمتقاطعة وظهورها في العمل الذي يقومون به</p>	
<p>بانها الممارسات الحقيقية والنظرية للقيادة ان للعاملين في المنظمات المعاصرة تعمل على إعطائهم الفرصة والتحدي للرد على الدعوة للتغيير الاجتماعي، من خلال الاعتراف بكيفية تأثير هوياتهم الاجتماعية المختلفة والمتقاطعة وظهورها في العمل الذي يقومون به</p>	(Jourian, ٢٠١٤:١)

جدول رقم (١) مفهوم القيادة الاصيلية

ويرى الباحث: القيادة الأصيلة هي أسلوب قيادي يركز على قيادة الفريق بالتركيز على القيم والمعتقدات الشخصية الأساسية للقائد، حيث يسعى القائد الأصيل إلى تنمية الثقة بينه وبين أعضاء الفريق وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة، ويعتمد هذا الأسلوب على الصدق والشفافية والتعاطف والاحترام في التعامل مع الآخرين.

ثالثاً: اهمية القيادة الاصيلية

تعد القيادة الأصيلة مهمة للغاية في مكان العمل، حيث يمكن للقادة الأصليين تحقيق تأثير إيجابي على أتباعهم عن طريق ممارساتهم الصحيحة. على الرغم من أن هذا المفهوم ظهر حديثاً في الغرب، فإنه قد تم تطبيقه منذ فترة طويلة في العالم الإسلامي. يشير هذا إلى أهمية القيادة الأصيلة في مساعدة القادة على فهم ذواتهم الحقيقية وتوضيحها من خلال سلوكياتهم المتمثلة في الصدق مع النفس والصدق مع الآخرين. ويمكن تلخيص أهمية القيادة الأصيلة في ثلاث نقاط: الشفافية والسلوك الأخلاقي الأصيل وتعزيز الذكاء الثقافي والوعي الذاتي. (Makhmoor، ٢٠١٨:٤)، يمكن تسليط الضوء على مدى أهمية القيادة الأصيلة بالدرجة التي يظل فيها القادة حقيقيين واثقين بالنفس " ومن خلال ذلك تبرز القيادة الأصيلة أهميتها في مكان العمل عندما يوضح القادة ذواتهم الحقيقية ويحدث ذلك في سلوكيات مثل الصدق مع النفس والصدق مع الآخرين ولفهم أكثر وضوحاً وتفصيلاً ممكن القول إن أهمية القيادة الأصيلة تتمثل بالآتي. (زيدان، ٢٠١٩:٢٠٤)

١. التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في السنوات الأخيرة أدت إلى ظهور متطلبات ضرورية للقادة، منها الشفافية والسلوك الأخلاقي الأصيل. وبالتالي، يتميز القادة الأصليون بتلك المهارات. اي يمتاز القياديين بالشفافية وكذلك متطلبات التعامل وفق سلوكهم الأخلاقي الأصيل.
 ٢. يدعم النمط القيادي الأصيل الذكاء الثقافي الذي يمكّن القادة من التعامل بفعالية مع أشخاص آخرين من خلفيات ثقافية مختلفة، كما يساعدهم على اتباع مجموعة من السلوكيات المرنة التي تساعد على التفاعل مع الآخرين بطريقة تتوافق مع قيمهم واتجاهاتهم الشخصية.
 ٣. تكمن أهمية القيادة الأصيلة أولاً بفهم الذات الأصيلة من خلال الوعي الذاتي اي يتصرف الفرد وفقاً للذات الحقيقية. ومن ثم فإن الشخص الأصيل يعبر عن نفسه بطرق تتفق مع أفكاره ومشاعره الداخلية (Roche ٢٠١٠:٧٢)
 ٤. قدرتها على تحقيق بيئة عمل ناجحة لما لها من إثر إيجابي في بناء مناخ تنظيمي فعال، مرتكز على الثقة المشتركة الرضا الوظيفي ومشاركة التابعين في صنع القرارات
- الحجار

٥. اعتمادها على التعاون الفعال بين جميع أعضاء فرق العمل وبالتالي، يمكن للقادة الأصليين أن يؤديوا دورًا مهمًا في خلق قوى التعليم في المنظمات على مستوى العالم

رابعاً: خصائص القائد الاصيل

أن القادة الذين يمتلكون مجموعة متنوعة من الحالات الإيجابية أو الخصائص والأهداف، القيم ونقاط القوة في الشخصية قادرة على التأثير بشكل إيجابي على العاملين

وسلوكلهم وأدائهم (٢٠١١:٤٢٢، Rezaei&Darvish) ولذلك فإن للقادة الأصليين

مجموعة من الخصائص أشار إليها (٢٤٩-٢٤٨، ٢٠١٩، Avolio& Luthans)

بالآتي:

١. القيم الاخلاقية : يتم توجيه القائد الاصيل من خلال مجموعة من القيم الاخلاقية التي تمثل توجهاً نحو فعل ما هو مناسب. محور هذه القيم هو الاعتقاد بأن كل فرد لديه شيء إيجابي للمساهمة في مجموعته.

٢. دعم فرق العمل يحاول القادة الأصلاء العمل دون وجود اخطاء (أو على الأقل محاولة للاستمرار بتقليل اخطائهم بين قيمهم التي يتبنونها في حقيقة ذاتهم والقيم المستخدمة في افعالهم، وهذا يتطلب تعميق فهمهم لقيمهم الأساسية وتمكين القادة من عرضها بشكل متنسق مع العاملين في مجال عملهم او مع المرؤوسين.

٣. الشفافية مدى إدراك القادة الأصلاء لمواطن ضعفهم ومناقشتها بصراحة مع زملائهم لذلك يمكن استجواب القائد للتأكد من أن الاتجاه الذي يسير فيه هو الاتجاه "الصحيح" إنهم يحولون الشفافية فيما يتعلق بنقاط ضعفهم إلى قوة.

٤. قيادة الفريق يقود القادة الأصلاء من الأمام، ويسبقون الآخرين عندما يكون هناك خطر في القيام بذلك، إنهم نموذج للثقة والأمل والتفاؤل والمرونة، مما يلهم الآخرين للعمل وفعاليتها في التأثير على الآخرين أكثر من الإكراه أو الإقناع.

٥. استمرارية التطوير: إذاً، يمكن اعتبار استمرارية التطوير جزءاً أساسياً من القيادة الأصيلة، حيث يتم تحفيز القادة على تحسين أنفسهم وتطوير مهاراتهم القيادية باستمرار، وكذلك تشجيع الآخرين على النمو والتطور، وذلك من خلال التوجيه والتدريب والمراجعة الدورية. ومن خلال هذه العملية، يمكن للقادة الأصليين الحفاظ على تحديث مهاراتهم والتأكد من مواكبتهم للتغيرات في بيئة العمل والمجتمع، مما يجعلهم قادرين على مواجهة التحديات بثقة وفعالية.

خامساً: ابعاد القيادة الاصيلية

١- الوعي الذاتي

يقصد بالوعي الذاتي هو فهم لاحتياجات الفرد وقيمه وعواطفه وقدراته وأهدافه ومدى تأثيره على الآخرين فضلاً عن مدى الثقة فيه، فضلاً عن العملية التي من خلالها يأتي الفرد للتفكير باستمرار في الذات متعددة الأوجه (Lin & Qian ٢٠١٠:٤). ويشير هذا البعد إلى جوانب مختلفة من القادة تتضمن وعيهم الذاتي في القيم، والهوية، والعواطف، والأهداف، فضلاً عن عواقب أفعالهم على الموظفين معرفة الذات تعني أكثر من إدراك الفرد لأفكاره وقيمه ودوافعه إذ تتضمن معرفة الذات أيضاً الوعي بمشاعر الفرد فضلاً عن معرفة الجوانب الداخلية المتناقضة (Valsania,et,al، ٢٠١٢:٥٦٢).

٢- العلاقات الاصيلية

هي العلاقات الوثيقة بين القائد وتابعيه ومدى امتلاكهم مستويات عالية من الإفصاح عن الذات والثقة وتوضيح مدى تعزيز القائد لعلاقات مفتوحة وشفافة مع الآخرين من أجل توفير فرصة الاستمتاع بالآراء والتعليقات تتعلق العلاقات الاصيلية بالإفصاح، والذي يتضمن الانفتاح في مشاركة المعلومات فضلاً عن التعبير عن الأفكار والمشاعر الحقيقية إنه يظهر حقيقة الذات للفرد بدلاً من الصورة المشوهة أو المزيفة (Roncesvalles&Sevilla،٢٠١٥:٧).

٣- السلوك الاصيل (الاخلاقي)

هو القدرة القادة الذين يعتمدون السلوك الاصيل يمكن ان تكون قيمهم ومعتقداتهم قوية لا تتأثر بسلوكيات واره الاخرين على الرغم من ان القيم والمعتقدات تتشكل من خلال تطور

التجارب، والتي تعود إلى الطفولة المبكرة، والتي تمكن القادة من اكتساب الشفافية وتزيد من تطور السلوك الأصيل للشخص في مرحلة النضج (Tahhan، ٢٠١٩:٩-٨)

سادس: صفات القائد الاصيل الناجح:

وانطلاقاً من التعريفات السابقة للقيادة الاصيلية نلاحظ بأن (Bass، ١٩٨٥، ٣١) "قد أشار إلى أن القيادة الاصيلية من الناحية المفاهيمية تتضمن ثلاثة مميزات أساسية يجب أن تتوفر في القائد" وهي:

- أن يتمتع القائد بالجادبية Charisma التي قد تساهم في مساعدة القائد على ابتكار وتكوين رؤية واضحة وطرحها على مرؤوسيه.
- أن يتميز القائد بالذكاء والحكمة (الاستثارة العقلية) Intellectual stimulation، والتي تساهم في علاج المشاكل بطرق إبداعية مبتكرة.
- ومن أهم الصفات التي يجب أن يتميز بها القائد أن يمنح أتباعه الاهتمام الشخصي

سابعاً: مكونات القيادة الاصيلية

نلاحظ بأن القيادة الاصيلية تتكون من اربع مكونات اساسية (الياسري، ٢٠١٥، ٣٢).

١ **بناء العلاقات الاصيلية:** ليصبح القائد الاصيل مؤثراً، يجب عليه تأسيس علاقات قوية ومستدامة مع الناس عن طريق بناء الثقة والتواصل المفتوح والمرن. وعلى الرغم من أن العلاقات الصارمة والعسكرية يمكن أن تكون مطلوبة في بعض الأحيان في بيئة العمل، إلا أنها قد تؤدي إلى نتائج غير مرجوة، ولذلك يجب أن يركز القائد الاصيل على بناء علاقات متينة مع الناس من خلال التواصل الفعال والمرونة والجدية.

٢ **تحويل المعتقدات:** يعتبر تحويل المعتقدات السلبية إلى إيجابية من الأدوار الهامة التي يقوم بها القائد الاصيل، خاصةً مع الموظفين الجدد الذين يحتاجون إلى دعم وتشجيع في بداية عملهم. فالمعتقدات السلبية يمكن أن تؤثر على الثقة والإنتاجية للموظفين، لذلك يجب على القائد العمل على تغيير تلك المعتقدات من خلال إيجابية التحدث مع الموظفين وتشجيعهم على العمل الجيد وتحقيق النجاح. كما يجب تفادي التعليق السلبي على الأخطاء والعمل على تحويلها إلى فرص للتعلم والتحسين. وبهذا الشكل، يمكن للقائد الاصيل أن يحفز الموظفين ويؤثر إيجابياً على بيئة العمل.

٣ **تنمية المواهب:** تطوير المواهب الجديدة يعد من أهم مسؤوليات القائد الاصيل، فبجانب أنه يعزز الرؤية الإستراتيجية للشركة أو المنظمة، فإنه أيضًا يساعد في تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والإبداع، ويُعد هذا النوع من التنمية جزءًا لا يتجزأ من تطوير الموارد البشرية. ولتحقيق هذا الهدف، يجب على القائد العمل على توفير بيئة محفزة وداعمة للإبداع والتطوير، وكذلك تحديد احتياجات الموظفين الجدد وتوفير التدريب المناسب والإرشاد لهم، وتشجيعهم على تحقيق أهدافهم وتنمية مهاراتهم وإمكاناتهم الكامنة.

٤ **التفكير الإستراتيجي:** العمود الرابع والأصعب هو التفكير، جميع الأشخاص غالبًا جيّدون في إتباع القواعد إلا أن هناك القليل من الأشخاص القادرين على خلق و وضع تلك القواعد، لذلك يحتاج هذا الركن إلى الكثير من الدراسة، فهي من إحدى الأركان التي يجب على الفرد معرفة النهج الذي يجب إتباعه للوصول إلى القرارات السليمة التابعة للتفكير السليم.

المبحث الثاني: الابداع والابتكار

اولا: الابداع

١ مفهوم الابداع

إن لكلمة إبداع الكثير من التعريفات والتي وردت في الأبحاث والدراسات، ولقد ظهر اختلاف واضح حول استخدام كلمتي إبداع وابتكار وأيهما أكثر صحة بارتباطها بالكلمة الإنجليزية (Creativity) . ويلاحظ أن بعض تلك الأبحاث والدراسات قد استخدمت الكلمتين وكأنهما مترادفتين والبعض الآخر من الدراسات والأبحاث وبالرجوع إلى المعاجم اللغوية العربية ولتوضيح المعنى اللغوي لكل من كلمة إبداع وابتكار، فقد أورد ابن منظور تفسيراً لكلمة إبداع وهي بدع، وبدع الشيء، مبتدعه، وابتدعه أي أنشأه وبدأه واخترعه واستنبطه، والبدع الشيء الذي يكون أو لا يكون. ونقصد بالإبداع مجموعة من مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة، يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم . أو هي عملية معقدة من العمليات العقلية الذهنية تستدعي توليد الأفكار، المفاهيم الجديدة أو الأصيلة. كما ان الإبداع يضم عمليتين أساسيتين

هما التفكير والإنتاج، ويؤكد العلماء على أن الإبداع مرتبط بالمعرفة، فالإبداع يحتاج إلى قدر كافٍ ومعقول من المعرفة في الموضوع أو الفكرة التي يقع عليه التفكير، وبدون المعرفة لن يكون هناك ما يمكن إبداعه أو الإبداع فيه أو هو الإنتاج غير المؤلف (من خلال فرد أو مجموعة عمل صغيرة والمتسم بالجدة والتميز بأفكار ملائمة وقابلة للتنفيذ والتوظيف في استخدامات محددة. وتباين تعريف الإبداع .. فهو على وفق "VandeVen" يعني "الإنتاج أو تبني الأفكار المفيدة وتطبيقها" (Scott & Bruce, ١٩٩٤: ٥٦٠)

اما (Amabil, ١٩٩٨ :٧٧) فعرفته بـ "تشخيص المشكلات، وإيجاد حلول مناسبة لتجاوزها بأسلوب جديد، عبر ترتيب الأفكار المتاحة في صيغة جديدة".

كما عرف بـ " عملية صنع سلعة أو خدمة جديدة، أو تطويرها لتقبل اقتصادياً، فهي التطبيق العلمي للابتكار" (العزاوي ، ١٩٩٠ " ١٩)

وبما يميز بين الإبداع والابتكار، الذي يعبر عن "القدرة على التفكير غير التقليدي"، أو "اعتماد البراعة أو الخيال لتوليد طرق جديدة غير مألوفة (اصيلة)، أو حلول استثنائية"، ويقف عند حدود الفكرة، و يأتي الإبداع لينفذها (٢٦ : ١٩٩٦ Schermerhorn & John)

يرى ان الإبداع هو "الاحلال المستمر للجديد بدل القديم بتقديم شيء جديد، أو تقديمه بطريقة افضل" (السامرائي ١٩٩٩ : ٢٩) اما (٤١١ : ٢٠٠١ Zipple) فعرف الإبداع بـ "التفكير بعيدا عن السياقات التقليدية، واستحضار كل اشكال المجازفة الناجمة عن تبني الإبداع، وبما يحقق تحولات ابداعية في بيئة المنظمات وعملياتها، ومخرجاتها".

يرى الباحث: الإبداع بانه "طرق جديدة في التفكير والتعلم تغير على نحو رئيس عمليات المنظمة ومخرجاتها" . ولذا لم يعد يقتصر على تصميم منتج معين وانما تقديم اشياء جديدة للزبائن لم يفكروا فيها على الاطلاق،

٢ - أهمية عملية الإبداع

وتتمحور أهمية عملية الإبداع بالاتي: (النجار، ٢٠٠١: ٣٥).

- حاجة المؤسسات إلى زيادة قدرتها التنافسية، وتقديم خدماتها بشكل أفضل.

- يزيد الإبداع من تقدم المؤسسات ، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة.
- يساعد الإبداع على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير.
- يساعد الإبداع في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين في المنظمات
- تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم.
- يسهم في بناء الثقة لدى الأفراد العاملين.
- يساعد الفرد على التغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته على التعبير عن إمكاناته الإبداعية.
- يوضح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في منظماتهم.
- يساعد الأفراد في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل، وبالتالي قدرتهم على الظهور بصور إبداعية متجددة ومستمرة يساعد الأفراد في إعادة تحديد أهدافهم وتصوراتهم عن العمل، وبالتالي قدرتهم على الظهور بصور إبداعية متجددة ومستمرة.

٣ أنواع الإبداع

نظراً لوجود سلسلة متعددة الحلقات حول الإبداع فإننا لا نرى مانع من التركيز على البعض منها، وقد يكون في اعتقادنا الأهم، ألا وهو: (الكبيسي، ٢٠٠٢: ٩٦).

- **الإبداع التكنولوجي:** تشير العديد من الدراسات العلمية إلى أن الإبداع التكنولوجي يعتبر واحداً من أهم أشكال الإبداع، حيث يلعب دوراً رئيسياً في دفع النمو على المستويين الكلي والجزئي. ومن المهم التأكيد على أن تعريف الإبداع التكنولوجي لا يختلف عن التعريف العام للإبداع، ويمكن تعريفه بأنه عملية تحويل فكرة إلى منتج قابل للتسويق، أو تحسين منتج موجود في طريق التصنيع أو التسويق، أو تطوير طريقة جديدة لتقديم خدمة معينة. .
- **الإبداع التنظيمي:** المقصود به إحداث التجديد في التنظيم، العمل في المؤسسات والشركات، بما يساعد على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، كما يساعد على التكيف مع التحولات السريعة في السوق والتغيرات التي تحدث في بيئة العمل. ويعتبر هذا النوع من الإبداع أكثر أهمية في الوقت الحالي نظراً للتحولات الكبيرة التي تشهدها الصناعات والمجالات المختلفة، والتي تحتاج إلى تجديد وتطوير في الأساليب والطرق المستخدمة لتحقيق الأهداف المنشودة.

ويتطلب ذلك من المديرين الاهتمام بتحسين الأنظمة والإجراءات والتعامل مع المشكلات والتحديات بطرق مبتكرة وجديدة.

- **الإبداع في الخدمة:** المقصود به النشاط المتعلق بالخدمات المقدمة للغير أو التسيير، بغية تنظيم سلوك المنظمة وجعله أكثر فعالية
- **الإبداع في مجال التسويق:** يعنى به خلق منافذ وطرق جديدة للتسويق

٤ الإبداع في المنظمات

سننظر فيما يلي لمدى حاجة المنظمات لعنصر الإبداع، وكيفية تفعيله بما يضمن لها النجاح والتطور والاستمرار، اما حاجة المنظمات للإبداع، فتواجه المنظمات العديد من التحديات في وقتنا الحالي، حيث أصبح عليها أن تجد الوسائل والأساليب الضرورية التي تساعد على تجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها لهذا فإن أي منظمة لا تتبنى الإبداع وتجعله من أولوياتها سيكون مصيرها التراجع والإفلاس، ومن أهم أسباب حاجة المنظمات للإبداع نذكر ما يلي:

- الحاجة المستمرة إلى نظم وأساليب إدارية مبتكرة نابعة من خصوصيتنا ومتطلباتنا دون السير خلف نظم منقولة من الآخرين وخالية من الإضافة والإبداع والتكيف.
 - إن الشخصية المبدعة لها أهمية كبيرة، حيث تساعد على تقديم الخدمات المميزة للمنظمة، ورفع كفاءتها وإنتاجيتها.
 - تساعد في تطوير وتحديث المنظمات الحكومية وتزويدها بالأساليب الحديثة. ٥. يحتم الإبداع الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات، وطرق إنتاجها وقصر دورة حياتها على المنظمات أن يستجيبوا لهذه الثورة التكنولوجية، وما يستلزمه ذلك من تغييرات في هيكل المنظمة وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أيضاً، مما يمكنها من زيادة أرباحها وزيادة قدرتها على المنافسة والاستمرار .
 - مسايرة اتجاهات الدولة في ظل العولمة والاتجاه نحو انقراض السوق.
- (الصرف، ٢٠٠٢، ٣١)

ثانياً: الابتكار

١ مفهوم الابتكار

اولاً مفهوم الابتكار: ان الابتكار هو مجموعة من الاساليب والطرق الجديدة البعيدة عن التقليد التي تستخدم عمل او تطوير الاشياء والافكار، ومن المعروف في كثير من المجالات العلمية والمهنية ان الابتكار يقود الى زيادة الانتاجية، وبذلك يكون مصدرا اساسيا للإسهام في تنمية الثروات الوطنية او المؤسسية (Mehmet Ada ٢٠١٥: ٧٧٨)

ان الاشخاص الذين يمكن ان تطلق عليهم كلمة مبتكرين هم رواد في مجال تخصصاتهم واسهاماتهم ان الابتكار يتحقق من خلال بذل الجهد في البحث في فكرة ما وتطوير تلك الفكرة ومحاولة بذل جهد اضافي في تسويق تلك الفكرة للمستفيدين وهي اهم مهمه للمبتكر

(محمد، ٢٠١٦: ٥).

وتدل الاديبيات الى ان هناك فرق بين الابتكار (Innovation) والإبداع (Creativity) من خلال أن الإبداع يتعلق باستكشاف فكرة جيدة مميزة، أما الابتكار فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ على اسلوب انتاج، أو سلعة أو خدمة تقدمها المنظمة لزيائنها، إذا كان الإبداع متعلق بالأشخاص فإن الابتكار يتعلق بالمنظمة وبنشاطها الإنتاجي والتسويقي من هذا المنطلق يمكن القول وبصفة عامة يسبق الإبداع الابتكار، وطريق الابتكار يمر غالباً عبر محطة الإبداع، وكذلك ان الابتكار هو التطبيق العملي للأفكار المبدعة، أما الإبداع فهو موهبة نظرية يولدها الإنسان مع مجموعة من المهارات المكتسبة واستخدامها من خلال حل المشكلات اليومية (Jan Fagerberg, ٢٠١٠: ٢).

ويعرف الباحث: الابتكار بأنه عملية إنشاء شيء جديد أو تحسين شيء قائم بشكل مبتكر وفعال. ويمكن أن يكون هذا الشيء منتجاً، أو عملية، أو خدمة، أو أي فكرة جديدة تضيف قيمة وتفيد المجتمع.

٢ المؤشرات الاساسية للابتكار

نستطيع قياس الابتكار من خلال تحديد المؤشرات الأساسية للابتكار التي تعتمد عليها اغلب الدراسات وهي المؤشرات التالية: (٨ : ٢٠١٨، Drucker)

أ. الانفاق على البحث والتطوير ويستخدم هذا المؤشر على نطاق واسع من طرف المؤسسات والدول كقياس للاستثمار في الابتكار، حيث يقوم على تحديد ما يتم تخصيصه من نسبة من الناتج المحلي الاجمالي او ارباح الشركات لحقل البحث والتطوير.

ب. عدد براءات الاختراع : وهي أفضل مؤشر للابتكار وتعتبر من مخرجات الابتكار، وان اغلب الدوا تولي اهتمام كبير لبراءات الاختراع المسجلة. حيث يقدم البنك الدولي بيانات مفصلة لهذه البراءة ويقدم مقارنة بين الدول والسنوات لغرض معرفة نسبة الزيادة والنقصان.

ج. صادرات التكنولوجيا المتقدمة ويعتبر هذا المؤشر هو نتاج عملية البحث والتطوير الذي ساهم بتحسين او انتاج سلعة جديدة متطورة قادرة على منافسة السلع في السوق العالمية ومن أبرزها السلع اجهزة الاتصال اللوحية وكذلك الروبوتات الصناعية ومعدات الفضاء.

د. العلامات التجارية: وهي من المؤشرات التي تمثل مخرجات الابتكار حيث تتنافس اغلب الشركات وفق مكانتها في السوق من ناحية الجودة والتصميم وتسعى الشركات الى تسجيل علامة تجارية خاصة بهم.

٣ أهمية الابتكار

يمثل الابتكار أحد الضرورات الأساسية في إدارة الأعمال والمؤسسات، إذ إن الزمان في تقدم والحاجات والطموحات هي الأخرى في نمو واتساع، فلا يعد كافياً أو حتى مرضياً أداء الأعمال في المؤسسات - على اختلاف أنماطها وأنواعها - بالطرائق الروتينية التقليدية. وفي الآونة الأخيرة تعززت أهمية الابتكار من خلال العولمة والتقدم السريع في التقنيات الجديدة على حد سواء، ولاسيما تقانة المعلومات والاتصالات التي مكنت أشكالاً جديدة من المنافسة، وفتحت أسواقاً جديدة من أجل إنشاء وتقديم المنتجات والخدمات المبتكرة (OECD، ٢٠٠٧، ٧٠)

ونجد أيضاً أن الظروف التي أصبحت تحيط بالمؤسسات المعاصرة والمتميزة بالتغير الشديد والتعقيد فرضت عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل، والتي يجب على المؤسسات أن

تواجهها بسرعة ولكن بكفاءة وفعالية، وهذا ما يتطلب قدرات إبداعية لدى المؤسسات تمكنها من إيجاد حلول وأفكار جديدة لمشكلاتها، ومن ثم الاستمرار والنمو. ويأتي في مقدمة هذه الظروف والعوامل التغير المذهل في التكنولوجيا والتغير السريع في أذواق المستهلكين والزيادة الهائلة في حجم المعرفة وفي هذا السياق هناك مجموعة من العوامل التي جعلت من الابتكار ذا أهمية خاصة أكثر من أي وقت مضى، ومن بين هذه العوامل (عبد الوهاب، ٢٠١٢، ٣٥):

- ازدياد المنافسة بين المؤسسات.
- كبر حجم منظمات الأعمال.
- ارتفاع توقعات المستهلكين.
- نقص الموارد.
- تزايد الطلب على الأفكار الجديدة.

٤ - خصائص الابتكار

أن الابتكار هو تنظيمات من عدد من القدرات العقلية البسيطة وتختلف هذه التنظيمات فيما بينها باختلاف مجالات الابتكار، فيما يلي بعض القدرات (الشيخ ، ٢٠١٩ ، ٣٢)

١. **الطلاقة اللفظية:** سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات، التي تستوفي شروطاً معينة كأن تبدأ بحرف معين، أو تنتهي بحرف معين.

٢. **الطلاقة الفكرية:** سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في موقف معين .

٣ **المرونة التلقائية:** سرعة إنتاج أفكار تنتمي إلى أنواع وفئات مختلفة من الأفكار

٤. **الأصالة:** سرعة إنتاج أفكار تستوفي شروطاً معينة في موقف معين، كأن تكون الاستجابات رسوماً فإن أي إضافات داخل الرسم أو خارجه، بحيث تبرز الصورة أو الرسم، تعد من التفاصيل بحيث تستوفي شروطاً معينة التي ترتبط بموقف معين.

المبحث الثالث: العلاقة بين القيادة الاصيلة والابداع والابتكار

يرى (الخفاف : ٢٠٠٩ : ٣٦) تظهر أهمية الإبداع والابتكار والحاجة اليهما عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تفاوتاً بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب ، مما يحثها على دراسة وتبني طرائق وأساليب جديدة في العمل ، وكما أن عملية الإبداع والابتكار الإداري تمر بمراحل عدة تبدأ بالقدرة على توليد الأفكار ثم تصور حلها وتحويلها الى عمل إبداعي ، فان ذلك يتوقف على الوسط الذي يعمل فيه الفرد والوسائل المتاحة له ، ومن هنا ننطلق الى فكرة تنمية الإبداع عن طريق القيادة الإدارية الناجحة . وأن المدير القائد كي ينجح باعتباره (قائد اصيل) في مجموعة وينجح في مهمته باعتباره (مديراً) وكذلك ينجح في مهمته الاجتماعية باعتباره مواطناً

وان علاقة بين القيادة الاصيلية والابداع والابتكار هي علاقة عظيمة ودائما ما تكون مؤثرة. إذا كانت القيادة الصادقة والشجاعة هي الأساس لتحقيق الابداع والابتكار، فإن دور القائد هو تحقيق تلك الأهداف بتالي القيادة الصادقة هي الذي يؤدي إلى إنشاء بيئة تشجع على الموظفين الابداع والابتكار والتجربة. عندما يشعر الموظفون بأنهم آمنوا ومدعون ومؤهلون للإبداع والابتكار، فإنهم سيشعرون بأنهم يمتلكون الحرية والسبل للعثور على حلول جديدة وأخرى. دور القائد هو تأكيد على أن الأفكار الجديدة والأخبار ستكون مرحبة ومفتوحة للنقاش والتجربة. إذا كان القائد يؤيد الإبداع والابتكار ويؤمن أنه سيؤدي إلى تحسين الأداء والنتائج، فإن ذلك سيشجع على الموظفين للبحث عن حلول جديدة وأخرى. لذلك، يمكن أن تكون القيادة الصادقة والشجاعة الأساس لتحقيق الابداع والابتكار في المؤسسة. بتالي ان القيادة الاصيلية تعتبر عنصرا حاسما في تحقيق الابداع والابتكار الإداري كذلك هي أداة فعالة لتحقيق التغيير والتحول في المؤسسات، وذلك من خلال توجيه الأشخاص والأحزاب إلى الأهداف المشتركة وإثراء التعاون والتعاون بين الأطراف المختلفة. لدى القائد الاصيل عدة صفات ومهارات مهمة تجعله قادرا على الإدارة بشكل فعال وتحقيق الابداع والابتكار بدأ بتوجيه الأشخاص والأحزاب إلى الأهداف المشتركة، وذلك من خلال إعطاء دليل إلى المهام والأولويات الصحيحة. كما يجب على القائد الاصيل أن يشجع على الموظفين ويشجع عليهم على البحث عن طرق جديدة ومبتكرة لتحقيق الأهداف ومن ثم، يجب على القائد الاصيل أن يوظف التكنولوجيا والأحاسيس الحديثة لتحسين عملية الإدارة، وذلك من خلال تطوير أساليب الإشراف والتحليل والتقييم لتحقيق أعلى مستوى من الأداء وتشكل

القيادة الاصلية الخصائص التالية في القائد: توجيهية، قدرة على الإبداع والإبتكار، إصدار القرارات بشفافية، الإجتماعية والتواصلية، البذل والإخلاص، إدارة التغيير، الاستعداد لتحدي الجديد، الحلف والالتزام بالأصول والقيم، الإخلاص إلى الموظفين وغيرهم. إذا كان القائد يتمتع بجميع هذه الخصائص، فإنه يمكن أن يكون علامة على الابتكار والإبداع في المؤسسة ويساعد على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. يستند القائد بالقيادة الاصلية إلى الأسس التالية: إدارة على أساس العلاقة مع الموظفين، تطوير الإدارة المبتكرة، تعزيز الإبداع والإبتكار، تحسين الأداء، لإحداث تغيير إيجابي وإبداع في المنظمة، يجب على القائد أن يحمل أهمية خاصة للإبداع والإبتكار. ويجب أن يوظف جهوده لإعطاء الموظفين الحرية اللازمة للتفكير والتجربة، ويجب أن يدعم الأفكار الجديدة والمبتكرة بدون خوف من الفشل. ومما سبق نخلص إلى أهمية الدور الفعال للقيادة الإدارية الاصلية في تهيئة وتشكيل وتطوير المناخ التنظيمي الداخلي للإبداع والابتكار ، وذلك من خلال تبني سلوكيات وسمات وأنماط ومهارات قيادية تساعد على الارتقاء بقدرات الموظفين وتشجيعهم على تطوير الاتجاهات الإبداعية والابتكارية لديهم. (بشاوي: ٢٠٠٨: ٧)

الفصل الثالث

المبحث الاول تحليل الاحصائي
المبحث الثاني : اختبار فرضية
البحث:

الفصل الثالث الجانب العملي للبحث

تم إعداد استبانة لاستطلاع رأي عينة البحث في مفهوم القيادة الاصيلة وبيان الأثر والدور في الابداع والابتكار وذلك من خلال مجموعة عدد من القيادات الادارية في جامعة ميسان. وتتكون هذه الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية :

- القسم الأول : يتكون من أربع أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث (الجنس، العمر، تحصيل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة) .

- **القسم الثاني :** وهو يتعلق بالمتغير المستقل والذي يتكون من ١٢ فقرة مقسمة على ٣ ابعاد الخاصة بالمتغير القيادة الاصلية
- **القسم الثالث :** ويتعلق بالمتغير التابع والذي يتكون ١٦ فقرة مقسمة على محورين الابداع والابتكار.
- **مقياس البحث :** صممت استمارة الاستبيان (الملحق رقم ١) و مقياس البحث بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي (اتفق تماما، أتفق، محايد، لا أتفق، لا اتفق تماما) ، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي ٢٢ IBM SPSS Version بالتعاون مع عدد من المختصين في هذا المجال وتم إخضاعه للاختبارات الأتية :

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة

الاستثمارات الموزعة	المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
٣٥	٣٠	٥	٣٠	٨٦%

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الجانب الميداني .

المبحث الاول تحليل الاحصائي

اولا: عينة البحث

جدول رقم (٣) التوزيع التكراري والنسب المئوية للأفراد المبحوثين حسب (الجنس والعمر والتحصيل الدراسي وعدد سنوات الخدمة)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة مئوية %
الجنس	ذكر	٢٥	٧٣%
	أنثى	٥	٢٧%
	المجموع	٣٠	١٠٠%
العمر	اقل من ٣٠ سنة	٥	١٧%
	بين ٣٠-٤٠ سنة	١٠	٣٣%
	بين ٤٠-٥٠ سنة	١٥	٥٠%
	٥٠ سنة فأكثر	٠	٠%
	المجموع	٣٠	١٠٠%
المؤهل العلمي	دبلوم	٢	٧%
	بكالوريوس	٨	٢٧%
	ماجستير	١٥	٥٠%
	دكتوراه	٥	١٦%
	المجموع	٣٠	١٠٠%
سنوات الخدمة	اقل من ٥ سنوات	٢	٧%
	من ٥-١٠ سنة	٨	٢٧%
	من ١٠ سنوات الى ١٥ سنة	١٥	٥٠%
	اكثر من ١٥ سنة	٥	١٦%
	المجموع	٣٠	١٠٠%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول (٣) توزيع أفراد العينة على وفق الجنس إذ بلغ عدد الذكور (٢٥) فرداً أي بنسبة (٧٣%) من العدد الكلي لعينة البحث مقابل (٥) وبنسبة (٢٧%) للإناث، ويلاحظ من نتائج إجابات العينة أن نسبة الذكور كانت أعلى من نسبة الإناث مما يؤشر عدم مشاركة المرأة إلا بنسبة تعد ضئيلة في جامعة ميسان بوصفها مجتمعاً للبحث . يوضح الجدول (٢) أن الفئة العمرية (بين ٤٠-٥٠ سنة) اعلى فئة عمرية وتضم (١٥) فراداً من أجمالي عدد أفراد العينة، إذ تمثل (٥٠%) من عينة البحث. ونلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة ممن يمتلكون تحصيل دراسي من بين عينة الدراسة هم ماجستير بنسبة (٥٠%) وبعدها بلغ (١٥) من افراد العينة البحث، كما يوضح جدول رقم (٢) عدد السنوات الخدمة الاجمالية حيث حصلت فئة (من ١٠ الى ١٥ سنة) اعلى نسبة على والتي بلغت (٥٠%) وبعدها (١٥) فرداً من عينة البحث

ثانياً: الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة :

سيحتوي هذا المحور الحالي وصف وتشخيص متغيرات الدراسة التي تمت الإشارة إليها

١ - وصف وتشخيص فقرات ابعاد المتغير المستقل (القيادة الاصيلية)

جدول (٤) والأوساط الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الاستجابة لفقرات المتغير المستقل

رقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	درجة
-----	--------	---------	----------	------

المتغير المستقل: القيادة الاصلية			
الاستجابة	المعياري	الحسابي	
١ - الوعي الذاتي			
مرتفعة	١.٥٠	٣.٥٣	١. يهتم القائد بالتغذية العكسية لأجل تحسين التواصل مع الآخرين.
مرتفعة	١.٥١	٣.٩٢	٢. يصف القائد بدقة كيف ينظر الآخرون الى قدراتنا الفردية.
مرتفعة	١.٦١	٣.٨١	٣. يحدد القائد الوقت المناسب لإعادة تقييم المواقف بشأن القضايا المهمة.
مرتفعة	١.٨١	٣.٧١	٤. يسعى القائد الى فهم كيف تؤثر افعاله على الآخرين
مرتفعة	٠,١٤	٣,٧٤	المؤشر الكلي للبعد

٢ - العلاقات الاصلية			
مرتفعة	١.٥٠	٣.٢٠	٥. يسعى القائد لإقامة علاقات مبنية على الانفتاح والثقة والصدق
مرتفعة	١.٧٥	٣.٠٦	٦. يوجه القائد على بمشاركة المعلومات والتعبير عن الأفكار بشكل علني وصريح.
مرتفعة	١.١٠	٣.٣٠	٧. يظهر القائد عواطفه تجاه الموظفين بدون مبالغة حال الشعور بها.
مرتفعة	١.٢٠	٣.٢٠	٨. يشجع القائد العمل بنزاهة من خلال تعزيز التطوير الذاتي.
مرتفعة	٠,٢٩	٣,١٩	المؤشر الكلي للبعد

٣ - السلوك الاصيل			
مرتفعة	١.٥٠	٣.٢٠	٩. يطلب القائد من الموظفين اتخاذ مواقف تدعم قيمهم الأساسية.
مرتفعة	١.٥٧	٣.٠٦	١٠. يتخذ القادة قرارات صعبة بناء على معايير السلوك الأخلاقي.
مرتفعة	١.٥٩	٣.٠٦	١١. يوضح القائد القيم الأساسية التي تتوافق مع افعالهم وتصرفاتهم.
مرتفعة	١.٨١	٣.٠٣	١٢. يحلل القائد البيانات ذات الصلة قبل اتخاذ القرار .
مرتفعة	٠,١٣	٣,٠٨	المؤشر الكلي للبعد

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج (SPSS).

حيث تشير معطيات الجدول (٤) المستجيبين يؤكدون ان بعد الوعي الذاتي حصل على اعلى نسبة بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٤) وانحراف معياري (٠,١٤) ثم يلي بعد العلاقات الاصلية الذي حصل على متوسط حسابي قدره (٣,١٩) وانحراف معياري قدره (٠,٢٩) واخيرا بعد السلوك الاصيل حصل على متوسط حسابي قدره (٣,٠٨) وانحراف معياري قدره (٠,١٣)

٢ وصف وتشخيص فقرات المتغير المستقل (الابداع والابتكار)

جدول (٥) الاوساط الحسابية والانحراف المعياري ودرجه الاستجابة لفقرات المتغير التابع

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
١ - الابداع				
١٣	تقوم الجامعة المبحوثة بالاستفادة من أفكار الموظفين في حل المشاكل	٣.٢١	١.١٩	مرتفعة
١٤	تقدم الجامعة المبحوثة حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة	٣.٣٤	١.٠٥	مرتفعة
١٥	هل تحاول تطبيق طرق جديدة لحل أي مشكلة تواجهك في العمل	٣.٦٥	١.٠٥	مرتفعة
١٦	الأفكار و الإبداعات تحضى بالقبول من طرف المسؤولين في الجامعة المبحوثة	٣.٩٠	١.٠٣	مرتفعة
١٧	تخصص الجامعة المبحوثة برامج و تطبيقات لبعث روح الإبداع بين الموظفين	٣.٧٥	١.٠١	مرتفعة
١٨	تخصص الجامعة المبحوثة مبالغ مادية جيدة لجهود البحث و التطوير	٣.٥١	١.٠٨	مرتفعة
١٩	تحافظ الجامعة المبحوثة على الأفراد ذوي المعرفة العالية و الموهوبين	٣.٤٧	١.٠٥	مرتفعة
٢٠	تحرص الجامعة المبحوثة على استقطاب المبدعين وضمهم لجهاز الاداري و التقني	٣.٥١	١.٠٠	مرتفعة
مؤشر الكلي		٣.٥٧	٠.٠٥	مرتفعة

٢ - الابتكار

٢١	قامت الجامعة المبحوثة باستحداث تغييرات جذرية في هيكلها التنظيمية	٣.٢٩	١.٣١	مرتفعة
٢٢	تساعد الجامعة المبحوثة العاملين على فهم آليات عمل الإدارة بالاهتمام بوضع برامج كفاءة.	٣.٢٣	١.٢١	مرتفعة
٢٣	اتخذت الجامعة المبحوثة سياسات وإجراءات لتطوير خدماتها	٣.١١	١.٢٠	مرتفعة

			ومركزها التنافسي.	
مرتفعة	١.٠١	٣.٢٧	استحدثت الجامعة سياسات جديدة في مجال التعيين والمكافآت والحوافز.	٢٤
مرتفعة	١.٠٢	٣.٣١	تتخذ الجامعة المبحوثة إجراءات تساعد على تفعيل الاتصال وتبادل المعارف بين العاملين.	٢٥
مرتفعة	١.٠٣	٣.٢٠	أدخلت الجامعة المبحوثة أساليب وطرق جديدة لعملياتها الخدمائية المقدمة للزبانن.	٢٦
مرتفعة	١.٠٦	٣.٠٥	تخصص الجامعة المبحوثة برامج لتحسين وتطوير خدماتها لزيادة ولاء موظفيها .	٢٧
مرتفعة	٠.١١	٣.٢٠	مؤشر الكلي	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج (SPSS).

حيث تشير معطيات الجدول (٥) ان بعد الابداع حصل على اعلى نسبة بمتوسط حسابي قدره (٣,٥٧) وانحراف معياري (٠,٠٥) ثم يلي الابتكار الذي حصل على متوسط حسابي قدره (٣,٢٠) وانحراف معياري قدرة (٠,١١)

المبحث الثاني : اختبار فرضية البحث:

يتناول هذا المبحث الإشارة إلى علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الاصيلية) والمتغير المعتمد (الابداع والابتكار)، فضلاً عن توضيح علاقة الأثر بين المتغيرات البحث والتي سنحاول عن طريقها اختبار فرضية البحث وكالاتي:

اولاً: تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة:

١ - علاقات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع على المستوى الكلي

سيتم من خلال هذا المحور اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أن (هناك علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الاصيلية والابداع والابتكار في جامعة ميسان). تم إعداد الجدول (٦) والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية موجبة معنوية بين القيادة الاصيلية والابداع والابتكار حيث بلغ المؤشر الكلي ($0,51^*$) وبدلالة معنوية عند ($0,001$) وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى.

الجدول (٦) علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Correlations			
		المتغير المستقل	المتغير التابع
القيادة الاصيلية	Pearson Correlation	١	$0,51^*$
	Sig. (٢-tailed)		$0,001$
	N	٣٠	٣٠
الابداع والابتكار	Pearson Correlation	$0,51^*$	١
	Sig. (٢-tailed)	$0,001$	
	N	٣٠	٣٠
**. Correlation is significant at the $0,01$ level (٢-tailed).			

المصدر من إعداد الباحثة للاختبار صحة الفرضية الرئيسية البحث الأولى بالاعتماد على مخرجات برنامج
spss

٢ - علاقات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير معطيات الجدول (٧) إلى وجود علاقات الارتباط بين المتغير ابعاد المتغير والمتغير التابع ، ويتضح من خلال المؤشر الكلي وجود علاقة ارتباط معنوية م إذ تراوحت قيم الارتباط بين ($0,486$ ، $0,279$) عند مستوى معنوية ($0,05$)، وتشير هذه النتائج إلى قوة العلاقة بين متغيرات البحث.

الجدول (٧) علاقات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل والتغير التابع

الابداع والابتكار	المتغير التابع
-------------------	----------------

السلوك الاصيل	العلاقات الاصيلية	الوعي الذاتي	المتغير المستقل
٠.٣٢٣	٠.٢٧٩	٠.٤٨٦	القيادة الاصيلية

٣- *: $P \leq ٠,٠٥$

N=٣٠

ثانياً: تحليل علاقة الأثر بين متغيرات الدراسة :

١ - علاقات التأثير المتغير المستقل والمتغير التابع على المستوى الكلي

يمثل مضمون هذه العلاقة اختباراً فرضية البحث الرئيسية الثانية التي تشير إلى أنه " يوجد تأثير معنوي للقيادة الاصيلية في الابداع والابتكار في جامعة ميسان ". ويشير الجدول (٨) الخاص بتحليل الانحدار إلى وجود تأثير معنوي للقيادة الاصيلية بوصفه متغيراً مستقلاً في الابداع والابتكار بوصفه متغيراً معتمداً. وذلك وفقاً لقيمة (F) المحسوبة وبالغة قيمتها (١٠,٦٢١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٤,١٥١) وهي معنوية عند مستوى (٠,٠٥) بدرجتي حرية (١,٣٣) و مادامت قيم (T) المحسوبة معنوية للمتغير المستقل وبالغة (٣,٢٤١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (١,٦٩٧) فإن ذلك يعكس معنوية النموذج، ويتضح أن معامل التحديد (R²) والتي بلغت قيمته (٠,٤١٥) يشير إلى أن قدرة المتغير المستقل على تفسير (٤١%) من الاختلافات الحاصلة في البعد التابع . وبهذا فانه يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

جدول رقم (٨) علاقات تأثير متغيرات المتغير المستقل (القيادة الاصيلية) في المتغير التابع (الابداع والابتكار)

F		T		R ²	القيادة الاصيلية		المتغير المستقل المتغير المعتمد
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		B ₁	B ₀	
٤,١٥١	١٠,٦٢١	١,٦٩٧	٣,٢٤١	٠,٢١٨	٠,٦٥٤	٠,٤٩٢	الابداع والابتكار

*: $P \leq ٠,٠٥$

N=٣٠

d.f: (١, ٣٣)

المصدر من إعداد الباحث للاختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

٢ - علاقات التأثير بين ابعاد المتغير المستقل والمتغير التابع

جدول رقم (٩) علاقات تأثير متغيرات ابعاد المتغير المستقل في المتغير التابع

F		R ²	القيادة الاصيلة			B ₀	المتغير المستقل المتغير التابع
الجدولية	المحسوبية		السلوك الاصيل B ₃	العلاقات الاصيلة B ₂	الوعي الذاتي B ₁		
٢,٧٦٨	٢٩,٥٣٨	٠,٢١٨	٠,٠٣٤ (٠,٨٣٢)*	٠,٥١٤ (٣,٩٤٤)*	٠,٠١١٨ (٠,٤٤٦)*	٠,٤٩٢ (٤,١٧٢)*	الابداع والابتكار

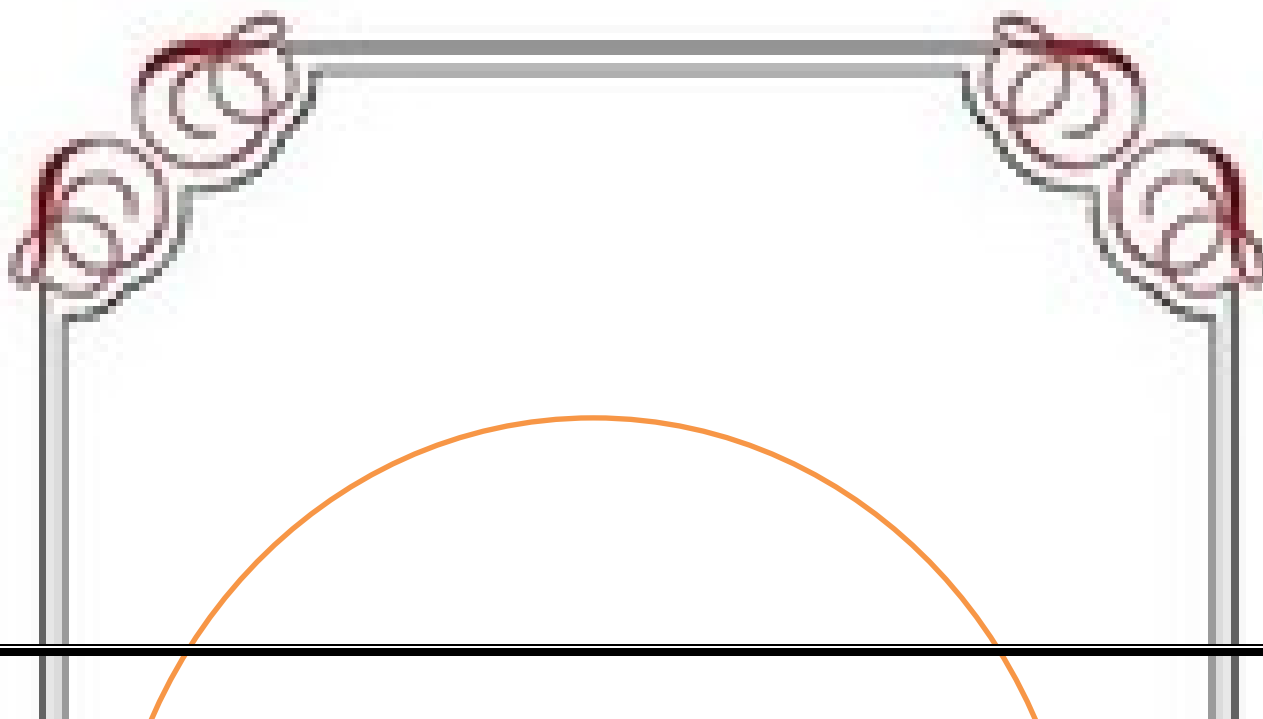
*P ≤ ٠,٠٥

N=٣٠

d.f;(١,٣٣)

(٣,٢٤١)*

ان ابعاد المتغير المستقل في جامعة ميسان المتمثلة بالوعي الذاتي والعلاقات الاصيلة والسلوك الاصيل تؤثر على الابداع والابتكار اذ بلغت قيمة (F) المحسوبية (٢٩,٥٣٨) وهي اكبر من قيمتها الجدولية التي بلغت (٢,٧٦٨) ، بينما بلغ معامل التحديد (R) (٠,٢١٨) وهيه نسبة تفسر تغير في ابعاد المتغير المستقل بتغير عمليات الابداع والابتكار



اولا: الاستنتاجات

- ١ - أن هناك علاقة ارتباط طردية موجبة بين القيادة الأصيلة والابتكار والإبداع، ويتمثل ذلك في أن القيادة الأصيلة تساعد على تعزيز الابتكار والإبداع في الفريق أو المؤسسة. ويدعم ذلك قيمة المؤشر الكلي (٠,٥١) ودلالة المعنوية القوية عند (٠,٠٠١)، مما يؤكد أن النتيجة ذات مغزى إحصائي وأنه يمكن الاعتماد عليها في الاستنتاجات.
- ٢ - تؤكد نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي للقيادة الأصيلة على الإبداع والابتكار كمتغير معتمد.
- ٣ - يشير قيمة معامل التحديد (٠,٤١٥) (R^2) إلى أن القيادة الأصيلة تفسر حوالي ٤١% من الاختلافات في الإبداع والابتكار، وهذا يدل على أهمية القيادة الأصيلة في تعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات.
- ٤ - القيادة الاصيلية تتطلب الاهتمام بالتواصل الفعال واستخدام التغذية العكسية كأداة لتحسينه.
- ٥ - بناء العلاقات الصحيحة بين القائد والموظفين يعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق الأهداف المشتركة.

- ٦ - تشجيع المشاركة العلنية والصريحة وتقاسم المعلومات هي ممارسات تعزز الثقة وتحسن التواصل داخل الفريق.
- ٧ - يمكن للقائد توجيه الموظفين لاتخاذ المواقف التي تدعم القيم الأساسية للشركة أو المؤسسة.
- ٨ - يمكن للقائد اتخاذ القرارات الصعبة التي تتطلب معايير السلوك الأخلاقي، حتى ولو كان ذلك صعبًا في بعض الأحيان.

ثانياً: التوصيات

- ١- توفير برامج تدريبية للقادة والموظفين حول القيادة الأصيلة والتواصل الفعال وتشجيع التفاعل الإيجابي واستخدام التغذية العكسية لتحسين الأداء والإبداع والابتكار.
- ٢- توفير الحوافز المناسبة لتحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة وتقييمها بشكل جيد وتحسينها.
- ٣- تشجيع العمل الجماعي وتعزيز الثقة والتواصل بين الفريق والمؤسسة.
- ٤- وضع القيم الأخلاقية والمهنية والتعليمات الخاصة بالسلوك الأخلاقي كجزء من الاستراتيجية التنظيمية للمؤسسة.
- ٥- تحديث الهياكل التنظيمية والأساليب الإدارية لتحسين الفعالية والإنتاجية وتحسين الابتكار والإبداع.

- ٦- تشجيع المشاركة الفعالة للموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وتوفير الدعم اللازم للموظفين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.
- ٧- تقييم وتحليل الأداء بشكل دوري وتوفير التعليقات البناءة والتغذية العكسية للموظفين لتحسين الأداء والإبداع والابتكار.
- ٨- توجيه الجهود المشتركة بين الفريق والقائد لتحقيق الأهداف المشتركة بما يتماشى مع القيم والمبادئ الأخلاقية والمهنية.

قائمة المصادر

مراجع باللغة العربية

- العامري ، صالح مهدي محسن والغالبي ، ظاهر محسن صقور (٢٠٠٧) ، الإدارة والأعمال ، دار وائل للنشر ، الأردن ، عمان ، الطبعة الأولى
- السكارنة ، بلال خلف (٢٠١٠) ، القيادة الإدارية الفعالة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن، عمان ، ط/١
- الحداروي، ارفد حميد عباس، والبغدادي، عادل هادي (٢٠١٨) دور القيادة الحقيقية في تنفيذ أنشطة التجديد الاستراتيجي في ظل توافر المهارات السياسية لدى قادة المنظمات بحث تطبيقي في عدد من الجامعات العراقية(مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العدد ٤٩ .
- زيدان، غادة طارق (٢٠١٩) تأثير القيادة الأصيلة في إعادة هندسة عمليات الأعمال بحث استطلاعي في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / سامراء، جامعة بغداد مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية المجلد ٢٥ العدد ١١٥ .

• البردان، محمد فوزي امين (٢٠١٧ ") دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العالقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل دراسة ميدانية" أطروحة دكتوراة الفلسفة في العلوم التجارية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات .

• الياسري، أكرم محسن مهدي، وغالي، حسين حريجة (٢٠١٥ ") سلوكيات القيادة الأصيلة وتأثيرها في تنمية الموارد البشرية الاستراتيجية دراسة استكشافية تحليلية آراء عينة من القادة والتابعين في بعض كليات جامعة كربلاء المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد ١١ (والعدد) ٤٤ .

• العزاوي ، هدى هادي ، (١٩٩٠) ، " براءات الاختراع ودورها في التنمية الصناعية مجلة التعاون الصناعي ، ع (٤٠) ، ابريل .

• السامرائي ، سلوى هاني ، (١٩٩٩) ، " الابداع التقني وبعض العوامل المؤثرة فيه " ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد .

• النجار ، دجلة مهدي ، (٢٠٠١) ، " اثر إستراتيجية النمو في تحقيق المزايا التنافسية " رسالة ماجستير ، (غير منشورة) ، الجامعة المستنصرية ، كلية الادارة والاقتصاد .

• الكبيسي ، صلاح الدين عواد كريم ، (٢٠٠٢) ، " ادارة المعرفة واثرها في الابداع التنظيمي " اطروحة دكتوراه ، (غير منشورة) ، الجامعة المستنصرية ، كلية الادارة والاقتصاد .

• الصرف ، رعد حسن ، (٢٠٠٠) ، " ادارة الابداع والابتكار – الاسس والتكنولوجيا وطرائق التطبيق " ، ج ١ ، ط ١ ، دار الرضا للنشر ، سوريا .

• عبد الوهاب، بويعة، ٢٠١١ ، دور الابتكار فع دعم الميز التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة المؤسسة الجزائر للهاتف النقال) كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.

• الشيخ، رمضان (٢٠٠٩). الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار، بوك سيتي للنشر والتوزيع، القاهرة.

• محمد، نيفين حسين، ٢٠١٦ ، دور الابتكار والإبداع المستمر في ضمان المركز التنافسي للمؤسسات الاقتصادية والدول: دراسة حالة دولة الإمارات " مجلة اقتصادية عن وزارة الاقتصاد لدولة الإمارات العربية المتحدة، أغسطس ٢٠١٦ .

• - الخفاف ، عبد المعطي " مبادئ الإدارة الحديثة . منهجية حديثة لتنمية الموارد البشرية " دار دجلة ، ناشرون وموزعون ، الطبعة الأولى ، عمان الأردن ٢٠٠٩ .

• بشاوي ، لمياء " الإبداع في المنظمات ، كيف نمي الإبداع في منظماتنا " بحث منشور ، ٢٠٠٨ .

مراجع باللغة الانكليزية

- Oecd, 2007, Innovation And Growth Rationale For An Innovation Strategy
- The Drucker Institute, 2018, Sources of Innovation, Adapted from The Discipline of Innovation (HBR, May-June 1980) and .Innovation and Entrepreneurship, The Drucker Institute
- Bass, B. (1980). Leadership and performance beyond .expectation
- Roche, Maree "Learning Authentic Leadership in New Zealand: A Learner-Centred Methodology & Evaluation" American Journal Of .Business Education. Vol. 3, N. 3
- Schermerhorn, Jr., & John, R., (1996), "Management & .Organizational Behavior", New York: John Wiley & Sons
- Zipple, A., (2001), "Making Innovation Happen", Psychiatric .(Reliabilitation Journal, Spring, V (24), Issue (4
- Mehmet Adaka, 2010, Technological Progress, Innovation and Economic Growth; the Case of Turkey, World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship, Procedia-Social and Behavioral Sciences 190 (2010) 776-782
- Avolio, Bruce J, & Gardner, William L. (2005) " authentic leadership development: getting to the root of positive forms of .leadership"the leadership quarterly, Vol.16, N.3
- Abraham, Veena Christy& Diarism, Sangari (2010)" Authentic Leadership Style" Intercontinental Journal Of Marketing, Vol.3, .N.10
- Kima,minjung , kim,young do,& lee hyun-woo (2019) " it is time to consider athletes' well-being & performance satisfaction: the roles of authentic leadership & psychological capital"sport management association of australia & new zealand. Published by .elsevier ltd. All rights reserved.Vol.23, N.1

- Roche, Maree "Learning Authentic Leadership in New Zealand: A Learner-Centred Methodology & Evaluation" American Journal Of Business Education. Vol. 3, N. 3
- Bakari, Haroon, & Hunjra, Ahmed Imran (2017) "Authentic Leadership Questionnaire: Case of Its Validation Through Structural Equation Modelling; Evidence from Pakistan" Business & Economic Review, Vol. 6, N. 2
- Makhmoo, Talat (2018) "Authentic Leadership: Concept Of Authenticity & Qualities Of Authentic Leaders"
- Covelli, Bonnie J., & Mason, Francis Iyana (2018) "Training Authentic Leaders: Researchbased Application" Global Journal Of Management & Marketing, Vol. 2, N. 1
- Banks, George C. , Mccauley, Kelly Davis , Gardner, William L., & Guler, Courtney E. (2016) "A Meta-Analytic Review Of Authentic & Transformational Leadership: A Test For Redundancy" The Leadership Quarterly, Vol. 27, N. 4
- Besen, Fabiana, Tecchio, Ediv&Ro Fialho, Francisco Antônio Pereira (2017) "Authentic Leadership & Knowledge Management" prod., São Carlos, Vol. 24, N. 1
- George, Bill (2003) "Authentic Leadership Rediscovering The Secrets To Creating Lasting Value" First Edition, Published By Jossey-Bass, San Francisco
- Jourian, T.J. (2014) "Trans Forming Authentic Leadership: A Conceptual Framework t.j." Journal Of Critical Thought & Praxis, Vol. 2, N. 2
- Valsania, Sergio Edú, León, Juan Antonio Moriano, Alonso, Fern&O Molero & Cantisano, Gabriela Topa (2012) "Authentic Leadership & Its Effect On Employees' Organizational Citizenship Behaviours" Universidad Nacional De Educación A Distancia, Vol. 24, n. 4
- Roncesvalles, Ma. Celia T., & Sevilla, Aleli V. (2010) "The Impact Of Authentic Leadership On Subordinates' Trust & Work

Performance In Educational Organization: A Structural Equation
Modeling" Journal Of Educational & Management Studies,
.Vol.٥, N.١

Tahhan, Burhan (٢٠١٩) "The Impact Of Authentic .
Leadership On The Work Environment & Patient Outcomes In
"Hospital Settings - A Literature Study

Amabile, T.M., (١٩٩٨), "How To Kill
Creativity?", Harvard Business Review,
.September – October



قائمة الملاحق

ملحق رقم (١) استمارة الاستبيان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة ميسان

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال

الدراسة المسائية

م / استبانة

الأستاذ الفاضل، الاستاذة الفاضلة ...

نهديكم أجمل تحياتنا :

تمثل هذه الاستمارة جزءاً من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس ادارة الاعمال للبحث الموسوم بعنوان (تأثير القيادة الأصيلة على تحقيق الإبداع والابتكار) : دراسة استطلاعية لآراء عينة

١. الجنس

عدد من القيادات الادارية في جامعة ميسان وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات الأثر الايجابي في إخراج هذا البحث بالمستوى المطلوب ، لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال ، علما ان الإجابات تستخدم حصراً لأغراض البحث العلمي دون الضرورة لذكر الاسم . شاكرين تعاونكم معنا .

ملاحظة عامة

يرجى الإجابة على الأسئلة جميعها، لأن ترك أي سؤال دون الإجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل. يرجى وضع علامة (√) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك.

باستطاعة الباحث الإجابة على أسئلتكم واستفساراتكم الخاصة بالاستمارة

المشرف

م. م زهراء نعيم

الباحث

مهيمن عطا جاسم لفته

انثى		ذكر	
٢. الفئة العمرية			
٥٠ سنة فأكثر	بين ٤٠ - ٥٠ سنة	بين ٣٠ - ٤٠ سنة	اقل من ٣٠ سنة
٣. المؤهل العلمي			
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم
٤. سنوات الخبرة			
١٥ سنوات فأكثر	من ١٠ - ١٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	اقل من ٥ سنوات

اولاً: معلومات تتعلق بالمجيب على استمارة الاستبيان

الاجابة بوضع اشارة (√) في الخيار المناسب.

ثانياً: البيانات الخاصة بفقرات الاستبانة

أولاً: القيادة الأصيلة: نمط من السلوكيات والعلاقات التي يتم استخدامها من قبل القادة للتأثير في الآخرين لتعزيز الهوية الذاتية للأفراد العاملين من خلال ادراكه للوعي الذاتي والمعالجة المتوازنة غير المنحازة للمعلومات والسلوك الأصيل والعلاقات الأصيلة

١ - الوعي الذاتي: قدرة القادة ليس فقط على التعرف على نقاط قوتهم وقيمهم ومعرفتهم لنقاط ضعفهم ولكن أيضاً فهم كيف يمكنهم التأثير على الآخرين والتي يمكن أن يساعد القادة على التحكم بمشاعرهم في تعاملهم مع العاملين في المؤسسات التعليمية

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١.	يهتم القائد بالتغذية العكسية لأجل تحسين التواصل مع الآخرين.					
٢.	يصف القائد بدقة كيف ينظر الآخرون الى قدراتنا الفردية.					
٣.	يحدد القائد الوقت المناسب لإعادة تقييم المواقف بشأن القضايا المهمة.					
٤.	يسعى القائد الى فهم كيف تؤثر افعاله على الآخرين					

٢ - العلاقات الأصيلة: الأسلوب أو الممارسات التي تقوم بها ادارة الجامعة المشاركة المعلومات والأفكار بشكل علني وصريح وبشفافية تامة في كافة المستويات الإدارية التنظيمية

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
٥.	يسعى القائد لإقامة علاقات مبنية على الانفتاح والثقة والصدق					
٦.	يوجه القائد على بمشاركة المعلومات والتعبير عن الأفكار بشكل علني وصريح.					
٧.	يظهر القائد عواطفه تجاه الموظفين بدون مبالغة حال الشعور بها.					
٨.	يشجع القائد العمل بنزاهة من خلال تعزيز التطوير الذاتي.					

٣ - السلوك الاصيل : عبارة عن أنموذج أنساني سلوكي يتم من خلاله التعامل وفق القيم الأخلاقية الداخلية دون التأثير بالضغوطات الخارجية

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
٩.	يطلب القائد من الموظفين اتخاذ مواقف تدعم قيمهم الأساسية.					
١٠.	يتخذ القادة قرارات صعبة بناء على معايير السلوك الأخلاقي.					
١١.	يوضح القائد القيم الأساسية التي تتوافق مع افعالهم وتصرفاتهم.					
١٢.	يحلل القائد البيانات ذات الصلة قبل اتخاذ القرار .					

ثانياً: الابداع والابتكار:

١ - الابداع: يمكن تعريف الابداع بأنه القدرة على إنشاء شيء جديد ومختلف وفريد من نوعه بطريقة مبتكرة.

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماماً
١٣	تقوم الجامعة المبحوثة بالاستفادة من أفكار الموظفين في حل المشاكل					
١٤	تقدم الجامعة المبحوثة حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة					
١٥	هل تحاول تطبيق طرق جديدة لحل أي مشكلة تواجهك في العمل					
١٦	الأفكار و الإبداعات تحضى بالقبول من طرف المسؤولين في الجامعة المبحوثة					
١٧	تخصص الجامعة المبحوثة برامج و تطبيقات لبعث روح الإبداع بين الموظفين					
١٨	تخصص الجامعة المبحوثة مبالغ مادية جيدة لجهود البحث و التطوير					
١٩	تحافظ الجامعة المبحوثة على الأفراد ذوي المعرفة العالية و الموهوبين					
٢٠	تحرص الجامعة المبحوثة على استقطاب المبدعين وضمهم لجهاز الاداري والتقني					

٢ - الابتكار: ويمكن تعريف الابتكار بأنه العملية التي تتضمن إيجاد حلول جديدة ومبتكرة لمشاكل محددة أو تحسين المنتجات أو الخدمات الحالية

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماماً
٢١	قامت الجامعة المبحوثة باستحداث تغييرات جذرية في هيكلها التنظيمية					
٢٢	تساعد الجامعة المبحوثة العاملين على فهم آليات عمل الإدارة بالاهتمام بوضع برامج كفاءة.					
٢٣	اتخذت الجامعة المبحوثة سياسات وإجراءات لتطوير خدماتها ومركزها التنافسي.					
٢٤	استحدثت الجامعة سياسات جديدة في مجال التعيين والمكافآت والحوافز.					
٢٥	تتخذ الجامعة المبحوثة إجراءات تساعد على تفعيل الاتصال وتبادل المعارف بين العاملين.					
٢٦	أدخلت الجامعة المبحوثة أساليب وطرق جديدة لعملياتها الخدمائية المقدمة للزبائن.					
٢٧	تخصص الجامعة المبحوثة برامج لتحسين وتطوير خدماتها لزيادة ولاء موظفيها .					