

العنوان:	أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين من وجهة نظر الموظفين في شركات الطيران الأردنية
المؤلف الرئيسي:	شطناوي، ملاك محمود محمد
مؤلفين آخرين:	ملحم، يحيى سليم فرحان(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2017
موقع:	إربد
الصفحات:	1 - 140
رقم MD:	869892
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة اليرموك
الكلية:	كلية الاقتصاد و العلوم الادارية
الدولة:	الاردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	القيادة التحويلية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/869892



جامعة اليرموك

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين من وجهة نظر

الموظفين في شركات الطيران الأردنية.

**The Impact of Transformational Leadership on Organizational
Innovation and Employees Performance from the Employees' Viewpoints
in Jordanian Aviation Companies.**

إعداد الطالبة

ملاك محمود محمد شطناوي

2014360005

إشراف الدكتور

يحيى ملحم

حقل التخصص : إدارة أعمال

الفصل الثاني للعام الدراسي

2017-5-16



جامعة اليرموك
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا
قسم الدراسات العليا

أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين من وجهة نظر الموظفين في شركات الطيران الأردنية.

The Impact of Transformational Leadership on Organizational Innovation and Employees Performance from the Employees' Viewpoints in Jordanian Aviation Companies.

إعداد الطالبة

ملاك محمود محمد شطناوي

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور يحيى سليم بني ملح.......... مشرفاً رئيسياً

أستاذ مشارك في إدارة الأعمال جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور فؤاد نجيب الشيخ.......... عضواً

أستاذ في إدارة الأعمال جامعة اليرموك

الدكتور راند عباينة.......... عضواً

أستاذ مشارك في إدارة الأعمال جامعة اليرموك

٢٠١٧/٥/١٦

الإهداء

إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار
إلى قدوتي الأولى بالحياة أبي الغالي
إلى النبض الذي يمدني بالحياة
إلى التي دعواتها سر نجاحي أُمي الغالية
إلى رمز الرجولة والتضحية
إلى من دفعني إلى العلم وبه أزداد إفتخارا..... زوجي الغالي
إلى ملاكي الطاهر
إلى من أرى بها أُملي في الحياة
إلى فلذة كبدي الجميلة إبنتي آية
إلى من حبهم يجري في عروقي
إلى من يلهج بهم فؤادي إخوتي و اخواتي
إلى من آنسني في دراستي وشاركني
تذكارا وتقديرأصدقائي

الباحثة

ملاك محمود شطناوي

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد، فإنني أشكر الله سبحانه وتعالى على ما منّ به عليّ ووفقني لإنهاء جميع متطلبات درجة الماجستير.

وأقدم عظيم إمتناني وجزيل الشكر لمشرفي الدكتور يحيى ملحم لمنحه الشرف العظيم لي بالعمل معه، ولدعمه وصبره وتوجيهه لي بخلاصة علمه الذي شهد له به القاضي قبل الداني، والذي لولا جهوده ما كان لهذه الأطروحة أن تتجز.

كما أقدم آيات العرفان والتقدير لعضو لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور فؤاد الشيخ الذي كرمني بقبوله لمناقشة هذه الرسالة، والذي لم يبخل عليّ بدعمه العلمي طوال فترة دراستي ببرنامج الماجستير. والشكر والتقدير موصولان للدكتور رائد عباينة انه كرمني بكونه عضواً مناقشا في هذه الرسالة.

كذلك أتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون والمساعدة لإنجاز هذه الرسالة.

الباحثة

ملاك محمود شطناوي

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	صفحة الغلاف
ب	قرار المناقشة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ي	فهرس النماذج
ي	فهرس الملاحق
ك	الملخص باللغة العربية
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
4	أهمية الدراسة
5	أهداف الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	فرضيات الدراسة
8	نموذج الدراسة ومتغيراتها
9	محتويات الدراسة
9	المصطلحات المفتاحية
الفصل الثاني : الإطار النظري	
12	مقدمة
12	مفهوم القيادة

14	أهمية القيادة
15	انماط القيادة
17	القيادة التحويلية
18	عناصر القيادة التحويلية
20	صفات القائد التحويلي
20	وظائف القائد التحويلي
21	معوقات القيادة التحويلية
21	مفهوم الابداع
23	اهمية الابداع
24	مستويات الابداع
25	العوامل المؤثرة في الابداع
26	الابداع التنظيمي
27	عناصر الابداع التنظيمي
28	اهمية الابداع التنظيمي
28	اداء العاملين
30	مستويات الاداء
32	عناصر اداء العاملين
34	اهمية اداء العاملين
35	العوامل المؤثرة على الأداء
35	العلاقة بين القيادة والابداع والاداء
39	نبذة عن قطاع الطيران الأردني

الفصل الثالث : الدراسات السابقة

41	مقدمة
41	الدراسات التي اجريت على الوطن العربي
48	الدراسات التي اجريت خارج نطاق الوطن العربي

65	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
الفصل الرابع: منهجية الدراسة	
66	مقدمة
66	تصميم الدراسة
67	مجتمع الدراسة وعينتها
67	وصف خصائص عينة الدراسة
68	أداة الدراسة
69	صدق الاداة
70	ثبات الاداة
72	اجراءات الدراسة
72	الاساليب الإحصائية المستخدمة
73	محددات الدراسة
الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتوصياتها	
74	المقدمة
74	الإجابة عن أسئلة الدراسة
95	اختبار الفرضيات
الفصل السادس: مناقشة النتائج	
110	مقدمة
110	ملخص النتائج
113	التوصيات
114	قائمة المصادر والمراجع
132	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
58	ملخص لأهم الدراسات السابقة	(1-3)
68	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية	(1-4)
71	معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا	(2-4)
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد قوة الشخصية	(1-5)
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستثارة الفكرية	(2-5)
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاعتبار الفردي	(3-5)
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الدافعية الإلهامية	(4-5)
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد عناصر القيادة التحويلية	(5-5)
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد المحفز الداخلي للإبداع	(6-5)
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد القدرات الإبداعية	(7-5)
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد عناصر الإبداع التنظيمي	(8-5)
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الكفاءة	(9-5)
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الفاعلية	(10-5)
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد عناصر أداء العاملين	(11-5)
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة الدراسة على حسب متغير العمر	(12-5)
89	تحليل التباين الأحادي ANOVA لأثر (العمر) على مقياس أداة الدراسة	(13-5)
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة الدراسة على حسب متغير سنوات الخبرة	(14-5)
91	تحليل التباين الأحادي ANOVA لأثر (سنوات الخبرة) على مقياس أداة الدراسة	(15-5)
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة الدراسة على حسب متغير المؤهل العلمي	(16-5)
93	تحليل التباين الأحادي ANOVA لأثر (المؤهل العلمي) على مقياس أداة الدراسة	(17-5)

94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة الدراسة على حسب متغير المسمى الوظيفي	(18-5)
95	تحليل التباين الأحادي ANOVA لأثر (المسمى الوظيفي) على مقياس أداة الدراسة	(19-5)
96	مصفوفة الارتباط بين مجالات الدراسة الرئيسية+	(20-5)
97	تحليل الانحدار المتعدد لأثر عناصر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية)	(21-5)
98	تحليل الانحدار البسيط لأثر قوة الشخصية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية	(22-5)
99	تحليل الانحدار البسيط لأثر للاستشارة الفكرية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية	(23-5)
100	تحليل الانحدار البسيط لأثر الاعتبار الفردي على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية	(24-5)
101	تحليل الانحدار البسيط لأثر الدافعية الإلهامية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية	(25-5)
102	تحليل الانحدار المتعدد لأثر عناصر الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) على أداء العاملين (الكفاءة، الفاعلية)	(26-5)
103	تحليل الانحدار البسيط لأثر (المحفز الداخلي) على (الكفاءة)	(27-5)
104	تحليل الانحدار البسيط لأثر (المحفز الداخلي) على (الفاعلية)	(28-5)
105	تحليل الانحدار البسيط لأثر (القدرات الإبداعية) على (الكفاءة)	(29-5)
105	تحليل الانحدار البسيط لأثر (القدرات الإبداعية) على (الفاعلية)	(30-5)
107	تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة التحويلية وأبعاد الإبداع التنظيمي على أداء العاملين (الكفاءة، الفاعلية) في شركات الطيران الأردنية	(31-5)
108	تحليل الانحدار البسيط لأثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في شركات الطيران الأردنية	(32-5)
108	تحليل الانحدار البسيط لأثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين (الكفاءة والفاعلية) في شركات الطيران الأردنية	(33-5)

فهرس النماذج

رقم النموذج	عنوان النموذج	رقم الصفحة
(1-1)	نموذج الدراسة	8

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	الإستبانة	132
2	قائمة بأسماء المحكمين للإستبانة	138
3	ملخص الرسالة باللغة الانجليزية	139

المخلص

أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين من وجهة نظر الموظفين في شركات

الطيران الأردنية.

إعداد: ملاك محمود شطناوي

إشراف: الدكتور يحيى ملحم

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية المتمثلة بأبعادها (قوة الشخصية، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، والدافعية الإلهامية) على الإبداع التنظيمي بأبعاده (المحفز الداخلي، والقدرات الإبداعية) وأداء العاملين بأبعاده (الكفاءة، والفاعلية) في شركات الطيران الأردنية، ومعرفة أثر الإبداع التنظيمي كمتغير متدخل على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين في شركات الطيران الأردنية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم إستبانة تم توزيعها على (234) عاملاً في شركات الطيران الأردنية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود أثر إيجابي للقيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في شركات الطيران الأردنية.
- هناك أثر إيجابي للإبداع التنظيمي على أداء العاملين في شركات الطيران الأردنية.
- وجود أثر إيجابي للإبداع التنظيمي كمتغير متدخل على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين في شركات الطيران الأردنية.

ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تم اقتراح عدد من التوصيات كزيادة استخدام سمات وخصائص القيادة التحويلية كتقديم دورات تدريبية لتدريب القادة على استخدام سمات القيادة التحويلية والأساليب الإدارية الحديثة الأخرى، و ضرورة اهتمام شركات الطيران الأردنية بتقديم كل ما يؤدي إلى

زيادة المحفز الداخلي للإبداع عند الموظفين كتقديم الحوافز و توفير المناخ المناسب للإبداع لزيادة عدد الموظفين المبدعين والاستفادة منهم، كما أوصت بإجراء المزيد من البحوث التي تبحث أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين لدى القطاعات الأخرى المكونة للاقتصاد الأردني مثل القطاع الصناعي وقطاع الخدمات وقطاع البنوك .

المصطلحات المفتاحية: القيادة التحويلية، الإبداع التنظيمي ، أداء العاملين.

الفصل الأول

الإطار العام

1.1 : مقدمة

بدأ التركيز على القيادة التحويلية Transformational Leadership من الثمانينات من القرن الماضي ، كنوع جديد من أنواع القيادة التي تعد غير تقليدية حيث تركز على سمات قيادية متقدمة منها الكاريزما و الرؤيا المستقبلية في مواجهة المتغيرات والتحولات البيئية المختلفة في المنظمات. وحازت القيادة التحويلية على اهتمام كبير من الدارسين في الإدارة، وعلم النفس الاجتماعي، أو في التخصصات الأخرى كالتربية، لما لها من دور وأثر كبير في التركيز على التحفيز الذاتي و تطوير المرؤوسين، ولأهميتها في تعزيز الثقة بالنفس والقوة ، وتحقيق النجاح في الظروف الصعبة حيث أصبح الكثير من العلماء والباحثين مهتمون بالقيادة التحويلية و دراستها (Northouse, 2013). وأول من وضع الأساس لنظرية القيادة التحويلية هو ببرز (Burns) عام 1978 في كتابه القيادة، حيث يرى أن فعالية القادة يجب الحكم عليها من التغيير الفعلي والاجتماعي الذي يقاس من خلال تلبية التوقعات والاحتياجات البشرية (Burns, 1978).

وقد عقد ببرز مقارنة بين القيادة التحويلية (transformational Leadership) والقيادة التبادلية (Transactional Leadership)، واصفا التحويلية بأنها أكثر قوة، وينتج عنها علاقة تحفيز متبادلة بين القادة والتابعين الأمر الذي يساعد في تحويل التابعين إلى قادة و القادة إلى قادة فاعلين. بينما القيادة التبادلية تتمثل في أن الأهداف التنظيمية يمكن تحقيقها بمبادلة المكافآت بأداء التابعين والافتراض الرئيسي الذي تستند إليه مثل هذا النوع من القيادة هو أن تحفيز التابعين يكون من خلال المكافآت والعقوبات وبأنها تعتمد بشكل كبير على البيروقراطية والشرعية (Northouse, 2013)، وهنا نلاحظ تعريف ببرز للقيادة التبادلية قريب لتعريف نظرية التبادل

الاجتماعي (Social exchange theory) التي تصف طبيعة العلاقة بين شخصين أو أكثر اعتمادا على ماذا يعطي كل طرف للآخر وماذا يأخذ من هذه العلاقة وهل هناك احتمالية لوجود علاقة أفضل من هذه العلاقة مع طرف آخر (Wikhamn et al., 2012).

ثم جاء باس (Bass) في عام 1985 و أضاف على فكرة القيادة التحويلية من خلال ربطها بالعوامل النفسية التي لها تأثير في التغيير، و أن التحول يحصل بإندفاع و قرار ذاتي من الأتباع وليس فرضا. و يرى باس (Bass,1985) بأن قائد التحول يستطيع تحويل أتباعه من خلال (الكاريزما) والتحفيز الفكري والتعامل معهم كأفراد.

وكنتيجة لما يشهده العصر الحالي من تغييرات و تطورات مستمرة و ما يواجهه من تحديات ، فإنه يتوجب على المنظمات إيجاد طرق إبداعية تساعد على ابتكار طرق جديدة و حلول إدارية سريعة (الكناني، 2014). وكتعريف للإبداع (Innovation): فهو عملية منظمة لإدخال أفكار جديدة مفيدة في مسارات العمل، والمنهجيات، والخدمات والمنتجات بما يعود بالنفع والفائدة على كل من الفرد والمنظمة. ومفهوم الإبداع لا يقتصر فقط على التقنيات المتطورة إنما أيضا القدرة على الإبداع في تغيير توجهات، وسلوكيات المرؤوسين. وللإبداع دور كبير للتجاوب مع التغيرات المستمرة لذلك أجمع الإداريون على حاجة المنظمات للإبداع وبشترط لتحقيق ذلك توفير بيئة إدارية مناسبة (عباس، 2010).

أما الإبداع التنظيمي (Organizational Innovation): فقد اجمع كل من (عباس، 2010) و (أسامه ، 2014) بأنه نوع من أنواع الإبداع وفيه يتم استخدام مهارات ومصادر وموارد المنظمة لخلق خدمات أو منتجات جديدة أو تحسين أنظمة التشغيل لتلبية حاجات العملاء بشكل أفضل ، لذا يمكن القول أن القيادة التحويلية هي إحدى الطرق التي يمكن للمنظمة من خلالها تحقيق

الإبداع التنظيمي في مواجهة التحديات و الصعوبات و التطورات من خلال تنمية القدرات الإبداعية للمرؤوسين.

وما للإبداع التنظيمي من أهمية كبيرة في الوقت الحاضر تتمثل في التأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي وجعل المنظمة في المقدمة في ظل بيئة تنافسية عالية ، الأمر الذي جعله متطلب إجباري للمنظمات التي تريد التميز في الأداء والمنافسة ، وبالتالي فإنه يتوجب على المنظمات توفير بيئة مناسبة للإبداع عند الأفراد تمكنهم من مواكبة الظروف والمتغيرات المحيطة بها.

تعرف (حاوي،2011) الأداء الوظيفي بأنه نتيجة ما يملكه الفرد من قدرات و مواهب تنعكس على تحسين أدائه وبالتالي على الأداء الشامل في المنظمة. وترى حاوي أن الأداء الوظيفي يعتمد على الأداء التنظيمي الذي يمثل نتائج العملية التفاعلية بين الموارد المالية والموارد المادية والموارد البشرية في المنظمة.

وما لقطاع الطيران في الأردن من أهمية و دور في رفد الاقتصاد الوطني و عملية النمو و توفير فرص عمل للعمالة الأردنية المحلية و كذلك توفير فرص تدريب في هذا المجال (هيئة تنظيم الطيران المدني، 2016) سوف يتم إجراء هذه الدراسة على قطاع الطيران، والتي تهدف إلى التعرف على مستوى اثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين في شركات الطيران الأردنية.

2.1 مشكلة الدراسة :

تواجه منظمات الأعمال العديد من التحديات و المشكلات كالعولمة والمنافسة العالمية و تطور نظم المعلومات والاتصالات التي تفرض على المنظمات معرفة تلك التحديات و التعامل معها و النجاح في التغلب عليها من خلال إيجاد حلول وأساليب سواء كانت إدارية أو قيادية أو تقنية جديدة (الكناني، 2014).

لذلك تكمن مشكلة الدراسة في أنّ قطاع الطيران يتعامل مع بيئة متغيرة مليئة بالتحديات مما يتطلب الاستجابة للمتطلبات المتجددة في هذا القطاع، لذا تهدف هذه الدراسة للكشف عن دور القيادة التحويلية وأثرها في خلق الإبداع التنظيمي وتحسين أداء العاملين الأمر الذي نرى أنه غير مدروس أو مستكشف في كثير من المنظمات بما فيها شركات الطيران الأردنية فجاءت هذه الدراسة من أجل تسليط الضوء على هذه العلاقة.

3.1 أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة في أنها الأولى حسب علم الباحثة التي تدرس أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين في شركات الطيران الأردنية و بالتالي تعد مساهمة على مستوى الأردن بشكل خاص.

أما الأهمية العملية للدراسة فتكمن في أنّها استهدفت قطاع الطيران الذي يعتبر الاستثمار فيه دعماً حقيقياً و نقلة نوعية للاقتصاد الوطني لضرورته وارتباطه في قطاع السياحة. لذا يؤمل من هذه الدراسة أن تقدم بعض المقترحات لشركات الطيران الأردنية فيما يتعلق بممارسة القيادة التحويلية مما يقود إلى خدمة شركات الطيران الأردنية بشكل خاص و الاقتصاد الأردني بشكل عام.

4.1 أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- 1- التعرف على مدى توفر عناصر القيادة التحويلية المتمثلة في (قوة الشخصية ، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي، الدافعية الإلهامية) لدى القادة في شركات الطيران الأردنية.
- 2- التعرف على مدى توفر عناصر الإبداع التنظيمي المتمثلة بأبعاده (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) لدى العاملين في شركات الطيران الأردنية.
- 3- التعرف على مستوى أداء العاملين (الكفاءة والفاعلية) في شركات الطيران الأردنية.
- 4- بحث أثر استخدام القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية.
- 5- بحث أثر الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) على أداء العاملين (الكفاءة والفاعلية) في شركات الطيران الأردنية.

5.1 أسئلة الدراسة:

1. ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (قوة الشخصية، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي، الدافعية الإلهامية) لدى القادة في شركات الطيران الأردنية؟
2. ما مستوى الإبداع التنظيمي بأبعاده (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) لدى الأفراد العاملين في شركات الطيران الأردنية ؟
3. ما مستوى أداء العاملين بأبعاده (الكفاءة، الفاعلية) في شركات الطيران الأردنية؟
4. هل يوجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة تعود للعوامل الديموغرافية المتمثلة في (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي) على مستوى عناصر القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي وأداء العاملين ؟

6.1 فرضيات الدراسة:

(1) يوجد أثر ايجابي للقيادة التحويلية بعناصرها (قوة الشخصية، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي، الدافعية الإلهامية) على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية، ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

(1-1) يوجد أثر ايجابي لقوة الشخصية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية.

(2-1) يوجد أثر ايجابي للاستثارة الفكرية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية.

(3-1) يوجد أثر ايجابي للاعتبار الفردي على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية.

(4-1) يوجد أثر ايجابي للدافعية الإلهامية على الإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) في شركات الطيران الأردنية.

(2) هناك أثر ايجابي للإبداع التنظيمي بعناصره (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) على أداء العاملين (الكفاءة، الفاعلية) في شركات الطيران الأردنية ويتفرع منها الفرضيات التالية:

(2_1) يوجد أثر ايجابي للمحفز الداخلي على كفاءة العاملين في شركات الطيران الأردنية.

(2_2) يوجد أثر ايجابي للمحفز الداخلي على فاعلية العاملين في شركات الطيران الأردنية.

(2-3) يوجد أثر ايجابي للقدرات الإبداعية على كفاءة العاملين في شركات الطيران الأردنية.

4-2) يوجد أثر ايجابي للقدرة الإبداعية على فاعلية العاملين في شركات الطيران الأردنية.

3) يوجد أثر ايجابي للإبداع التنظيمي (المحفز الداخلي، القدرات الإبداعية) كمتغير متدخل

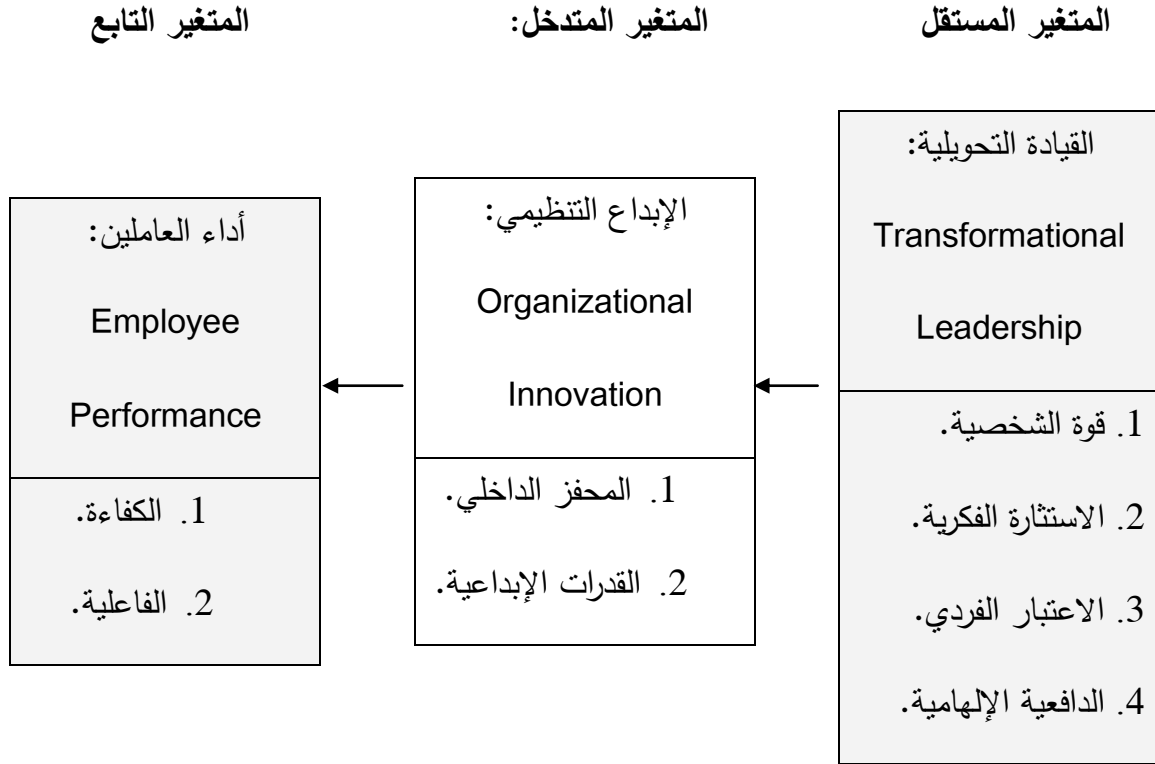
على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين (الكفاءة، الفاعلية) في شركات الطيران

الأردنية.

7.1 نموذج الدراسة و متغيراتها:

الشكل (1 - 1) يبين النموذج الذي تم استخدامه في الدراسة:

نموذج (1 - 1)



المصدر : تم تطوير نموذج الدراسة من قبل الباحثة وبالإستعانة بأدبيات الدراسة.

يبين الشكل (1-1) المتغير المستقل وهو القيادة التحويلية حيث يتضمن أربعة أبعاد: قوة الشخصية والاستثارة الفكرية و الاعتبار الفردي و الدافعية الإلهامية، و المتغير المتدخل وهو الإبداع التنظيمي والذي يتضمن بعدين : المحفز الداخلي و القدرات الإبداعية ، و المتغير التابع وهو أداء العاملين المتمثل بإبعاده: الكفاءة والفاعلية، علما أن المتغير المستقل أعتمد على نظرية (Bass, 2004 Avolio, &) التي يشار إليها بنظرية استبانة القيادة متعدد العوامل (Multifactor Leadership Questionnaire)، في حين تم تطوير المتغير الدخيل من قبل الباحثة

وبالاستعانة بدراسة اماويل (Amabile, 1997) و دراسة (عباس، 2010)، و تم اعتماد دراسة (حاوي، 2011) و دراسة (البلوى، 2008) في تطوير المتغير التابع، كما ستتضمن هذه الدراسة دراسة وصفية للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

8.1 محتويات الدراسة:

بالإضافة إلى الفصل الحالي تحتوي الدراسة على أربعة فصول أخرى، حيث تناول الفصل الثاني الإطار النظري لتوضيح المفاهيم والمصطلحات الرئيسية التابعة لكل متغير وأبعاده التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

أما الفصل الثالث يتضمن عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي وأداء العاملين.

وتضمن الفصل الرابع منهجية الدراسة التي تعرض مجتمع وعينة الدراسة ومصادر جمع البيانات وأدوات الدراسة ومصداقية الأداة والمعالجة الإحصائية.

فيما خصص الفصل الخامس لعرض النتائج التي وصلت إليها الدراسة، بينما خصص الفصل السادس لمناقشة نتائج الدراسة وعرض التوصيات.

9.1 المصطلحات المفتاحية:

يتناول هذا الجزء من الدراسة تعريف بعض المصطلحات المهمة و ذلك بعد الرجوع إلى الأدبيات و الدراسات السابقة، وسيتم الحديث عن هذه المصطلحات وتعريفها بشكل تفصيلي في الفصل الثاني الذي يشمل الإطار النظري.

1.9.1 القيادة (Leadership): هي عملية تفاعلية بين القائد و المرؤوسين حيث يكون للقائد القدرة على التأثير على المرؤوسين من خلال تنسيق جهودهم وتوجيههم نحو تحقيق أهداف الجماعة بكفاءة عالية. (الشرفي، 2006).

2.9.1 القيادة التحويلية (Transformational Leadership): هي القدرة على إحداث تغيير في الأفراد العاملين و تحفيزهم لتحسين الأداء من خلال تلبية حاجاتهم و رغباتهم و إشعارهم بأهمية مساهمتهم في المنظمة (Bass,1985) وتقاس في هذه الدراسة من خلال:

❖ قوة الشخصية: الجاذبية القيادية التي تؤدي إلى استجابة التابعين للقائد من خلال امتلاكه

سمات كاريزمية تجعله قدوة لهم (المعاني،2013).

❖ الاستثارة الفكرية: زيادة قدرة التفكير للتابعين وتحفيزهم على ذلك بطرق جديدة لجعلهم أكثر

إبداعا وأكثر جاهزية للتحديات (Bass,1985).

❖ الإعتبار الفردي: التعامل مع كل فرد بشكل شخصي مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجات

الخاصة به (Judge & Bono,2000).

❖ الدافعية الإلهامية: تحفيز القائد لأتباعه من خلال امتلاكه سمات الحماس والتفاؤل والإثارة

(Bass & Avolio, 1994).

3.9.1 الإبداع التنظيمي (Organizational Innovation): خلق قيمة أو إنتاج فكرة مفيدة

سواء كانت تتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة أو الوسائل أو الإجراءات أو الاستراتيجيات والبرامج

التنظيمية(Woodman,1993) ، تم قياسه من خلال:

❖ المحفز الداخلي: رغبة الفرد في الإبداع، وتقبله لكل جديد في الجانبين التكنولوجي والإداري

لأداء مهامه (amabile, 1996).

❖ القدرات الإبداعية: ما يملكه العاملون من قدرات تمكنهم من الإبداع وتشمل المرونة

والطلاقة و روح المجازفة والقدرة على إحداث تغيير (Amabile, 1996).

4.9.1 أداء العاملين (Employees Performance) : النشاط الذي يملكه الفرد لانجاز مهامه

أو الأهداف المحددة له بنجاح حيث ينعكس على تحسين الأداء الشامل في المنظمة.

(Dionne,et al,2004)، ت، (1984)هـ من خلال الكفاءة والفاعلية:

❖ الكفاءة: يقصد بها تحقيق الهدف بأقل تكلفة ممكنة، وأقل جهد. وأقصر وقت ممكن

(المفتي،1984).

❖ الفاعلية: القدرة على تحقيق الأهداف بأفضل صورة ضمن إطار الإمكانيات والمعايير

المتاحة (Daft,2004).

الفصل الثاني

الإطار النظري

1.2 مقدمة

يتناول هذا الجزء من الدراسة التعريف بالمفاهيم الرئيسية والمهمة في كل من مجال القيادة التحويلية و الإبداع التنظيمي و أداء العاملين، وسيتم مناقشة أهمية وجودهم في المؤسسات، و الحديث عن العلاقة بين كل من القيادة التحويلية و الإبداع التنظيمي و أداء العاملين من خلال الدراسات والأبحاث التي تناولت هذه المفاهيم من نواحي أكاديمية و نظرية، وأخيرا إعطاء نبذة عن قطاع الطيران الأردني.

2.2 مفهوم القيادة

بالنظر إلى الأدبيات نجد أن هناك الكثير من التعاريف لمفهوم القيادة ، فقد عرفها باس (Bass,1985) على أنها القدرة على التأثير في الآخرين وتحفيزهم للمساهمة في فعالية ونجاح المنظمات المنتمين إليها.

و قام دوبرين (Dubrin,2014) على تعريفها بأنها قدرة الشخص على الإلهام بالثقة و الدعم بين الأشخاص لتحقيق أهداف تنظيمية، ويرى دوبرين (Dubrin) أن وجود القيادة ليس مقصور فقط في المستويات العليا في المنظمة بل أن وجودها أمر مهم و ضروري في جميع المستويات الموجودة في المنظمة .