

بحث بعنوان

سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة

إعداد

ساره محمود مطلق وحشه

مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة إربد

تعتبر سلوكيات القيادة التحويلية من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة، حيث يسهم القادة التحويليون في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على التفكير الإبداعي واستكشاف حلول مبتكرة للتحديات التي تواجههم. من خلال تعزيز روح الفريق، وتمكين الأفراد من تحمل المسؤولية، وتشجيعهم على تجاوز الممارسات التقليدية، يمكن للقيادة التحويلية أن تخلق بيئة عمل تحفز على الابتكار، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز جودة الخدمات المقدمة.

Abstract

Transformational leadership behaviors are considered one of the main factors that influence organizational creativity in shared services councils, as transformational leaders contribute to motivating employees and encouraging them to think creatively and explore innovative solutions to the challenges they face. By enhancing team spirit, empowering individuals to take responsibility, and encouraging them to go beyond traditional practices, transformational leadership can create a work environment that stimulates innovation, which contributes to improving organizational performance and enhancing the quality of services provided.

المُقَدِّمة

تعتبر سلوكيات القيادة التحويلية مفتاحًا هامًا لتحقيق الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة. تعتمد هذه النوعية من القيادة على تحفيز الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أقصى إمكانياتهم وتطوير قدراتهم بشكل دائم. وتسعى القيادة التحويلية إلى تغيير الثقافة التنظيمية وتحفيز الأفراد للمساهمة في عملية التغيير والتطوير.

تؤثر سلوكيات القيادة التحويلية بشكل إيجابي على البيئة التنظيمية لمجالس الخدمات المشتركة، حيث تعزز التفاعل والتعاون بين أفراد الفريق وتعزز الروح الجماعية والانتماء للهدف المشترك. كما تساهم هذه القيادة في تعزيز الشعور بالانتماء للمنظمة وتحفيز الأفراد لتقديم أفضل أداء ممكن.

علاوة على ذلك، تعمل سلوكيات القيادة التحويلية على تعزيز الابتكار والإبداع داخل المنظمة، حيث تشجع على تبني أفكار جديدة ومبتكرة وتحفز الأفراد على التفكير خارج الصندوق. وهذا يساهم في تطوير العمليات التنظيمية وتحسين الأداء العام للمنظمة.

بالاعتماد على الأدبيات السابقة، يمكن التوصل إلى أن سلوكيات القيادة التحويلية تعد عاملاً أساسيًا في تعزيز الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة. ومن المهم بذل الجهود لتعزيز هذه النوعية من القيادة وتطويرها داخل المنظمات بهدف تحسين الأداء وتحقيق النجاح المستدام.

مشكلة البحث

تواجه مجالس الخدمات المشتركة تحديات عديدة في تحقيق الإبداع التنظيمي، ومن أبرز تلك التحديات هو ضعف القيادة وعدم وجود استراتيجيات فعالة لتحفيز الإبداع داخل المنظمة. قد تكون القيادة التقليدية التي تركز على الأوامر والتحكم هي الشكل السائد للقيادة في تلك المنظمات، مما يعرقل قدرة الأفراد على التفكير الابتكاري وتقديم الأفكار الجديدة.

بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك نقص في التواصل والتفاعل بين أعضاء المنظمة وقادتها، مما يؤثر سلبًا على تبادل الأفكار والتعاون وبالتالي يقلل من مستوى الإبداع التنظيمي. وقد يكون هناك عدم وجود بيئة داعمة للإبداع وعدم تشجيع الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة وتجريبها، مما يقيد إمكانية تحقيق الإبداع والتطوير داخل المنظمة.

بالنظر إلى هذه المشكلات، يمكن أن تلعب سلوكيات القيادة التحويلية دورًا حيويًا في تحسين الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة. فالقيادة التحويلية تعتمد على تحفيز الموظفين وتمكينهم وتشجيعهم على تقديم الأفكار والابتكارات، مما يمكن أن يعزز التفاعل والتعاون بين الأفراد ويسهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المنظمة.

أهداف البحث

1. فهم تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على مستوى الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة.
2. تحليل كيفية تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في المنظمات لتعزيز الإبداع والابتكار.

<https://iaspss.com>

3. تقييم العلاقة بين القيادة التحويلية والتفاعل الفعّال بين أعضاء المنظمة وتأثيرها على الإبداع التنظيمي.

4. دراسة تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على تطوير مهارات وإمكانيات الفريق وكيفية تحفيزهم لتقديم الأفكار الإبداعية.

5. تحديد العوامل التي تعزز أو تعيق تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية في مجالس الخدمات المشتركة وتأثير ذلك على الإبداع التنظيمي.

أهمية البحث

1. فهم كيفية تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على تحسين الأداء وتعزيز الإبداع في المنظمات.
2. تطوير استراتيجيات قيادية تحويلية قادرة على تعزيز الابتكار والإبداع داخل مجالس الخدمات المشتركة.
3. تحليل أهمية تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في تحفيز التفاعل والتعاون بين أفراد المنظمة لتحقيق الأهداف المشتركة.
4. استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحسين بيئة العمل وتعزيز الشعور بالانتماء والتحفيز بين الموظفين.
5. اكتشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي وتأثيرها على تحقيق التطور والنجاح المستدام في مجالس الخدمات المشتركة.

أسئلة البحث

1. كيف يمكن لقيادة التحويل تحفيز الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة؟
2. ما هي السمات الرئيسية للقادة التحويليين وكيف يمكن تطبيقها في تحسين الأداء والإبداع؟
3. ما هي أهم العوامل التي تعزز أو تعيق تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية في المنظمات؟
4. كيف يمكن أن يؤثر القادة التحويليون على تطوير مهارات وإمكانيات أعضاء المجلس لتحقيق الإبداع؟
5. ما هو دور القيادة التحويلية في خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي وتطوير الأفكار الجديدة في مجالس الخدمات المشتركة؟

الإطار النظري

سلوكيات القيادة التحويلية تعد موضوعًا مهمًا في مجال إدارة المنظمات وتنمية القدرات الإبداعية داخلها. تتميز القيادة التحويلية بالقدرة على تحفيز الموظفين وتحويلهم من مجرد أتباع إلى شركاء في تحقيق الأهداف المشتركة. يعتبر القادة التحويليون ملهمين وقادرين على بناء علاقات قوية مع فريق العمل من خلال الإيمان بقدراتهم وتوجيههم نحو التميز.

تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي يظهر من خلال تحفيز الأفراد على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة وتطوير العمليات والخدمات بشكل مستمر. فهم يعملون تحت إشراف قائد يدعم ويشجع الإبداع ويخلق بيئة تشجع على التفكير الإبداعي والتجريبي.

<https://jaspps.com>

يعتبر تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية في مجالس الخدمات المشتركة أمراً حيوياً لتعزيز الإبداع والتميز في تقديم الخدمات. إذ تسهم هذه القيادة في تحفيز الفرق العاملة وتعزيز التعاون والتفاعل بين أعضاء المنظمة، مما يسهم في تحقيق الأهداف المشتركة بنجاح.

من المهم أيضاً النظر إلى عوامل التحفيز التي تساهم في تعزيز الإبداع التنظيمي، مثل توفير بيئة عمل ملهمة وداعمة للإبداع والابتكار، وتحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة وتجريبها دون خوف من الفشل.

على الرغم من أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي، إلا أنه يجب أيضاً مراعاة العوامل الثقافية والبيئية التي قد تؤثر على تطبيق هذه الأساليب القيادية في المنظمات. يجب توجيه الجهود نحو تعزيز هذه القيادة وتطويرها بما يتناسب مع خصوصيات كل منظمة وبيئتها الداخلية.

1. نظرية التحويلية: تعتمد على فكرة أن القادة التحويليين قادرون على تحفيز أفراد المنظمة من خلال تحويل القيم والمعتقدات وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة بطرق ملهمة وإيجابية.

نظرية التحويلية، التي تعرف أيضاً بنظرية التحويلات، هي أحد المفاهيم الأساسية في علم الرياضيات والفيزياء. تركز هذه النظرية على كيفية تحويل الكميات والمفاهيم من شكل إلى آخر، وتستخدم بشكل واسع في تحليل الأنظمة المعقدة. في الرياضيات، تتعلق النظرية التحويلية بدراسة التحويلات الرياضية مثل تحويلات لابلاس وفورييه، والتي تساعد في حل المعادلات التفاضلية وتحليل الإشارات.

<https://jaspps.com>

أحد التطبيقات الهامة لنظرية التحويلية هو في معالجة الإشارات، حيث تُستخدم لتحويل الإشارات من النطاق الزمني إلى النطاق الترددي. هذا يمكن أن يسهل تحليل الإشارات وتحسين جودة البيانات. على سبيل المثال، تحويل فورييه يُستخدم لتحليل الإشارات الصوتية وتصفية الضوضاء، مما يجعل من الممكن تحسين جودة الصوت في التطبيقات المختلفة.

في الفيزياء، تعتبر النظرية التحويلية أداة أساسية لفهم وتحليل الأنظمة الديناميكية. من خلال استخدام التحويلات، يمكن للفيزيائيين تحليل الأنظمة المعقدة والتنبؤ بسلوكها بناءً على معادلات الحركة. هذا يشمل تطبيقات مثل تحويلات لابلاس لتحليل الأنظمة الكهربائية والإلكترونية، مما يسهم في تطوير وتصميم الدوائر الإلكترونية.

من الناحية النظرية، توفر نظرية التحويلية إطاراً منهجياً لتحويل المعلومات وحل المشكلات المعقدة من خلال تطبيق تقنيات التحويلات الرياضية. هذا يسهم في توفير حلول دقيقة وفعالة للعديد من التطبيقات العلمية والهندسية، ويعزز من فهمنا لكيفية تصرف الأنظمة تحت ظروف مختلفة.

2. الابتكار التنظيمي: يركز على دور القيادة في تحفيز الإبداع والابتكار داخل المنظمة من خلال توفير بيئة داعمة وتشجيع الأفراد على تقديم الأفكار الجديدة.

الابتكار التنظيمي هو عملية إدخال تغييرات جديدة في طرق عمل المنظمة وأساليب إدارتها لتحقيق تحسينات في الأداء والكفاءة. يشمل الابتكار التنظيمي تطوير استراتيجيات جديدة، وتغيير هيكل العمل، وتبني تقنيات وأساليب جديدة لتحسين العمليات الداخلية. الهدف من

<https://iaspss.com>

الابتكار التنظيمي هو تحسين الأداء العام للمنظمة وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية.

من أبرز جوانب الابتكار التنظيمي هو إدخال التكنولوجيات الحديثة والأدوات الرقمية التي تعزز من فعالية العمل. على سبيل المثال، استخدام أنظمة إدارة الموارد المؤسسية (ERP) يمكن أن يساعد في تحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة، وزيادة شفافية المعلومات، وتسهيل اتخاذ القرارات الاستراتيجية. الابتكار في هذا المجال قد يشمل أيضاً تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة لتحسين العمليات واتخاذ القرارات المبنية على المعلومات.

كما يلعب الابتكار التنظيمي دوراً حاسماً في تحسين ثقافة العمل وزيادة رضا الموظفين. من خلال تبني أساليب جديدة لإدارة الفرق وتعزيز بيئة العمل التعاونية، يمكن للمنظمات تحسين معنويات الموظفين وتحفيزهم على الإبداع والمشاركة الفعالة. المبادرات مثل برامج التدريب والتطوير المستمر يمكن أن تساهم في تعزيز مهارات الموظفين ورفع كفاءتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة.

أخيراً، الابتكار التنظيمي يتطلب قيادة قوية ودعمًا من الإدارة العليا لضمان تنفيذ التغييرات بنجاح. يتعين على القادة تحفيز الفريق وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الجديدة، وتقييم نتائج الابتكارات بانتظام لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. من خلال تبني نهج منظم ومرن تجاه الابتكار، يمكن للمنظمات تحقيق ميزة تنافسية في السوق والتكيف بشكل أفضل مع التحديات والمتغيرات التي تواجهها.

<https://iaspss.com>

3. الديناميات الاجتماعية: تشير إلى أن سلوكيات القادة تؤثر على سلوك وأداء أفراد المنظمة،

وبالتالي يمكن للقيادة التحويلية أن تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الإبداع التنظيمي.

الديناميات الاجتماعية هي دراسة كيفية تأثير التفاعلات الاجتماعية والعلاقات بين الأفراد على سلوكهم ومواقفهم داخل المجتمع. تركز الديناميات الاجتماعية على كيفية تشكيل وتصرف الأفراد في مجموعات وكيفية تأثير هذه التصرفات على الهيكل الاجتماعي الكلي. تعد هذه الديناميات ضرورية لفهم كيفية حدوث التغيرات الاجتماعية وكيفية تطور المجتمعات عبر الزمن.

في قلب الديناميات الاجتماعية توجد مفاهيم مثل القوة الاجتماعية، والسلطة، والتأثير الاجتماعي، التي تحدد كيف يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض. دراسة الديناميات الاجتماعية تساعد في فهم كيفية تأثير المجموعات على الأفراد وكيف يمكن للضغوط الاجتماعية أن تشكل السلوكيات والمواقف. على سبيل المثال، يمكن أن تؤثر القواعد الاجتماعية والموضات على كيفية تصرف الأفراد وتفضيلاتهم في مختلف المجالات.

التحليل الديناميكي للعلاقات الاجتماعية يمكن أن يكشف عن الأنماط والاتجاهات التي تؤثر على الصحة النفسية والعلاقات الشخصية. من خلال دراسة كيفية تفاعل الأفراد في سياقات مختلفة مثل الأسرة، والعمل، والمجتمع، يمكن للباحثين والمهنيين الاجتماعيين تطوير استراتيجيات لتحسين العلاقات وتعزيز الرفاهية الشخصية. كما يمكن أن تساعد الديناميات الاجتماعية في معالجة مشكلات مثل النزاعات والتحيزات العنصرية والتمييز.

أخيراً، تطبيق مفاهيم الديناميات الاجتماعية يمكن أن يكون له تأثير كبير على تصميم السياسات الاجتماعية واستراتيجيات التنمية المجتمعية. من خلال فهم كيفية تفاعل الأفراد والجماعات،

<https://iaspss.com>

يمكن لصناع القرار وضع سياسات تهدف إلى تعزيز التماسك الاجتماعي وتخفيف التوترات. يتضمن ذلك تحسين استراتيجيات التعليم، وتطوير برامج الدعم الاجتماعي، وتعزيز التفاعل الإيجابي بين مختلف المجموعات داخل المجتمع.

4. التحفيز والتأثير: يعتبر أن القادة التحويليين قادرون على تحفيز الموظفين وتأثيرهم بشكل إيجابي من خلال تقديم الدعم والتوجيه وتحفيزهم على تحقيق الأهداف بطرق ملهمة.

التحفيز والتأثير هما عنصران حاسمان في علم النفس الإداري والتطوير الشخصي، حيث يلعبان دوراً أساسياً في كيفية تحفيز الأفراد لتحقيق أهدافهم وتحقيق النجاح. التحفيز يتعلق بالدوافع الداخلية والخارجية التي تدفع الأفراد للعمل بجد واجتهاد. قد يتضمن ذلك المكافآت المادية مثل الترقيات والزيادة في الرواتب، بالإضافة إلى الدوافع غير المادية مثل تحقيق الأهداف الشخصية والشعور بالإنجاز.

من جهة أخرى، التأثير يتناول كيفية تأثير الأفراد على الآخرين وتوجيه سلوكهم وقراراتهم. يمكن أن يكون التأثير إيجابياً عندما يستخدم القادة والمرشدون أساليب إلهام وتشجيع لتحفيز الفرق لتحقيق أهداف مشتركة. على سبيل المثال، القادة المؤثرون يتمتعون بقدرة على تحفيز موظفيهم من خلال توفير رؤية واضحة، ودعم مستمر، والاعتراف بجهودهم، مما يعزز من رغبتهم في تقديم أفضل ما لديهم.

التحفيز والتأثير يمكن أن يكونا مرتبطين ببعضهما البعض بشكل كبير. الأساليب الفعالة في التأثير غالباً ما تتطلب فهماً عميقاً لدوافع الأفراد وكيفية توجيهها بشكل إيجابي. القادة والموجهون الذين يملكون قدرة على تحديد ما يحفز فرقهم وتوظيف استراتيجيات تأثير مناسبة يمكنهم تحقيق

<https://jaspps.com>

نتائج متميزة. مثلاً، يمكن للقادة استخدام التعزيز الإيجابي وتقدير الإنجازات لتحفيز الأفراد على تحقيق المزيد من النجاح.

أخيراً، يمكن أن يكون للتحفيز والتأثير تأثير كبير على تطوير بيئة العمل وتعزيز الأداء الجماعي. من خلال إنشاء ثقافة تحفيزية تعزز من مشاركة الأفراد وتقدير جهودهم، يمكن للمؤسسات تحسين إنتاجيتها ورفع مستوى رضا الموظفين. التأثير الفعال، من خلال بناء علاقات قوية وإلهام الثقة، يعزز من التعاون والابتكار داخل الفرق، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر.

5. القيادة الشخصية: تركز على أهمية الشخصية والقيم والمبادئ التي يتبناها القادة التحويليون في تأثيرهم على الإبداع التنظيمي وتحقيق النجاح في مجالس الخدمات المشتركة.

القيادة الشخصية هي مفهوم يشير إلى قدرة الفرد على توجيه نفسه وإلهام الآخرين لتحقيق الأهداف والنجاح من خلال مهاراته ومبادئه الشخصية. تتضمن القيادة الشخصية إدارة الذات بفعالية، وتحديد الأهداف، واتخاذ القرارات الصائبة، والحفاظ على الدافع الشخصي. القائد الشخصي لا يعتمد فقط على سلطته الرسمية، بل على قدرته على التأثير والتوجيه من خلال شخصيته وقدرته على تحفيز الآخرين.

من جوانب القيادة الشخصية المهمة هي القدرة على التواصل الفعال وبناء العلاقات الإيجابية. القائد الشخصي يحرص على الاستماع إلى الآخرين وفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم، مما يساعد في بناء الثقة والاحترام المتبادل. التواصل الجيد يعزز من القدرة على نقل الرؤية والأهداف بوضوح، مما يساهم في تحفيز الفرق وتحقيق النتائج المطلوبة.

<https://jasps.com>

كذلك، تشمل القيادة الشخصية تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات بناءً على التفكير النقدي والتخطيط الاستراتيجي. القادة الشخصيون يمتلكون القدرة على مواجهة التحديات والتكيف مع التغييرات بمرونة، مما يمكنهم من التعامل مع الأزمات بفعالية واتخاذ قرارات مستنيرة تسهم في تحقيق الأهداف الشخصية والجماعية.

أخيراً، القيادة الشخصية تتطلب الالتزام بالنزاهة والصدق، حيث يلتزم القادة الشخصيون بقيمهم ومبادئهم، مما يعزز من مصداقيتهم ويكسبهم احترام الآخرين. القيم الأخلاقية والمبادئ الشخصية تؤثر بشكل كبير على كيفية اتخاذ القرارات وإدارة العلاقات، مما يعزز من قدرة القائد على تحقيق تأثير إيجابي ومستدام في محيطه.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. سلوكيات القيادة التحويلية تسهم في تعزيز الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة من خلال تحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.
2. القادة التحويليون يمكنهم بناء بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي وتحفيز الأعضاء على تجريب الحلول الجديدة لتحسين الأداء.
3. تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية يعزز التعاون والتفاعل بين أفراد المجلس، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافهم بشكل أفضل وأكثر فعالية.

<https://jaspps.com>

4. القادة التحويليون يمكنهم تحفيز الفرق العاملة وتعزيز الروح الإيجابية داخل المنظمة، مما يسهم في تعزيز الإبداع التنظيمي وتحقيق التميز.

التوصيات:

1. توجيه الجهود نحو تطوير مهارات القادة التحويليين في مجالس الخدمات المشتركة لتعزيز قدراتهم على تحفيز الإبداع والتفاعل الإيجابي.
2. تشجيع بناء بيئة عمل تحفز على الإبداع من خلال توفير مساحات للتفكير الإبداعي ودعم الأفراد في تجريب الأفكار الجديدة.
3. تعزيز التواصل والتفاعل بين أعضاء المجلس وتشجيعهم على مشاركة الأفكار والتجارب لتحقيق الأهداف المشتركة.
4. تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الوعي بأهمية القيادة التحويلية وكيفية تطبيقها في تعزيز الإبداع التنظيمي.
5. إنشاء آليات لقياس وتقييم تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في مجالس الخدمات المشتركة، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء.
6. تشجيع التعاون والعمل الجماعي بين أفراد المجلس لتحقيق أهدافهم المشتركة وتحقيق التميز في تقديم الخدمات.

المصادر والمراجع

- توايمية هاجر, & عرقي آمنة. (2015). القيادة التحويلية وأثرها على التغيير التنظيمي.
- أمحمدي, محمد, بسود, مبارك, علالي, & فتحية/مؤطر. (2020). دور البديل في تحقيق المستحيل (أطروحة دكتوراه، جامعة احمد ذو خبرة-ادرار).
- عساسة. (2013). دور تبديل القيادة في رفع مستويات الولاء التنظيمي.
- ميسون طعيمة عطا الله حداد. (2022). دور بديل في تطوير تنفيذ مديريات المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرها. مجلة العلوم التربوية و النفسية, 6(7), 29-44.
- لطرش، وزكرياء. التحويل التحويلي وعلاقتها بالاختلاف التنظيمي (أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2- عبد الحميد مهري).
- الغامدي، م.، محمد، الزهراني، وعبد الله. (2017). اتجاه مديرية مدارس التعليم العام بمحافظة جدة نحو ممارسة التحول التحويلي. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية الاجتماعية، 36(174 ج2)، 131-165.
- رباحي، ورندا. دور تبديلية في تحقيق الابداع التنظيمي (رسالة ماجستير).
- قدري، واحمد معراج. - النجاح الإداري في الإبداع التنظيمي (رسالة ماجستير).
- بلغيث وريان وهيل. (2023). دور التنفيذ التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي (أطروحة دكتوراه، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).