



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تيسمسيلت

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

ملخص أطروحة دكتوراه ل م د

تحت عنوان:

أثر القيادة الأصيلة في تنمية السلوك الابداعي - دراسة حالة -

إعداد الطالب: قيرش محمد رضا

إشراف الأستاذ: أ.د سماعيل عيسى

ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

شعبة علوم التسيير

تخصص إدارة الأعمال

تاريخ المناقشة: 2025/06/22.

السنة الجامعية: 2025/2024

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الأصيلة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين داخل المؤسسات، من خلال استكشاف طبيعة العلاقة بين القائد والموظفين، ودور القيادة الأصيلة في تعزيز بيئة عمل داعمة للإبداع. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتقديم الإطار النظري لمفاهيم القيادة الأصيلة والسلوك الإبداعي، بالإضافة إلى دراسة ميدانية باستخدام الاستبيان لجمع البيانات لعينة من (250) من العاملين في المؤسسات محل الدراسة (CNR ; CNAS ; CASNOS) بالجلفة . وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات والتأكد من وجود علاقة بين المتغيرين.

ساهمت الدراسة في إثراء المعرفة المتاحة من خلال دراسة العلاقة بين القادة الأصليين و السلوك الإبداعي للعاملين . كانت الدراسة أساسية في مجال إدارة الأعمال، إذ تساعد نتائجها القادة على فهم كيفية تحسين الإبداع ، وتمييز المؤسسات عن منافسيها، مما يؤدي إلى تطوير أعمالها . استخدم البحث أداتين : نموذج تقييم استبيان القيادة الأصيلة (ALI) لجمع تصورات الموظفين عن أسلوب قادة الموظفين، و إستبيان السلوك الإبداعي (IBI) لجمع سلوكيات الإبداع المبلغ عنها ذاتياً ، و كانت النتائج كما يلي :

● للقيادة الأصيلة علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بالسلوك الإبداعي بالمؤسسات محل الدراسة.

- يوجد مستوى إدراك مرتفع للقيادة الأصيلة و السلوك الإبداعي لدى موظفي المؤسسات محل الدراسة.

- يوجد أثر للقيادة الأصيلة على السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: القيادة ، القيادة الأصيلة ، السلوك الإبداعي ، الإبداع ، السلوك التنظيمي.

Abstract:

This study aims to analyze the impact of authentic leadership on the development of innovative behavior among employees within organizations, by exploring the nature of the relationship between the leader and employees, and the role of authentic leadership in fostering a work environment supportive of creativity. The study relied on the descriptive-analytical approach to present the theoretical framework for the concepts of authentic leadership and innovative behavior, in addition to a field study using a questionnaire to collect data for a sample of (250) employees in the studied organizations (CNR; CNAS; CASNOS) in Djelfa . The data were statistically analyzed using SPSS to test the hypotheses and ensure that there is a relationship between the two variables.

The study contributed to enriching the available knowledge by examining the relationship between authentic leaders and employees' innovative behavior. The study was fundamental in the field of business management, as its findings help leaders understand how to improve innovation, differentiate organizations from their rivals, and lead to business development. The research used two instruments: Authentic Leadership Inventory (ALI) evaluation form to collect employee perceptions of employee leaders' style, and the Innovative Behavior Inventory (IBI) to collect self-reported innovative behaviors, and the results were as follows:

- Authentic leadership has a statistically significant correlation with innovative behavior in the study organizations.
- There is a high level of perception of authentic leadership and innovative behavior among the employees of the study organizations.
- There is an impact of authentic leadership on the innovative behavior of employees in the study organizations.

Keywords: Leadership, authentic leadership, innovative behavior, innovation, organizational behavior

Résumé :

Cette étude vise à analyser l'impact du leadership authentique sur le développement du comportement innovant des employés au sein des organisations, en explorant la nature de la relation entre le leader et les employés, ainsi que le rôle du leadership

authentique dans la promotion d'un environnement de travail favorable à la créativité. L'étude s'est appuyée sur une approche descriptive et analytique pour présenter le cadre théorique des concepts de leadership authentique et de comportement innovant, en plus d'une étude de terrain utilisant un questionnaire pour collecter des données auprès d'un échantillon de 250 employés dans les organisations étudiées (CNR ; CNAS ; CASNOS) à Djelfa. Les données ont été analysées statistiquement à l'aide du logiciel SPSS afin de tester les hypothèses et de vérifier l'existence d'une relation entre les deux variables.

L'étude a contribué à enrichir les connaissances disponibles en examinant la relation entre les leaders authentiques et le comportement innovant des employés. Cette recherche est fondamentale dans le domaine de la gestion des entreprises, car ses résultats aident les leaders à comprendre comment améliorer l'innovation, différencier les organisations de leurs concurrentes, et favoriser le développement des affaires. La recherche a utilisé deux outils : le formulaire d'évaluation de l'Authentic Leadership Inventory (ALI) pour recueillir les perceptions des employés sur le style de leurs leaders, et l'Innovative Behavior Inventory (IBI) pour collecter les comportements innovants auto-déclarés. Les résultats étaient les suivants :

- Le leadership authentique présente une corrélation statistiquement significative avec le comportement innovant dans les organisations étudiées.
- Il existe un niveau élevé de perception du leadership authentique et du comportement innovant chez les employés des organisations étudiées.
- Le leadership authentique a un impact sur le comportement innovant des employés dans les organisations étudiées.

Mots-clés : Leadership, leadership authentique, comportement innovant, innovation, comportement organisationnel.

عميد الكلية

نائب العميد المكلف بما بعد التدرج
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

مشرف الأطروحة



أ.د. لهما علي عيسى
أستاذ التعليم العالي
جامعة تيسمسيلت