

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

تأثير القيادة المرنة على الأداء الاستراتيجي من خلال الابتكار التنظيمي في قطاع التعليم والتدريب الخاص في المملكة العربية السعودية

The Impact of Flexible Leadership on Strategic Performance
through Organizational Innovation in the Private Education
and Training Sector in Saudi Arabia

اسم الباحث : أمل عبد الشهيد آل جليح

الرقم الأكاديمي : 20222005735

الكلية : كلية الإدارة

1446 هـ - 2024 م

مقدمة الدراسة

مع تسارع التغيرات البيئية والتكنولوجية في القرن الحادي والعشرين، أصبح مفهوم القيادة المرنة موضوعاً محورياً في الأدبيات الأكاديمية والإدارية. تشير القيادة المرنة إلى القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة واتخاذ القرارات بناءً على تقييم مستمر للأوضاع الديناميكية. وقد برزت هذه المهارة كعامل رئيسي لتحقيق الأداء الاستراتيجي المتميز في المنظمات، وخاصة في قطاع التعليم والتدريب الخاص، الذي يُعد من القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية (Northouse, 2021).

يعكس الأداء الاستراتيجي مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بعيدة المدى من خلال التخطيط الفعال والتنفيذ المدروس (Norton, 1996 & Kaplan). ومع ذلك، فإن العلاقة بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي ليست مباشرة بالكامل؛ إذ تشير الأبحاث الحديثة إلى أن الابتكار التنظيمي يلعب دوراً وسيطاً، حيث يساعد في تعزيز القدرات الإبداعية وتحسين العمليات والمنتجات والخدمات بما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (Schneider, 2006 & Damanpour).

في السياق السعودي، وضمن رؤية المملكة 2030، أصبحت القيادة المرنة ضرورة لتعزيز الابتكار وتطوير رأس المال البشري، مما يجعل من المهم فهم كيفية تأثيرها على الأداء الاستراتيجي في قطاع التعليم والتدريب الخاص. يُعد هذا القطاع مكوناً رئيسياً في تحقيق الأهداف الوطنية، لا سيما مع التحديات التي تواجهه مثل التحولات الرقمية واحتياجات السوق المتغيرة (Vision 2030, 2016).

على الرغم من الأبحاث السابقة التي تناولت القيادة والأداء الاستراتيجي، إلا أن الفجوة البحثية في السياق السعودي تظل قائمة، خاصة فيما يتعلق بدراسة التفاعل الديناميكي بين القيادة المرنة، الابتكار التنظيمي، والأداء الاستراتيجي. لذلك، يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذا التفاعل ضمن قطاع التعليم والتدريب الخاص في المملكة العربية السعودية، مع تقديم نموذج علمي يوضح العلاقات بين المتغيرات ويسهم في سد الفجوة البحثية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في ظل التغيرات الديناميكية المتسارعة التي تشهدها القطاعات الاقتصادية والتعليمية، أصبح التكيف مع التحديات المستجدة أحد العناصر الجوهرية لضمان الاستدامة والتميز المؤسسي. ويُعد قطاع التعليم والتدريب الخاص في المملكة العربية السعودية أحد الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف الوطنية، خاصة في إطار رؤية المملكة 2030، التي تُولي أهمية قصوى لتنمية رأس المال البشري وتعزيز ثقافة الابتكار بوصفهما محركين رئيسيين لتحقيق النمو المستدام (Vision 2030, 2016).

وفي هذا السياق، تواجه المؤسسات العاملة في هذا القطاع مجموعة من التحديات الاستراتيجية المتنامية، التي تتطلب تحقيق أداء استراتيجي فعال ومستدام. ويُبرز ذلك أهمية القيادة المرنة كمدخل حيوي يساهم في مواجهة هذه التحديات، من خلال تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف والاستجابة للتغيرات البيئية المتسارعة.

إشكالية الدراسة

على الرغم من وفرة الأدبيات التي تناولت العلاقة بين القيادة والأداء الاستراتيجي في سياقات متعددة، إلا أن هناك فجوة معرفية تتعلق بدور القيادة المرنة في التأثير على الأداء الاستراتيجي من خلال الابتكار التنظيمي كمتغير وسيط، لا سيما في قطاع التعليم والتدريب الخاص بالمملكة العربية السعودية.

إن هذا القطاع يواجه حاجة ملحة إلى تبني حلول تنظيمية مبتكرة تُعزز من قدرته التنافسية وتمكّنه من التكيف مع التحولات الرقمية ومتطلبات السوق المتغيرة. ومع ذلك، لا تزال الدراسات الحالية غير كافية في تناول العلاقة التكاملية بين القيادة المرنة، والابتكار التنظيمي، والأداء الاستراتيجي، مما يستدعي إجراء أبحاث أكثر عمقاً لفهم هذه العلاقات وتقديم نموذج متكامل يُسهم في تعزيز الأداء المؤسسي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من تركيزها على تقديم إطار علمي متكامل يُعالج الفجوة المعرفية الراهنة من خلال

1. تحديد دور القيادة المرنة في مواجهة التحديات البيئية وتحقيق التميز الاستراتيجي.
2. استكشاف تأثير الابتكار التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً يُعزز من فعالية القيادة المرنة على الأداء الاستراتيجي.
3. تطبيق الدراسة في سياق محلي يراعي خصوصية قطاع التعليم والتدريب الخاص في المملكة العربية السعودية، باعتباره أحد القطاعات الحيوية لتحقيق مستهدفات رؤية 2030.

مشكلة الدراسة البحثية:

بناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في:

“ضعف الفهم العلمي حول الكيفية التي تؤثر بها القيادة المرنة على الأداء الاستراتيجي من خلال الابتكار التنظيمي، في سياق قطاع التعليم والتدريب الخاص بالمملكة العربية السعودية”.

وتسعى الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تطوير نموذج متكامل يُحلل ويُفسر العلاقات المتبادلة بين هذه المتغيرات، بما يُساهم في إثراء الأدبيات العلمية وتقديم حلول عملية قابلة للتطبيق لتعزيز الأداء المؤسسي.

أسئلة الدراسة:

1. ما مدى تأثير ممارسات القيادة المرنة على صياغة وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية الخاصة بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما الآليات التي تعتمد عليها القيادة المرنة لتعزيز الابتكار التنظيمي في المؤسسات التعليمية الخاصة؟
3. إلى أي مدى يُسهم الابتكار التنظيمي كمتغير وسيط في تحسين الأداء الاستراتيجي في ظل القيادة المرنة؟
4. كيف تتفاعل العلاقة بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي مع العوامل التنظيمية، مثل الثقافة المؤسسية والهياكل التنظيمية؟
5. ما التحديات التي تواجه قادة المؤسسات التعليمية الخاصة في تبني القيادة المرنة، وكيف يمكن التغلب عليها لتعزيز الابتكار التنظيمي؟
6. ما مدى فعالية مقاييس القيادة المرنة في تحقيق الأداء المؤسسي طويل الأمد في المؤسسات التعليمية الخاصة؟
7. كيف يمكن توظيف التطور التكنولوجي لتحقيق التأثير الإيجابي للقيادة المرنة والابتكار التنظيمي على الأداء الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية المختلفة في المملكة؟
8. ما المقومات القيادية اللازمة لتمكين المؤسسات التعليمية الخاصة من تحقيق الابتكار التنظيمي وتحسين الأداء الاستراتيجي؟
9. ما الأدوار التي ينبغي على القيادة المرنة القيام بها لتعزيز الأداء المؤسسي من خلال الابتكار التنظيمي في القطاع التعليمي الخاص؟
10. كيف يمكن أن تُسهم القيادة المرنة في تحقيق الأهداف الوطنية لرؤية المملكة 2030 في قطاع التعليم والتدريب الخاص؟

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

الأهمية النظرية:

ينبع الأهمية الأساسية لهذه الدراسة من مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية حول القيادة العامة، والأداء الأساسي، والتنظيمي. إذ تركز الدراسة على تقديم إطار نظري يوضح بين هذه المفاهيم الثلاثة، خاصة في إطار قطاع التعليم المتقدم الخاص في المملكة العربية السعودية، وهو اتفاق يحظ بالقدرة العلمية من الباحثين العلميين.

اقترح الدراسة المتعلقة بالبحث فيما يتعلق بالتعاون التنظيمي كعامل وسيط في العلاقة بين الإدارة والأشخاص المعنيين. للنظر في هذه الدراسة إلى المعرفة الواضحة من خلال تقديم نموذج معروف للارتباطات بين هذه الجهات، مما يسهم في النظر إلى حول عدم أهمية ذلك في تحسين الأداء المحلي عبر البناء التنظيمي.

الأهمية التطبيقية:

على الصعيد العملي، تقدم الدراسة رؤى مفيدة لقادة مديري المؤسسات في قطاع التعليم المتميز الخاص، حيث توفر أفضل ممارسات القيادة والأداء المتميز.

الفوائد التطبيقية لهذه الدراسة في:

1. تحفيز الابتكار التنظيمي: ابتكار استراتيجيات لتشجيع إنشاء المؤسسات، مما يؤدي إلى القدرة على المنافسة والاستجابة للتحديات.
2. الالتزام بشكل خاص: التوجه نحو اتباع ممارسات قيادية مرنة لمساعدتهم على تحقيق أهدافهم وأهمها.
3. تحقيق الأهداف الوطنية: دعم المملكة 2030 من خلال تحسين أداء القطاع التعليمي المتميز، والذي يعد أحد الأشخاص الأساسيين لتحقيق التنمية المهنية.
4. التصميم الجيد: المساعدة على الابتكار في وضع سياسات تحفيز القيادة الهيكلية لتحسين الأداء.

أهداف الدراسة:

1. تحليل العلاقة بين القيادة المرنة ومكونات الأداء الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

• تحديد مدى تأثير القيادة المرنة على الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، وتحقيق الأهداف المؤسسية.

2. استكشاف دور الابتكار التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي.

• توضيح كيفية تأثير الابتكار التنظيمي على تحويل قرارات القيادة المرنة إلى نتائج استراتيجية ملموسة.

3. تقييم قدرة القيادة المرنة على تعزيز الابتكار التنظيمي في ظل التحديات البيئية والمنافسة في قطاع التعليم الخاص.

• دراسة الأدوات والأساليب القيادية التي تعزز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات.

4. تطوير إطار مفاهيمي متكامل يوضح العلاقة الديناميكية بين القيادة المرنة، الابتكار التنظيمي، والأداء الاستراتيجي.

• تقديم نموذج تطبيقي يمكن الاستفادة منه في تحسين الممارسات القيادية وتعزيز الأداء المؤسسي.

5. تحديد العوامل التنظيمية التي تعزز أو تعيق تأثير القيادة المرنة والابتكار التنظيمي على الأداء الاستراتيجي.

• تحليل تأثير عوامل مثل الثقافة المؤسسية، الهياكل الإدارية، والموارد المتاحة على العلاقة بين المتغيرات الثلاثة.

6. قياس مدى مساهمة القيادة المرنة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية لرؤية المملكة 2030 في قطاع التعليم والتدريب الخاص.

• ربط القيادة المرنة بتحقيق الأهداف الوطنية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري وتعزيز الابتكار.

7. اقتراح استراتيجيات عملية لتحسين ممارسات القيادة المرنة ودورها في تعزيز الابتكار التنظيمي وتحقيق أداء استراتيجي متميز.

• تقديم توصيات قابلة للتطبيق للقادة والمديرين في قطاع التعليم الخاص.

8. فحص تأثير التكنولوجيا الحديثة كعامل داعم في العلاقة بين القيادة المرنة والابتكار التنظيمي.

• دراسة دور التحول الرقمي في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء المؤسسي.

فرضيات الدراسة:

ترتكز هذه الدراسة إلى مجموعة من الفرضيات التي تهدف إلى اختبار العلاقة بين الدفاع والأمن، ووجود تنظيمي، وعدم وجود أي باحث في قطاع التعليم المتميز بالمملكة العربية السعودية. تم صياغة الفرضيات العلمية على الأدبيات العلمية والنظريات النظرية، وهي كما يلي:

- الافتراض الرئيسي الأول : هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة المرنة على الأداء المتميز في قطاع التعليم المتميز الخاص.
- الافتراض الرئيسي الثاني : هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة المؤمنة على إنشاء تنظيمي في قطاع التعليم توصية خاصة.
- الافتراض الرئيسي الثالث: هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للابتكار التنظيمي على الأداء في قطاع التعليم المتميز.

تفصيل الفرضيات:

- الفرضية الأولى: تعتمد هذه الفرضية على الأدبيات التي تؤكد أن كبار المرنين يملكون القدرة على تحسين الأداء المحلي من خلال استراتيجية تعتمد على سرعة البديهة (Northouse, 2021).
- الفرضية الثانية: تشير الأبحاث إلى أن تعزيز المرونة التنظيمية من خلال خلق بيئة تحفز الإبداع وتقبل الأفكار الجديدة (Damanpour & Schneider, 2006).
- الفرضية الثالثة: يعد إنشاء عوامل تنظيمية من العوامل الرئيسية التي يجب أن تشملها الخيارات الضرورية (Kaplan & Norton, 1996).

نموذج الدراسة

المتغيرات الأساسية:

- القيادة المرنة:

تمثل القدرة على التكيف واتخاذ القرارات المناسبة بناءً على التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية.

- الابتكار التنظيمي:

يمثل قدرة المؤسسة على تبني وتطوير أفكار، خدمات، أو منتجات جديدة لتحسين الأداء المؤسسي.

- الأداء الاستراتيجي:

يُقاس بتحقيق الأهداف بعيدة المدى، الكفاءة التشغيلية، والتميز المؤسسي.

. العلاقات المفترضة:

- العلاقة المباشرة بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي:

القيادة المرنة تؤثر مباشرة على الأداء الاستراتيجي من خلال تحسين كفاءة القرارات وتوجيه الموارد بفعالية.

- العلاقة بين القيادة المرنة والابتكار التنظيمي:

القادة المرنون يشجعون بيئة تنظيمية تدعم الابتكار من خلال توفير الموارد اللازمة وتعزيز ثقافة الإبداع.

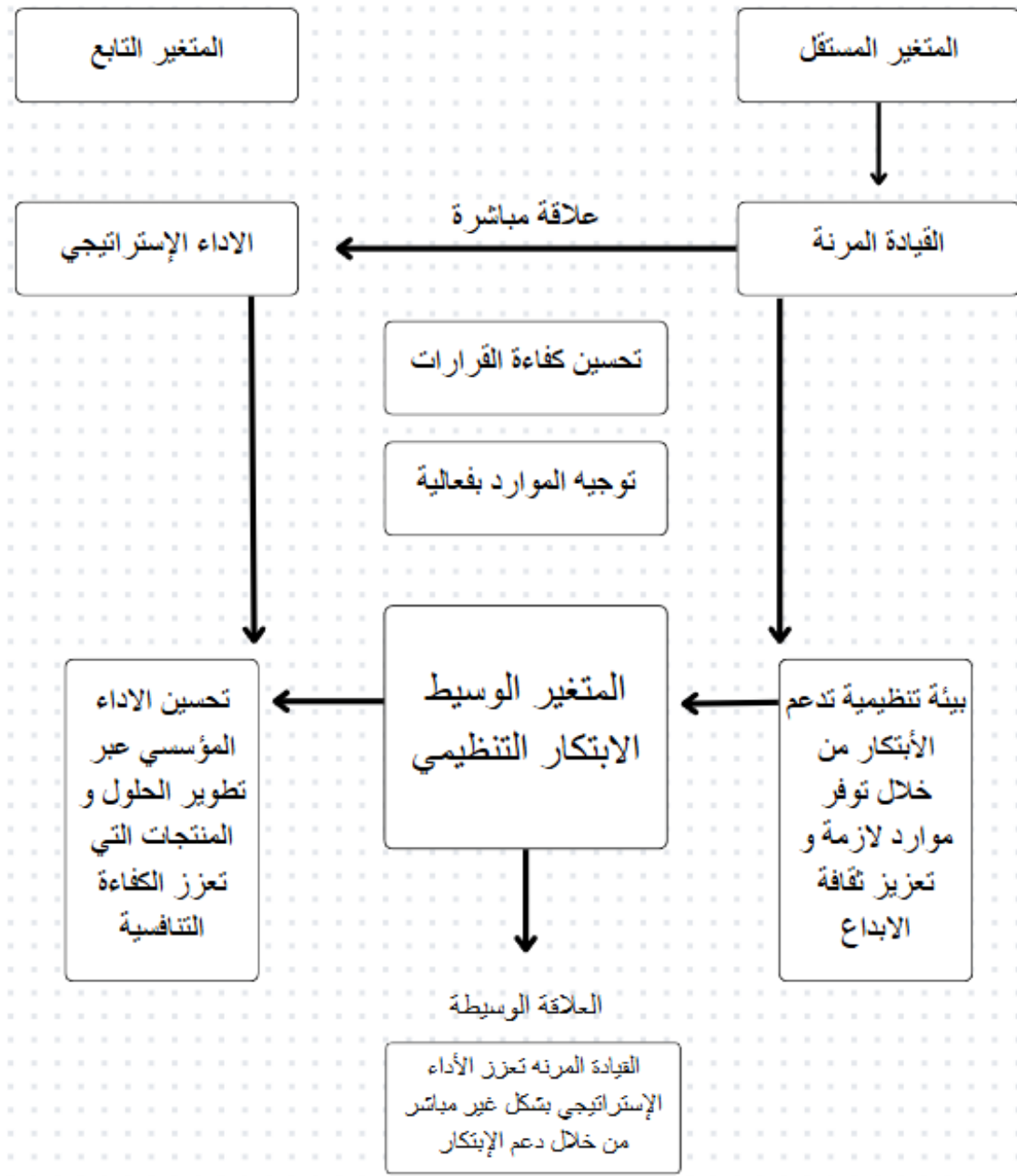
- العلاقة بين الابتكار التنظيمي والأداء الاستراتيجي:

الابتكار التنظيمي يساهم في تحسين الأداء المؤسسي عبر تطوير الحلول والمنتجات التي تعزز الكفاءة التنافسية.

- العلاقة الوسيطة:

الابتكار التنظيمي كعامل وسيط يوضح كيف يمكن للقيادة المرنة أن تعزز الأداء الاستراتيجي بشكل غير مباشر من خلال دعم الابتكار.

النموذج المفاهيمي



تفسير النموذج:

- القائد المرن يخلق بيئة داعمة للابتكار، مما يؤدي إلى تحسين العمليات التنظيمية والمخرجات.
- الأداء الاستراتيجي يتحسن من خلال الابتكار التنظيمي الذي يعزز قدرة المؤسسة على التكيف والتفوق التنافسي.

العوامل المؤثرة الإضافية :

- العوامل الثقافية: تأثير الثقافة المؤسسية على دور القيادة المرنة.
- العوامل البيئية: دور التحديات الخارجية في تحديد العلاقة بين المتغيرات.

مخرجات النموذج:

- فهم ديناميكي للعلاقة بين المتغيرات الثلاثة.
- تقديم توصيات عملية لتطبيق القيادة المرنة لتعزيز الابتكار وتحقيق الأداء الاستراتيجي.

الدراسات المرجعية:

المتغير	الحالية بالدراسة علاقة	النتائج	العنوان	والسنة المؤلف
المرونة القيادة	القيادة الدراسة تربط الأداء بتحقيق المرونة الاستراتيجية.	بشكل تؤثر المرونة القيادة تحسين على إيجابي من المؤسسي الأداء الفعال التفاعل خلال	Why Flexible and Adaptive Leadership is Essential	Yukl & Mahsud (2010)
الاستراتيجي الأداء	القيادة دور الدراسة تدعم تحقيق في الابتكار الاستراتيجية الأداء	يحققون المرون القائد متميزاً استراتيجياً أداء الابتكار خلال من	Explicating Dynamic Capabilities: The Nature and Microfoundations	Teece (2007)
المؤسسي الأداء	المرونة القيادة تربط التنمية بتحقيق الاستراتيجية	يخلقون المرون القائد الأداء تعزز إيجابية ثقافة المؤسسي	The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviors	Podsakoff et al. (1990)
الاستراتيجي الأداء	على الدراسة تركز القيادة بين العلاقة الأداء لتحقيق والابتكار الاستراتيجية	الاستراتيجي الأداء تحسن مرونة قيادة يتطلب وتعزز الموارد استخدام الابتكار	Measuring the Strategic Readiness of Intangible Assets	Kaplan & Norton (2004)
التنظيمي الابتكار	الابتكار الدراسة تربط الأداء بتحسين للمؤسسات الاستراتيجية	يحسن التنظيمي الابتكار من الاستراتيجي الأداء من الاستفادة خلال التنظيمية الموارد	Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance	Jansen et al. (2006)
المرونة القيادة	القيادة أهمية تُظهر مواجهة في المرونة الأداء وتحسين التحديات الاستراتيجية	قدرة تُعزز المرونة القيادة التكيف على المؤسسات قرارات واتخاذ فعالة استراتيجية	Leadership Agility: A Business Imperative for a VUCA World	Horney, Pasmore, & O'Shea (2010)
التنظيمي الابتكار	المرونة القيادة دور تبرز الابتكار تعزيز في الأداء وتحقيق الاستراتيجية	يعتمد التنظيمي الابتكار التحويلية القيادة على الأداء لتعزيز والمرونة المؤسسي	Phases of the Adoption of Innovation in Organizations	Damanpour & Schneider (2006)
التنظيمي الابتكار	الابتكار دور تؤكد المرونة القيادة بين كوسيط الاستراتيجية والأداء	يتأثر التنظيمي الابتكار والمرونة القيادة بدعم يعزز مما الإدارية الاستراتيجية الأداء	Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators	Damanpour & Aravind (2012)
المرونة القيادة	تضيف الحالية الدراسة المرونة القيادة عنصر الأداء لتفسير كبدل الاستراتيجية	تعزز التحويلية القيادة انعكس الذي الابتكار الأداء على إيجابياً الاستراتيجية	Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership	Bass & Avolio (1994)
التنظيمي الابتكار	الابتكار دور تؤكد القيادة بين وسيط كمتغير المرونة الاستراتيجية	بيئة يدعمون الذين القائد الإبداع يعززون مرونة المؤسسي	Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity	Amabile (1996)

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

. القيادة المرنة :

• التعريف النظري: القيادة المرنة تشير إلى قدرة القادة على التكيف مع البيئات المتغيرة، واتخاذ قرارات فعالة تلبي احتياجات المنظمة وتحقيق أهدافها (Northouse, 2021).

• التعريف الإجرائي: في هذه الدراسة، تُقاس القيادة المرنة من خلال استبيان يحتوي على مجموعة من البنود التي تقيس قدرة القادة على تعديل أساليب القيادة استجابة للتغيرات في البيئة التنظيمية.

. الابتكار التنظيمي :

• التعريف النظري: الابتكار التنظيمي يعبر عن قدرة المؤسسة على تطوير أفكار أو عمليات أو منتجات جديدة تُسهم في تحسين الأداء المؤسسي (Damanpour & Aravind, 2012).

• التعريف الإجرائي: يتم قياس الابتكار التنظيمي في هذه الدراسة من خلال استبيان يقيس مستوى تبني المؤسسة للأفكار الجديدة، وتحسين العمليات، وتطوير الخدمات.

. الأداء الاستراتيجي :

• التعريف النظري: الأداء الاستراتيجي هو مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بعيدة المدى بكفاءة وفعالية مع الحفاظ على ميزة تنافسية مستدامة (Kaplan & Norton, 1996).

• التعريف الإجرائي: يُقاس الأداء الاستراتيجي في هذه الدراسة من خلال استبيان يُقيم جوانب مثل تحقيق الأهداف المؤسسية، الكفاءة التشغيلية، ورضا المستفيدين.

رؤية المملكة 2030 (Saudi Vision 2030):

• التعريف النظري: إطار استراتيجي يهدف إلى تحقيق تنمية مستدامة في المملكة العربية السعودية من خلال تطوير الموارد البشرية وتعزيز الابتكار والتميز المؤسسي.

•التعريف الإجرائي: تُستخدم رؤية 2030 كإطار مرجعي في هذه الدراسة لتحديد الأولويات الاستراتيجية لقطاع التعليم والتدريب الخاص.

قطاع التعليم والتدريب الخاص (Private Education and Training Sector):

•التعريف النظري: يشمل جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تعمل تحت إدارة خاصة وتهدف إلى تقديم خدمات تعليمية أو تدريبية مقابل رسوم مالية.

•التعريف الإجرائي: يشمل جميع المؤسسات التعليمية الخاصة التي تقدم برامج تعليمية أو تدريبية معتمدة في المملكة العربية السعودية، والتي تشكل مجتمع الدراسة.

التحول الرقمي.

•التعريف النظري: عملية استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحسين العمليات والخدمات داخل المؤسسة وتعزيز الكفاءة التشغيلية (Gartner, 2020).

•التعريف الإجرائي: يتم قياس التحول الرقمي من خلال استبيان يُقيّم استخدام التكنولوجيا الرقمية لدعم الابتكار التنظيمي وتحسين الأداء الاستراتيجي.

منهج الدراسة:

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي بهدف فحص العلاقات بين متغيرات الدراسة، المتمثلة في:

- القيادة المرنة كمتغير مستقل.
- الابتكار التنظيمي كمتغير وسيط.
- الأداء الاستراتيجي كمتغير تابع.

يستخدم هذا المنهج لدراسة الظواهر كما هي في بيئتها الواقعية، وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات من خلال أدوات إحصائية متقدمة، بما يسهم في التوصل إلى نتائج دقيقة تدعم الأهداف البحثية.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

أسلوب جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة، سيتم جمع البيانات بالطرق التالية:

1. الاستبيانات الموجهة:

• سيتم تصميم استبيان مخصص لقياس تأثير القيادة المرنة على الابتكار التنظيمي والأداء الاستراتيجي.

• تُستخدم أسئلة مغلقة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

• يتم توزيع الاستبيان على عينة مختارة بعناية من القادة والمديرين التنفيذيين والموظفين في قطاع التعليم الخاص بالمملكة العربية السعودية.

2. المقابلات شبه المنظمة:

• تُجرى مقابلات شخصية مع مجموعة من القادة والمديرين التنفيذيين للحصول على رؤى أعمق حول تأثير القيادة المرنة في دعم الابتكار وتحقيق الأداء الاستراتيجي.

• تُستخدم هذه المقابلات للتأكد من النتائج الكمية وتفسير بعض الظواهر التي قد لا تكون واضحة من خلال الاستبيانات.

3. تحليل البيانات الإحصائي:

- سيتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي، مثل:
 - تحليل الانحدار لفحص العلاقات بين المتغيرات.
 - تحليل المسار (Path Analysis) لفحص الدور الوسيط للابتكار التطبيقي.
 - اختبارات الصدق والثبات (مثل ألفا كرونباخ) لضمان موثوقية الأداة البحثية.
- ### 4. دمج البيانات الكمية والنوعية:

• سيتم الدمج بين النتائج الكمية المستخلصة من الاستبيانات والنتائج النوعية المستخلصة من المقابلات، بما يُحقق التكامل في تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة.

مميزات المنهج وأسلوب جمع البيانات:

1. الجمع بين الأساليب الكمية والنوعية يُعزز من مصداقية النتائج ودقتها.
2. استخدام أدوات إحصائية متقدمة يُمكن من قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات.
3. توفير توصيات تطبيقية مبنية على البيانات الواقعية والمقابلات التفسيرية.

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

- الحدود المكانية: • دراسة المؤسسات التعليمية المتخصصة في المملكة العربية السعودية. تشمل ذلك نطاقًا واسعًا من المناطق المختلفة.
- الحدود الزمانية: • تجري الدراسة خلال الفترة من 2024 إلى 2025. • تشمل ذلك الوقت الذي يتم جمع البيانات وتحليلها وكتابة التقرير النهائي.
- الحدود البشرية: • استكمال الدراسة على الإداريين والمديرين بالكامل في قطاع التعليم الخاص.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

خطوات تنفيذ خطة الدراسة

وتذكر خطة الدراسة بشكل منهجي ومنظم، وذلك باتباع الخطوات التالية:

المرحلة الأولى: التخطيط والإعداد

- تحديد المشكلة البحثية وصياغة الأسئلة والفرضيات:
- مراجعة الأدبيات العلمية فجوات البحث وصياغة مشكلة الدراسة وأهدافها.
- تحديد الفرضيات البحثية التي سيتم اختبارها.
- تصميم أدوات جمع البيانات.
- إعداد الاستبيانات والمقابلات وفق لمحة الدراسة
- مراجعة أدوات البحث من قبل الخبراء في المجال للتأكد من الصدق والثبات.
- تعديل الأدوات على نتائج الدراسة النظرية.

المرحلة الثانية: جمع البيانات

- اختيار العينة
- إجراء التعديلات
- مراجعة السجلات
- جمع الوثائق والتقارير المتعلقة بالأنواع الخاصة والممارسات الإنسانية الأخرى

المرحلة الثالثة: تحليل البيانات

- فحص البيانات وتنقيحها
- التحقق من البيانات وصلاحياتها للاستخدام.
- القيم س أو الإجابات غير الصالحة.

المرحلة الرابعة: تفسير النتائج وكتاب التقرير النهائي

. مناقشة النتائج:

- مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة الرغبة في التشابه والاختلاف.
- تفسير النتائج في الأضواء أهداف الدراسة وأسئلتها.
- إعداد التقرير النهائي:
- تضمين كافة العناصر المتعلقة بالمنهجية، النتائج، والمراجعة.

المراجع:

- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. British Journal of Management, 17(3), 215-236. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00498.x>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The balanced scorecard: Translating strategy into action. Harvard Business Press.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). Sage Publications.
- Vision 2030. (2016). Saudi Vision 2030. <https://www.vision2030.gov.sa>

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.

مشروع خطة بحث علمي لتسجيل درجة الدكتوراه

