جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم الإدارة

خطة البحث بعنوان:

أثر ممارسات القيادة الابتكارية على تحقيق جودة الأداء المؤسسي- دراسة تطبيقية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة بمنطقة الجوف

إعداد الطالب/

جبر عقلا العنزي–٢٢٢٠٠٠٦٦٠

إشراف/

د. وليد عبدالجواد سليمان صديق

د.الفيصل عبدالحميد محمد حسن

العام الدراسي:

٢٠٢٣

خطة البحث

-مقدمة الدراسة

-مشكلة الدراسة

-أهمية الدراسة

-أهداف الدراسة

-أسئلة الدراسة

-الدراسات السابقة والإطار النظري.

-المنطلقات النظرية للدراسة.

-المنهجية وطرق البحث.

-أدوات البحث (أدوات جمع البيانات).

-حدود البحث.

-قائمة المراجع والمصادر الأولية.

مقدمة الدراسة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم المحركات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، حيث تسهم بشكل كبير في توفير فرص العمل وتحقيق النمو الاقتصادي. ومن أجل تحقيق الأداء المؤسسي الأمثل في هذه المؤسسات، يجب أن يكون لديها قيادة قوية ومتميزة، تتمتع بالقدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري، وتمارس ممارسات القيادة الابتكارية.

وتعتبر القيادة الابتكارية من أهم الأدوات التي يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة استخدامها لتحقيق النمو والاستمرارية في السوق. وتعني القيادة الابتكارية القدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري، وتطوير الأفكار الجديدة والمبتكرة، وتحويلها إلى منتجات وخدمات تلبي احتياجات العملاء (الزغول،٢٠١٨، ص١٣).

ويعتبر الأداء المؤسسي من أهم العوامل التي تحدد نجاح المؤسسات في الأسواق المختلفة. ويمكن تعريف الأداء المؤسسي بأنه القدرة على تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية، وتحقيق النمو والاستمرارية في السوق. وتعتمد المؤسسات على الأداء المؤسسي لتحقيق الربحية وزيادة قيمة الشركة، وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للعملاء (السبيتي،٢٠١٨، ص٣٥).

وتلعب القيادة دورًا حاسمًا في تحسين الأداء المؤسسي، من خلال تحديد الأهداف وتحقيقها بكفاءة وفعالية. ويمكن للقيادة الابتكارية أن تساعد المؤسسات على تحقيق العديد من الفوائد، بما في ذلك ما يلي: تحسين الإنتاجية والكفاءة حيث تمكن القيادة الابتكارية من تحديث وتحسين العمليات الداخلية للشركة، وتحقيق الكفاءة والإنتاجية الأمثل (عبوي،٢٠١٧، ص٥٤).

كما تعمل القيادة الابتكارية على تحسين جودة المنتجات والخدمات، حيث تمكن القيادة الابتكارية من تطوير منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة تلبي احتياجات العملاء. وزيادة الربحية، حيث يمكن للقيادة الابتكارية أن تساعد الشركة على تحقيق المزيد من الأرباح، من خلال تحسين جودة المنتجات والخدمات، وزيادة حصة السوق (عبد العظيم،٢٠١٧، ص٢٦).

والقيادة الابتكارية تهتم بتطوير الاداء ، حيث تقلل من نسبة المشاكل الناشئة في مجال العمل، وتساهم وبقوة في وضع الخطط اللازمة للمعالجة، تولي الكثير من الاهتمام بالعاملين في المؤسسة، بالإضافة إلى حرصها على تدريبهم وتنميتهم، تواكب المتغيرات والتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية

توظفها وتطوعها بطريقة مناسبة لتحقيق المصالح والأهداف المنشودة، وتعمل على رفع وتحفيز الروح المعنوية للعاملين في المؤسسات بسبب إسهاماتها الفاعلة في تحقيق أعلى مستوى من المشاركة تساهم في تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة (القرني،٢٠١٥، ص٥٧).

يتضح مما سبق أن الأهمية الكبرى للقيادة الابتكارية تتمثل في كونها مهتمة بدرجة كبيرة بالدرجة الأولى بالمرؤوسين، بحيث تحقق لهم احترام ذواتهم الإنسانية، وتمنحهم الحرية والاستقلالية. وتبرز أهمية القيادة الابتكارية في كافة مستويات المجتمع كونها تنادي بالفضائل الإنسانية والمهنية التي تحتاجها مختلف المجتمعات. ولذا يتناول الباحث في تلك الدراسة موضوع أثر ممارسات القيادة الابتكارية على تحقيق جودة الأداء المؤسسي– دراسة تطبيقية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة بمنطقة الجوف.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في وجود تعقيدات في تحديد مفهوم القيادة الابتكارية وما يشمله من ممارسات ومبادئ، ومن ثم يصعب تحديد العوامل التي يمكن أن تؤثر على تحقيق جودة الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. لذلك، يجب على الدراسة أن تحدد بشكل واضح مفهوم القيادة الابتكارية وتحديد العوامل المؤثرة في أثرها على تحقيق الأداء المؤسسي. وعلى الرغم من أهمية القيادة الابتكارية وتأثيرها على الأداء المؤسسي، إلا أنه يوجد قلة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في السعودية، وبالتالي فإن هذه الدراسة تواجه صعوبة في الوصول إلى الأدلة الكافية لدعم فرضياتها.

كما تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية تحديات كثيرة، من بينها قلة الموارد والقدرات التقنية والمالية، وبالتالي فإنه يصعب عليها تحقيق الأداء المؤسسي المرجو. لذلك، يجب أخذ هذه التحديات في الاعتبار عند دراسة أثر ممارسات القيادة الابتكارية على تحقيق جودة الأداء المؤسسي في هذه المؤسسات. كما يوجد صعوبة في تحديد العلاقة الدقيقة بين ممارسات القيادة الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي فإنه يجب على الدراسة أن تعتمد على المنهجيات العلمية الدقيقة لتحديد تلك العلاقة وتحديد مدى تأثير ممارسات القيادة الابتكارية على تحقيق الأداء المؤسسي.

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة، فيما يلي:

أ-الأهمية العلمية:

- تحتوي ممارسات القيادة الابتكارية على العديد من النظريات والمفاهيم التي يمكن استخدامها لتحقيق أداء مؤسسي عالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فعلى سبيل المثال، تشمل هذه المفاهيم قدرة القيادة على الابتكار والتغيير، وكذلك قدرتها على تنمية الموظفين وتحفيزهم للابتكار. ومن خلال دراسة هذه النظريات وتحليلها، يمكن للباحثين الكشف عن العوامل التي تؤثر في تحقيق الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تحقيق فهم أفضل للدور الذي تلعبه ممارسات القيادة الابتكارية في تحقيق الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وعند تحديد العوامل التي تؤثر في الأداء المؤسسي، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة تحديد العوامل التي يجب تحسينها لتحقيق النتائج المرجوة وتحقيق النجاح في السوق.

ب-الأهمية العملية:

- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محركًا رئيسيًا للاقتصاد في المملكة العربية السعودية، ولذلك فإن تحسين أدائها المؤسسي يمثل أهمية كبيرة للغاية.
- عند دراسة ممارسات القيادة الابتكارية وأثرها في تحقيق الأداء المؤسسي، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة تحديد النهج الأكثر فعالية لتطوير قدراتها وتحقيق النتائج المرجوة.
- يمكن استخدام نتائج البحث لتطوير السياسات والإجراءات التي تهدف إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحفيزها على الابتكار وتحسين أدائها المؤسسي.

أهداف الدراسة

تهدف تلك الدراسة إلى ما يلي:

١. التعرف على واقع القيادة الابتكارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة.
٢. التعرف على معوقات دور القيادة الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
٣. التعرف على سبل تفعيل دور القيادة الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أسئلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: **ما أثر ممارسات القيادة الابتكارية على تحقيق جودة الأداء المؤسسي في المؤسسات المتوسطة والصغيرة بمنطقة الجوف؟**

ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما واقع القيادة الابتكارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر عينة الدراسة؟
٢. ما معوقات دور القيادة الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
٣. ما سبل تفعيل دور القيادة الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

الدراسات السابقة والإطار النظري.

أولا: الدراسات السابقة

يقسم الباحث الدراسات السابقة إلى محورين، وهما: المحور الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الابتكارية، والمحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء المؤسسي.

المحور الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الابتكارية

أجرى **غالي (٢٠١٥)** دراسة بعنوان: العلاقة بين ممارسة القيادة الابتكارية وتحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعات غزة، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ممارسة القيادة الابتكارية وتحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين الأكاديميين والإداريين في جامعات غزة، والتعرف على أبعاد ممارسة الجامعات لأبعاد القيادة الابتكارية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات للدراسة، تم اختيار عينة عشوائية طبقية، وبلغ حجم العينة (٤٠٠) شخص من العاملين، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن درجة ممارسة المسئولين للقيادة الابتكارية كانت متوسطة حيث بلغت النسبة ٦٥.٧٪ وأن هناك تفاوت في درجة ممارسة المسئولين للقيادة الابتكارية بين الجامعات، كما كشفت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين ممارسة القيادة الابتكارية وبين الالتزام التنظيمي.

وأجرى **مازوش (Mazouch ,2017)** دراسة بعنوان: دور القيادة الابتكارية في تحسين تصورات المعلمين عن النظام التعليمي بنيجيريا: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الابتكارية في تحسين تصورات المعلمين عن النظام التعليمي بنيجيريا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم أداة المقابلة، وطبق دراسته على عينة مكونة من (٦٥) من المعلمين بمدينة أبوجا بنيجيريا، وتوصل من خلال دراسته إلى نتائج من أهمها: تسهم القيادة الابتكارية في زيادة قدرة المعلم على استخدام المواد الجديدة، وكذلك تعويض النقص وعدم الكفاءة المهارية، مما يكون قد حدث أثناء فترة الإعداد، أو ما استجد بعد الالتحاق بالخدمة، وزيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات المعلمين.

وأجرى **العمير (٢٠١٨)** دراسة بعنوان : درجة مساهمة القيادة الابتكارية في تحقيق الثقة التنظيمية لقادة المدارس الثانوية لمحافظتي حوطة بني تميم والحريق، والتي هدفت إلى التعرف على درجة مساهمة القيادة الابتكارية في تحقيق الثقة التنظيمية لقادة المدارس الثانوية لمحافظتي حوطة بني تميم والحريق من وجهة نظر المعلمين في أبعاد: (التمكين، الإيثار، والتواضع)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت الدراسة على عينة من (١١٥) معلما، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة مساهمة التمكين والإيثار لتحقيق الثقة التنظيمية لقادة المدارس الثانوية عالية، بينما درجة مساهمة بعد التواضع في تحقيق الثقة التنظيمية لقادة المدارس الثانوية في حوطة بني تميم والحريق جاءت عالية جدا.

المحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء المؤسسي

دراسة **الشمري وعبد المجيد (٢٠١٧)** بعنوان: أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسها على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية. هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسها على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية. وقد استخدمت تلك الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة. وتم اختيار مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس (رجال – نساء) الذين شاركوا في البرامج التدريبية في جامعة حائل، طلبة جامعة حائل (ذكور– إناث)، وتم اختيار عينة عشوائية منهم، بلغ عددها (٢٠٢) عضو هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة، ومنها: أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس ساهمت بدرجة عالية في تطوير الجانب الإداري من خلال الدورات الخاصة بالجوانب الإدارية مثل (الاتجاهات الحديثة في الإدارة الجامعية – المهارات القيادية – إدارة الأزمات – إدارة الوقت والاجتماعات).

دراسة **مارك Mark(٢٠١٧)** بعنوان: الاهتمام بتحسين الأداء لدى الموظفين من خلال مدخل التنمية القائم على المؤسسة. هدفت الدراسة إلى توضيح دور مدخل التنمية القائم على المؤسسة في بتحسين الأداء لدى الموظفين وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة. وقد طبق الباحث دراسته على (١٤٧) موظف في ولاية كاليفورنيا الأمريكية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة ومنها: وجود ارتباط إيجابي دال بين الدافعية والاهتمام بمدخل التنمية القائم على المؤسسة، كما بينت نتائج الدراسة أنه كلما كانت الدافعية مرتفعة كلما كانت نتائج العملاء أحسن.

دراسة **الترابي (٢٠١٩)** بعنوان: التنمية القائمة على المؤسسة ودورها تحقيق متطلبات جودة الأداء بمدارس التعليم الثانوي العام –دراسة ميدانية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التنمية القائمة على المؤسسة في تحقيق متطلبات جودة الأداء بمدارس التعليم الثانوي العام بمدينة الخرطوم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وأداة الاستبانة. وتمثلت عينة الدراسة في (٢١٨) من مديري ومديرات المؤسسات الثانوية بمدينة الخرطوم عاصمة السودان. واختارهم الباحث بالطريقة العشوائية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة ومنها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة، لدور التنمية القائمة على المؤسسة في تحقيق متطلبات جودة الأداء بمدارس التعليم

الثانوي العام، تعزي لمتغير جنس مدير المؤسسة، والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة، لدور التنمية القائمة على المؤسسة في تحقيق متطلبات جودة الأداء بمدارس التعليم الثانوي العام، تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

الفجوات في الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التركيز على القيادة الابتكارية والأداء المؤسسي، كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي. واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة لاختلاف الزوايا التي تم تناولها ولاختلاف الأهداف التي سعت إليها كل دراسة. كما تناولت الدراسات السابقة موضوع الدراسة في بيئات مختلفة عن بيئة الدراسة الحالية وأيضا اختلاف الفترة الزمنية التي سوف تتم فيها الدراسة الحالية عن الفترات الزمنية التي تمت فيها الدراسات السابقة. وسوف يستفيد الباحث من الدراسات السابقة في عدة مواضع منها: التأصيل النظري للدراسة الحالية، في تحديد مصطلحات الدراسة، في الاطلاع على دراسات سابقة في موضوع الدراسة الحالية، وفي الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة، في بناء أداة الدراسة، تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، وفي تحليل وتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

ومن الدراسات التي اتفقت مع الدراسة الحالية دراسة غالي (٢٠١٥) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ممارسة القيادة الابتكارية وتحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين الأكاديميين والإداريين في جامعات غزة. لكن تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها الدراسة الوحيدة التي تناولت موضوع أثر ممارسات القيادة الابتكارية على تحقيق جودة الأداء المؤسسي- دراسة تطبيقية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة بمنطقة الجوف.

ثانيا: الإطار النظري:

يقسم الباحث الإطار النظري إلى محورين، وهما: المحور الأول: القيادة الابتكارية ، والمحور الثاني: الأداء المؤسسي .

المحور الأول: القيادة الابتكارية

- مفهوم القيادة الابتكارية
- أهمية القيادة الابتكارية
- أهداف القيادة الابتكارية
- أبعاد القيادة الابتكارية
- مقومات القيادة الابتكارية
- مبادئ القيادة الابتكارية
- متطلبات القيادة الابتكارية
- سمات القيادة الابتكارية

المحور الثاني: الأداء المؤسسي

- مفهوم الأداء المؤسسي
- عناصر الأداء المؤسسي
- أهداف قياس الأداء المؤسسي
- صعوبات تقييم الأداء المؤسسي
- العوامل المؤثرة على الأداء المؤسسي في المنظمات
- دور سياسة المؤسسة في تطوير أداء العاملين
- النظريات المفسرة للأداء المؤسسي داخل المنظمات:

المنطلقات النظرية للدراسة

تتمثل النظريات المفسرة للأداء المؤسسي داخل المنظمات، فيما يلي :

أ-نظرية دوافع الإنجاز لديفيد ماكليلاند David McClelland

إن ديفيد ماكليلاند توصل من خلال تجاربه إلى أن هناك أفراد ذوي ميل ورغبة إلى إتمام العمل بصورة جيدة خلافا للأفراد العاديين، ولقد أطلق على هؤلاء مسمى ذوو الإنجاز العالي. وذكر أن دافع الإنجاز

يشير إلى تلك الرغبة لأداء العمل بصورة جيدة، ويمكن أن نلحظ أن هناك أناسا حولنا متحمسين بدرجة عالية لإتمام وإنهاء وإنجاز أعمالهم بصورة جيدة. و أن دافع الإنجاز يعتبر من الدوافع المتعلمة، أي أنها ترجع إلى خبرات الشخص ورصيد ما تعلمه، وترجع إلى تربيته السابقة، ويمكن أن نقول أن ذلك الطفل الذي أعطاه والده فرصة أن يجرب في لعبه، وأن يكتشف الأمور بنفسه. و أنه يجب منح الفرد مدعمات معنوية من خلال الحنان والقبلات والأحضان من جراء إنجازاته وهو صغير السن، كلها تؤدي إلى تكوين دوافع الانجاز والحكمة تقول: "من شب على شيء شاب عليه". ولقد وجد "ماكليلاند" من دراسته أن تلك الشعوب التي تحتوي أساطيرها، وقصص الصغار فيها على قيم إنجاز عالية، وجد أن الأطفال فها ذوو إنجاز عال. وأن تلك الشعوب التي تحوي الأساطي والقصص على مقدار عال من القدرية والتواكل وأن أطفالها ذوو دافع إنجاز منخفض (عبد الحميد، ٢٠١٥، ص١٣٧-١٣٩).

ب-نظرية ماسلو لتدرج الحاجات:

إن سبب شيوع هذه النظرية هو تفسيرها جزء كبير من السلوك الإنساني. ولقد نشر " أبراهام ماسلو " سنة ١٩٤٣ نظرية عن دافعية الإنسانية أسماها بنظرية تدرج الحاجات، قامت على أساس من الملاحظة الواعية والمنطقية، وقد لاقت قبولا كبيرا من قبل المديرين في منظمات الأعمال آنذاك، ولعبت دورا أساسيا في تطوير نظرية ذات أفاق مقبولة في هذا المجال، ومازالت هذه النظرية تدرس حتى الآن في الكليات والمعاهد المتخصصة لأنها تعد حجر أساس في فهم دافعية الإنسان وفي العمل، وسعيه لإشباع حاجاته المختلفة. كما أن ماسلو صنف الحاجات الإنسانية ضمن خمس فئات، اعتبر كل فئة منها بمثابة درجة، ومجموع الدرجات تشكل سلم الحاجات الإنسانية. حيث تمثل الدرجة الأولى الحاجات التي تأخذ مرتبة الأولوية لدى الإنسان في عملية سعيه لإشباع حاجاته، وبمعنى أوضح أنه يسعى في البداية إلى إشباعها وبعد أن تتم عملية الإشباع يبدأ السعي من أجل إشباع الحاجات التي تشملها الفئة أو الدرجة الثانية وهكذا.

ج- نظرية العزو السببي

يطلق الباحثون مفهوم التفكير العزوي على الأسباب التي يفسر الأفراد من خلالها نتائج أعمالهم (النجاح- الفشل). وقد لاقى هذا المفهوم اهتماماً متزايداً من الباحثين خاصة في الحقل التربوي، نظراً لارتباطه بالتحصيل الأكاديمي للطلاب في المراحل الدراسية المختلفة ولقد كان "واينر" من أوائل الباحثين الذين حاولوا تحليل الإدراك السببي للنجاح والفشل التحصيلي، اعتقاداً بأهمية نظرية العزو في

مجال التربية بشكل عام، ومجال التحصيل بشكل خاص. وافترض "واينر" أن الطلبة يعزون نجاحهم وفشلهم الأكاديمي إلى أسباب أو عوامل رئيسية، هي القدرة، والجهد، وصعوبة المهمة، والحظ، وأنهم عند إحرازهم لأية نتيجة يدركون مسؤولية أحد هذه العوامل أو اثنين منها عن هذه النتيجة (المهدي،٢٠١٦،ص ٣٨-٤٠).

المنهجية وطرق البحث

منهج الدراسة

سوف يتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، إذ يختص بوصف الواقع من أجل فهمه وكيفية التعامل معه فهو تمهيد منطقي لوصف واقع الأشياء. وسيتكون مجتمع الدراسة من منسوبي المؤسسات المتوسطة و الصغيرة في مدينة جدة، وستتكون عينة الدراسة من عددا منهم ، وسيتم اختيارهم باستخدام معادلة تحديد حجم العينة. وسوف يتم الاختيار بشكل عشوائي، من خلال إدخال أسماء مجتمع الدراسة على الحساب الآلي والاختيار العشوائي البسيط من بينهم.

مجتمع وعينة البحث

سوف يتحدد مجتمع الدراسة في منسوبي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة الجوف والبالغ عددهم (٤٨٥) موظف وموظفة (الهيئة العامة للإحصاء،١٤٤٣، ص٩٦).

وسوف يتم اختيار نسبة لا تقل عن ٣٠٪ من منسوبي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة الجوف. وسوف يتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية عن طريق وضع الأسماء على جهاز الحاسب الآلي والاختيار من بينها.

وسوف تتكون هذه الدراسة، مما يلي:

الفصل الأول: مقدمة البحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: إجراءات البحث(المنهجية والإجراءات)

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية وتحليل ومناقشة النتائج.

الفصل الخامس: خلاصة لأهم نتائج الدراسة وتوصياتها

المصادر والمراجع، ثم الملاحق.

أدوات البحث (أدوات جمع البيانات).

أداة البحث

سوف يقوم الباحث بتصميم إستبانة من خلال النظر إلى الأدبيات والدراسات السابقة ، وسوف تتكون أداة الدراسة من قسمين، نوضحها كما يلي:

القسم الأول: البيانات الشخصية، ويشمل على ثلاثة أبعاد رئيسية ،وهي:

- المؤهل العلمي
- عدد سنوات الخبرة
- عدد الدورات التدريبية

القسم الثاني: محاور الاستبانة، ويشمل على ثلاثة أبعاد رئيسية ،وهي:

المحور الأول: واقع القيادة الابتكارية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المحور الثاني: معوقات دور القيادة الابتكارية في تحقيق الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المحور الثالث: سبل تفعيل دور القيادة الابتكارية في تحقيق الأداء المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وسوف يستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي للتعرف على إستجابات عينة الدراسة لفقرات الإستبانة، والجدول التالي يوضح بدائل الإستجابات:

جدول رقم (١)

مقياس ليكرت الخماسي

المعيار	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1
المتوسط الحسابي	٥.٠٠-٤.٢٠	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.80	1.79-1.00
درجة الموافقة	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

حدود البحث

تتحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:**

سوف تركز الدراسة على أثر ممارسات القيادة الابتكارية على تحقيق جودة الأداء المؤسسي- دراسة تطبيقية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة بمنطقة الجوف.

- **الحدود البشرية:**

منسوبي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- **الحدود المكانية:**

منطقة الجوف.

- **الحدود الزمنية:**

سوف تجري الدراسة خلال العام ١٤٤٥هـ/٢٠٢٣م.

قائمة المراجع والمصادر الأولية.

المراجع العربية:

- ابداح، باسم محمد. (٢٠١٩). درجة ممارسة القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير). قسم الإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان.
- إدريس، هاني علي (٢٠١٨). الإدارة والحاجة إلى فلسفة أخلاق بديلة. عمان: مكتبة عمان.
- إسماعيل، محمد صادق. (٢٠١٨). إدارة الجودة الشاملة. ط٢. الدار البيضاء: دار النشر المغربية.
- الترابي، محمد بشير. (٢٠١٩). التنمية القائمة على المؤسسة ودورها تحقيق متطلبات جودة الأداء بمدارس التعليم الثانوي العام –دراسة ميدانية (رسالة ماجستير). كلية التربية، جامعة الخرطوم، الخرطوم.
- الجريري، معاذ عبد الهادي. (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة أبين وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين ومساعدي المديرين. (رسالة ماجستير). كلية التربية، جامعة صنعاء، صنعاء.
- الجبالي، حمزة محمد. (٢٠١٦). تنمية الأداء المؤسسي والإداري. المنامة: أكاديمية الخليج العربي للدراسات.
- الحريري، محمد سرور. (٢٠١٦). ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة المؤسسات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة. بيروت: مكتبة دار الحكمة.
- الحياصات، وائل بشير. (٢٠٢٠). أثر البرامج التدريبية في الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على البنوك في محافظة البلقاء. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*: عمان. ١٦(٢٤).
- خوالدة، ناصر. (٢٠١٥). الإصلاح والتطوير الإداري في المؤسسات. المنامة: أكاديمية الخليج العربي للدراسات التربوية.
- رضوان، محمود أحمد. (٢٠١٩). الإدارة و تطبيقاتها المؤسسية. بيروت: مكتبة بيروت الحرة.

- الزغول، عماد. (٢٠١٨). مستقبل النظام العالمي وتجارب تطوير التعليم. القاهرة: مكتبة الشروق.
- سمارة، فوزي. (٢٠١٧). أساسيات في الإدارة التربوية الحديثة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- السبيتي، حمد حسن. (٢٠١٨). ادارة التغيير في المؤسسات. الرياض: مكتبة دار القلم.
- الشمري، زيد مهلهل و عبد المجيد، هيثم. (٢٠١٧). أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسها على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية. *المجلة التربوية*. كلية التربية: جامعة حائل. ٥٠ (١١).
- عبد الحميد، جابر. (٢٠١٥). المهارات والتنمية المهنية. عمان: دار الكتاب العربي.
- عبد الله، محمد منصور (٢٠١٦). التخطيط الاستراتيجي لمتطلبات التنمية المهنية (BPD-S) في ضوء التوجهات العالمية الحديثة. مجلة كلية إدارة الأعمال: جامعة سوهاج. ١٠(٤٥)، ص ١١٦-١٨٣.
- عبد الحميد، جابر. (٢٠١٥). المهارات والتنمية المهنية. عمان: دار الكتاب العربي.
- العطار، عبد الرحمن حسن. (٢٠١٥). عوامل الرضا المؤسسي وتطوير فعالية أداء الأفراد بالمؤسسات التابعة لوكالة الغوث الدولية بغزة. (رسالة ماجستير). كلية التجارة. غزة: الجامعة الإسلامية.
- عوض، عباس محمود. (٢٠١٥). فن إدارة المنظمات. ط٢. الرياض: مكتبة دار القلم.
- أبو العلا، ليلى محمد. (٢٠١٦). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة بين الأصالة والحداثة. ط٢. بيروت: مكتبة بيروت الحرة.
- عبوي، زيد. (٢٠١٧). الاستراتيجية الحديثة في إدارة التخطيط والتطوير. ط٢. الرياض: مكتبة المتنبي.
- عبد العظيم، محسن. (٢٠١٧). القيادة الابتكارية. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية للنشر والتوزيع.
- العمير، سالم علي. (٢٠١٨). درجة مساهمة القيادة الابتكارية في تحقيق الثقة التنظيمية لقادة المدارس الثانوية لمحافظتي حوطة بني تميم والحريق (رسالة ماجستير). قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.
- غالي، علي عبد الله. (٢٠١٥). العلاقة بين ممارسة القيادة الابتكارية وتحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين الأكاديميين والإداريين في جامعات غزة (رسالة ماجستير). كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

- الفاضل، محمد محمود. (٢٠١٦). كفايات المدير العصري للمؤسسات الإدارية والتربوية. ط٢. بيروت: مكتبة دار الحكمة.
- القحطاني، ظافر بداح (٢٠١٩). أنماط القيادة وأثرها على الرضا المؤسسي. الرياض: مكتبة العبيكان.
- القرني، عبد الله. (٢٠١٥). دراسات في تطوير المؤسسات على ضوء التحديات المعاصرة. الرياض: مكتبة المتنبي.
- المهدي، عبد القادر محمد. (٢٠١٦) . مفهوم الذات وعلاقته بدافعية الانجاز. مكتبة المتنبي: الرياض.
- أبو لبدة، عبد الله علي. (٢٠٢١). مدارس الغد: أسس تصميم مدارس التنمية المهنية. الرياض: مكتبة دار القلم.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد. (٢٠١٧). مبادئ إدارة الأعمال: الأساسيات والاتجاهات الحديثة. الرياض: مكتبة دار القلم.

المراجع الأجنبية:

- Andria, G (2019). The Impact of Transformational Leadership in Changing Educational Practices in Primary Schools in Kosovo. Eric Digest. (129). https://eric.ed.gov/ Ed:856932.
- Kraay, B. (2021). Evaluating the performance of workers for building information modeling at the Open University of London. Eric Digest. (273). https://eric.ed.gov/ Ed:885963.
- Lipps, k (2016). Transformational Leadership. Eric Digest. (110). https://eric.ed.gov Ed:823493.
- Mark, G (2017). Paying attention to improving employee performance through the enterprise-based approach to development. An Electronic Journal of the U.S. Department of Educational Sciences. from http://usinfo.state.gov/journals.
- Mazouch, P (2017). The role of transformational leadership in improving teachers' perceptions of the Nigeria educational system. Eric Digest. (196). https://eric.ed.gov Ed:812987.
- Rafael, W (2020). Developing transformational leadership skills using knowledge journeys via the web, a new learning portal in the European Union. Eric Digest. (263). https://eric.ed.gov Ed:598680.

Midocean University

College of Management

Department of Management

Proposal Title

The impact of innovative leadership practices on achieving quality institutional performance - an applied study in medium .and small enterprises in the Al-Jawf region

Prepared by:

Jabr Aqla Alanazi – 222000660

Supervised by:

Dr. Walid Abduljawad Soliman Saddeq

Dr. Alfiasal Abdulhameed Mohammad Hassan

Year:2023