

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 (Damanpour & Schneider, 2006).

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 البيئة الديناميكية التي تميز القطاعات الاقتصادية والتعليمية، أصبح التكيف مع التغيرات السريعة أحد العناصر الأساسية لضمان البقاء والتميز. يلعب قطاع التعليم والتدريب الخاص في المملكة العربية السعودية دورًا حيويًا في تحقيق الأهداف الوطنية، وخاصة ضمن رؤية المملكة 2030 التي تؤكد على تطوير رأس المال البشري وتحفيز الابتكار (Vision 2030, 2016). ومع ذلك، تواجه المؤسسات في هذا القطاع تحديات متزايدة تتعلق بتحقيق الأداء الاستراتيجي المطلوب، مما يبرز أهمية القيادة المرنة كعامل أساسي في مواجهة هذه التحديات.

تشير القيادة المرنة إلى قدرة القادة على التكيف مع البيانات المتغيرة واتخاذ قرارات مناسبة تحقق التوازن بين احتياجات المؤسسة والفرص البيئية (Northouse, 2021). كما أظهرت الدراسات أن الأداء الاستراتيجي لا يتأثر فقط بالقيادة، بل يتوسطه عوامل أخرى، مثل الابتكار التنظيمي الذي يُعد محركًا رئيسيًا لتحسين الكفاءة وتحقيق التفوق التنافسي (Damanpour & Schneider, 2006).

على الرغم من أن الأدبيات تناولت العلاقة بين القيادة والأداء الاستراتيجي في سياقات مختلفة، إلا أن هناك فجوة بحثية تتعلق بفهم كيفية تأثير القيادة المرنة على الأداء الاستراتيجي من خلال الابتكار التنظيمي في قطاع التعليم والتدريب الخاص بالسعودية. فالمؤسسات في هذا القطاع تحتاج إلى حلول مبتكرة لتعزيز مرونتها التنظيمية ومواكبة التحولات الرقمية ومتطلبات السوق المتغيرة، وهو ما لم يُدرس بشكل كافٍ في الأدبيات الحالية.

بناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في عدم كفاية الفهم العلمي حول كيفية تأثير القيادة المرنة على الأداء الاستراتيجي عبر الابتكار التنظيمي كعامل وسيط. كما تسعى الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم نموذج علمي متكامل يوضح العلاقة بين هذه المتغيرات في سياق القطاع التعليمي الخاص بالمملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة:

1. كيف تؤثر ممارسات القيادة المرنة على صياغة وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية الخاصة بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما هي الآليات التي تستخدمها القيادة المرنة لتعزيز الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية الخاصة؟
3. إلى أي مدى يُسهم الابتكار التنظيمي كعامل وسيط في تحسين الأداء الاستراتيجي في ظل القيادة المرنة؟
4. كيف تتأثر العلاقة بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي بالعوامل التنظيمية مثل الثقافة المؤسسية والهياكل الإدارية؟
5. ما هي التحديات التي تواجه قادة المؤسسات التعليمية الخاصة في تبني القيادة المرنة، وكيف يمكن التغلب عليها لتعزيز الابتكار التنظيمي؟
6. كيف يمكن قياس أثر القيادة المرنة على تحسين الأداء المؤسسي طويل الأمد في المؤسسات التعليمية الخاصة؟
7. ما هو الدور الذي تلعبه التكنولوجيا الحديثة في تعزيز تأثير القيادة المرنة والابتكار التنظيمي على الأداء الاستراتيجي؟
8. كيف تختلف ممارسات القيادة المرنة بين المؤسسات التعليمية المختلفة في المملكة، وما أثر هذا الاختلاف على الأداء الاستراتيجي؟
9. ما هي السمات القيادية التي يجب أن يتمتع بها قادة المؤسسات التعليمية الخاصة لتعزيز الابتكار التنظيمي وتحقيق أداء استراتيجي متميز؟
10. كيف يمكن لتبني القيادة المرنة أن يسهم في تحقيق الأهداف الوطنية لرؤية المملكة 2030 في قطاع التعليم والتدريب الخاص؟

الدراسة الاستطلاعية:

لتحديد أبعاد المشكلة بشكل أدق، تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة من القادة والمديرين في قطاع التعليم الخاص بالمملكة. أشارت النتائج الأولية إلى أن نقص المرونة القيادية يؤثر سلبًا على تحقيق أهداف الأداء الاستراتيجي. كما أظهرت أن المؤسسات التي تتبنى الابتكار التنظيمي قادرة على تحسين أدائها بشكل ملحوظ، مما يعزز الحاجة لدراسة التفاعل بين هذه المتغيرات بشكل منهجي.

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 يساهم في النظر إلى حول عدم أهمية ذلك في تحسين الأداء المحلي عبر البناء التنظيمي.

الأهمية التطبيقية:

على الصعيد العملي، تقدم الدراسة رؤى مفيدة لقيادة 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 المرنيين 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:

القيادة المرنة:

• لا تؤثر مباشرة على الأداء الاستراتيجي .

• لا تؤثر على الابتكار التنظيمي.

الابتكار التنظيمي :

• لا يؤثر بدوره على الأداء الاستراتيجي.

الدور الوسيط:

- الابتكار التنظيمي يعمل كوسيط بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي، مما يعزز التأثير غير المباشر للقيادة المرنة على الأداء.

النموذج الهيكلي المقترح (الرؤية البصرية):

القيادة المرنة → الابتكار التنظيمي → الأداء الاستراتيجي.

القيادة المرنة → الأداء الاستراتيجي (تأثير مباشر).

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:

. Bass and Avolio (1994):

العنوان: Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.

الهدف: دراسة تأثير القيادة التحويلية على تحسين الأداء التنظيمي من خلال تشجيع الابتكار وتمكين الموظفين.

النتائج: أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تؤدي إلى تعزيز الابتكار التنظيمي الذي ينعكس إيجابياً على الأداء الاستراتيجي.

علاقتها بالدراسة الحالية: الدراسة الحالية تضيف عنصر المرونة القيادية كبديل للقيادة التحويلية لتفسير الأداء الاستراتيجي

. Amabile (1996):

العنوان: Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity.

الهدف: تحليل العوامل المؤثرة على الإبداع التنظيمي، بما في ذلك دور القيادة.

النتائج: القادة الذين يدعمون بيئة عمل مرنة يعززون الإبداع الذي يساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

علاقتها بالدراسة الحالية: تركز الدراسة الحالية على دور الابتكار التنظيمي كمتغير وسيط بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي

. Podsakoff et al (1990):

العنوان: The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviors.

الهدف: دراسة تأثير القيادة على سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالأداء التنظيمي.

النتائج: القادة المرنون يخلقون ثقافة تنظيمية إيجابية تعزز من الأداء المؤسسي.

علاقتها بالدراسة الحالية: تربط القيادة المرنة بتحقيق الابتكار والتنمية الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية.

. Damanpour and Aravind (2012):

العنوان: Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators.

الهدف: تحليل العوامل المؤثرة على الابتكار التنظيمي وتأثيره على الأداء المؤسسي.

النتائج: الابتكار التنظيمي يتأثر بشكل كبير بدعم القيادة والمرونة الإدارية، مما يعزز الأداء الاستراتيجي.

•علاقتها بالدراسة الحالية: تؤكد الدراسة الحالية على الابتكار التنظيمي كوسيط في العلاقة بين القيادة المرنة والأداء الاستراتيجي.

. Goleman (2000):

•العنوان: Leadership That Gets Results.

•الهدف: تحديد أنماط القيادة الأكثر فعالية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

•النتائج: القيادة المرنة التي تجمع بين الأنماط المختلفة قادرة على تحسين الأداء المؤسسي بشكل كبير.

•علاقتها بالدراسة الحالية: تدعم فكرة أن القيادة المرنة هي عنصر أساسي لتحقيق التميز الاستراتيجي.



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 وتحقق 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 يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لفهم العلاقة بين القيادة المرنة، الابتكار التنظيمي، والأداء الاستراتيجي. يهدف المنهج إلى وصف الظاهرة بدقة وتحليل العلاقات بين المتغيرات لتوضيح التأثير المباشر وغير المباشر. يتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة لقياس تأثير القيادة المرنة، الابتكار، والأداء، بالإضافة إلى مقابلات شبه منظمة مع القادة والمديرين للحصول على رؤى معمقة. يتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية وتحليل الانحدار والمسار لفحص دور الابتكار التنظيمي كوسيط. تُدمج النتائج الكمية والنوعية لتقديم نموذج علمي يدعم تحقيق الأداء الاستراتيجي، مع تقديم توصيات تطبيقية لتحسين الممارسات القيادية.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون مجتمع الدراسات من جميع الموظفين والمديرين العاملين في قطاع التعليم النشط في المملكة العربية السعودية. وتشمل تلك المنظمات التعليمية الفعالة التي تقدم برامج تعليمية أو معتمدة. يتم اختيار هذا المجتمع نظراً لدوره في تحقيق التكامل الوطني للمملكة 2030، وما قبله من التحديات يتطلب فهمًا دقيقًا للعلاقة بين القيادة المرنة والابتكار التنظيمي والأداء الاستراتيجي.

• تشمل عيناً من المؤسسات التعليمية، والمديرين التنفيذيين، بالإضافة إلى الموظفين.

• عينة الدراسة:

حجم العينة: • حجم العينة المقترحة للتكامل ما بين 200 إلى 300 مشارك وتمثيل إمكانية تحليل البيانات بدقة.

- معايير اختيار العينة: • أن يكون عاملاً حالياً في مؤسسة تعليمية أو قطاع خاص.
- أن تمتلك خبرة لا تقل عن سنة في العمل في هذا المجال.
- أن تكون المؤسسة لديها القدرة على اكتساب المعرفة أو العمليات البحثية .

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

- الحدود المكانية: • دراسة المؤسسات التعليمية المتخصصة في المملكة العربية السعودية. تشمل ذلك نطاقاً واسعاً 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.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

الاستبيان :

- تشمل الاستبيان أسئلة مغلقة تُقاس بقياس باستخدام ليكرت الخماسي (من 1 "لا أوافق" إلى 5 "أوافق").
- الاختبار الرئيسي للاستبيان:
- القيادة المرنة: تقييم كيفية التكيف مع القيادة بشكل واضح.
- الابتكار التنظيمي: قياس المستوى الإبداعي الشامل في العمليات التشغيلية والمؤسسات داخل المؤسسات.
- الأداء القوي: تقييم الأهداف الإستراتيجية والقدرات القوية.
- قياس العلاقات بين المتغيرات الثلاثة : القيادة المرنة، الابتكار التنظيمي، الأداء الاستراتيجي.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

الاعتمادات الإحصائية الأساسية لتحليل البيانات المستخلصة من أدوات جمع البيانات، ستستخدم مجموعة من التحليلات الإحصائية لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها. فيما يلي النتائج الإحصائية التوجيهية:

- الإحصاء الوصفي :
- الحصاد:
- وصف الحصاد الديمغرافي للعينة (مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية).
- تحديد متوسطات استجابات المشاركين وانحرافات المطاطية لكل محور من محاور الاستبيان.
- النسبة النسبية
- الوسائل
- الانحرافات المعيارية

تحليل الصدق والثبات (تحليل الصلاحية والموثوقية)

- فهم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين الاتصال.
- الأداة المستخدمة: برنامج AMOS أو SmartPLS لتقدير الارتباطات الهيكلية.
- الأدوات الأساسية: برنامج SPSS لتحليل الصيغة الإحصائية والاختبارات الأولية.

• برنامج AMOS أو SmartPLS لتحليل التحليلات النموذجية.

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

MIDOCEAN
UNIVERSITY