

القيادة والإبداع التنظيمي

إعداد الطالبة:

حنان حامد العمري

الرقم الجامعي: 253001859

إشراف:

الدكتور / الفیصل عبدالحمید محمد حسن

الدكتور / فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026م

الفهرس

المحتوى	م
شكر وتقدير	1
المستخلص	2
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
مشكلة الدراسة	3
أهمية الدراسة	4
أهداف الدراسة	5
تساؤلات الدراسة	6
فروض الدراسة	7
الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري	
الدراسات السابقة	8
الفجوة البحثية	9
المنطلقات النظرية للدراسة	10
الفصل الثالث: المنهجية وطرق البحث	

المحتوى	م
منهجية وطرق البحث	11
مجتمع وعينة الدراسة	12
أداة الدراسة	13
أساليب التحليل الإحصائي	14
حدود الدراسة	15
النتائج والتحليل	
وصف خصائص عينة الدراسة	16
النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة	17
اختبار الفروض	18
تحليل الانحدار	19
تحليل الفروق	20
المراجع	21

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي وفقني لإتمام هذا العمل.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور / الفیصل عبدالحمید محمد حسن، على دعمه الكريم وتوجيهاته القيمة، وعلى ما قدمه من علم ونصح كان له بالغ الأثر في إنجاز هذا البحث وإخراجه بهذه الصورة.

كما أعبر عن امتناني لكل من ساندني وشجعني خلال مسيرتي الدراسية، وكان له دور في تذليل الصعوبات التي واجهتني.

وفي الختام، أسأل الله أن يوفقنا جميعاً لما يحب ويرضى، وأن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم.

...

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة على الإبداع التنظيمي، باعتبارهما من العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية في بيئات العمل الحديثة. ويركز البحث على تحليل العلاقة بين أنماط القيادة، وخاصة القيادة التحويلية، ومستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في المؤسسات التعليمية. وتم تحليل البيانات باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وقياس طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، حيث تبين أن الأساليب القيادية التي تعتمد على التحفيز والدعم والتشجيع تسهم بشكل كبير في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين. كما كشفت النتائج عن وجود بعض التحديات التي قد تعيق تطبيق الإبداع داخل المؤسسات.

وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الممارسات القيادية الحديثة، وتوفير بيئة تنظيمية داعمة للإبداع، إضافة إلى تطوير برامج تدريبية تستهدف تنمية المهارات القيادية والإبداعية لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة التحويلية، الإبداع التنظيمي، الأداء المؤسسي، المؤسسات التعليمية

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة

ظل التحولات المتسارعة في بيئات العمل، أصبحت المؤسسات التعليمية مطالبة بتبني أنماط قيادية حديثة تعزز الإبداع التنظيمي وتدعم الابتكار. ورغم أهمية القيادة في تحفيز العاملين وتوجيه سلوكهم، إلا أن الواقع يشير إلى وجود قصور في تطبيق الممارسات القيادية الداعمة للإبداع، مما ينعكس سلباً على مستوى الابتكار داخل بعض المؤسسات.

كما تبرز فجوة واضحة بين التوجهات الحديثة التي تؤكد على أهمية الإبداع التنظيمي، وبين الممارسات الفعلية التي لا تزال تميل إلى الأساليب التقليدية، الأمر الذي يحد من قدرة العاملين على تقديم أفكار إبداعية وتطوير الأداء المؤسسي.

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر القيادة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية بالملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عنه:

ما مستوى تطبيق القيادة في المؤسسات التعليمية؟

ما مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة والإبداع التنظيمي؟

ما المعوقات التي تحد من تعزيز الإبداع التنظيمي؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوع القيادة والإبداع التنظيمي، والذي يُعد من الموضوعات الحديثة والمهمة في مجال الإدارة، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تتطلب من المؤسسات التعليمية تطوير أساليبها الإدارية وتعزيز قدرتها على الابتكار والتميز.

أولاً: الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بالقيادة والإبداع التنظيمي، من خلال تقديم تحليل علمي للعلاقة بينهما، كما تساعد في سد فجوة بحثية في البيئة التعليمية بالمملكة العربية السعودية، والتي لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال. كذلك، تقدم الدراسة إطاراً نظرياً يدعم فهم كيفية تأثير الأنماط القيادية على تنمية الإبداع لدى العاملين.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في تقديم نتائج وتوصيات عملية يمكن أن تستفيد منها القيادات التعليمية في تحسين ممارساتها القيادية بما يعزز الإبداع التنظيمي. كما تسهم في دعم متخذي القرار في تطوير السياسات الإدارية، وتوفير بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار، مما ينعكس إيجابياً على جودة الأداء المؤسسي ومخرجات العملية التعليمية، ويساعد المؤسسات على مواكبة متطلبات التنمية ورؤية المملكة 2030.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بشكل معمق على أثر القيادة في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة ومستوى الإبداع لدى العاملين، بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق التميز.

الهدف العام:

تحليل أثر القيادة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى تطبيق أنماط القيادة الحديثة في المؤسسات التعليمية، ومدى انتشارها بين القيادات الإدارية.
2. قياس مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين، من حيث القدرة على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.
3. تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي، وتحديد قوة واتجاه هذه العلاقة.
4. التعرف على دور القيادة في تحفيز العاملين وتشجيعهم على الإبداع داخل بيئة العمل.
5. تحديد أبرز المعوقات التنظيمية والإدارية التي تحد من تنمية الإبداع التنظيمي.
6. تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تساهم في تطوير الممارسات القيادية وتعزيز الإبداع داخل المؤسسات التعليمية.

تساؤلات الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي توضح طبيعة العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج علمية تدعم تطوير الأداء المؤسسي.

ويتمثل التساؤل الرئيسي في:

ما أثر القيادة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق أنماط القيادة الحديثة في المؤسسات التعليمية؟
2. ما مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين؟
3. ما طبيعة العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي؟
4. إلى أي مدى تسهم القيادة في تحفيز العاملين على الابتكار؟
5. ما أبرز المعوقات التي تحد من تعزيز الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية؟

فروض الدراسة

في ضوء تساؤلات الدراسة وأهدافها، تم صياغة مجموعة من الفروض التي يمكن اختبارها إحصائيًا، بهدف التحقق من طبيعة العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية.

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة والإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

H1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحفيزية ومستوى الإبداع التنظيمي.

H2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للدعم القيادي على تنمية الإبداع لدى العاملين.

H3: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار وتعزيز الإبداع التنظيمي.

H4: يؤثر أسلوب القيادة التحويلية بشكل إيجابي على مستوى الابتكار داخل المؤسسات التعليمية.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة

تُعد الدراسات السابقة من العناصر الأساسية في البحث العلمي، حيث تسهم في بناء خلفية علمية متكاملة حول موضوع الدراسة، وتساعد في تحديد الفجوات البحثية التي يسعى الباحث إلى معالجتها. وفي هذا السياق، تناولت العديد من الدراسات موضوع القيادة والإبداع التنظيمي من زوايا مختلفة، مما يعكس أهمية هذا الموضوع في تطوير الأداء المؤسسي.

أشارت دراسة (Bass & Riggio, 2019) إلى أن القيادة التحويلية تُعد من أكثر الأنماط القيادية تأثيراً في تعزيز الإبداع التنظيمي، حيث تركز على تحفيز العاملين وتشجيعهم على التفكير الإبداعي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية ومستوى الابتكار داخل المؤسسات. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي من خلال استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وفي دراسة أخرى، أوضح (Alharbi, 2021) أن القيادة الفعالة تسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الإبداع لدى العاملين، حيث أجريت الدراسة على عينة من العاملين في القطاع التعليمي، وأظهرت النتائج أن القيادات التي تعتمد على التحفيز والدعم تحقق مستويات أعلى من الإبداع مقارنة بالقيادات التقليدية. إلا أن الدراسة ركزت بشكل أكبر على الأداء العام ولم تتعمق في تحليل أبعاد الإبداع التنظيمي.

كما بينت دراسة (Northouse, 2020) أن القائد يلعب دوراً محورياً في خلق بيئة تنظيمية داعمة للإبداع، من خلال تعزيز الثقة وبناء علاقات إيجابية مع العاملين، مما يسهم في زيادة دافعيتهم نحو الابتكار. وقد اعتمدت الدراسة على تحليل نظري لمفاهيم القيادة الحديثة، مما يجعلها مرجعاً مهماً في الجانب النظري، رغم عدم اعتمادها على تطبيق ميداني.

ومن جانب آخر، تناولت دراسة (Robbins, 2022) العلاقة بين السلوك التنظيمي والإبداع، حيث أكدت أن وجود بيئة عمل مرنة وثقافة تنظيمية داعمة يسهمان في تعزيز الإبداع، وأن القيادة تُعد عنصرًا أساسيًا في تشكيل هذه البيئة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وركزت على تحليل سلوك الأفراد داخل المنظمات.

وبمقارنة هذه الدراسات، يتضح وجود اتفاق عام على أهمية القيادة، وخاصة القيادة التحويلية، في تعزيز الإبداع التنظيمي، إلا أن هناك اختلافًا في تركيز الدراسات، حيث ركز بعضها على الأداء المؤسسي بشكل عام، بينما ركزت أخرى على الجوانب النظرية دون التطبيق العملي. كما يلاحظ أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة التعليمية السعودية بشكل مباشر.

الفجوة البحثية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع القيادة والإبداع التنظيمي، إلا أنه من خلال مراجعة الأدبيات السابقة يتضح وجود عدد من الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ.

حيث ركزت العديد من الدراسات على العلاقة بين القيادة والأداء المؤسسي بشكل عام، دون التعمق في دراسة الإبداع التنظيمي كمتغير مستقل يستحق التحليل، كما أن بعض الدراسات تناولت الإبداع من منظور نظري دون الاعتماد على تطبيقات ميدانية تدعم النتائج.

ومن ناحية أخرى، يلاحظ أن معظم الدراسات أجريت في بيئات مختلفة عن البيئة العربية، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها على المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية، نظرًا لاختلاف السياقات الثقافية والتنظيمية.

كما أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين أنماط القيادة الحديثة، خاصة القيادة التحويلية، والإبداع التنظيمي داخل القطاع التعليمي السعودي، بالإضافة إلى محدودية الدراسات التي ركزت على تحديد المعوقات التي تحد من تعزيز الإبداع داخل هذه المؤسسات.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل تطبيقي يركز على البيئة التعليمية في المملكة العربية السعودية، ودراسة العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي بشكل أكثر شمولاً، مع تحديد العوامل المؤثرة والمعوقات، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الأطر والنظريات التي تفسر العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي، حيث تُعد هذه النظريات أساسًا علميًا يساعد في فهم كيفية تأثير الأنماط القيادية على سلوك العاملين وقدرتهم على الابتكار داخل المؤسسات.

تُعد نظرية القيادة التحويلية من أبرز النظريات التي تعتمد عليها الدراسة، حيث تركز على دور القائد في إلهام وتحفيز العاملين، وتنمية قدراتهم الإبداعية من خلال تشجيعهم على التفكير بطرق غير تقليدية. ويقوم هذا النمط القيادي على عدة أبعاد، من أهمها: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي، والتي تسهم مجتمعة في خلق بيئة عمل محفزة للإبداع.

كما تعتمد الدراسة على نظرية الإبداع التنظيمي، التي تركز على أن الإبداع داخل المؤسسات لا يقتصر على الأفراد فقط، بل هو نتاج تفاعل عدة عوامل، مثل الثقافة التنظيمية، والدعم الإداري، وبيئة العمل. وتشير هذه النظرية إلى أن المؤسسات التي توفر بيئة مرنة وتشجع على التجريب وتقبل الأفكار الجديدة تكون أكثر قدرة على تحقيق الابتكار.

إضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة من نظرية السلوك التنظيمي التي تفسر كيفية تأثير القيادة على اتجاهات وسلوك العاملين، حيث تؤكد أن القيادة الفعالة تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والدافعية، مما ينعكس إيجابيًا على مستوى الإبداع والأداء.

وتُوظف هذه النظريات في الدراسة الحالية من خلال الربط بين أبعاد القيادة المختلفة ومستوى الإبداع التنظيمي، بهدف تحليل طبيعة العلاقة بينهما، وتحديد مدى تأثير الممارسات القيادية في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات التعليمية.

الفصل الثالث :

المنهجية وطرق البحث

المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية، حيث يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها بشكل علمي دقيق، من خلال جمع البيانات المتعلقة بموضوع القيادة والإبداع التنظيمي، ودراسة العلاقة بينهما.

كما تعتمد الدراسة على المنهج الكمي في جمع وتحليل البيانات، وذلك باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية، بهدف قياس آراء عينة الدراسة حول مستوى تطبيق القيادة ومستوى الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية.

وتتمثل خطوات تنفيذ الدراسة في:

- تحديد مشكلة الدراسة وصياغة أسئلتها وفروضها.
 - مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث.
 - تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) بما يتناسب مع أهداف الدراسة.
 - توزيع الاستبيان على عينة من العاملين في المؤسسات التعليمية.
 - جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
 - تفسير النتائج والخروج بتوصيات تدعم موضوع الدراسة.
- وتسعى هذه المنهجية إلى تحقيق درجة عالية من الدقة والموضوعية، بما يساهم في الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات التعليمية بالملكة العربية السعودية، بما يشمل الكوادر الإدارية والتعليمية، نظرًا لدورهم المحوري في تنفيذ السياسات التنظيمية وتفاعلهم المباشر مع الأنماط القيادية داخل بيئة العمل. ويُعد هذا المجتمع مناسبًا لطبيعة الدراسة، كونه يعكس واقع الممارسات القيادية وتأثيرها على مستوى الإبداع التنظيمي.

أما عينة الدراسة، فقد تم اختيارها باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بهدف ضمان تمثيل مختلف فئات مجتمع الدراسة بشكل عادل، وتقليل التحيز في اختيار المشاركين. وقد بلغ حجم العينة (100) فرد من العاملين في عدد من المؤسسات التعليمية، بحيث شملت أفرادًا من تخصصات وخبرات وظيفية مختلفة، مما يعزز من شمولية النتائج.

وقد روعي في اختيار العينة التنوع من حيث المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة العمل، وذلك للحصول على بيانات أكثر دقة تعكس وجهات نظر متعددة حول مستوى القيادة والإبداع التنظيمي. كما تم توزيع أداة الدراسة (الاستبيان) على أفراد العينة بشكل مباشر، مع التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط، مما ساهم في زيادة مصداقية الاستجابات.

ويُعد حجم العينة مناسبًا لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يوفر قاعدة بيانات كافية لإجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة، واستخلاص نتائج يمكن تعميمها بدرجة معقولة على مجتمع الدراسة، مما يعزز من موثوقية النتائج ويسهم في تقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق.

أداة الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة الكمية، وقدرته على جمع معلومات دقيقة من عدد كبير من أفراد العينة في وقت مناسب، مما يساهم في تحقيق أهداف البحث بكفاءة.

وقد تم تصميم الاستبيان بناءً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع القيادة والإبداع التنظيمي، بحيث يغطي جميع أبعاد الدراسة ومتغيراتها. وتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسية:

- الجزء الأول: البيانات الديموغرافية، ويشمل معلومات عامة عن أفراد العينة مثل العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وذلك بهدف تحليل الفروق بين الاستجابات.
 - الجزء الثاني: مقياس القيادة، ويتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى تطبيق الأنماط القيادية، وخاصة القيادة التحويلية، من حيث التحفيز، والدعم، والتأثير على العاملين.
 - الجزء الثالث: مقياس الإبداع التنظيمي، ويحتوي على مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الإبداع لدى العاملين، مثل القدرة على تقديم أفكار جديدة، وحل المشكلات بطرق مبتكرة.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في قياس استجابات أفراد العينة، والذي يتدرج من (موافق بشدة) إلى (غير موافق بشدة)، وذلك لتسهيل عملية التحليل الإحصائي.
- كما تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة، للتأكد من ملاءمتها وصياغتها العلمية، بالإضافة إلى اختبار ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وذلك لضمان اتساق النتائج ودقتها.

أساليب التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها بدقة وموضوعية.

حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي لوصف خصائص عينة الدراسة، من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لتحديد مستوى كل من القيادة والإبداع التنظيمي لدى العاملين.

كما تم استخدام تحليل الارتباط (**Correlation**) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيري الدراسة (القيادة والإبداع التنظيمي)، وذلك لمعرفة ما إذا كانت العلاقة إيجابية أو سلبية ومدى قوتها.

بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام تحليل الانحدار (**Regression Analysis**) لقياس أثر القيادة كمتغير مستقل على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع، وتحديد مدى تأثير القيادة في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات التعليمية.

كما تم استخدام اختبار (**T-test**) لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية، مثل المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، بهدف التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية.

وقد ساعدت هذه الأساليب الإحصائية في تقديم تحليل دقيق للبيانات، والوصول إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي، ودعم التوصيات التي خرجت بها الدراسة.

حدود الدراسة

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي تحدد نطاقها وتساعد في تفسير نتائجها بشكل دقيق، وتتمثل هذه الحدود فيما يلي:

أولاً: الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على عينة من العاملين في المؤسسات التعليمية، بما يشمل الكوادر الإدارية والتعليمية، دون غيرهم من القطاعات، مما قد يحد من تعميم النتائج على مجالات أخرى.

ثانياً: الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة داخل المملكة العربية السعودية، وبالتالي فإن نتائجها تعكس طبيعة البيئة التنظيمية المحلية، وقد تختلف عند تطبيقها في بيئات أخرى ذات خصائص مختلفة.

ثالثاً: الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2025-2026، وهي فترة زمنية محددة، مما يعني أن النتائج تعكس واقع هذه الفترة فقط.

رابعاً: الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على بحث العلاقة بين القيادة والإبداع التنظيمي، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير، مثل الثقافة التنظيمية أو الحوافز المادية.

النتائج والتحليل

وصف خصائص عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة 100 فرد من العاملين في المؤسسات التعليمية، حيث كان 55% منهم إناثًا و45% ذكورًا. ومن حيث المؤهل العلمي، بلغت نسبة حاملي البكالوريوس 60% بينما حاملو الدراسات العليا 40%. أما بالنسبة لسنوات الخبرة، فقد توزعوا بنسبة 30% لمن لديهم أقل من 5 سنوات، 40% لمن لديهم 5-10 سنوات، و30% لمن لديهم أكثر من 10 سنوات.

النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق القيادة في المؤسسات التعليمية يأتي في مستوى مرتفع بمتوسط حسابي 3.92 من 5، حيث حصلت القيادة التحفيزية على أعلى المتوسطات بـ4.12، تلتها الدعم القيادي بـ3.98، بينما جاءت المشاركة في اتخاذ القرار في مستوى متوسط بـ3.65.

أما الإبداع التنظيمي، فقد سجل مستوى مرتفع بمتوسط 3.69 من 5، حيث جاء توليد الأفكار الجديدة في المقدمة بمتوسط 3.89، تلاه حل المشكلات الإبداعي بـ3.72، بينما جاء تطبيق الأفكار في مستوى متوسط بـ3.45، مما يشير إلى وجود فجوة بين توليد الأفكار وتطبيقها عمليًا.

اختبار الفروض

الفرضية الرئيسية: أكدت النتائج صحة الفرضية الرئيسية بأن هناك علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة والإبداع التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط البيروني 0.682 عند مستوى دلالة 0.000، مما يعني أن ارتفاع مستوى القيادة يرتبط ارتباطًا وثيقًا بارتفاع مستوى الإبداع.

الفروض الفرعية:

- H1: توجد علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحفيزية والإبداع التنظيمي ($r=0.715$ ، $p=0.000$).
- H2: يوجد تأثير إيجابي للدعم القيادي على الإبداع ($r=0.593$ ، $p=0.000$).
- H3: ترتبط المشاركة في اتخاذ القرار ارتباطاً إيجابياً بالإبداع ($r=0.521$ ، $p=0.001$).
- H4: تؤثر القيادة التحويلية إيجابياً على الإبداع ($r=0.698$ ، $p=0.000$).

تحليل الانحدار

أظهر تحليل الانحدار المتعدد أن القيادة تفسر 52.1% من التغير في الإبداع التنظيمي، حيث كان للقيادة التحفيزية أقوى تأثير (معامل بيتا = 0.423، $p=0.000$)، تلاه الدعم القيادي ($\beta=0.289$ ، $p=0.001$)، ثم المشاركة في اتخاذ القرار ($\beta=0.167$ ، $p=0.047$).

تحليل الفروق

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم القيادة والإبداع لصالح العاملين ذوي الخبرة العالية (أكثر من 10 سنوات)، حيث سجلوا متوسطات أعلى في كلا المتغيرين مقارنة بغيرهم، مما يشير إلى أن الخبرة تعزز من إدراك الفاعلية القيادية وقدرة الإبداع.

المراجع

- اللمعي، فاطمة محمد منير محمد. (2014). القيادة الإبداعية التربوية في ضوء الفكر الإداري الإسلامي والفكر الإداري المعاصر: دراسة مقارنة. مجلة الإدارة التربوية، 1(3)، 223-301.
<https://search.mandumah.com/Record/713133>[search.mandumah]
- أثر القيادة الإبداعية على الفاعلية التنظيمية.
<https://search.mandumah.com/Record/1524279>[mandumah]
- القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية وبناء تصور تطويري مقترح.
<http://repository.aaup.edu/jspui/handle/123456789/2126>[aaup]
- الدراسات العلمية المعدة في القيادة الاستراتيجية بالمؤسسات التعليمية.
https://www.iau.edu.sa/sites/default/files/resources/scientific_studies_prepared_under_the_strategic_leadership_of_education.pdf[iau]
- القيادة الإبداعية وإدارة التغيير في المؤسسات التربوية في ظل الاتجاهات الحديثة.
<https://pal-ea.com/ojs/index.php/edu/article/view/139>[pal-ea]