

دور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في
الجامعات الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد الطالبة/

رغد عبد الرحمن حامد المجنوني

إشراف/

دكتورة/ أسماء أبو عنزة

دكتور / عبدالرحيم نادر عبد الرحيم اسماعيل

العام الدراسي:

2024م

Mid-Ocean University
College of Management
Department / Major:

The Role of Creative Leadership in Stimulating Innovation and Creativity and Achieving Competitive Advantage in Saudi Government Universities from the Perspective of Faculty Members

Prepared by:

Raghad Abdul Rahman Hamid Al-Majnouni

Supervision:

Dr. Asma Abu Anza

Dr. Abdul Rahim Nader Abdul Rahim Ismail

Academic Year:

2024

الاهداء :

{وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين} سورة يونس - ١٠ -

الحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه

أهدي جهدي لنفسي أولاً ثم لمن سعى معي لإتمام هذه المسيرة دمت سنداً لا عُمر له
لمن أوصلوني لما عليه الآن وسهرو الليالي من أجلي لمن قال فيهما الله عز وجل "وَخَفِضْ
لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا" لنور عيني والديا
العزیزان

لمن كلل العرق جبينه، إلى من جمل أسمى بأسمه بكل افتخار، الى من بذل الغالي والنفيس
في سبيل وصولي ، وارجو من الله أن يمد في عُمرِكَ لتري ثماراً قد حان قطافها بعد طول
انتظار -والدي الغالي-

الى من احتضني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى من كان دعمها سر
نجاحي وحنانها بلسم جراحي الى دكتورتي الأولى ، وملاًذاً أجد فيه طمأنينتي وأستمد منه
صمودي وثباتي فقد سقتني من نبع حنانها حتى اشتد عودي ووقفت أمام الحياة شامخة بقلباً
واثقاً واصلت السعي شكرياً يا أعظم وأحن أم دمتي لي نوراً، وحباً، وحناناً يُضئ دربي
-والدتي الغالية -

إلى شريك العمر ورفيق الدرب إلى من جاد علي بوقته وأكرمني بفضلته إقراراً مني بفضلته
واعترافاً بحقة حيث كان خير عون لي وسند -زوجي الحبيب-

إلى أعمدتي الثابتة في الحياة وأرضي الصلبة وجداري المتين ، الى من يؤمنون بشجاعتني
مهما ضعفت وارتخيت إلى من شد الله بهم عضدي فكانوا خير معين -اخواني-

الى من كان قلبها لي وطناً وعيناها لي ملجئاً والصديقة التي تُعيد لروحي توازنها الى
شريكة كل بسمة ودمعة الى حبيبة قلبي -أختي-

إلى زهرتا حياتي وأمل مستقبلي ونور عيني ونبض قلبي وأجمل العطايا - ابنتي
الغاليتين -

فهرس المحتويات

المحتويات	
.....الاهداء :	3
.....الكلمات المفتاحية	7
.....الفصل الأول	9
.....Introduction المقدمة	9
.....Research problem مشكلة الدراسة	9
.....Research questions تساؤلات الدراسة	10
.....Research importance أهمية الدراسة	10
.....Reseach objectives أهداف الدراسة	11
.....Research questions تساؤلات الدراسة	11
.....Research hypotheses فروض الدراسة	12
.....الفصل الثاني:	13
.....Literature review الدراسات السابقة	13
.....الدراسات السابقة	13
....."مصطلحات البحث"	16
.....الإطار النظري	16
.....Creative Leadership المبحث الأول: القيادة الإبداعية	16

..... مفهوم الإبداع والابتكار:	18
..... مراحل الإبداع الإداري:	19
..... الفصل على الثالث	23
..... Research Methodology منهجية الدراسة	23
..... حدود البحث:	26
..... الفصل الرابع	27
..... النتائج والتوصيات	27
..... Recommendations التوصيات	31
..... المقترحات:	32
..... References المراجع	33

قائمة بالجدول List of tables

م	اسم الموضوع	رقم الصفحة
1	جدول (1): يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات: الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة التدريس، الكلية	28
2	جدول (2): قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومجالاتها	38
3	جدول (3): المجال الاول : مهارة الالتزام بمبادئ الإدارة الإبداعية	٤٠
٤	جدول (4): المجال الثاني: الحساسية للمشكلات	٤١
٥	جدول (5): المجال الثالث: الطلاقة والمرونة	٤٢
٦	جدول (6): المجال الرابع: التحفيز والمثابرة	٤٣

المستخلص Abstract

يتناول هذا البحث دور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. يُعتبر الابتكار عنصرًا حيويًا في تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي، مما يساهم في تطوير المؤسسات التعليمية وتحسين أدائها.

يركز البحث على كيفية تأثير القيادة الإبداعية على بيئة العمل الأكاديمية، حيث يُظهر أن القادة الذين يتبنون أساليب إبداعية يمكنهم تعزيز ثقافة الابتكار بين أعضاء هيئة التدريس. كما يتناول البحث أهمية توفير الموارد والدعم اللازمين لتنفيذ الأفكار الجديدة، بالإضافة إلى تشجيع التعاون بين الجامعات.

تم استخدام منهجية تحليلية لجمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس جامعة أم القرى. أظهرت النتائج أن القيادة الإبداعية تلعب دورًا محوريًا في تحفيز الابتكار والإبداع، حيث يُعتبر توفير بيئة مرنة وداعمة من العوامل الرئيسية لنجاح الابتكار.

وفي الختام، يقدم البحث توصيات متعددة تهدف إلى تعزيز دور القيادة الإبداعية في الجامعات، مثل تحسين نظام المكافآت، وتطوير برامج تعليمية مبتكرة، وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص.

الكلمات المفتاحية

- القيادة الإبداعية
- الابتكار
- الإبداع
- الميزة التنافسية
- الجامعات الحكومية
- أعضاء هيئة التدريس

Abstract

This research addresses the role of creative leadership in stimulating innovation and creativity and achieving competitive advantage in Saudi public universities from the perspective of faculty members. Innovation is considered a vital element in enhancing the quality of education and scientific research, which contributes to the development of educational institutions and improving their performance.

The research focuses on how creative leadership affects the academic work environment, as it shows that leaders who adopt creative methods can promote a culture of innovation among faculty members. The research also addresses the importance of providing the necessary resources and support to implement new ideas, in addition to encouraging cooperation between universities and the private sector.

An analytical methodology was used to collect data through questionnaires distributed to faculty members in Umm AL-Qura universities. The results showed that creative leadership plays a pivotal role in stimulating innovation, as providing a flexible and supportive environment is considered a key factor for the success of innovation.

In conclusion, the research provides several recommendations aimed at enhancing the role of creative leadership in universities, such as improving the reward system, developing innovative educational programs, and enhancing partnerships with the private sector.

Keywords

Creative Leadership

Innovation

Creativity

Competitive Advantage

Saudi Universities

Faculty

الفصل الأول

المقدمة Introduction

تلعب القيادة دوراً حاسماً في تعزيز الابتكار من خلال تحديد نغمة ثقافة المنظمة وقيمتها، يشجع القادة الفاعلون على التجريب، ويدعمون المخاطرة، ويوفرون الموارد والدعم للمبادرات المبتكرة، كما أنهم يقدمون القدوة، ويظهرون الرغبة في تبني التغيير والتكيف مع الأفكار الجديدة.

القيادة الإبداعية هي عملية تحفيز الابتكار والتفكير الإبداعي في فريق العمل، وتشمل استخدام الأفكار الجديدة والمبتكرة، وقد شغل موضوع تحقيق الميزة التنافسية القادة التربويين في الجامعات في الفترة الراهنة؛ حيث يضع على عاتق الجامعات تحديات جديدة مثل ضرورة تحقيق معايير الجودة والحصول على الاعتماد، والحصول على ترتيب متقدم على مستوى أفضل الجامعات.

وتعد القيادة الإبداعية حجر الزاوية في دورة حياة وتميز أي مؤسسة، والقاعدة الأساسية التي ترتكز عليها لتحقيق النجاح؛ فالقائد هو الملهم في المؤسسة، وهو المسؤول عن ضمان استمرارها وتفوقها في تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها، وهو المحرك لعوامل القوة الحيوية والتقدم، والباحث عن عوامل الإبداع والتجديد بما يضمن التطور العلمي والمعرفي في مواجهة التحديات والعقبات التي تواجهها المؤسسة، فالقيادة الإبداعية هي التي لديها حلول نادرة غير متوقعة بما يضمن حل المشاكل التي يتعرض لها العاملين أثناء العمل للوصول إلى الأهداف في أقل وقت وجهد، ولديها كذلك التأثير القوي على الآخرين والقدرة على توجيه سلوكهم لتحقيق أهداف المؤسسة. (قنديل، ٢٠١٤، ص ٣٢)

وقد لاحظت الباحثة أن للقيادة الإبداعية تأثيراً على الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات؛ وذلك لكونها أحد أهم الأسباب التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والابتكار والإبداع في المؤسسة، وتعطيها ميزة وهيئة خاصة بها، وتساهم في تحقيق أهدافها، وقد اطلعت الباحثة على دراسة اهتمت بدور القيادة الإبداعية في تحقيق الميزة التنافسية مثل دراسة (الياصجين، ٢٠١٩)، بينما لم تتوصل الباحثة إلى دراسات اهتمت بدور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية، وهذا ما دفع الباحثة إلى إجراء الدراسة الحالية؛ لأن القيادة الإبداعية المبتكرة هي إلهام المنظمة للتفكير خارج الحدود والعقبات التقليدية في مجال الأعمال؛ لاحتضان إمكانيات جديدة، لذا فقد جاء البحث الحالي محاولة لتقديم تصور مقترح لتنفيذ دور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية.

مشكلة الدراسة Research problem

على الرغم من التطورات الإيجابية التي امتازت بها الجامعات السعودية والتي سعت من خلالها لتحقيق ميزة تنافسية، إلا أن العديد من الدراسات أكدت على أن هناك فجوة بين ما تقدمه والواقع الفعلي الذي يحول دون

تحقيقها لمزايا تنافسية تؤكّد تفوّقها وتفردّها عن غيرها على المستوى المحلي والعالمي، فغياب معظم جامعاتنا عن المراكز الأولى في التصنيفات العالمية يعود إلى غياب الاتجاه الإيجابي نحو التميز والإبداع في ظل وجود قيادات نمطية وبيروقراطية، وانعدام الاستغلالية المادية والإدارية والأكاديمية. (عبد اللطيف، ٢٠٢٠، ص ١٨٥)

وفي ضوء ما تواجهه الجامعات السعودية من تحديات فرضتها المنافسة العربية، تتّضح الحاجة لوجود قيادات إبداعية استشرافية تستشرف المستقبل بالعطاء المعرفي بعيداً عن النمطية والتقليد حتى تصل إلى منظّمة إبداعية ومخرّجات متميزة، لذلك فإن الجامعات السعودية تحتاج أن تعيد بناء خططها الاستراتيجية وأدواتها المهنية والأكاديمية والمجتمعية، وأن تجدّد وتبدع في مدخلاتها وعملياتها ومخرّجاتها حتى لا تزداد الفجوة بين ما تمارسه وما يدور حولها من تطورات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته العملية، وهذه الخطط لا تحقق أهدافها بفعاليّة إلا في ظلّ وجود قيادات إبداعية.

وانطلاقاً مما تقدّم يمكن تجسيد مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما هو دور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

وينبثق منه عدة أسئلة فرعية، هي:

تساؤلات الدراسة Research questions

1. ما مفهوم الميزة التنافسية لدى الجامعات الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

2. ما هو دور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع لدى الجامعات الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة Research importance

يعد هذا البحث مساهمة علمية تهدف إلى التعرّف على أهمية القيادة الإبداعية لتحفيز الابتكار والإبداع، وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات الحكومية السعودية؛ قصدًا إلى زيادة مستوى الإدراك لأهمية التميّز والإبداع في الهدف العلمي والعملية.

تتمثّل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

الأهمية النظرية:

• الارتقاء بمخرجات الجامعة الحكومية السعودية لتلبّي احتياجات سوق العمل.

- الدخول بالجامعات الحكومية السعودية المنافسة المحلية الخاصة، وأيضاً المنافسة الدولية لتحقيق الميزة التنافسية.
- التعرف على طرق استخدام القيادة الإبداعية للجامعة الحكومية السعودية لتحفيز الابتكار والابداع من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- استفادة أعضاء هيئة التدريس من رؤية ٢٠٣٠ في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات الحكومية السعودية.

الأهمية التطبيقية:

- لفت انتباه القيادات التربوية لأهمية تعزيز القيادة الإبداعية.
- استفادة الباحثين من هذه الدراسة، من خلال اتخاذها منهجاً تعتمد عليه الدراسات المستقبلية، ويكون مرجعاً لها.
- مساعدة الجهات المعنية وأصحاب القرار في تطوير المخرجات التعليمية للالتحاق ببرامج تدريبية من شأنها رفع كفاءة قيادات المنصّات التدريبية والتعليمية لتحقيق الميزة التنافسية فيها.
- الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تحسين المخرجات العملية والتعليمية.
- استفادة التعليم العالي من قادة الجامعة وهيئات التدريس من خلال تعرفهم على القيادة الإبداعية، وإخراج الابتكار والإبداع، وكيفية تفعيلها للوصول للعملية التعليمية.

أهداف الدراسة Research objectives

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإبداعية في تحقيق الميزة التنافسية وتحفيز الابتكار والإبداع، وذلك من خلال ما يلي:

1. تأكيد مفهوم الميزة التنافسية لدى الجامعة الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .
2. كشف دور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والابداع في الجامعة الحكومية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، من خلال عدد من الأبعاد

هي :

- تطوير مهارة الالتزام بمبادئ الإدارة الإبداعية
 - تطوير مهارة الحساسية للمشكلات
 - تطوير مهارة الطلاقة والمرونة
 - تطوير مهارة التحفيز والمثابرة
- 3- التعرف على العلاقة بين القيادة بالابداع والابتكار والميزة التنافسية

تساؤلات الدراسة Research questions

تواجه جميع المنظمات التعليمية تحديات حقيقة في سبيل خلق تأثير فعال في المجتمع، والحصول على مكانة اجتماعية وهوية خاصة، وبناء وجهة تعليمية لكل راغب في زيادة المعرفة والحصول على الهدف، ولتحقيق ذلك تسعى هذه المنظمات إلى تحفيز التطورات الإيجابية وتحقيق الميزة التنافسية وتحفيز الابتكار والابداع من قبل القيادة الإبداعية، وهذا ما دفع الباحثة الى إجراء الدراسة الحالية؛ لأن القيادة الإبداعية في كل منظمة أو مؤسسة أكاديمية لها خصوصية، وتختلف من حيث الإجراءات والسياسات والتطبيق، لذا جاء البحث الحالي محاولة لتقديم تصوّر مقترح لدور القيادة الإبداعية في تحقيق الميزة التنافسية وتحفيز الابتكار والابداع للجامعات الحكومية السعودية من بين الجامعات الإقليمية والعالمية.

فروض الدراسة Research hypotheses

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ايجابية ذات إحصائية بين القيادة الإبداعية وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية.

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- ١- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية والميزة التنافسية.
- ٢- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية وتحفيز الإبداع والابتكار.

الفصل الثاني:

Literature review الدراسات السابقة

مقدمة

وجاء موضوع القيادة الإبداعية في المؤسسات التعليمية باهتمام الباحثين العرب والاجانب التي بمجملها أكدت على اهمية استخدام هذا النمط القيادي ،وفيما يلي أبرز الدراسات التي تناولت القيادة الإبداعية

الدراسات السابقة

1. دراسة (عيد، ٢٠١٥) بعنوان: "تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالمملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى الوقوف على المعوقات التي تحول دون تطبيق نمط القيادة الإبداعية في الجامعات السعودية، وإلى التعرف على البيئة الإدارية الملائمة للقيادة الإبداعية، وكذلك التعرف على مهارات القيادة الإبداعية اللازمة لبناء قيادات جامعية إبداعية بالمملكة العربية السعودية، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الدراسات المرتبطة بمجال الدراسة، و القيام بدراسة استطلاعية، وتطبيق استبانة نهائية، كما استخدم مدخل الدراسات المستقبلية من خلال جلسات الحوار مع الخبراء، وتم تناول الإطار النظري من خلال مباحث ثلاث: الأول تناول دور القيادة الإبداعية في تحقيق فاعلية الأداء الإداري بالجامعات، والثاني تضمن تحديات القيادة الإبداعية بالجامعات، والثالث تناول القيادة الإبداعية وتطوير الفكر الإداري، وتضمن البحث الرابع مناقشة الدراسة الميدانية، بينما قدم المبحث الخامس تصورًا مقترحًا لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية في المملكة العربية السعودية.

2. دراسة (الياصجين، ٢٠١٩) بعنوان: "استراتيجية مقترحة لإدارة الإبداع لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق التنافسية في الجامعات من وجهة نظر العاملين فيها، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة مكونة من ٥٠ فقرة وذلك على عينة مكونة من (١٥٤) من العاملين في الجامعات بمحافظة الوسط.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لآراء أفراد العينة حول واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق التنافسية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لحملة الدراسات العليا، وسنوات الخدمة لصالح السنوات أكثر من ١٠ سنوات، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لآراء أفراد العينة حول واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق التنافسية تُعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور، وفي ضوء النتائج تم وضع استراتيجية مقترحة لإدارة الإبداع كمدخل لتحقيق التنافسية في الجامعات، والتي تكونت من (المنطلقات، المتطلبات، الخطوات، الإجراءات)، وأوصى الباحث بضرورة تبني الاستراتيجية القائمة على أساس الموارد في الجامعة؛ لأنها تعدّ من النظريات المهمة في تحقيق المزايا التنافسية.

3. دراسة (النشومي والدعيس، ٢٠١٧) بعنوان: "التعرف على العلاقة بين الإبداع الإداري بالميزة التنافسية في الجامعات الخاصة باليمن"

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الإبداع الإداري بالميزة التنافسية في الجامعات الخاصة باليمن، وحققت الهدف باختيار عينة تكوّنت من (١٠٤) من العاملين في الجامعات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

وتوصّلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة طردية بين أبعاد الإبداع الإداري التالية: المناخ الإبداعي، والسلوك الإبداعي، وتنفيذ الإبداع، والميزة التنافسية في الجامعات الخاصة باليمن.

4. دراسة (البوشي ويوشيت، ٢٠١٨) بعنوان: "درجة ممارسة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة القيادة الإبداعية، وسبل تطويرها في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، ولتحقيق هذا الهدف تمّ اختيار عينة مكوّنة من (٣٤٩) عضو هيئة التدريس، وتمّ استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل جاءت بدرجة عالية، وأنّ سبل تطوير ممارسة القيادة الإبداعية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل جاءت بأهمية عالية.

٥- دراسة القحطاني (٢٠١٣) بعنوان: التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني في الاردن من وجهة نظر المعلمين

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني في الاردن من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (٢٧٩) معلماً ومعلمة، فقد أظهرت. نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الاردن متوسطة، وبيّنت النتائج أيضاً عدم فروق دالة احصائية في درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز تبعاً لمتغيري النوع، الخبرة، ووجود فروق دالة احصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، لصالح حملة الدراسات العليا

٦- دراسة البوشي (٢٠١٨) بعنوان : معرفة درجة ممارسة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها في بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

هدفت هذه الدراسة الى معرفة درجة ممارسة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها في بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل حيث تألفت عينة الدراسة من (٣٤٩) من اعضاء هيئة التدريس ،وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل لمهارة القيادة الإبداعية كبيرة ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لمهارة القيادة الإبداعية لمتغيري نوع الكلية ونوع وسنوات الخدمة ، وبيّنت نتائج الدراسة أن سبل تطوير القيادة الإبداعية جاءت بدرجة اهمية كبيرة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل

٧-دراسة مينا (٢٠١٥) بعنوان :درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين

هدفت دراسة منبا (Menea,2015) إلى وضع قائمة للوسائل التي تُعزز الإبداع على المستوى الإداري للوحدات الجامعية، وتأثيره في المجتمع الجامعي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتكونت عينة دراسة من (٦٥) مشاركاً من مديري الوحدات الجامعية لثلاث جامعات غرب رومانيا، واعتمدت أداة المقابلة لجمع البيانات ، وأظهرت النتائج أن الإبداع على مستوى الإدارة التربوية يمثل حلاً مثالياً للنظم التربوية الحديثة ، وأن للإبداع علاقة بجودة العمل وديناميكية ، كما أشارت إلى وجود علاقة بين الإبداع والتغير داخل الأقسام الجامعة

٨-دراسة زريق(٢٠١٥) بعنوان: القيادة الإدارية دورها في تنمية الإبداع بالمؤسسة،دراسة حالة مؤسسة كوندور

هدفت الدراسة الى بيان ان الإبداع يعد من اهم العوامل التي يمكن ان تلجا إليها المؤسسة للبقاء والاستمرارية وإظهار العلاقة بين القيادة الابداعية وغرس ثقافة الإبداع في المؤسسات مع توضيح أهم الممارسات المعتمدة من قبل القيادة الادارية في المؤسسات وتوجيه الرؤوسين نحو الإبداع كما ان توصلت هذي الدراسة الى وجود علاقة اجابية بين الانماط وجد ان مقاومة التغير ، وعدم وجود حوافز ،وتكاليف الإبداع المرتفعة ، وجود القوانين والانظمة تعد أهم معوقات الإبداع ، وأن القائد الناجح والمبدع هو الذي يتماشى مع التغيرات الجديدة بالبيئة

٩-دراسة بوهزة ومرزوقي (٢٠١٣) بعنوان: القيادة الادارية وعلاقتها بالابداع الإداري

هدفت الدراسة الى معرفة ماهي العلاقة بين القيادة الادارية وتنميت القدرات الابداعية لدى العاملين بالمنظمة وذلك من خلال معرفة مفهوم القيادة ومفهوم الإبداع الاداري وعلاقة القيادة الإدارية وعلاقة القيادة بالإبداع الإداري. وتوصلت الدراسة الى أن تنمية المنظمات لم يعد يعكس فقط في مقدرتها على ادارة ثروتها المادية فقط. وإنما أيضا في كيفية استخدام قادتها في توجيه القوى العاملة ودفعها الى اكتشاف وتفجير كل الطاقات الخلاقة والمبدعة للعاملين، وقد بينت الدراسة الى اهتمام هؤلاء القادة ورفع مستواهم القيادي حتى يتمكنوا من مواجهة تحديات العولمة.

١٠- دراسة (Elizabeth Smolinsky & Bram Kleiner (2014)

هدفت الدراسة الى القيام بفحص القدرات الإبداعية للمبرون المرتبطة ببيئة العمل ومواقف المظلمات، وذلك من خلال المصادر المتوفرة والتي تعتبر مصدراً لنجاح أي مدير، وتقوم الدراسة على أن التدريب هو العنصر الذي يجب مراعاته في تدريب المديرين على الإبداع وطرق ابتكارية جديدة، وكذلك بالنسبة للعاملين. وقد توصلت الدراسة الى أن المدير المبدع هو الشخص الرحيض والقادر على تطوير قدرات العاملين على التفكير الإبداعي من خلال حل مشاكلهم بأنفسهم وبطرق إبتكارية، وأن تطوير قدرات العاملين بالمؤسسة يعود عليها بالنفع حيث أنهم مصدر الاستثمار الأفضل ، وان العقل البشري يشبه الآلة فبض الصيانة والاهتمام نستطيع أن نجعله مبتكراً أو مبدعاً وهذا يعود بالنفع على المنظمة

١١-دراسة أبو جامع (١٠١٧) بعنوان: درجة ممارسة القيادة الابداعية لدى مديري مدارس في المدينة المنورة.

هدفت الى الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة القيادة الابداعية لدى مديري مدارس المدينة المنورة ، تكونت عينة الدراسة من (٩٠) قائداً و(١١٨) وكبلاً، أظهرت الدراسة نتائجها أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الحكومية في المدينة المنورة مرتفعة في مجالات الحساسية للمشكلات والطلاقة والأصالة والمرونة

ومواصلة الاتجاه نحو الهدف ، وضحت النتائج أهمية الأسلوب الديمقراطي وطرح الباحث افكار جديدة وناقشها كأسلوب لممارسة القيادة الابداعية ،وأهمية النقد البناء وتقبل الرأي والحوار لدى مديري المدارس ، وضحت النتائج الى وجود فروق دالة احصائيا في درجة ممارسة القيادة الابداعية لدى مديري المدارس في المدينة المنورة تبعاً لمتغير الوظيفة لصالح القائد والمؤهل العلمي لصالح الوكيل المؤهل التربوي

"مصطلحات البحث"

القيادة الابداعية (Creative Leadership): تعرف القيادة الابداعية بأنها : القيادة التي تنتج نهجا غير تقليدي ، لإدارة وتغير وتطوير المؤسسات ، والعمل على اكتشاف المشكلات ،بهدف حلها ،وتهيئة المناخ الفعال (المهنا ، ٢٠٢٠، ص٢٥٤)

الميزة التنافسية (Competitive Advantage) : تعرف الميزة التنافسية بأنها تلك الميزة التي تحصل عليها الجامعة حين تعتمد سياسة تطوير المنتجات والخدمات لديها والتفكير بكل جديد مع الأخذ بعين الاعتبار صعوبة التقليد لتلك المنتجات والخدمات مما يضمن بقائها في الصفوف المتقدمة للمنافسة في سوق العمل (محامي، ٢٠١٩، ص١٣٥)

الابداع (Creativity): هو القدرة على ايجاد الافكار والاساليب الجديدة القابلة للتطبي والتي يمكن ان تطور القرارات والعمليات الادارية

الابتكار (Innovation): تنفيذ لعملية جديدة أو مُحسَّنة بشكل معتبر، أو أسلوب تنظيمي جديد في ممارسات الأعمال أو في تنظيم مكان العمل

هيئة التدريس (Faculty): هو شخص تم تعيينه في الجامعة من قبل إدارة الجامعة ويقوم بالتدريس ويحمل رتبة أكاديمية :أستاذ، محاضر ، أستاذ مساعد ، استاذ مشارك

الإطار النظري

المبحث الأول: القيادة الإبداعية Creative Leadership

١/ مفهوم القيادة الإبداعية:

ظهر مصطلح القيادة الإبداعية عام ١٩٩٠م، على يد مالكون ناولز (Malcom, Knowles)، حيث ربط بين الإبداع والقيادة، وأثر كل منهما في الآخر، وتوصل إلى وجود عدد من الإيجابيات في استخدام هذا النمط من قبل القيادات الإدارية وفي جميع المجالات الأخرى، وأشار إلى أهم ممارسات قيادة الإبداع التي يمكن أن يمارسها القائد في هذا النمط (شاويش، ٢٠١٨، ص٢٣).

وعرّفه (الغامدي، ٢٠١٣، ص٩) بأنه: قدرة القائد الأكاديمي على القيام بتطوير أو تغيير أو إنتاج أفكار جديدة مفيدة من خلال الأفراد والوسائل التقنية والأنظمة لتحقيق أهداف المؤسسة ووظائفها الحالية والمستقبلية بطرق غير تقليدية تتميز بالطلاقة والأصالة والمرونة.

وعرّفه (الشهوان، ٢٠١٩، ص ١٠) بأنه: القدرة على التجديد والتغيير والإصلاح في مجالات التفكير، وممارسة أحدث التطورات الكمية والنوعية في مجالات العمل والإنجاز داخل المؤسسة، مع العمل على اكتشاف المشكلات بهدف حلّها وتهيئة المناخ الفعّال وتلبية حاجات المرؤوسين والبيئة المحيطة.

بينما عرّفه (اللمعي، ٢٠١٤، ص ٢٣٢) بأنه: "قدرة القائد الإداري على التغيير والتحديث وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل، وتوليد الأفكار، وتقديم منتجات وخدمات أصيلة في مجالات التفكير والممارسة بهدف تطوير مجالات العمل وتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها".

وتعرّف القيادة الإبداعية إجرائياً في هذه الدراسة: بأنها هي إلهام المنظمة التفكير والإبداع وتوليد أفكار خارج الحدود والعقبات التقليدية في مجال الأعمال، واحتضان إمكانيات جديدة، وخلق حلول مبتكرة لتحقيق أهداف المؤسسة.

2/ أهمية القيادة الإبداعية:

تعدّ القيادة الإبداعية أحد أهم عوامل النجاح في أي منظمة أو مؤسسة، وذلك لما يأتي:

1. تمثل القيادة الإبداعية مستقبل الجامعة في التقدّم والازدهار.
 2. تطوّر القيادة الإبداعية المنظمة والعاملين فيها؛ لأنها تُنير زوايا نجاح المنظمة، وتشجّع على الإبداع وتوليد أفكار جديدة.
 3. تعمل القيادة الإبداعية على تنمية وتراكم المهارات الشخصية في التفكير والتفاعل الإبداعي الجماعي من خلال مجموعات العصف الذهني (جوفيل والناظر، ٢٠١٦، ص ٢٥).
- وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تحديد مهارات القيادة الإبداعية في مجال الإدارة وغيرها من المجالات الأخرى، إلا أن غالبيتهم يتفقون على أن أهم مهارات القيادة الإبداعية تتمثل في التالي:

- الطلاقة (Fluency): وهذه المهارة تعتمد على قدرة القائد الإداري على إعطاء أكبر قدر ممكن من الأفكار أو اقتراح الحلول للمشكلات التي تواجه العمل، وكلما كان الفرد قادراً على إنتاج عدد أكبر من الأفكار في وحدة زمنية محددة توافرت لديه درجة أكبر من الطلاقة. (العرواني، ٢٠١٨، ص ٤٦)
 - التحفيز (motivation): هذه المهارة تعزز قدرة الأفراد على الابتكار وزيادة انخراطهم في العمل وزيادة احتمالية تفكيرهم خارج الصندوق لتقديم حلول جديدة
 - الأصالة (Originality): تعدّ مهارة الأصالة من أهم المهارات في القيادة الإبداعية بسبب الندرة والتفرد أو المدهش الذي لم يسبقها أحد إليه.
 - المرونة (Flexibility): يقصد بمهارة المرونة: قدرة القائد الإداري على إنتاج استجابات مناسبة للمشكلات التي تواجه العمل تتسم بالتنوع والتلقائية، وهي تساعد القائد الإداري على توليد أفكار متنوعة تحوّل مسار التفكير إلى وجهات متعددة.
- وهناك نوعان من أنواع المرونة، هما: المرونة التكيفية Adaptive Flexibility، والمرونة التلقائية Spontaneous Flexibility (أمين، ٢٠٢١، ص ١٦)، وتعرّفها الباحثة في هذه الدراسة

بالتالي: حلول متنوعة لا تنحصر في نوعية واحدة من الحلول والأفكار أو تقف على طريقة تقليدية، أي أنه يمكنها التكيف مع جميع الأحوال وإعطاء تفسير أو نتيجة جديدة للهدف.

- الحساسية للمشكلات (Sensitivity): وهذه المهارة تشير إلى قدرة القائد الإبداعي على التنبؤ بالمشكلات، أو تحديد حاجات أو عناصر الضعف في البيئة التي يعمل بها، وهي تساعد على اكتشاف المشكلة قبل وقوعها، وتحري المعلومات الناقصة من أجل حلها، ولا شك أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حلها، ويرتبط بهذه المهارة مهارة ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط العمل، وإعادة توظيفها واستعمالها بطريقة تحقق الأهداف المنشودة بكفاءة عالية (قارة والصابي، ٢٠٢٢، ص ٧٥).

3/ حاجة هيئة التدريس للقيادة الإبداعية:

هناك العديد من الأسباب التي تجعل القيادة الإبداعية حاجة ملحة لهيئة التدريس، من أهمها:

١- تمنح القيادة الإبداعية حرية للعاملين في كيفية تنفيذ العمل، واستخدام الأسلوب الذي يناسبهم مع تحديد معايير الإنجاز.

٢- إمكانية طرح أفكار وأساليب جديدة غير تقليدية في العمل للمساهمة في حل المشكلات وتطوير العمل؛ لرفع إنتاجيته وكفاءته ومن ثم تحسين قدرات مخرجاته.

٣- تساعد القيادة الإبداعية على تعزيز وممارسة الميزة التنافسية لتطوير العمل في الجامعة.

٤- الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة والمرونة العالية.

٥- المنافسة المختلفة بين الجامعات يفرض الحاجة إلى القيادة الإبداعية لتحسين القدرة التنافسية.

٦- التصرف في مواجهة مختلف الأزمات والمشكلات وإعطاء حلول مقترحة ذات جودة عالية.

كما أضافت ريكيو (Reccio, 2010, p.18) أن أهمية القيادة الإبداعية تتمثل في قدرتها على تطوير جميع جوانب العمل في الجامعة، وتأثيرها الإيجابي على التميز والإبداع، لذا أصبح من الضروري تدريب القيادات الإدارية في الجامعة على ممارسة هذا النمط، من خلال تنفيذ برامج التطوير المهني الهادفة إلى تنمية مهارات القيادة الإبداعية لديهم، كما يحدث مع المديرين والرؤساء التنفيذيين في شركات القطاع الخاص للمساعدة في ضمان قدرتها على التنافس والتميز.

مفهوم الإبداع والابتكار:

يعرف الإبداع بأنه: التفرد في العمل أو الانجاز، والقدرة على تكوين وإنشاء شئ جديد بطريقة غير مألوفة، والتعامل مع الأشياء المألوفة بطريقة فريدة

يعرف الإبداع في هذا البحث بأنه : قدرة الإداري على ممارسة المرونة التفكيرية التي تُعدّ الركن الاساسي لتطوير البناء المعرفي للفرد المبدع، فالإبداع يمثل إعادة البناء السريع والمناسب للمعلومات وفقا لمتطلبات

الحالات المستجدة ، وتوظيفها في حل المشكلات أو توليد فكرة جديدة ، فالإبداع عكس جمود التفكير الذي يعني البقاء في إطار المشكلات دون إيجاد حلول مبتكرة لها، مكرسا بذلك نمطية التفكير التقليدي (الدسوقي ٢٠١٨، ص٤٦)

اما الابتكار : هو القدرة على تطوير فكرة او عمل او تصميم او اي شئ اخر بطريقة افضل وايسر وتعرّفه الباحثة في البحث بأنه : تنفيذ لعملية جديدة أو محسنة بشكل معتبر ، أو أسلوب تنظيمي جديد في ممارسات الأعمال أو في تنظيم مكان العمل .

اهمية الابداع والابتكار في الجامعات يتضمن عدد محاور رئيسية :

- ١-تحديد رؤية المؤسسة :القادة المبدعون يحددون رؤية واضحة لأهمية الابتكار في التعليم مما يحفز الاعضاء على التفكير الإبداعي والعمل نحو تحقيق الرؤية
- ٢-خلق بيئة مشجعة : توفير مناخ عمل يتسم بالحرية والاحترام وتشجيع على التفكير الابداعي حيث يمكن للاعضاء بالتعبير دون قيود
- ٣-تعزيز التعاون بين الاقسام : تشجيع العمل الجماعي بين الكليات والاقسام والمشاركة في المشاريع المشتركة،مما يساهم في ايجاد حلول مبتكرة
- ٤-توفير الموارد والدعم :تأمين الموارد اللازمة والدعم المالي والتقني الذي يمكّن الافراد من تنفيذ افكارهم ومشاريعهم البحثية.
- ٥-تقدير الانجازات الابداعية : مكافأة الافكار والمشاريع المبتكرة عبر تقديم جوائز او تقدير علني ، مما يعزز من دافعية الأفراد للمشاركة في الابتكار
- ٦- تعزيز الثقافة الابتكارية :نشر ثقافة الابداع والابتكار كجزء أساسي من الهوية المؤسسية ، مما يجعل الابتكار والابداع جزءاً من الروتين اليومي

مراحل الإبداع الإداري:

وتوضّح الباحثة إمكانية إنجاز الإبداع الإداري بالمراحل التالية:

1. تحديد المشكلة
2. جمع المعلومات.
3. وضع حلول.
4. اختبار الحلول.
5. تطبيق الحل.

علاقة الابداع بالقيادة :

ان للربط بين القيادة والابداع أهمية في نجاح استمرار العمليات الابداعية داخل المجتمع وفي تهيئة وتنمية المناخ الابداعي ، حيث أن القادة الابداعيين لا يرضون فقط بإعادة ترتيب الهياكل الموجودة ولكن يحفزهم للسعي المستمر من أجل إيجاد طريقة أفضل ، وذلك لأن نمط القيادة الابداعية هو الاكتشاف وتجديد النفس وتأثيرها يساهم في تحقيق المصلحة الأهم ويرفع الوعي للقيادة والابداع والمنظمة ككل. (الدكان ، ٢٠١٦ ، ص ١١) ، وايضا قد ذكر (جاد الرب ، ٢٠١٦ ، ص ١٠٤) بأنه توجد علاقة ارتباط قوية بين الإبداع والقابلية أو القدرة القيادية في أي ميدان أو غيرها.

الابداع يساعد القادة على :

تحفيز الابتكار : تحفيز القادة على الابداع في الجامعات وتشجيع المسؤولين الاكاديميين والاداريين على تطوير افكار جديدة في مجال التعليم

٢- حل المشكلات : استخدام أساليب مبتكرة وغير تقليدية لمعالجة التحديات والقيود التي تواجه الفرد او المؤسسة

٣- تحسين اتخاذ القرارات : القادة المبدعون قادرون على رؤية المشكلات من زوايا متعددة، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة

٤- تحقيق الرؤية: الابداع يمنح القادة تحويل الأفكار الجديدة الى استراتيجيات ملموسة ، مما يعزز من تحقيق رؤية المؤسسة

٥- تحفيز النمو الشخصي :تشجيع وتطوير مهارات وقدرات القائد وفريقه بشكل مستمر

الميزة التنافسية:

تُعرّف الميزة التنافسية بأنها: عنصر التفوق للمؤسسة الذي تحققه جراء اعتمادها على استراتيجيات تنافسية معيّنة، سواء تعلق الامر باستراتيجية التكلفة أو التسعير أو التميز أو الجودة أو أي طريقة تميز خدماتها ومنتجاتها. (النشومي، ٢٠١٧ ، ص ١٩٢).

وتعرّف الميزة التنافسية إجرائيا في هذه الدراسة بأنها: الخدمات والبرامج التي تتميز بها الجامعة وتحقق لها تميزاً جيداً واستمرارية لنموها وازدهارها.

وكما تهدف الميزة التنافسية وتطبيقها داخل الجامعات إلى اعطاء شكل جديد للجامعة والذي يتميز بالمرونة والبساطة ، ويمكنها من التجاوب مع كل التغيرات وتحقيق تغير جذري لواقع الجامعة ، حيث تعني الميزة التنافسية بكل مبادئ التغيير ، وكل مستويات الجامعة والدفع بالجامعة نحو التطور والإبداع والابتكار في العمل وإخراج الطاقات الكامنة في كل فرد وتحقيق الجودة الفائقة ،والسرعة بإقل التكاليف واستمرارية الجامعة ، بمنحها مزايا تنافسية ، وتشجيعها على تطبيق الابداع والتحسين المستمر (وهابي، ٢٠١٨، ص ٦٤-٦٥).

أهمية الميزة التنافسية للجامعات:

للميزة التنافسية أهمية كبيرة ،ويمكن ادراجها في النقاط الاتية :

١-تساعد الميزة التنافسية على تحقيق الاهداف والتفوق والتقدم للجامعة على المنافسين وبالتالي تحقق أعلى جودة واداء

٢-تساعد على تحقيق التفاعل الايجابي بين المؤسسة والمستفيدين

٣-وتعد الميزة التنافسية هي المعيار الذي يحدد نجاح المؤسسة وتحفيز الموظفين على مواصلة العمل وتطويره

٤- تعطي حركة أكثر مرونة وديناميكية للعمليات الداخلية للمؤسسة. (العبد اللطيف ،٢٠٢٠، ص١٧٨).

٥-تدفع الميزة التنافسية المؤسسات على البحث والتطوير والابتكار لتقديم الافضل

خصائص الميزة التنافسية:

هناك العديد من الخصائص للميزة التنافسية تتمثل في :

- تعد الميزة التنافسية هي الطريقة التي تعمل بها المنظمة لتحقيق التميز والتفوق في الاداء على منافسيها وان تكون طويلة الأمد وصعبة التقليد
- تنشأ الميزة التنافسية بان تكون فعالة وحاسمة ، وتخلق نوع من المنافسة ومواكبة المؤسسات الاخرى العاملة في نفسها مجال المؤسسة
- ان تكون حصرية ومتجددة لتحقيق التميز والتفوق في الاداء على منافسيها
- ان تكون مرنة، بمعنى يمكن إحلال ميزات تنافسية بأخرى بسهولة ويسر وفق اعتبارات التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية ،او تطور موارد وقدرات المؤسسة من جهة أخرى (وسام، ٢٠٢٣، ص١٨)
- أن يتناسب استخدام هذه الميزة التنافسية مع الاهداف والنتائج التي تريد المؤسسة تحقيقها في المدى القصير والبعيد (عبدالديمي ،والعواودة ،٢٠١٧، ص٣٨)

مبادئ الميزة التنافسية :

وتشير العديد من الادبيات والدراسات إلى أن هناك العديد من المقومات والمبادئ التي تقوم عليها فلسفة الميزة التنافسية وهي تتمثل في :

- الالتزام بمبادئ الادارة كتنظيم العمل والسلطة والمسؤولية ووحدة الأمر والتوجيه والتحفيز، والعدل والمساواة، العمل بروح الفريق. (المغمس، ٢٠٢٣، ص١٨)
- ان يتناسب استخدام هذه الميزات التنافسية مع الاهداف والنتائج التي تريد المؤسسة تحقيقها في المدى القصير والبعيد (عبدالديمي ،العواودة ،٢٠١٧، ص٣٨)

أبعاد الميزة التنافسية:

١/٥. **التكلفة:** تعد التكلفة الأدنى هي ابرز ابعاد الميزة التنافسية والتي تعتمد على تخفيض التكلفة بأقل ما يمكن من الكلف قياساً بالمنافسين في ذات الصناعة وبالتالي فإنها ستمتلك ميزة تنافسية تستطيع من خلالها أن تتنافس في السوق وإمكانية السيطرة عليه

٢/٥. **الجودة**: وتتميز المؤسسة التي توفر مجموعة من الخصائص والسمات التي يجب توفيرها في الخدمات بحيث تجعل المؤسسة افضل من المستوى الذي يقدمه المنافسون

٣/٥. **التجديد**: التغيير في القرارات والتطوير التنفيذي معتمدة على تحسين اداء المؤسسة والبقاء على المدى الطويل

٤/٥. **المرونة**: قدرة المنظمة على تقديم مستويات مختلفة وتنوع في الافكار اي تكون قابلة للتطوير والتغيير وفق متطلبات العصر والظروف المحيطة

٥/٥. **الابداع والابتكار**: من خلال إيجاد الفرص الجديدة في البيئة الخارجية ومراقبة أنشطة المنافسين وسرعة الاستجابة والقدرة على خلق الإبداع والابتكار في الواقع العملي للمؤسسة والتميز عن المؤسسات التقليدية (المواظبة وأبو قاعد، ٢٠٢٢، ص ٢٤٥).

طرق تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠:

يمكن للجامعات السعودية تحقيق الميزة التنافسية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ عن طريق توفير المعلومات الكافية قبل اتخاذ اي قرار واشراك الخبراء واصحاب الاختصاص في صنع القرارات واتخاذ القرارات وفق أولويات الجامعة واحتياجاتها وتطبيق القرارات الصادرة في المدة الزمنية المحددة وتشجيع كافة العاملين على المشاركة البناءة والايجابية وتوفير فرص المشاركة في الانتخابات بكافة الهيئات الإدارية والأكاديمية بالجامعة (الزامل، ٢٠١٨، ص ٢٣٨).

وترى الباحثة ان تحقيق الميزة التنافسية للجامعات في رؤية ٢٠٣٠ يتطلب تبني استراتيجيات متعددة ومن أهمها :

- تطوير البرامج الأكاديمية : التركيز على تطوير برامج تعليمية تتماشى مع احتياجات السوق والاتجاهات المستقبلية
- البحث والابتكار : دعم المشاريع البحثية من خلال توفير التمويل والمرافق وإنشاء حاضنات ومراكز ابتكار لدعم الأفكار الجديدة وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتطبيق
- التوجه نحو ريادة الأعمال : توفير موارد للطلاب المبدعين وتدريبهم مهارات ريادة الأعمال وتشجيعهم على الابتكار ، والتعاون مع الشركات لتوفير فرص تدريب عملية وتوجيه مهني
- التقييم المستمر : تنفيذ أنظمة تقييم دوري لجمع البيانات وتحليلها وتطوير خطط لتحسين والمراجعة الدورية
- التعاون الدولي : إقامة شركات مع مؤسسات تعليمية وشركات أكاديمية لتبادل الطلاب واعضاء هيئة التدريس المعرفة والخبرات

ويعد تطبيق هذه الاستراتيجيات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات في ظل رؤية ٢٠٣٠.

الفصل على الثالث

منهجية الدراسة Research Methodology

مقدمة

في هذا الفصل، سيتم توضيح منهجية البحث والاجراءات المتبعة وهي التي تشمل تحديد المنهجية والمجتمع والعينة والفئة المستهدفة بالدراسة ، وأدوات جمع البيانات من حيث الاعداد وطرق التحقق من الصدق والثبات والادرات والعمليات الاحصائية التي تستخدم في تحليل البيانات

منهج الدراسة :

يتم جمع البيانات من عينة هيئة التدريس في جامعة أم القرى ، وذلك باستخدام استبيان مصمم خصيصاً لهذا الغرض. تضمن الاستبيان لجمع معلومات حول دور القيادة الابداعية في تحفيز الابداع والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي ،للائمته لطبيعة الدراسة ، حيث يعتبر مجتمع الدراسة ذا أهمية كبيرة في فهم دور القيادة الابداعية في تحفيز الابتكار وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية من قبل هيئة التدريس ولكن الباحثة واجهت تحديات أدت الى تقليص العينة الى عدد (٢٢) حيث ان واجهة بعض المعوقات مثل ضيق الوقت وعدم تجاوب هيئة التدريس ،

مما يستدعي الانتباه عند تحليل النتائج

مجتمع الدراسة وعينة :

تكونت مجتمع الدراسة اعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى ، البالغ عددهم (4737) عضو وعضوة في عام (٢٠٢٤) وتكونت عينة الدراسة من (٢٢) عضواً وعضوة وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات : الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة التدريس ،الكلية

جدول رقم (١)

المتغير المستقل	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٠	٤٣,٥٪
	إناث	١٣	٦٥,٥٪
المؤهل العلمي	دكتوراه	١١	٤٧,٨٪
	ماجستير	١٢	٥٢,٢٪
الخبرة التدريسية	اقل من ٥ سنوات	٦	٢٦,١٪

المتغير المستقل	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
	٥ سنوات الى ١٠ سنوات	٨	٣٤,٨٪
	١٠ سنوات فأكثر	٩	٣٩,١٪
الكلية	علمية	٨	٣٤,٨٪
	إنسانية	١٥	٦٥,٢٪
المجموع		٢٣	١٠٠٪

أدوات الدراسة :

تم جمع البيانات وقامت الباحثة بتحقيق اهداف البحث ،بأختيار أسلوب الاستبانة كأداة أساسية ، وذلك لسهولة التطبيق وانخفاض التكلفة ودقة النتائج وتنوع البيانات. كما ان خضع الاستبيان لاختبار تجريبي على عينة صغيرة من المشاركين قبل توزيعه على نطاق واسع ، وذلك لضمان فعالية الاستبيان وموثقية النتائج. وبعد جمع البيانات تم تحليلها واستخراج النتائج باستخدام برنامج SPSS.

خطوات اعداد أداة البحث :

الخطوة الاولى : قامت الباحثة بتحديد الهدف الرئيسي للبحث وهو التعرف على دور القيادة الابداعية في تحفيز الابداع والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية من جهة هيئة التدريس وتم التطبيق على هيئة التدريس في جامعة ام القرى في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية

الخطوة الثانية: تحديد مجالات القياس لأداة البحث : وهي تمثلت مجالات لقياس لأداة البحث الى جزئين :

الخصائص الديموقراطية : (الجنس ، المؤهل التعليمي ،الخبرة التدريسية ، الكلية)

محاور الدراسة تشمل على أربعة أبعاد وتضمن كل بعد مجموعة من فقرات :

المحور الأول : الالتزام بمبادئ الادارة الإبداعية (١٠ فقرات

المحور الثاني : الحساسية للمشكلات (١٠ فقرات

المحور الثالث: الطلاقة والمرونة (١٠ فقرات

المحور الرابع : التحفيز والابتكار (١٠ فقرات

الخطوة الثالثة : صياغة عبارات أداة البحث في صورتها الأولية : بعد تحديد مجالات الاستبيان تم صياغة الفقرات الأسئلة بعد مراجعة الاطار النظري والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة المشابهة لدراسه الحالية ، وصياغة الاسئلة وفقا للمجال المستهدف للاستبيان

الخطوة الرابعة : تدرج الاجابات على المحاور باستخدام المقياس الخماسي

(موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

الخطوة الخامسة : التعريف بأفراد العينة بالهدف من أداة الدراسة ، مع الاخذ بمراعاة وضوح العبارات وملائمتها لمستوى المستهدفين ، وكتابة البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة بشكل مبسط ، والتأكيد على سرية وخصوصية وسرية المعلومات المقدمة

الخطوة السادسة : خروج الاستبانة في شكلها النهائي وتطبيقها على العينة المستهدفة ، وذلك بعد تحويلها إلى إستمارة إلكترونية عبر موقع (google drive)، ومن ثم ارسال الرابط الإلكتروني للعينة المستهدفة عن طريق تطبيقات التواصل الاجتماعي

صدق فقرات أداة الدراسة :

الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين) :

عرضت الباحثة النسخة الاولى من أداة الدراسة (الاستبيان) على مجموعة من المحكمين. وقد قام هؤلاء المحكمين بمراجعة الاستبيان وتقويمه (مرفق في الملاحق)، حيث تم مراجعتها وتقديم ملاحظات حول مدى دقة العبارات ووضوح صياغتها ومدى ارتباطها كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه ، لتغطي جميع ابعاد الاساسية في الدراسة. كما قامت الباحثة بطلب اي تعديلات ضرورية ، سواء بإعادة او حذف او إضافة عبارات جديدة وبناء على الملاحظات والتوصيات التي قدموها المحكمون قامت الباحثة بتعديل الاستبيان واخراجه في صورته النهائية ، وتم تضمين النسخة النهائية من الاستبيان في قائمة الملاحق

ثبات الاداة: لتتحقق من ثبات أدوات الدراسة ،فقد تم استخدام معامل ألفا كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) قيم معامل ثبات الإتساق الداخلي لأداة الدراسة ومجالاتها :

المجالات	معامل الثبات
الالتزام بمبادئ الإدارة الإبداعية	0.88
الحساسية للمشكلات	0.84
الطلاقة والمرونة	0.91
التخفيف والمثابرة	0.86

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لحساب ثبات أدوات الدراسة ، تراوحت قيم الثبات لمجالات المقياس ما بين (0.84)و(0.91).

الاساليب الاحصائية :

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية لتحديد توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات
- معامل ألفا لحساب ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة
- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لل فقرات والمجالات
- تحليل التباين للكشف عن الفروق بين متغيرات الدراسة

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على التعرف على دور القيادة الإبداعية في تحقيق الميزة التنافسية وتحفيز الابتكار والإبداع في الجامعات الحكومية السعودية.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ام القرى

الحدود المكانية: جامعة أم القرى في منطقة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثالث، من العام الدراسي 1446/2024

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة

يستعرض هذا الفصل الأساليب الإحصائية والنتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر الاستبيان وذلك لإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة . وكذلك يستعرض النتائج وبعض التوصيات

نتائج الدراسة ومناقشتها :

ما دور القيادة الإبداعية في تحفيز الإبداع والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية من وجهة أعضاء هيئة التدريس ويتبين ذلك من خلال الجداول الآتية التي تشمل كل المجالات ،ويتبين ذلك من خلال جداول التالية .:

جدول(3):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في جامعة أم القرى على جميع المجالات :

المجال الاول : مهارة الالتزام بمبادئ الإدارة الإبداعية :

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يهتم بإيجاد الفرص الجديدة في البيئة الخارجية	4.2	0.8
2	يراقب أنشطة المنافسين	4.0	0.7
3	يهتم بتوفير المعلومات الكافية قبل اتخاذ اي قرار	4.5	0.6
4	لدية القدرة على الإبداع والابتكار في الواقع العملي للمؤسسة	4.3	0.9

0.5	4.1	يشارك الخبراء وأصحاب الاختصاص في صنع القرارات	5
0.7	4.4	يتخذ القرارات وفق أولويات الجامعة واحتياجاتها	6
0.9	4.6	سريع الاستجابة ويتابع تطبيق القرارات الصادرة في المدة الزمنية المحددة	7
0.8	4.7	يشجع كافة العاملين على المشاركة البناءة والايجابية التي تحيق التميز عن المؤسسات التقليدية	8
0.6	4.5	يشجع على العمل بروح الفريق وتحمل المسؤولية	9
0.9	4.3	يراعي العدل والمساواة عند تقسيم العمل	10

جدول رقم ٤

المجال الثاني : مهارة الحساسية للمشكلات

م	المجالات والفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يتابع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس باستمرار.	4.4	0.8
2	يشارك الأعضاء في حل المشكلات المختلفة.	4.3	0.7
3	يعد الخطط العلمية لمواجهة المشكلات المتوقعة حدوثها.	4.5	0.6
4	يساهم بجمع معلومات وبيانات عن المشكلة.	4.2	0.9
5	. يتعامل مع المشكلات حسب أولويتها في العمل.	4.6	0.5

0.7	4.3	يُدرَّب فريق العمل على كيفية حل المشكلات بطرق علمية منهجية	6
0.9	4.1	يُتوقع المشكلات قبل حدوثها.	7
0.6	4.4	يشارك الأعضاء في تحليل المشكلات المختلفة التي تواجه الكلية.	8
0.7	4.5	يُطرح الحلول والبدائل المتعددة لحل المشكلات.	9
0.5	4.1	لديه القدرة على تحديد أبعاد المشكلة بدقة.	10

جدول رقم هـ

المجال الثالث: مهارة الطلاقة والمرونة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	لديه القدرة في التعبير عن أفكاره بطلاقة.	4.5	0.8
2	يتبنى وجهات نظر الآخرين عند اقتناعه بصحتها.	4.4	0.7
3	يستطيع توصيل أفكاره بسهولة للأعضاء.	4.3	0.9
4	يسعى إلى التميز والإبداع في العمل.	4.6	0.6
5	لديه القدرة على استدعاء معلومات أو مفاهيم أو خبرات سبق تعلمها بسرعة فائقة.	4.5	0.7
6	يمتلك القدرة على إقناع الآخرين بوجهات نظره.	4.2	0.8
7	يمتلك مهارات النقاش والحوار في العمل.	4.4	0.6
8	يُدمج الأفكار المطروحة لتكوين فكرة واحدة مفيدة.	4.3	0.5

جدول رقم ٦

المجال الرابع :التحفيز والمثابرة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يعطي الفرصة للأعضاء للتعبير عن المواضيع المطروحة.	4.5	0.8
2	يتبنى الأفكار والأساليب الجيدة في العمل.	4.6	0.9
3	لديه القدرة على تحمل ضغوط العمل.	4.4	0.7
4	يستخدم أساليب إبداعية متنوع، كالعصف الذهني والاستقصاء.	4.5	0.6
5	يشجع الأعضاء على طرح الأفكار الجديدة وإن كانت غريبة.	4.3	0.7
6	لديه القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء ويفسرها.	4.6	0.5
7	يواصل العمل لفترات طويلة من أجل الوصول إلى الحلول البناءة.	4.6	0.8

يتضح من نتائج الجداول (٣،٤،٥،٦) أن المتوسطات الحسابية للفقرات في مجال مهارة الالتزام بمبادئ الإدارة الابداعية تتراوح بين (٤.٠-٤.٧) أي أعلى بدرجة متوسطة على جميع الفقرات.

التوصيات Recommendations

بناءً على دراسة دور القيادة الإبداعية في تحفيز الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تعزيز ثقافة الابتكار:

- تشجيع القادة على تبني أساليب قيادة إبداعية تركز على الابتكار كقيمة أساسية في بيئة العمل.

- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تركز على مهارات التفكير النقدي والإبداع.

2. توفير الدعم والموارد:

- تخصيص ميزانيات لدعم المشاريع البحثية والمبادرات الابتكارية.
- توفير موارد تقنية ومادية تسهل تنفيذ الأفكار الجديدة.

3. تشجيع التعاون والشراكات:

- إقامة شراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات البحثية لتعزيز البحث والتطوير.
- تشجيع الفرق متعددة التخصصات لتبادل الأفكار وتعزيز الابتكار.

4. تحسين نظام التقدير والمكافآت:

- تطوير نظام مكافآت يعترف بمساهمات أعضاء هيئة التدريس في الابتكار.
- تقديم جوائز سنوية للمشاريع الأكثر ابتكارًا وتأثيرًا.

5. تقدير التغذية الراجعة:

- إنشاء آليات لجمع التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس حول استراتيجيات القيادة والابتكار.

- استخدام هذه التغذية الراجعة لتحسين السياسات والممارسات الحالية.

6. تطوير برامج تعليمية مبتكرة:

- تحديث المناهج الدراسية لتتضمن مهارات الابتكار وريادة الأعمال.
- إدماج مشاريع تطبيقية تشجع الطلاب على التفكير الإبداعي.

7. تعزيز بيئة العمل المرنة:

◦ خلق بيئة عمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس التجريب والتعلم من الأخطاء دون الخوف من العواقب.

◦ دعم العمل عن بُعد ومرونة الجدول الزمني لتعزيز الإبداع.

8. تحقيق التوازن بين البيروقراطية والابتكار:

◦ مراجعة الإجراءات الإدارية لتقليل البيروقراطية التي تعيق الابتكار.

◦ تطوير سياسات تسهل اتخاذ القرار السريع بشأن الأفكار الجديدة.

المقترحات:

بناءً على تحليل النتائج، يمكن تقديم المقترحات التالية:

- تطوير برامج تدريبية مكثفة للمعلمين والمديرين في مجال الإدارة الإبداعية.
- توفير الموارد اللازمة لتنفيذ مبادئ الإدارة الإبداعية في المدارس.
- تشجيع التعاون بين المعلمين والمديرين لخلق بيئة مدرسية داعمة للإبداع.
- تقييم دور الإدارة الإبداعية في تحسين نتائج الطلاب الأكاديمية وغير الأكاديمية.
- إجراء المزيد من الدراسات البحثية حول الإدارة الإبداعية في سياق التعليم

المراجع References

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو جامع، إبراهيم أحمد. (2017). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس في المدينة المنورة. مجلة الدراسات - العلوم التربوية، 44(4)، 231.
2. البوشي، غادة. (2018). درجة ممارسة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل. مجلة البحث العلمي في التربية، 11(19)، 607-642.
3. البوشي، غادة وبيوشيت، الجوهرة. (2018). القيادة الإدارية ودورها في دعم الإبداع الإداري (دراسة حالة المكتبة المركزية في جامعة العربي بن مهيدي). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والاقتصاد والتجارة، جامعة العربي بن مهيدي.
4. جاد الرب، محمد السيد. (2016). إدارة الإبداع والتميز الثقافي، الطبعة الثانية، الإسماعيلية.
5. جويفل، عبير محمد عودة والناظر، ملك صلاح إبراهيم. (2016). درجة ممارسة القيادة الإبداعية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
6. الدسوقي، طارق. (2018). إدارة الابتكار والتطوير. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
7. الدكان، عبدالله. (2016). القيادة الإبداعية. [رابط].
8. الغامدي، فهد. (2012). درجة الممارسة العلمية والاحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها القادة الأكاديميون بجامعة الباحة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
9. القحطاني، حسن أحمد. (2012). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الأردن من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
10. المعني، فاطمة محمد. (2014). القيادة الإدارية التربوية في ضوء الفكر الإداري الإسلامي والفكر الإداري المعاصر "منظور مقارن". مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والتنظيمية، ع3، ص223.
11. المهنا، محمد فرج. (2020). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها. مجلة العلوم التربوية، ج3، ع1.
12. النشمي، مراد محمد والدعيس، هدى أحمد. (2017). الإبداع الإداري وعلاقته بالميزة التنافسية في الجامعات الخاصة باليمن. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (29).
13. الياصجين، فرحان محمد سعيد. (2019). استراتيجية مقترحة لإدارة الإبداع لتحقيق التنافسية في الجامعات الأردنية. مجلة العربي للدراسات والأبحاث، ع4، ص124-176.
14. زويرق، حنان. (2015). القيادة الإدارية ودورها في تنمية الإبداع بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة كوندور، ولاية برج بوعرييج. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الكي محمد أولحاج، البويرة، الجزائر.

15. سعيد، شعبان حامد. (2009). أثر قيم العمل على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلد الأول، العدد الثاني.
16. قارة، سليم والصافي، عبد الحكيم. (2022). تنمية الإبداع والمبدعين من منظور متكامل، ط2، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
17. قنديل، علاء. (2014). القيادة الإدارية وقيادة الابتكار. دار الفكر للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
18. المغمس، وسام. (2023). دور القيادة الإبداعية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية: رؤية مستقبلية. قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، مجلة منار الشرق للتربية وتكنولوجيا التعليم، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
19. محاحي، ريم مصطفى. (2019). قدرة إدارة المعرفة والميزة التنافسية: بالتطبيق على شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة المنضمة لاتحاد نظم المعلومات الفلسطينية (PITA) مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية.
20. بوهزة، محمد ومرزوقي، رفيق. (2013). القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري. مجلة دراسات اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البلدية، الجزائر.
21. العرواني، يسرى عبدالقادر. (2018). التفكير الإبداعي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
22. أمين، هنا. (2021). دور مهارات التفكير الإبداعي في تحقيق الأداء المتميز "دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الأكاديمية في عدد من كليات جامعة دهوك". المجلة الأكاديمية العلمية للاقتصاد والعلوم الإدارية، (3).

ثانياً: المراجع الأجنبية

Riccio,S.(2010). Talent Management In Higher Education Developing Emerging Leaders Within The Administration At A private collages And Universities Unpublished Ph.D. Educational Administration At A private Collages And Universities Unpublished Ph.D. Educational Administration, university of Nebraska: Lincoln

Menea, A. (2015). Innovation in the Management of Educational Institutions journal of Social and Behavioral Science , (209),310-315

الملاحق

-الاستبانة

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحث

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد /المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أود أبلغكم بأنني طالبة ماجستير في جامعة ميدأوشن في كلية الادارة تخصص إدارة أعمال

وأعمل حاليا على بحث بعنوان "دور القيادة الابداعية في تحفيز الابداع والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية من جهة هيئة التدريس بالتطبيق على جامعة ام القرى في منطقة مكة "

أطلب من سعادتكم الاستفادة من خبرتكم القيمة في التحكيم الاستبانة الخاصة في بحثي. أرفق لكم نسخة من الاستبيان ، وارجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم

واقترحاتكم حول مدى دقة وملائمة العبارات المطروحة لقياس الاهداف المرجوة من الدراسة. كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة من ناحية صياغة العبارات أو حذفها أو إضافة عبارات جديدة.

أشكركم جزيلًا الشكر على وقتكم وجهدكم

ما هو جنسك ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	انثى	13	56.5	56.5	56.5
	ذكر	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

مع خالص الشكر والتقدير

رغد عبدالرحمن المجنوني

طالبة ماجستير ادارة الاعمال

كلية الادارة، ميدأوشن

Rode9321@gmail.com

تحليل البيانات لاستبانة :

ما هو مؤهلك التعليمي ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	كتوراه	11	47.8	47.8	47.8

	ماجستير	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ما هو خبرتك التدريسية ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 سنوات فأكثر	9	39.1	39.1	39.1
	أقل من 5 سنوات	6	26.1	26.1	65.2
	من 5-10 سنوات	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ما هي كليتك ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	إنسانية	15	65.2	65.2	65.2
	علمية	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يهتم بإيجاد الفرص الجديدة في البيئة الخارجية ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	8.7
	محايد	4	17.4	17.4	26.1
	موافق	9	39.1	39.1	65.2
	موافق بشدة	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يراقب أنشطة المنافسين ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	2	8.7	8.7	17.4
	موافق	16	69.6	69.6	87.0
	موافق بش	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يهتم بتوفير المعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	13.0
	محايد	1	4.3	4.3	17.4
	موافق	12	52.2	52.2	69.6
	موافق بشدة	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

لدية القدرة على الإبداع و الابتكار في الواقع العملي ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	1	4.3	4.3	8.7
	موافق	11	47.8	47.8	56.5
	موافق بشدة	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يشرك الخبراء و أصحاب الاختصاص في صنع القرارات ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	3	13.0	13.0	17.4
	موافق	11	47.8	47.8	65.2
	موافق بشدة	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يتخذ القرارات وفق أولويات الجامعة و احتياجاتها ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	1	4.3	4.3	8.7
	موافق	12	52.2	52.2	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

سريع الإستجابة و يتابع تطبيق القرارات الصادرة في المدة الزمنية المحددة ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	1	4.3	4.3	4.3
	موافق	10	43.5	43.5	47.8
	موافق بشدة	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يشجع كافة العاملين على المشاركة و البناء و الإيجابية التي تحقق التميز عن المؤسسات التقليدية ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	2	8.7	8.7	13.0
	موافق	10	43.5	43.5	56.5
	موافق بشدة	10	43.5	43.5	100.0

	Total	23	100.0	100.0	
--	--------------	-----------	--------------	--------------	--

يشجع على العمل بروح الفريق و تحمل المسؤولية ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	4	17.4	17.4	21.7
	موافق	9	39.1	39.1	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يراعي العدل و المساواة عند تقسيم العمل ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	3	13.0	13.0	13.0
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	17.4
	محايد	1	4.3	4.3	21.7
	موافق	9	39.1	39.1	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يتابع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس باستمرار ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3

	محايد	6	26.1	26.1	30.4
	موافق	5	21.7	21.7	52.2
	موافق بشدة	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يشارك الأعضاء في حل المشكلات المختلفة ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	8.7	8.7	8.7
	غير موافق بشدة	3	13.0	13.0	21.7
	محايد	3	13.0	13.0	34.8
	موافق	4	17.4	17.4	52.2
	موافق بشدة	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يعد الخطط العلمية لمواجهة المشكلات المتوقع حدوثها ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	4	17.4	17.4	17.4
	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	26.1
	محايد	1	4.3	4.3	30.4
	موافق	5	21.7	21.7	52.2
	موافق بشدة	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يساهم بجمع المعلومات و بيانات عن المشكلة ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	8.7	8.7	8.7

	محايد	1	4.3	4.3	13.0
	موافق	10	43.5	43.5	56.5
	موافق بشدة	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يتعامل مع المشكلات حسب أولويتها في العمل ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	4	17.4	17.4	26.1
	موافق	5	21.7	21.7	47.8
	موافق بشدة	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يدرب فريق العمل العمل على كيفية حل المشكلات بطرق علمية منهجية ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	2	8.7	8.7	17.4
	موافق	7	30.4	30.4	47.8
	موافق بشدة	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يتوقع المشكلات قبل حدوثها ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	13.0
	محايد	4	17.4	17.4	30.4
	موافق	8	34.8	34.8	65.2
	موافق بشدة	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يشارك الأعضاء في تحليل المشكلات المختلفة التي تواجه الكلية ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	8.7	8.7	8.7
	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	17.4
	موافق	10	43.5	43.5	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يطرح الحلول و البدائل المتعددة لحل المشكلات و يراجعها أكثر من مرة لتقديم الأنسب منها ؟				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	4	17.4	17.4	26.1
	موافق	6	26.1	26.1	52.2
	موافق بشدة	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

لديه القدرة على تحديد أبعاد المشكلة بدقة ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	5	21.7	21.7	26.1
	موافق	8	34.8	34.8	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

لديه القدرة في التعبير عن أفكاره بطلاقة ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	1	4.3	4.3	8.7
	موافق	12	52.2	52.2	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يتبنى وجهات نظر الآخرين عند اقتناعه بصحتها ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	3	13.0	13.0	21.7
	موافق	11	47.8	47.8	69.6
	موافق بشدة	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يستطيع توصيل أفكاره بسهولة للأعضاء ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	1	4.3	4.3	8.7
	موافق	13	56.5	56.5	65.2
	موافق بشدة	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

لديه قابلية للتطوير و التغيير وفق متطلبات العصر و الظروف المحيطة ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	1	4.3	4.3	13.0
	موافق	12	52.2	52.2	65.2
	موافق بشدة	8	34.8	34.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يسعى إلى التميز و الإبداع في العمل ؟				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	8.7
	محايد	2	8.7	8.7	17.4
	موافق	9	39.1	39.1	56.5
	موافق بشدة	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

لديه القدرة على استدعاء معلومات أو مفاهيم أو خبرات سبق تعلمها بسرعة فائقة ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	4.3
	محايد	2	8.7	8.7	13.0
	موافق	11	47.8	47.8	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

لديه القدرة على تقديم مستويات مختلفة و متنوعة من الأفكار ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	4	17.4	17.4	26.1
	موافق	7	30.4	30.4	56.5
	موافق بشدة	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يملك القدرة على إقناع الآخرين بوجهات نظره ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	8.7
	محايد	3	13.0	13.0	21.7
	موافق	8	34.8	34.8	56.5
	موافق بشدة	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يملك مهارات النقاش و الحوار في العمل ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	8.7	8.7	8.7
	موافق	10	43.5	43.5	52.2
	موافق بشدة	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يدمج الأفكار المطروحة لتكوين فكرة واحدة مفيدة ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	2	8.7	8.7	17.4
	موافق	10	43.5	43.5	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يعطي الفرصة للأعضاء للتعبير عن المواضيع المطروحة ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	1	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	8.7
	محايد	2	8.7	8.7	17.4

	موافق	10	43.5	43.5	60.9
	موافق بشدة	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

يتبنى الأفكار و الأساليب الجيدة في العمل ؟					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	2	8.7	8.7	8.7
	غير موافق بشدة	1	4.3	4.3	13.0
	محايد	1	4.3	4.3	17.4
	موافق	8	34.8	34.8	52.2
	موافق بشدة	11	47.8	47.8	100.0
	Total	23	100.0	100.0	