

مهارات بحثية 3

القيادة التحويلية وعلاقتها بالأبداع الإداري بجامعة مدينة
السادات



مقدمة :

التغير والتحول من حال لحال من سمات العصر الحديث , فما كان مقبولا وصحيحا ويمثل ظاهرة صحية فى المؤسسات بشكل عام , لم يعد كذلك الآن فمن المركزية إلى اللامركزية , ومن الإمساك بزمام كل شئ فى المؤسسات والمنظمات إلى التفويض , ومن القائد الدكتاتورى الذى يصدر الأوامر وينتظر التنفيذ , إلى القائد التحويلي الذى يثير دافعية المعلمين بجاذبية أخلاقه ومصدر الإلهام الذى يملكه لتحسين ظروف العملية التعليمية .

وظلت القيادة لفترات طويلة فى بعض المجتمعات والمنظمات عملية غير محددة بدقه ولكنها كانت ضرورية . ولقد أدت التغيرات العالمية السياسية والاقتصادية السريعة إلى ظهور أو تنامي الحاجة إلى إعادة النظر فى القيادة من حيث المفاهيم والأدوار والمسؤوليات والإنجازات المطلوبة , فالقيادة تعنى فنون ومهارات إدارة الإنسان من خلال مشاعره ومصالحه وفكره ونستطيع تفجير مواهبه إذا إستطعنا أن نجعلهم يضعون أهداف ذات مغزى ويستخدمون المزيد من إبداعاتهم .

يرى عايد أحمد الخوالدى (2017م) القيادة هى علم وفن شأنها فى ذلك الإدارة وأنه ما من شك فى أن نجاح رسم الخطط وصناعه السياسات الإدارية ووضعها موضع التنفيذ لا يمكن أن يكون إلا بتوجيهات القيادات الإدارية الحكيمة ورقابتها فالقيادة الناجحة أساس ضرورى لأى تنظيم إبتداء بالأسرة وإنهاء بالدولة وتعتبر القيادة من أهم ظواهر التفاعل الإجتماعى لأن القادة يقومون بدور رئيس فيه إذ يؤثرون فى توجيه نشاط الجماعة وفى مدى إنتاجها والروح السائدة بين أفرادها(11: 1) يعرف سيد الهوارى (2009م) القيادة التحويلية تعنى مدى سعى القائد الإدارى إلى الإرتقاء بمستوى مرؤوسيه من أجل الإنجاز والتطوير الذاتى والعمل على تنمية وتطوير الجماعات والمنظمة ككل . (20:8)

القراءات النظرية :

مفهوم القيادة التحويلية :

يعرف روبرتس Roberts (2010م) القيادة التحويلية هي القيادة التي تساعد على النظر في الرؤية المتصلة بالأفراد ومهامهم وأدوارهم وتعمل على تجديد إلتزامهم , وتسعى إلى إعادة هيكلة النظم وبناء القواعد العامة التي تسهم فى تحقيق غاياتهم .(15:17)

عرفها سعيد الغامدى (2011م) بأنها تفاعل بين القادة والمرؤوسين يؤدي إلى رفع التحفيز والنضج إلى أعلى المستويات وتجاوز المصالح الشخصية إلى المصلحة العامة . (10:7)
أبعاد القيادة التحويلية :

يرى أحمد سالم العامرى (2014م) إختلف الباحثون فى تحديد ابعاد القيادة التحويلية فمنهم من يرى أنها أربعة ومنهم من يرها ستة , وفيما يلى عرض لكلا الرأيين , فالرأى الأول ويمثله باس وأفوليو Bass and Avolio اللذان طورا إستبانه متعددة لعناصر بنيت على إفتراض أن القيادة التحويلية تتضمن أربعة أبعاد كما يلى :

الجابدية (التأثير المثالى) :

وهذا البعد يصف سلوك القائد الذى يحظى بإعجاب وإحترام وتقدير التابعين , ويتطلب المشاركة فى المخاطر من قبل القائد , وتقديم إحتياجات التابعين على الإحتياجات الشخصية للقائد والقيام بتصرفات ذات طابع أخلاقى , مايعنى تمتع القائد بسمات كاريزمية تجعله محل إعجاب الآخرين وتقديرهم , مما يدفعهم إلى الإقتداء به والإستجابة لتوجيهاته.

الدراسات السابقة :

أولا : الدراسات العربية :

دراسة عادل زايد (2012م) (10) دراسة ميدانية حول تحويل تأثير القيادة فى تنمية العاملين وتهدف إلى معرفة تأثير العلاقة تائير العلاقة الارتباطية بين نمط القيادة التبادلية والتحويلية وبين الإنتماء التنظيمى للعاملين . وإستخدم المنهج الوصفى والعينة (269) مفردة والأداة المستخدمة الإستبيان وأهم النتائج وجود فروض واضحة بين ممارسات المدير وتأثير تلك الممارسات فى إنتماء العاملين ورضاهم الوظيفى وقدرتهم على تطوير العمل , فعلى الرغم من قدرة المدير على ممارسة كل من القيادة التبادلية والتحويلية كان على حساب ممارسات القيادة التبادلية .

دراسة غادة عبد الرحمن العنقرى (2014م) (13) علاقة السلوك القيادى بالإبداع الإدارى للمرؤوسين دراسة إستطلاعية على موظفى الجهة الحكومية فى مدينة الرياض وتهدف إلى التعرف على بعض متغيرات السلوك القيادى للقائد بالإبداع الإدارى للمرؤوسين والتعرف على واقع الإبداع للموظفين الإداريين , وإستخدمت المنهج الوصفى والعينة (313) من موظفى الأجهزة الحكومية فى مدينة الرياض , والأداة المستخدمة إستمارة الإستبيان وكانت أهم النتائج هى أن مستوى الإبداع الإدارى للموظفين الحكوميين تحت الدراسة مرتفع كما تبين أن عنصرى التحليل والربط كانا أقل عناصر الإبداع الإدارى توافرا لدى المرؤوسين , كما أظهرت البيانات أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سلوك القائد المهتم بالمرؤوسين وبين مستوى الإبداع الإدارى لديهم .

والتحفيز الفكرى بشكل إيجابى مع عوامل إكتساب المعرفة .

مشكلة البحث :

المؤسسات على إختلاف أنواعها تواجه العديد من المشاكل التى تتطلب من القيادات ضرورة التفكير فى التقليل من الإعتماد على المنهج التقليدى القائم على المحاولة والخطأ فى حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الإبداعى وأن الإبداع الإدارى يعد عاملا أساسيا للتجاوب مع التغيرات المتلاحقة والذى يتطلب توافر بيئة إدارية تشجعه وتجعل منه ظاهرة متأصلة متجددة , وأن حاجة المؤسسات للإبداع الإدارى حاجة ملحة تفرضها التغيرات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها فى المجتمع بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التى تعيشها المؤسسات .

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة اثر القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإدارى بجامعة مدينة السادات

من خلال معرفة :

خصائص وسمات القيادة التحويلية لدى قيادات جامعة مدينة السادات .

مهارات القيادة التحويلية لدى قيادات جامعة مدينة السادات .

القدرات الإبداعية لدى قيادات جامعة مدينة السادات .

أولاً: منهج البحث :

إستخدمت الباحثة - المنهج الوصفي - الدراسات المسحية - بخطواته وإجراءاته نظراً لمناسبته لطبيعة البحث.

ثانياً: مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث من قيادات جامعة مدينة السادات وتشمل القيادات من عمداء ووكلاء الكليات وروساء الأقسام لعدد (11) كلية ومعهد بجامعة مدينة السادات بمحافظة المنوفية وعددهم (116) فرداً من القيادات.

ثالثاً : عينة البحث:

جدول (1)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	الفئة	إجمالي المجتمع	عينة البحث			
			العينة الأساسية		العينة الإستطلاعية	
			العدد	%	العدد	%
1	عمداء الكليات	11	6		2	
2	وكلاء الكليات	31	23		6	
	رؤساء الأقسام	74	43		11	
	الإجمالي	116	72		19	

يتضح من جدول (1) توصيف مجتمع وعينة البحث حيث جاء إجمالي مجتمع البحث (116) فرداً , (11) عمداء كليات , (31) وكلاء كليات , (74) رؤساء أقسام , وحيث جاءت العينة الأساسية بواقع (72) فرداً , (6) عمداء , (23) وكلاء الكليات , (43) رؤساء الأقسام , وحيث جاءت العينة الإستطلاعية بواقع (19) فرداً , (2) عمداء , (6) وكلاء الكليات , (11) رؤساء الأقسام . وتم إختيار العينة بالطريقة الطبقية العمدية من فئات مجتمع البحث .

الإستبيان:

يعتبر الإستبيان هو أداة البحث الرئيسية لجمع البيانات المرتبطة بموضوع البحث فقد قامت الباحثة بعمل إستبيان عن مشكلة البحث وقامت ببناء الإستبيان وفقا للخطوات التالية:-
تحديد محاور الإستبيان:

قامت الباحثة بإعداد إستمارة الإستبيان تضم المحاور المقترحة (مرفق 2) وعرضهما على السادة الخبراء حيث أبدوا الرأي بالموافقة عليها بالإجماع ، وتم عمل النسبة المئوية لكل محور من المحاور كما هو موضح بالجدول (2) والجدول (3) .

جدول (2)

النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مناسبة محاور الإستبيان

ن = 10

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
1	خصائص وسمات القيادة التحويلية	10	%100
2	مهارات القيادة التحويلية	10	%100
3	القدرات الإبداعية	9	%90

تم تحديد المحاور الخاصة بالإستبيان والتي كانت الأهمية النسبية لها (100.00 %) وذلك من خلال نتائج إستمارة إستطلاع رأي الخبراء ، وقد إرتضت الباحثة نسبة لا تقل عن (80%) كحد أدنى لتحديد المحاور المبدئية للإستبيان.

تحديد العبارات الخاصة بمحاور إستمارة الإستبيان وصياغتها اللفظية:

قامت الباحثة بصياغة العبارات الخاصة بكل محور من محاور الإستبيان وذلك من خلال المسح المرجعي للدراسات السابقة والمقابلات الشخصية لبعض القيادات من عمداء ووكلاء الكليات وروساء الأقسام وشبكة المعلومات الدولية.

لا أوافق : درجة واحدة.

خامساً: الدراسة الإستطلاعية:

كان الهدف من هذه الدراسة هو التأكد من المعاملات العلمية (الصدق ، الثبات) لإستمارة الإستبيان ، حيث قامت الباحثة بوضع الصورة الأولية لإستمارة الإستبيان لتطبيقها علي العينة الإستطلاعية والتي قوامها (2) من عمداء الكليات (6) من وكلاء الكليات (11) من رؤساء الأقسام حيث تم إختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث وخارج عينة الدراسة.

سادساً : المعاملات العلمية للإستبيان:

1- صدق إستمارة الإستبيان قيد البحث:

صدق المُحكمين (الصدق المنطقي):

قامت الباحثة بإستخدام صدق المُحكمين (الصدق المنطقي) ، حيث تم عرض إستمارة إستبيان دراسة "القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري بجامعة مدينة السادات" في صورتها المبدئية مرفق رقم (3) على مجموعة الخبراء (المُحكمين) والبالغ عددهم (10) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق رقم (1) ، وإعتبرت الباحثة نسبة إتفاق السادة الخبراء علي عبارات الإستبيان معياراً لصدقه عن طريق المحددات التالية:

مدى مناسبة المحاور المقترحة لموضوع البحث.

مدى مناسبة العبارات المقترحة أسفل كل محور .

حذف أو صياغة أى عبارة بناءً على رأى السادة المحكمين.

مدى مناسبة ميزان التقدير المقترح لموضوع الدراسة.

صدق الإتساق الداخلي:

كما قامت الباحثة بحساب صدق إستمارة الإستبيان قيد البحث من خلال إستخدام طريقة صدق

وَشْكُرًا













