



آفاق الاقتصادية

Āfāqiqtiṣādiyya

مجلة علمية دولية محكمة تصدر نصف سنوياً عن
كلية الاقتصاد والتجارة بجامعة المرقب

رقم الإيداع القانوني بدارالكتب الوطنية: 50/2017

E-ISSN 2520-5005

مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء
هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب

د. عبد السلام محمد المايل

amelmael@elmergib.edu.ly

كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب

مصطفى مصطفى الشريف

mustafaalshareef602@gmail.com

باحث بكلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب

المؤلفون

Cite This Article:

إقتبس هذه المقالة (APA):

المايل، عبد السلام محمد و الشريف، مصطفى مصطفى. (2021). مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب. مجلة آفاق اقتصادية. [14]7. 98-73.

مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد والتجارة، جامعة المرقب

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد والتجارة، جامعة المرقب، الخمس - ليبيا. ولتحقيق الهدف من البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي. وتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (120) مفردة. وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (79) مفردة أي بما يعادل (65.83%). ولتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS). وبناء على ذلك فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، منها: أن درجة الممارسة لأبعاد القيادة التحويلية كانت جميعها مرتفعة ووفق الترتيب التالي: (التأثير المثالي، التمكين، التحفيز، الاستثارة الفكرية)، كما أظهرت النتائج أن متوسطات الاستجابة لمتغير الإبداع التنظيمي مرتفعة، حيث أظهرت نتائج اختبار الفرضيات وجود تأثير لأبعاد القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، وأن قيمة معامل التحديد (0.429) أي ما نسبته (42.9%) من التغيرات يعود إلى أبعاد القيادة التحويلية، مما يعني أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين المتغيرين. بناء على النتائج أعلاه، فقد تم اقتراح مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة اهتمام إدارة الكلية بتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً سعياً منها لتحقيق أهدافها، ضرورة اعتماد إدارة الكلية على أنماط جديدة في الإدارة كالمشاركة في اتخاذ القرارات واتباع نظام اللامركزية، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في التفكير الإبداعي في حل المشاكل التي تواجه الكلية.

الكلمات الدالة: القيادة التحويلية، الإبداع التنظيمي، كلية الإقتصاد والتجارة، جامعة المرقب، الخمس، ليبيا.

The impact of transformational leadership on organizational creativity from the point view of the faculty Staff in the Faculty of Economics and Commerce; Elmergib University

Abstract

The main objective of the research is to identify of the impact of transformational leadership on organizational creativity in the faculty of economics and commerce Elmergib University, Al-Khums – Libya. The questionnaire was used to collect the data from the study sample which consisted of (79) members equivalent to 65.83%. The (SPSS) program was used to access the results. Accordingly, set of results were reached, including: That the degree of practice of the transformational leadership dimensions were all high according to the following order (ideal effect, empowerment, motivation, intellectual arousal). The results also showed that the average response to the organizational creativity variable is high. The results of hypothesis testing showed that there is an effect of the transformational leadership dimensions on organizational creativity. The coefficient of determination (0.429) or (42.9%) of the changes is due to the dimensions of transformational leadership, which means that there is a positive correlation between the two variables. The most important recommendations : the necessity for the college administration to pay attention to motivating the faculty members financially in pursuit of its goals, the necessity for the college administration to adopt new styles in management, such as participating in decision-making and following the decentralization system providing the faculty members with the opportunity to think Creative in solving problems facing the college.

Key Words: Transformational Leadership, Organizational Creativity, Faculty of Economics and Commerce, Elmergib University, Al-Khums, Libya.

مقدمة البحث

تواجه المنظمات المعاصرة على اختلاف أنواعها موجة من التحولات والتغيرات المتسارعة التي تجتاح عالم اليوم وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتقنية، تلك الثورة التي تعتمد المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة الناتجة عن التقدم الكبير في تقنيات الحاسب الآلي والشبكة العالمية للاتصالات (الزطمة، 2011، 2)، هذا فرض على المنظمات إيجاد طرق حديثة إبداعية غير الطرق التقليدية، عن طريق البحث عن أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديدة وتوفير حلول إدارية سريعة. وأن القيادة من أهم الموضوعات إثارة في علم الإدارة، حيث أصبحت المعيار الذي يحدد نجاح أي منظمة (خلف، 2010). ومن الأنماط القيادية التي أفرزها التقدم العلمي والتطور التقني نمط القيادة التحويلية الذي من أهم ما يميزه قدرته العالية على قيادة المنظمة في مواجهة التحديات والتطورات الحديثة من خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم الإبداعية. وقد عرفت القيادة التحويلية "بأنها قدرة القائد على إيصال رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للتابعين وتحفيزهم عن طريق إظهار سلوكيات أخلاقية عالية وبناء ثقة واحترام بين الطرفين لتحقيق أهداف المنظمة" (Murphy، 2005، 13)، فهو يستطيع أن يؤثر في سلوك التابعين من خلال إشراكهم في القرارات المتخذة المطلوب تنفيذها (نجم، 2018).

ولا شك أن الاهتمام بمفهوم القيادة التحويلية كمؤثر أساس في الإبداع التنظيمي أصبح ضرورياً، ولا سيما في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة التي تواجه المنظمات الليبية خاصة في قطاع التعليم والبحث العلمي، حيث تعد القيادة التحويلية جوهرية لقيام كليات جامعية ومراكز أبحاث ناجحة في جميع المستويات بدءاً من رؤساء الأقسام، عمداء الكلية، ورؤساء الجامعات.

وعلى الرغم من غزارة الأبحاث والدراسات التي تناولت مفهوم القيادة إلا أن كلية الاقتصاد والتجارة بجامعة المرقب (حسب علم الباحث) لم تحظ بالدراسات الكافية التي تناقش وضع الأنماط القيادية فيها وتأثيراتها. وإنطلاقاً من ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة مدى تأثير متغير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي بكلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب، الخمس - ليبيا.

مشكلة البحث : مع ازدياد التطورات السريعة والتغيرات المستمرة في كافة المجالات، ظهرت الحاجة لدى المنظمات لإعادة النظر في عملياتها ومتطلبات تقديم خدماتها مواكبة متطلبات وحاجات هذا التغيير (المائل، 2019). فالمنظمات العامة تواجه على اختلاف مهماتها وأنواعها وأحجامها العديد من المشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن (خلف، 2010).

ولأهمية القيادة التحويلية في تحسين عملية الإبداع التنظيمي بالمنظمات وإكسابها الخبرة التنافسية ضمن بيئتها، جاء الاهتمام بالإبداع التنظيمي كأحد الوسائل المهمة في هذا العصر، وذلك للتعرف على مدى قدرة المنظمة قيد البحث في الاستمرار من عدمه، ومواكبة التطورات الحديثة في هذا المجال. إضافة إلى تناول موضوع القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، حيث أنها من الموضوعات التي حظيت وما تزال تحظى باهتمام علماء الإدارة. كما بينت العديد من الدراسات كدراسة (الأخضر، 2019؛ الماجد، 2018؛ الرشيد، 2018؛ نجم، 2018؛ الخرابشة، المعاني، 2016؛ أسامة، 2014؛ الغزالي، 2012؛ حاوي، 2011؛ حماد، زاهر، 2011؛ خلف، 2010؛ الرقب، 2010؛ العازمي، 2006)، وأوصت بالحاجة إلى المزيد من الدراسات والأبحاث في هذا الجانب. وعلى ضوء ذلك كان

حرص الباحثان لدراسة نمط القيادة التحويلي الذي يسعى لفتح الأفاق لتقديم ما لدى أعضاء هيئة التدريس من قدرات وإبداعات في مجال القيام بأعمالهم المنوطة بهم.

تأسيسا على ما تقدم، يمكن صياغة أو بلورة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في كلية الاقتصاد والتجارة الخمس بجامعة المرقب؟ ويتفرع منه التساؤلات التالية:

- ما مدى تأثير بعد التأثير المثالي على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث ؟
- ما مدى تأثير بعد الإستثارة الفكرية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث ؟
- ما مدى تأثير بعد التحفيز على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث ؟
- ما مدى تأثير بعد التمكين على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث ؟

فرضيات البحث: استنادا على ما ورد في مشكلة البحث وتساؤلاتها، تم صياغة الفرضية الرئيسة للبحث كالآتي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

وينبثق منها الفرضيات التالية:-

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التأثير المثالي والإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الإستثارة الفكرية والإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التحفيز والإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

الفرضية الفرعية الرابعة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التمكين والإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

أهداف البحث: يكمن الهدف الرئيسي لهذا البحث في التعرف على الأثر الذي يحدثه متغير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. وتتفرع منه الأهداف الفرعية التالية :-

1. التعرف على الأثر الذي يحدثه بعد التأثير المثالي على الإبداع التنظيمي.
2. التعرف على أثر الذي يحدثه بعد الإستثارة الفكرية على الإبداع التنظيمي.
3. التعرف على أثر الذي يحدثه بعد التحفيز على الإبداع التنظيمي.
4. التعرف على أثر الذي يحدثه بعد التمكين على الإبداع التنظيمي.
5. الخروج بمجموعة من التوصيات تساهم في دعم وتحقيق أهداف الشركة قيد الدراسة.

أهمية البحث

1. تستمد الأهمية العلمية لهذا البحث من أهمية الموضوع الذي تتناوله كون موضوع القيادة أحد الموضوعات المهمة التي حظيت ولاتزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين بهذا المجال.

2. إن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على القيادات التي تحركها وترسم خططها وسياساتها، وما لهذا النمط من قدرات إبتكارية ومواهب إبداعية وبخاصة نمط القائد التحويلي.
3. وما يزيد هذا البحث أهمية إرتباط هذا النمط القيادي الحديث بأحد الجوانب المهمة التي تسعى المنظمات كافة لهيئة المناخ الملائم لتوفيره، ألا وهو الإبداع التنظيمي الذي يعد من أهم مقاييس تقدم المنظمات وتطورها.
4. يعد هذا البحث من أوائل الدراسات التي تناولت موضوع القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي بكلية الإقتصاد والتجارة الخمس.
5. إثراء المكتبة العلمية بدراسة يمكن الاعتماد عليها في إجراء دراسات لاحقة يقوم بها الباحثون في هذا المجال.

منهج البحث : يعتمد البحث على المنهج الوصفي من خلال وضع فرضيات، واختبارها وفق المعايير الإحصائية المناسبة ذات العلاقة بموضوع البحث، ومدى مساهمتها بشكل مباشر في الوصول إلى تحقيق أهداف البحث، وذلك باستخدام الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها والتعبير عنها، بهدف الوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين وتطوير الواقع الذي تمت دراسته.

مجتمع البحث : يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية قيد البحث والبالغ عددهم (120) عضو هيئة التدريس. ولتحديد حجم العينة تم الاعتماد على جدول krejcie and Morgan (1970)، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وقدرها (79) مفردة. أي بما يعادل 65.83% من مجتمع البحث.

حدود البحث : تمثلت حدود البحث في الآتي:

الحدود المكانية : انحصرت هذه الحدود في كلية الاقتصاد والتجارة الواقعة بمدينة الخمس.

الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد والتجارة الخمس.

الحدود الزمنية : وتتمثل في الفترة التي أُجري فيها البحث وهي نهاية سنة 2019م منتصف 2020م.

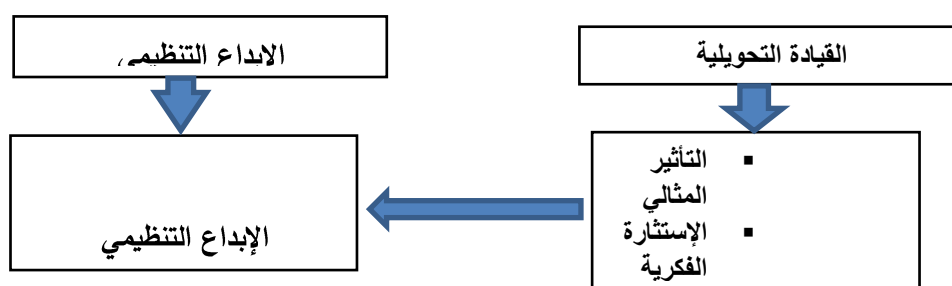
الحدود الموضوعية : اقتصر على دراسة متغيرين أساسيين: الأول، المستقل، ويمثل القيادة التحويلية. والثاني، المتغير التابع، الإبداع التنظيمي.

مصادر البيانات ووسائل جمعها: تمثلت المصادر التي تم الاعتماد عليها في الحصول على البيانات الملائمة للبحث في نوعين رئيسيين هما:

أ. مصادر ثانوية : تمثلت في القيام بإجراء مسح مكتبي للأدبيات النظرية بموضوع البحث، من خلال المصادر والمراجع والكتب والدوريات والدراسات السابقة وغيرها.

ب. مصادر أولية : تمثلت في مفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع البحث الأصلي. أما وسيلة جمع البيانات الأولية؛ فقد تمثلت في صحيفة الاستبانة التي تم تطويرها خصيصاً لهذا الغرض.

أنموذج البحث : تم تصميم أنموذج متكامل يساعد في الإجابة على أسئلة البحث وتسهيل عملية التحقق من فرضياتها، وذلك وفقاً لما يوضحه الشكل رقم (1) أدناه.



الشكل رقم (1) أنموذج البحث

المفاهيم الإجرائية

القيادة التحويلية : "ذلك النمط من القيادة الذي يركز على الأهداف بعيدة المدى، مع التأكيد على بناء رؤية واضحة وحفز وتشجيع الموظفين على تنفيذ تلك الرؤية والعمل في الوقت نفسه على تغيير الأنماط القائمة وتعديلها لتلائم هذه الرؤية". ويهتم بالعمل الجماعي المنظم وبناء فرق العمل، ويعمل على إيجاد بيئة إدارية صحية تقوم على التفاهم والحوار البناء والمشاركة بين المستويات الإدارية جميعها (العامري، 2002 : حماد، زاهر، 2011).

الإبداع التنظيمي : "العملية التي يتم بواسطتها استعمال المنظمات لمهاراتها ومصادرها لتطوير خدمات جديدة أو تحسين أنظمة التشغيل كي تستطيع تحقيق استجابة افضل لحاجات العملاء". فهو عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق، تمس شتى مجالات الحياة، وتتعامل مع الواقع وتوسعي نحو الأفضل، يقوده أشخاص متميزون (الكبيسي، 2002 : الغزالي، 2016).

كلية الاقتصاد والتجارة الخمس: إحدى كليات جامعة المرقب تأسست عام 1999، وتعتبر واحدة من أهم الكليات بالجامعة، حيث تتمتع بمكانة مرموقة وسمعة رفيعة في المحافل العلمية.

الدراسات السابقة: تتمثل الدراسات السابقة في الآتي:

أسم الباحث (السنة)	عنوان البحث	الهدف وأهم الاستنتاجات
الاخضر (2018)	دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية : دراسة حالة مجمع كوندور ببرج بوعريبرج بالجزائر.	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على التميز التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، وإيجاد الصلة بين أبعاد القيادة التحويلية وبين أبعاد التميز التنظيمي. أظهرت أهم النتائج أن المؤسسة قيد الدراسة تمتلك قيادة تتميز بالأبعاد التالية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية حيث كانت جميعها بدرجة موافقة مرتفعة باستثناء بعد الاعتبارية الفردية وبعد التمكين كانت درجة الموافقة متوسطة، توجد علاقة ارتباط جوهرية وإيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل القيادة التحويلية بمختلف أبعادها والمتغير التابع التميز التنظيمي بمختلف أبعاده، أن القيادة التحويلية بأبعادها تؤثر بشكل كبير في المتغير التابع التميز التنظيمي عدد حيث تبين أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 77% من التباين في

<p>التميز التنظيمي وفقاً لقيمة R^2.</p>		
<p>هدفت الدراسة إلى عرض وتحليل كل من القيادة التحويلية بسماتها الأساسية والمتطلبات الريادية، حيث تم توزيع استبانة على عينة قدرها (42) مفردة من أصل (95) عنصر قيادي في الكليات والمعاهد. أظهرت أهم النتائج إمتلاك القيادة الإدارية في الجامعة سمات القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الاستشارة الفكرية، التحفيز، الإعتبارية الفردية). وإلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين سمات القيادة التحويلية وتحقيق المتطلبات الريادية في الجامعة المبحوثة.</p>	<p>سمات القيادة التحويلية وأثرها في تحقيق المتطلبات الريادية : دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية السليمانية.</p>	<p>صالح، الجرجري، عارف، (2018)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على الإبداع التنظيمي في الجامعات السعودية الحكومي والأهلية، قد أجري البحث ميدانياً على جميع عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في ثماني جامعات سعودية حكومية وأهلية بمدينة الرياض، أظهرت أهم النتائج أن جميع أبعاد القيادة التحويلية تمارس بمستوى مرتفع، وأن ممارسة الإبداع التنظيمي بجميع أبعاده بمستوى متوسط.</p>	<p>القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمداء ورؤساء الأقسام بالجامعات بمدينة الرياض.</p>	<p>الرشيدي (2018)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وبلغ عينة الدراسة من 42 عامل إداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.</p>	<p>أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع المطاحن بولاية ورقلة وتقرت الجزائر.</p>	<p>عمراوي (2016)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن، شملت الدراسة عينة عشوائية بلغت 162 من العاملين في الكليات الجامعية التابعة للجامعة. وكان من أهم نتائج تبني القيادات الإدارية في جامعة البلقاء التطبيقية لنمط القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، وشعور الباحثين بمستوى عال من الإبداع الإداري، وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على مستوى الإبداع الإداري حيث فسّر متغير القيادة التحويلية 21 % من التباين في مستوى الإبداع الإداري وفقاً لقيمة R^2.</p>	<p>أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية.</p>	<p>الخرابشة، المعاني (2016)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى أثره على أداء العاملين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة، بالإضافة إلى عينة من مؤسسات مصغرة و ورشات عمل. ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ذي دلالة إحصائية $\alpha = 05.0$ للمتغير المستقل الإبداع التنظيمي على المتغير</p>	<p>أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في شركة البلاستيك</p>	<p>أسامة (2014)</p>

<p>التابع الأداء الوظيفي، اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإبداع بشكل عام مقتصر على تنمية القدرات والمهارات الإبداعية لدى عمالها مروراً بالإبداع التنظيمي.</p>	<p>بورقلة الجزائر .</p>	
<p>هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي لمؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم ضمن هذه المؤسسات. وقد أظهرت أهم النتائج: أن المنظمات قيد الدراسة تطبق عناصر وجوانب الإبداع الإداري وبدرجة جيدة؛ مما يؤثر إيجابياً في التطوير التنظيمي على المستويات جميعها.</p>	<p>أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي" دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات في لبنان.</p>	<p>عوض (2013)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها : أن مستوى توافر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز، الاعتبارات الفردية، الاستشارة الفكرية، التمكين) كانت مرتفعاً، أن مستوى توافر فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية كانت مرتفعاً، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها على فاعلية عملية اتخاذ القرار عند مستوى دلالة معنوية.</p>	<p>أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية.</p>	<p>الغزالي (2012)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى تحسين أداء المنظمة قيد الدراسة من خلال تحديد العلاقة بين الأداء والإبداع التنظيمي. تكونت العينة من مديري الأقسام والإدارة العليا والوحدات وبعض الموظفين في تلك الأقسام والوحدات. أظهرت أهم النتائج ضعف اهتمام المنظمة قيد الدراسة بتحسين وتطوير المهارات المتوفرة في داخلها، افتقار المنظمة قيد الدراسة إلى الأساليب العلمية الحديثة في تحسين عملياتها الإنتاجية.</p>	<p>الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي : دراسة في تطبيقية مستشفى ابن ماجد العامة بالعراق.</p>	<p>حاوي (2011)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى التعرف مدى تأثير القيادة التحويلية في عملية التغيير التنظيمي داخل المنظمة قيد الدراسة. وأظهرت أهم النتائج أن هناك تأثيراً للقيادة التحويلية في عملية إدارة التغيير التنظيمي، ولا يوجد بعد من أبعاد القيادة التحويلية له الأثر الأكبر في إدارة التغيير التنظيمي وإنما كانت الأثار متقاربة لأبعاد القيادة التحويلية في عملية التغيير التنظيمي بالمنظمة قيد الدراسة.</p>	<p>أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي : دراسة ميدانية على مشفى الهلال الأحمر دمشق.</p>	<p>حماد، زاهر (2011)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في شركات تصنيع الأدوية الأردنية. وأظهرت أهم النتائج أن مستوى توفر سلوكيات القيادة التحويلية لدى المديرين في المنظمة قيد الدراسة كان مرتفعاً، أن مستوى تبني الإبداع كان متوسطاً، وجود تأثير ذو دلالة معنوية لسلوكيات القيادة التحويلية مجتمعه ومنفردة على الإبداع التنظيمي بمتغيراته.</p>	<p>سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي.</p>	<p>عباس (2010)</p>

<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الحفز الفكري، الاعتبارات الفردية). وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج منها: توفر عناصر التمكين في الجامعات الفلسطينية بدرجة كبيرة أخرى بدرجة متوسطة، وأن الأبعاد الأربعة متوفرة بالمنظمة قيد الدراسة، وأنه توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية بأبعادها.</p>	<p>علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.</p>	<p>الرقب (2010)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية ومستوى ممارسة الإبداع التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية، وباستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن مستوى ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة مرتفعا، وجود أثر ذي دلالة إحصائية لوظائف إدارة الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو ممارسة الإبداع التنظيمي تعزى للعوامل الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية، المستوى الإداري).</p>	<p>أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي : دراسة حالة على شركة الاتصالات الأردنية.</p>	<p>الصريرة (2010)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات العاملين في الجامعة الأردنية نحو مفهوم التمكين الإداري وأثر ذلك في إبداعهم الإداري، اختبار الفروق في تلك التصورات تبعا لإختلاف خصائصهم الديموغرافية والوظيفية. شملت الدراسة عينة عشوائية بلغت (295) موظفا من العاملين في الجامعة. وقد أظهرت أهم النتائج : عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري في مستوى الإبداع الإداري تعزى لخصائصهم الديموغرافية و الوظيفية باستثناء متغيري العمر، والنوع الاجتماعي.</p>	<p>تمكين الإداري وأثره في إبداع العاملين : دراسة ميدانية على الجامعة الأردنية.</p>	<p>عودة (2009)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المتطلبات القيادية اللازمة لتطبيق القيادة التحويلية في مديرية الأمن العام بمدينة الرياض. أظهرت أهم النتائج تبني ثقافة إحترام الأفكار الجديدة المساهمة في التطوير، العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين.</p>	<p>متطلبات تطبيق القيادة التحويلية في الأجهزة الامنية بالمملكة العربية السعودية.</p>	<p>البهلال (2008)</p>
<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين سمات القائد التحويلي وتوافر الإبداع لدى العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية، وتكونت عينة الدراسة من (300) موظف بديوان الوزارة. أظهرت أهم النتائج وجود علاقة طردية متوسطة بين إمتلاك القيادات الإدارية لسمات وخصائص القائد التحويلي، إمتلاك مرؤوسها لمهارات وقدرات إبداعية.</p>	<p>قيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري : دراسة مسحية على العاملين بديوان وزارة الداخلية بالسعودية.</p>	<p>العازمي (2006)</p>

تأسيساً على ما تقدم ومن خلال الدراسات السابقة، يتضح بأن البحث الحالي يتشابه مع بعض الدراسات السابقة، حيث تناول متغير القيادة التحويلية ومتغير الإبداع التنظيمي وربطه بمتغيرات فرعية مختلفة، إضافة إلى أن هذه الأبحاث قد أجريت في بيئات مختلفة عن بعضها. ومن جانب آخر، فقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في اعتماد

المقاييس الجاهزة والمحكمة المتمثلة بالاستبانة وملائمتها بما يخدم أسلوب هذا البحث، والتعرف على المنهجية التي سارت عليها، والاطلاع على الوسائل الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات. ويأتي هذا البحث للتعرف على مدى تأثير القيادة التحويلية كمتغير مستقل على الإبداع التنظيمي كمتغير تابع على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة الخمس. وبذلك فإن البحث الحالي يعتبر مكمل في أهدافه لما عرض من أهداف، وإضافة جديدة لما سبق عرضه.

الإطار النظري للبحث

1. القيادة التحويلية

تعد القيادة التحويلية أحد الإسهامات الفكرية لنظريات القيادة الحديثة التي تبلورت من خلالها نظرية القيادة التحويلية وأخر ثمانينات القرن الماضي من قبل العالم (James Mc- Groger Burns) في كتابته الذي حمل عنوان القيادة الذي اشار فيه إلى ضرورة تبني قيادة ابتكارية مؤثرة التي تقوم بدلاً عن القيادة التقليدية علي أسس تبادل النافع لكافة الأطراف (صالح، الجرجري، عارف، 2018).

فالقيادة التحويلية هي القيادة التي تؤدي إلى نجاح المنظمة من خلال التأثير الكامل في سلوك التابعين (حماد، زاهر، 2011). فيما يبرز (Buchanan، Huozynski2001728، ، أقتباس. صالح، الجرجري، عارف، 2018) أهمية القيادة التحويلية من خلال المهام الملقاة علي عاتق القائد التحويلي والممثلة بالآتي :

- يسعى القائد التحويلي باستمرار نحو رفع الروح المعنوية من خلال إبراز دورهم في نجاح منظماتهم وتطويرها.
- تحفيز العاملين نحو ضرورة الالتزام برؤية منظماتهم وما يجب أن تكون عليه مستقبلاً.
- تطوير قدرات العاملين ومهاراتهم وتحفيز المبدعين منهم لتقديم الأفضل.
- غرز روح المبادرة لتحقيق أهداف المنظمة قبل أهدافها الشخصية بل والتضحية من اجل بلوغ أهداف منظماتهم برضي.

وتستند القيادة التحويلية إلى ثلاثة عناصر أساسية تتمثل فيما يأتي (حماد، زاهر، 2011) :

- التغيير: ويعني التطوير التنظيمي بهدف تحويل المنظمة من منظمة فعالة إلى منظمة أكثر فعالية.
- الإبداع: حيث تستند إلى التفكير الابتكاري لحل ما يواجهها من مشكلات معقدة إيماناً منها بأن الابتكار هو جوهر عملية الإبداع.
- إن روح المخاطرة ما يميز القائد التحويلي وهو القدرة على خوض المغامرات وقبول التحدي والاستمتاع بالمواقف المعقدة.

أبعاد القيادة التحويلية: تتضمن أبعاد القيادة التحويلية العديد من الأبعاد يمكن تلخيصها في الآتي:

- أ. التأثير المثالي أو الكاريزمي: ذلك السلوك الذي يشجع المرؤوسين على إلى القادة كنماذج للدور، ويتمثل جوهر التأثير المثالي (الكاريزمي) في خلق القيم التي تلهم وتوفر معاني للعمل للمرؤوسين (الرقب، 2010).
- ب. الإستشارة الفكرية : وتعني قدرة القائد على قيادة مرؤوسيه، إي إثارة العاملين لجعلهم أكثر وعياً بالمشاكل التي تعترض تحقيق الأداء الجيد الذي يفوق التوقعات، ويتم ذلك من خلال التعاطف مع الآخرين والاستماع لأفكارهم

ومقترحاتهم ومشاركتهم في أحاسيسهم ومشاعرهم (الغزالي، 2012).

ج. التحفيز : العملية التي تركز على تصرفات وسلوكيات القائد، وتولد في التابعين حب التحدي، والقدرة على تحديد رؤى مستقبلية جذابة، والتحدث عن المنظمة بتفاؤل وحماس (الرشدي، 2017).

د. التمكين : أحد الأبعاد الجوهرية للقيادة التحويلية، ويكون ذلك بمنح العاملين حرية واسعة داخل المنظمة في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات وذلك من خلال توسيع نطاق تفويض السلطة، وتدريب العاملين، وزيادة مشاركتهم في إدارة المنظمة وحفزهم، وتأكيد أهمية العمل الجماعي، وتوفير المواد اللازمة وبيئة العمل المناسبة لتحقيقه (الخرابشة، المعاني، 2016).

2. الإبداع التنظيمي

لقد أصبح الحديث عن إدارة الأبداع وتطويره أمراً مألوفاً، وهو يمثل أحد محاور اهتمام المديرين في الكثير من المنظمات المختلفة إذ ينظر الكثيرون إلى إدارة الأبداع على أنها عامل منافسه بالغ الأهمية والحيوية وليس شيئاً حسناً فقط (حاوي، 2011). فالإبداع هو "عملية تسمح لإدراك ما هو موجود بالفعل والجمع بينهما بشكل مختلف ويؤدي إلى الاقتراح وتطوير أفكار جديدة ومفيدة للمنظمة وموظفيها أو عملائها" (Chanut-Guieu، & C. G،Guieu، 2014). وبين Guilford،(1950) أن الإبداع يشير إلى المهارات التي يتميز بها المبدعين" (Lavoie، 2016).

ويعد موضوع الإبداع التنظيمي من الموضوعات المهمة والشائكة ويجمع الكثير من التنوع في الموضوعات والأنواع والأبعاد التي يعالجها. فالإبداع على مستوى المنظمة يكمن في قدرتها على التجديد من نفسها دائماً (Duprat، 2020). فهو عبارة عن تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة سواء كان منتجاً جديداً أو خدمة جديدة أو تكنولوجيا جديدة أو ممارسة إدارية جديدة، وتعتمد على سرعة المنظمة في تبني أكثر من نوع واحد من تلك الأنواع. ومن أهم أبعاد الإبداع التنظيمي كالاتي :

1. الأصالة (Amabile)، (1988) : تعني إنتاج ما هو غير مألوف، ما هو بعيد المدى، ما هو ذكي وحادق من الاستنتاجات، وهناك من العلماء من يقول إن الفكرة لا تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يسبق لها سابق وكانت غير عادية وبعيدة المدى (عمرابي، 2016).

2. الطلاقة: ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع شخص مبدع من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية معينة ثابتة مقارنة بغيره، أي لديه قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها (برقوق ولبوز، 2016، 19). هناك أنواع عدة من الطلاقة، منها (الشاعر، 2017، 34) : طلاقة الكلمات- طلاقة التعبير- طلاقة الأفكار- طلاقة التداعي.

3. الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف (الغزالي، 2016).

4. المخاطرة: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها.

5. المرونة: يقصد بها النظر للمشكلة من عدة زوايا لإنتاج أكبر عدد من الأفكار المختلفة والتمايزة وعدم التفكير داخل حدود وأطر ثابتة للوصول إلى الجديد، ويراد بها التركيز على النوع بدلاً من الكم (القماطي، 2017، 37).

الإطار العملي للبحث:

ل للوصول لأهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وعلى تحصيل مستلزماته من البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، كما تم الاعتماد على المنهج الكمي من خلال استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة البحث.

أولاً: طريقة جمع وتحليل البيانات

أ. جمع البيانات : تم توزيع الاستبيان المستخدم على مجتمع البحث بغية جمع بيانات البحث، حيث تكون من ثلاثة محاور أساسية وهي: محور البيانات الشخصية، محور القيادة التحويلية، محور الإبداع التطبيقي، وكانت اجمالي أسئلة الاستبانة (31) سؤالاً باستثناء أسئلة محور البيانات الشخصية. تم تصميم صحيفة الاستبيان وفق مقياس "ليكرت الخماسي" حيث وزعت الإجابات بمنح أجابة موافق بشدة خمس درجات، موافق أربع درجات، محايد ثلاث درجات، غير موافق درجتان، غير موافق بشدة درجة واحدة فقط. ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (جبريل، وآخرون، 2017)، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (1).

جدول رقم (1) يوضح درجة الأهمية النسبية لفقرات البحث

درجة الأهمية	منخفضة جداً	منخفضة	متوسط	مرتفعة	مرتفعة جداً
المتوسط المرجح	1 – 1.79	1.80 – 2.59	2.60 – 3.39	3.40 – 4.19	4.20 – 5

ب. مجتمع وعينة البحث : يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة بمدينة الخمس والبالغ عددهم (120) عضو هيئة تدريس، وقد تم توزيع (120) استمارة استرد منها (79) استمارة صالحة للتحليل والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (2) الاستمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة	نسبة الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات غير صالحة	نسبة الاستمارات الغير صالحة	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة
120	41	%34.67	0	%0	79	%65.83

ج. البيانات الشخصية لعينة البحث : من خلال التحليل الوصفي، الجدول أدناه يوضح خصائص عينة البحث بالتفصيل.

جدول رقم (3) خصائص عينة البحث

النسبة المئوية %	العدد	البند	
19.0	15	أقل من 35 سنة	العمر
54.4	43	من 35 إلى 45 سنة	
21.5	17	من 46 إلى 50 سنة	
1.5	04	من 51 سنة فأكثر	
100%	79	المجموع	
87.3	69	ذكر	النوع
12.7	10	انثى	
100%	79	المجموع	
62	49	ماجستير	المؤهل العلمي
38	30	دكتوراه	
100%	79	المجموع	
.320	16	محاضر مساعد	الدرجة العلمية
63.3	50	محاضر	
10.1	8	أستاذ مساعد	
6.3	5	أستاذ مشارك	
-	-	أستاذ	
100%	79	المجموع	
16.5	13	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
44.3	35	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
22.8	18	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
12.7	10	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	
1.3	1	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة	
2.5	2	من 25 سنة فأكثر	
100%	79	المجموع	

ثانياً: عرض نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث

أ. صدق الاتساق الداخلي لأبعاد البحث : للتحقق من صدق إتساق فقرات الاستبانة تم توزيع عينة مبدئية مكونه من (31) استمارة استبانة من مجتمع الدراسة المستهدف، وتم حساب معاملات الارتباط والدرجة الكلية منها، وكانت نتيجة البيانات المدخلة إيجابية تظهر فيه العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة التحويلية) بإبعادها الأربعة، والمتغير التابع (الإبداع التنظيمي). وأن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 حسب نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالعينة المبدئية من المجتمع المحدد للبحث، كما هو موضح بالجدول رقم (4).

جدول رقم (4): معامل الارتباط بين أبعاد البحث

ت	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	التأثير المثالي	5	0.685	0.000
2	الاستثارة الفكرية	5	0.735	0.000
3	التحفيز	5	0.806	0.000
4	التمكين	5	0.835	0.000
5	الإبداع التنظيمي	11	0.839	0.000

ب. معامل الصدق والثبات (Cronbach Alpha): بهدف التحقق من تناسب الأداة للبحث، وسلامة صياغة الفقرات الواردة بها وانتفاء كل منها للبعد الذي وضعت فيه، تم حساب الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ، كما هو موضح بالجدول رقم (5).

جدول رقم (5): معامل الثبات (Cronbach Alpha) لأسئلة الاستبانة

ت	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	التأثير المثالي	5	0.651
2	الاستثارة الفكرية	5	0.609
3	التحفيز	5	0.740
4	التمكين	5	0.760
5	الإبداع التنظيمي	11	0.811
	المجموع الكلي	31	0.904

من الجدول رقم (5) يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة تراوحت ما بين 0.609 و 0.904، وكذلك قيمة ألفا لجميع المحاور (0.961) وهي نسبة عالية جداً، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة ومقبولة إحصائياً لأغراض البحث، ويمكن الاعتماد عليها في التحليل وتعميم النتائج.

ج. مقاييس النزعة المركزية والتمثلية في (المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري)، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لمتغيرات البحث والأبعاد التابعة لها وفقاً للمحاور الآتية:

المحور الأول : القيادة التحويلية

1. بعد التأثير المثالي: يوضح الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية لفقرات بعد التأثير المثالي، حيث يتضح أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومتوسط جميع الإجابات أعلى من إجابة المحايد، حيث كان أعلى متوسط مرجح للفقرات هو (4.01) وأدناه (3.34)، في حين كان المتوسط العام للعبارات (3.68)، وانحراف معياري بلغ (0.579). وبناء على النتائج المتحصل عليها من خلال هذا التحليل يتضح أن أغلب آراء أفراد عينة الدراسة كانت باتجاه درجة أهمية مرتفعة حول هذا البعد، واتفقت هذه النتائج مع دراسة الغزالي (2012)، دراسة الأخضر (2018)، ودراسة الراشدي (2018) حيث تحصل بعد التأثير المثالي فيها على درجة موافقة مرتفعة، بينما اختلفت

مع دراسة الرقب (2010)، دراسة الخرابشة، والمعاني (2016) كانت فيها درجة الموافقة متوسطة.

جدول رقم (6) : التحليل الاحصائي لبعء التأثير المثالي

الدرجة	Sig	SD	M	العبرة	ت
مرتفعة	0.000	0.870	4.01	تتمتع إدارة الكلية بمستوى عالي من السلوك الأخلاقي.	1
مرتفعة	0.000	0.738	3.76	تعمل إدارة الكلية على تحقيق المصلحة العامة لأعضاء هيئة التدريس من دون التركيز على المصالح الذاتية.	2
مرتفعة	0.000	0.850	3.63	تمتلك إدارة الكلية خبرة تساعدها على مواجهة المواقف الصعبة بحنكة.	3
مرتفعة	0.000	1.100	3.63	تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس وتريد من حماسهم في العمل.	4
متوسطة	0.001	0.890	3.34	تعمل إدارة الكلية على الاهتمام برغبات وحاجات أعضاء هيئة التدريس.	5
مرتفعة	0.000	0.579	3.68	أجمالي محور التأثير المثالي	

2. بعد الاستشارة الفكرية: يوضح الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية لفقرات بعد الاستشارة الفكرية، حيث يتضح أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومتوسط جميع الإجابات أعلى من إجابة المحايد، حيث كان أعلى متوسط مرجح للفقرات هو (3.70) وأدناه (3.24)، وانحراف معياري يتراوح من (0.897) إلى (1.015). بناء على النتائج المتحصل عليها يتضح أن متوسط الاستجابة لإجمالي محور الاستشارة الفكرية كانت باتجاه درجة أهمية مرتفعة، واتفقت هذه النتائج دراسة الأخضر (2018)، ودراسة الراشدي (2018) حيث تحصل بعد الاستشارة الفكرية فيها على درجة موافقة مرتفعة، بينما اختلفت مع دراسة الرقب (2010) دراسة الخرابشة، والمعاني (2016) كانت فيها درجة الموافقة متوسطة.

جدول رقم (7) : التحليل الاحصائي لبعء الاستشارة الفكرية

الدرجة	Sig	SD	M	العبرة	ت
متوسطة	0.001	0.950	3.37	تعطي إدارة الكلية رؤيتها عما يجب عمله وتترك التفاصيل لأعضاء هيئة التدريس.	1
مرتفعة	0.000	0.897	3.70	تصف إدارة الكلية المشاكل التي تواجهها على أنها معوقات يمكن حلها.	2
متوسطة	0.001	0.908	3.37	تقوم إدارة الكلية بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في عملية صناعة القرار.	3
متوسطة	0.038	1.015	3.24	تتجنب إدارة الكلية النقد العلني في حالة حدوث الأخطاء.	4
متوسطة	0.000	0.912	3.39	تعمل إدارة الكلية على إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للتفكير الإبداعي في حل المشاكل التي تواجه الكلية.	5
مرتفعة	0.000	0.562	3.41	أجمالي محور الاستشارة الفكرية	

3. بعد التحفيز: يوضح الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية لفقرات بعد التحفيز، حيث يتضح أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 ومتوسط جميع الإجابات أعلى من إجابة المحايد وأن جميع الإجابات في اتجاه الموافقة، حيث كان أعلى متوسط مرجح للفقرات هو (3.73) وأدناه (2.81)، وانحراف معياري يتراوح من (0.948) إلى (1.129). وبناء على النتائج المتحصل عليها من خلال هذا التحليل يتضح أن آراء أفراد عينة الدراسة كانت باتجاه درجة أهمية مرتفعة حول هذا البعد، واتفقت هذه النتائج دراسة الأخضر (2018)، ودراسة الراشدي (2018)، حيث تحصل بعد التحفيز فيها على درجة موافقة مرتفعة، بينما اختلفت مع دراسة الرقب (2010) دراسة الخرابشة، والمعاني (2016) كانت فيها درجة الموافقة متوسطة.

جدول رقم (8) : التحليل الاحصائي لبعد التحفيز

ت	العبارة	M	SD	Sig	الدرجة
1	تحت إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس للعمل بروح الفريق.	3.73	1.129	0.000	متوسطة
2	تهتم إدارة الكلية بتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً لتحقيق أهدافها.	2.81	0.948	0.079	متوسطة
3	تهتم إدارة الكلية بتحفيز أعضاء هيئة التدريس معنوياً لتحقيق أهدافها.	3.41	1.032	0.001	مرتفعة
4	تتمتع إدارة الكلية بقدرة عالية على تحويل الرؤية إلى واقع من خلال المبادرات والنشاطات المتعددة التي تقوم بها.	3.48	0.985	0.000	مرتفعة
5	تتمتع إدارة الكلية بشخصية تفاعلية عن المستقبل المنشود للكلية.	3.68	1.032	0.000	مرتفعة
	أجمالي محور التحفيز	3.42	0.719	0.000	مرتفعة

4. بعد التمكين: يوضح الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية لفقرات بعد التمكين، حيث يتضح أن مستوى المعنوية أقل من 0.05، وومتوسط جميع الإجابات أعلى من إجابة المحايد وأن جميع الإجابات في اتجاه الموافقة، حيث كان أعلى متوسط مرجح للفقرات هو (3.76) وأدناه (3.63)، وانحراف معياري يتراوح من (0.858) إلى (1.050)، واتفقت هذه النتائج ودراسة الراشدي (2018) حيث تحصل بعد التمكين فيها على درجة موافقة مرتفعة، بينما اختلفت مع دراسة الأخضر (2018) دراسة الرقب (2010) دراسة الخرابشة، والمعاني (2016) كانت فيها درجة الموافقة متوسطة.

جدول رقم (9) : التحليل الاحصائي لبعد التمكين

ت	العبارة	M	SD	Sig	الدرجة
1	تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على تحمل المسؤولية.	3.76	0.964	0.000	مرتفعة
2	تتوفر لدى إدارة الكلية الإرادة والحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجهها.	3.43	0.858	0.000	مرتفعة
3	تدعم إدارة الكلية ممارسة كل عضو هيئة التدريس للصلاحيات المخولة له.	3.66	1.011	0.000	مرتفعة
4	توفر إدارة الكلية الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في اتخاذ أي إجراء يضمن جودة عالية في العمل.	3.65	1.050	0.000	مرتفعة
5	تساهم إدارة الكلية بشكل أساسي في إجراء التغييرات التي تهدف إلى تطوير الكلية.	3.63	1.002	0.000	مرتفعة
	أجمالي محور التمكين	3.63	0.699	0.000	مرتفعة

ترتيب درجة تحقق الأهمية تجاه أبعاد القيادة التحويلية

فيما يلي عرض إجابات عينة الدراسة تجاه أبعاد القيادة التحويلية، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمعرفة درجة الممارسة (الموافقة).

جدول رقم (10) ترتيب إجابات عينة البحث تجاه أبعاد القيادة التحويلية

ت	الأبعاد	M	SD	الترتيب	الدرجة
1	التأثير المثالي	3.68	0.579	1	مرتفعة
2	الاستثارة الفكرية	3.41	0.562	4	مرتفعة
3	التحفيز	3.42	0.719	3	مرتفعة
4	التمكين	3.63	0.699	2	مرتفعة
	إجمالي محور القيادة التحويلية	3.53	0.518		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي للأبعاد: (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، التحفيز، التمكين) كانت جميعها بدرجة ممارسة مرتفعة. وهذا يفسر ووفقاً لقيم المتوسط الحسابي لجميع الأبعاد بأن التأثير المثالي يحتل المرتبة الأولى من حيث الأهمية ثم بعد التمكين في المرتبة الثانية يليها التحفيز وأخيراً بعد الاستثارة الفكرية. بهذا فإن النتائج بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.53) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.53)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى توفر أبعاد القيادة التحويلية كان مرتفعاً. واتفقت هذه النتائج مع دراسة الراشدي (2018) ودراسة الصرايرة (2018)، حيث أظهرت النتائج فيها أن جميع أبعاد القيادة التحويلية تمارس بمستوى مرتفع، بينما اختلفت مع دراسة الرقب (2010)، ودراسة الخرابشة والمعاني (2016) كانت النتائج فيها تمارس بمستوى متوسط.

المحور الثاني : الإبداع التنظيمي

أظهرت الإحصائيات المبينة بالجدول (11) إن قيم المتوسطات لفقرات محور الإبداع التنظيمي تراوحت ما بين 3.03 إلى 3.78 وكانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 باستثناء (3) فقرات، ولتحديد مستوى الإبداع التنظيمي، فإن النتائج في الجدول أعلاه بينت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.39) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.39)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى درجة أهمية مرتفعة. واختلفت هذه النتائج مع دراسة الراشدي (2018)، ودراسة الصرايرة (2018)، حيث أظهرت النتائج فيها أن ممارسة الإبداع التنظيمي بجميع أبعاده بمستوى متوسط.

جدول رقم (11) : التحليل الاحصائي للمتغير التابع الإبداع التنظيمي

الدرجة	Sig	SD	M	العبارة	ت
متوسطة	0.640	0.959	3.05	تجري إدارة الكلية تغييرات جذرية في هيكلها التنظيمي بشكل علمي.	1
متوسطة	0.380	0.764	3.08	تعتمد إدارة الكلية أنماط جديدة في الإدارة (المشاركة في إتخاذ القرارات واتباع نظام اللامركزية).	2
مرتفعة	0.000	0.871	3.42	تمنح إدارة الكلية بعض المرونة في مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقرارات.	3
متوسطة	0.032	0.977	3.24	تعمل إدارة الكلية على إجراء تعديلات في نظام المعلومات الذي تعمل به الكلية.	4
مرتفعة	0.000	0.889	3.54	تشجع إدارة الكلية المقترحات المقدمة من الآخرين.	5
مرتفعة	0.000	0.872	3.78	تشجع إدارة الكلية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التعليقات وإبداء الرأي أثناء الندوات أو الإجتماعات التي تعقدها.	6
مرتفعة	0.000	0.858	3.67	تشجع إدارة الكلية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إحداث أو تبني التغيير المطلوب لصالح الكلية.	7
مرتفعة	0.000	0.894	3.71	تعمل إدارة الكلية وبدون تردد في تغيير المواقف الغير صالحة للكلية.	8
متوسطة	0.002	0.946	3.34	تحرص إدارة الكلية على إحداث تغييرات في أساليب العمل بشكل دوري ومستمر.	9
متوسطة	0.825	1.012	3.03	تعمل إدارة الكلية على التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	10
متوسطة	0.000	0.771	3.37	تعمل إدارة الكلية بشكل علمي ومخطط في مواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	11
مرتفعة	0.000	0.523	3.39	أجمالي محور الإبداع التنظيمي	

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

تتاول هذا الجزء من التحليل اختبار فرضيات البحث الرئيسية والفرعية، واختبار صحة الفرضيات تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05. ولتحديد أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، سيتم استخدام تباين الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد، وسيتم تأكيد نسبة الأثر عن طريق البرنامج الإحصائي المرئي (bath analysis version 22).

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد التأثير المثالي على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

جدول (12) نتائج تباين الانحدار لتحديد بعد التأثير المثالي على الإبداع التنظيمي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
التأثير المثالي	الثابت				
0.354	2.084	0.000	15.4%	0.154	0.392

قيمة F المحسوبة = 13.972 درجات الحرية (1 ، 77)، قيمة F الجدولية = 3.9201

أظهرت النتائج في الجدول رقم (12) وجود علاقة إيجابية معنوية بين التأثير المثالي والإبداع التنظيمي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.392)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى التأثير المثالي يرفع من مستوى الإبداع التنظيمي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، حيث تشير إلى معنوية هذه العلاقة. ولتحديد أثر بعد التأثير المثالي على الإبداع التنظيمي، فإن قيمة F تساوي (13.972) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.9201)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي على الإبداع التنظيمي، وأن قيمة معامل التحديد (0.154) وهي تشير إلى أن ما نسبته (15.4%) من التغيرات في الإبداع التنظيمي يعود إلى بعد التأثير المثالي تجاه المجتمع ما لم يؤثر مؤثر آخر.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء الاستثارة الفكرية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

جدول (13) نتائج تباين الانحدار لتحديد بعد الاستثارة الفكرية على الإبداع التنظيمي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت	الاستثارة الفكرية				
1.714	0.49	0.000	%27.6	0.276	0.525

قيمة F المحسوبة = 29.362 درجات الحرية (1 ، 77)، قيمة F الجدولية = 3.9201

أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) وجود علاقة إيجابية معنوية بين الاستثارة الفكرية والإبداع التنظيمي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.525)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى الاستثارة الفكرية يرفع من مستوى الإبداع التنظيمي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة. ولتحديد أثر بعد الاستثارة الفكرية على الإبداع التنظيمي، فإن قيمة F تساوي (29.362) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.9201)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على الإبداع التنظيمي، وأن قيمة معامل التحديد (0.276) وهي تشير إلى أن ما نسبته (27.6%) من التغيرات في الإبداع التنظيمي يعود إلى بعد الاستثارة الفكرية تجاه المجتمع ما لم يؤثر مؤثر آخر.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء التحفيز على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

جدول (14) نتائج تباين الانحدار لتحديد بعد التحفيز على الإبداع التنظيمي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت	التحفيز				
2.068	0.385	0.000	%27.9	0.279	0.529

قيمة F المحسوبة = 29.85 درجات الحرية (1 ، 77)، قيمة F الجدولية = 3.9201

أظهرت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة إيجابية معنوية بين بعد التحفيز والإبداع التنظيمي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.529)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى التحفيز يرفع من مستوى الإبداع التنظيمي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة. ولتحديد أثر بعد التحفيز على الإبداع التنظيمي، فإن قيمة F تساوي (29.85) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.9201)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده التحفيز على الإبداع التنظيمي، وأن قيمة معامل التحديد (0.279) وهي تشير إلى أن ما نسبته (27.9%) من التغيرات في الإبداع التنظيمي يعود إلى لبعده التحفيز تجاه المجتمع ما لم يؤثر مؤثر آخر.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده التمكين على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

جدول (15) نتائج تباين الانحدار لتحديد بعد التمكين على الإبداع التنظيمي

معاملات الانحدار		قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت	التمكين				
1.792	0.44	0.000	34.5%	0.345	0.588

قيمة F المحسوبة = 40.64 درجات الحرية (1، 77)، قيمة F الجدولية = 3.9201

أظهرت النتائج في الجدول رقم (15) وجود علاقة إيجابية معنوية بين بعد التمكين والإبداع التنظيمي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.588)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ارتفاع مستوى التمكين يرفع من مستوى الإبداع التنظيمي، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، وتشير إلى معنوية هذه العلاقة. ولتحديد أثر بعد التمكين على الإبداع التنظيمي، فإن قيمة F تساوي (40.64) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.9201)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000)، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده التمكين على الإبداع التنظيمي، وأن قيمة معامل التحديد (0.345) وهي تشير إلى أن ما نسبته (34.5%) من التغيرات في الإبداع التنظيمي يعود إلى بعد التمكين تجاه المجتمع ما لم يؤثر مؤثر آخر.

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير لقيادة التحولية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث.

جدول (16): نتائج الانحدار المتعدد لتحديد أثر متغير القيادة التحولية على الإبداع التنظيمي

معاملات الانحدار					نسبة الأثر	قيمة الدلالة الإحصائية	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط
الثابت	التأثير المثالي	الاستثارة الفكرية	التحفيز	التمكين				
1.195	0.004	0.245	0.107	0.268	42.9%	0.000	0.429	0.655

قيمة F المحسوبة = 13.872 درجات الحرية (4، 74)، قيمة F الجدولية = 2.4472

أظهرت النتائج في الجدول رقم (16) وجود علاقة معنوية بين متغير القيادة التحويلية ومتغير الإبداع التنظيمي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.655)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي إن ارتفاع مستوى القيادة التحويلية يرفع من مستوى الإبداع التنظيمي. ولتحديد أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، فإن قيمة F تساوي (13.872) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.4472)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05،

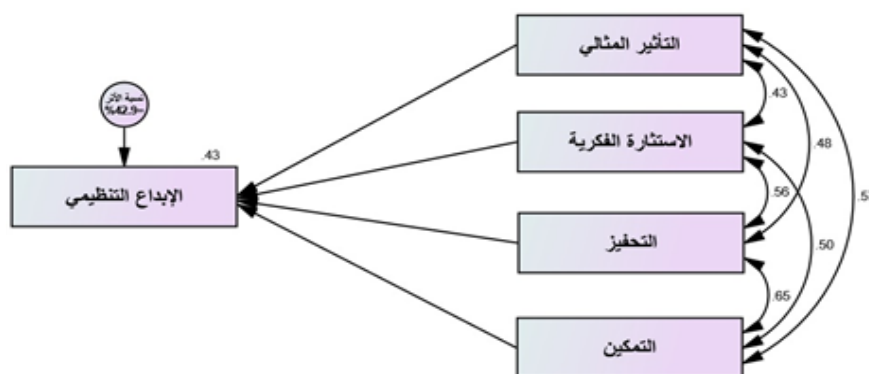
وهذا يدل على أثر متغير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، وأن قيمة معامل التحديد (0.429) وهي تشير إلى أن ما نسبته (42.9%) من التغيرات في الإبداع التنظيمي يعود إلى متغير القيادة التحويلية ما لم يؤثر مؤثر آخر، لذا يتم رفض الفرضية الرئيسية "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي بالمنظمة قيد البحث" وقبول الفرضية البديلة.

ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y=1.195 + 0.004*X_1 + 0.245*X_2 + 0.107X_3+0.268X_4+ \varepsilon$$

حيث:

Y الإبداع التنظيمي، X1 التأثير المثالي، X2 الاستثارة الفكرية، X3 التحفيز، X4 التمكين، ε الخطأ العشوائي....



بهذا تم التحقق من صلاحية وقوة نموذج الدراسة باستخدام تقنية برنامج أموس (AMOS)، حيث تم التحقق من التوافق بين النموذج النظري ونموذج القياس التطبيقي، ومدى ملائمة المتغيرات الفرعية المقترحة واختبار فرضيات البحث، وتلخص الاختبارات الإحصائية المختلفة المرتبطة بالبرنامج إثبات صلاحية أدوات البحث الإحصائية باستخدام معامل التحديد (R^2)، الذي يقيس التباين الموضح نسبة إلى التباين الكلي للمتغير لكل معادلة، وفي هذا البحث ولتأكيد نسبة الأثر تبين أن قيمة معامل التحديد تشير إلى أن ما نسبته (42.9%) من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي يعود إلى متغير القيادة التحويلية ما لم يؤثر مؤثر آخر، كما هو موضح في الشكل السابق.

النتائج والتوصيات:

أ. النتائج : أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ما يأتي:-

1. أن درجة الممارسة لأبعاد القيادة التحويلية كانت جميعها مرتفعة وفق الترتيب التالي (التأثير المثالي، التمكين، التحفيز، الاستثارة الفكرية).
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة وبدرجة قوية.
3. أن متوسطات الاستجابة لبعده التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، التحفيز، والتمكين مرتفعة، وهو ناتج عن نجاح المنظمة قيد البحث في ما تمتلكه من أعضاء هيئة التدريس لديهم الخبرات والمعارف الواسعة.
4. أن متوسطات الاستجابة لمتغير الإبداع التنظيمي كانت مرتفعة، ويرجع ذلك لكون أعضاء هيئة التدريس يحرصون على طرح أفكار جديدة واختيارهم للأفضل بشكل دوري ومستمر.
5. بينت نتائج اختبار الفرضيات وجود تأثير لإبعاد القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي بالكلية قيد البحث، وأن قيمة معامل التحديد (0.429) أي ما نسبته (42.9%) من التغيرات يعود إلى أبعاد القيادة التحويلية مما يعني أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين المتغيرين، وبالتالي فإن الهدف الرئيسي للدراسة قد تحقق.

ب. التوصيات: تأسيساً على ذلك، فقد اقترحت جملة من التوصيات :-

1. ضرورة اهتمام إدارة الكلية بتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً سعياً منها لتحقيق أهدافها.
2. العمل على استغلال المعارف والخبرات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس وتتميتها من خلال وضع استراتيجيات وبرامج وخطط تحقق الأهداف المرجوة للكلية.
3. الحرص على إجراء تغييرات جذرية في الهيكل التنظيمي بشكل علمي ومدروس لضمان تحقيق الأهداف التي تسعى إدارة الكلية لتحقيقها.
4. ضرورة اعتماد إدارة الكلية على أنماط جديدة في الإدارة كالمشاركة في اتخاذ القرارات واتباع نظام اللامركزية.
5. العمل على تحقيق رغبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية وفق الصلاحيات والقوانين التي تسمح بذلك.
6. إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للتفكير الإبداعي في حل المشاكل التي تواجه الكلية، وعقد دورات متخصصة لإعداد القادة وتدريبهم على الأساليب الإدارية الحديثة.
7. الأخذ بنظر الاعتبار تعليقات وآراء أعضاء هيئة التدريس في الندوات أو الاجتماعات التي تعقدتها إدارة الكلية، وتشجيعهم لإبراز أفضل ما لديهم.

ج. الدراسات المقترحة : يقترح الباحثان الموضوعات التالية كدراسات مستقبلية :

- دور القيادة التحويلية في تحسين القدرة التنافسية للمنظمة.
- دور القيادة التحويلية في تطوير قدرات العاملين بالمنظمات.
- العلاقة بين السلوك القيادي التحويلي وبعض الأساليب الإدارية الحديثة.

المراجع

- أخوارشيدة، عبد الحكيم عقلة، عودة، أيمن عودة. (2009)، "التمكين الإداري و آثاره في إبداع العاملين في الجامعة الأردنية : دراسة ميدانية تحليلية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 2 (30) يونيو/حزيران 2009، ص ص. 234-259. <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-264252>.
- أسامة، محجوبي. (2014)، "أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في شركة البلاستيك"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.
- برقوق، عبدالرحمان، وليوز، إلياس. (2016)، "المحددات التنظيمية للإبداع الإداري داخل المؤسسة"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 19، جامعة بسكرة، الجزائر.
- البهلال، ماجد بن عبدالرحمن. (2008)، "متطلبات تطبيق القيادة التحويلية في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية : دراسة ميدانية على الضباط العاملين بمديرية الأمن العام بمدينة الرياض"، جامعة نايف العربية، المملكة العربية السعودية.
- جبريل، وائل، صداقة عبد العزيز، بوشيبية صالح. (2017)، "سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمصارف التجارية الليبية، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة البيضاء"، الندوة العلمية الأولى لقسم إدارة الأعمال حول أخلاقيات العمل الوظيفي الواقع والتطلعات جامعة المرقب، كلية الاقتصاد والتجارة، 26-27 يوليو، الخمس، ليبيا.
- حاوي، أيمن. (2011)، "الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي : دراسة في تطبيقية مستشفى ابن ماجد العامة بالعراق"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (4)، العدد (8)، البصرة، العراق.
- حماد إباد، زاهر تيسير (2011)، "أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي : دراسة ميدانية على مشفى الهلال الأحمر دمشق"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (27) العدد (4)، دمشق، سوريا.
- الخرابشة عمر، المعاني أيمن. (2016)، "أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية"، عمان، الأردن. <https://www.researchgate.net/publication/307639404>
- خلف حسني. (2010)، "القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الرشيدي، علي. (2018)، "القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمداء ورؤساء الأقسام بالجامعات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد (33) العدد (71) 03-40، الرياض.
- الرقب، أحمد. (2010)، "علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة.
- الزطمة، نضال. (2011)، إدارة المعرفة أثرها على تميز الأداء، دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشاعر، عماد. (2017)، "ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- صالح، ماجد محمد، الجرجري أحمد سليمان، عارف، كاظم فرج. (2018)، "سمات القيادة التحويلية وأثرها في تحقيق المتطلبات الريادية : دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية السلمانية"، *The Scientific Journal of Cihan University – Sulaimayia*, February, 2018
<https://sj.sulicihan.edu.krd/files/2018/02/a33.pdf>, Vol. (2) Issue (1), 2018
- الصرارية، أكنم عبدالمجيد. (2018)، "أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي كما يراها العاملون في شركة الاتصالات الأردنية : دراسة حالة"، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*
<http://search.mandumah.com/Record/73709>
- صياحي، الأخضر. (2018)، "دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية : دراسة حالة مجمع كوندور ببرج بوعرييج، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- العازمي، محمد حامد. (2006)، "القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري : دراسة مسحية على ديوان وزارة الداخلية"، *جامعة نايف العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية*.
- العامري، أحمد بن سالم. (2002)، "القيادة التحويلية في المؤسسات العامة : دراسة إستطلاعية لآراء الموظفين"، *مجلة جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية*.
- عباس. شريف أحمد. (2010)، "سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي في شركات تصنيع الإدارية الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- عراوي، مريم. (2016)، "أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع المطاحن بولاية ورقلة وتقرت الجزائر"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.
- عوض، عاطف. (2013)، "أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان"، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (29)، العدد (3)*.
- الغزالي، حافظ (2012)، "أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- القماطي، ابراهيم. (2017)، "البيئة الداخلية وثورها في الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على الإدارة العامة للجامعة الاسمية الإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية الليبية، مصراتة، ليبيا.
- الكبيسي، صلاح الدين. (2002). "إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي : دراسة إستطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط"، *كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق*.
- المائل، عبد السلام، المائل، عبد الكريم. (2019)، "مدى تأثير إدارة المعرفة على الإبداع الإداري : دراسة ميدانية على عينة من موظفي الإدارة العامة بجامعة المرقب"، مؤتمر إدارة المعرفة في بيئة الأعمال الليبية، 2019/12/22، طرابلس، ليبيا.
- مهدي، جوان. (2016)، "الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري العلاقة والتأثير : دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني/بابل"، *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 8. العراق*.

نجم، حسين. (2018)، "دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري"، بحث استطلاعي لآراء عينة من المسؤولين في ديوان وزارة التربية العراقية"، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 42، العراق.

Amabile ،T. M. (1988) ،"A model of creativity and innovation in organizations" ،
Research in Organizational Behavior ،10 ،123-167.

Chanut-Guieu ،C. & Guieu ،G. (2014) ،"Quelle est la place de la créativité
organisationnelle dans les PME en hypercroissance ? " ،Revue internationale
P.M.E. ،27 (1) ،35–63 ،<https://doi.org/10.7202/1025689ar>.

Duprat ،L. (2020) ،" Favoriser la créativité organisationnelle des organisations créatives
au sein d'une méta-organisation territorialisée : le cas de la Friche la Belle de
Mai à Marseille" ،Thèse de doctorat ،Université d'Aix-Marseille.

Huckzyaski A. Buchanan D. (2001) ،"Organization behavior ،& introductory text" ،4th
ed،Financial times prentice –Hall ،N.Y.

Kerjcie ،R. Morgan ،D. (1970)،" Determining sample size for research activities" ،
educational and psychological measurement ،30 ،pp: 607-610.

Lavoie ،C. (2016) ،" la créativité en petites et moyennes entreprises" ،Thèse de
doctorat ،Université du Québec à Trois- Rivières.

Murphy ،L. (2005) ،"Transformational leadership: A cascading chain Reaction" ،
Journal of Nursing Management ،Vol. 13 ،No.2.