دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري - بحث استطلاعي

م.د. حسين عبد الجبار نجم
hussein.66@yahoo.com
وزارة التربية العراقية

المستخلص

يختبر البحث الحالي علاقة الارتباط والأثر بين متغير القيادة التحويلية ومتغير الإبداع الإداري، إذ تمثلت المشكلة البحث بمدى دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري في ديوان وزارة التربية العراقي، وقد استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، إذ تم توزيع (32) استمارة لعينة البحث والذي تم اختيارهم عدما ووصفة مدير عام ومعاون مدير عام ومدير قسم ومعاون مدير قسم ورئيس شعبة، وتستلم فرضية البحث الرئيسية بوجود علاقة ارتباط وأثر معنوي بين القيادة التحويلية وتحقيقها الإبداع الإداري، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) لقياس عدد من الأساليب الإحصائية للتحقق من صحة الفرضية ومنها معامل الارتباط (person) وتحليل الانحدار البسيط، وناتج النتائج مطابقة لفرضية البحث، فقد تبين وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي بين القيادة التحويلية وتحقيق الإبداع الإداري والتي على ضوءها تم صياغة مجموعة من التوصيات التي يؤمن بأن يستفاد منها المعينين في البحث الحالي.

المقدمه

إن بيئة الأعمال التفاعلية والمتنوعة دفعت منظمات الأعمال ولاستمبا التعليمي والتربوي إلى ضرورة المداومة على التكيف الدائم مع المتغيرات البيئية وتعديل أوضاعها، وتجربة المبادرات والإبداعات الجديدة لضمان بنائها، مما تطلب البحث عن نماذج جديدة للقيادة تتوافق مع هذه التطورات، وتنبزغ عن الهواكلا الهرمية التقليدية، وإن تتبنى التصميم التنظيمي المرنة وتميز بالكفاءة والتووجه المستقبلي، فلم تُنْ هذه الخطط نباجة إلى مديرين، بل إلى قناة يعملون على إقناع الناس من حولهم بروى هذه المنظمات ورسالتها لأحداث التغيير المناسب، ومن هنا ظهرنا عرف بالتوجهات الحديثة في القيادة، حيث وضع العالم (Burns 1978) أسس التوجهات في أساليب القيادة والإشارة إلى أنماط القيادة التحويلية، وقد عرفت القيادة التحويلية بأنها "قدرة القائد على إبصار رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للتابعين وتحفيزهم عن طريق إظهار
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري - بحث استطلاعي

حسين عبد الجبار نجم

 unearth

111

ISSN (1681-6870)

(83)

1.1

1.1

1.2

1.2

1.2
1.3 هدف البحث

هدف البحث إلى:
1. معرفة مدى إدراك عينة البحث في العينة المليحة وأهمية القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري.
2. التعرف على مستوى الإبداع الإداري في العينة المليحة.
3. اختبار العلاقة والآثار المتكونة بين متغير القيادة التحويلية ومتغير الإبداع الإداري.
4. تقديم التوصيات والتي يمكن أن تسهم في تنمية الإبداع الإداري وتعزيز دور القيادة التحويلية.

1.4 مخطط البحث الفرضي وفرضياته

1.4.1 مخطط البحث:

لوروغ تحقيقة أهداف البحث تم صياغة مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيري البحث والذي تم بناءه بالاعتماد على المراجع والتي وظفت لكي تلاءم مع مفهوم القطاع بشأن أبعاد القيادة التحويلية، وأبعاد الإبداع الإداري، والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للبحث.

شكل (1): المخطط الفرضي للبحث

1.4.2 فرضيات البحث:

فرضية البحث الأولى للبحث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية (الكاريزما، البدع الذاتي، التمكين) وأبعاد الإبداع الإداري (الطلاقة، الإحساس بالمشكلة، القدرة على التحليل) منفردة.
الفرضية الرئيسية الثانية للبحث: يوجد تأثير ذو دلاله معنوية لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية (الكارازما، الابداع الذاتي، التمكين) في إجمالي أبعاد الإبداع الإداري.

1.5 مجتمع البحث وعينته

استمل مجتمع هذا البحث على القطاع التربوي (ديوان وزارة التربية العراقي)، إذ تم اختيار (4) مديريات بشكل قصدي، وقد تم اختيار المديريات بناءً على أهميتها، فضلاً عن مدى تعاونها مع الباحث من ناحية، وطبيعة الأنشطة والمهام التي تمارسها هذه المديريات من جهة أخرى، وقام الباحث باختيار عينة طبقية تتمثل بيـ (مدير عام، معاون مدير عام، مدير قسم، ومعاون مدير قسم، ومدير شعبة) في المديريات التابعة لديوان وزارة التربية العراقي حيث بلغ مجموع عينة البحث (32) فرداً، ولأن متغيرات البحث تبرز وتوضح أهميتها ضمن مستويات الإدارة العليا والوسطى، كونهم الأفضل فيما:

- إطلاعاً بمتغيرات البحث ومكوناته وقد شملت العينة المديريات الآتية:
  - المديريه العامة للشؤون الماليه.
  - المديريه العامة للشؤون الإداريه.
  - المديريه العامة للعلاقات الثقافيه.
  - المديريه العامة للشؤون القانونيه.

1.6 وصف أفراد العينة

1. حسب الجنس: نلاحظ من خلال الجدول (1) بأن المبحوثين الذكور تم اختيارهم بحسب الجنس كانت متقاربة إذ بلغت نسبة الذكور (59%) أما الإناث فكانت نسبتهم (41%).

2. حسب سنوات العمر: من الملاحظ أن الفئة العمرية من فئة 31-33 من الجدول (1) هي الأكثرية إذ حازت على أعلى النسبة إذ بلغت (31.3%) ثم تلتها فئة (41-45) وفئة (28.1%) وفئة (30) بنسبة (25%) ومن ثم (30 فأقل) بنسبة (15.6%). وتشير النسب السابقة إلى وجود عنصر الخبرة مع عناصر الشباب بنسب متقاربة نوعاً ما وهذا مما يشكل توليفة جيدة من تنوع الأفكار في وزارة التربية.

3. حسب المؤهل العلمي: نلاحظ من خلال الجدول (1) بأن النسبة الكبيرة من المبحوثين الذكور تم اختيارهم بحسب التحصيل العلمي كانت من حملة شهادة البكالوريوس ونسبة (56.3%) ومن ثم حملة شهادة دبلوم ونسبة (31.3%) وبعدها شهادة الإعدادية والاجامستير ونسبة (12.5%) و (9.4%) على توازي. وتستند النتائج السابقة إلى وجود فقر
وضوح في شغل الوظائف العليا في الوزارة من أصحاب الشهادات العليا.

حسب الخدمة: من خلال الجدول (1) يلاحظ بأن النسبة الكبيرة من المبحوثين الذين تم اختيارهم بحسب الخدمة كانت إلى (15 وأكثر) ونسبة (46.9%) ومن ثم جاءت إلى الفئة (10-15) ونسبة (21.9%) وثم جاءت الفئات أقل من 5 و (11-15) ونسبة (12.5%) لكل منهما.

حسب الدورات التدريبية: من خلال الجدول (1) أعلاه يلاحظ بأن النسبة الكبيرة من المبحوثين الذين تم اختيارهم بحسب الدورات التدريبية كانت إلى فئة (من ثلاث دورات وأكثر) ونسبة (59.4%) ومن ثم جاءت إلى الفئة (دورات تدريبية) ونسبة (18.8%) وثم جاءت إلى الفئة (لم أشارك بدورات تدريبية) ونسبة (15.6%) وأخيراً إلى الفئة (دورة تدريبية واحدة ونسبة (6.3%).

الجدول (1): وصف عينة البحث والنسب الخاصة بها

<table>
<thead>
<tr>
<th>النسبة %</th>
<th>العدد</th>
<th>توزيع الخصائص</th>
<th>الجنس</th>
<th>الفئة العمرية (سنة)</th>
<th>المؤهل العلمي</th>
<th>مدة الخدمة</th>
<th>الدورات التدريبية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>% 41</td>
<td>13</td>
<td>ذكر</td>
<td></td>
<td>اقل من 30</td>
<td>إعدادية</td>
<td>4</td>
<td>لم أشارك</td>
</tr>
<tr>
<td>% 59</td>
<td>19</td>
<td>أنثى</td>
<td></td>
<td>30-40</td>
<td>دبلوم</td>
<td>7</td>
<td>دورة تدريبية واحدة</td>
</tr>
<tr>
<td>%100</td>
<td>32</td>
<td>المجموع</td>
<td></td>
<td>40-50</td>
<td>بكالوريوس</td>
<td>18</td>
<td>دورات تدريبية</td>
</tr>
<tr>
<td>%15.6</td>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td>50-60</td>
<td>عليا</td>
<td>3</td>
<td>ثلاث دورات وأكثر</td>
</tr>
<tr>
<td>%25</td>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td>60-70</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%28.1</td>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td>فأكثر</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%31.3</td>
<td>10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%100</td>
<td>32</td>
<td>المجموع</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%12.5</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td>اقل من 5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%21.9</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td>5-10</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%12.5</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td>10-15</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%46.9</td>
<td>15</td>
<td></td>
<td></td>
<td>فأكثر</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%100</td>
<td>32</td>
<td>المجموع</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%15.6</td>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td>لياشاك</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%66.3</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td>دورة تدريبية واحدة</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%18.8</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td>دورات تدريبية</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%59.4</td>
<td>19</td>
<td></td>
<td></td>
<td>ثلاث دورات وأكثر</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>%100</td>
<td>32</td>
<td>المجموع</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
1.7 أداة البحث ومدى ملاءمته

اعتمد الباحث الاستبانة لجمع البيانات الأولية اللازمة، وقد صممت على وفق المقاييس الموجودة في الدراسات ذات الاختصاص المشابه لموضوع البحث، وبالاعتماد على الأدبيات والأطر وطرق الفكرة المستفادة، وقد تم كشف الفترات بما يتلاءم والبحث الحالي، واستخدم مقياس لتكريمه الخصائص في الاستبانة، حيث تمت معايير تدريج من (افق، ثمانية، أفق، محايد، لا أفق، لافق بشدة)، وقد أعطيت علامات للإجابات

الخمس السابقة الذكر (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، وتتقوم إلى جزءين، الأول يتعلق بالمثير (المستقبل) والمتمثل بالقيادة التحويلية وواقع (9) أسئلة، أما الجزء الثاني فتعلق بالمثير (التابع) والمتمثل بالإبداع الإداري وواقع (9) أسئلة.

1.8 التعريفات الإجرامية لأبعاد البحث

١. القيادة التحويلية Transformational leadership

ركز على الأهداف البعيدة المدى، مع التأكيد على بناء رؤية واضحة وحقيقية وتشجيع المرؤوسين على تنفيذ تلك الرؤية، أما أبعاد القيادة التحويلية فهي:

أ. التأثير المثالي (الكاريزما)

ب. البقاء الذاتي

ج. إمكانيات

ف. الإبداع الإداري management innovation

ت. تشكيك

وي الكم من مكونات مؤففة وجعلها شبيئاً جداً يقتصر عليها قيمة لمشكلة ما، وهو ينطوي أيضاً على دفع واحساس، وأجمع الباحثين على أن هناك عدة عناصر للاقداد والتي منها:

أ. الطاقة: والتي تعني القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المتردفات أو الأفكار أو المشكلات عند الاستجابة لمحفز معين، والسرعة والسهولة في توليدها (العود،2005:17).

ب. الإحساس بالمشكلة: يعني الإحساس بالمشكلة رؤيتها وواضحة وتحديدها تحديدها دقيقة والتعرف على حجمها وجوانبها وباعداها وآثارها. وأهم ما في الأمر هنا هو الواقعة ورؤية الحقائق كما هي وانتشار العلاقات بين هذه الحقائق، وأن التشبيه بالمشكلة أو الموضوع الذي يهم الشخص هو الذي يوحي بالإبداع (أ.عربي،2006:33).

مجلة كلية الراشدين الجامعة للعلوم

ISSN (1681-6870) 117

العدد 42 / 2018

د. حسين عبد الجبار نجم

بحث استطلاعي دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري...
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري
بحث استطلاعي
د. حسين عبد الجبار نجم

العدد 42 / 2018

البحث الثاني: القيادة التحويلية والإبداع الإداري

أولاً: القيادة التحويلية

مفهوم وأهمية القيادة التحويلية

لم تعد المنظمات المعاصرة بحاجة إلى مديرين، بل إلى قادة يعملون على إقناع الناس من حولهم بروز منظماتهم ورسالتهم لأحداث التغيير المناسب، ومن هنا ظهر ما يعرف بالتوجهات الحديثة في القيادة، فقد وضع العالم (Burns 1978) أسس التوجهات في أساليب القيادة والإشارة إلى أنماط القيادة التحويلية، والتي عرفت بأنها "قدرة القائد على إعمال رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للتابعين وتحفيزهم عن طريق إظهار سلوكات 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 المتحكمة والمهتمات، ومن شأن المشاركة أن تأتي لدى التابعين درجات عالية من الحماس نحو القرار المتخذ والالتزام به، كما يؤدي إلى زيادة تفاعلكم وحماسهم.
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري
- بحث استطلاعي
د. حسين عبد الجبار نجم

في الأتجاهات المتعلقة بأهداف المنظمة، ولا يحقق هذا الأسلوب النجاح المستهدف إلا إذا اقترن بدرجة المشاركة المتاحة للناشئين وعدم تعارض القرارات مع المصالح والأهداف الذاتية للأفراد (الشامع، 2007:235)، ويرى الباحث مما تقدم بأن القيادة التحويلية بأنها عملية مستمرة يقوم من خلالها الفائدة بالتأثير في قيم المسؤولين، ودعاهم الحالياً وتحويلها للصالح العام للمنظمة من خلال صياغة رؤية مستقبلية.

(2) مفهوم وأهمية الإبداع الإداري

يعتبر الإبداع ظاهرة معقدة جداً ذات محاور وأبعاد متباينة وعديدة ولها هذا خلاف الباحثون في تحديد ماهيته، ولم يتفقوا على تعريف واضح ومحدد له، وذلك نظراً لتعقيد الظاهرة الإبداعية نفسها، والإبداع بصورة المبسطة، ينطوي على خلق الأفكار الجديدة أو المزيج من مكونات معروفة وجعلها شيئاً جديداً يقدم حلولاً قيماً لمشكلة ما، وهو ينطوي أيضاً على دوافع وأحاسيس. فالإبداع إذن من الوظائف الأساسية التي يجب أن تتعني بها الإدارة، والتي يجب أن تضع لها أهدافها في المدى الفاقع والطويل، وأن تتحمل المسؤولية عن توفير فرصتها، وتهيئة الجو الملائم، وتوفير الحوافز والتقدير للناجحين فيها، وعليها أن تعلم كيف تدمج المهاة الخلاقة في التنظيم وتوجهها اتجاهاً محسدا (العواد، 2005:11).

(3) العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري

يشهد العالم تغيراً كلاً لحظة، وهذا التغيير يشمل جميع مرافق الحياة جميعها ومنها منظمات الأعمال ومنظمات القطاع العام ولاستمبا القطاع التعليمي والترفيهي، والتغير قد يكون عن طريق التغيرات البيئية الخارجية والداخلية، وهذا التغير يسري إلى الحالة يدعو إلى قادة حكام وقادرين على المواجهة والمغادر معها، فإنها تحتاج إلى نموذج قيادي قادر على تحقيق هذه التحولات بسبب إن نماذج القيادة القائمة تركز على خصائص السماك والسلوك وتتجاهل مكون التأثير للقيادة (النادي، 2007:117).

وشكل آخر فأتنا تحتاج إلى نموذج القيادة الذي يركز بشكل كبير على تحقيق الإبداع الإداري والتفاعل المعنوي ما بين الفائدة ومرؤوسية، إذ أن طبيعة المنظمات المبدعة أو المبدع المحترف تتطلب في كثير من المواقف والتوجهات أن تكون لقياداتها الميدانية توجيهات تحويلية وإبداع في إدارة الميدان.

إن المنظمات اليوم تعمل في ظل بيئة متغيرة وبشكل متزايد تحتاج إلى قادة وليس إلى مديرين تقليديين، وقادة مبدعين قادرين على تمكن المنظمات ومارداها البشرية والمادية على الإبداع وتحظي التحديات لمواجهة الظروف المتغيرات والتحديات المستمرة وخاصة في العقود الأخيرة والتي تحتو عليها استثمار الفرص في بعض الأحيان وإجادة تلك التحديات في أحيان أخرى والتمثيل بقدرة وكفاءة مديروها.
دور القيادة التحويلية في تشكيل الإبداع الإداري

بحث إستطلاعي

د. حسین عبد الجبار نجم

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج في ضوء إجابات العينة

أولاً: عرض واقع القيادة التحويلية وتحليل إجابات المبحوثين

لمعرفة مستوى قيمة القيادة التحويلية في وزارة التربية وفق استجابة العينة، سيتم الاعتماد على التوزيعات التكرارية لإجابات عينة البحث والنسب المتوقعة لها وصولاً إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتلك الإجابات. ولن هذا البحث قد اعتمدت على مقياس (Likert) متوسط محدوداً بين (5-1) باريحة مستويات والجدول (2) يوضح ذلك، ويشتمل مستويين في حالة الزيادة عن الوسط الفرضي البالغ (3) فيكون ضعيف إذا ما تراوح بين (3-4) وقوي جدا إذا زاد عن (4) وكذلك يتضمن مستويين إذا انخفض عن الوسط الفرضي (3) فيكون ضعيف إذا تراوح بين (2-3) وضعيف جدا إذا ما انخفض عن (2).

جدول (2) : قوة المتوسطات

<table>
<thead>
<tr>
<th>درجات المقياس</th>
<th>قيمة المتوسطات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جيد جدا</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>جيد</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>ضعيف</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>ضعيف جدا</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

أ. التأثير المثالي الكارزما

وفقاً لنموذج البحث الفرضي فقد تم اعتماد التأثير المثالي (الكارزما) كأحد أبعاد القيادة التحويلية، إذ يظهر الجدول (3) التوزيعات التكرارية لإجابات العينة ونسب المئوية لها ووضعتها الحسابي والانحراف المعياري لتلك الإجابات إذ جاءت بوسط حسابي (3.99) ومستوى حيد وانحراف معياري (1.02). مما يدل على تمتع القيادة الإدارة في وزارة التربية المبحوحة بقدرة جيدة على طرح الأفكار والأراء السديدة والمقترحات أثناء العمل الإداري، مع تركيزهم على بناء القصة بالنفس والثقة المتبادلة مع العاملين.

ب. البحث الذاتي (رعاية الأفراد)

بينت النتائج إن البحث الذاتي (رعاية الأفراد) في وزارة التربية المبحوحة قد بلغ بوسط حسابي (3.85) ومستوى حيد وبانحراف معياري (0.98) مما يدل على قلة تشتت إجابات العينة وتفاهمها على ان القيادة في وزارة التربية تهتم بتوفير ودعم المسؤولين وذلك من خلال محاولة تلبية حاجاتهم وطموحاتهم، مع الاهتمام بالتوصيل في مجال العلاقات الإنسانية بين الإدارة العليا والمسؤولين. والجدول (4) يوضح ذلك.
جدول (3): التوزيعات التكرارية لإجابات العينة (التأثير المثالي)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفترات</th>
<th>تًطقشة</th>
<th>لا تًطقشة</th>
<th>غير متفاوتة</th>
<th>لا تًطقشة</th>
<th>تًطقشة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.19</td>
<td>3.72</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>12.5</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>1.19</td>
<td>3.72</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>12.5</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>1.19</td>
<td>3.72</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>12.5</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الوسط العام: 1.02

جدول (4): التوزيعات التكرارية لإجابات العينة (البعد الذاتي)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفترات</th>
<th>تًطقشة</th>
<th>لا تًطقشة</th>
<th>غير متفاوتة</th>
<th>لا تًطقشة</th>
<th>تًطقشة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.88</td>
<td>3.75</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>3.1</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>0.96</td>
<td>4.03</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>6.3</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>1.12</td>
<td>3.78</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>12.5</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>0.98</td>
<td>3.85</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>12.5</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الوسط العام: 1.02

ج. التمكين

توصيل البحث إلى أن بعد التمكين قد جاء بوسط حسابي بقيمة (3.43) وبمستوى جيد وبانحدار معياري (1.13) مما يشير على تشجيع الإدارة العليا

ISSN (1681-6870) 121 مجلة كلية الراشدان الجامعة للعلوم
القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

حسين عبد الجبار نجم

العدد 42 / 2018

دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

المسؤولين على تحمل المسؤولية للمؤسسين كما مبين في الجدول (5)، ولكن بالرغم من ذلك فان هناك بعض الملاحظات حول وجود تراجع في تقويض بعض الصالحات إلى المسؤولين إذ أنها ليست بمستوى الطموح. كذلك في مشاركة العاملين لخطط المنظمة، لذا لا بد تبني أسلوب المشاركة وتشاور مع العاملين من أجل مشاركتهم في صياغة خطط المنظمة.

جدول (5): التوزيعات التكراوية لإجابات العينة (لبعد التمكين)

القيادة التحويلية

القيمة القيادية التحويلية

التمكين

البعد الذاتي

التأثير المثالي

الوسط الحسابي

الانحراف المعياري

النسبة

3.43

3.85

3.99

1.13

0.98

1.02

شكل (2): تأثير أبعاد القيادة التحويلية
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

بحث استطلاع

د. حسین عبد الجبار نجم

العدد 42 / 2018

وبصورة عامة، ومن خلال مستوى إجابات عينة البحث عن (القيادة التحويلية) حقق هذا المتغير وسطا حسابيا بلغ (3.75) ونسبة جيد بانحراف معياري (1.13) وهذا مما يدل على تميز الإدارة العليا في الوزارة المبجحة بشخصية القائد التحويلي الذي يعمل على قيادة وزارة التربية من حال إلى حال آخر ومشاركة المسؤولين وصنع قيادات مستقبلية منهم إذا ما توفرت له الأجواء المناسبة. والشكل (2) يوضح ذلك.

ثانيا: عرض واقع الإبداع الإداري وتحليل إجابات المبحوثين

أ. الطلاقة

أظهرت نتائج البحث أن مستوى الطلاقة في وزارة التربية قد جاء بمثابة جيد ووسطا حسابيا (3.80) وانحراف معياري (0.91) وكما يظهر من الجدول (6)، مما يدل على قلة تشتت إجابات العينة وتفاهمهم على امتلاك القيادة للحس الإبداعي الذي يولد الأفكار الجديدة ويسعى جاهداً على تغيير نمط العمل من الحالة الروتينية إلى الحالة المواكبة للتطورات الخارجية.

جدول (6): التوزيعات التكرارية لإجابات العينة (الطلاقة)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقياس الإجابة</th>
<th>الفئات</th>
<th>التأكيد</th>
<th>غير متأكد</th>
<th>لا أتفق</th>
<th>لاتقث بشدة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.89</td>
<td>4.09</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>9.4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>0.98</td>
<td>3.44</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>18.8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>0.98</td>
<td>3.88</td>
<td>3.1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>0.91</td>
<td>3.80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. يملك القائد التحويلي (الإبديعي) القوة على طرح تقديم أفكار جديدة لتطوير أساليب العمل بثانية ويس. 10.
2. القائد التحويلي الإبداعي قادر على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة. 11.
3. يملك القائد التحويلي (الإبديعي) القدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجه سير العمل في المنظمات. 12.
ب. الإحصاء بالمشكلة

بينت نتائج البحث إن بعد الإحصاء بالمشكلة قد جاء بوسط حسابي (3.82) وبرمثي جيد وبانحراف معياري (0.10) وهذا مما يدل على وجود إطلاع جيد من قبل الإدارة العليا في وزارة التربية ولديها إمكانية الإحصاء بالمشكلة. مع السعي لوضع خطة عاجلة لوقف ضرئ هذه المشكلة قبل تفاقم الأوضاع مع معالجة نقاط الضعف وقوة الداخلية من أجل معالجتها بصورة نهائية منعاً من وقوعها في المستقبل، وكما موضح في الجدول (7):

|
| الفترات | مقياس الإجابة
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>لا أتفق بشدة</td>
</tr>
<tr>
<td>1.10 3.44</td>
<td>3.1</td>
</tr>
<tr>
<td>1.08 3.84</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>0.82 4.19</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>1.00 3.82</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

الوسط العام

ج. القدرة على التحليل

أما فيما يخص مستوى القدرة على التحليل فقد جاء بوسط حسابي (3.96) وبرمثي جيد وبانحراف معياري (0.89) مما يدل على قلة تشتيت إجابات العينة وتأكيدهم على وجود قدرة على تحليل للأحداث الداخلية والخارجية للمنظمة، ويعمل مع تلك الأحداث والمعلومات بصورة مهنية ومدروسة. والجدول (8) يوضح ذلك:
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

بحث استطلاعي

د. حسین عبد الجبار نجم

العدد 42 /2018

جدول (8): التوزيعات التكرارية لإجابات العينة (القدرة على التحليل)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفترات</th>
<th>القدرة على التحليل</th>
<th>الأفكار على أساس مدروسة</th>
<th>تنظيم الأفكار على تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه وحسب المدة الزمنية المحددة</th>
<th>تحليل مهام العمل وتحديد مهام العمل (الإداع الإداري)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>لا تفق بشدة</td>
<td>تافق بشدة</td>
<td>لا تفق بشدة</td>
<td>تافق بشدة</td>
</tr>
<tr>
<td>0.70 4.09</td>
<td>0 0 0 0 18.8 6 53.1 17 28.1 9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.88 4.00</td>
<td>3.1 1 0 0 18.8 6 50.0 16 28.1 9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.09 3.81</td>
<td>3.1 1 12.5 4 12.5 4 43.8 14 28.1 9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.89 3.96</td>
<td>0 0 0 0 3.86 4.09 3.81</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

وبصورة عامة ومن خلال مستوى إجابات عينة البحث عن (الإداع الإداري) حقق هذا المتغير وسطا حسابيا بلغ (0.9) وانحراف معياري (0.3) وهو فوق الوسط الفرضي (3) ومستوى (جيد) لدى عينة البحث مما يشير إلى وجود مستوى جيد للإداع الإداري لدى القيادات العليا في الوزارة من حيث الطلاقة والإحساس بالمشكلة والقدرة على التحليل. وقد جاءت الأوساط الحسابية للتغير متقاربة فكذلك الأمر مع الانحرافات المعيارية والشكل (3) يوضح ذلك.

شكل (3): تقارب الأوساط الحسابية مع الانحرافات المعيارية للإداع الإداري

ISSN (1681-6870) 2018، مجلة كلية الراشدين الجامعة للعلوم
ثالثًا: اختبار فرضيات الارتباط

لدراسة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (المتغيرات المستقلة) والمتثلى في متغير القيادة التحويلية ومحاورها مع المتغير المعتمد والمتمثل في متغير الإبداع الإداري تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لاختبار معامل الارتباط بين المتغيرات.

وكانت النتائج كما يلي:

الارتباط ما بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري إجمالا:

1. ارتباط متغيرات القيادة الفرعية الأولى التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دالة معنوية ما بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري) جاءت النتائج كما يلي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد التأثير المثالي والإبداع الإداري (0.828) وهي قيمة قوية ودالة ذات دالة معنوية عند مستوى دالة (0.01). وهذا مما يدل على أن القيادة التحويلية دور فاعل وجوهري في تنمية الإبداع والإنتاجية في الوزارة التربية.

الارتباط ما بين التأثير المثالي والإبداع الإداري إجمالا:

2. ارتباط متغيرات القيادة الفرعية الثانية التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دالة معنوية ما بين التأثير المثالي والإبداع الإداري) جاءت النتائج كما يلي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد التأثير المثالي والإبداع الإداري (0.513) وهي قيمة جيدة ودالة ذات دالة معنوية عند مستوى دالة (0.01). وهذا مما يشير إلى أن التأثير المثالي دور فاعل في تشجيع الإبداع الإداري لدى موظفي الوزارة التربية.

الارتباط ما بين البعد الذاتي رعاية الأفراد والإبداع الإداري إجمالا:

3. ارتباط متغيرات القيادة الفرعية الثالثة التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دالة معنوية ما بين البعد الذاتي والإبداع الإداري) جاءت النتائج كما يلي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين متغير البعد الذاتي والإبداع الإداري (0.854) وهي قيمة قوية ودالة ذات دالة معنوية عند مستوى دالة (0.01). وهذا مما يشير إلى أن رعاية الأفراد واهتمامهم وإعطاءهم الثقة العالية سوف تساهم في تنمية الإبداع الإداري في داخل المنظمة وكما موضح في الجدول (9).

الارتباط ما بين التمكين والإبداع الإداري إجمالا:

4. ارتباط متغيرات القيادة الفرعية الثالثة التي تنص على (يوجد ارتباط ذات دالة معنوية ما بين التمكين والإبداع الإداري) جاءت النتائج كما يلي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد التمكين والإبداع الإداري (0.843) وهي قيمة عالية ودالة ذات دالة معنوية عند مستوى دالة (0.01). وهذا مما يدل على أن
تمكين الأفراد العاملين سوف يهيئ لهم القدرة في التفكير وإطلاق العنان لقدراتهم الإبداعية. وبهذا النتائج فقد تم إثبات الفرضية الرئيسية الأولى، والتي مفادها (يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري).

جدول (9): معامل ارتباط بيرسون للإرتباط بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري

<table>
<thead>
<tr>
<th>الدالة</th>
<th>SIG</th>
<th>الارتباط R</th>
<th>أبعاد القيادة التحويلية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>التأثير المثالي</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>البعد الذاتي (رعاية الأفراد)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>التمكين</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>القيادة التحويلية</td>
</tr>
<tr>
<td>دال</td>
<td>0.01</td>
<td>0.513</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دال</td>
<td>0.01</td>
<td>0.854</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دال</td>
<td>0.01</td>
<td>0.843</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دال</td>
<td>0.01</td>
<td>0.828</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

وأما الفرضيات الفرعية فقد كانت وفق ما يلي:
- يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين التأثير المثالي (الكاريزيما) والإبداع الإداري.
- يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين البعدي الذاتي رعاية الأفراد والإبداع الإداري.
- يوجد ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين التمكين والإبداع الإداري.

المبحث الرابع: اختبار وتحليل التأثير بين متغيرات البحث

يختص هذا البحث باختبار فرضيات التأثير التي حددتها البحث. لغرض تحديد أكما كانية الحكم عليها بالقبول أو الرفض. وكانت فرضية التأثير الرئيسية (يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة التحويلية في الإبداع الإداري). إذ سيتم التحري عنها وفقا لمعادلة الانحدار البسيط. كالتالي:

\[ Y = a + \beta_1 X_1 \]

وتمثل Constant (a) مقدار الثابت و هذه العلاقة تعني إن الإداع الإداري (Y) هو دالة لقيمة الحقيقة لأبعاد القيادة التحويلية (X1,X2,X3) إما تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة البحث البايغة (32) لعينة في وزارة التربية وسيجري تحليل مستويات التأثير بين المتغيرات كالتالي:

استخدمت المؤشرات الإحصائية المبينة في الجدول (10) لإظهار النتائج:

1. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

انصب الاهتمام على اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية (1- أ) والتي تنص على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتأثير المثالي في الإداع الإداري). والجدول (10) يوضح نتائج تقييم الانحدار الخطي البسيط لغرض تقدير أثر التأثير المثالي (X) في الإداع الإداري (Y).

\[ Y = a + \beta X_1 \]
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

بحث استطلاعي

د. حسین عبد الجبار نجم

العدد 42 / 2018


\[ Y = 1.651 + 0.60 (X_1) \]

و يتضح من الجدول (10) ما يتأتي:

أ. أن قيمة (F) المحسمة للمنموذج المقترح بلغت (10.72). وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (4.16) عند مستوى دالة (0.05). وبناء عليه تقبل الفرضية و هذا يعني وجود تأثير ذو دالة إحصائية للتأثير المثالي في الإبداع الإداري اجمالا في الوزارة التجارية عند المستوى (5%) أي بدرجة ثقة (95%). وهذا مما يدل على أن التأثير المثالي دور فاعل و جوهري في التأثير على الإبداع الإداري.

ب. من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.26) يتضح بأن التأثير المثالي قادر على تفسير ما نسبته (26%) من التغيرات التي تتراوح على المتغير الاستجابي (الاداء العاملى) فاذا النسبة الباقيه (74%) تتابع إلى متغيرات أخرى غير داخلة في انموذج البحث.

ج. و يتضح من خلال قيمة معيار الميل الحدي (β) البالغ (0.60) بين زيادة التأثير المثالي بقدر وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري بنسبة (60%).

د. اما قيمة (t) المحسمة ما بين التأثير المثالي والإبداع الإداري فلقد بلغت (3.27) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية (2.04) مما يدل على درجة عالية من معنوية التأثير بين التأثير المثالي في الإبداع الإداري.

\[ Y = a + \beta (X_2) \]

\[ Y = 1.21 + 0.96 (X_2) \]

و يتضح من الجدول (10) ما يتأتي:

أ. أن قيمة (F) المحسمة للمنموذج المقترح بلغت (80.90). وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (7.53) عند مستوى دالة (0.01). وبناء عليه تقبل الفرضية و هذا يعني وجود تأثير ذو دالة إحصائية للبعد الذاتي في الإبداع الإداري عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%).

ب. ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.73) يتضح بأن بعد الذاتي قادر على تفسير ما نسبته (73%) من التغييرات التي تتراوح على المتغيرات التي تطرأ (الإبداع الإداري).

والنسبة الباقيه (27%) تتابعة إلى متغيرات أخرى غير داخلة في انموذج البحث.

ج. و يتضح من خلال قيمة معيار ميل الحدي (β) البالغ (0.96) بين زيادة بعد الذاتي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري بنسبة (96%).
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

بحث استطلاعي

حسين عبد الجبار نجم

العدد 4 / 2028

Issn (1681-6870)

أ. قيمة (t) المحوسبة ما بين البدد الذاتي و الإبداع الإداري فقد بلغت (8.99) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية (2.04) مما يدل على درجة عالية من معنوية التأثير بين البدد الذاتي في الابداع الإداري

وي願ها في الابداع الإداري

 så

و فيما يخص الفرضية الفرعية الثانية (1- ج) والتي جاء فيها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين في الابداع الإداري). تظهر نتائج الجدول (10) كالآتي:

\[ Y = a + \beta (X_2) \]

\[ Y = 0.785 + 0.82 (X_3) \]

أ. قيمة (F) المحوسبة للنموذج المقترح بلغت (36.36). وهي أكبر من قيمة الجدولية البالغة (7.53) عند مستوى دالالة (0.05). و بناء عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتمكين في الابداع الإداري عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%). وهذا مما يدل على أن عملية التمكين تؤثر بصورة واضحة على مستوى العاملين بسبب أن عنصر التمكين يساعد على اعطاءه الحريه في مشاركة و في حل المشاكل وكذلك في طرح الاراء التي تساهم في زيادة الابداع في المنظمة.

ب و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.71) يتضح بأن بعد التمكين قادر على تفسير ما نسبته (71%) من التغيرات التي تطرأ (الابداع الإداري).

والنسبة الباقية (29%) تابعة الى متغيرات أخرى غير داخلة في النموذج البحث.

و يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.94). بأن زيادة بعد التمكين بمقدار وحدة واحدة سيدى إلى زيادة الإبداع الإداري بنسبة (94%).

د. قيمة (t) المحوسبة ما بين التمكين و الإبداع الإداري فقد بلغت (8.58) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية (2.04) مما يدل على درجة عالية من معنوية التأثير للتمكين في الابداع الإداري.

اما اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي تقول (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة التحويلية في الابداع الإداري). إذ جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (10):

\[ Y = a + \beta (X_3) \]

\[ Y = 0.785 + 0.82 (X_3) \]

أ. قيمة (F) المحوسبة للنموذج المقترح بلغت (36.36). وهي أكبر من قيمة الجدولية البالغة (7.53) عند مستوى دالالة (0.05). و بناء عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في الابداع الإداري عند المستوى (1%) أي بدرجة ثقة (99%). وهذا مما يدل على الدور
دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

بحث استطلاعي

د. حسین عبد الجبار نجم

العدد 4 / 2028

القيادة التحويلية في الابداع الإداري

ج. و يدح من خلال قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.68) يتضح بأن مدة القيادة التحويلية قادر على تفسير ما نسبته (68%) من التغيرات التي تطرأ (الابداع الإداري) والنسبة الباقية (32%) تابعة إلى متغيرات أخرى غير داخلية في

النموذج البحث.

د. أما قيمة (β) المحاسبة ما بين القيادة التحويلية و الابداع الإداري فقد بلغت (8.08) وهي أكبر من قيمة (β) الجدولية (2.04) مما يدل على درجة عالية من معنوية التأثير بين القيادة التحويلية في الابداع الإداري.

وبهذا تكون الفرضية الثانية قد قبالت وفقا للنتائج وكما يلي:

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة التحويلية في الابداع الإداري اجمالا) ومنها تفترض الفرضيات الفرعية الى:

- (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتأثير المثالي في الابداع الإداري)
- (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتوجه الابداعي الافراد في الابداع الإداري)
- (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين في الابداع الإداري)

جدول (10): تحليل أثر القيادة التحويلية في الابداع الإداري

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير المعتمد</th>
<th>(t) قيمة المحاسبة</th>
<th>(F) قيمة المحاسبة</th>
<th>(β) قيمة معدل الميل الحدي</th>
<th>معامل (R²) التحديد</th>
<th>المتغير المستقل وابعاده</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الابداع الإداري</td>
<td>Y</td>
<td>3.27</td>
<td>10.72</td>
<td>0.60</td>
<td>0.26</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>8.99</td>
<td>80.90</td>
<td>0.96</td>
<td>0.73</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>8.58</td>
<td>73.68</td>
<td>0.94</td>
<td>0.71</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>8.08</td>
<td>65.36</td>
<td>0.82</td>
<td>0.68</td>
</tr>
</tbody>
</table>
المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. أثبتت نتائج البحث أن القيادة العليا في وزارة التربية المبهرة قادرة على طرح الأفكار والمقترحات بين فترة وآخرى التي تعالج المشكلات التي تحصل في الوزارة.

2. أظهرت النتائج على تركيز القيادة في الوزارة على تحقيق ودعم المطوريين من خلال الاهتمام بالعلاقات الإنسانية من منطلق إن أساس نجاح أي منظمة لا يمكن من الوصول إليه بدون الاهتمام بالموارد البشرية والجانب الإنساني.

3. توصل البحث إلى أن عملية التدقيق للصلاحيات إلى المطوريين لا تتم بصورة مدروسة وعملية وإنما تكون حسب الحاجة.

4. توصل البحث إلى وجود تراجع في عملية تمكن ال galerاء وخاصة في أشكالهم بأخذ القرارات إذ نجد المطوريين في أغلب الأحيان متفاحين فقط لللازم بدون اتخاذ القرارات وآرائهم لحل المشكلات الموجودة في الوزارة وهذا مما سوف يؤدي إلى خلق فجوة كبيرة بين المطوريين والادارة العليا تؤثر بصورة سلبية في حالة استمرار تجاهل المطوريين.

5. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير ما بين القيادة التحويلية في الإعداد الإداري. أي إن للقائد التحويلي دور فاعل ومؤثر على خلق وديمومة الإعداد في الوزارة.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة الاهتمام بتبني فلسفة إدارة التغيير في الوزارة والتي سوف تسهم على قيادة الوزارة نحو تطور أداها وما ينسجم وضرورة الوضع الحالي، وخاصة إن القيادة العليا تنسج بطابع القائد التحويلي الذي يكون قادرًا في معظم الأحيان على النجاح في القيادة وفق مفهوم إدارة التغيير.

2. الاهتمام بتعزيز التمكن للعاملين وذلك من خلال تبني خرائط الإحلال الذي يوضح الأشخاص المؤهلين مستقبلا لشغل الوظائف العليا وإعطاءهم الصلاحيات والتوفيق لكي تكون الوزارة غير عاجزة مستقبلًا على إيجاد قادة مؤهلين ومتميدين على أداء المهارات الضرورية للوزارة.

3. من أجل إشاعة ثقافة التمييز والإبداع في الوزارة يتم تخصيص جوائز شهيرة إلى المتددين كموظف مثالى عبر تخصيص جوائز مادية ومعوية، وبimet الإعلان عن الموظف المثالى في شاشة عرض لكي يتم تشجيعه وتشجيع الآخرين على الإبداع والتفوق.

ISSN (1681-6870)
المصادر
أولا: المصادر العربية


دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري

بحث استطلاعي

د. حسین عبد الجبار نجم

العدد 42 / 2018

الطائي، رنا ناصر صبر، (2007)، "الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية - دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط عمان، الأردن.

المصادر الأجنبية


The Role of Transformational Leadership in Achieving Administrative Creativity

An exploratory Research on the views of sample of officials in the office of Iraqi Ministry of Education

Dr. Hussein Abdul-Jabbar Najm
hussein.66@yahoo.com
Ministry of Education

Abstract: The current research is testing the effect of correlation between Transformational leadership variable and variable administrative creativity variable. As the research problem represents the extent of the role of transformational leadership in achieving administrative creativity in the office of the Iraqi Ministry of Education. A questionnaire is used as a tool for data collection. A (32) samples of the research, which was selected intentional from director general and assistant general manager and director and deputy director and head of the Division. The research proposal was represented by the existence of liaison and the significant impact between transformational leadership and achieving administrative creativity relationship. The data were analyzed using SPSS program were a number of statistical methods are used to validate hypothesis, including the correlation coefficient (person) and analysis of simple regression. The results were identical to the hypothesis of the research, it has been shown a link and impact between transformational leadership and
achieving administrative innovation and from which has been drafting a set of recommendations that will hopefully be taken advantage of them involved in the current research relationship.

Keywords: Transformational leadership Management Innovation.