

القيادة الإبداعية وأثرها في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة الملك عبد العزيز

بدور محمد علي الشمراني

قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
budur.alshamrani2@gmail.com

إلهام حامد سلامة الشريف

أستاذ مساعد، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
ehsalshreef@kau.edu.sa

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن ممارسة رؤساء الأقسام ومشرفات الأقسام العلمية للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف إلى مستوى السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، والكشف عن أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (348) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وبناء على ذلك توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن رؤساء الأقسام ومشرفات الأقسام العلمية يُمارسون القيادة الإبداعية بدرجة مرتفعة، وأشارت النتائج إلى أن مستوى السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة. كما تبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها، وبين مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وفي ضوء النتائج خرجت الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها: تعزيز برامج تطوير القيادة بهدف رفع كفاءة القيادة الإبداعية في جميع كليات الجامعة. وتطوير خطط واضحة تهدف إلى تحقيق السعادة المؤسسية تشمل جميع منسوبي الجامعة بمختلف فئاتهم؛ مما يساهم في تعزيز مشاعر الانتماء والارتباط المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، السعادة المؤسسية، الطلاقة، المرونة، الأصالة.

Creative Leadership and its Impact on Achieving Institutional Happiness at King Abdulaziz University

Budur Mohammed Ali Alshamrani

Educational Administration, College of Education, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
Budur.alshamrani2@gmail.com

Elham Hamed Salamah Alsharif

Assistant Professor, Educational Administration, College of Education, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
ehsalshreef@kau.edu.sa

Abstract

The study aimed to explore the extent to which department heads and female supervisors of academic departments practice creative leadership from the perspective of faculty members, as well as to identify the level of institutional happiness at King Abdulaziz University from the faculty's point of view. Additionally, it examined the correlation between the practice of creative leadership and the level of institutional happiness among faculty members, and the impact of creative leadership on achieving institutional happiness at King Abdulaziz University. The study adopted a descriptive correlational methodology and included a sample of 348 faculty members. A questionnaire was used as the primary tool for data collection. The findings revealed that department heads and female supervisors practice creative leadership to a high degree. The results also indicated that the level of institutional happiness among faculty members was moderate. Furthermore, a statistically significant positive correlation was found between the degree of creative leadership practiced by department heads and supervisors and the level of institutional happiness from the perspective of faculty members. Based on the results, the study recommended enhancing leadership development programs to improve creative leadership skills across all university faculties. It also emphasized the

importance of developing clear plans aimed at achieving institutional happiness for all university affiliates, thereby strengthening the sense of belonging and institutional commitment.

Keywords: Creative Leadership, Institutional Happiness, Fluency, Flexibility, Originality.

المقدمة

تعتبر القيادة حجر الأساس الذي يقوم عليه نجاح المؤسسات لتحقيق أهدافها. فهي العملية التي يقوم من خلالها القائد بالتأثير على الأفراد أو المجموعات لتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المحددة. وفي ظل التغيرات المستمرة التي تشهدها مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية. أصبحت أساليب القيادة التقليدية غير قادرة على مواجهة التغيرات؛ لذلك لابد من تبني أساليب قيادية إبداعية تعتمد على الابتكار وتستجيب بسرعة للتغيرات المستجدة.

فالقيادة الإبداعية تتمثل في القدرة على جمع الأفكار المبتكرة وتحويلها إلى قوة دافعة للإبداع والتطوير المستمر داخل المؤسسة. إذ تسهم القيادة الإبداعية في حل المشكلات بطرق جديدة وتهيئة بيئة عمل محفزة تدفع الموظفين نحو تقديم أفضل ما لديهم. ومع تزايد التحديات الاقتصادية والبيئية، أصبحت القيادة الإبداعية ضرورة حتمية تضمن للمؤسسات بقاءها وديناميكيته، مما يعزز من قدرتها على إنعاش وتحسين الاقتصاد القومي (سلطان، 2018).

ونظرًا لأهمية الأمر دعا مؤتمر الجمعية الدولية للقيادة، الذي عُقد في شيكاغو بالولايات المتحدة إلى دمج استراتيجيات القيادة الإبداعية المستندة إلى الأبحاث في الخطط المؤسسية وتعزيز التعاون بين القطاعات المختلفة (International Leadership Association, 2024)، وإضافة لذلك أشار مؤتمر القيادة المتميزة الرابع تحت شعار "القيادة إبداع" الذي عُقد في أبو ظبي بالإمارات العربية المتحدة، بمشاركة خبراء دوليين إلى أهمية بناء وتطوير القدرات القيادية الإبداعية، وتبادل أفضل الممارسات العالمية في القيادة، ودور القادة في إدارة التغيير وتعزيز الابتكار، مما يساهم في تطوير بيئات عمل محفزة تدعم الإبداع وتحقيق الأهداف الاستراتيجية (Abu Dhabi Police, 2021).

وفي هذا السياق، تزايدت أهمية القيادة الإبداعية في المؤسسات التعليمية، لذا أشار مؤتمر الإبداع في التعليم والقيادة التربوية (2023) الذي عُقد في جامعة دار الحكمة في المملكة العربية السعودية إلى أهمية الإبداع في

تحسين البيئة التعليمية. فقد أكد المؤتمر على دور الإبداع في تطوير القيادة التربوية، وذلك عبر تبني استراتيجيات حديثة وممارسات إبداعية تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية بشكل أكثر فعالية، وأظهرت دراسة البوشي وبوبشيت (2018) أن المملكة العربية السعودية تسعى منذ فترة طويلة للتحويل إلى إنتاج وتبادل المعرفة كمصدر للتطور في مختلف مشروعاتها وبرامجها، وعلى وجه التحديد في مجال التعليم. ومن هذا المنطلق، أصبح من الضروري وجود قيادات جامعية تمتلك المهارات الإبداعية والخبرات اللازمة للتعامل مع التحديات الحالية والمستقبلية.

وتعزز رؤية السعودية (2030) هذا التوجه من خلال تركيزها على ثلاثة محاور رئيسية: هي مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح، وتعزز هذه الرؤية بشكل واضح أهمية الإبداع والابتكار كعناصر جوهرية في مختلف القطاعات، وتؤكد هذه على أهمية خلق بيئة تدعم الأفكار المبدعة والمبتكرة.

ولا تقتصر أهمية القيادة الإبداعية على تعزيز البيئة التعليمية فحسب، بل تتجاوز ذلك لتشمل تطوير القدرات الفردية والجماعية. فالقيادة الإبداعية تساهم في خلق بيئة عمل داعمة مما يعزز مستوى تعزيز المشاركة، التحفيز، والنمو بين الموظفين. حين يشعر الأفراد بالرفاهية العاطفية والاجتماعية والنفسية، ويشعرون بالسعادة والانتماء. وبالإضافة إلى ذلك، يرتبط هذا الازدهار ارتباطًا وثيقًا بالقيادة الإبداعية (Heyns, McCallaghan, & Roos, 2021).

كما تساهم القيادة الإبداعية في تعزيز مشاركة الأفراد، وتفعيل العمل الجماعي، وتحفيزهم، وإلهامهم، واستكشاف أساليب جديدة لحل المشكلات بشكل إيجابي (Channuwong, et al., 2023).

وتبرز أهمية القائد في نجاح إدارة الفريق من خلال تقديم التحفيز والدعم المستمر للموظفين. فالقائد المبدع يتفهم احتياجات الموظفين ويدفعهم لتحقيق أهدافهم. ويشير الشلهوب (2023) إلى أن تحديث أساليب القيادة لمواجهة التحديات الحديثة يتطلب خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع، مما يؤدي إلى تعزيز التفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق. هذه البيئة التحفيزية تساهم بشكل مباشر في رفع مستوى السعادة والروح المعنوية للموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فاعلية.

ووفقًا لدراسة أجراها (Abouelela, 2022) فإن السعادة المؤسسية تمثل امتدادًا لمفهوم الاتصال الداخلي في العلاقات العامة الذي يهدف إلى تحقيق رضا الموظفين في بيئة العمل، وتطبيق مفهوم السعادة على نطاق العمل المؤسسي بمشاركة جميع القطاعات. وتلعب البيئة المبتكرة والإبداعية دورًا مهمًا في تعزيز سعادة

الموظفين، مما يزيد من قدرتهم على الإبداع، التركيز، والقيادة، ويساعدهم على مواجهة التحديات بشكل أكثر فعالية.

وقد أولت المملكة العربية السعودية اهتمامًا كبيرًا بالسعادة والإيجابية في المؤسسات. وتُعد السعادة المؤسسية من المجالات المهمة التي يجب أن تظل محط اهتمام وبحث مستمر؛ نظرًا لدورها الحيوي في تحسين أداء المؤسسات، هذا الاهتمام ساهم في تصدر المملكة العربية السعودية في مؤشر السعادة العالمي بحصولها على المركز الأول عربيًا، والمرتبة 28 عالميًا وفقًا لتقرير السعادة العالمي لعام 2024 (Helliwell, et al., 2024). وعلاوةً على ذلك فإن جامعة الملك عبد العزيز تهتم بالقيادة الإبداعية من خلال توفير بيئة تعليمية تدعم التفكير الابتكاري وحل المشكلات بطرق جديدة. فمن أهدافها تعزيز روح الإبداع لدى طلابها وأعضاء هيئة التدريس من خلال البرامج والمبادرات التي تركز على تطوير المهارات القيادية والابتكارية، مما يساهم في تحقيق التميز الأكاديمي والمهني داخل المجتمع الجامعي (جامعة الملك عبد العزيز، 2024).

وبناءً على ما تقدم فإن دراسة القيادة الإبداعية وأثرها في تحقيق السعادة أصبحت ضرورة لمواجهة التحديات المتغيرة وتلبية متطلبات المجتمع وسعي الجامعات الجاد نحو التميز والإبداع تحقيقًا لرؤية السعودية 2030.

مشكلة الدراسة

تواجه جامعة الملك عبد العزيز تحديات متعددة تتعلق بقدرتها على تعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم الإبداع وتحقيق السعادة المؤسسية. وفي هذا السياق أكدت دراسة الغمس والسياري (2023) على أهمية تطوير المهارات الإبداعية لدى القيادات الجامعية من خلال الدورات والندوات، في حين أوصت دراسة الشخي ومجلد (2023) بتفعيل القيادة الإبداعية؛ لتحقيق التميز المؤسسي، وأشارت إلى ضرورة تدريب الموظفين والقيادات بشكل مستمر لرفع القدرات الإبداعية.

من ناحية أخرى أشارت دراسة (Al-Zoubi, et al, 2023) على أهمية تبني الجامعات مفهوم القيادة الإبداعية، لما له من أثر إيجابي في تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها، وكذلك في تحفيز موظفيها. وأكدت على أن توفير القيادات لمتطلبات البيئة الإبداعية يُسهم في تحسين أدائهم وتحفيزهم على العمل الجاد والإخلاص في أداء مهامهم.

علاوة على ذلك أوصت دراسة الأسمر (2023) بوضع خطة لتحقيق السعادة المؤسسية في بيئات العمل وإنشاء قسم خاص للسعادة، بينما دعت دراسة السديري والشماسي (2023) إلى أهمية تبني إدارات

الجامعات أساليب وطرق جديدة لرفع مستوى السعادة المؤسسية، وأكدت دراسة العريفي (2021) على توفير فرص تدريب متساوية وتطوير المهارات لجميع الموظفين مما يساهم في تعزيز الشعور بالعدالة وبالتالي رفع مستوى السعادة المؤسسية.

وجدير بالذكر أن جامعة الملك عبد العزيز تولي اهتمامًا كبيرًا لتعزيز الإبداع وتحقيق السعادة بين أعضاء هيئة التدريس، إيمانًا منها بأن الإبداع يُعد ركيزة أساسية للتميز الأكاديمي والبحثي، بينما تساهم السعادة في رفع مستوى الإنتاجية وجودة العمل. تسعى الجامعة لدعم أعضاء هيئة التدريس من خلال مجموعة من المبادرات، مثل إنشاء مراكز بحثية وحاضنات للأفكار المبتكرة، مما يتيح لهم فرصة تطوير مشاريعهم وتحويلها إلى حلول عملية تفيد المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، تقدم الجامعة برامج تهدف إلى تنمية المهارات المهنية وتعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية، من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة (جامعة الملك عبد العزيز، 2024).

ومن هنا تتضح الحاجة لتزويد الأبحاث والدراسات بأثر القيادة الإبداعية وعلاقتها في تحقيق السعادة المؤسسية لسد تلك الفجوة.

وبناء على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الكشف عن أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام في الأبعاد (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

2. ما مستوى السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها ومستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز؟

4. ما أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف إلى واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام في الأبعاد (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. التعرف إلى مستوى السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
3. الكشف عن العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام ومستوى السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.
4. الكشف عن أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة من أهمية موضوعها؛ كونها بحثت في مجال القيادة الإبداعية لتحقيق السعادة المؤسسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وتنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية وأهمية عملية، على النحو التالي:

• الأهمية النظرية:

- تُعد الدراسة الحالية -في حدود علم الباحثة- من أوائل الدراسات التي ستدرس أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة الملك عبد العزيز.
- تكتسب الدراسة بُعدًا نظريًا مهمًا من خلال مساهمتها في تعزيز التركيز على السعادة في بيئة العمل الأكاديمية، باعتبارها أحد المحاور الجوهرية التي تم تسليط الضوء عليها في رؤية السعودية 2030.
- تقدم الدراسة إطارًا نظريًا يربط بين القيادة والسعادة المؤسسية، مما قد يشكل أساسًا لمزيد من الدراسات حول دور القيادة في تحسين جودة الحياة المهنية.

• الأهمية العملية:

- تسعى الدراسة إلى استكشاف واقع القيادة الإبداعية في جامعة الملك عبد العزيز ودورها في تعزيز السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس، وهذا سيسهم في تقديم توصيات ومقترحات لتطوير ممارسات القيادة الإبداعية وتنميتها.
- ستسهم في تقديم عدد من التوصيات لتحسين بيئة العمل وتبني استراتيجيات قيادية جديدة تعتمد على الإبداع في اتخاذ القرارات وتحفيز أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، في ضوء ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج.
- وفقاً لنتائج الدراسة يمكن تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة الإبداعية بين القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، هذه البرامج يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة معدلات الرضا والسعادة المؤسسية.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على التعرف إلى القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام والمتمثلة في الأبعاد التالية: (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) وأثرها في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على عينة ممثلة للمجتمع من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز.
- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة في جامعة الملك عبد العزيز.
- **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 1446هـ – 2024م.

مصطلحات الدراسة

- **القيادة الإبداعية:** القيادة الإبداعية في اللغة: القيادة تعني الزعامة والرئاسة وهي هيئة تقوم بالإشراف على عمل ما، أما الإبداعية فهي تعني إبداع، ومنسوبة إلى ما ينتجه الفرد أو الجماعة من أدب أو فن ونحوهما.

وتعرف القيادة الإبداعية اصطلاحاً بأنها "هي تلك القيادة القادرة على جمع الأفكار الجديدة مع بعضها بعضاً وجعلها بمثابة نقطة الانطلاق للإبداع نحو المستقبل والعمل على إحداث تطورات في مجال العمل والإنجاز داخل المنظمة، والعمل على اكتشاف المشكلات، وتهيئة المناخ الفعال لحلها وتلبية حاجات المرؤوسين والبيئة المحيطة" (سلطان، 2018، ص18).

ويعرفها كل من الشیخی ومجلد (2023) بأنها "تعنى قدرة القائد على انتهاج نهج غير تقليدي في إدارة المؤسسة وتغييرها، وتطويرها؛ للوصول بها إلى التميز والتفوق، وذلك من خلال توفر سمات ومهارات، وقدرات مميزة وخاصة مثل: الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة" (ص21).

وتعرف القيادة الإبداعية إجرائياً في هذه الدراسة: أنها قدرة القائد الأكاديمي في جامعة الملك عبد العزيز على توجيه الأفراد أو المجموعات وتحفيزهم من خلال تبني استراتيجيات وأفكار جديدة تعزز التفكير الإبداعي مع الحساسية للمشكلات، والطلاقة في الأفكار، والمرونة في التكيف، والأصالة في تقديم حلول غير تقليدية.

تعريف أبعاد القيادة الإبداعية إجرائياً:

أ- الحساسية للمشكلات: قدرة القائد الأكاديمي على اكتشاف مشكلات الموظفين والتحديات التي تواجههم في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز، وذلك يساهم في تقليل مصادر التوتر والإحباط لدى الأفراد، مما يزيد من شعورهم بالسعادة ويعزز الأجواء الإيجابية في بيئة العمل.

ب- الطلاقة: قدرة القائد الأكاديمي على توليد عدد كبير من الأفكار والحلول المتنوعة لمواجهة التحديات والمشكلات المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز.

ت- الأصالة: هي مقدرة القائد الأكاديمي على إنتاج أفكار وحلول مبتكرة وفريدة تتسم بالتميز والتفرد، وتساهم في تحسين العمليات الأكاديمية والإدارية في جامعة الملك عبد العزيز.

ث- المرونة: هي قدرة القائد الأكاديمي على التكيف والتغيير في استراتيجياته وأساليبه بناءً على متطلبات المواقف المتغيرة والظروف الجديدة في جامعة الملك عبد العزيز.

• السعادة المؤسسية: السعادة المؤسسية في اللغة: السعادة تعني فرح، وسرور، أما المؤسسية فهي منسوبة إلى مؤسسة، منشأة تؤسس لغرض معين أو لمنفعة عامة.

وتعرف علوان (2022، ص13) السعادة المؤسسية اصطلاحاً بأنها "عبارة عن شعور داخلي يظهر حالة من الاندماج العاطفي والفكري لعضو هيئة التدريس ومن مؤشرات الرضا والتفاؤل والفرحة والبهجة،

التي يعتبر فيها نفسه مسؤولاً وملتزماً أمام المؤسسة التي يعمل بها؛ إذ إنها تجعله يعمل برضا وسعادة، في ضوء سياسات وممارسات المؤسسة ومواقفها، فينمو داخله شعور الرضا والحب والرغبة والولاء لها مما يساهم في رفع مستوى أداء المؤسسة كلها، وبالتالي تتحقق أهدافها وتحظى بالميزة التنافسية بين المؤسسات المناظرة".

ويعرفها العور (2017، ص45) "البرامج والسياسات التي تقدمها المؤسسة؛ لتحقيق سعادة الموظفين لديها، وإدخال السرور عليهم، من خلال التركيز على محاور تتضمن بيئة العمل، والموظف، وجمهور المتعاملين، مع الإدراك التام بأن كل محور من هذه المحاور مرتبط بالآخر ارتباط السبب بالنتيجة". وتعرف الباحثة السعادة المؤسسية إجرائياً في الدراسة الحالية: بأنها شعور أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز بالرضا والإيجابية داخل بيئة العمل الأكاديمية، وتعتمد على توفير بيئة عمل محفزة، تُشجع على الانتماء، وتعزز التفاعل الإيجابي والتقدير بين الأفراد، مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وكذلك تحقيق الأهداف المؤسسية.

الخلفية النظرية للدراسة

أولاً: الإطار النظري

المبحث الأول: القيادة الإبداعية

تمثل القيادة الإبداعية في المؤسسات التعليمية نهجاً إدارياً مبتكراً، يهدف إلى تحقيق التميز والتطوير المستدام من خلال تعزيز الابتكار، وتشجيع الإبداع لدى الأفراد والجماعات، فهي تسعى إلى توظيف الإمكانيات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس، والطلاب ضمن بيئة تعليمية مرنة تقود التفكير النقدي، وحل المشكلات بطرق غير تقليدية؛ للتكيف مع التحولات السريعة في التكنولوجيا والمعرفة؛ فالقائد المبدع يتسم برؤية مستقبلية، وقدرة على تحفيز فرق العمل بأساليب مبتكرة، مع تعزيز ثقافة التعاون، وبناء الثقة، وكذلك مواجهة التحديات المعاصرة، فالقيادة الإبداعية تُعد ركيزة أساسية لتحسين جودة التعليم، وتطوير المناهج، مما يدعم المؤسسات التعليمية في تحقيق رسالتها بإعداد أجيال مبدعة قادرة على بناء مستقبل واعد.

كما أن وجود قادة طموحين وفعالين ومبدعين قادرين على تبني أساليب التفكير المناسبة يُعد أمراً جوهرياً لتحسين العملية التعليمية، وتمثل القيادة عنصراً حيوياً في الجامعات؛ لأنها تُساهم في توجيه القيادات، وأعضاء الهيئات التعليمية نحو تعزيز التميز والإبداع. كما أن التطور العلمي والتكنولوجي يؤثر بشكل كبير على الفكر

الإداري المعاصر، مما يتيح للإدارة تحديد الاتجاهات الجديدة والتطورات الإبداعية. بالإضافة إلى ذلك، تسهم القيادة الإبداعية في توجيه الطاقات المتنوعة للإدارة الجامعية نحو تحقيق التميز، وتعزيز الجودة، والمنافسة على المستوى العالمي. فالإدارة الإبداعية، التي تعتمد على التفكير والتخطيط المتقدم، تُعد الأساس لتحقيق التميز والإبداع في المؤسسات الجامعية (Alshammri & Alenezi, 2021).

علاوة على ذلك، تلعب القيادة دوراً رئيسياً في مواجهة التحديات وإحداث التطوير في مؤسسات الأعمال. فالقيادة الإبداعية من خلال دعمها وتحفيزها وتشجيعها لها القدرة على إحداث التميز والتطور وتحقيق الأهداف المرجوة من المنظمة. وهذا لا يمكن تحقيقه دون ممارسات خاصة تخرج عن المألوف من خلال تبني برامج إدارية حديثة، ومعاصرة توفرها القيادة الإبداعية (زرقوط وبسة، 2021).

يعتبر القائد في المنظمة من أهم مواردها البشرية. فالقيادة بمفهومها العام كما عرفها هاوس (2018) "هي عملية يؤثر من خلالها فرد في مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك" (ص. 25). ولتكون هذه التأثيرات فعالة وحقيقية، يجب أن تستند القيادة إلى الإبداع في إعدادها واختيارها. وهذا يتيح لها تحويل المعرفة المكتسبة إلى خيارات جديدة تتميز بالجودة، وتحقيق الفائدة، من خلال التركيز على حل المشكلات بطرق مبتكرة تختلف عن الأساليب التقليدية الشائعة (كركود، 2021).

مفهوم القيادة الإبداعية:

تعتبر القيادة الإبداعية اليوم عنصراً أساسياً في عملية التطوير والتغيير داخل جميع المؤسسات، وخاصة المؤسسات التعليمية، فهي تمتلك القدرة على تجميع الأفكار الجديدة وتشكيل رؤية مستقبلية واضحة. تسعى هذه القيادة إلى خلق بيئة تحفز على الإبداع والابتكار، وهي تعتبر حاجة مهمة في العصر الحالي لمواجهة التغيرات الداخلية والخارجية والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية. في ظل غياب القيادة الإبداعية، إذ إن العصر الذي نعيشه هو عصر الإبداع والتطور التكنولوجي. كما أن هذه القيادة قادرة على إنتاج أفكار جديدة ومفيدة وكشف الحقائق المستجدة، مستندة إلى العلم، والمعرفة، ورؤية واسعة. وتتميز بقدرتها على توليد أكبر قدر ممكن من الأفكار بمرونة عالية، استجابة لمشكلات أو مواقف معينة (الزهراني، 2015).

ويرى العنزي (٢٠١٧) أن القيادة الإبداعية تعني قدرة القائد على استخدام الأفكار والأدوات والتقنيات وأساليب العمل ومراجعتها بين الحين والآخر؛ لضمان جودة الأداء في المؤسسة التربوية، وتحقيق الأهداف المنشودة، باستخدام مهارات الطلاقة والمرونة والأصالة (ص 25).

وتذكر سلطان (2018، ص18) بأنها هي تلك القيادة القادرة على جمع الأفكار الجديدة مع بعضها بعضاً وجعلها بمثابة نقطة الانطلاق للإبداع نحو المستقبل والعمل على إحداث تطورات في مجال العمل والإنجاز داخل المنظمة، والعمل على اكتشاف المشكلات، وتهيئة المناخ الفعال لحلها وتلبية حاجات المرؤوسين والبيئة المحيطة.

كما عُرِفَت القيادة الإبداعية بالجامعات بأنها قدرة القائد على انتهاج نهج غير تقليدي في إدارة المؤسسة وتغييرها، وتطويرها، للوصول بها إلى التميز والتفوق، وذلك من خلال توفر سمات ومهارات، وقدرات مميزة وخاصة مثل: الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة (الشيخ ومجلد، 2023، ص21).

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن القيادة الإبداعية تمثل مفهومًا متعدد الأبعاد يجمع بين التفكير الإبداعي والقدرة على استغلال المهارات والموارد لتحقيق التميز، والسعادة المؤسسية. وقد اتفقت التعريفات على أن القيادة الإبداعية تتطلب من القائد امتلاك خصائص مميزة مثل: الطلاقة، والمرونة، والحساسية تجاه المشكلات، والأصالة، بالإضافة إلى القدرة على ابتكار حلول جديدة وتوفير بيئة عمل تشجع على الإبداع. يعكس هذا التنوع في التعريفات أهمية القيادة الإبداعية كنهج حديث يهدف إلى تعزيز القدرة على التكيف مع التحديات الراهنة، وتطوير المؤسسات بما يتناسب مع متطلبات العصر.

أهمية القيادة الإبداعية:

يتجلى دور القيادة الإبداعية في توجيه الآخرين بطرق مبتكرة لبناء أفكار جديدة. كما أن تطوير مؤشرات القيادة الإبداعية، والإنتاجية للقيادة يُعد أمرًا بالغ الأهمية، لأنه يمكن أن يُستخدم كإطار توجيهي لتحسين جودة التعليم. ويتم ذلك من خلال التركيز على الموارد البشرية لتعزيز الأمن والثروة والاستدامة في المجتمع (Aiemsri, et al, 2020).

كما تعتبر القيادة الإبداعية ذات أهمية كبيرة داخل المنظمات بشكل عام، والمؤسسات التعليمية بشكل خاص. فعلى الرغم من ارتباطها بحل المشكلات، إلا أن القيادة الإبداعية تتجاوز ذلك لتشمل القدرة على رؤية الموقف بشكل شامل، والبحث عن حلول مبتكرة وغير تقليدية. كما تتضمن هذه القيادة الاستباقية في اكتشاف المشكلات قبل حدوثها أو تحديدها، بالإضافة إلى التعرف على العوائق التي قد تعترض العملية التعليمية وتعيق تحسينها وتطويرها (الزهراني، 2020).

ويرى الدوسري (2023) أن القيادة تلعب دورًا حيويًا في أي منظمة، وتزداد أهميتها بشكل خاص في بيئة العمل الجامعي. يتمثل ذلك في قدرة القائد على إحداث التغيير، بالإضافة إلى مهارات التخطيط والتنظيم والتنسيق

بين مختلف عناصر العملية التعليمية التفاعلية في الكلية، والتي تشمل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموارد المالية. يتطلب ذلك التعاون والمشاركة مع الآخرين، حين يقوم القائد بتحديد الأهداف المراد تحقيقها، وتوزيع المهام على الأفراد، وتوجيههم وإرشادهم، وتعزيز التعاون بينهم، مما يساهم في رفع روحهم المعنوية. كما يتعين عليه تقييم ما إذا كانت الأعمال المنجزة من خلال الجهود الجماعية تتماشى مع الأهداف المحددة، وتحديد أسباب أي قصور إن وُجد، وطرح الحلول الممكنة من خلال تعزيز الجهود والمساهمات الجماعية في جميع الأنشطة الجامعية.

وبالتالي تكتسب الإدارة الجامعية أهميتها من المهارات القيادية، التي تُعتبر من العوامل الأساسية في الإدارة. فالقدرة على التواصل مع الآخرين بأسلوب هادئ وطريقة سليمة تُعد من الصفات المميزة للقائد الناجح. كما أن التعامل مع المرؤوسين والزملاء والرؤساء والجمهور على أساس الاحترام المتبادل والتقدير، بالإضافة إلى القدرة على التأثير والإقناع وتلبية احتياجات ومتطلبات وأهداف المرؤوسين، يُعزز من تقدير كرامة الفرد ومواهبه. كل ذلك يساهم في تحسين الأداء وتحقيق أهداف الجامعة أو القسم بكفاءة وفاعلية (الصالح، ٢٠٠٩).

المبحث الثاني: السعادة المؤسسية

مفهوم السعادة المؤسسية:

يستند مفهوم السعادة المؤسسية إلى مجموعة من المسلمات التنظيمية الأساسية التي تتعلق بجودة حياة الموظف في مكان العمل، بالإضافة إلى أساليب استثمار الطاقات البشرية الواعدة وتوظيفها بشكل عصري ومبتكر. يتم ذلك وفقاً لمبادئ واستراتيجيات منهجية تهدف في النهاية إلى تحقيق ما يُعرف بالاستثمار الأمثل في رأس المال البشري (جمعة، 2019).

ويمكن اعتبار السعادة المؤسسية من العوامل الأساسية التي تؤثر على فعالية العاملين وكفاءتهم وأدائهم المهني. فهي تلعب دوراً مهماً في تعزيز إنتاجيتهم وكفاءتهم، مما يساهم في نجاحهم وتفوقهم. بالإضافة إلى ذلك، تساهم في رفع طموحاتهم وزيادة نشاطهم وحماسهم للعمل، مما يعزز رغبتهم في الاستمرار في وظائفهم وتحقيق الأهداف الشخصية وأهداف المؤسسة في آن واحد (المعاينة والحموري، 2017).

ومن خلال التعريفات السابقة، يتضح أن السعادة المؤسسية تمثل حالة من الرضا والاندماج العاطفي والفكري للموظف مع بيئة عمله، مما يعزز ولاءه وانتماءه للمؤسسة. وتعتبر هذه السعادة نتاج تفاعل

مجموعة من العوامل، مثل جودة بيئة العمل، ودعم القيادة، وسياسات الموارد البشرية، التي تساهم جميعها في تحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

أهمية السعادة المؤسسية:

تُعتبر السعادة المؤسسية عنصرًا أساسيًا في تحقيق نجاح المؤسسات ورفاهية المجتمعات، ويسهم شعور الموظفين بالرضا والسعادة في بيئة العمل في تعزيز انتمائهم للمؤسسة وزيادة التزامهم. هذا الانتماء ينعكس إيجابيًا على جودة الأداء، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة، وبالتالي يساهم في زيادة الأرباح وتقليل التكاليف، تتجلى أهمية السعادة المؤسسية كما وضحتها (الشلهوب، 2023) في عدة جوانب رئيسية:

1. تعزيز الميزة التنافسية: تساهم السعادة المؤسسية في رفع إنتاجية الموظفين وتحفيز الابتكار، مما يحسن من جودة المنتجات والخدمات ويجذب العملاء.
2. تحسين السمعة: الموظفون الذين يشعرون بالسعادة يقدمون خدمات أفضل، مما يعزز صورة الشركة ويقوي مكانتها في السوق.
3. زيادة الإنتاجية والأرباح: يؤدي رضا الموظفين إلى تحسين كفاءتهم وإبداعهم، مما يعزز الأداء المؤسسي ويزيد من الأرباح.
4. زيادة رضا العملاء وولائهم: تساهم بيئة العمل الإيجابية في تعزيز ولاء الموظفين وثقتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على علاقاتهم مع العملاء.
5. تقليل معدل دوران الموظفين وتخفيض التكاليف: الموظفون الذين يشعرون بالسعادة في عملهم يكونون أقل عرضة لمغادرة وظائفهم، مما يؤدي إلى تقليل تكاليف التوظيف والتدريب.
6. تحسين الصحة العامة: تساعد بيئة العمل المريحة في تقليل مستويات التوتر وتعزيز الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يساهم في تقليل الغيابات بسبب المرض.
7. خفض نسبة الهدر في الموارد: يساهم الرضا الوظيفي في تعزيز استخدام الموارد بكفاءة أكبر، مما يقلل من الهدر.

فهذه النقاط توضح كيف تؤثر السعادة المؤسسية بشكل إيجابي على مختلف جوانب الأداء والإنتاجية في المؤسسة.

ومن خلال ما سبق، يمكن التأكيد على أن السعادة المؤسسية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الأداء المؤسسي وضمان استدامته. فهي لا تقتصر على تحسين رفاهية الموظفين فحسب، بل تؤثر بشكل إيجابي على جميع جوانب العمل، بدءًا من زيادة الإنتاجية وتحفيز الابتكار، وصولاً إلى تحسين سمعة المؤسسة وتعزيز ولاء العملاء، وتقليل التكاليف المرتبطة بدوران الموظفين والهدر في الموارد. إن اعتماد السعادة المؤسسية كاستراتيجية يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز تفاعل الموظفين وانتمائهم، مما يدعم تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية. لذا، فإن السعادة المؤسسية ليست مجرد خيار ترفيهي، بل هي استثمار حقيقي في رأس المال البشري يعزز من تنافسية المؤسسات وقدرتها على التكيف مع التحديات وتحقيق النجاح المستدام.

الدراسات السابقة

المحور الأول: الدراسات التي تناولت القيادة الإبداعية:

- أجرى الشيعي ومجلد (2023) دراسة هدفت إلى معرفة دور القيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في تحقيق التميز المؤسسي. واستعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استبانة على عينة تضم (80) فردًا من مجتمع الدراسة. وأسفرت النتائج عن وجود دور إيجابي للقيادة الإبداعية في كل بعد من أبعادها (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في تحقيق التميز المؤسسي، وأوصت الدراسة بتفعيل دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي، وأهمية التركيز على التميز المؤسسي، والتركيز عليه وفق الفكر الإبداعي.
- وأجرى الزعبي (Al-Zoubi, et al, 2023) دراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية للقيادة الإبداعية، وعلاقتها بمستوى الأداء التدريسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفحص العلاقة بين القيادة الإبداعية، والأداء التدريسي. وتكون مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة جمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (362) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية، وقد أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الإبداعية من قبل القيادات الأكاديمية في كليات الجامعات الأردنية كانت مرتفعة، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الإبداعية في كليات الجامعات الأردنية الرسمية تعزى لمتغيري هيئة التدريس،

وسنوات الخبرة، كما جاء مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعات الأردنية مرتفعًا.

- وسعت دراسة الغمس والسياري (2023) إلى معرفة دور القيادة الإبداعية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية من وجهة نظر القادة، وبناء رؤية مستقبلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب دلفاي، أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية طردية بين القيادة الإبداعية والميزة التنافسية، وإن التركيز على تطوير المهارات الإبداعية (الحساسية للمشكلات، والأصالة، والطلاقة، والمرونة) لدى القيادات الجامعية.

- وللتعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية في المدارس الحكومية في لواء ماركا بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين أجرت نباتة والغول (2023) دراسة استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث شملت عينة الدراسة (295) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الحكومية في لواء ماركا بالعاصمة عمان وفقًا لآراء المعلمين كان مرتفعًا، وجاء مجال المبادرة بالمرتبة الأولى بدرجة ممارسة مرتفعة، وبالمرتبة الثانية جاء مجال المثابرة بدرجة ممارسة مرتفعة، وفي المرتبة الثالثة مجال الحساسية للمشكلات بدرجة ممارسة مرتفعة، وجاء في المرتبة الرابعة، والأخيرة مجال الأصالة بدرجة ممارسة مرتفعة.

- وسعت دراسة الطعاني (Al-Ta'ani, 2022) إلى معرفة مستوى التميز المدرسي المؤسسي في المدارس الثانوية في محافظة إربد، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين كفايات القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية والتميز المدرسي المؤسسي. وقد تكونت عينة الدراسة من (102) مدير ومديرة، وتمت الاستعانة بالمنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة لتحقيق غرض الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة كفاءات القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، كما جاء مستوى التميز المؤسسي المدرسي بدرجة متوسطة. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين درجة كفاءات القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية، ومستوى التميز المؤسسي المدرسي في المدارس الثانوية.

- وأجرت الضويحي (2020) دراسة هدفت إلى استكشاف أبرز التحديات التي تواجه قائدات المدارس الابتدائية في تنفيذ أساليب القيادة الإبداعية، وقد تكونت عينة الدراسة من (372) مشاركة، وسعيًا

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وكذلك استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأسفرت نتائج الدراسة أن النسب المرتفعة من المشاركات تشير إلى وجود معوقات شخصية، ومعوقات إدارية تعترض سبيل تطبيق القيادة الإبداعية في البيئة التعليمية، وتشير النتائج إلى أن العائق الإداري الرئيسي الذي اتفقت عليه معظم المشاركات هو نقص الدعم المالي، والدعم المعنوي لدى القيادات المبدعة، تليه معوقات إدارية أخرى بنسب متقاربة.

• وهدفت دراسة المهنا (2020) إلى سبل تحسين ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة مستواها، وكشف الفروق بين أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بدرجة ممارسة القيادة الإبداعية وفقاً للمتغيرات الآتية: النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمنطقة التعليمية. وتضمن مجتمع الدراسة (14526) معلماً ومعلمة من مدارس المرحلة الثانوية في التعليم العام بدولة الكويت. وتكونت العينة من (704) معلماً ومعلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي اعتمد على استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة القيادة الإبداعية بشكل عام، وجميع أبعادها لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية كان متوسطاً. وقد تم ترتيب أبعاد القيادة الإبداعية كما يلي مواصلة الاتجاه نحو الهدف، ثم الأصالة، تليها المرونة، وأخيراً الحساسية للمشكلات.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت السعادة المؤسسية:

• أجرت السديري والشماسي (2023) دراسة هدفت إلى معرفة دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها، وقد تكون مجتمع الدراسة على (1429) موظفاً وموظفة من الإداريين بجامعة جدة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بلغ عددها (303) مفردة، وأظهرت النتائج أن بُعد الاستقرار والأمان الوظيفي في متغير جودة الحياة الوظيفية بجامعة جدة، من منظور الإداريين، يؤدي دوراً رئيسياً في تعزيز السعادة المؤسسية وفقاً لرؤية الموظفين الإداريين. وهذا يعني أنه كلما زاد الاستقرار، والأمان الوظيفي لدى الأفراد، زاد شعورهم بالسعادة المؤسسية.

• وسعت دراسة الغامدي (2023) إلى معرفة مدى تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية، وجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى وجهة نظر موظفيها، والكشف عن وجود فروق بين المتوسطات الحسابية وفقاً للجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، كما اشتمل مجتمع الدراسة على (1837) موظفاً وموظفة من

الكادر الإداري في جامعة أم القرى، وتكونت عينة الدراسة من (335) مفردة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم إعداد الاستبانة لتحقيق غرض الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى تحقيق مؤشرات السعادة المؤسسية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى وللأبعاد التابعة لها؛ قد جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك أظهرت النتيجة أن هذا جاء لاهتمام جامعة أم القرى بالتنمية المهنية لموظفيها من خلال توفير فرص التعلم والتدريب المستمر في ضوء آليات واضحة للتطوير المهني، ودعمهم في سبيل الحصول على الترقية الوظيفية.

- وأجرى (Abouelela, 2022) دراسة بهدف استكشاف بيئة العمل المؤسسية في جامعة الملك فيصل من خلال استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس، والموظفين حول آرائهم في تلبية احتياجاتهم البيئية والوظيفية في العمل من خلال تحسين التصميم الداخلي لمساحات العمل لخلق السعادة في بيئة العمل، والكشف عن العلاقة بين مستويات أداء الموظفين وبيئة عملهم، بالإضافة إلى جعل السعادة وجودة الحياة من الأولويات الرئيسة وخلق بيئة عمل محفزة. وقد اقتصرت الدراسة على عينة بلغت (57) عضواً وموظفاً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة الملك فيصل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الاستبانة أداة للدراسة، واتضح من النتائج: أن مستوى السعادة الوظيفية في جامعة الملك فيصل لا يتأثر بمتغيرات الجنس أو الحالة الاجتماعية أو طبيعة الوظيفة، وأن الجامعة توفر بيئة عمل تساعد على تحقيق السعادة الوظيفية وتتيح الابتكار والإبداع الوظيفي.

- وهدفت دراسة الأسمرى (2022) إلى تقديم اقتراحات تهدف إلى تعزيز مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية. وذلك من خلال التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في منطقة عسير. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمت الاستبانة كأداة له وطبقت الدراسة على عينة قوامها (700) موظف وموظفة، وأظهرت النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من منظور العاملين كان في مستوى متوسط، وقد تم ترتيب الأبعاد حيث جاءت العلاقات في المرتبة الأولى بمستوى موافقة عالٍ، تلتها أبعاد (الفخر والاحترام والعدالة والمصادقية) بمستوى موافقة متوسط.

- وبهدف وضع تصور مقترح لتحقيق السعادة المؤسسية بجامعة الزقازيق على ضوء ممارسات مدخل إدارة الاحتواء العالي أجرى علوان (2022) دراسة تكونت من (90) عضو هيئة تدريس بجامعة الزقازيق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة هي الأداة المستخدمة في الدراسة، واتضح من

النتائج: أن هناك قصور وضعف في توفير فرص الترقى، وقصور في توفر أدوات وتكنولوجيا وبرامج الاتصال الحديثة، كما وجد أن لديهم رغبة في ترك العمل بالمؤسسة الجامعية، مع ضعف في تحقق شعور السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وغياب الاهتمام المؤسسي بقياس مستوى السعادة لدى أعضائها؛ حيث لا تهتم بتطبيق سياسات وبرامج تحقق السعادة المؤسسية لأفرادها، كما أنها لا تلبى احتياجاتهم المختلفة.

• وهدفت دراسة آل مداوي (2021) إلى استكشاف مستوى السعادة المؤسسية بين الموظفين الإداريين من خلال عدة أبعاد هي: العدالة التنظيمية، العلاقة مع الرؤساء، والاحترام وتقدير الجهود، الترقية الوظيفية، ومصداقية المسؤولين، كما تسعى الدراسة إلى توضيح العلاقة الارتباطية بين السعادة المؤسسية والاستغراق الوظيفي، تركزت الدراسة على عينة مكونة من (256) موظفًا إداريًا من الجنسين في جامعة الملك خالد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وتمثلت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية بلغ (64%)، مما يشير إلى أن ممارستها تعتبر متوسطة. كما أظهرت النتائج أن الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة بلغ (76%)، وهو أيضًا في مستوى متوسط. ووجدت الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين السعادة المؤسسية والاستغراق الوظيفي. فالمصداقية جاءت في المرتبة الأولى من حيث تأثيرها على تحقيق الاستغراق، ثم قيمة الاحترام، ثم العلاقة مع الرؤساء، وأخيرًا الترقية.

• وأجرى العريفي (2021) دراسة بهدف معرفة مستوى السعادة المؤسسية بأبعادها في إدارة تعليم الرياض، من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات، بالإضافة إلى تقديم مقترحات تساهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في إدارة تعليم الرياض. وقد اقتضت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (352) مشرفًا ومشرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي)، كما اعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية في إدارة تعليم الرياض كان متوسطًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.81)، وجاء ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية كما يلي: بُعد العلاقات في المقدمة، يليه بُعد الفخر، ثم بُعد العدالة، وبعده بُعد الاحترام، وأخيرًا بُعد المصداقية. وأظهرت النتائج أن المشاركين في الدراسة أبدوا موافقة عالية جدًا على المقترحات التي من شأنها تعزيز مستويات السعادة المؤسسية.

• وسعت دراسة الدباغ والطائي (2020) إلى معرفة مدى اهتمام كلية النور بالسعادة في مكان العمل متمثلة بأبعادها (الرضا الوظيفي - الارتباط بالعمل - علاقات العمل - الرفاه العاطفي)، وتحديد إسهامات الحرية الأكاديمية بأبعادها (حرية التدريس - حرية البحث العلمي - حرية التعبير - المشاركة في صنع القرار) في الوصول إلى السعادة في العمل. واقتصرت الدراسة على عينة بلغت (172) عضو من أعضاء هيئة التدريس في الكلية، واستعانت الدراسة بالمنهج الوصفي المسحي وتمثلت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل مجتمعة، مما يدل على أنه كلما زادت المؤسسات الأكاديمية من تبنيها لمفاهيم الحرية الأكاديمية، زاد شعور أعضاء هيئة التدريس بسعادة أكبر في مكان عملهم.

• وسعت دراسة نافي (Nafei, 2018) إلى التعرف على تأثير السعادة في مكان العمل على التألق التنظيمي في جامعة مدينة السادات بجمهورية مصر العربية، وتكونت العينة من (300) من العاملين بالجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الاستبانة أداة للدراسة، واتضح من النتائج أن زيادة مستوى السعادة الوظيفية إلى تحسين النمو الوظيفي، وأن التأثير الإيجابي للسعادة الوظيفية شجع العاملين، ويحفزهم على التميز في جامعة مدينة السادات، كما أظهرت نتائج التحليل أن السعادة الوظيفية لها تأثير كبير على النمو الوظيفي (براعة القادة، وتألق الخدمة والابتكار، والتألق في مجال المعرفة).

التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:

1. قدمت الدراسات السابقة أساساً قوياً لفهم تأثير القيادة الإبداعية والسعادة المؤسسية، مما ساهم في توضيح مشكلة البحث الحالية وتحديد شكل أفضل.
2. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة من الناحية النظرية، من خلال الرجوع للمراجع والكتب التي اعتمدت عليها هذه الدراسات.
3. فهم إجراءات الدراسة المناسبة لتحقيق الأهداف المحددة، بما في ذلك المنهجية والأدوات المستخدمة لجمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة تلك البيانات.

4. تطوير أداة الدراسة، حيث استمدت الباحثة العديد من الأفكار لصياغة عبارات الاستبانة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهج مناسب لهذه الدراسة، ويشير العساف (1995) إلى أن المنهج الوصفي الارتباطي: "هو نوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كان ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة" (ص261). فهو يهدف إلى وصف واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام ومستوى السعادة المؤسسية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وكذلك استكشاف العلاقة الارتباطية بين ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى السعادة المؤسسية، وهو أكثر المناهج ملائمة للدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وبلغ عددهم (3669) عضوًا وفقًا لإحصائية الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة الملك عبد العزيز عام 2025، ويبين الجدول (1) عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز.

جدول رقم (1): عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز (المصدر: إحصائية الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة الملك عبد العزيز عام 2025)

المرتبة العلمية	ذكر	أنثى	الإجمالي
أستاذ	466	151	617
أستاذ مساعد	986	1021	2007
أستاذ مشارك	598	447	1045
الإجمالي الكلي	2050	1619	3669

يتضح من الجدول (1) أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز هم من (الإناث، أستاذ مساعد)، يليهم (الذكور، أستاذ مساعد)، ثم (الذكور، أستاذ مشارك)، ثم فئة (الذكور، أستاذ)، وتليهم (الإناث، أستاذ مشارك)، وكان أقل عدد فئة (الإناث، أستاذ).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بطريقة عشوائية بسيطة وفقاً لجدول العينات لمورقان وكريجسي (Krejcie, R & Morgan, D. 1970)، وعددهم (348). وتمت الاستجابة الإلكترونية على (348) استبانة سليمة وقابلة للتحليل وتم توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (النوع، الرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة).

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة عن تساؤلاتها. وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المغلقة تهدف إلى جمع المعلومات حول أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز.

وتم بناء الاستبانة بعد الاطلاع ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة الحالية والاستفادة منها في تطويرها. وتتكون من قسمين، القسم الأول يتضمن المعلومات الديمغرافية (النوع، الرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة). والقسم الثاني يتكون من محورين:

المحور الأول يقيس واقع القيادة الإبداعية ويحتوي على (19) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد، وذلك على النحو التالي:

- البعد الأول: الحساسية بالمشكلات، واشتمل على (5) عبارات.
- البعد الثاني: الطلاقة، واشتمل على (4) عبارات.
- البعد الثالث: المرونة، واشتمل على (5) عبارات.
- البعد الخامس: الأصالة، واشتمل على (5) عبارات.

والمحور الثاني يقيس مستوى السعادة المؤسسية ويحتوي على (9) عبارات.

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة بالطريقة الإحصائية، تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) عضو من أفراد مجتمع الدراسة والتحقق من صدق الاتساق الداخلي وثبات الأداة، حيث تم حساب

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2): معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

واقع ممارسة القيادة الإبداعية		مستوى السعادة المؤسسية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
.767**	11	.816**	20
.709**	12	.756**	21
.800**	13	.750**	22
.845**	14	.804**	23
.851**	15	.763**	24
.815**	16	.804**	25
.821**	17	.811**	26
.823**	18	.896**	27
.756**	19	.819**	28
.768**	10		

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (2) السابق أن معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت دالة إحصائياً، مما يدل على توفر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة. أي إنها تقيس ما وضعت لقياسه.

أ- **صدق الاتساق لمحاور الأداة:** للتحقق من صدق الاتساق لمحاور الأداة؛ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3): معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط
واقع ممارسة القيادة الإبداعية	.934**
مستوى السعادة المؤسسية	.796**

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً، مما يعني تحقق صدق الاتساق لمحاور للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات الأداة؛ تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (4): معاملات ثبات أداة الدراسة من خلال معادلة ألفا كرونباخ

المحور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
واقع ممارسة القيادة الإبداعية	0.968	19
مستوى السعادة المؤسسية	0.939	9
الأداة ككل	0.963	28

يتضح من الجدول (4) أن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة بلغت (0.939, 0.968) وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.963) وهي قيمة عالية تدل على ثبات الاستبانة.

تصحيح أداة الدراسة ومعياري الحكم:

استخدمت الدراسة تدرج ليكرت (Likert) الخماسي (مرتفعة جدًا، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدًا)، وتم إعطاء قيمة لكل استجابة، كما قامت بحساب المدى ($5-1=4$) وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($4/5 = 0.80$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (5): توزيع الفئات ومستوياتها وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

المستوى	حدود الفئة	درجة الاستجابة
مرتفع جدًا	من 4.20 إلى 5.00	مرتفعة جدًا
مرتفع	من 3.40 إلى 4.19	مرتفعة
متوسط	من 2.60 إلى 3.39	متوسطة
منخفض	من 1.80 إلى 2.59	منخفضة
منخفض جدًا	من 1.00 إلى 1.79	منخفضة جدًا

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال استجابات عينة الدراسة؛ فقد تم إجراء العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 30)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لقياس مستوى عبارات ومحاور الأداة.

2. معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة. ولإيجاد العلاقة بين المتغيرات.

3. معامل الثبات ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

4. معامل الارتباط بيرسون بين واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها ومستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

5. أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لقياس أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

نتائج السؤال الأول وتفسيره ومناقشته:

ما واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام في الأبعاد (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام في الأبعاد (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام وللمحور ككل، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات عينة الدراسة حول أبعاد محور واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام في الأبعاد (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	الحساسية بالمشكلات	3.75	0.79	مرتفع
2	الطلاقة	3.79	0.74	مرتفع
3	المرونة	3.84	0.78	مرتفع
4	الأصالة	3.72	0.76	مرتفع
	المتوسط العام للمحور	3.77	0.71	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (6) أن مستوى واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام ككل جاء بمستوى مرتفع، فقد بلغ متوسط استجابة العينة على عبارات الأداة (3.77) بانحراف معياري قدره (0.71). كما يتضح أن بعد الحساسية بالمشكلات جاء بمستوى مرتفع، إذ بلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات البعد (3.75) بانحراف معياري قدره (0.79)، كما أن بعد الطلاقة جاء بمستوى مرتفع، إذ بلغ متوسط استجابة العينة لعبارات البعد (3.79) بانحراف معياري قدره (0.74)، وجاء بعد المرونة بمستوى مرتفع، فقد بلغ متوسط استجابة العينة لعبارات البعد (3.84) بانحراف معياري قدره (0.78)، كما أن بعد الأصالة جاء بمستوى مرتفع، وبلغ متوسط استجابة أفراد العينة لعبارات البعد (3.72) بانحراف معياري قدره (0.76).

تفسر الدراسة مستوى واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها الأربعة (المرونة، الطلاقة، الحساسية بالمشكلات، والأصالة) كونه مرتفعاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وبوعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية تبني التفكير الإبداعي في إدارة التحديات التعليمية والتنظيمية عند القادة، وقد يعود الارتفاع إلى قدرة رؤساء الأقسام ومشرفات الأقسام العلمية على التكيف مع التغيرات، وتبني حلول غير تقليدية، وإيجاد بيئة عمل داعمة للإبداع.

تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة نباتة والغول (2023) والتي توصلت إلى أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الحكومية في لواء ماركا بالعاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة البوشي وبوبشيت (2018) إذ أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل لمهارات القيادة الإبداعية بشكل عام جاءت بدرجة (كبيرة)، وتتفق كذلك مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الزعبي (Al-Zoubi, et al, 2023) التي أظهرت أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية من قبل القيادات الأكاديمية في كليات الجامعات الأردنية الرسمية كانت مرتفعة.

وتختلف مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة المهنا (2020) والتي توصلت إلى أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية جاءت بدرجة متوسطة، كذلك تختلف مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الحربي (2018) والتي توصلت إلى أن واقع ممارسة السلوكيات الدالة على القيادة الإبداعية كانت متوسطة.

نتائج السؤال الثاني وتفسيره ومناقشته:

ما مستوى السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات محور
مستوى السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وجاءت النتائج
كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في
جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	المستوى
1	يحظى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بقدر كبير من الاحترام والتقدير	3.80	0.96	1	مرتفع
2	تسود روح الود بين الأعضاء والقادة وزملائهم وتربطهم علاقات قوية	3.67	0.96	2	مرتفع
3	تحرص الجامعة على استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بانتظام لتحسين السعادة المؤسسية	3.32	1.14	4	مرتفع
4	تتبنى الجامعة مبدأ الشفافية فتطلع أعضاء هيئة التدريس على كافة المعلومات اللازمة بحقوقهم	3.22	1.16	7	متوسط
5	تسعى الجامعة لتوفير الموارد والبيئة الداعمة لتحسين تجربة أعضاء هيئة التدريس	3.17	1.12	8	متوسط
6	يتم منح فرص التطوير المهني وفق مبدأ العدالة والإنصاف	3.28	1.12	6	متوسط
7	تقوم الجامعة بتقدير كافة الإنجازات والجهود لمنسوبيها	3.30	1.07	5	متوسط
8	تتبنى الجامعة خطة محددة لتحقيق السعادة المؤسسية لجميع منسوبيها	3.03	1.07	9	متوسط
9	تسهم الوظيفة في ارتفاع درجة الولاء الوظيفي للجامعة	3.56	1.06	3	مرتفع
المتوسط العام للمحور		3.37	0.88	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (7) أن محور "مستوى السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة
نظر أعضاء هيئة التدريس" جاء بمستوى متوسط، حيث بلغ متوسط استجابات العينة على عبارات المحور
(3.37) بانحراف معياري قدره (0.88). كما جاءت العبارة "يحظى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بقدر
كبير من الاحترام والتقدير" في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (3.80)
بانحراف معياري قدره (0.96). وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة "تتبنى الجامعة خطة محددة لتحقيق
السعادة المؤسسية لجميع منسوبيها" بمستوى متوسط، فقد بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (3.03)
بانحراف معياري قدره (1.07).

وتشير هذه النتيجة إلى توفر بعض مؤشرات الرضا الوظيفي في بيئة العمل، مع الحاجة إلى مزيد من التحسين في بعض الجوانب المؤسسية، كما قد تعود النتيجة إلى أن بيئة الجامعة تتسم بروح التقدير والاحترام المتبادل؛ يسهم ذلك في خلق بيئة عمل صحية وداعمة.

تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الغامدي (2023) إذ أظهرت النتائج أن درجة تحقق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى قد جاءت بدرجة متوسطة، وتتفق أيضًا مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الأسمرى (2022) إذ أظهرت النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة، كذلك تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة آل مداوي (2021)، التي توصلت إلى أن مستوى السعادة المؤسسية كانت ممارستها متوسطة، وتتفق أيضًا مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة العريفي (2021) إذ اتضح من النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية بإدارة تعليم الرياض جاء بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثالث وتفسيره ومناقشته:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها ومستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها ومستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (8): مصفوفة الارتباط بين واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها ومستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز

واقع ممارسة القيادة الإبداعية ومستوى السعادة المؤسسية	الحساسية بالمشكلات	الطلاقة	المرونة	الأصالة	واقع ممارسة القيادة الإبداعية ككل
مستوى السعادة المؤسسية	.465**	.452**	.514**	.515**	.528**

يتضح من نتائج الجدول رقم (8) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء ومشرفي الأقسام بأبعادها (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) وبين مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، حيث تراوحت

معاملات الارتباط ما بين (0.452 إلى 0.528)، وهي جميعها دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، وجميعها ضمن مستوى ارتباط متوسط.

وتفسر الدراسة هذه النتيجة بأن القيادة الإبداعية نمط قيادي أكثر مرونة، ويشجع على الابتكار، وتطبيقه ينعكس إيجاباً على مشاعر السعادة المؤسسية.

نتائج السؤال الرابع وتفسيره ومناقشته:

ما أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة على هذا السؤال؛ تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك لقياس أثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (9): اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر القيادة الإبداعية في تحقيق السعادة المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المتغير التابع تحقيق السعادة المؤسسية				المتغير المستقل القيادة الإبداعية
معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	قيمة دلالة (F)	قيمة (F)	
.279	.528	.001	133.820	.656

يتضح من الجدول السابق أن هناك تأثير إحصائي للقيادة الإبداعية على تحقيق السعادة المؤسسية إذ أن قيمة الدلالة لاختبار (F) بلغت (0.001) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة خطية موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية وتحقيق السعادة المؤسسية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R = 0.528$)، كما أن قيمة (Beta) بلغت (0.656)، وذلك يعني أنه كلما تحسنت القيادة الإبداعية بمقدار وحدة واحدة، تحسن تحقيق السعادة المؤسسية بمقدار (0.66) وحدة، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغ (0.279) وذلك يدل أن القيادة الإبداعية يفسر ما قيمته (28%) من التغير الحاصل في تحقيق السعادة المؤسسية، وأنه يمكن التنبؤ بدرجة تطبيق القيادة الإبداعية من خلال السعادة المؤسسية.

وتفسر الدراسة هذه النتيجة بالدور المهم للقيادة الإبداعية في تعزيز مستوى السعادة المؤسسية داخل الجامعة، وإيمان أعضاء هيئة التدريس بذلك ووعيهم له، ورؤيتهم الإيجابية لدور القيادة الإبداعية في تحسين بيئة العمل في الجامعة.

استنتاجات البحث

1. تعزيز القيادة الإبداعية في الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز يمكن أن يساهم إيجابيًا في تحسين بيئة العمل وزيادة سعادة أعضاء هيئة التدريس.
2. هناك حاجة للنظر في العوامل التي قد تؤثر على السعادة المؤسسية بشكل أوسع، إلى جانب تطوير مهارات القيادة لدى المسؤولين الأكاديميين.
3. أهمية القيادة الإبداعية في البيئة الأكاديمية حيث تؤكد النتائج أن القيادة الإبداعية ليست فقط نمطًا إداريًا حديثًا، بل لها تأثير مباشر على الجوانب النفسية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، مما يعزز أهميتها كأداة لتحسين بيئة العمل الأكاديمية.
4. دور القادة الأكاديميين في تشكيل المناخ المؤسسي حيث أظهرت النتائج إلى أن ممارسات رؤساء ومشرفي الأقسام لها تأثير واضح على المناخ العام داخل المؤسسة، مما يسלט الضوء على أهمية تأهيلهم وتدريبهم على مهارات القيادة الإبداعية.
5. الحاجة إلى تعزيز السعادة المؤسسية حيث بالرغم من ممارسة القيادة الإبداعية بدرجة مرتفعة، إلا أن مستوى السعادة المؤسسية لا يزال متوسطًا، مما يدل على أن هناك عوامل أخرى تؤثر في السعادة المؤسسية ينبغي دراستها والعمل على تطويرها، مثل بيئة العمل، التحفيز، التقدير، العدالة التنظيمية، وفرص التطوير المهني.
6. إمكانية استخدام القيادة الإبداعية كمدخل لتحسين الأداء العام من خلال رفع مستوى السعادة المؤسسية، التي يمكن أن يعكس نتائج القيادة الإبداعية على الأداء الأكاديمي، والابتكار، والولاء المؤسسي، والاستقرار الوظيفي.

التوصيات

استنادًا إلى نتائج الدراسة، يمكن استنتاج مجموعة من التوصيات التي ستساهم في تعزيز ممارسة القيادة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام ومشرفات الأقسام العلمية في جامعة الملك عبدالعزيز، بالإضافة إلى تعزيز مستوى السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

1. تعزيز برامج تطوير القيادة بهدف رفع كفاءة القيادة الإبداعية في جميع كليات الجامعة.
2. إطلاق مبادرات مؤسسية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز السعادة المؤسسية بشكل استراتيجي.

3. تصميم برامج تدريبية تركز على تنمية الأبعاد الأربعة للقيادة الإبداعية: المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، والأصالة.
4. تمكين القيادات الأكاديمية من اعتماد أساليب قيادية أكثر مرونة وإبداعًا لمواجهة التحديات الأكاديمية والإدارية.
5. تعزيز ثقافة الاحترام والتقدير المتبادل في بيئة العمل الجامعي لضمان رفع مستوى السعادة المؤسسية.
6. دعم الفئات الأكاديمية الناشئة (أستاذ مساعد) من خلال برامج تحفيزية وتدريبية لتطوير مهاراتهم القيادية والإبداعية.
7. تطوير خطط واضحة تهدف إلى تحقيق السعادة المؤسسية تشمل جميع منسوبي الجامعة بمختلف فئاتهم.
8. الاهتمام بتهيئة بيئة عمل محفزة ومتكاملة للأعضاء الجدد لتعزيز مستويات الرضا والسعادة الوظيفية لديهم.
9. تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار الأكاديمي، مما يساهم في تعزيز مشاعر الانتماء والارتباط المؤسسي.
10. إجراء تقييمات دورية لقياس مدى تقدم القيادة الإبداعية والسعادة المؤسسية واقتراح تحسينات مستمرة.

الدراسات المقترحة

- استنادًا إلى المعرفة التي اكتسبتها الباحثة خلال هذه الرحلة العلمية أثناء إجراء وكتابة هذه الدراسة، وما لاحظته من قيود ومشكلات في البيئة التعليمية، تقترح عددًا من الدراسات المستقبلية كما يلي:
- التوسع في إجراء الدراسة الحالية في مدن ومناطق أخرى.
 - دراسة تأثير أنماط قيادية أخرى مثل القيادة المستدامة والقيادة الملهمة، والقيادة الخادمة على مستوى السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس أو المعلمين.
 - توسيع نطاق الدراسة ليشمل عينات من الإداريين والموظفين غير الأكاديميين في الجامعات، لقياس شمولية أثر القيادة الإبداعية على السعادة المؤسسية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأسمرى، مها محمد مقطوف. (2023). السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، 15. 485-546.
- آل مداوي، عبير محفوظ محمد. (2021). الإسهام النسبي للسعادة المؤسسية وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية، ع 9. 402 - 438.
- البوشي، غادة عبد الله، بوشيت، الجوهرة إبراهيم. (٢٠١٨). درجة ممارسة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. مجلة البحث العلمي في التربية، 19 (الجزء الحادي عشر).
- جامعة الملك عبد العزيز. (2024). مكتب نائب رئيس الجامعة للأعمال والإبداع المعرفي. <https://vpbkc.kau.edu.sa/Default-836-ar>
- جمعة، محمد حسن أحمد. (٢٠١٩). متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي كلية التربية جامعة دمياط نموذجاً. جامعة دمياط.
- الحربي، متعب عليته. (2018). القيادة الإبداعية وعلاقتها بإدارة التغيير التنظيمي في الجامعات الحكومية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.
- الدباغ، مكرم منيب، والطائي، عادل محمد عبد الله. (٢٠٢٠). أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل حالة دراسية في كلية النور. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٢. ع 29.
- الدوسري، متعب فهاد مترك. (٢٠٢٣). مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية بوادي الدواسر وعلاقتها بالتميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد السابع، ص 1-21.
- زرقوط، سارة، وبسة، سامي. (2021). القيادة الإبداعية للتمكين ودورها في تحقيق الإبداع: مقارنة مفاهيمية. مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، 4 (8)، 263-280.

- الزهراني، مريم أحمد. (2015). القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات والمعلمات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الزهراني، نجوى بنت محمد بن أحمد. (2020). درجة توافر مقومات القيادة الإبداعية وعلاقتها بالأداء المدرسي بمدارس منطقة الباحة من وجهة نظر القائدات والمعلمات. مجلة كلية التربية، 2 (4) 605-634.
- السديري، ديمة بنت سلطان أحمد، والشماسي، أريج بنت عبد الرحمن ناصر. (2023). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة. المجلة العربية للنشر العلمي، 54، 1-37.
- سلطان، فوزية على. (2018). أثر القيادة الإبداعية في تحسين مستوى التعليم الجامعي (دراسة ميدانية كما يراها أعضاء هيئة تدريس الجامعة). مجلة البحوث التجارية، 40 (1). 121-194.
- الشلهوب، شروق. (2023). السعادة المؤسسية: دليل عملي للتطبيق. دار كيان للنشر والتوزيع.
- الشبيخي، أحمد، حسن، ومجلد، أسامة، عبد الرحمن. (2023). دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على جامعة الملك عبد العزيز بجدة "1444 هـ - 2023 م". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 7 (13)، 16-34.
- الصالح، محمد. (٢٠٠٩). تطوير الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك سعود باستخدام منهج إعادة هندسة العمليات الإدارية نموذج مقترح، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الضويحي، عائشة كساب. (2020). معوقات تطبيق القيادة الإبداعية لدى قائدات مدارس المرحلة الابتدائية: دراسة وصفية على عينة من منسوبات التعليم في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، مج79، ع3، 239-258.
- العريفي، دلال بنت عبد الرحمن. (2021). السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات. مجلة العلوم التربوية، 27، 327-400.
- العساف، صالح بن حمد. (1995). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. العبيكان للنشر.

- علوان، سهام أحمد. (2022). إدارة الاحتواء كمدخل لتحقيق السعادة المؤسسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (دراسة تحليلية). مجلة جامعة الزقازيق، 16، ع 6.
- العنزي، مشعل بن سليمان العدواني. (2017). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى المشرفين التربويين بمدينة الرياض. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 18 (1) 48-21.
- العور، منصور. (2017). السعادة المؤسسية؛ غاية أم وسيلة؟ الإمارات العربية المتحدة. دبي: جامعة حمدان بن محمد الذكية للنشر.
- الغامدي، منال بنت أحمد بن عبد الرحمن. (2023). مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى. مجلة العلوم التربوية، مج 9، ع 3، 629-660.
- الغمس، وسام بنت مشعل، السيارى، نسرين بنت ناصر. (2023). دور القيادة الإبداعية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية رؤية مستقبلية. مجلة منار الشرق للتربية وتكنولوجيا التعليم، 2 (3) 25-13.
- كركود، أحلام. (2021). القيادة الإبداعية كأحد متطلبات التميز التنظيمي: حالة المؤسسة الوطنية للدهن. المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، مج 9، ع 1، 142-165.
- المعاينة، رولا، والحموري، صالح. (٢٠١٨). السعادة المؤسسية، سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل. ط (٢)، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.
- المهنا، محمد. فرج. (2022). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها. مجلة العلوم التربوية، جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بالگردقة، 1 (3)، 532-542.
- مؤتمر الإبداع في التعليم والقيادة التربوية. (2023). جامعة دار الحكمة.
- ناباتة، رشا نعيم محمد، والغول، كاظم عادل أحمد. (2023). القيادة الإبداعية في المدارس الحكومية الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، مج 43. عدد خاص، 411 - 420.
- هاوس، بيتر ج. نورث. (2018). القيادة الإدارية النظرية والتطبيق. ترجمة صالح المعيوف، ومازن رشيد، معهد الإدارة العامة. (العمل الأصلي نُشر عام 2013).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alshammri, R. S & Alenezi, A. K. (2021). Creative and Leadership and ITS Relationship to Thinking Styles Among Saudi University Leaders. International Journal of Education and Practice, 9(2), 340-3531.
- Aiemsri, L. et al. (2020). Developing indicators of creative and productive leadership for basic education school administrators. Educational Research and Reviews, 15(5), May, 261-271.
- Abouelela, A. (2022). The effectiveness of the role of interior design in creating functional and institutional happiness for work environments: King Faisal University as a model. Designs, 6(3), 45.
- Abu Dhabi Police. (2021, June 30). 4th Breakthrough Leadership Conference: Leadership is innovation kicks off. Retrieved from <https://www.adpolice.gov.ae>.
- Al-Ta'ani, Worod Ma'arouf Mohammad. (2022). Creative leadership competencies of secondary school principals and their relationship to institutional school excellence in Irbid Governorate, Jordan. Journal of Southwest Jiaotong University, 57(5).
- Al-Zoubi, Z. H., Issa, H. M. B., & Musallam, F. Y. (2023). The degree of practicing creative leadership by academic leaders at Jordanian universities and its relationship to the level of teaching performance. Education Sciences, 13(2), 163.
- Channuwong, S., Snongtaweepon, T., Harnphanich, B., Benjawatanaporn, W., Katangchol, S., Vongsurakrai, S., Chantarottron, N., Trerutpicharn, S., Damrongsiri, T., & Kongyoungyune, R. (2023). Creative leadership affecting organizational performance according to the balanced scorecard: A case study of public limited companies in Bangkok, Thailand. Journal of Namibian Studies: History, Politics, Culture, 33, 4034–4057.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Eds.). (2024). World Happiness Report 2024. University of Oxford: Wellbeing Research Centre. <https://worldhappiness.report>.
- Heyns, M. M., McCallaghan, S., & Roos, C. E. (2021). Creative leadership and employee work wellness: Supervisor support as a mediator. Journal of Psychology in Africa, 31(1), 12–18.

-
- International Leadership Association. (2024). 26th ILA Global Conference: Architects of change – Leaders, followers, & communities. Retrieved June 17, 2024, from <https://ilaglobalconference.org/>.
 - Krejcie, R & Morgan, D. (1970), Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement 30, 607-610.
 - Nafei, W. A. (2018). The role of workplace happiness in achieving organizational brilliance: A study on Sadat City University. Case Studies Journal, 7(12), 26-41.