

دور القيادة الحكيمة في تحقيق الأداء الابتكاري

دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في كلية الحداية الجامعة

م.م. رنا خير الدين حميد/ كلية العلوم السياحية

rana.khairaldeeen@uomosul.edu.iq

<http://dx.doi.org/10.29124/kjeas.1654.11>

الملخص

يهدف البحث الى التحقق من علاقة القيادة الحكيمة وتأثيرها بوصفها متغيرا مستقلا في الأداء الابتكاري ومتغيرا تابعا ، وقد تمت دراسة هذه المتغيرات في كلية الحداية الجامعة للوصول إلى عدد من التوصيات التي تساعد في تعزيز القيادة الحكيمة في المنظمة عينة البحث ، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وشملت العينة (25) فرداً من القيادات الإدارية في الكلية أعلاه، كما اعتمد البحث على الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات، ولأجل معالجة البيانات والمعلومات اعتمد البحث البرمجة الاحصائية (SPSS) ، وتوصل البحث الى العديد من الاستنتاجات كان من الأبرز بينها وجود ارتباط واثر بين متغيرات البحث، في ضوء ذلك تم تقديم عدد من التوصيات كان أهمها ضرورة الاهتمام بصياغة برامج تدريبية ذات علاقة بالقيادة الحكيمة ومبادئها وسلوكيات تفعيلها ضمن المؤسسات العلمية على وجه الخصوص.

المصطلحات الافتتاحية : القيادة الحكيمة ، الأداء الابتكاري

Abstract

The current research aims to verify the relationship and impact of wise leadership as an independent variable on innovative performance as a dependent variable. These variables were studied at Al-Hadbaa University College, in order to come up with a number of recommendations that help enhance wise leadership in the organization, the research sample. The researcher adopted the descriptive analytical approach, and the sample included (25) individuals from the administrative leadership in the college above. The research adopted the questionnaire as a tool for collecting data, and in order to process data and information, the research adopted statistical programming (SPSS). The research reached many conclusions, the most prominent of which was the existence of a relationship and

impact between the research variables. In light of this, a number of recommendations were presented, the most important of which was the need to pay attention to formulating training programs related to wise leadership, its principles, and its activation behaviors within scientific institutions in particular.

Keywords: wise leadership, innovative performance

المقدمة

تمثل القيادة الحكيمة شكل فاعل للقيادة يسهم في تحقيق الابتكار و النجاح في المنظمة ، إذ يمارس عامل القدرة الابتكارية داخل المنظمات والجامعات دوراً مهماً في عالم الأعمال التنافسي ، والذي يتطلب قيادة حكيمة فاعلة لقيادة المنظمات وخلق القدرات الابتكارية لموظفيها ، فالابتكار عامل مهم جداً لنجاح المنظمات في بيئة اليوم التنافسية والديناميكية ، و تحظى العلاقة بين القيادة والابتكار باهتمام متزايد في الوقت الحاضر، إذ إن وجود بيئة تنظيمية تدعم الابتكار مهم جداً لظهور ابتكار ناجح إذا كان القائد داعماً، لاسيما إذا كان يأخذ في الاعتبار مشاعر واحتياجات الموظفين ، ويقدم ملحوظات بناءة إلى المرؤوسين ، ويستمع إلى آرائهم واقتراحاتهم ، ويحاول الاستفادة من افكار العاملين حيث تعد القيادة من أكثر العوامل فاعلية التي تتبنى الابتكار لأنه حتى لو كان لدى الموظفين أفكار جديدة ، فهم بحاجة إلى دعم مدراءهم لتحويل هذه الأفكار إلى واقع ، وإذا لم ينظر العاملون إلى مدراءهم على أنهم داعمون ، فسيفترضون أن أفكارهم لن تقبل ، وأن مبادرات سلوك العمل المبتكر ستقتل.

الفصل الاول

منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

تسعى إدارة المنظمة المبحوثة الى تقديم خدمات تلبي حاجات زبائنهم ومتطلباتهم ، بما ينعكس على نجاحها غير أن هناك كثيراً من المشكلات التي تواجهها في سعيها لتحقيق أهدافها، إذ تجسدت مشكلة البحث في بيان دور القيادة الحكيمة في تحقيق الأداء الابتكاري، وتجسدت اشكالية البحث الحالي في مجموعة من التساؤلات:

1 - ما مستوى توافر ابعاد القيادة الحكيمة لدى الافراد المبحوثين ؟

2 - ما طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات البحث (القيادة الحكيمة ، والأداء الابتكاري) ؟

4 - هل هناك أثر للقيادة الحكيمة في الأداء الابتكاري؟

ثانياً : أهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق الاهداف الاتية :

1 - التعرف على مستوى ابعاد القيادة الحكيمة في المنظمة المبحوثة .

2 - اختبار علاقات الارتباط والاثـر بين متغيرات البحث (القيادة الحكيمة، والأداء الابتكاري)

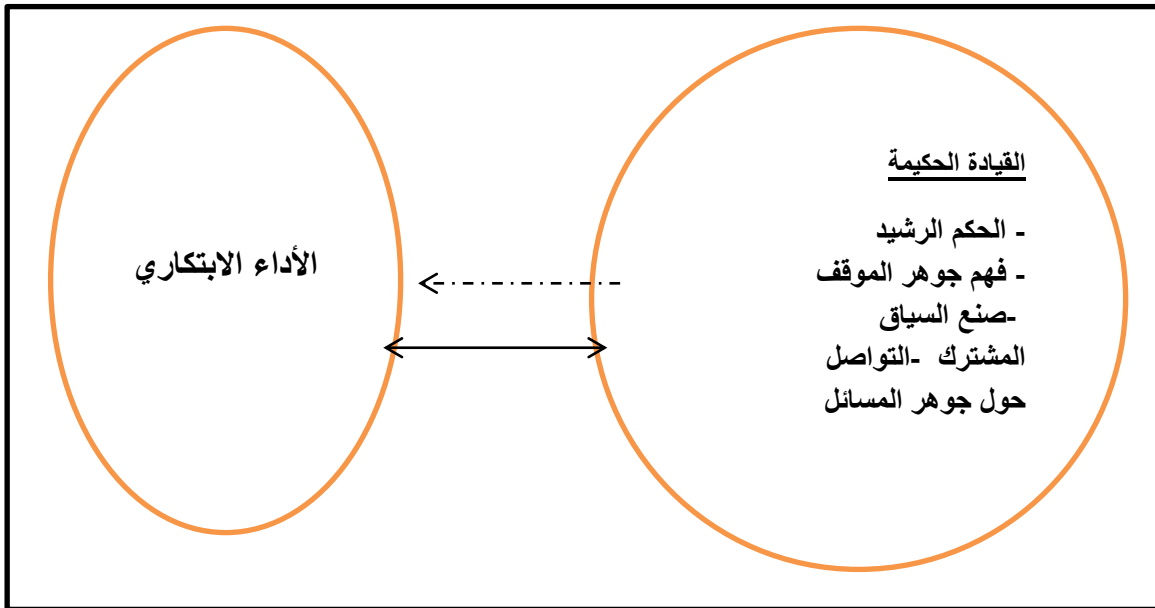
3 - تزويد إدارة المنظمة المبحوثة بالمقترحات التي تتسجم مع الاستنتاجات التي يتم الوصول إليها.

ثانياً : أهمية البحث

1 - الأهمية العلمية : التعرف على دور القيادة الحكيمة في تعزيز الأداء الابتكاري في المنظمة المبحوثة، وبيان علاقات الاثر والارتباط بين متغيرات البحث (القيادة الحكيمة ، الأداء الابتكاري) .

2 - الأهمية العملية : بيان مدى استفادة المنظمة المبحوثة من أهمية توافر ابعاد القيادة الحكيمة وأثرها في الأداء الابتكاري في منظمات الاعمال .

رابعاً : النموذج الفرضي للبحث



الشكل (1)

المصدر : من إعداد الباحث

المخطط الفرضي للبحث

ارتباط

تأثير

خامساً : فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الحكيمة والأداء الابتكاري في المنظمة المبحوثة على المستوى الكلي .

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي للقيادة الحكيمة في الأداء الابتكاري في المنظمة المبحوثة على المستوى الكلي.

سادساً : الاساليب الاحصائية

لغرض تحليل البيانات تم اعتماد برنامج SPSS V26 ، وقد اعتمدت الاساليب الاحصائية الآتية :

1 – الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي.

2 – معامل الارتباط لقياس قوة العلاقة بين متغيرات البحث .

3 – تحليل الانحدار البسيط لبيان التأثيرات بين متغيرات البحث .

سابعاً : ادوات جمع البيانات

1 – الجانب النظري: لتغطية الجانب النظري تم الاعتماد على اسهامات الباحثين والكتاب التي تم جمعها من المراجع العلمية التي تتمثل بالكتب والمجلات والبحوث والاطاريح والدراسات العلمية العربية والاجنبية المرتبطة بمتغيرات البحث .

2 – الجانب الميداني : لتغطية الجانب الميداني اعتمد البحث على استمارة الاستبانة بوصفها مصدراً رئيساً للحصول على البيانات وقد صممت لتغطي فقرات البحث كافة وروعي في صياغتها البساطة والوضوح كما اعتمدنا مقياس ليكرت الثلاثي الذي تتراوح قيمته بين الرتبة (3) اتفق والرتبة (1) لا اتفق أي انه ثلاثي الدرجات والذي يمثل اكثر الاساليب اعتماداً في البحوث الادارية.

ثامناً : منهج البحث

يعتمد اختيار منهج البحث على موضوع البحث واهدافه، لذلك اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها لكشف العلاقات والاثار بين متغيرات البحث .

تاسعاً : حدود البحث

1 – الحدود الزمانية : تمثل الحدود الزمانية للبحث بالعام الدراسي 6-9 الى 1-12 \ 2023.

2 – الحدود المكانية : تمثل الحدود المكانية القيادات في كلية الحداثاء الجامعة .

3 – الحدود البشرية : تمثل في عدد من القيادات الادارية في كلية الحداثاء الجامعة

الفصل الثاني : الاطار النظري

المحور الاول/ القيادة الحكيمة

أولاً : مفهوم القيادة الحكيمة

تمثلت الالفية الثالثة بداية التوجه الاداري في البحث عن الحكمة في القيادة وعدها مفتاحاً مهماً لمواكبة مختلف التغيرات الحاصلة في بيئة الاعمال، (Pavco & Guzman,2014, 123) ، ويعد Boll Hoajbery أول من ربط

يبين مصطلحي القيادة والحكمة (Masereno et al , 2019 , 548) حيث تشير الابحاث والدراسات ذات العلاقة الى وجود ارتباط ايجابي بين القيادة والحكمة عن طريق النتائج المتأتية عن طريق الكفاءة في التنظيم الاداري وتحقيق الاهداف (Ozerogly, & Kocyigit, 2020, 9) ، ويقترح (Plews-Ogan& Ardelt, 2014 - 8) ثلاثة عناصر رئيسة لتطوير مفهوم الحكمة في نظريات القيادة وهي (العنصر المعرفي ، ويتنمّل في البحث عن الحقيقة وقبول الجوانب الايجابية والسلبية للطبيعة الانسانية كافة ، وتقدير التعقيدات والشكوك وحدود المعرفة والادراك . العنصر التأملي، ويتضمن مهارات الادراك الذاتي والبصيرة والقدرة على تقدير وجهات النظر المتعددة في المواقف . واخيراً العنصر العاطفي، وشمل الدافع لتعزيز رفاهية المجتمع ، وتجاوز مرحلة التركيز على الذات ، وعن طريق استعمال هذه العناصر يمكن للمنظمات المعاصرة تنمية وتطوير سمات الحكمة في سلوكيات قادتها ، كما يرى (Nonaka& Takeuchi, 2019,3) القيادة الحكيمة عن طريق القدرات التي يجب ان يمتلكها القادة في منظماتهم وفقاً لمفهوم الحكمة اليابانية ، وتتمثل هذه القدرات في الاتي :

- 1 - امكانية إصدار الاحكام المعتمدة على القيم المجتمعية.
 - 2 - المقدرة على البحث عن ومشاركة الخبرة السياقية الملائمة .
 - 3 - امتلاك القدرات الادراكية لغرض فهم دواخل الاشياء والحالات .
 - 4 - امكانية بناء مجاميع الممارسين العالميين من حيث لغة الحوار والممارسة .
 - 5 - تطبيق قوي للسياسات وتعزيز الوعي الاجتماعي ، اي اعتماد الاسلوب الابوي.
 - 6 - القدرة على تنمية مفاهيم القيمة عن طريق نشر الحكمة لتنمية مستوى مرونة التنظيمية .
- وقد عرف القيادة الحكيمة على أنها القيادة التي تحدد الاهداف والغايات للفرد وتحفز العمل الجماعي التي تسعى لتحقيقه عبر تجاهل ما نحن عليه (Kocyigit, 2020, 4) ، وعرف ايضاً على انها مجموعة من المهارات والقدرات التي يطورها القادة لتحفيز مروضيهم بأسلوب مؤثر وذلك لتحقيق الاهداف المبتكرة للمنظمة (Molina, 2018,119)

ثانياً : خصائص القائد الحكيم

- أشار (Meckenna & Rooney , 2019 , 3) الى ستة خصائص ينبغي توافرها في القائد الحكيم وكالاتي :
- 1 - **الفضيلة :** السمة الرئيسية للقيادة الحكيمة هي الفضيلة لأن الحياة البشرية تكون اكثر سعادة عندما نخلق ظروف السعادة عن طريق عيش الحياة الكريمة ، فالفضائل هي خصائص داخل الانسان بينها هو او تأتي عن طريق الخبرة العملية، وتعني الفضيلة ان نعيش حياة ونتخذ قرارات تتلاءم مع نحن حقاً (Pestalozzi, 2016, 14)
 - 2 - **التواضع :** يكمن وراء معظم الصفات المعرفية والذاتية المرغوبة، فقد تم كتابة عبارة " اعرف نفسك " على واجهة معبد اوراكل في دلفي وهذا يعني ان الشخص الحكيم يحتاج لفهم من هو.
 - 3 - **القدرة على التسامي:** لتعزيز القدرة على التفكير الحكيم يتطلب الحكماء تجاوز وجهة نظرهم الانانية عندما يفكرون بالقضايا ذات العلاقة .

4 - **التنمية الذاتية** : يسعى الافراد الحكماء الى النمو الشخصي في فضائل كالـبصيرة والنزاهة وله القدرة على التفكير الابداعي والاقرار بالقيمة المحتملة لغرائز المرء عند إصدار الاحكام .

5 - **التعامل مع الغموض والانفتاح على التجربة** : ينطوي على القدرة على التعرف على اوجه عدم التأكد وإدارتها في حياة الافراد وتطوره، ويظهر القائد الحكيم إدراكاً للمفارقات والتناقضات والقدرة على التعامل معها

6 - **التكيف مع البيئة** : يطور القائد الحكيم القدرة على معرفة ما إذا كان يتكيف مع البيئة .

ثالثاً : أبعاد القيادة الحكيمة

أشار كل من (الحمد ، والشلمة ، 2023 ، 103-104) لأبعاد القيادة الحكيمة ، وكالاتي :

1 – **الحكم الرشيد** : يتمثل في قدرة القائد الحكيم على إصدار أحكامه عن كل ما هو جيد عبر ممارسة التميز في الجوانب الأخلاقية ضمن مستويات عملية ومواقف محددة وهذه تعتمد على السمات النبيلة التي يمتلكها القائد (عبدالله، الملا، 2023، 30) ، كما عرف البنك الدولي الحكم الرشيد على انه الطريقة التي تباشر عن طريقها السلطات في إدارة الموارد الاقتصادية والاجتماعية للدول لتحقيق التنمية الاقتصادية .

2 – **فهم جوهر المواقف** : يتمثل بالتركيز على التفاصيل الخاصة لكل موقف ، واخذ عواقبه المتوقعة التي قد تظهر ، فالقادة الحكماء يمتلكون القدرة على فهم وتحليل مضامين المواقف التي تواجههم اثناء العمل على نحو مناسب ، فضلاً عن اتخاذهم ما يلزم من القرارات استجابة لمختلف المواقف في الوقت الملائم ، وعلى وجه الخصوص عندما يواجه أولئك القادة أزمات حقيقية ، فيظهرون القدرة في تركيزهم على المشكلات وفهم أسبابها واتخاذ الإجراءات المطلوبة لعلاجها .

3 – **صنع السياق المشترك** : يشير الى قدرة القادة على خلق الظروف للناس للقيام بأعمالهم على اكمل وجه، عن طريق مهام واستراتيجيات واضحة ، فالقادة الحكماء ينقلون الأولويات الحرجة والمسار الى الامام ، والتي تمكن الافراد عن طريقها توقعات أداء محددة جيداً ، والسلوكيات المرغوب فيها في العمل، حيث يقودون باستمرار على ارتفاع مناسب بالنظر الى المواقف ، وتوجيه وتنسيق النشاطات لتحقيق الأهداف .

4- **التواصل حول جوهر المسائل**: يشير الى قدرة الافراد على تكوين علاقات قوية، إذ يقع على القادة مسؤولية رعاية موظفيها وادارتها بمهارة في المنظمات، عبر التمرکز على عدد من الأشياء كالعلاقات ، المهارات الشخصية، الالتزام النفسي، التواصل، التمكين، العمل الجماعي، الثقة، والمشاركة ، ان تطوير حكمة القائد يعزز قدراته العلائقية ويتضح بأن تطوير القادة الماهرين علائقياً يتعلق بتغذية وعيهم بدلاً من تزويدهم بإجراءات تقوم على أساس عقلاني لاتباعها في البيئة المنظمة ذات التحديات الكبيرة.

المحور الثاني: الأداء الابتكاري

أولاً : مفهوم الأداء الابتكاري

الابتكار يمثل تحقيق كل جديد وإبداعي من الأفكار المفيدة المحتملة التي تساهم بشكل إيجابي في الأداء والنمو والبقاء والميزة التنافسية للأعمال (Zacher & Rosing 2015, 57) (بمعنى آخر ، الابتكار هو إنتاج معرفة جديدة وتكاملها مع الأنشطة التجارية والتي تشمل تخطيط التوجهات الأساسية لوظائف الأعمال بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية اعتماداً على أولويات وقيم العمل (Alayoğlu, 2010, 31) ويلعب الابتكار الناجح لعملية التكامل دوراً رئيساً في توفير المقدرات التنافسية للمنظمة في الاجل البعيد (Corbo al et, 2022, 2) .

وتؤكد الابحاث الحالية بشكل متزايد بأهمية الابتكار كأقوى سلاح للنجاح في المنظمات للوصول الى الأداء المتميز والميزة التنافسية ، والأداء الابتكاري يمثل مزيجاً من المقدرات والجهود والخصائص الذاتية التي يمكن ان تؤدي الى نتائج اصيلة او جديدة ومفيدة سواء كانت للفرد نفسه او للمنظمة او للمجتمع ككل (علاء ، مثنى ، 2019 ، 244) ، وفي هذا الاطار ذكر (Naseer et al ., 2016 , 491) ان الابتكار مرتبط بالتفكير المخالف للتقليد الذي ينتج مخرجات غير شائعة لكل من الفرد والمنظمة ، ومن زاوية اخرى عرف الابتكار على أنه القدرة التي تمتلكها المنظمة للبناء والتطوير، والتي يمكن أن تؤدي في النهاية إلى تحقيق نتائج افضل (Gambi et al , 2021 , 1077) وتعد الأنشطة الابتكارية ضرورية لتطوير المنظمة، وذلك بالتكامل مع السلوكيات الايجابية، والاستخدام الفعال لإدارة المعرفة إذ أن العاملين المبتكرين هم أولئك الذين يميلون الى تحديد الفرص المتاحة لخلق منتجات جديدة، والسعي على إيجاد حلول غير نمطية لمشاكل قائمة فضلاً عن القدرة على وضع خطط مناسبة لتنفيذ أفكار جديدة (Zhou et al., 2019, 2237) ، وإن تطوير معرفة جديدة في المنظمات وتحويلها إلى نفوذ يوفر ميزة تنافسية يجعلها جزءاً من أنشطة الأعمال الروتينية ليس بالأمر السهل بالنسبة للعديد من الشركات وتتطلب هذه العملية تكريس كامل للموارد المالية والبشرية ، وبالمقابل تتوقع الشركات من الابتكار أنه يوافر مكسباً مميزاً لصالحها ضمن الظروف المتواترة (Mir&Casadesus, 2022:3) .

إن السلوك الابتكاري في العمل لا يشمل خلق الأفكار فحسب، ولكنه يشمل تطويرها وتنفيذها وتعزيزها لتحسين الأداء مما يمكن الموظفين المساهمة بشكل أفضل عن طريق استعمال قدراتهم المبتكرة لتطوير تقنيات العمل والمنتجات والإدارة ، ولتشجيع السلوك المبتكر يجب على القائد بناء مكان عمل يدعم مرؤوسيه ويؤثر عليهم، (Situmorang et al ,2023 ,2916) .

ثانياً : أهمية الأداء الابتكاري

تتبين أهمية الأداء الابتكاري عبر كونه يعمل على إنتاج الرؤى الجديدة والمفيدة من قبل الموظفين والتي تقود الى كسب المنظمة بيئة ابتكارية مميزة يدعم صناع القرار مما يعزز من قدرة المنظمة على مواجهة التحديات، وبهذا يمكن جعل السلوك الابتكاري عاملاً رئيساً لبقاء المنظمات في بيئة الاعمال المختلفة (Torokoff, 2015, 38) وأشار كل من (علاء، ومثنى ، 2019 ، 245) ان تطور الأداء الابتكاري داخل المنظمات ضرورة وليس اختياراً وذلك لأسباب عدة منها :

1- التطور المستمر للتكنولوجيا .

2- البيئة المتغيرة والتغيرات المستمرة بالهياكل التنظيمية والاستراتيجيات .

3- التغلب على المنافسين الذين يسعون دوماً لتحسين منتجاتهم وخدماتهم .

4- التماشي مع رغبات الزبائن المتطورة والمجتمعات المتطورة والتي تتأثر بشكل مستمر بالقضايا والتنوع العالمي .

ثالثاً : أبعاد الأداء الابتكاري

من الضروري عند دراسة عملية الابتكار وطبيعتها، وكذلك أبعاد الأداء الابتكاري التفرقة بين الابتكار، وبعض المفاهيم الأخرى، التي يتناولها الباحثون، باعتبارها مرادفاً أو معبراً عن عملية الابتكار، وتتمثل أكثر هذه المفاهيم الأخرى شيوعاً في: الاختراع؛ والإبداع، أشار كل من (Moolenaar et. al., 2010, 658) و (Gupta, & Singh, 2016 , 32) و (الرواشدة 2013 ، 67) ان الأداء الابتكاري يمكن قياسه عبر عدد من المتغيرات ، وفيما يلي تفصيل مبسط لكل منها :

1 - تحديد المشكلة: إن عملية تحديد المشكلة تمثل مرحلة من مراحل العملية الابتكارية، وتتطوي على المدة التي يستغرقها الافراد في عمليات البحث والمطالعة، وتطوير المؤهلات المطلوبة للقيام بمهام العمل، والمشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات التخصصية سواء كانت محلية او دولية ، ليتمكن المتخصصين من الالمام بمختلف مجالات المشكلة ، عند البدء عادة تكون التحديات والمشكلات عشوائية وبعيدة عن الترتيب ولا يمكن ادراكها بسهولة ، حيث يتطلب من الفرد بيان وإعادة الصياغة على نحو جيد تسهم في تحفيز عمليات توليد الأفكار والوصول الى حلول ابداعية للمشكلة .

2- البحث عن المعلومات: إن عملية البحث عن المعلومات هي الأخرى تمثل مرحلة من مراحل العملية الابتكارية للاداء، إذ يتركز جهود واهتمامات وتفكير الافراد في المنظمة حول مهام محددة، وهنا يندمج في أداء مهامه اليومية و يحول تفكيره الى البحث عن المعلومات حول تلك المهام، وتمثل هذه المرحلة عملية تفاعلية للمعلومات والبيانات ضمن العقل الباطني للفرد المبتكر، ونتيجة لهذا التفاعل تظهر الأفكار المبتكرة .

3- توليد الأفكار: تمثل إحدى مراحل عملية انتاج المعلومات العمل على جعلها مترابطة والبحث عن العالقات بين المهام، إذ يتولد الرؤى والأفكار الابداعية في صورة مضيئة ولامعة تجعل من المبتكر ذات قدرة على اكتشاف لتلك الأفكار والرؤى، وفي هذه الحالة يتم العمل على ايجاد الأفكار التي من شأنها توفير حلول ابداعية للمشكلة القائمة، أو اداء مهمة محددة .

4- ترويج الأفكار: تتطوي هذه المرحلة على عملية صياغة معايير معينة لتقييم الرؤى والأفكار التي تم توليدها في المراحل السابقة ونقلها الى حيز التنفيذ، عبر ايصالها إلى المعنيين بتنفيذها، وتوقع مقاومة هذه الأفكار ينبغي اخذها في الحسبان، ومن ثم القيام بعملية الإثبات التي تعني إعادة العملية برمتها لغرض إثبات صحة الفكرة التي تم تقديمها أو تعديل الفكرة أو تجربتها، أي أن الشيء الذي تم ابتكاره وتقديمه من الفرد والذي ينطوي (فكر، سلوك، استجابة) يتم اخضاعه الى الاختبارات للتأكد من ملائمة وصحته ومصادقية وصالحية تلك الفكرة للتطبيق كفكرة جديدة .

الفصل الثالث

الجانب الميداني

يركز هذا الفصل على وصف متغيرات البحث وتشخيصها من وجهة نظر عينة من القيادات الادارية في الحدباء الجامعة ، إذ اعتمد الباحثان البرمجية الاحصائية الجاهزة (SPSS V26) للاستدلال على النسب المئوية والتكرارات وكذلك الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة وكما يأتي:

أولاً : وصف الأفراد المبحوثين

ينصب تركيز المبحث على وصف الأفراد عينة البحث عن طريق مجموعة من الادلة التي توضح ملائمتها لإجراءات البحث العلمي ، والجدول (1) يوضح عددا من خصائص عينة البحث :

الجدول (1) خصائص العينة المبحوثة

الجنس							
ذكور				إناث			
التكرار		%		التكرار		%	
23		92		2		8	
الفئات العمرية							
30 فأقل		40-31		49-41		50 فأكثر	
تكرار		%		تكرار		%	
1		4		16		32	
4		4		8		12	
48		16		32		12	
الحالة الاجتماعية							
اعزب		متزوج		أخرى			
التكرار		%		التكرار		%	
-		-		24		1	
-		96		1		4	

اعداد الباحث

ثانياً : وصف متغيرات البحث

1 : وصف أبعاد القيادة الحكيمة

الجدول (2) وصف ابعاد القيادة الحكيمة

مقياس الاستجابة								
المتغير	موافق		الحياد		غير موافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	١٠٠	٩٠	٥٠	١٠	٥٠	٩٠		
X1	80.0	20	8.0	2	12.0	3	1.32	0.69
X2	80.0	20	8.0	2	12.0	3	1.32	0.69
X3	72.0	18	8.0	2	20.0	5	1.48	0.82
X4	80.0	20	8.0	2	12.0	3	1.28	0.67
X5	84.0	21	8.0	2	8.0	2	1.24	0.59
X6	80.0	20	4.0	1	16.0	4	1.36	0.75
X7	76.0	19	8.0	2	16.0	4	1.40	0.76
X8	80.0	20	8.0	2	12.0	3	1.32	0.69
X9	72.0	18	8.0	2	20.0	5	1.48	0.82
X10	72.0	18	8.0	2	20.0	5	1.48	0.82
X11	80.0	20	12.0	3	8.0	2	1.28	0.61
X12	80.0	20	8.0	2	12.0	3	1.32	0.69
المعدل	78.0		8.0		13.33		1.35	0.71

اعداد الباحث استنادا لنتائج التحليل

يتبين عبر ملاحظة ما ورد في الجدول (2) إن المعدل الوسط الحسابي لمتغير القيادة الحكيمة جاء (1.35) وانحرافه المعياري (0.71) ونسبة الاتفاق البالغة (78) من المستجيبين ، والمتغير الابرز من بين المتغيرات التي أسهمت في تعزيز إيجابية الاتفاق تمثل بالمتغير (X5) ، إذ اشار (84%) من المستجيبين أن المنظمة تمتلك أساليب

المتغيرات التي أسهمت في تعزيز إيجابية الاتفاق تمثل بالمتغير (Y5) ، إذ اشار (75.9%) من المستجيبين أن المنظمة تمتلك خطة طموحة تهدف لتحقيق التقدم المستمر، بمتوسط حسابي (1.41) وانحراف معياري (0.77) .

ثالثاً : علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

الجدول (4) القيم العددية لعلاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة والأداء الابتكاري

المتغير المعتمد	المتغير المستقل
القيادة الحكيمة	الأداء الابتكاري
	*.467

$$p \leq 0.05$$

N=25

يتبين عبر ملاحظة ما ورد في الجدول (4) أنه يوجد ارتباط ومعنوي بين القيادة الحكيمة والأداء الابتكاري ، ويستدل على ذلك عبر قيمة معامل الارتباط البالغة (0.467) عند مستوى معنوية (0.05) ، واستناداً الى ذلك نقوم بقبول الفرضية الرئيسة الاولى.

رابعاً : التأثير بين متغيرات البحث

الجدول (5) تأثير القيادة الحكيمة والأداء الابتكاري

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	R ²	β ₀	β ₁	F المحسوبة	T المحسوبة
القيادة الحكيمة		0.318	0.517	2.109	6.420	7.555

$$P \leq 0.05$$

(1,23) DF

N=25

يتبين عبر ملاحظة ما ورد الجدول (5) إن القيادة الحكيمة بأبعاده كافة لها تأثير معنوي في الأداء الابتكاري عن طريق معامل الانحدار التي بلغت (0.318) ويستدل على ذلك عبر قيمة (t) التي بلغت (7.555) عند مستوى المعنوية (0.05) ، ويتم تجسيد هذا التأثير عبر قيمة (f) التي كانت (6.420) (1،25) ، وبذلك نقوم بقبول الفرضية الرئيسة الثانية.

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

1 – أظهرت النتائج التي توصلت إليها عملية التحليل الاحصائي ان متغير القيادة الحكيمة بجميع ابعادها ترتبط معنويًا بمتغير القيادة الحكيمة الأداء الابتكاري بجميع ابعاده ضمن المنظمة عينة البحث، مما يؤشر الى انه عند تنبئي إدارة المنظمة عينة البحث اساسيات القيادة الحكيمة وسعت لتعزيز توافر ابعادها كلما اسهم ذلك في تعزيز الأداء الابتكاري في المنظمة عينة البحث.

2- وأظهرت النتائج التي توصلت إليها عملية التحليل الاحصائي ان هناك اثرا معنويًا للقيادة الحكيمة في تعظيم مستويات الأداء الابتكاري على نحو شمولي في المنظمة عينة البحث.

3 – تمكنت المؤسسات التعليمية التي استثمرت في القيادة الحكيمة من التقدم والتنمية في مجال عملها فضلاً عن تعزيز الابداع في الأساليب التي تتبعها ولذلك تمكنت من رفد المجتمع بمخرجات ذات جودة لها القدرة على العمل الفعال في مختلف المؤسسات العامة والخاصة .

ثانياً : التوصيات

- 1 – ضرورة الاهتمام بمضامين الادب الإداري الحديث، لا سيما فيما يرتبط بمجالات القيادة، لما لها من اسهام في تعزيز الأداء الابتكاري وتعظيم إمكانيات المنظمة والاسهام في تحقيق أهدافها المنشودة، عبر تحقيق التعاون مع الجامعات العراقية لإقامة ورش تدريبية وحلقات نقاشية لمسؤولي الأقسام والشعب للوصول الى اهم المستجدات الفكرية ذات العلاقة .
- 2 – ضرورة الاهتمام بصياغة برامج تدريبية ذات علاقة بالقيادة الحكيمة ومبادئها وسلوكيات تفعيلها في المؤسسات العلمية والتعليمية على وجه الخصوص.
- 3 – على المدبرون في رئاسة الجامعة المبحوثة الاهتمام بتطبيق مضامين القيادة الحكيمة لما لها دور بارز في تنمية روح الابداع والابتكار وبالتالي تأثيرها في نجاح الجامعة .

المصادر

1- المصادر العربية

- 1- احمد ، روضة عادل طلبة احمد ، (2023) ، " تأثير الأداء الاستراتيجي لمنتجي المعرفة على السلوك الابتكاري للعاملين " مجلة البحوث المالية والتجارية ، المجلد "24" العدد "1" .
- 2- الرواشده، اسم طه، (2013) "أثر ممارسة الادارة بالتجوال على السلوك إبداعى في شركة البوتاس العربية " رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة مؤتة .
- 3- علاء، دهام حمد ، مثنى ، محمد سعيد ، 2019 ، " تأثير الحوكمة الالكترونية في تحقيق الأداء الابتكاري (دراسة تطبيقية في مديرية شؤون الجوازات بوزارة الداخلية)" ،مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية ، المجلد 26، رقم 119 .
- 4- الحمد، احمد وليد طلال، والشلمة ، ميسون عبدالله ، 2023 ، "توظيف ابعاد القيادة الحكيمة في معالجة سلوكيات الموظف غير المرئي: دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في مديرية بلدية الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، العدد 62 ، المجلد 19 .
- 5 – عبدالله، عامر احمد، الملا، حميد علي، 2023، تطبيقات القيادة الحكيمة وتأثيرها في السمعة التنظيمية، مجلة الدراسات الاقتصادية والاعمال، المجلد 2 ، العدد 4 .

2- المصادر الاجنبية

- 1 - Proco-)Tropicaes , M & De- Guzman . A . B . 2014 . A structural equation model SEM of the impact of transformtional - visionary – charismatic and

ethical leadership styles on the development of wise leadership among Filipino private secondary school principals . Asia Pacific Education Review - 15 (4) .

2 - Mascareno, J- Rietzschel , E , & Wise - B. 2019. Envisioning innovation : Does Visionary leadership engender team innovative performance through goal alignment ? Creativity & Innovation Management - 29 (1) .

3 - Ozerogly - E, & Kocyigit , Y. 2020- Organizational agility in health organizations - the role of visionary leadership - Research Journal of Business & Management . 7 (1)

4 - Plews-Ogan & Ardilt , M- 2014- Ch-1 Wisdom is a worthy construct in M - Plews - Ogan& G- Beyt (eds-) Leadership in academic health science centers - leading positive change - London , UK- Radcliffe .

5 - Molina , O,A,M. 2018 . Visionary leadership in the administrative staff of the Guapan Educational Unit . Journal of Technology and Science Education . 8(2) .

6 - Kocyigit, Y. 2020- The role of organizational flexibility in organizational agility - A research on SMEs- Business Management & Strategy - 11 (1) .

7 - Kaipa , P & Radjou, N- 2020 - From smart to wise -Acting and leading with wisdom for addressing 21 st – century business challenges into six key leadership capabilities " CLE- wis 133 @ Aol . com .

8 - Kaipa , P & Radjou, N. 2020 . From smart to wise : Acting and leading " 1 st ed . Published by Jossey - Bass Awiley Imprint , San Francisco .

9 - Kessler, Eric H. 2021. Wise leadership: A Toolbox for Sustainable Success" 1st ed . Taylor & Francis, New York: Routledge.

10 - Mckenna, B. & Rooney , D. 2019 . Wise leadership.

11 - Pestalozzi, John H. 2016. Wise leadership in the IT Project selection phase , Downloaded by" Ryerson University " at 234415 .

12 –Alayoglu , N- (2010)- Rekabet ustunlugu saglamda in san kaynaklar ve rekabet stratejileri uymunun onemi - Istanbul Ticaret University Sosyal Bilimler Dergisi- 9(17) .

- 13 -Corbo, L., Kraus, S., Vlacic , B., Dabic , M., Caputo, A-, & Pellegrini, M. - (2022)- Competition and innovation- A review & research agenda. *Technovation*- 102624, 1-14. <https://doi.org/10.106/j-technovation.2022- 102624>
- 14 Gambi, L., Lizarelli, F., Junior, A., and Boer, H. (2021), “The impact of quality management practices on innovation: an empirical research study of Brazilian manufacturing companies”, *Benchmarking: An International Journal*, Vol.28 No.3, pp.1059-1082.
- 15 -Gupta, V., & Singh, S. (2015). Leadership and creative performance behaviors in R&D laboratories: examining the mediating role of justice perceptions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(1), 21-36
- 16 - Mer, M., Llach , J., & Casadesus, M -2022- Degree of Standardization and Innovation Capability Dimensions as Driving Forces for Innovation Performance. *Quality Innovation Prosperity*, 26(2), 1-20. <https://doi.org/10.12776/qip.v26i2.1687>
- 17 -Molenar, N. M., Daly, A& Slegers, P. J. – 2010- Ocupying the principal position - Examining relationships between transformational leadership- social network position- and schools’ innovative climate. *Educational Administration Quarterly*, 46 (5)
- 18 -Naser, S., Raja- U., Syed, F., Donea,. B., & Dar, W- 2016- Perils of being close to bad leader in a bad environment – Exploring the combined effects of despotic leadership – leader member exchange - and perceived organizational politic on behaviors - *The Leadership Quarterly* – 27 (1)
- 19 -Situmorang, Gloria Rochelly, Sukisno S. Riadi, and Gusti Noorlitaria Achmad. "Individual Behavior and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior and Employee Performance." *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science* 2.8 (2023): 2915-2926.
- 20 –Torokof , M – 2015- Analysis of Directing the Innovation Process and its Relation to Middle Level Manager’s Work - *The Case of Estonian Enterprises - Engineering Economics* - 21(4)
- 21 -Zachir, H., & Rosing, K- 2015- Ambedextrous leadership and team innovation - *Leadership & Organization Development Journal* - 36(1)
- 22 -Zhou, H., Wang , K., Yao, Y., and Huang, K. (2019), “The moderating role of knowledge structure in the open innovation effect”, *Management Decision*, Vol.57 No.9, pp.2233-2238.