

القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة
الموصل من وجهة نظر التدريسيين

محمد دريد محمد علوان

جامعة الموصل/كلية التربية للعلوم

الانسانية/قسم العلوم التربوية والنفسية

أ.م.د أسماء عبدالرحيم خضر

جامعة الموصل/كلية التربية للعلوم

الانسانية/قسم العلوم التربوية والنفسية

القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

محمد دريد محمد علوان

أ.م.د. أسماء عبدالرحيم خضر

مستخلص البحث

يهدف البحث الى التعرف على مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته لأغراض هذا البحث، وتكونت العينة من (٤٦٣) تدريسي وتدرسية. واستخدم الباحثان استبانة مكونة من (٣٠) فقرة لجمع البيانات من افراد عينة البحث، واطهرت النتائج ان مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل لدى افراد عينة البحث كان بدرجة "متوسطة" فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والتي قد تعزى الى وعي رؤساء الاقسام بأهمية القيادة الابتكارية ودورها الكبير في زيادة تألقهم وايمانهم بالتطور والتجديد. وقد خرج البحث بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الابتكارية، رئيس القسم العلمي، التدريسيين

Abstract

The research aims to identify the level of innovative leadership among the heads of departments of the faculties of the University of Mosul from the point of view of teachers. The two researchers used the descriptive-associative approach to suit the purposes of this research, and the sample consisted of (463) teaching and teaching. The two researchers used a questionnaire consisting of (30) paragraphs to collect data from the members of the research sample, and the results showed that the level of innovative leadership among the heads of departments of the faculties of the University of Mosul among the members of the research sample was an "average" degree, as well as the presence of significant differences at the level of (0,05), which may be due to the awareness of the heads of departments of the importance of innovative leadership and its great

role in increasing their brilliance and belief in development and renewal. The research has come up with a number of recommendations and proposals.

Keywords: innovative leadership, head of scientific department, teaching staff

المقدمة:

ظهرت الحاجة في الألفية الثالثة إلى وجود قادة لديهم ثروة علمية وقيادية ومهارية، وقدرة بارعة على إحداث التغيير الحقيقي، والتمكن من رسم المستقبل واستشراف ملامحه للاستعداد له والتهيؤ للتكيف معه. وهذا ما يفرضه العصر الحالي ومتطلبات المستقبل، إذ تحولت القيادة من طريقة ثابتة في بيئات مؤسسية تقليدية إلى قيادة متجددة في بيئات مزدهرة بالتحديات وغير مستقرة بفعل سرعة التغيرات وتعدد المؤثرات التي ظهرت مع مرحلة العولمة والمراحل اللاحقة لها، لذا فقد ظهرت القيادة الابتكارية كأسلوب قيادي معاصر لمساعدة المؤسسات باختلاف أهدافها وسياساتها على التعامل البناء مع تغيرات العصر المتلاحقة، والاستفادة القصوى من الموارد المادية والبشرية المختلفة، مع المحافظة على كينونة تلك الموارد وتنميتها لضمان استمرارية الاستفادة منها ومن الخدمات التي تقدمها.

(Elkington & Booysen, 2015: 78-80)

مشكلة البحث

أمسى العصر الذي نعيش فيه اليوم والذي يتميز بالديناميكية والتغير السريع في جميع المجالات، بحاجة إلى قيادة قادرة على استجابة سريعة وبقظة ووعي حسي للمحيط القائم ومواكبة الحداثة والانفتاح على كل ما هو جديد نافع، من خلال الارتباط بالأهداف المستقبلية واستباق الزمن وتقديم الأفكار الابتكارية. (مخامرة، ٢٠٢١: ٤٣٩)، إذ مع تزايد الانفجار المعرفي في مختلف المجالات، أصبحت المعرفة هي العامل الأساس للابتكار والتألق ومواكبة التطور، وهذا فرض على إدارة المؤسسات أن تكون مستجيبة ومتفاعلة مع الثورة المعلوماتية التي أحدثت تغييرات سريعة، إذ لم يعد بإمكان قائد المؤسسة أن يكون تقليدياً يتشبث بأساليب قديمة لن تنجح في مواجهة هذه التغيرات. (قنديل، ٢٠١٠: ٩)، فضلاً عما تواجهه المؤسسات اليوم من تحديات عديدة نتيجة لهذه التغيرات والتحديات في

بيئات عملها، اذ تطلب ذلك اعادة النظر في ممارساتها الادارية والاستثمار الافضل لمواردها البشرية بما فرض عليها أن تلجأ إلى اسلوب قيادي حديث كوسيلة مهمة للتغلب على هذه التحديات وضمان بقائها واستمراريتها، فظهر اسلوب القيادة الابتكارية الذي يمنح المؤسسات تميزاً وتألّقاً في أداء عملها. (منتهى، ٢٠١٨: ٣٤)، فهذا الاسلوب يعتمد على قدرة القائد ورغبته في التغيير واستعداده للتحدي، فقد استدل الباحثان على مشكلة بحثهما من خلال اشارت دراسات كل من (الشهراني، ٢٠١٨: ٥٨٤)، (الراشد واليحيى، ٢٠٢٠: ٢٥٧)، (مقبيل، ٢٠٢١: ٨٤-٨٥) و(الكوني وآخرون، ٢٠٢٢: ١٥٨) التي اظهرت ان ممارسة رؤساء الاقسام للقيادة الابتكارية كان بدرجة متوسطة.

اهمية البحث

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية توجه المؤسسات إلى تنمية قدرات أفرادها وتوجيهها نحو الابتكار لكسب ميزة تنافسية لمواجهة التحديات المختلفة، اذ أن نجاحها وتفوقها مرهون بمدى قدرتها على إيجاد السبل لدعم قيادة الابتكار لاستدامة التجديد والابتكار بما ينعكس على ميزتها التنافسية واستدامتها. (حفاظ وعبدالله، ٢٠١٩: ٦٣٦)، اذ لم تعد القيادة اليوم عمل روتيني يطبقه الفرد دون تدبر وتعمق فكري، فالقيادة التربويون مطالبون بالتطوير والابتكار، فالقائد والمؤسسة التي لا تتقدم تتقادم لذا يتوقع من القائد دائماً أن يكون مبتكراً. وعليه فإن بيئة الأعمال المتفاعلة والمتغيرة دفعت إلى ضرورة المداومة على التكيف الدائم مع تغيرات البيئة وتعديل أوضاعها وتجربة المبتكرات والإبداعات الجديدة لضمان بقائها، مما تطلب البحث عن نماذج جديدة للقيادة تتكيف مع هذه التطورات وتتخلى عن الهياكل الهرمية التقليدية، وأن تتبنى التصاميم التنظيمية المرنة والتميزة بالكفاءة والتوجه المستقبلي، ومن هنا ظهرت الحاجة الى القيادة الابتكارية (مخامرة، ٢٠٢١: ٤٤٣)

وفي هذا الصدد يتفق لالو Lalo, 2015 مع العديد من الباحثين في مجال القيادة على أن القيادة الابتكارية هي الأسلوب القيادي الذي يلبي متطلبات العصر

القيادة الابتكارية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

- الحديث، ويحقق أهداف المؤسسات واحتياجاتها. كما يؤكد أن القيادة الابتكارية يمكن من خلالها تحقيق العديد من الفوائد للمؤسسات، (الحارثي، ٢٠٢٠: ١٢٦) ومن أهمها:
١. تدعم الابتكار والتجديد لدى القائد والعاملين معه من خلال تحفيزهم على التفكير خارج الصندوق وتطوير طرائق جديدة للعمل.
 ٢. تمنح فريق العمل المؤسسي حرية أكبر في تطوير طرائق العمل وإجراءات العمل، مما يساهم في زيادة الكفاءة والفاعلة.
 ٣. تعزز القيادة الابتكارية المرونة الهيكلية للمؤسسة، مما يسمح للقائد بتعديل الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع التغيرات المستقبلية ومواجهة المواقف الطارئة.
 ٤. تساهم في الاحتفاظ بالعاملين الإداريين والفنيين ذوي المواهب من خلال توفير مميزات وظيفية وامتيازات مادية ومعنوية، مما يعزز قوة المؤسسة بوجود المورد البشري المؤهل القادر على تحقيق النجاح.
 ٥. تساهم في تحويل البيئة الداخلية للمؤسسة إلى بيئة تحفيزية تنافسية، وذلك من خلال تطوير البنية الداخلية بجميع مكوناتها.
 ٦. تساعد في تحسين كفاءة تنفيذ الأعمال من خلال التخلص من الإجراءات الروتينية والمهام التقليدية التي تستهلك الوقت وتمنع الابتكار.
 ٧. تساعد القيادة الابتكارية المؤسسة على إنشاء بنك إداري ومعرفي للأفكار الإدارية، والذي يشرف عليه فريق من المتخصصين في المؤسسة، ويمكن الاستفادة منه في تحسين إجراءات العمل وحل المشكلات المستقبلية.
 ٨. تساهم القيادة الابتكارية في تطوير الأفكار القيادية والتجارب الإدارية للمؤسسات الأخرى، من خلال التدريب والتعليم، ونقل التجارب وتبادل الخبرات الوظيفية.
 ٩. تساهم في تحسين المناخ العام في المؤسسة، وجعله أكثر انفتاحاً، مما يضمن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
 ١٠. تساهم القيادة الابتكارية في تحويل المؤسسة من حالة الانغلاق إلى حالة الانفتاح المفيد، مما يسمح لها بالتكيف مع التغيرات والاستفادة من الفرص الجديدة. (حرز الله، ٢٠١٥: ١٤-١٥)، (خيري، ٢٠١٢: ٨١).

حدود البحث

تقتصر الدراسة الحالية على جميع التدريسيين (ذكور، إناث) في أقسام كليات جامعة الموصل للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) والذين لديهم مدة خدمة مع رئيس قسمهم الحالي (١) سنة فأكثر.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

١. مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين بشكل عام؟
٢. مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين حسب متغير الجنس (ذكور، إناث)؟
٣. مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين حسب متغير التخصص (علمي، انساني)؟
٤. مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين حسب متغير اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، استاذ مساعد، استاذ)؟

مصطلحات البحث

القيادة الابتكارية:

بأنها مجموعة من الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون، والتي تقضي الى إيجاد عمليات إدارية وطرائق وأساليب أكثر فاعلية في انجاز اهداف المؤسسات والدوائر الحكومية، وأكثر خدمة للمجتمع. (القسوس، ٢٠٠٤: ١٤)

ويعرفها الباحثان اجرائياً: هي نمط أو أسلوب قيادي يتصف بالبصيرة والقدرة على التعامل مع مقتضيات التطوير والميل الى التجديد والجرأة في ابداء الآراء والمقترحات وتنفيذها فضلاً عن اتسامه بالاستباقية او المبادأة والمرونة واليقظة الذهنية بهدف السعي الى تميز القسم العلمي وكما يقاس على وفق المقياس المعد لذلك الغرض.

رئيس القسم العلمي:

تبنى الباحث تعريف قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل بأنه: تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية من عميد الكلية، وتحدد صلاحيته بموجب النظام الجامعي وبما يتفق مع قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية. (المادة - ٢٣)، (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، ٢٠١١: ٩٧)

الخلفية النظرية

أولاً: الدراسات السابقة:

١. دراسة الشهراني (٢٠١٨)

هدفت الدراسة التعرف الى درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة الاكاديميين بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستعملت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في بحثها، ولتحقيق هدف الدراسة اعدت استبانة مكونة من (٤٢) فقرة، طبقت على (٢٠٩) عضو هيئة تدريس بجامعة بيشة، واستعملت الباحثة الأساليب الإحصائية الملائمة بالاعتماد على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وبعد تحليل ومعالجة البيانات احصائياً أظهرت النتائج: ان درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة الاكاديميين بجامعة بيشة لدى افراد عينة البحث كان بدرجة "متوسطة"، كما وظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة في تقديرهم لدرجة ممارسة القادة الاكاديميين للقيادة الابتكارية والتي تعزى الى متغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، التخصص ومكان العمل) وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات.

(الشهراني، ٢٠١٨: ٥٨٤، ٥٩٦-٦١٤)

٢. دراسة الراشد والبيحي (٢٠٢٠)

هدفت الدراسة التعرف على واقع ممارسة القيادة الابتكارية لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية في جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي المسحي في بحثهما، ولتحقيق هدف الدراسة اعدت استبانة كأداة للدراسة الميدانية، طبقت على (١١٤) عضو هيئة تدريس بكلية التربية، واستعمل الباحثان

القيادة الابتكارية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

الأساليب الإحصائية الملائمة بالاعتماد على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وبعد تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً أظهرت النتائج: ان ممارسة القيادة الابتكارية من قبل رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة "متوسطة"، وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات.

(الراشد واليحيى، ٢٠٢٠: ٢٤٧، ٢٥٤-٢٦١)

٣. دراسة مقيبيل (٢٠٢١)

هدفت الدراسة التعرف الى درجة ممارسة القادة الاكاديميين بجامعة سيئون للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستعمل الباحث المنهج الوصفي المسحي في بحثه، ولتحقيق هدف الدراسة استعان الباحث بأداة الدكتوراة الشهراني لبحثها الموسوم بـ (درجة ممارسة القادة الاكاديميين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس) والمتكونة من (٤٢) فقرة، طبقت على (٤٧) عضو هيئة تدريس بجامعة سيئون، واستعمل الباحث الأساليب الإحصائية الملائمة بالاعتماد على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وبعد تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً أظهرت النتائج: ان درجة ممارسة القادة الاكاديميين بجامعة سيئون للقيادة الابتكارية من وجهة نظر هيئة التدريس كان بدرجة "متوسطة"، كما و أظهرت النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيئون لدرجة ممارسة القادة الاكاديميين للقيادة الابتكارية تبعاً لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة ومكان العمل)، وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات. (مقيبيل، ٢٠٢١: ٧٤، ٨٢-٩٣)

٤. دراسة الكوني وآخرون (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة التعرف الى درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومدى وجود علاقة ارتباطية دالة بي درجة ممارسة القيادة الابتكارية والاستغراق الوظيفي في ضوء متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، واستعمل الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي في بحثهم، ولتحقيق هدف الدراسة اعدت استبانة مكونة من (٤٤) عبارة، وطبقت على

(٦٢) عضو هيئة تدريس، واستعمل الباحثون الأساليب الإحصائية الملائمة بالاعتماد على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وبعد تحليل ومعالجة البيانات احصائياً أظهرت النتائج: ان درجة ممارسة القيادة الابتكارية لقيادات كلية التربية صبر بجامعة لحج كان بدرجة "متوسطة"، كما وظهرت النتائج: وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في مجالات (السلوك الابتكاري، بيئة العمل والقيادة الابتكارية ككل) لصالح البكالوريوس، فضلاً عن انها أظهرت عدم وجود فروق تبعاً لمتغيري (الجنس والخبرة)، كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين ممارسة القيادة الابتكارية والاستغراق الوظيفي بلغت (٠,٥٧) وتشير لعلاقة "متوسطة"، وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات. (الكوني وآخرون، ٢٠٢٢: ١٤٦، ١٥٥-١٦٨) ٥. دراسة البلوي (٢٠٢٣)

أهدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة قيادة جامعة تبوك للقيادة الابتكارية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، و طبقت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي) التحليلي في بحثها، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات الاولية، و طبقت أداة الدراسة على (١٤٠) عضو هيئة تدريس في جامعة تبوك، و استخدمت الباحثة الاساليب الإحصائية الملائمة بالاعتماد على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وبعد تحليل ومعالجة البيانات احصائياً اظهرت النتائج: أنَّ درجة ممارسة قيادة جامعة تبوك للقيادة الابتكارية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس كان (مرتفعاً)، فضلاً عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين القيادة الابتكارية وتطبيقات ذكاء الأعمال في جامعة تبوك.

(البلوي، ٢٠٢٣: ٤٠، ٤٣، ٤٤، ٤٨، ٥٧-٥٨)

ثانياً: مؤشرات ودلالات من الدراسات السابقة:

لقد افاد الباحثان من استعراضهما للدراسات السابقة في الجوانب الآتية:

- ✓ التحقق من انعدام التطرق الى مشكلة البحث الحالية.
- ✓ الافادة في صياغة أهداف البحث.
- ✓ الاطلاع على الوسائل الاحصائية المستعملة والافادة منها.

✓ الافادة من نتائج التي خرجت بها.

✓ مساعدة الباحث على تحديد منهجية البحث واعداد أداة القيادة الابتكارية.

إجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث

تألف مجتمع البحث من جميع التدريسيين في الأقسام الأكاديمية في كليات جامعة الموصل للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤ البالغ عددها (٢٤) كلية ضمت (٤٤٠٦) تدريسياً بواقع (٢٤١٣) تدريسياً من الذكور و(١٩٩٣) تدريسية من الاناث، وزعوا على (٢٨٦٣) تدريسي في الاقسام العلمية و (١٥٤٣) تدريسي في الاقسام الانسانية.

ثانياً: عينة البحث

فبعد تحديد مجتمع البحث من التدريسيين جميعاً في اقسام كليات جامعة الموصل اختير (٤٦٣) تدريسي بالطريقة الطبقية العشوائية شكلوا ما يقارب نسبة (١٠٪) من مجتمع البحث، توزعوا في (١٠) كليات بواقع (٥) كليات علمية و(٥) كليات انسانية.

ثالثاً: اداة البحث

مقياس القيادة الابتكارية:

بنيت فقرات المقياس في ضوء الاتي:

١. الدراسة الاستطلاعية

وجه الباحثان استبانة استطلاعية، لعينة عشوائية من التدريسيين في اقسام كليات جامعة الموصل من خارج افراد عينة البحث الرئيسة المشمولة بالبحث، وكان الهدف من الاستبانة الاستطلاعية الحصول على فقرات تتعلق بالمجالات المحددة وبلغت عينة التدريسيين الاستطلاعية (٢٠) فرداً من التدريسيين.

٢. الادبيات والمقاييس: اطلع الباحثان على عدد من الادبيات والمقاييس في هذا المجال، وفي ضوء ما سبق، تم صياغة فقرات الأداة بصورتها الأولية.

صدق الاداة:

أ- الصدق الظاهري

عرض الباحثان الاداة بصورتها الاولية على عدد من الخبراء والمحكمين في تخصص العلوم التربوية والنفسية، وبناء على استجاباتهم وملحوظاتهم وباعتماد نسبة اتفاق (٨٠٪) اجري عدد من التعديلات والتغييرات الطفيفة على بعض الفقرات فيما يخص صياغتها وعليه أصبحت الاداة بصورتها النهائية، مكونة من (٣٠) فقرة موزعة في ٣ مجالات.

ب- صدق المحتوى

تحقق الباحثان من هذا النوع من الصدق بعرض فقرات الاداة ومجالاتها على عدد من المحكمين لتقرير مدى ملاءمة فقرات الاداة للمجالات المنسوبة اليها وباعتماد نسبة اتفاق (٨٠٪) حداً أدنى اجري عدد من التعديلات والتغييرات في الاداة كما سبقت الاشارة اليها في الصدق الظاهري.

ج- صدق البناء

قام الباحثان بهذا الاجراءات للتحقق من صدق بناء مقياس القيادة الابتكارية كما يأتي:

١. إيجاد القوة التمييزية للفقرات

ولتحديد عينه التمييز اختير عشوائياً (٢٥٠) تدريسياً من اقسام كليات جامعة الموصل توزعوا في (١٣٣) ذكوراً (١١٧) اناثاً، (١٤٢) علمياً (١٠٨) انسانياً، وبعد استبعاد الاستمارات الناقصة، والتي لم تسترجع أصبح العدد المتبقي من عينة التمييز الذي خضع للعمليات الاحصائية (٢٠٠) استمارة.

٢. معامل الاتساق للفقرات، حساب الاتساق (الانسجام الداخلي)، صدق الفقرات او علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للأداة

اعتمد الباحثان في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس وكذلك مع المجال التابع له، ثم اختبرت قيم معاملات الارتباط بالاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط، إذ تبين أن جميع القيم التائية المحسوبة كانت

أكبر من القيم الجدولية البالغة (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) وهذا يدل على أن جميع قيم معاملات الارتباط متسقة.

الاثبات

اعتمد الباحثان ثلاث طرائق لاستخراج الثبات:

١. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار

جرى استعمال هذه الطريقة بتطبيق المقياس على العينة البالغ عدد أفرادها (٢٠) وقد تم استخراج معامل الثبات لمقياس القيادة الابتكارية باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الارتباط بين درجات التطبيقين وقد بلغت درجة معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين (٠,٨١) وتُعد مؤشراً جيداً لثبات المقياس. (عودة والخيلي، ٢٠٠٠: ١٤٦)

٢. معادلة ألفاكرونباخ

للتأكيد على قوة ثبات التجانس الداخلي تم حساب الثبات بطريقة ألفاكرونباخ، أي مدى ارتباط مجموعة من العناصر ارتباطاً وثيقاً، ومعادلة ألفاكرونباخ هي طريقة بسيطة لقياس ما إذا كانت النتيجة موثوقة أم لا، وتشير الموثوقية إلى مقدار التباين الحقيقي الذي يمكن حسابه بواسطة التباين الملحوظ في القياس وقد بلغ معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ (٠,٨٤) لمقياس القيادة الابتكارية ويُعد مؤشراً جيداً للاتساق الداخلي للمقياس. (رضوان، ٢٠١٨: ٣٨٩)

٣. الصدق الذاتي

يستخرج الصدق الذاتي من الجذر التربيعي لمعامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار ولما كان معامل الثبات للأداة (٠,٨١) فإن الصدق الذاتي يساوي (٠,٩١) وهو معامل صدق عال ينم عن صلاحية الأداة للتطبيق. (العجيلي وآخرون، ١٩٩٠: ١٣٩)

تصحيح مقياس القيادة الابتكارية

يقصد بعملية التصحيح وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس في ضوء البديل الذي يختاره المستجيب، وقد استعمل الباحثان الأوزان الآتية:

• الوزن (٥) درجة

للبدل (كبيرة جداً)

- الوزن (٤) درجة
للبدل (كبيرة)
- الوزن (٣) درجة
للبدل (متوسطة)
- الوزن (٢) درجة
للبدل (قليلة)
- الوزن (١) درجة
للبدل (قليلة جداً)

وبما أن عدد فقرات المقياس (٣٠) فقرة، تصبح أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (١٥٠) في حين إن المتوسط الافتراضي للمقياس هو (٩٠) وأدنى درجة هي (٣٠) وفي ضوء ذلك ستجمع درجات الإجابة عن الفقرات لاستخراج الدرجة الكلية لكل مستجيب.

التطبيق النهائي لأداة البحث

بتوزيع الاستثمارات على التدريسيين في اثناء الدوام الرسمي ، طبق الباحثان مقياس القيادة الابتكارية على عدد من كليات جامعة الموصل بعدد (٤٦٣) تدريسي بوصفهم افراد عينة البحث ، للمدة من ١٤ / ١٢ / ٢٠٢٣ الموافق يوم الخميس الى ٧ / ٢ / ٢٠٢٤ الموافق يوم الاربعاء ، بعد أن وضع الباحثان الهدف من تطبيق المقياس وطريقة الإجابة عنه لإفراد عينة البحث وتقديم توضيح للإجابة وعدم ترك أي فقرة من دون اجابة واعلامهم ان نتائج هذا البحث سوف تستعمل لأغراض البحث العلمي فحسب ولا داعي لذكر الاسم وارشادهم الى ملء معلوماتهما لتحقيق اهداف البحث وحسب المتغيرات الواردة فيه.

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول:

ما مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين؟

القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

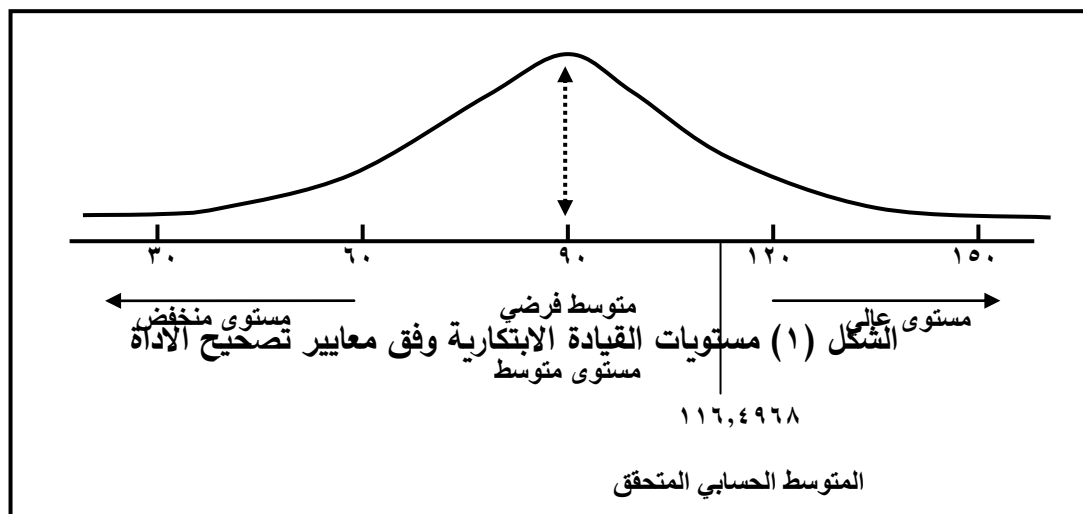
بعد تطبيق المقياس الخاص بالقيادة الابتكارية على عينة البحث وجمع البيانات الخاصة بها، عولجت البيانات عن طريق الاستعانة بالحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وللتعرف الى دلالة الفرق في مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين اختبرت معنوية الفرق بين المتوسط الحسابي للقيادة الابتكارية البالغ (١١٦,٤٩٦٨) درجة والمتوسط الفرضي (النظري) والبالغ (٩٠) درجة بانحراف معياري قدره (١٤,٧١٩٨٨) درجة , وبالاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان الفروق بينهما ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٣٨,٧٣٣) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٠) درجة ، وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٦٢) درجة ، مما يعني ان مستوى القيادة الابتكارية كان فوق الوسط والجدول (١) والشكل (١) يبين ذلك :

الجدول (١)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس مستوى القيادة الابتكارية

العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
٤٦٣	١١٦,٤٩٦٨	٩٠	١٤,٧١٩٨٨	٣٨,٧٣٣	١,٩٦٠	يوجد فرق دال



وتتقارب هذه النتيجة مع دراسة (الشهراني، ٢٠١٨) التي أظهرت نتائجها ان درجة ممارسة القيادة الابتكارية بجامعة بيشة كان بدرجة متوسطة. (الشهراني، ٢٠١٨: ٦٠١)، وتقاربت ايضاً مع دراسة (الراشد واليحيى، ٢٠٢٠) التي أظهرت ان ممارسة القيادة الابتكارية من قبل رؤساء الأقسام بكلية التربية بالخرج بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز كان بدرجة متوسطة. (الراشد واليحيى، ٢٠٢٠: ٢٥٧)، وايضاً دراسة (مقبيل، ٢٠٢١) التي أظهرت نتائجها ان درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة سيئون كان بدرجة متوسطة. (مقبيل، ٢٠٢١: ٨٥)، فضلاً عن دراسة (الكوني وآخرون، ٢٠٢٢) التي أظهرت نتائجها ان درجة ممارسة القيادة الابتكارية لقيادات كلية التربية صبر بجامعة لحج كان بدرجة متوسطة. (الكوني وآخرون، ٢٠٢٢: ١٥٨)، واختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (البلوي، ٢٠٢٣) التي أظهرت ان درجة ممارسة قيادة جامعة تبوك للقيادة الابتكارية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً. (البلوي، ٢٠٢٣: ٥٢)

و يعزو الباحثان هذه النتيجة الى: ان رؤساء الاقسام لديهم وعي بأهمية القيادة الابتكارية ودورها الكبير في زيادة تألقهم وانهم يؤمنون بالتطور والتجديد، فضلاً عن الى حرصهم على سمعة الجامعة محلياً وعربياً وعالمياً بالدرجة الاولى، وسمعة قسمهم العلمي للظهور بمظهر مميز على مستوى الاقسام الاخرى بالدرجة الثانية، فضلاً عن اهمية القيادة الابتكارية في تحقيق اهداف القسم العلمي اذ ان هذه الاهداف تتحقق بدرجة افصل في حالة ممارسة رئيس القسم العلمي للقيادة الابتكارية والتي بدورها ترفع من قدرات التدريسيين في القسم وتحفزهم على العمل فيه.

الهدف الثاني:

ما مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث)؟

استخرج الباحثان المتوسط الحسابي للتدريسيين من الذكور والبالغ (١١٥,٢٩٤٦) درجة وبانحراف معياري قدره (١٥,٦٨٤٠٩) في حين بلغ المتوسط الحسابي للتدريسيين من الاناث (١١٨,٠٠٩٨) درجة وبانحراف معياري (١٣,٢٩١٩٧) درجة، وللتعرف الى دلالة الفرق في مستوى القيادة الابتكارية من وجهة نظر التدريسيين وفق متغير الجنس تم

القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت القيمة التائية المحسوبة (١,٩٧٨) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) درجة ، وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٦١) ، وكان الفرق لصالح التدريسيات الاناث اللواتي اظهرن مستوى أكبر من أقرانهم التدريسيين من الذكور في مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل والجدول (٢) يوضح ذلك :

الجدول (٢)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في مستوى القيادة الابتكاري وفق

متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	٢٥٨	١١٥,٢٩٤٦	١٥,٦٨٤٠٩	١,٩٧٨	١,٩٦٠	يوجد فرق دال لصالح الاناث
إناث	٢٠٥	١١٨,٠٠٩٨	١٣,٢٩١٩٧			

واختلفت هذه النتيجة عن دراسة (الشهراني، ٢٠١٨)، (مقبيل، ٢٠٢١)، (الكوني وآخرون، ٢٠٢٢) التي اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكور - اناث).

ويرى الباحثان بما أن كلا الجنسين قد مروا بخبرات علمية مقارنة الا أن التدريسيات الاناث من وجهة نظره يحاولن اثبات جدارتهن في العمل بشكل أكثر من الذكور ويبدلن جهوداً أكبر لتحقيق النجاح في المهمات القيادية، فضلاً عن اهتمامهن بتعزيز مكانتهن العلمية في القسم.

الهدف الثالث:

ما مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين وفقاً لمتغير التخصص (علمي - انساني)؟

استخرج الباحثان المتوسط الحسابي للتدريسيين ذوي التخصص العلمي البالغ (١١٨,٥٣٣٦) درجة وبانحراف معياري قدره (١٤,٤٨٠٨٣) درجة في حين بلغ المتوسط

القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

الحسابي للتدريسيين ذوي التخصص الانساني (١١٤,٠٤٢٩) درجة بانحراف معياري (١٤,٦٦٤٧٧) درجة.

وللتعرف الى دلالة الفرق في مستوى القيادة الابتكارية وفق متغير التخصص استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت القيمة التائية المحسوبة (٣,٣٠٣) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) درجة، وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٦١)، وكان الفرق لصالح التخصص العلمي الذين اعطى مستوى تقييم أكبر من التخصص الانساني في مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل والجدول (٣) يوضح ذلك:

الجدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في مستوى القيادة الابتكارية وفق

متغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
علمي	٢٥٣	١١٨,٥٣٣٦	١٤,٤٨٠٨٣	٣,٣٠٣	١,٩٦٠	يوجد فرق دال
إنساني	٢١٠	١١٤,٠٤٢٩	١٤,٦٦٤٧٧			لصالح العلمي

اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الشهراني، ٢٠١٨) التي اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير التخصص (علمي - انساني). وقد يرى الباحثان ان السبب في هذه النتيجة قد يرجع الى: ان الكليات العلمية حسب طبيعة مهامها تكون أكثر صلة بالابتكار من الكليات الانسانية التي يكون الجزء الكبير من عملها نظرياً، فضلاً عن ان الاقسام ذات التخصص العلمي قد تشجع التدريسيين على الابتكار بشكل اعلى من الاقسام ذات التخصصات الانسانية بسبب وجود المختبرات والجوانب المهنية.

الهدف الرابع:

ما مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين وفقاً لمتغير اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، استاذ مساعد، استاذ)؟

القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

وللتحقق من هذا الهدف استخرج الباحثان المتوسط الحسابي لدى التدريسيين من ذوي اللقب العلمي مدرس مساعد والذي بلغ (١١٣,٥٩٥٢) درجة بانحراف معياري قدره (١٥,٦٨١٣٧)، المتوسط الحسابي للتدريسيين ذوي اللقب العلمي مدرس بلغ (١١٨,٠١٩٦) درجة بانحراف معياري (١٥,١٠٤٢٣)، المتوسط الحسابي للتدريسيين ذوي اللقب العلمي استاذ مساعد بلغ (١١٦,٨٩٠٥) درجة بانحراف معياري (١٤,٣٧٣٤٣)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للتدريسيين ذوي اللقب العلمي استاذ (١١٣,١٥٥٢) درجة بانحراف معياري (١٣,٧٥٠٦٦) درجة، وبمجموع مربعات بلغ (١٣٨٨,٦٠١) درجة بمتوسط مجموع مربعات (٤٦٢,٨٦٧) درجة بين المجموعات، في حين بلغ مجموع المربعات (٩٨٧١٥,١٤٥) درجة بمتوسط مجموع مربعات (٢١٥,٠٦٦) درجة داخل المجموعات، فضلاً عن ان مجموع المربعات الكلي بلغ (١٠٠١٠٣,٧٤٥) درجة

وللتعرف الى دلالة الفرق في مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء الاقسام من وجهة نظر التدريسيين وفق متغير اللقب العلمي استعمل الباحثان اختبار تحليل التباين وكانت القيمة التائية المحسوبة (٢,١٥٢) درجة وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (٢,٦٠) درجة، وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣ و ٤٥٩)، ويشير ذلك الى عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين متوسطات اجابات التدريسيين ذوي الالقب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، استاذ مساعد، استاذ) والجدول (٤) يوضح ذلك

الجدول (٤)

نتائج اختبار تحليل التباين لدلالة الفرق في مستوى القيادة الابتكارية وفق متغير اللقب العلمي

اللقب العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدرس مساعد	٤٢	١١٣,٥٩٥٢	١٥,٦٨١٣٧
مدرس	١٥٣	١١٨,٠١٩٦	١٥,١٠٤٢٣
استاذ مساعد	٢١٠	١١٦,٨٩٠٥	١٤,٣٧٣٤٣
أستاذ	٥٨	١١٣,١٥٥٢	١٣,٧٥٠٦٦

القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين

الدلالة	القيمة الفائية		متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصادري التباين
	الجدولية	المحسوبة				
لا يوجد فرق دال	٢,٦٠	٢,١٥٢	٤٦٢,٨٦٧	١٣٨٨,٦٠١	٣	بين المجموعات
			٢١٥,٠٦٦	٩٨٧١٥,١٤٥	٤٥٩	داخل المجموعات
				١٠٠١٠٣,٧٤٥	٤٦٢	الكلية

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشهراني، ٢٠١٨)، دراسة (مقبيل، ٢٠٢١) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس والتي تعزى لمتغير اللقب العلمي، فيما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (الكوني وآخرون، ٢٠٢٢) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وفقاً لمتغير اللقب العلمي.

ويعتقد الباحثان ان سبب ظهور هذه النتيجة قد يعزى الى: تقارب وجهات نظر التدريسيين من ذوي الألقاب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، استاذ مساعد، استاذ) في مستوى القيادة الابتكارية بحكم ادارة رؤساء اقسامهم للمهام الادارية المكلفين بها، فضلاً عن تلقيهم لنفس التعليمات الصادرة من رئاسة الجامعة او الوزارة.

الاستنتاجات

وفي ضوء نتائج البحث توصل الباحثان الى الاستنتاجات الآتية:

١. مستوى القيادة الابتكارية اعلى من الوسط لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين.
٢. مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من الاناث اعلى من مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء الاقسام من الذكور.
٣. مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل ذوي التخصصات (علمي) اعلى من مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من ذوي التخصصات (انساني).
٤. مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل كان بدرجة متساوية بين الألقاب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).

التوصيات

يوصي الباحثان في ضوء نتائج البحث في الاتي:

١. دعم مستوى القيادة الابتكارية والتألق التنظيمي لدى رؤساء الاقسام وتفعيل دورهما القيادي داخل القسم وخارجه.
٢. التوجه بعقد دورات تدريبية لرؤساء الاقسام الذكور لتعزيز ودعم مستوى القيادة الابتكارية لديهم لما له من دور في تحسين ادائهم في اقسامهم العلمية.
٣. العمل على تشجيع رؤساء الاقسام ذو التخصص الانساني على تفهم دور القيادة الابتكارية والتألق التنظيمي وتسهيل اجراءات تنفيذها في اقسامهم من خلال عقد ورش او ندوات حول ذلك.
٤. الحفاظ على مستوى القيادة الابتكارية ومستوى التألق التنظيمي لجميع الالقاب العلمية ودعم ترقية التدريسيين الى القاب علمية اعلى عن طريق دعمهم للنشر في مستوعبات علمية رصينة.
٥. التركيز على اهمية القيادة الابتكارية بجميع مجالاتها والتي ستزيد من التألق التنظيمي للقسم العلمي.

المقترحات

امتداداً للبحث الحالي يقترح الباحثان اجراء البحوث الاتية:

١. القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل وعلاقتها بجودة الاداء من وجهة نظر رؤساء الاقسام أنفسهم.
٢. القيادة الابتكارية لدى رؤساء اقسام الكليات العلمية في جامعة الموصل وعلاقتها بالتطوير المهني لديهم من وجهة نظر التدريسيين.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية

١. البلوي، نادية خلف (٢٠٢٣): "إثر القيادة الابتكارية على تحسين نداء الاعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك"، *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، المجلد ٥٠٧، العدد ٤١.
٢. الحارثي، مفلح (٢٠٢٠): "القيادة الابتكارية واستراتيجيات تطبيقها"، ط١، مكتبة الراشد، المملكة العربية السعودية.
٣. حرز الله، ماجد عبد الكريم (٢٠١٥): "درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة مقاومة المعلمين للتغيير من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
٤. حفاظ، رانية وعبدالله علي (٢٠١٩): "أهمية القيادة الابتكارية في دعم الميزة التنافسية بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة تيرصام"، *المجلة الجزائرية للأمن الغذائي*، المجلد ٥، العدد ١.
٥. خيري، اسامة محمد (٢٠١٢): "إدارة الابداع والابتكارات"، دار الزاوية، عمان.
٦. الراشد، اسماء واليحيى، حصة (٢٠٢٠): "معوقات ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية بالخرج بجامعة الامير سطاتم بن عبد العزيز"، *المجلة العلمية*، المجلد ٣٦، العدد ٦.
٧. رضوان، فاطمة عشري حسن محمد وآخرون (٢٠١٨): "الخصائص السيكمترية لمقياس أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء من طلاب المرحلة الإعدادية والثانوية"، *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، المجلد ٨، العدد ٤.
٨. الشهراني، نوره فالح (٢٠١٨): "درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، المجلد ٣، العدد ٣.

٩. العجيلي، صباح حسين وآخرون (١٩٩٠): "القياس والتقويم"، دار الحكمة، للطباعة والنشر، جامعة بغداد، العراق.
١٠. عودة، احمد سليمان والخليلي، خليل يوسف (٢٠٠٠): "الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية"، دار الفكر، عمان.
١١. القسوس، نبيلة بسام (٢٠٠٤): "تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارسهم للقيادة الابتكارية وعلاقتها بدرجة رضا المعلمين عن تلك الممارسات"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.
١٢. قنديل، علاء (٢٠١٠): "القيادة الإدارية وإدارة الابتكار"، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
١٣. الكوني وآخرون (٢٠٢٢): "درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس"، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المجلد ٢، العدد ١٢.
١٤. مخامرة، كمال (٢٠٢١): "اليقظة الذهنية وعلاقتها بالقيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا من وجهة نظر المعلمين"، مجلة كلية التربية-جامعة واسط، الجزء الثاني، العدد ٤٣.
١٥. مقيبيل، محمد حسن (٢٠٢١): "درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة سيئون للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المجلد ١، العدد ٨.
١٦. منتهى، عبدالزهرة محسن (٢٠١٨): "القيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة بغداد"، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد ٢٩، العدد ٧.
١٧. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية (٢٠١١): "قانون رقم ٤٠"، ط٤.

ثانياً: المصادر الأجنبية

18. Elkington, R., & Booysen, L. (2015). Innovative leadership as enabling function within organizations: A complex adaptive system approach. Journal of leadership studies, 9(3), 78-80.