



العدد العشرون - سبتمبر - 2024 - السنة الرابعة مجلة علمية فصلية محكمة

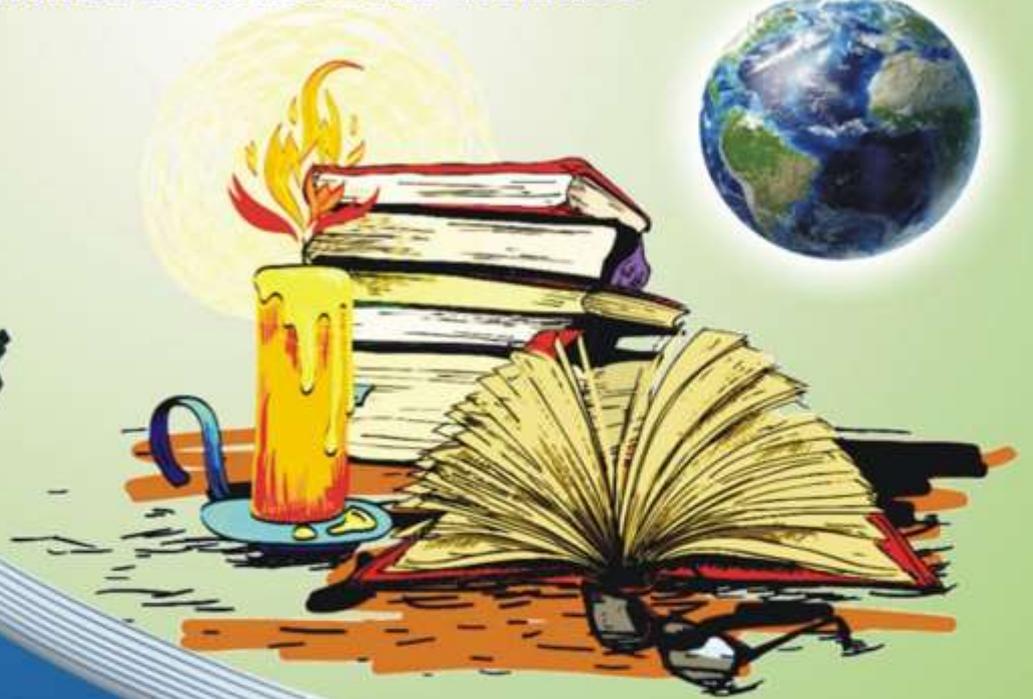
المجلة الأمريكية الدولية المحكمة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

International American Journal of Peer-Reviewed
Humanities and Social Sciences

ISSN - 2710 - 4834 / رقم الايداع في دار الكتب والوثائق العراقية : 2735

تصدر عن الأكاديمية الأمريكية الدولية
للتعليم العالي والتدريب

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY
OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING



الموقع الرسمي للمجلة / www.aijhssa.us

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



رئيس التحرير- أ.د. حاتم جاسم الحسون، رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.

مدير التحرير- أ.د. هند عباس علي الحمادي-أستاذ بقسم اللغة العربية وعلومها-كلية التربية للبنات-جامعة بغداد، جمهورية العراق (مدقق اللغة العربية).

سكرتارية التحرير

1. أ.م.د. محمد حسن أبو رحمة . وزارة التربية – فلسطين .
2. أسكينة إبراهيم الصبري - الشؤون الإدارية - الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.

أعضاء هيئة التحرير

1. أ.م.د.حقي إسماعيل إبراهيم ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، جمهورية العراق - المدقق العام.
2. أ.م.د. خالد ستار القيسي ، عميد كلية الإعلام ، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.
3. أ. مجدي عبد الله الجايح، كلية اللغات والعلوم الإنسانية، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب. (مدقق اللغة الإنكليزية)
4. أ. خالد الأنصاري، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس ، الرباط، المملكة المغربية. (التنضيد)
5. أ.محمد تايه محمد - بك إدارة أعمال - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة. (تصميم).

أعضاء الهيئة العلمية

1. أ.د. أبكر عبد البنات آدم - مدير جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم - جمهورية السودان.

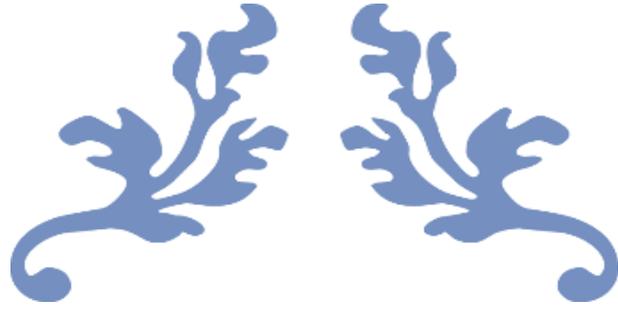
2. أ.د. إلهام شهرزاد روابح - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة البليدة 2 - الجمهورية الجزائرية.
3. أ.د. أمال العرباوي مهدي - رئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة بورسعيد، جمهورية مصر العربية.
4. أ.د. أمل مهدي جبر - رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية للبنات - جامعة البصرة، جمهورية العراق.
5. أ.م.د. أوان عبد الله محمود الفيضي - دكتوراه قانون خاص - كلية الحقوق - جامعة الموصل - جمهورية العراق.
6. أ.د. إيمان عباس على حسن الخفاف - عميد كلية التربية الأساسية - الجامعة المستنصرية، جمهورية العراق.
7. أ.د. برزان ميسر حامد أحمد الحميد - كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة الموصل - جمهورية العراق.
8. أ.م.د. تارا عمر أحمد - كلية العلوم السياسية - جامعة السليمانية - جمهورية العراق.
9. أ.م.د. تحرير علي حسين علوان - كلية الفنون الجميلة - جامعة البصرة - جمهورية العراق.
10. أ.د. حسين عبد الكريم أبو ليله - وزارة التربية والتعليم - فلسطين .
11. أ.د. خليفة صحراوي - رئيس قسم اللغة العربية وآدابها - كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة باجي مختار عنابة - الجمهورية الجزائرية.
12. أ.د. داود مراد حسين الداودي - دكتوراه العلوم السياسية - مدير وحدة البحوث والدراسات - جامعة القادسية - كلية القانون - جمهورية العراق.
13. أ.د. راشد صبري محمود القصبي - أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم بكلية التربية - جامعة بورسعيد - جمهورية مصر العربية.
14. أ.د. سندس عزيز فارس الفارس - خبير تربوي - عميد كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في الاكاديمية الأمريكية - جمهورية العراق .
15. أ.د. عدنان فرحان الجوراني - أستاذ الاقتصاد - جامعة البصرة - جمهورية العراق.
16. أ.د. غادة غازي عبد المجيد - أستاذ في كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة ديالى - جمهورية العراق.
17. أ.د. ماجدولين محمد النهيبي - كلية علوم التربية - جامعة محمد الخامس - الرباط، المملكة المغربية.
18. أ.د. ماهر مبدر عبد الكريم العباسي - نائب عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة ديالى - جمهورية العراق.

19. أ.م.د. محمد ماهر محمود الحنفي - رئيس قسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة بور سعيد - جمهورية مصر العربية.
20. أ.م.د. عبد الباقي سالم - تدريسي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بابل - جمهورية العراق
21. أ.د. ناهض فالح سليمان - كلية التربية للعلوم الإنسانية - قسم اللغة الإنجليزية - جامعة ديالى - جمهورية العراق.
22. أ.د. نبيل محمد صالح العبيدي - عميد كلية الدراسات العليا - الجامعة اليمنية - الجمهورية اليمنية.
23. أ.د. نزهة إبراهيم الصبري نائب رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب - المملكة المغربية.
24. أ.د. نصيف جاسم أسود سالم الأحبابي - كلية التربية للعلوم الإنسانية - قسم الجغرافية - جامعة تكريت - جمهورية العراق.
25. أ.د. نورة محمد مستغفر - أستاذ التعليم العالي مؤهل، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، المملكة المغربية.
26. أ.د. هاله خالد نجم - رئيس قسم الترجمة - كلية الآداب - جامعة الموصل - جمهورية العراق .
27. أ.د. وسن عبد المنعم ياسين - أستاذ الأدب العربي - كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة ديالى - جمهورية العراق

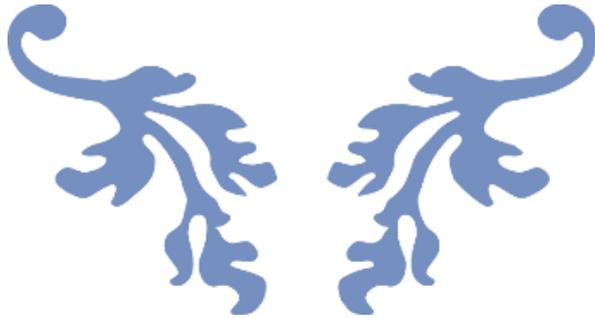
أعضاء الهيئة الاستشارية

- 1- أ.م.د. آرام نامق توفيق - كلية العلوم - جامعة السليمانية - جمهورية العراق.
- 2- أ.د. خالد عبد القادر التومي - باحث في المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية - ليبيا.
- 3- أ.د. رائد بني ياسين - عميد كلية الأعمال - قسم نظم المعلومات - الجامعة الأردنية - فرع العقبة - المملكة الأردنية الهاشمية.
- 4- أ.د. جميلة غريب - قسم اللغة العربية و آدابها - جامعة باجي مختار - عنابة - الجمهورية الجزائرية .
- 5- أ.م.د. رشيدة علي الزاوي - أستاذ التعليم العالي - المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين - الرباط - المملكة المغربية.

- 6- أ.م.د. رضا قجة- علم الاجتماع – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة محمد بوضياف – المسيلة – الجمهورية الجزائرية.
- 7- أ.د. كامل علي الويبة- رئيس جامعة بنغازي الحديثة – ليبيا.
- 8- أ.د. علي سموم الفرطوسي - كلية التربية الأساسية - الجامعة المستنصرية - جمهورية العراق.
- 9- أ.د. حدة قرقور - كلية الحقوق - جامعة محمد بوضياف - المسيلة - الجمهورية الجزائرية.
- 10- أ.د. مازن خلف ناصر- كلية القانون - الجامعة المستنصرية - جمهورية العراق.
- 11- أ.م.د. محمد عبدالفتاح زهرى- رئيس قسم الدراسات الفندقية- كلية السياحة والفنادق – جامعة المنصورة- جمهورية مصر العربية.
- 12- أ.م.د. مروة إبراهيم زيد التميمي - كلية الكنوز - الجامعة الأهلية - جمهورية العراق.
- 13- أ.م.د. هلال قاسم أحمد المريسي - عميد الشؤون الأكاديمية - جامعة العلوم الحديثة - الجمهورية اليمنية.



مقال العرو



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ، الحمد لله على فضله ونعمته ، والصلاة والسلام على رسوله الكريم وآله ، أما بعد

في العدد العشرون من المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ضمّ عددا من البحوث القيمة ذات المعيار العلمي العالي بما تحمله من قدرات معرفية وعلمية أسفرت عن أقلام باحثين لهم منزلتهم العلمية والعملية في حقول تخصصهم ؛ لذا سعت المجلة على أن تضمّ في عدد هذا العدد النوعي من البحوث ، وليس الكمي ، فالغاية هو طرح الأفكار العلمية المتميزة للعالم القارئ.

لذا دأبت هيئة التحرير على تطبيق معايير التقييم العلمية شأنها بذلك شأن المجالات الرصينة المثيلة في حقل التخصص والنشر العالمي ، فعرضت البحوث على محكمين لهم مكانتهم العلمية في فضاءهم العلمي ، ويعودون لجنسيات مختلفة ، ومن جامعات متباينة ، منها الجامعات الحكومية التي ترجع بمرجعيتها إلى بلدان العالم المختلفة ، فضلا عن الاستعانة بخبراء من جامعات خاصة اثبتوا بشكل علمي أنهم أهل للتحكيم واطلاق الحكم على علمية البحث المقدم للمجلة ، وصلاحيته للنشر.

حرصت هيئة التحرير على عرض البحث المقدم من لدن كاتب البحث على محكمين اثنين ، وتقديمه لهما ، بتوقيتات زمنية محددة ، فإن اتفق المحكمان على صلاحية البحث ، تم تحويله إلى مرحلة التنضيد والنشر ، بعد التأكد من دقة تطبيق تعليمات النشر الخاصة بالمجلة . وإن اختلف المحكمان في التقييم المطلق على البحث المقدم ، حول البحث لمحكم ثالث ، فإن قبله ، تم تحويله للمرحلة الثانية التنضيد والنشر ، وإن رفضه ، عندئذ يرفع البحث من قائمة البحوث المعدة للنشر.

لم يختلف منهج هيئة التحرير في آلية قبول البحوث ، وعدّها للنشر عن غيرها من المجالات العلمية ؛ لأن الرصانة العلمية هو هدفها الذي تسعى للوصول إليه ، واعتمدت نظاما دقيقا في استقبال البحوث ، وتقديمها للمقومين ، واشعار الباحثين بقبول النشر ، وفقا لأمر إداري يصدر عن المجلة ، يعد مستندا في صحة نشر البحث في المجلة ، مع تثبيت العدد الذي نشر فيه مذيلا بإمضاء رئيس التحرير.

احتوى هذا العدد في طياته مجموعة من البحوث ، والتي تحمل موضوعات متنوعة ، ذات الطابع الإنساني والاجتماعي ، ضمن تخصص المجلة ، وكل الأفكار التي طرحت تحمل الرؤى العلمية وأبعادها ، والنظرية التي يؤمن بها أصحاب تلك الأفكار ، لذلك كانت المجلة دقيقة ؛ لأجل عرض تلك الأفكار من دون التدخل فيها ، مع متابعة كونها لا تؤدي إلى خلق الفوضى العلمية ، أو تحريض للعنف ، أو للتطرف العلمي والمجتمعي.

وأخيرا .. نتقدم بكل العرفان والمزدان بأريج الورد لكل الجهود العلمية والفنية والإدارية التي ساعدت ، وتضافرت لأجل أن يصدر هذا العدد ... الاحترام الممتد بالشكر .

هيئة تحرير المجلة

23/09/2024 المغرب

الملاحظة القانونية

البحوث المنشورة في المجلة لا تعبر عن وجهة نظر المجلة ، بل عن رأي كاتبها.

فهرس الموضوعات	
10.....	أ.د. نزهة الصبري / أ.م. د. نهله كمال اسعد..... أخلاقيات التعليم الرقمي في عصر الابتكار التكنولوجي " تحديات وفرص "
24.....	التعلم المستمر مدى الحياة – مرجعة علمية أ.د. سهلة حسين قلندر.....
37.....	منظومة القيم الإسلامية لدى طلبة المرحلة الجامعية في البيئة الاجتماعية أ.د. وفاء كاظم سليم / أ.د. رانيا الصاوي عبدة عبد القوي / أ.م. د. سمراء عيسى مهاوي.....
61	المدارس الخضراء كأداة لتحقيق التعليم المستدام في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا د. فنييس سعد العجمي/ د.معاذ المحالبي
89	الإمكانيات الفنية ودورها في خدمة الدراما الإذاعية بالتطبيق على دكان ود البصير في الفترة من 2016 حتى 2017 م د. محمد سعيد عمر حاج الطيب بلال/ أ. أمل ابراهيم بوزيد/ أ.مصعب عبد الكريم هارون عثمان.....
102.....	استراتيجية مقترحة لتطوير التعليم المستدام في الدول العربية في ضوء أهداف التنمية المستدامة 2030م د. سماح عبده علي زيد قمحان.....
122.....	طبيعة العلاقة بين الأمن السيبراني والنمو الاقتصادي الرقمي في دول العالم د. سلمى عبد الرحيم عبد الحسن داغر الشمري.....
138.....	توظيف الأمثال القرآنية في التنمية المستدامة أ. د. وفاء كاظم سليم.....
160.....	التعلم بالفنون ايناس خلف محمد.....
167.....	دور التعليم المستمر في تطوير المهارات العلمية والتدريبية مركز التعليم المستمر في جامعة النهريين انموذجاً م.م لمى كريم خضير.....
186.....	متطلبات القيادة الإبداعية ودورها في تحقيق التمكين المستدام - دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الوسطى في جامعة الموصل م.م. رنا خير الدين / م.م. هبة خالد بكر/ م.م. اوهام سعدالله صالح.....
199.....	واقع التعليم المستدام في الدول العربية (العراق أنموذجاً) مصطفى حمزة جيجان العتبي.....
214.....	واقع التعليم المستدام في الدول العربية (العراق أنموذجاً) مصطفى حمزة جيجان العتبي.....
229.....	تنمية الوعي الصحي لدى تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي في مصر على ضوء خبرة أستراليا محمد أمين حسن عثمان/ نوال أحمد نصر/ أميرة محمد محمود شاهين.....
	Forms and characteristic of Digital communication Yassmin Salman Al Jaifri.....260
	Exploring English Speaking Difficulties in Graduating Students of Department of Foreign Languages, Jazan University Ms.Azma Hussain/ Ms.Shazia Batool/ Ms.Amal Amawi/ Ms.Hanan Aljanad..... 274

متطلبات القيادة الإبداعية ودورها في تحقيق التمكين المستدام
دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الوسطى في جامعة الموصل

م.م. هبة خالد بكر

كلية العلوم السياحية- جامعة الموصل،
الموصل ، العراق

hiba.khalid@uomosul.edu.iq

م.م. رنا خير الدين

كلية العلوم السياحية- جامعة الموصل،
الموصل ، العراق

rana.khairaldeem@uomosul.edu.iq

م.م. اوهام سعدالله صالح

كلية الحدياء الجامعة، الموصل، العراق

Awham.ss@hcu.edu.iq

الملخص

يسعى البحث الحالي في مضمون أهدافها للتعرف على دور متطلبات القيادة الإبداعية في تحقيق التمكين المستدام، فضلاً عن تقديم (متطلبات) القيادة (الإبداعية) التي تساعد (في تحقيق) التمكين المستدام، بدراسة (تحليلية لآراء) عينة من القيادات الوسطى (في جامعة الموصل)، إذ تم (تحديد مشكلة) الدراسة من خلال (تحديد) تأثير (متطلبات القيادة الإبداعية في تحقيق التمكين المستدام، وقد تكونت العينة من (29) مستجيباً، واعتمد على استمارة الاستبانة (كأداة رئيسية لجمع) البيانات ذات العلاقة بالجانب الميداني، واعتمد في عملية (تحليل البيانات) على البرمجة الإحصائية (الجاهزة) (SPSS)، وقد توصل البحث الى عددٍ من النتائج كان أهمها وجود تأثير معنوي لمتطلبات القيادة الإبداعية في تحقيق التمكين المستدام على المستوى الكلي، في ضوء النتائج تم تقديم عدد من التوصيات كان أهمها ضرورة العمل على تعزيز متطلبات القيادة الإبداعية لما لها دور مهم في تحقيق التمكين المستدام.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، التمكين المستدام.

An analytical study of the opinions of a sample of middle management at the University of Mosul

Rana Khair Al-Din

Heba Khaled Bakr

College of Tourism Sciences - University of Mosul, Mosul, Iraq

Awtham Saadullah Saleh

Al-Hadbaa University College, Mosul, Iraq

Abstract

In terms of its objectives, the current research seeks to identify the role of creative leadership requirements in achieving sustainable empowerment, as well as presenting (requirements) of (creative) leadership that help (in achieving) sustainable (empowerment), through an (analytical) study of the opinions of (a

sample of middle leaders) at the University of Mosul. The problem of the study was defined by determining the impact of the requirements of creative leadership in achieving sustainable empowerment. The sample consisted of 29 respondents, and the questionnaire form was relied upon as a main tool for collecting data related to the field aspect. The process of (data analysis) on statistical programming (SPSS). The research reached a number of results, the most important of which was the presence of a moral impact on the requirements of creative leadership in achieving sustainable empowerment at the macro level. In light of the results, a number of recommendations were presented, the most important of which was the necessity of working on Enhancing the requirements for creative leadership because it has an important role in achieving sustainable e Keywords:

Creative leadership, sustainable empowerment.mpowerment.

المقدمة

في إطار ما يشهده العالم من تطورات وتغيرات متسارعة، بات على المنظمات تغيير أساليبها الإدارية التقليدية، واستبدالها بأساليب أكثر ابداعاً، وذلك بالتركيز على المورد البشري الذي يعد أساس العملية الإبداعية، فالمنظمات المعاصرة اليوم تواجه الكثير من التحديات والعقبات في (إطار التغيرات البيئية) المُتسارعة، ولمواجهة هذه التحديات والقضاء عليها فإن ذلك يتطلب مهارات وقدرات إبداعية عالية لتتمكن هذه المنظمات من البقاء والنمو والاستمرار، والابداع لا يمكن تحقيقه من دون وجود قيادة مبدعة تعتمد الأساليب الحديثة في مواجهة العقبات والمشكلات المختلفة التي تواجهها المنظمات بما يحقق أهداف كل من المنظمة والعاملين، إذ انه من دون وجود قيادة إبداعية وفعالة لا يمكن ان يبدع ويبنكر الفرد.

الفصل الأول

(منهجية البحث)

أولاً: (مشكلة البحث)

(تُواجه المنظمات) كافة تحديات واسعة سواء كانت داخلية أو خارجية، والتي (تطلب قيادة واعية) لمواجهة هذه التحديات والعقبات على النحو الصحيح لذلك فإن وجود قائد مبدع في هذه المنظمات يمثل افضل الطرق لحل مشكلاتها، ومن هنا فيمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

- 1 – مدى توافر (متطلبات القيادة) الإبداعية في المنظمة المبحوثة؟
 - 2 – ما هي علاقة القيادة الإبداعية في إطار مُتطلباتها بالتمكين المستدام في (المنظمة المبحوثة)؟
 - 3 – ما تأثير القيادة الإبداعية في إطار متطلباتها في تحقيق التمكين المُستدام في المنظمة المبحوثة؟
- ثانياً: (أهمية البحث)

تتمثل أهمية البحث في إبراز دور القيادة الإبداعية في تحقيق التمكين المستدام، إذ ان المنظمات التي تقودها قائد مبدع تؤثر في قدرتها على البقاء والنمو والاستمرارية عبر تشجيع وتنمية روح الابداع لديهم على عكس المنظمات التي تفتقر الى قائد مبدع وفاعل، كما ويتمثل أهمية البحث (الحالي) في إبراز أهمية متغيراته المتمثلة بالقيادة الإبداعية والتمكين المستدام، إذ ان العلاقة بين هذين المتغيرين تحظى بدور كبير في تعزيز القدرة على البقاء عبر مواكبة كل ما هو جديد في مجال العمل التنظيمي.

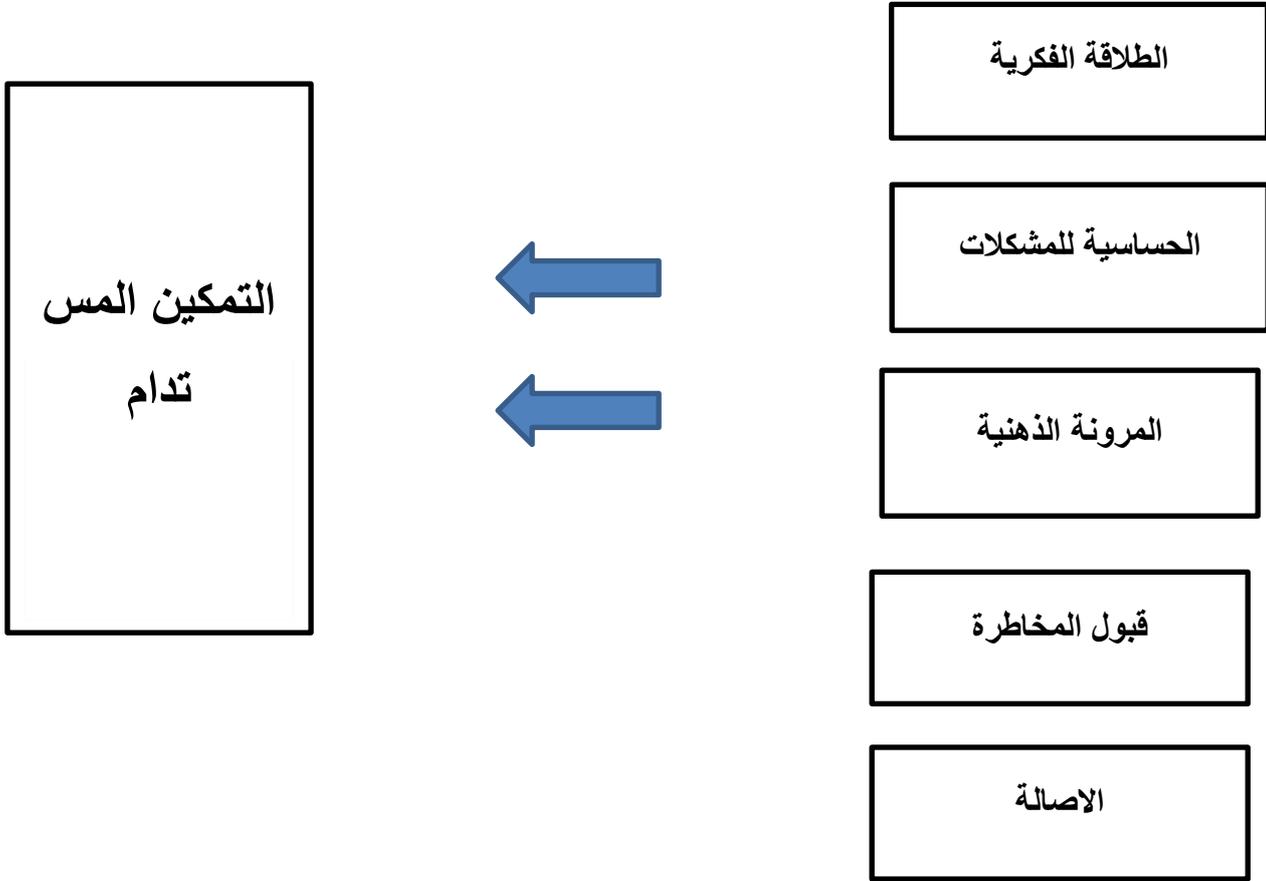
ثالثاً: اهداف البحث)

من خلال الاعتماد على المشكلة البحثية وما نتج عنها من أهمية يمكن تحديد الأهداف البحثية للبحث الحالي بالتالي:

- 1 – التعرف على واقع القيادة الإبداعية ومدى توافر متطلبات تحقيق التمكين المستدام في المنظمة المبحوثة.
- 2 – التعرف على علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الإبداعية والتمكين المستدام في المنظمة المبحوثة.

3 – تقديم عدد من التوصيات في ضوء الاستنتاجات التي سيصل إليها البحث، التي يمكن ان تستفيد منها المنظمة المبحوثة والمنظمات المماثلة.

رابعاً : مخطط البحث الفرضي



خامساً : فرضيات البحث

الفرضية (الأولى) : (توجد علاقة ارتباط (معنوي) بين (القيادة) الإبداعية) والتمكين المستدام في المنظمة المبحوثة.

(الفرضية) (الثانية): يوجد تأثير معنوي للقيادة الإبداعية في التمكين المستدام في المنظمة المبحوثة.

سادساً: منهج البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، إذ انه في الجانب النظري تم الاعتماد على العديد من المصادر التي تمثلت بالمراجع العلمية ذات العلاقة بمتغيرات البحث (القيادة الإبداعية، التمكين المستدام)، وفيما يتعلق بالجانب الميداني فقد تم اعتماد استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة البحث.

الفصل الثاني: الجانب النظري

المبحث الأول: القيادة الإبداعية

أولاً : مفهوم القيادة الإبداعية: القيادة في مفهومها العام تتمثل بالقدرة في التأثير على الآخرين، وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة، ولكي يكون هذا التأثير فاعلاً لا بد للقيادة ان تكون مبنية على الابداع ، وتحقق الفائدة عبر اهتمامها بحل المشكلات بأساليب إبداعية تختلف عن الأساليب التقليدية، إذ ان القائد المبدع يلاحظ الأشياء والاطعاء التي لا يمكن للآخرين ملاحظتها(صالح، 2019 36-37)، وقد تم تعريف القيادة الإبداعية على انها العمل المستمر للتأثير على الافراد وإقناعهم بقبول العمل لتحقيق اهداف المنظمة، وفقاً للطرق الذي يمكن من خلالها إذابة الصراعات والتناقضات بين اهداف المنظمة واهداف العمل (ادمو، 2016، 13-14)، وعرفت ايضاً على انها عملية التأثير التي يمارسها القادة لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وذلك لقيادة المنظمة، واتباع الطرق (غير التقليدية) التي تتسم بالإبداع وتعزز قدرتهم على تحقيق إنجازات متميزة (عبدالله، و فندي، 2022، 267)، وأشار (Lee et al, 2020 , 30) ان القيادة الإبداعية تتمثل بالقدرة على الوصول الى الأفكار الجديدة من قبل كل من القائد والمرؤوسين معه، أو من المصادر الخارجية، (وتحليل الأفكار والاختذ بالمشيد منها وتطبيقها ودعمها وتنفيذها في المنظمة.

ثانياً: أهمية القيادة الإبداعية

يرى كل من (سنبل، 2014، 21) و (صالح، 2019، 38) ان للقيادة الإبداعية أهمية كبيرة للمنظمات من خلال التالي:

1 – ان الخطط الموضوعة والاهداف المصممة تتطلب التنفيذ، (وهذا التنفيذ يقوم به افراد مختلفون (في العرق) والعمر والجنس، ويختلفون في المستويات العلمية والقدرات المهنية(والتوقعات المستقبلية) كما تواجههم مواقف متباينة بعضها مشجعة وأخرى محبطة، ويمكن تجاوز جميع هذه الأمور من خلال القيادة الإبداعية.

2 – يمثل الابداع الوقود الرئيسي لعمل فرق العمل، و هذا يهيئه القيادة الفاعلة (التي تشجع على توليد الأفكار الإبداعية الجديدة.

3 – انها قيادة المنظمة الى تحقيق أهدافها المنشودة.

4 – مواكبة التغيرات المتسارعة في البيئة المحيطة وتوظيفها لخدمة المنظمة.

5 – المساهمة في تحقيق اقصى فائدة ممكنة من الموارد البشرية في المنظمة باعتبارها رأس المال الفكري، ومن ثم عدّها ذخيرة القدرة التنافسية للمنظمة .

ثالثاً: (ابعاد القيادة الإبداعية):

1 – الحساسية للمشكلات: تعد من اهم المتطلبات الإبداعية الذي ينبغي ان يتسم بها القائد، وتتمثل في القدرة على مواجهة موقف ينطوي على العديد من المشكلات التي تتطلب الإحساس بها والوقوف على أسبابها ووضع الحلول السريعة لها، إذ يعد الإحساس بالمشكلات اهم عناصر التفكير الإبداعي، والذي يعني القدرة على ملاحظة المشكلات وتحديدتها والتعرف على جوانبها وحجمها والوقوف على اثارها واكتشاف الحقائق المرتبطة بها(صالح، 2019، 39)، ويعرف على انها الادراك بوجود مشكلات وعقبات أو وجود جوانب ضعف في الموقف، والذي يعني ان بعض الافراد يكونون اسرع من الاخرين في اكتشاف هذه المشكلات والعقبات،(ومما لا شك فيه) ان الاكتشاف المبكر للمشكلة يمثل الخطوة الرئيسية للوصول الى الحلول المناسبة لها.(يحيى واخرون، 2023، 68).

2 – الطلاقة الفكرية: تتمثل في القدرة على توليد (اكبر عدد من)الأفكار خلال (فترة زمنية معينة)، فالفرد المبدع ينجح، ويتفوق من خلال(الأفكار) (التي يقدمها حول موضوع معين عبر (فترة زمنية ثابتة) بالمقارنة مع غيره(Newbold, 2012, 5)، ويعرف على انها القدرة على توليد قدر كبير من الأفكار بسرعة وسهولة حول مشكلة أو موقف معين، ويتم قياسها بعدد وكمية ما يقدمه القائد المبدع من معلومات عبر وحدة زمنية معينة، شرط ان تكون الأفكار هذه نادرة، أي قدرة الشخص على استدعاء عدد كبير من الأفكار استجابةً لموقف محدد(لعريب، 2020، 241 – 242).

3 – المرونة الذهنية : تتمثل بالقدرة على التغيير من موقف لأخر بسهولة، والنظر الى المشكلة من العديد من الزوايا، مما يساعد القائد المبدع على توليد اعداد كبيرة من الافكار المتميزة، (271) ، ويعد ايضاً القدرة على رؤية الأشياء وفق منظور مختلف وليس كما اعتاد على رؤيته الناس، ومن الأمثلة على المرونة الذهنية الاثراء الوظيفي التي تهدف الى تحقيق الصالح، وايضاً تتمثل في درجة السهولة التي يستطيع الافراد ان يغيروا موقفاً معيناً وعدم الانحياز الى افكار معينة(يحيى واخرون، 2023، 68).

4 – الاصاله: تعد من اكثر السمات ارتباطاً بالإبداع، وتعني التفرد، وتعد العامل المشترك بين غالبية التعريفات التي ينصب تركيزها على النتائج الإبداعية، وتعني القدرة على الاتيان بالأفكار الحديثة والنادرة وغير المتكررة وهي إنتاج غير مألوف وبعيد المدى، (عبدالرزاق، واليماني، 2019، 294)، وأشار (يحيى واخرون ، 2013 ، 69) الى ان معيار الحكم على اصالة الأفكار هو عدم خضوعها للأفكار المتداولة والخروج عن أساليب التفكير التقليدية، والقدرة على الاتيان بأفكار جديدة ومميزة لم يسبق احدٌ إليها.

5 – قبول المخاطرة: وتتمثل (في التمسك) بزمام المبادرة وذلك لتبني (الأفكار)، والأساليب (الحديثة) (و البحث عن حلول لها)، وفي ذات (الوقت يكون الفرد على استعداد (لتحمل المخاطر(الناجمة عن المهام والاعمال التي مارسها(Yang et al, 2017. 4).

المبحث الثاني

التمكين المستدام

أولاً: مفهوم التمكين المستدام: اشارت العديد من الدراسات والبحوث الى أهمية استفادة المنظمة من معرفة وأفكار وطاقة وإبداع كافة العاملين فيها، سواء على مستوى المدراء او المرؤوسين لمواجهة بيئة الاعمال المتغيرة وتوقعات الزبائن العالية، فضلاً عن التطورات التكنولوجية المعقدة، وإن أكثر من (70 %) من المنظمات تبنت بعض أنواع مبادرات التمكين على الأقل جزئياً في اعمالها، لذلك ينبغي تكثيف العمل لغرض الاستفادة منه من قبل المنظمات (راضي، 2010 ، 62)، وقد عرف التمكين المستدام على انه عملية تقوية المجتمع لتعزيز قدرته على المشاركة والتحكم في (عملية التنمية) المحلية، وهو يمارس عملية التدخل ثم يعمل على ترك المجتمع (شوكت واخرون، 2022، 39) ، ويعرف ايضاً على انه استراتيجية للتنمية ينبغي على المنظمات تطبيقها لتعزيز قدراتها التنافسية (بركات، 2014، 68)، وان عملية التحسين المستمر يقع (على عاتق جميع أعضاء المنظمة ولا تنحصر في فرد أو مستوى إداري معين، إذ يعتمد على تطوير العمليات لغرض الوصول الى النتائج المثلى وليس الإنتاج فحسب، وذلك عبر اتباع فلسفة تركز على التحسين المستمر للأداء في كافة نشاطات وعمليات المنظمة سواء كانت إدارية او تسويقية او تنظيمية، فالتمكين المستدام يمثل منظومة متكاملة من الفكر الإداري وأنظمة العمل وتحليل المشكلات المنظمة واتخاذ القرارات السليمة (نبيل، 2022، 299) .

ثانياً: اهداف التمكين المستدام

يسعى التمكين المستدام الى توسيع نطاق المشاركة المجتمعية لتحقيق التنمية المستدامة في كافة القطاعات عبر تحقيق مجموعة من الأهداف: (بركات، 2014، 68)

- 1 – تعزيز وتطوير قدرات المجتمع وتمكينه لاتخاذ القرارات المناسبة وتحقيق اهداف التنمية المستدامة .
- 2 – تطوير اليات التمكين في ظل عمليات التنمية المستدامة، فضلاً عن تفعيل دور المجتمع في (عمليات التنمية) المحلية .
- 3 – إبقاء المنظمات المختلفة سواء كانت إنتاجية أو خدمية في الريادة والعمل على جعلها في المقدمة في مجال تخصصها.
- 4 – بناء بيئة عمل قادرة على تحفيز العاملين ذاتياً ومعنوياً، ورفع روح الانتماء الى المنظمة والافتخار بممارسة العمل فيها.
- 5 – جعل العاملين يتمتعون بالرضا الوظيفي، ومن ثم جعلهم يقدمون إضافةً افضل من خلال إطلاق قدراتهم الإبداعية.

ثالثاً: مراحل عملية التمكين المستدام

أشار (بركات، 2014، 38-39) الى المراحل الذي يمكن من خلالها تحقيق التمكين المستدام، وتمثلت بالتالي:

المرحلة الأولى:(البدء ومنح السلطة): تعد(الخطوة الأولى)(لبداية (دخول المجتمع (كطرف فاعل في عملية التنمية المحلية ، وتتمثل بإقامة حلقة نقاشية مع افراد المجتمع المراد تنميته، والعمل على وضع

خطة التنمية لمعالجة سلبيات بيئتهم المدرسة، فضلاً عن عملية جمع المعلومات حول متطلبات سكان تلك البيئة ، بذلك يكون للمجتمع الحافز والثقة لنجاح عملية التمكين المستدام لغرض وصولهم الى النتائج المرغوبة ، إذ تعد هذه المرحلة أساسية لضمان النجاح للخطوات اللاحقة في عملية التمكين.

المرحلة الثانية: تنظيم المجتمع: تتمثل في عملية تكوين جهاتٍ وسطية تتضمن المنظمات غير الحكومية والجمعيات التي تعتمد على المجتمع ، والتي تعمل على تنسيق عمليات التنمية والتطوير مع السكان أنفسهم ، وكيفية توجيههم وتدريبهم بأساليب فعالة لتنفيذ عملية التنمية بنجاح ، وذلك عبر الآتي:

أ – تصميم جداول لتحديد إيجابيات وسلبيات التي تنطوي عليها البيئة المحلية الخاضعة للدراسة ومناقشتها مع السكان، ومن ثم التحفيز على كيفية التفكير لإيجاد حلول إبداعية للسلبيات.

ب – تنسيق الجداول وتصميمها على نحوٍ يساعد افراد المنظمة على التعرف على (احتياجات ومُتطلبات) السكان.

ج – يعمل أفراد المنظمة على جمع المعلومات في المرحلة السابقة في شكل عرض لمناقشة الملاحظات والمقترحات.

المرحلة الثالثة: (الاستمرارية)،(تواصل تنمية المجتمع): وهي عملية التعرف على جوانب الضعف ومعالجتها وتقييم الحلول ثانيةً في صورة عرض بناءً على حاجات المجتمع ووفقاً لمقترحاته، بذلك يمكن معالجة السلبيات البيئية على نحوٍ مستمر مع توجيه عملية إشراف المنظمات الوسطية، وتعد خطوة مهمة لأنها (تضمن استمرارية) عملية التمكين في المستقبل وتسمح للمجتمعات المحلية ان (تُمارس التنمية الذاتية).

الفصل(الثالث

(الجانب العملي)

أولاً : وصف الأفراد المبحوثين

يعطي وصف الأفراد المبحوثين عدة دلائل تبين مدى ملائمتها لإجراء البحث ، ويوضح الجدول (1) مجموعة من خصائص عينة البحث وكالاتي :

الجدول (1) خصائص عينة البحث

الجنس			
ذكور		إناث	
التكرار	%	التكرار	%
19	65.51	10	34.48
الفئات العمرية			
30 فأقل		49-41	
40-31		50 فأكثر	

تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
3	10.34	8	27.58	11	37.93	7	24.13
الحالة الاجتماعية							
اعزب	متزوج		أخرى				
التكرار	%	التكرار	%	تكرار	%		
4	13.79	24	82.75	1	3.44		

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ثانياً: وصف وتشخيص متغيرات البحث:

(يتناول هذا المبحث) (وصف متغيري) البحث حسب (وجهة نظر عينه من القيادات الوسطى في جامعة الموصل، إذ اعتمد البحث في عملية تحليل البيانات على البرمجة (الإحصائية الجاهزة) (SPSS) (للوصول الى النسب) (المئوية و التكرارات والأوساط) (الحسابية والانحرافات المعيارية) وكالاتي:

1 : وصف أبعاد القيادة الإبداعية

الجدول (2) وصف ابعاد القيادة الإبداعية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (1)		مُحايد (2)		اتفق (3)		المتغير
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
730.	1.48	13.8	4	20.7	6	65.5	19	X1
0.77	1.58	17.2	5	24.1	7	58.6	17	X2
0.90	1.79	31.0	9	17.2	5	51.7	15	X3
0.84	1.68	24.1	7	20.7	6	55.2	16	X4
0.82	1.55	20.7	6	13.8	4	65.5	19	X5
870.	1.86	31.0	9	24.1	7	44.8	13	X6
860.	1.79	27.6	8	24.1	7	48.3	14	X7

60.8	1.58	24.1	7	10.3	3	65.5	19	X8
520.	1.27	3.4	1	20.7	6	75.9	22	X9
780.	1.55	17.2	5	20.7	6	62.1	18	X10
860.	1.62	24.1	7	13.8	4	62.1	18	X11
820.	1.55	20.7	6	13.8	4	65.5	19	X12
0.85	1.65	24.1	7	17.2	5	58.6	17	X13
770.	1.62	17.2	5	27.6	8	55.2	16	X14
920.	1.72	31.0	9	10.3	3	58.6	17	X15
10.8	611.	21.81		18.60		59.54		المعدل

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يشير معطيات الجدول (2) أن (معدل الوسط الحسابي العام لأبعاد القيادة الإبداعية بلغ (1.61) (ومعدل انحرافه المعياري (0.81) وبنسبة اتفاق (59.54) (من الأفراد) المبحوثين ، أهم الفقرات) التي ساهمت في تعزيز (إيجابية الاتفاق الفقرة (X9) ، إذ أكد (75.9%) من أفراد عينة الدراسة ان يؤمن القادة بأن العمل بروح الفريق هو الحل الانسب، (و بلغ المتوسط الحسابي لمتغير القيادة الإبداعية (1.27) (وانحرافه المعياري (0.52).

2 : وصف أبعاد التمكين المستدام

الجدول (3) وصف ابعاد التمكين المستدام

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق (1)		محايد (2)		اتفق (3)		المتغير
		%	٩	%	٩	%	٩	
820.	1.55	20.7	6	13.8	4	65.5	19	Y1
0.86	1.62	24.1	7	13.8	4	62.1	18	Y2
0.82	1.58	20.7	6	17.2	5	62.1	18	Y3
0.86	1.62	24.1	7	13.8	4	62.1	18	Y4

0.80	1.68	20.7	6	27.6	8	51.7	15	Y5
670.	1.37	10.3	3	17.2	5	72.4	21	Y6
720.	1.37	13.8	4	10.3	3	75.9	22	Y7
770.	1.58	17.2	5	24.1	7	58.6	17	Y8
850.	1.65	24.7	7	17.2	5	58.6	17	Y9
780.	1.44	17.2	5	10.3	3	72.4	21	Y10
790.	541.	19.35		16.53		64.14		المعدل

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

يشير معطيات الجدول (3) أن (معدل الوسط الحسابي العام لأبعاد التمكين المستدام بلغ (1.54) (ومعدل انحرافه المعياري (0.79) وبنسبة اتفاق (64.14) (من الأفراد المبحوثين)، أهم الفقرات (التي ساهمت في تعزيز إيجابية الاتفاق) الفقرة (Y7) ، إذ أكد (75.9%) من أفراد عينة الدراسة ان الموظفين في الجامعة يستطيعون الوصول الى أصحاب القرار وشرح مواقفهم ، وبلغ (المتوسط الحسابي التمكين المستدام (1.37) وانحرافه المعياري (0.72).

ثالثاً : علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

تحليل علاقة ارتباط بين القيادة الإبداعية والتمكين المستدام

الجدول (4) القيم العددية لعلاقة الارتباط بين القيادة الإبداعية والتمكين المستدام

Pearson Correlation	المتغير الثاني	اتجاه العلاقة	المتغير الأول
**0.476	التمكين المستدام	↔	القيادة الإبداعية

$p^* \leq 0.05$

N=29

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

(يشير معطيات الجدول(4) لوجود ارتباط طردية ومعنوية بين القيادة الابداعية والتمكين المستدام ، (بدلالة قيمة معامل) الارتباط التي بلغت (0.476) (عند مستوى معنوية) (0.05)، وبموجب ذلك (يتم قبول الفرضية) الرئيسية الأولى، والتي تنص على ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الابداعية والتمكين المستدام .

رابعاً : علاقة التأثير بين متغيرات البحث:

تحليل علاقة تأثير القيادة الابداعية في التمكين المستدام

الجدول (5) تأثير القيادة الإبداعية في التمكين المستدام

المحسوبة T	المحسوبة F	β_1	β_0	R^2	المتغير المعتمد المتغير المستقل
2.810	7.898	0.749	0.228	0.226	ابعاد القيادة الإبداعية

$P \leq 0.05$

DF(1,27)

N=29

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

(يشير معطيات الجدول(5) ان القيادة الابداعية بأبعاده تؤثر في التمكين المستدام (وبمعامل انحدار(0.226) (بدلالة قيمة (t) (المحسوبة (2.810) (عند مستوى معنوية (0.05))، و يمكن تجسيد هذا الأثر عبر (قيمه (f) و البالغة(7.898) (وعند درجتى حرية((27،1) (و مستوى معنوية((0.05) ، بذلك)نصل لقبول الفرضية الرئيسية) الثانية التي تنص على ان القيادة الابداعية تؤثر في التمكين المستدام.

(الفصل الرابع)

(الاستنتاجات والتوصيات)

(أولاً : الاستنتاجات)

1 - اشارت نتائج البحث الى وجود علاقة ارتباط معنوية لمتطلبات القيادة الإبداعية بين والتمكين المستدام في المنظمة(المبحوثة، (فقد اشارت النتائج الى ان تعزى(مستويات التمكين(يستند على(نح رئيس على ابعاد القيادة الإبداعية، إذ تشير النتائج انه كلما زادت تبني المنظمة لمتطلبات القيادة الإبداعية كلما ساعد ذلك في زيادة مستويات التمكين المستدام في المنظمة المبحوثة.

2 - كما وتشير نتائج البحث الى وجود تأثير معنوي للقيادة الإبداعية في التمكين المستدام في المنظمة المبحوثة.

3 – للقيادة دور مهم في (مواجهة المشكلات) والتحديات المختلفة، وفي تنمية وتطوير المنظمة، إذ يمتلك القائد المبدع قدرات هائلة لتوليد الأفكار المميزة ووضع الحلول الإبداعية وتحقيق الأهداف الموضوعية مسبقاً.

ثانياً: التوصيات

1 - ضرورة العمل على تعزيز متطلبات والمهارات الإبداعية قياداتها كافة لما لها دور مهم في تحقيق التمكين المستدام.

2 – السعي الى دعم عمليات توظيف المعرفة لدى الموظفين الكفؤين، والعمل على تحقيق مستويات عالية من المشاركة عبر إقامة ورش العمل والمؤتمرات والندوات وان لا تكون المعارف حكرًا على افراد معينين دون غيرهم.

المصادر

1 – ادمو، احمد، (2016)، القيادة الإبداعية (واثرها على الأداء) (الاستراتيجي للمنظمات، رسالة ماجستير)، كلية إدارة الاعمال، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، السودان.

2 – صالح، يزن سمير، 2019، اثر القيادة الإبداعية في تعزيز (مستوى الثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفي رئاسة الاونروا) (في دمشق، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الافتراضية (السورية)، دمشق، سوريا).

3 – عبدالله، اسراء نجم، فندي، علي حسون، (2022)، تأثير القيادة الإبداعية (في رأس المال الاجتماعي) (بحث تحليلي) في (بعض كليات جامعة بغداد)، (مجلة العلوم الإنسانية) (والاجتماعية، العدد) 5 .

4 – سنبل، فائقة، 2014، القيادة الإبداعية وعلاقتها (بالمناخ التنظيمي في المدارس) (الحكومية المتوسطة بمدينة جدة)، (رسالة ماجستير)، كلية التربية، (جامعة أم القرى)، (المملكة العربية السعودية).

5 – يحيى ، علاء عبدالسلام، عبود، نور علي، هادي، معاذ عبدالله، 2023، (دور القيادة الإبداعية) (في تعزيز) (المتطلبات الريادية لدى القيادات الإدارية والعلمية لجامعة الموصل: دراسة تحليلية، مجلة وراث للعلوم، المجلد 5 ، عدد خاص.

6 – لعريب، وسام، 2020، (واقع ممارسات القيادات العليا في) (الجامعة الجزائرية للقيادة) (الإبداعية: دراسة ميدانية) (بجامعة جيجيل)، (مجلة الاستراتيجية والتنمية)، المجلد 10، العدد 6 .

7 – عبدالرزاق، سيف حكمت، اليماني، علاء عبدالسلام، (2019)، خصائص القيادة الإبداعية (ودورها في مراحل إدارة) (الازمات: دراسة مسحية في UNDP (في العراق) / قطاع الاعمار، مجلة تكريت للعلوم) (الإدارية والاقتصادية)، (المجلد 15، العدد 47) .

8 – راضي، (جواد مُحسين)، (2010)، التمكن الإداري وعلاقته بإبداع العاملين: (دراسة ميدانية على عينة (من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد)، (مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية)، (المجلد 12، العدد 1).

9 – بركات، طارق، 2014، (تفعيل دور المشاركة الشعبية) والتمكين المستدام في التنمية المحلية، مجلة جامعة تشرين للعلوم الهندسية، المجلد 36، العدد 5.

10 – شوكت، عفيفة بجاي، جودة، نضال شاكر، عمران، ستار جابر، 2022، التمكين المستدام للجامعات العراقية ودورها في مواجهة الازمات، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد 73.

11 – نبيل، مروة احمد، 2022، التمكين المستدام كمدخل اقتصادي لتنمية المشروعات الصغيرة، مجلة مصر المعاصرة، العدد 552.

. Newman, A ..) & Knight, W, A. Hughes, D. Tian, A), A. Legood –) Lee12
: A meta-analytic review). .)Leadership creativity and) innovation C. 2020
.29. No)European Journal) of work and)Organizational Psychology) .)Vol
. 1) .

-) .)Complement a tool that) helps to enhance . 2012 –) Newbold, K)13
– athletic) creativity by building) on their strength) . children’s visual
)Master Thesis. The) University of Utah).

level study of))leadership for - . Gu, J. 2017).)Multi . Liu), H – Yang. J14
– efficacy) and strength of distance”) creativity) :)Roles of self
. 5). . 38 . No)Leadership& Organization Development))Journal) . Vol



Issue - Twenty - September - 2024 - Fourth Year Refereed Quarterly Scientific Journal

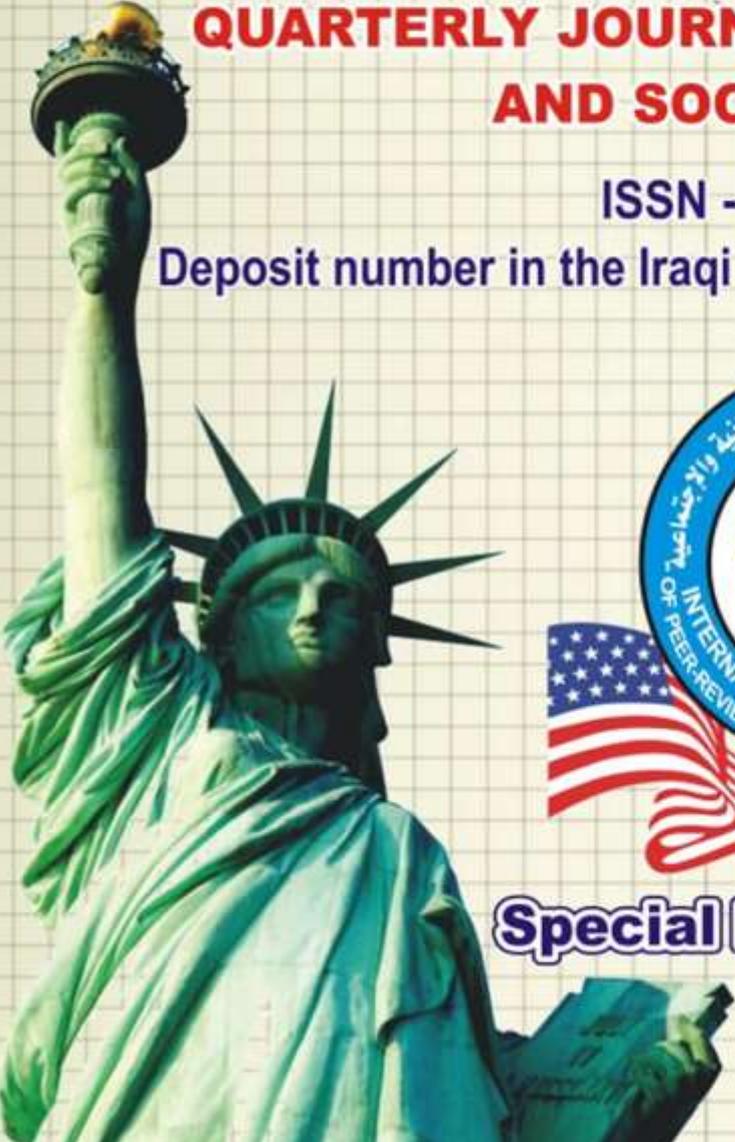
International American Journal of Peer-Reviewed Humanities and Social Sciences

**ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY
FOR HIGHER EDUCATION AND TRAINING**

**QUARTERLY JOURNAL ON HUMANITARIAN
AND SOCIAL AFFAIRS**

ISSN - 2710 - 4834

Deposit number in the Iraqi National Library and Archires: 2460



Special Issue of Articles