

أثر القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس

د. عمير بن سفر الغامدي

أستاذ مشارك - قسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية - جامعة الباحة - المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدف البحث الحالي تعرّف أثر القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية في تعزيز سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس. واستُخدم المنهج الوصفي في صورته المسحية. حيث تمّ جمع البيانات من خلال تطبيق استبانة على عيّنة عشوائية قوامها (٣٠٧) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة. خضعت البيانات التي تمّ الحصول عليها للتّحليل الإحصائي الوصفي، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وأظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً مباشراً ذي دلالة إحصائية للقيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث فسّرت القيادة الريادية ما مقداره (٦٥,٨%) من التباين الكلي في سلوك العمل الابتكاري، كما تشير النتائج إلى توفّر سمات القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بدرجة متوسطة، وتوفّر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة؛ وبمتوسّطات حسابية بلغت (٢,٧٩، ٣,٤٣) على الترتيب. وكشفت النتائج - أيضاً - عن فروق ذات دلالة إحصائية لصالح رتبة أستاذ مساعد فيما يتعلّق بدرجة توفّر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس. الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية؛ سلوك العمل الابتكاري؛ أعضاء هيئة التدريس.

The Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior of Faculty Members

Dr. Omea Bin Safar Alghamdi

Associate Professor
Educational Administration and Planning Dept.
Faculty of Education, Al-Baha University, KSA

Abstract:

The current study aimed to investigate the impact of the entrepreneurial leadership of academic leaders on the faculty members' innovative work behavior at Al-Baha University. The study followed the descriptive approach and adopted a quantitative research design. The questionnaire was distributed to a sample of 307 individuals following the random convenience sampling technique. The obtained data were processed by descriptive statistical analysis, correlation analysis, and simple linear regression analysis. The findings indicated a direct positive statistically significant impact of entrepreneurial leadership style on the innovative work behavior. The entrepreneurial leadership explained 60.8% of the total variation in innovative work behavior. The results also showed the availability of entrepreneurial leadership traits among academic leaders to a medium degree and the availability of faculty members' innovative work behavior traits to a high degree, with averages of 2.79, 3.43 respectively. Additionally, the Findings revealed statistically significant differences in favor of assistant professor rank regarding the availability of the traits of innovative work behavior among faculty members.

Keywords: Entrepreneurial leadership; Individual innovative work behavior; Faculty Members.

المقدمة:

إن توليد الأفكار المبتكرة من أجل تحسينها والترويج لها وتطبيقها من الأهمية بمكان؛ لضمان الأداء الفعال، واستباقية المنظمات واستدامتها على المدى الطويل (Fontana & Musa, ٢٠١٧؛ De Jong & Den Hartog, ٢٠١٠؛ Anderson et al., ٢٠١٤)، بل إن الأفكار المبتكرة هي أساس كل تطوير ونجاح وتميز. والأفراد هم - بلا شك - مصدر توليد هذه الأفكار وتحقيقها؛ فمنهم نشأ، وبهم تتفاعل وتتطور، ومن خلالها يتم تنفيذها على أرض الواقع؛ لذلك يعد سلوك العمل الابتكاري أحد الركائز المهمة - إن لم يكن أهمها - في بناء منظمات المعرفة التي تبتدع في تطوير المعلومات والمعارف عبر البحث العلمي إلى منتجات مبتكرة. ويعد دمج سلوك العمل الابتكاري في ثقافة المنظمة من أفضل الطرق لإذكاء التعامل بشكل استباقي مع القضايا الحرجة التي لم تكن موجودة أو متوقعة في سياق العمل. إن العصر الذي نعيشه يشهد تقلبات وديناميكية في بيئة الأعمال ومنافسة شديدة لم يسبق لها مثيل؛ ولتلافي انعكاساتها السلبية، يجب على المنظمات تهيئة الظروف المناسبة للابتكار، ودفع الموظفين إلى التعامل مع ذلك من خلال إدماجهم في سلوك العمل الابتكاري (Hong et al., ٢٠١٦). حيث يعزز هذا النوع من السلوك المبادرات المبتكرة، ويعد حجرة زاوية للنمو التنظيمي والنجاح (Zhou & Hoever, ٢٠١٤). لقد اكتسب سلوك العمل الابتكاري أهمية بالغة بفعل أن الابتكار يمثل الحافز المؤكد للسلوك التنافسي الفعال في بيئات العمل العالمية، وهذه رؤية أقرتها الحكومات والمنظمات على حد سواء (Reuvers et al., ٢٠٠٨). فالابتكار يعزز التنمية الاقتصادية، ويساعد في اكتساب القدرة التنافسية المستدامة (Zhu, ٢٠١٥).

يؤكد عديد من المؤلفين والباحثين تأثير القيادة على الجهود الإبداعية ودورها في تنمية سلوك الابتكار في المنظمات (Reuvers et al., ٢٠٠٨)؛ فغالبًا ما كانت القيادة تُقترح باعتبارها واحدة من العوامل الرئيسة التي تُنتج هذا السلوك (Alheet et al., ٢٠٢١). وبالرغم من هذه الحقيقة، فإنه نادرًا ما يُطلب من الموظفين أداء سلوكيات عمل مبتكرة وجديدة في كثير من المنظمات وبخاصة الحكومية منها، بل يُفضل معظم قادة هذه المؤسسات تنمية العمليات، ومطالبة جميع الموظفين بأداء سلوكيات عمل محددة وفق مسارات مرسومة مُسبقًا أشبه ما توصف بالقوالب الجاهزة. وقد تنبه العلماء والباحثون مُبكرًا لأضرار هذا الأسلوب الإداري، حيث يؤكد Katz في عام ١٩٦٤ أن المنظمة التي تعتمد على مخططها للسلوك الموصوف هي نظام اجتماعي هش للغاية (Janssen, ٢٠٠٠).

إن التطورات التي حظي بها علم القيادة نتيجة البحوث والدراسات العلمية والممارسات التطبيقية أنتجت عددًا من الأساليب القيادية. ومن ثم فإنه من الأهمية بمكان تحديد أفضل هذه الأساليب في تعزيز سلوك العمل المبتكر للموظفين (Kark et al., ٢٠٠٨). لقد تناول الأدب السابق بعض هذه الأساليب، وحدد علاقاتها وتأثيرها في هذا السلوك؛ حيث تشير المراجعة الأدبية إلى تأثير إيجابي لأسلوب القيادة التحويلية، وبالمثل أسلوب القيادة المعززة للإبداع، إلا أن بعض الأساليب القيادية الأخرى مثل قيادة المعاملات، وقيادة

عدم التدخل كانت نتائجها سالبة، فيما تشير بعض الأدبيات إلى نتائج غير متسقة لجميع هذه الأساليب (Lei, Zhou, & Lei, ٢٠٢١؛ Reuvers et al., ٢٠٠٨؛ Masood & Afsar, ٢٠١٧؛ ٢٠١١؛ ٢٠١٧؛ Contreras et al., ٢٠١٠؛ Makri & Scandura, ٢٠١٠؛ Naqvi et al., ٢٠١٧).

وتعد القيادة الريادية أحد الأساليب التي ظهرت مؤخرًا نتيجة حاجة منظمات الأعمال إلى الاستجابة السريعة لإشارات السوق والمرونة في أوقات التغيير وعدم اليقين. فهي تمثل مزيجًا من خصائص رؤاد الأعمال والقادة الناجحين (Huang et al., ٢٠١٤). ويمكن تطبيق هذا الأسلوب في المنظمة من أي حجم أو نوع أو عمر. وتكمن أهمية القيادة الريادية في التركيز على الفرص وإدراكها لأهمية الأفراد في عملية قيادة الأعمال، والتأثير عليهم، وتحفيزهم على متابعة السلوكيات المبتكرة (Renko et al., ٢٠١٥). وهذا ما يجعل المنظمات الواعية - بجميع أنواعها - تبحث اليوم عن القادة الذين يملكون حس الابتكار وممارسة روح القيادة الريادية نظير ما يتمتعون به من مهارات مطلوبة بقوة داخل القوى العاملة المعاصرة؛ وهذا الطلب يتجاوز معظم - إن لم يكن - كل المهن والمسارات الوظيفية (Mars & Torres, ٢٠١٨). فعندما تكون البيئة تنافسية، فإن ذلك يتطلب وجود قيادة ريادية متميزة (Harrison, et al., ٢٠١٨)؛ لذا حظيت القيادة الريادية باهتمام متزايد من الباحثين والممارسين؛ نظرًا لأهميتها في تحسين القدرة التنافسية لجميع الأعمال، إلا أن قليلًا من الدراسات بحثت تأثير القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري. ولمعالجة هذه الفجوة، تهدف الدراسة الحالية تعرف أثر القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري. ويتناغم غرض هذه الدراسة مع توجه المملكة العربية السعودية بكامل قطاعاتها نحو تحقيق رؤية (٢٠٣٠)، والتركيز في المقام الأول على بناء قاعدة اقتصادية قوية تقوم على المعرفة ودعم الابتكارات العلمية، مما يؤكد الحاجة إلى البحث عن طرق وأساليب لتحفيز الموظفين وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو تبني سلوكيات عمل أكثر ابتكارًا.

مشكلة الدراسة:

تسابق المنظمات في القطاعات التنموية السعودية الزمن نحو تحقيق أهداف طموحة حملتها رؤية (٢٠٣٠) وبخاصة ما يتعلق بتعزيز تنافسية المملكة ومراكزها الريادية على المستوى الدولي. وهذا يبرز بدوره أهمية البحث العلمي وضرورة دعم الابتكار، وتشجيع المبادرات والأفكار الخلاقة وتمويلها، مع تأسيس ثقافة سلوك العمل الابتكاري في بنية المنظمات كافة وإدراكًا من حكومة المملكة لأهمية هذا الجانب، فإنها تدفع بتطويره مع تقديم جميع التسهيلات اللازمة لتنميته؛ حيث استحدثت هيئة مستقلة معنية بالبحث والابتكار تحت مسمى "هيئة تنمية البحث والتطوير والابتكار". وقد استشعرت وزارة التعليم في المملكة هذه الأهمية، وحجم المسؤولية التي تقع على عاتقها نظير ما تزخر به جامعاتها ومراكز أبحاثها من عقول وعلماء يمثلون الركيزة الأساسية في بناء اقتصاد المعرفة، فوضعت الوزارة أهدافها بما يتواءم مع رؤية المملكة (٢٠٣٠) وما يحقق مراتب متقدمة في مؤشرات التنافسية العالمية. وقد أحرزت المملكة تقدمًا ملحوظًا في مجال البحث العلمي والابتكار خلال الفترة الأخيرة؛ نتيجة التمويل السخي من الحكومة والعمل الدؤوب لتحقيق

مُستهدفات رؤية (٢٠٣٠)، حيث تشير المؤشرات إلى تحقيق المملكة المرتبة (٢٩) في الترتيب العالمي لأكثر الدول حصّةً في جودة البحث العلمي، والمرتبة (٤٢) في مُعدّل الإنفاق على البحث والتطوير نسبةً إلى الناتج المحلي، كما احتلت المرتبة (٦٦) عالمياً في مؤشر الابتكار العالمي (Nature Indexm, ٢٠٢١). وبالرغم من أنّ هذه التطورات تعكس جهود عددٍ محدودٍ من الجامعات العريقة، فإنّها واعدة وملهمة، وتعتمد قيمتها النظرية والعملية في النهاية على امتلاك جميع الجامعات - بما فيها الجامعات الناشئة - للقدرة على الاستجابة السريعة نحو التحوّل إلى اقتصاد المعرفة بعامة، واقتصاد المعرفة الرقمية بشكل خاص.

لقد أصبحت الجامعات السعودية على المحك للسير في الاتجاه نفسه، وتحقيق الأهداف المنوطة بها التي رُبما تواجه في سبيلها تحديات مُعقّدة في ظلّ عدم تبني أساليب قيادية حديثة تُسهم في دعم البحث العلمي ورعاية الابتكار ورفع وتيرته والتركيز على تحفيز سلوك العمل الابتكاري للأفراد وإذكاءه.

لقد حظيت القيادة الريادية - بوصفها إحدى الأساليب الحديثة للقيادة - بتميزٍ ونجاح كبيرين، فهي لا تقتصر على نوع واحدٍ من المنظّمات، بل يمكن أن تزدهر في المنظّمات الخاصة أو الحكومية، وفي المجموعات الرسمية وغير الرسمية (Renko et al., ٢٠١٥). ومع ذلك فهناك شكوكٌ حول إدراك معظم القيادات الجامعية لأهمية هذا الأسلوب، فضلاً عن امتلاكهم المهارات اللازمة لتطبيقه، حيث تشير نتائج دراسة الدوسري (٢٠١٦) إلى مستوياتٍ مُتوسّطة لدى عُمداء كليات جامعة شقراء في دعم التفكير والعمل الإبداعي، كما خلّصت دراسة الشهراني (٢٠١٨) إلى نتائجٍ مشابهاة في مُمارسة القادة الأكاديميين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية، وأظهرت دراسة الغامدي (Alghamdi, ٢٠٢٠) نتائجَ مُتوسّطة في إدراك القيادات الأكاديمية لمفاهيم القيادة الريادية في بعض الجامعات السعودية وبخاصة الناشئة منها.

وبالمثل فقد أشارت دراسة القحطاني (٢٠١٩) إلى درجاتٍ مُتوسّطة في واقع القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. وبشكلٍ عام توجد ندرةٌ شبه واضحة في البيئة السعودية لدراساتٍ علميةٍ تُحقّق في الجوانب المتعددة للقيادة الريادية، وبالمثل سلوك العمل الابتكاري؛ سواءً من حيث الواقع أم من حيث مدى توفّر المهارات والقدرات، وأساليب التنمية، وخطط التطوير، والعلاقة البنينة والعلاقات مع مُتغيرَاتٍ أخرى. وتُسهم الدّراسة الحاليّة في سد جزءٍ من هذه الفجوة البحثية؛ من خلال استكشاف تأثير القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، باعتبارهم الحلقة الأهم في تنمية البحث والتطوير والابتكار.

أسئلة البحث:

١. ما درجة توفّر سمات القيادة الريادية في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما درجة توفّر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من وجهة نظرهم؟

٣. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس؟
٤. هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو توفّر سمات القيادة الريادية في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي، ونوع الكلية)؟
٥. هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة نحو توفّر سمات سلوك العمل الابتكاري لديهم عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي، ونوع الكلية)؟

أهمية البحث:

- قد تفيّد نتائج البحث الحالي متخذي القرار في المنظمة محل الدراسة والجهات المسؤولة في وزارة التعليم من خلال ما تكشف عنه من معلومات حول: واقع توفّر سمات القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية، وواقع توفّر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس، وإمكانية التنبؤ بهذا السلوك من خلال أسلوب القيادة الريادية. إنَّها تتيح إدراكاً أفضل لهذه المفاهيم، والاستفادة منها في تعزيز القدرة التنافسية، وتحقيق التميز والاستدامة والمساعدة في التحوّل إلى منظمات ريادية.
- قد يُسهم هذا البحث من خلال نتائجه في تقديم توصيات من شأنها تحسين مهارات القادة نحو تطبيق أفضل لأسلوب القيادة الريادية، إضافة إلى تقديم توصيات تفيّد في إكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات اللازمة لإنتاج المعرفة وتحويلها إلى منجزات علمية مبتكرة.
- قد يسدّ هذا البحث جانباً من الفجوة البحثية، ويوفّر مرجعاً للباحثين فيما يتعلّق بالقيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري على مستوى التعليم الجامعي، علاوة على تحفيز التفكير في المفاهيم الجديدة، وإبراز الأسئلة التي تحتاج إلى إجابة ومزيد من البحث.

أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي - بشكل عام - التعرف إلى أثر القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري. وهي تهدف - بشكل خاص - إلى التنبؤ بسلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من خلال تبني القيادات الأكاديمية في الجامعة لخصائص القيادة الريادية. وتمّ تحقيق هذا الهدف من خلال بلوغ الأهداف الفرعية التالية:

- اكتشاف أثر القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري، وتحديد طبيعة ذلك الأثر في بيئة جامعة الباحة.
- التّوصّل إلى نتائج علمية تفيّد في تحديد نقاط القوة والضعف فيما يتعلّق بواقع سلوك القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية وسلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس في المنظمة محل الدراسة.

- اختبار تأثير بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية في آراء الباحثين.
- تقديم بعض المقترحات العلمية التي يُؤمل أن تُسهم في رفع مستوى الابتكار بالجامعة على مستوى دور الفرد ودور المجموعة ودور المنظمة.
- تقديم مقترحات بحثية لدراسات مستقبلية يمكن أن تُسهم في سدّ الفجوة العلمية والعملية في مجال سلوك العمل الابتكاري ومجال القيادة الريادية.

حدود البحث:

اقتصرت البحث الحالي على الحدود التالية:

- الكشف عن تأثير القيادة الريادية للقيادات الأكاديمية في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس.
- تحديد درجة توافر سمات القيادة الريادية، وسلوك العمل الابتكاري لدى القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس على التوالي.
- دراسة تأثير عددٍ من المتغيرات المحتملة تأثيرها على استجابات المفحوصين في ضوء نتائج بعض الدراسات السابقة، ولم يتم تناول جميع المتغيرات الديموغرافية التي يمكن أن تؤثر في إدراك المفحوصين لسمات القيادة الريادية وسمات سلوك العمل الابتكاري.
- عينة ممثلة من مجتمع البحث المتمثل في أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون رتبة أستاذ مساعد فأعلى.
- جمع بياناتها من كليات جامعة الباحة (الطبية، العلمية والهندسية، الإنسانية والتربوية والإدارية، كليات المحافظات)، وذلك وفق التصنيف المعتمد في موقع الجامعة الرسمي بتاريخ (٢٠٢١/١٠/٠١) على الرابط <https://bu.edu.sa/ar/home>، وذلك خلال العام الجامعي (١٤٤٣هـ).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

القيادة الريادية:

مفهوم القيادة الريادية: تُعدّ القيادة الريادية مفهوماً حديثاً نسبياً، ولا تزال في مهدها، وبالرغم من المحاولات لصياغة تعريف شامل للقيادة الريادية، فإنها لا تزال - في الغالب - غير مُحددة بشكلٍ دقيق (Leitch & Volery, ٢٠١٧). لقد ظهر هذا المفهوم نتيجة محاولات علماء القيادة الجمع بين إمكانات القيادة وروح ريادة الأعمال؛ لإنتاج أسلوب قيادي جديد يُسمى "القيادة الريادية" (Alghamdi, ٢٠٢٠). فهي تمثل أسلوباً فريداً من أساليب القيادة التي يجب تبنيها من أجل الحفاظ على القدرة التنافسية في بيئة عمل ديناميكية (Harrison et al., ٢٠١٦).

ويُنظر إلى القادة الرياديين على أنهم أولئك القادة الذين بنوا منظماتهم بشكل هياكل مرنة قادرة على اقتناص الفرص التي تلوح في الأفق باستمرار (Kuratko, ٢٠٠٧). وبالتالي نستطيع القول إن القادة الرياديين يدركون الفرص حيث يرى الآخرون الفوضى، أو التناقض، والارتباك. ولا يتوقف عمل القائد الريادي عند التعرف إلى الفرص وإدراكها، بل يجب أن يكون قادراً على حشد الموارد اللازمة لتحقيق هذه الفرص؛ لذلك

يعرّف (Kuratko, ٢٠٠٧) القيادة الريادية - مُنطلقاً من التركيز على الفرص والمخاطرة - أنّها "مفهومٌ فريدٌ من نوعه يجمع بين تحديد الفرص، والمخاطرة التي تتجاوز الأمن والحزم بما يكفي للمتابعة". وبالتركيز على الأدوار التي يؤديها القادة الرياديون في عملية خلق الابتكار وتوجيهه، تُعرّف القيادة الريادية أنّها "القيادة القادرة على الحفاظ على الابتكار والتكثيف في البيئات عالية السرعة وغير المؤكدة" (Surie & Ashley, ٢٠٠٨). ويميل آيرلند وزملاؤه (Ireland et al., ٢٠٠٣, p. ٩٧١) إلى الدمج بين مفهومي القيادة وريادة الأعمال في تعريفهم للقيادة الريادية أنّها "القدرة على التأثير في الآخرين وإدارة الموارد بشكل استراتيجي من أجل التأكيد على كل من سلوكيات البحث عن الفرص والسعي وراء المزايا". إنّ الدمج بين مفهوم القيادة العام وسلوك رواد الأعمال يُعدُّ التوجُّه الأكثر شيوعاً في تعريف القيادة الريادية، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على هذا التوجُّه في تبني تعريف رينكو وآخرين (Renko et al., ٢٠١٥) للقيادة الريادية أنّها "التأثير على أداء أعضاء المجموعة وتوجيهه نحو تحقيق تلك الأهداف التنظيمية التي تنطوي على الاعتراف بفرص ريادة الأعمال واستغلالها" (ص. ٥٥).

المهارات ذات الصلة بالقيادة الريادية:

السياق المبني على الدمج بين المفهوم الشامل للقيادة ومفهوم ريادة الأعمال في تعريف القيادة الريادية يقود إلى تداخل سمات المفهومين ليُنتج مجموعة سمات القيادة الريادية. وهذا ما جعل القيادة الريادية تتميز عن أساليب القيادة الأخرى نتيجة شمول مهاراتها وتركيز سلوكياتها وإجراءاتها على أهداف ريادة الأعمال (Renko et al., ٢٠١٥). فالقيادة الريادية يجب أن تشمل ثلاث مهارات (توليد الأفكار، وهيكلة الأفكار، والترويج للأفكار)، حيث يمثّل توليد الأفكار أمراً بالغ الأهمية في المراحل الأولى من المشروع، أمّا هيكلتها والترويج لها فتكونان في المراحل الأخيرة (Cogliser & Brigham, ٢٠٠٤). ويرى البعض أنّ تحمّل نتائج عدم اليقين، وتعزيز ثقة الموظفين بأنفسهم، والقدرة على التفاوض الفعّال ضمن البيئات الداخلية والخارجية، والحصول على الدعم من أصحاب المصلحة، علاوة على مهارة صنع القرار الاستراتيجي السريع تُعدُّ من المهارات المطلوبة للقيادة الريادية (Huang et al., ٢٠١٤).

وتُضيف دراسات أخرى مثل (Thornberry ٢٠٠٦؛ Morand, ٢٠٠١؛ Renko et al., ٢٠١٥؛ Breugst et al., ٢٠١٢؛ Becherer et al., ٢٠٠٨؛ Fontana & Musa, ٢٠١٧؛ Yukl, ٢٠٠٨) مجموعة مهارات أخرى لتحقيق قيادة ريادية فاعلة، ومن أبرز هذه المهارات: تعزيز الكفاءة الريادية الذاتية، وتنمية روح الفريق، واستثمار الفرص، وتأمين الموارد اللازمة لاستثمار الفرص، والإلهام والتصرّف باعتباره نموذجاً يُحتذى به، والتأثير والتحفيز، وتأسيس التحدي في التفكير، ومرونة التكثيف مع التغيير، والذكاء العاطفي.

أبعاد القيادة الريادية:

تناولت الدراسات السابقة القيادة الريادية من جوانب متعدّدة، إلا أنّ طبيعتها لا تزال غير واضحة أو مُتفق عليها بشكل قاطع؛ حيث تباينت الدراسات في التعامل معها ضمن مُكوّن واحدٍ أو عدّة مكوّنات.

وبعبارة أخرى، تميل غالبية الدراسات إلى المكوّن الواحد لتداخل العوامل وترابطها بشكل يُعزّزُ بنية البعد الواحد. وهذا ما اعتمده مُعظمُ الباحثين (مثل، Chen, ٢٠٠٧، Renko et al., ٢٠١٥، Huang et al., ٢٠١٤؛ Newman et al., ٢٠١٨)، وهو ما ذهب إليه البحث الحالي. ومع ذلك فهناك من استخدمَ منظورًا مُتعدّد الأبعاد؛ حيث حدّد موسى وفونتانا (Fontana & Musa, ٢٠١٧) أربعة أبعاد للقيادة الريادية هي: البعد الاستراتيجي، والبعد الاتّصالي، والبعد التحفيزي، والبعد الشخصي أو التنظيمي. وكذلك درستها الغامدي (Alghamdi, ٢٠٢٠) من خلال أربعة أبعاد هي: الاستباقية، والرؤية، والابتكار، والمخاطرة. فيما توافق بعض الباحثين (مثل، Kim et al., ٢٠١٦؛ Gupta et al., ٢٠٠٤) على خمسة أبعاد للقيادة الريادية هي: تأطير التّحدي، واستيعاب عدم اليقين، ووضوح المسار، وبناء الالتزام، وتحديد الحدود.

دراسات سابقة مرتبطة بالقيادة الريادية:

تُعَدُّ القيادة الريادية إحدى أساليب القيادة الحديثة التي تمّ تقديمها لدعم سلوكيات ريادة الأعمال في المنظّمات. وحظي هذا الأسلوب باهتمام كبير من الباحثين؛ لصلته الوثيقة بالنجاح، وزيادة الميزة التنافسية في المشاريع المؤسسية والابتكار، وتنفيذ المبادرات الاستراتيجية الداخليّة والخارجيّة بما يحقّق السيطرة المبكّرة على المستقبل. لقد تنوّعت أهداف الدراسات التي تناولت أسلوب القيادة الريادية بين دراسات للمفاهيم المختلفة لها، ودراسات اهتمت بالعلاقات وتتبع الأثر إلى دراسات هدفت إلى بناء أدوات قياس مناسبة لهذا الأسلوب.

-وتعدُّ دراسة (Alghamdi, ٢٠٢٠) من الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحاليّة وبيئتها؛ حيث هدفت إلى معرفة درجة إدراك القيادات الأكاديميّة في الجامعات السّعوديّة لمفاهيم القيادة الريادية، إضافة إلى تأثير بعض المتغيّرات الديموغرافية على إدراكهم، وجاءت النتائج بشكل عام متوسّطة، مع وجود فروق في إدراك القيادات لمفاهيم القيادة الريادية وفقًا لنوع الجامعة لصالح الجامعات القديمة النّشأة مقابل الجامعات حديثة النّشأة. وكان الغرض من دراسة (Wang et al., ٢٠٢٠) اكتشاف تأثير القيادة الريادية في أداء الفريق، مع التّركيز على الدور الوسيط لفعاليّة الفريق، وأظهرت النتائج تأثيرًا إيجابيًا للقيادة الريادية في أداء الفريق، وأنّ فعاليّة الفريق لها تأثير وسيط جزئي بين القيادة الريادية وأداء الفريق.

-وفي توسّط القيادة الريادية للعلاقة بين بعض المتغيّرات في بيئة العمل الجامعي قدّم (Wahab & Tyasari, ٢٠٢٠) دراسة تناولت التّعقيدات والقضايا المرتبطة بقيادة الجامعات، وهدفت - بشكل رئيس - إلى بحث علاقة الكفاءة الإدارية، والتوجيه التعليمي، مع الأداء الوظيفي لقادة الجامعات، مع التّركيز على الدور الوسيط للقيادة الريادية في هذه العلاقات، واستخدمت الدراسة تصميم المسح وجمع البيانات من قادة مؤسّسات التّعليم العالي في القطاع العام، وكشفت النتائج توسّط القيادة الريادية للعلاقة بين الكفاءة الإدارية وتوجيه التّعلّم مع الأداء الوظيفي.

-وفي المقابل كان الهدف من دراسة (Gross, ٢٠٢٠) بناء علاقة بين القيادة الريادية والمرونة التنظيمية، واعتمدت الدراسة على المراجعة المكتبية للدراسات البحثية والأعمال السابقة لتطوير إطار مفهومي جديد؛ لشرح التفاعل بين المتغيرات المعنية، وأثبتت النتائج وجود علاقة بشكل إيجابي بين القيادة الريادية والمرونة التنظيمية. كما أجرت القحطاني (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى تعرف واقع أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وخلصت الدراسة إلى أن أبعاد القيادة الريادية تتوفر بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق بين استجابات الباحثين وفقاً لجميع المتغيرات التي تضمنتها الدراسة.

-أما دراسة (Mars & Torres, ٢٠١٨) فقد أخذت منحى مختلفاً؛ حيث حاولت فحص إمكانية تعليم القيادة الريادية من خلال فحص آثار دور القيادة الريادية مُتعددة التخصصات، والقائمة على المشاريع على أساس ميول الطلاب إلى قيادة التغيير؛ وقد استخدمت تصميمًا تجريبيًا بأثر رجعي قبل القياس وبعده؛ لإجراء الجانب الميداني لهذه الدراسة، وتشير النتائج إلى زيادة في ميل الطلبة إلى القيادة الريادية بعد الانتهاء من الدورة، وهذا بدوره يكشف عن فرص لتعزيز منهج القيادة الريادية وتعليمها، مع تعزيز قدرات الطلاب ليصبحوا قادة فعالين للتغيير.

-وقدمت دراسة الدوسري (٢٠١٦) رؤية استراتيجية لتحقيق مُتطلبات تطبيق القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية بكلية جامعة شقراء، حيث خلصت الدراسة إلى إن انتهاج التفكير والعمل الإبداعي للنهوض بالكليات لدى العمداء لا يزال في المستوى المتوسط، كما قدمت تصورًا مقترحًا لتحقيق مُتطلبات القيادة الريادية لدى القيادات الجامعية؛ من أجل تحسين قدراتهم عن طريق تمكينهم من مهارات القيادة الريادية، مما يساهم في تحسين مستوى العمل الإبداعي في كلياتهم.

-وتعد دراسة (Renko et al., ٢٠١٥) من الدراسات المهمة والحديثة التي حاولت معالجة الافتقار إلى تطوير مفاهيم القيادة الريادية، ونقص الأدوات المناسبة لقياس خصائص القادة الرياديين وسلوكياتهم، حيث خلصت جهودهم إلى تعريف يحدد بنية القيادة الريادية، كما اختبرت موثوقية مقياسها التجريبي (ENTRELEAD) وصلاحيته لهذه البنية، وبتطبيق المقياس توصلت الدراسة إلى أن القيادة الريادية أكثر انتشارًا بين القادة المؤسسين من القادة غير المؤسسين، وهو مؤشر جيّد إلى صحة البنية التي تم تقديمها في هذا الجانب.

-وفي المقابل فقد كانت دراسة (Gupta et al., ٢٠٠٤) من أوائل الدراسات التي حاولت تعرف البناء الهيكلي للقيادة الريادية، حيث استخدمت الأعمال المتعلقة بريادة الأعمال والقيادة دليلًا. كما اقترحت مقياسًا تجريبيًا للبناء مكونًا من عدة أبعاد، وباستخدام بيانات من دراسة القيادة العالمية وفعالية السلوك التنظيمي (GLOBE) حول القيادة، وكانت العينة (٦٢) مجتمعًا عبر الثقافات المختلفة تضم أكثر من (١٥٠٠٠) مدير في المستويات المتوسطة، وأكدت نتائج الدراسة أن القيادة الريادية تتسم بسمات عالمية مع وجود اختلافات مجتمعية في فعاليتها. ويتضح من الاستعراض السابق تنوع أهداف الدراسات التي تناولت القيادة الريادية على المستوى العالمي، غير أن الدراسات حول هذا الموضوع على المستوى المحلي شبه شحيحة

ولا تزال في مهدها، والحاجة لبحث هذا الموضوع تظل قائمة وبخاصة في التعليم العالي نظير ما يُعقد على مؤسساته من آمالٍ وطموحاتٍ لتحقيق تطلعات الدولة والمجتمع نحو بناء اقتصادٍ معرفيٍّ متين، وتعزيز تنافسية المملكة ومراكزها الريادية على المستوى الدولي.

سلوك العمل الابتكاري:

مفهوم سلوك العمل الابتكاري: يُنظر إلى سلوك العمل الابتكاري بوصفه أحد أهم وأقوى الأصول في اكتساب الميزة التنافسية للمنظمات (Shahab & Imran, 2018). وقد أدركت المؤسسات الرائدة أهمية هذا النوع من السلوك في تنمية اقتصاداتها، والوصول بها إلى التميز والاستدامة، فاعتنت بتسيخ هذا السلوك في ثقافة عملها، وعكفت على التحوّل إلى منظماتٍ معرفةٍ تهدف إلى استثمار المعرفة، والمعلومات، والذكاء، والتقنية؛ لزيادة الإبداع وتنمية الابتكار وتطويره.

وفي هذا السياق تتكاتف جهود الأفراد في بيئة العمل لربط المعارف ومقاربتها وجمعها من المجالات المختلفة، وتمرّ عبر الدراسات المتخصصة لتنتهي بأفكار إبداعية ومنتجات مبتكرة (Rodrriqueez-Ponce, 2015). وغالبًا ما يتلزم ذكر الإبداع والابتكار، لكنّ علاقتهما المتبادلة تظل غير واضحة.

ويرى بعض الباحثين أنّ الإبداع يمثّل توليد الأفكار في حين أنّ الابتكار هو تنفيذها (Reuvers et al., 2008). وفي المقابل نجد بعض الباحثين يتبنّى منظور المراحل؛ حيث يميلون إلى اعتبار الإبداع مرحلة واحدة من عملية مُعدّدة المراحل للابتكار (Scott & Bruce, 1994؛ Unsworth et al., 2000). وبشكل أكثر تحديداً، فإنّ الابتكار في الأعمال يُقصد به "تطوير مناهج جديدة في التصميم، أو الإنتاج، أو تسويق المنتج لاكتساب ميزة على المنافسين، أو لتكوين مُبتكر" (Dictionary Of Business, 2005, P. 225).

وقد تعدّدت تعريفات الباحثين لمفهوم سلوك العمل الابتكاري، حيث عرّفه West و Farr أنّه "الإدخال والتطبيق المقصود لأفكار، أو عمليّات، أو مُنتجات، أو إجراءات جديدة على الوظيفة أو فريق العمل أو المنظمة، التي تمّ تصميمها لإفادة الوظيفة أو فريق العمل أو المنظمة" (West, 2002, p. 357). ويشير جانسن (Janssen, 2000) إلى أنّ سلوك العمل الابتكاري يتعلّق بالأدوار الإضافية التي لا تدخل ضمن أنظمة المكافآت الرسمية في المنظمة، وعلى غرار تعريفه، يتمّ تعريف سلوك العمل الابتكاري لأغراض هذه الدراسة أنّه "الإبداع المتعمّد، وتقديم أفكار جديدة، وتطبيقها داخل دور الفرد أو المجموعة، أو المنظمة، من أجل الاستفادة من أداء الفرد أو المجموعة أو المنظمة" (ص. 288).

المهارات ذات الصلة بسلوك العمل الابتكاري:

تحوّلت النظرة الاقتصادية إلى العنصر البشري، واعتباره المصدر الأهم في الاستثمار المعرفي، والمؤثّر الرئيس في تطوّر الابتكار، وتحقيق الحماية والرفاه للمجتمعات البشرية؛ وجميع ذلك يستلزم من المنظمات التركيز على تنمية المهارات ذات الصلة بسلوك العمل الابتكاري لدى جميع العاملين فيها، وتجدر الإشارة إلى

أن تنمية مهارات سلوك العمل الابتكاري، غالبًا ما تتأثر بمستوى التعليم، ونوع خبرات الممارسة أو طبيعة العمل (Scott & Bruce, ١٩٩٤؛ Janssen, ٢٠٠٠؛ Mumford & Gustafson, ١٩٨٨).

لقد تناولت الدراسات السابقة (مثل، ٢٠٠١، Kleysen & Street, De Jong & Den Hartog, ٢٠١٠؛ Zhou & Mumford & Gustafson, ١٩٨٨؛ Reuvers et al., ٢٠٠٨؛ Radaelli et al., ٢٠١٤؛ West, ٢٠٠٢؛ Hoever, ٢٠١٤) جوانب عديدة في الإبداع والابتكار، وحددت كثيرًا من الأنشطة والسلوكيات المتعلقة بهما، التي يستلزم تنفيذها، وجعلها جزءًا من ثقافة عمل المنظمة توفر مجموعة من المهارات لدى الأفراد. ولعل من أبرز مهارات سلوك العمل الابتكاري للأفراد التي أقرتها تلك الدراسات ما يأتي: استكشاف الفرص، والخيال الواسع، ومهارات حل المشكلات وحس التحسين وتوليد الأفكار، والشعور بالاستقلال الذاتي واتساع القرار، والتفكير المتشعب أو التباعدي، وتنوع المعرفة لتشجيع الجدل البناء، وكسب التأييد، والتفاوض التكاملي، والإقناع، والقدرة على التأثير، والشغف والثقة بالنفس، والالتزام والمثابرة في السعي وراء الأهداف، والتحدي والميل للمخاطرة، والقدرة على إعادة تنظيم المكونات وفهم العلاقات وتحليلها والقدرة على تنفيذ الأفكار الإبداعية، وجعل الابتكار جزءًا منتظمًا من العمل الروتيني للمنظمة، والذكاء وبخاصة في المهن عالية المستوى، ومهارات إدارة الأداء.

أبعاد سلوك العمل الابتكاري:

تشير مراجعة الأدب السابق في سلوك العمل الابتكاري أنه عملية معقدة ومُعَدَّدة الجوانب، وليس هناك اتفاق مطلق بين العلماء والباحثين حول أبعاد هذا السلوك. وغالبًا ما تتناول دراسات هذا السلوك - وبخاصة على المستوى الفردي - بُعدًا واحدًا فقط (مثل، ١٩٩٤، Scott & Bruce, ٢٠٠٨؛ Reuvers et al., وهو ما اعتمدته الدراسة الحالية. ومع ذلك، حاول بعض الباحثين استخدام أكثر من بُعد، حيث اختبر (Janssen, ٢٠٠٠) السلوك الفردي الابتكاري بالاعتماد على ثلاثة أبعاد تمثل مراحل الابتكار، وهي: توليد الفكرة، وترويج الفكرة، وتطبيق الفكرة. وأشارت النتائج النهائية إلى ترابط مرتفع بين هذه الأبعاد؛ مما يدل على أن سلوك العمل الابتكاري يتبع بناء البعد الواحد. وبالمثل استخدم (Kleysen & Street, ٢٠٠١) خمسة أبعاد وكانت النتائج كسابقتها، ولم تنجح في بناء مقياس متعدد الأبعاد لسلوك العمل الابتكاري، وإنما توصلت في نهاية المطاف إلى تقييم بُعد واحد فقط. كما اختبر (De Jong & Den Hartog, ٢٠١٠) مقياسًا بأربعة أبعاد محتملة، وتوصَّلت دراسته إلى أن الدليل على تميز الأبعاد الأربع كان ضعيفًا، مما يؤكد منظور البعد الواحد.

دراسات سابقة مرتبطة بسلوك العمل الابتكاري:

لقد أثبتت دراسات سابقة كثيرة أهمية الابتكار داخل المنظمات؛ حيث يُعدُّ الحلُّ المثالي للتعاطي مع بيئة اقتصادية معومة؛ يغلب عليها الديناميكية والتنافسية العالية بفعل التكنولوجيات الجديدة والنماذج التنظيمية سريعة التغيير. وهذه الحقائق تجبر المنظمات على زيادة مرونتها واستجابتها السريعة ورفع كفاءتها؛

بما يجعل الابتكار المستمر للمنتجات والعمليات الداخلية من أهم سماتها (Dorenbosch et al., ٢٠٠٥). لقد سعت الدراسات السابقة لفهم الابتكار وتحديد العوامل التي تُشكِّله، والسلوكيات المتعلقة به. ويعدُّ سلوك العمل الابتكاري أحد مظاهر السلوك التي نالت اهتمام الباحثين مؤخرًا نتيجة ما أثبتته البحوث والدراسات حول دور هذا السلوك في إيجاد منظمات مبتكرة، وتطوير بيئتها التنافسية بشكل أكثر استدامة. - فقد استهدفت دراسة (Olusola I, ٢٠٢١) التنبؤ بسلوك العمل الابتكاري من المهارات الناعمة والطلبات العاطفية، باعتبارها قدرات ملائمة في اقتصاد المعرفة. وأظهرت النتائج أنَّ المهارات الناعمة والمتطلبات العاطفية تنبؤات ذات دلالة إحصائية مستقلة بشأن سلوك العمل الابتكاري، كما تضمنت النتائج أنَّ المهارات الناعمة لرأس المال البشري ضرورية في اقتصاد المعرفة. كما أجرى (Alghamdi, ٢٠١٨) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، وسلوك العمل الابتكاري، حيث طبقتها على عينة من طلبة برنامج إدارة الأعمال التنفيذي بجامعة الباحة وأظهرت النتائج علاقةً طرديةً قوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي من طرف، وسلوك العمل الابتكاري من طرفٍ آخر.

- ورَكَزَت دراسة (Shahab & Imran, ٢٠١٨) على تحديد دور سياق العمل الأخلاقي، ورأس المال الاجتماعي الداخلي في خلق سلوك العمل الابتكاري بين المعلمين في مؤسسات التعليم العالي. وأظهرت النتائج أنَّ سياق العمل الأخلاقي كان له تأثيرٌ مباشرٌ في سلوك العمل الابتكاري، كما أدَّى رأس المال الاجتماعي دورًا مهمًا في خلق سلوك العمل الابتكاري. كما أدَّى - أيضًا - دورًا وسيطًا بين سياق العمل الأخلاقي، وسلوك العمل الابتكاري.

- وهدفت دراسة (Janssen, ٢٠٠٠) إلى معرفة العلاقة بين متطلبات الوظيفة وسلوك العمل الابتكاري مع التركيز على تصوُّرات الإنصاف بالنسبة للجهود المبذولة والمكافأة في هذه العلاقة. وأظهرت النتائج علاقةً إيجابيةً بين متطلبات الوظيفة وسلوك العمل الابتكاري، عندما يدرك الموظفون أنَّ الجهد المبذول يكافئ الإنصاف.

- وفي مجال بناء أدوات مناسبة لقياس هذا السلوك، طوَّر (Kleysen & Street, ٢٠٠١) مقياسًا متعدد الأبعاد للسلوك الفردي الابتكاري، بخلاف ما هو سائدٌ من استخدام منظور البعد الواحد، وتكوَّن البناء من خمسة أبعاد، وتمَّ اختباره، إلا أنَّ نمذجة المعادلة الهيكلية المستخدمة قدَّمت توافقًا ضعيفًا نسبيًا للأبعاد الخمس، وخُلصت الدراسة إلى أفضلية بنية البعد الواحد وموثوقيتها المرتفعة. وتُعدُّ دراسة (Scott & Bruce, ١٩٩٤) من الدراسات التي تناولت سلوك العمل الابتكاري الفردي مُبكرًا، حيث دججت الدراسة عددًا من البحوث حول الابتكار لتطوير نموذج للسلوك الفردي المبتكر واختباره، وافترضت أنَّ القيادة، وأسلوب حل المشكلات الفردي، وعلاقات مجموعة العمل، تُؤثِّر على السلوك الابتكاري بشكلٍ مباشر وغير مباشر من خلال تأثيرها على تصوُّرات مناخ الابتكار، وأوضح النموذج ما يقرب من (٣٧) في المائة من التباين في السلوك الابتكاري. وبالرغم من أهمية سلوك العمل الابتكاري، وبخاصة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

بصفتهم مُحرك المعرفة والابتكار الرئيسي لأي مجتمع (Blaskova et al., ٢٠١٥)، فإنه يتضح وجود فجوة في الدراسات المحلية التي تحقّق في جوانب متعددة من هذا السلوك.

القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري:

يؤكد كثير من الباحثين على أنّ القيادة أمرٌ بالغ الأهمية في عملية الابتكار (Alghamdi, ٢٠٢٠). وقد ركزت أوائل الدراسات على الحاجة إلى أساليب القيادة التحويلية، والقيادة التشاركية، إضافة إلى طرح قوائم لأنشطة محدّدة يجب على القادة ممارستها للسماح للإبداع بالظهور (Scott & Bruce, ١٩٩٤). ومع تقدّم العلم والدراسات البحثية في مجال القيادة، نتجت أساليب قيادية أخرى، من أحدثها أسلوب القيادة الريادية. وتشير بعض الدراسات إلى قدرة القيادة الريادية على خلق البيئة المناسبة، وهيبتها للموظفين للانخراط في سلوكيات عمل إبداعية ومبتكرة (Cai et al., ٢٠١٩؛ Gross, ٢٠٢٠). ومع ذلك، فإن التطور النظري والتحقق الميداني في هذا الأسلوب، وعلاقته بسلوك العمل الابتكاري يظل متواضعًا؛ إذا ما تمّت مقارنته بجوانب أخرى تطرقت لها أدبيات القيادة. وربما يعود السبب في ذلك إلى ارتباط مفاهيم القيادة التقليدية بالإنتاجية مقابل التركيز على نتائج الابتكار.

وبشكل عام، فإنّ الأدلة على ارتباط سلوك العمل الابتكاري بالقيادة الريادية لا تزال محدودة، ولكن عدّد الدراسات الداعمة يتزايد في السنوات الأخيرة. فقد أجرى القرغولي وزملاؤه (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى تحديد دور القائد الريادي في تعزيز سلوكيات العمل الإبداعية للعاملين باستخدام عيّنة من الموظفين، وقد تعاملت الدراسة مع السلوك الإبداعي ضمن المفهوم الكامل لمراحل الابتكار، وتوصّلت النتائج إلى وجود دور فاعل ومعنوي للقيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الإبداعي/ الابتكاري للموظفين في البيئة التعليمية. -وهدفّت دراسة (Endi Sarwoko, ٢٠٢٠) التّعرّف إلى الدور الوسيط للكفاءة الذاتية الإبداعية في العلاقة بين القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري. وأشارت النتائج إلى أنّ القيادة الريادية تزيد من سلوكيات العمل الابتكاري للموظفين، إلى جانب ذلك، تزيد القيادة الريادية من الكفاءة الذاتية الإبداعية وتؤدي إلى زيادة في سلوك الموظف الابتكاري في العمل.

-أمّا دراسة (Li et al., ٢٠٢٠) فكان الغرض منها استكشاف تأثير القيادة الريادية في سلوك العمل المبتكر للموظفين من خلال المسار المعتدل للكفاءة الذاتية لريادة الأعمال. كما توضّح الدراسة - أيضًا - الآلية التي تتوسّط من خلالها البيئة المبتكرة في العلاقة بين القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري للموظفين. وقد كشفت النتائج عن تأثير إيجابي كبير للقيادة الريادية على سلوك العمل الابتكاري للموظفين، واقترحت الدراسة أنّ البيئة المبتكرة تتوسّط العلاقة بين القيادة الريادية والسلوك الابتكاري للموظفين.

-وقام (Iqbal et al., ٢٠٢٠) بدراسة لاستكشاف العلاقة بين القيادة الريادية والسلوك الابتكاري للموظف، مع تحديد الدور الوسيط للالتزام العاطفي، والكفاءة الذاتية الإبداعية، والسلامة النفسية في هذه العلاقة. وكشفت النتائج أنّ القيادة الريادية مرتبطة بقوة وإيجابية بسلوك الموظف الابتكاري. علاوة على توسّط الالتزام

العاطفي والكفاءة الذاتية الإبداعية والسلامة النفسية لهذه العلاقة. وفي حدود علم الباحث - ووفقاً للوقت المتاح لهذا البحث - لم يتم العثور على دراساتٍ محليةٍ تحقّق في العلاقة بين أسلوب القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري، ممّا يؤكّد الحاجة لإجراء مزيدٍ من الدراسات والبحوث في هذه العلاقة، وتحديد مقدار تأثير القيادة الريادية في هذا السلوك.

تصميم الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

أُتبعَت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية التي تهتم بوصف الظاهرة وتحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها، وتحديد الأسباب التي أدت إلى ظهورها، والتعبير عنها كمياً أو كيفياً؛ من أجل الحصول على نتائج تسهم في تحسين الواقع ومعالجة مشكلاته.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس المعيّنين على رتبة أستاذ مساعد فأعلى، الذين يعملون في كليات جامعة الباحة خلال العام الجامعي (١٤٤٣هـ)، وعددهم (١٢٠٦) أعضاء حسب السجلات الرسمية لعمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وبناءً عليه فإنّ حجم العينة الممثلة هو (٢٩١) مفردة وذلك بالاستناد إلى جداول حجم العينات (Krejcie & Morgan, ١٩٧٠). وقد اعتمد البحث الحالي في طريقة المعاينة على العينة العشوائية البسيطة وكانت المشاركة فيها طوعية، حيث بلغ عدد الاستجابات المتحصّلة (٣٠٧) استجابةً، تمثّل ما نسبته (٢٥,٥%) من إجمالي مجتمع الدراسة.

أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث، وبناءً على منهجه وطبيعة البيانات المطلوب جمعها، وبعد مراجعة مُتعمّقة لكثيرٍ من الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيراتها، تمّ اعتماد الاستبانة أداة لجمع بيانات هذا البحث. وقد تكوّنت الأداة من ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول: دعوة للمشاركة في البحث؛ اشتملت على مُقدّمة تعريفية، إضافة إلى الموافقة على المشاركة في البحث.

- الجزء الثاني: وتمثّل في البيانات الديموغرافية والوظيفية، حيث تمّ تضمين مجموعة من المتغيرات التي يُتوقّع أن تؤثر على استجابات المفحوصين حول مُتغير القيادة الريادية أو مُتغير سلوك العمل الابتكاري، أو كليهما؛ وذلك بالاستناد إلى نتائج بعض الدراسات والأعمال السابقة.

- وأخيراً الجزء الثالث: مثل معنى الاستبانة واشتملت على مُتغيري البحث الرئيسيين:

- الأول: القيادة الريادية (المتغير المستقل)، وتمّ قياسه من خلال ثماني عبارات تعكس تصوّرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم حول خصائص القيادة الريادية لقادتهم؛ وذلك بالاستناد إلى مقياس ENTRELEAD الذي قدّمته رينكو وزملائها (Renko et al., ٢٠١٥).

-**المتغير الثاني:** سلوك العمل الابتكاري (المتغير التابع) ، وتمّ قياسه من خلال تسع عبارات تعكس تقديرات أعضاء هيئة التدريس لسلوك العمل الابتكاري لديهم؛ بالاستناد إلى مقياس جانسن (Janssen, ٢٠٠٠). وقد تمّ اعتماد هذين المقياسين في تنفيذ الدراسة الحالية وذلك بعد المراجعة المكتبيّة لدراسات سابقة (مثل، Wang et al., ٢٠٢٠; Gupta et al., ٢٠٠٤; Kim et al., ٢٠١٦; Fontana, & Musa, ٢٠١٧; Renko et al., ٢٠١٥; Ming-Huei Chen, ٢٠٠٧) التي تشير إلى تباين الإجراءات المتبعة في قياس القيادة الريادية من خلال منظور أحادي البعد أو مُتعدّد الأبعاد، مع الميل إلى المنظور الأحادي؛ نتيجة تداخل الأبعاد وترابطها المرتفع.

وبالمثل فإنّ غالبية الدراسات التي اهتمت بقياس سلوك العمل الابتكاري (مثل، Scott & Bruce, ٢٠٠٨; Reuvers et al., ١٩٩٨; Scott & Bruce, ١٩٩٥; Bunce & West, ١٩٩٤) اعتمدت منظور البعد الواحد ومع وجود بعض المحاولات لتطوير مقياس مُتعدّد الأبعاد؛ بدأها (Janssen, ٢٠٠٠) إلاّ أنّه وجد في النّهاية ارتباطات قويّة بين الأبعاد، وخُصّص إلى نتيجة مفادها أفضلية دمج جميع العناصر تحت بُعد واحد؛ وهو - أيضاً - ما أكّده نتائج بعض الدراسات اللاحقة (مثل، De Jong & Den Hartog, ٢٠٠١; Kleysen & Street, ٢٠١٠)، حيث استخدمت أكثر من بعد، وأظهرت نتائج التحليلات موثوقة كافية وصحة المعيار، إلاّ أنّ الدليل على تميّز الأبعاد كان ضعيفاً، ممّا يشير إلى أنّ سلوك العمل الابتكاري أحادي البعد. وتأسيساً على ذلك فقد تمّ اعتماد البنية الهيكلية ذات البعد الواحد في كلا المقياسين، حيث تمّت ترجمة عباراتهما، وإجراء بعض التعديلات عليهما بما يتلاءم مع أهداف البحث الحالي وطبيعة مجتمعه، ومن ثمّ التّحقّق من الصدق والثبات كما سيّضح في فقرة لاحقة. وقد اعتمد قياس متغير القيادة الريادية على توجيه مجموعة من الأسئلة للمفحوص، ثمّ يُطلّب منه التّفكير في رئيسه المباشر وتحديد درجة وصف كل عبارة له/ها؛ وإذا كان لديه أكثر من رئيس فعليه اختيار واحد منهم، وبالمثل فقد تمّ قياس متغير سلوك العمل الابتكاري بالنهج نفسه من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة للمفحوص، ويُطلّب منه التّفكير في مدى انطباقها على سلوكه الفردي في العمل. وتمّ حساب تقدير الاستجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (١ = لا أوافق بشدة إلى ٥ = موافق بشدة) لمتغير القيادة الريادية و (١ = أبداً إلى ٥ = دائماً) لمتغير سلوك العمل الابتكاري.

صدق الأداة وثباتها:

للتأكّد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تمّ عرضها في صورتها المبدئية بعد ترجمتها إلى اللغة العربيّة مع أصلها باللغة الإنجليزيّة على مجموعة من المحكّمين المتخصّصين في القيادة التّربوية، والإدارة، وريادة الأعمال، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السّعودية، ولم يرد عليها ملاحظات، باستثناء ملاحظة وحيدة حول تعديل صياغة الفقرات الخاصة بمتغير سلوك العمل الابتكاري إلى صيغة المتكلم بدلاً من الصيغة المصدرية المستخدمة في المقياس الأصلي، وذلك لضمان فهم المستجيبين لها وفق المعنى المقصود. وللتأكّد من صدق

البناء الداخلي للأداة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ حجمها (30) فرداً من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأساسية، حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient لفقرات كل متغير مع درجته الكلية جدول (1).

جدول 1

معامل ارتباط بيرسون لفقرات كل متغير (المستقل، التابع) مع درجته الكلية (ن = 30)

المتغير	معامل ارتباط الفقرة								
	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
القيادة		٠.٧٧١**	٠.٥٠٧**	٠.٥٧١**	٠.٦٨١**	٠.٦٠٧**	٠.٧٦٥**	٠.٧٢٦**	٠.٥٣٥**
الريادية									
سلوك									
العمل									
الابتكاري									

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (1) أن جميع معاملات الارتباط لفقرات المتغيرين (المستقل، التابع) مع الدرجة الكلية لكل منهما جاءت دالة إحصائياً ($\alpha \leq 0.01$)، كما أخذت قيمة مرتفعة مما يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة صدق عالية لبنائها الداخلي. وفيما يتعلق بثبات أداة الدراسة، فقد تم التأكد منه بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ - ألفا Cronbach's Alpha باستخدام بيانات العينة الاستطلاعية. وقد أظهرت النتائج معاملات ثبات مرتفعة لمقياس القيادة الريادية، ومقياس سلوك العمل الابتكاري بقيم بلغت (0,92، 0,93) مقابل (0,93، 0,95) لقيم الثبات في المقياسين الأصليين على التوالي. وهذا يدل على أن المقياسين المستخدمين في هذه الأداة يتمتعان بدرجة ثبات عالية، وبالتالي يمكن الاعتماد على هذه الأداة في التطبيق الميداني وتحقيق أغراض الدراسة الحالية.

المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS، وقد تمثلت هذه الأساليب في الآتي:

- الإحصاءات الوصفية Descriptive Statistics، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لتحديد درجة توفر سمات القيادة الريادية، وسمات سلوك العمل الابتكاري لدى القيادات الأكاديمية، وأعضاء هيئة التدريس على الترتيب، كما تم استخدام النسب المئوية والجداول التكرارية؛ لمعالجة البيانات الخاصة بوصف مفردات عينة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient؛ للتحقق من صدق البناء الداخلي للأداة، والتحقق من افتراض خطية العلاقات بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- معامل كرونباخ - ألفا Cronbach's Alpha؛ للتحقق من درجة ثبات أداة الدراسة.

- اختبار كلمقروف - سميرنوف Kolmogorov-Smirnov؛ للتحقق من افتراض اعتدالية توزيع البيانات.
- اختبائي Histogram Normality-test، و Jarque-Bera - test؛ للتحقق من افتراض التوزيع الطبيعي للبواقي.
- اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA؛ لاختبار معنوية الانحدار، ولتعرف ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغيراتها يمكن أن تُعزى لاختلاف متغيراتهم الشخصية أو الوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.
- اختبار (ت) T-Test للعينات المستقلة؛ لتعرف ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو متغيراتها يمكن أن تُعزى لاختلاف متغيراتهم الشخصية أو الوظيفية التي تنقسم إلى فئتين.
- الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression؛ للكشف عن أثر القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري.

نتائج التحليل الإحصائي والإجابة عن أسئلة البحث:

أولاً: وصف عينة البحث:

من خلال البيانات الديموغرافية والوظيفية التي تم الحصول عليها عن طريق الجزء الثاني من أداة البحث، وباستخدام التكرارات الحسائية، والنسب المئوية، تبيّن خصائص عينة البحث كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول ٢

خصائص عينة البحث وفقاً لبياناتهم الشخصية والوظيفية (ن = ٣٠٧)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة	المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	١٧٩	٥٨,٣%	الرتبة	أستاذ / أستاذ مشارك	٨٢	٢٦,٧%
	أنثى	١٢٨	٤١,٧%	الأكاديمية	أستاذ مساعد	٢٢٥	٧٣,٣%
نوع الكلية	طبية	٤٢	١٣,٧%	المنصب	يشغل منصباً قيادياً	٤٣	١٤,٠%
	علمية / هندسية	٧٥	٢٤,٤%	القيادي	لا يشغل منصباً قيادياً	٢٦٤	٨٦,٠%
المحافظات	إنسانية / تربوية / إدارية	١٢٧	٤١,٤%	نوع عقد	تثبيت رسمي	١٢٨	٤١,٧%
	المحافظات	٦٣	٢٠,٥%	العمل	عقد سنوي	١٧٩	٥٨,٣%
المجموع		٣٠٧	١٠٠%				

ثانياً: الإجابة عن أسئلة البحث:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه "ما درجة توفّر سمات القيادة الريادية في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

تمت الإجابة عن هذا السؤال بحساب المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغير القيادة الريادية، والجدول (٣) يلخص أهم هذه النتائج.

جدول ٣

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مُتغير القيادة الريادية مُرتبة تنازلياً وفق المتوسط (ن = ٣٠٧)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٥	يُظهرُ شغفهُ بعمله.	٣,٣٢	١,٠٨	متوسطة
٧	يتحداني ويدفعني لأداء العمل بطرق أكثر ابتكاراً.	٣,٠٨	٠,٩٥	متوسطة
٨	يريدني أن أتحدّى الطُّرقَ الحالية التي تُؤدي بها الأعمال.	٢,٨٥	٠,٩٢	متوسطة
٦	لديه رؤية لمستقبل عملنا.	٢,٨٠	٠,٧١	متوسطة
٢	يأتي بأفكار لمنتجات وخدمات جديدة تماماً بإمكاننا تنفيذها.	٢,٧٣	٠,٩٣	متوسطة
٤	لديه حلولٌ إبداعيةٌ لمشاكل العمل.	٢,٦٤	٠,٦١	متوسطة
١	يتكزُّ أفكاراً لتحسيناتٍ جذرية للمنتجات والخدمات التي نقدّمها.	٢,٦٢	٠,٧٤	متوسطة
٣	يميل إلى المخاطرة.	٢,٢٨	٠,٨٦	منخفضة
	الكلّي	٢,٧٩	٠,٦٢	متوسطة

يتبيّن من جدول (٣) أنّ سمات القيادة الريادية تتوفّر بدرجةٍ متوسطة لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الباحثة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبمتوسطٍ حسابي قدره (٢,٧٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٢). ويلاحظ أنّ قيمة الانحراف المعياري الكلّي أقل من الواحد الصحيح، ممّا يشير إلى انسجام آراء عيّنة البحث حول واقع سمات القيادة الريادية وخصائصها لدى القيادات الأكاديمية في الجامعة. وبشكلٍ عام فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المتغير بين (٢,٢٨ - ٣,٣٢) وانحصرت الانحرافات المعيارية للفقرات بين (٠,٦١ - ١,٠٨). كما تشير النتائج إلى أنّ تقديرات أفراد عينة البحث جاءت في النطاق المتوسط لجميع الفقرات، باستثناء فقرةٍ وحيدةٍ حصلت على درجة ممارسة (منخفضة).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصّه "ما درجة توفّر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحثة من وجهة نظرهم؟"

تمت الإجابة عن هذا السؤال بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عيّنة البحث على كل عبارة من عبارات مُتغير سلوك العمل الابتكاري، وجدول (٤) يلخص أهمّ هذه النتائج.

جدول ٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة حول مُتغيّر سلوك العمل الابتكاري مُرتبة تنازلياً وفق المتوسط (ن = ٣٠٧)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٢	أبحث عن أساليب أو تقنيات أو أدوات عمل جديدة.	٣,٩١	٠,٦٦	مرتفعة
١	أبتكر أفكاراً جديدة للقضايا الصعبة.	٣,٨٤	٠,٨٥	مرتفعة
٣	أوجد حلولاً مُبتكرة للمشاكل.	٣,٧٩	٠,٦٨	مرتفعة
٩	أقيّم منفعة الأفكار المُبتكرة.	٣,٦١	٠,٧٩	مرتفعة
٤	احشد الدعم للأفكار المُبتكرة.	٣,٤٠	١,١٠	مرتفعة
٦	أخلق الحماس للأفكار المُبتكرة لدى أعضاء التنظيم المهمين.	٣,٣٢	٠,٨٨	متوسطة
٥	أكسب الموافقة على الأفكار المُبتكرة.	٣,١٠	٠,٩٦	متوسطة
٧	أحوّل الأفكار المُبتكرة إلى تطبيقات مفيدة على أرض الواقع.	٢,٩٧	١,١٢	متوسطة
٨	أدخل الأفكار المُبتكرة في بيئة العمل بطريقة منهجية.	٢,٩٠	٠,٩٠	متوسطة
	الكلية	٣,٤٣	٠,٩٦	مرتفعة

يتبيّن من الجدول (٤) أنّ سمات سلوك العمل الابتكاري تتوفّر بدرجة مُرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من وجهة نظرهم الذاتية، وبتوسط حسابي قدره (٣,٤٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٩٦). ويلاحظ أنّ درجة توافر هذه السمات جاءت قريبة من الحد الأدنى لفئة (مرتفع) وفق المقياس المستخدم، كما يلاحظ أنّ قيمة الانحراف المعياري الكلي أقل من الواحد الصحيح؛ ممّا يشير إلى انسجام آراء عيّنة البحث حول واقع سمات سلوك العمل الابتكاري في ممارساتهم الفردية اليومية في بيئة العمل الجامعي. وبشكل عام فقد حصلت خمس عبارات على درجات تقييم (مرتفعة)، وتوزعت على مدى قدره (٠,٥١)، فيما حصلت العبارات الأربعة المتبقية على درجات تقييم (متوسطة)، وتوزعت على مدى قدره (٠,٤٢).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ونصّه "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس؟"

وقد تمّت الإجابة عن هذا السؤال باستخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression؛ لتفسير العلاقة بين سلوك العمل الابتكاري (المتغير التابع)، والقيادة الريادية (المتغير المستقل) ومنها نحصل على معادلة الانحدار الرئيسية التي تُوضّح العلاقة بين المتغيرين، وتفيد في تقدير المتغير التابع باستخدام المتغير المستقل. ولتطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط، تمّ التأكد من تحقّق خمسة افتراضات Regression Assumptions هي: العشوائية في اختيار العينة، تصنيف المتغيرات يكون ضمن المقاييس الكمية، العلاقة الخطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع التوزيع الاعتمادي لجميع المتغيرات، التوزيع الطبيعي للبواقي وعدم وجود قيم متطرفة. والفقرة التالية تلخّص نتائج التّحقّق من الافتراضات الخمس السابقة.

التّحقّق من افتراضات تحليل الانحدار الخطي البسيط:

الافتراض الأول: العشوائية في اختيار العينة، وتم التأكد من ذلك بتطبيق طريقة العينة العشوائية البسيطة، مما يعني أن العينة احتمالية، وأن درجات كل فردٍ مستقلة عن الأفراد الآخرين، وبذلك تم التحقق من هذا الافتراض. **الافتراض الثاني:** يكون تصنيف المتغيرات ضمن المقاييس الكمية، ويتضح أن متغيري القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري ضمن المتغيرات الفئوية التي يمكن استخدامها المقاييس الكمية معها، مما يشير إلى توفر هذا الشرط.

الافتراض الثالث: أن تكون العلاقات بين المتغير المستقل والمتغير التابع خطية. وتم التحقق من هذا الافتراض بحساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation coefficient بين المتغير المستقل، والمتغير التابع، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ($R = 0,811$)، ودالة إحصائية ($\alpha \leq 0,01$) بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما يتضح أن قيمة معامل الارتباط جاءت أكبر من $0,30$ باعتبارها القيمة الحدية لقبول تحقق شرط خطية العلاقات.

الافتراض الرابع: أن تتوزع بيانات جميع المتغيرات توزيعاً اعتدالياً. وللتحقق من هذا الافتراض، ولكون حجم العينة أكبر من (50) مفردة، تم استخدام اختبار كالمقروف - سميرنوف Kolmogorov-Smirnov الذي يجب أن تكون فيه قيمة الدلالة أكبر من (0,05) لكل متغير، وتكون قيم (Z) محصورة بين (-1,96 إلى +1,96)؛ لكي يُحقق شرط اعتدالية التوزيع.

جدول 5

اختبار كالمقروف - سميرنوف للتحقق من اعتدالية توزيع المتغيرات (ن = 307)

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة Z	مستوى الدلالة	اعتدالية التوزيع
القيادة الريادية	307	2,79	0,62	1,14	0,187	معتدل
سلوك العمل الابتكاري	307	3,43	0,96	1,45	0,143	معتدل

يتبين من الجدول (5) أهم نتائج اختبار كالمقروف - سميرنوف Kolmogorov-Smirnov للتأكد من شرط الاعتدالية، حيث تشير النتائج إلى أن جميع قيم مستوى الدلالة جاءت أكبر من (0,05)؛ مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي تم التحقق من الافتراض الرابع.

الافتراض الخامس: التوزيع الطبيعي للبواقي وعدم وجود قيم متطرفة. وللتحقق من هذا الافتراض، تم إجراء اختبار Histogram Normality-test واستخراج قيم الالتواء Skewness وقيم التفرطح Kurtosis وكانت القيم أقل من الواحد الصحيح، كما تم إجراء اختبار Jarque-Bera - test وأظهرت النتائج قيمة احتمالية Probabilty تساوي (0,763) وهي أكبر من (0,05)؛ مما يشير إلى أن بيانات البواقي تتبع التوزيع الطبيعي، ولا توجد قيم متطرفة، وبذلك يكون تحقق الافتراض الخامس من افتراضات تحليل الانحدار.

نتيجة تحليل الانحدار:

إن تحقق الافتراضات السابقة يؤكد الوثوق في نموذج الانحدار المستخدم والقيم التي يُقدّمها، ونظرًا لتحقيق هذه الافتراضات، تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط، والجدول (6) يوضح أهم النتائج.

جدول ٦

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتنبؤ بسلوك العمل الابتكاري من خلال القيادة الريادية (ن = ٣٠٧)

t-Sig	t	SE	B	F-Sig	F	R	R ^٢	X	Y
٠,٠٠٠	٢,٥٠٥	٠,٢٧٦	٢,٨٠٧٨					ثابت الانحدار	سلوك العمل
٠,٠٠٠	٤,٠٠٤	٠,٠٧٣	٠,٢٢٣	٠,٠٠٠	٤١,٠٠٢	٠,٨١١	٠,٦٥٨	القيادة الريادية	الابتكاري

يتبين من جدول (٦) معنوية نموذج الانحدار وذلك من خلال قيم (ف) الدالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ مما يشير إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، كما تشير النتائج إلى سلامة نموذج الانحدار المستخدم في التنبؤ بتغيير سلوك العمل الابتكاري من خلال متغير القيادة الريادية. وتظهر البيانات في جدول (٦) كذلك وجود علاقة ارتباطية إيجابية وقوية (R=٠,٨١١) بين سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس والقيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية عند مستوى دلالة (α ≤ ٠,٠١). كما تتضح قيمة معامل التحديد (R^٢) التي بلغت (٠,٦٥٨)، أي أنّ متغير القيادة الريادية يفسّر ما مقداره (٦٥,٨ %) من التباين الكلي في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس. وبناءً عليه يمكن الحصول على معادلة الانحدار الخطي البسيط، حيث تتضح من الجدول نفسه قيم ثوابت معاملات الانحدار، وقيمة اختبار (ت) جنباً إلى جنب مع قيمتها الاحتمالية. ووفقاً لقيمة (ت) والدلالة المرتبطة بها، فقد جاءت قيمة بيتا (B) التي توضح العلاقة بين سلوك العمل الابتكاري مُتغيراً تابعاً والقيادة الريادية (المتغير المستقل) ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمتها لمتغير القيادة الريادية بمقدار (٠,٢٢٣)؛ ويعني ذلك أنّه كلّما تحسّنت القيادة الريادية بمقدار وحدة واحدة تحسّن سلوك العمل الابتكاري بمعدل (٢٢,٣٪). وبالتالي يمكن كتابة معادلة الانحدار وفق الصيغة التالية:

$$\text{سلوك العمل الابتكاري (المتوقع)} = (٢,٨٠٨ + ٠,٢٢٣ * \text{القيادة الريادية}).$$

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، ونصّه "هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو توفير سمات القيادة الريادية في سلوك القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة عند مستوى دلالة إحصائية (α ≤ ٠,٠٥) وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي، ونوع الكلية)؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم إجراء اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة وذلك بالنسبة لمتغيرات الدراسة الثنائية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي). وجدول (٧) يوضح أهم نتائج هذا الاختبار. أمّا بالنسبة لمتغير نوع الكلية، ولكونه رباعي الفئات، فقد تمّ اختباره بإجراء تحليل التباين الأحادي (ف) One-Way ANOVA. والجدول (٨) يوضح أهم نتائج هذا الاختبار.

جدول ٧

اختبار T-test للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة توفر سمات القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية وفقاً لمتغيرات الدراسة الثنائية (ن = 307)

المتغير	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	213	2,70	0,76	0,953	0,087
	أنثى	94	2,88	0,90		
الرتبة الأكاديمية	أستاذ / أستاذ مشارك	82	2,59	0,67	-0,766	0,094
	أستاذ مساعد	225	2,99	1,13		
نوع عقد العمل	تثبيت رسمي	128	2,72	0,77	0,876	0,131
	عقد سنوي	179	2,86	1,14		
المنصب القيادي	يشغل منصب قيادي	43	3,24	0,92	-1,377	0,704
	لا يشغل منصب قيادي	264	2,34	0,69		

يتبين من جدول (٧) نتائج اختبار (ت) لمتغيرات الدراسة الثنائية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل والمنصب القيادي)، حيث جاءت جميعها بقيم احتمالية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)؛ وعليه يتقرر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول إدراكهم لدرجة توفر سمات القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة تُعزى لهذه المتغيرات.

جدول ٨

اختبار One-Way ANOVA للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة توفر سمات القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية وفقاً لمتغير نوع الكلية (ن = 307)

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
القيادة الريادية	بين المجموعات	3,20	3	1,07	1,64	0,118
	داخل المجموعات	197,4	303	0,65		
	المجموع الكلي	200,6	306			

يتبين من جدول (٨) أهم نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA لمتغير نوع الكلية، حيث يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة (1,64) غير دالة إحصائياً ($\alpha \leq 0.05$) وبالتالي نقبل الفرض الصفري القائل بتساوي المتوسطات للمجموعات، ونرفض الفرض البديل القائل بعدم تساويها؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول إدراكهم لدرجة توفر سمات القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة تُعزى لمتغير نوع الكلية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس، ونصه "هل تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة نحو توفر سمات سلوك العمل الابتكاري لديهم عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي، ونوع الكلية)؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم إجراء اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة، وذلك بالنسبة لمتغيرات الدراسة الثنائية (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي). وجدول (٩) يوضح أهم نتائج هذا الاختبار.

أما بالنسبة لمتغير نوع الكلية، ولكونه رباعي الفئات، فقد تم اختبارها بإجراء تحليل التباين الأحادي (ف) One-Way ANOVA. والجدول (١٠) يوضح أهم نتائج هذا الاختبار.

جدول ٩

اختبار T-test للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة توفر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة الثنائية (ن = ٣٠٧)

المتغير	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٢١٣	٣,٣٠	٠,٨١	١,٥٥١	٠,١١١
	أنثى	٩٤	٣,٥٦	١,٢٢		
الرتبة الأكاديمية	أستاذ / أستاذ مشارك	٨٢	٣,٢٥	٠,٧٧	٢,٠١٢	٠,٠٠١**
	أستاذ مساعد	٢٢٥	٣,٦١	٠,٨٩		
نوع عقد العمل	تثبيت رسمي	١٢٨	٣,٧٩	٠,٦٨	٠,٦٦٥	٠,٠٦٩
	عقد سنوي	١٧٩	٣,٠٧	٠,٨٤		
المنصب القيادي	يشغل منصباً قيادياً	٤٣	٣,٦٥	١,٠٣	١,٠٠٣	١,١١٢
	لا يشغل منصباً قيادياً	٢٦٤	٣,٢١	١,١٨		

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتبين من جدول (٩) نتائج اختبار (ت) لمتغيرات البحث الثنائية (الجنس، الرتبة الأكاديمية، نوع عقد العمل، المنصب القيادي)، حيث جاءت ثلاثة منها (الجنس، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي) بقيم احتمالية أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)؛ وعليه يتقرر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول إدراكهم لدرجة توفر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى لهذه المتغيرات. فيما جاءت نتيجة اختبار (ت) لمتغير الرتبة الأكاديمية بقيمة احتمالية أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)؛ وعليه يتقرر وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة البحث حول إدراكهم لدرجة توفر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولصالح رتبة أستاذ مساعد.

جدول ١٠

اختبار One-Way ANOVA للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة توفر سمات سلوك العمل الابتكاري لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير نوع الكلية (ن = ٣٠٧)

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
سلوك العمل الابتكاري	بين المجموعات	٢,٤٦	٣	٠,٨٢	٠,٧٩	٠,٩٧٨
	داخل المجموعات	٣١٤,٨٧	٣٠٣	١,٠٤		
	المجموع الكلي	٣١٧,٣	٣٠٦			

يتبين من الجدول (١٠) أهم نتائج تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA لمنغبر نوع الكلية، حيث يتضح أن قيمة (ف) المحسوبة (٠,٧٩) غير دالة إحصائياً ($\alpha \leq ٠.٠٥$) وبالتالي نقبل الفرض الصفري القائل بتساوي المتوسطات للمجموعات، ونرفض الفرض البديل القائل بعدم تساويها؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة حول درجة إدراكهم لتوفر سمات سلوك العمل الابتكاري لديهم تُعزى لمنغبر نوع الكلية.

مناقشة نتائج البحث:

أولاً: جاءت النتائج المتعلقة بواقع توفر سمات القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية في المنظمة محل الدراسة بدرجة قريبة من الحد الأدنى للمتوسطة، وهذه النتيجة لا تتناغم - بشكل كامل - مع ما تطمح إليه رؤية المملكة (٢٠٣٠) من الجامعات؛ بل ربما لا تتماشى - في الوقت ذاته - مع توجهات معظم هذه الجامعات (٨٣٪) وتركيز رؤيتها على التميز، إضافة إلى بناء مجتمع المعرفة، والعالمية، والريادة بنسب بلغت (٥٢٪، ٤١٪، ٣١٪) على الترتيب (الرويلى، ٢٠٢١). وبشكل عام، يمكن تقديم تفسيرين لهذه النتيجة:

أولهما: يأتي مما أوضحت نتائج دراسة (Alghamdi, ٢٠٢٠) من أن إدراك القيادات الأكاديمية لمفاهيم القيادة الريادية كانت متوسطة، وبخاصة في الجامعات الناشئة. وهذا مؤشر على صعوبة تطبيقهم لممارسات القيادة الريادية وسلوكياتها في ظل عدم اكتمال بنية المفاهيم والإدراك الكامل لهذا الأسلوب لديهم، وهذه النتيجة تتوافق - أيضاً - مع نتائج دراسة القحطاني (٢٠١٩) التي أشارت إلى أن أبعاد القيادة الريادية تتوفر بدرجة متوسطة لدى القيادات الأكاديمية في إحدى الجامعات الأخرى، وربما يعود سبب ذلك - وبخاصة في الجامعات الناشئة - إلى كثرة التحديات التي تواجهها هذه الجامعات، وتركيز قادتها على جوانب يعتقدون في أولويتها على أساليب القيادة وتنمية مهاراتها لدى القيادات الأكاديمية في جميع المستويات.

ثانياً: نظراً لأن عمليات اختيار القيادات الأكاديمية في الجامعات - غالباً - ما تتم بطريقة الترشح الشخصي في جميع المستويات، ولا تخضع لمعايير علمية مبنية تعتمد على التمكن من مهارات متعددة وفي مقدمتها المهارات القيادية، فإنه من المنطقي عدم معرفة هذه القيادات بكثير من المهارات القيادية، وعدم اهتمامهم بها، ومن ثم عدم ممارستها لتلك المهارات بالشكل السليم. وبالتالي فإن نهجهم الإداري يغلب عليه التسيير، وتنميط إجراءات العمل، والبعث عن المخاطرة، مما يخلق بيئة عمل غير مشجعة على الإبداع والابتكار. ويتفق ذلك جميعه مع نتائج بحث الدوسري (٢٠١٦) التي خلصت إلى أن انتهاج التفكير والعمل الإبداعي للنهوض بالكليات لدى العمداء لا يزال في المستوى المتوسط، وأكدت على أهمية إلحاقهم ببرامج تدريبية تخصص بالقيادة الريادية.

ثالثاً: أظهر تحليل النتائج المتعلقة بالواقع توفر سمات العمل الابتكاري في سلوكيات أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة، ولكنها ملامسة للحد الأدنى من الفئة المرتفعة، ويمكن تفسير ذلك على النحو الآتي:

أولاً، بناءً على نتائج الدراسة الحالية في جزئها الخاص بالعلاقة القويّة والإيجابية بين القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري، فإنّ حصول سمات العمل الابتكاري على درجة مرتفعة وقريبة من حدود الفئة المتوسطة يعد انعكاساً منطقيًا لهذه العلاقة؛ نظرًا لأنّ توفّر سمات القيادة الريادية جاءت بدرجة متوسطة كذلك، ويتفق هذا التفسير وما تم بناؤه عليه مع نتائج دراسات سابقة تمّ استعراضها في جُزئية المراجعة الأدبيّة لهذه الدراسة (مثل، ٢٠٢٠، Endi Sarwoko؛ ٢٠٢٠، Li et al.؛ القرغولي، ٢٠٢١).

ثانيًا: أنّ كلّ أعضاء هيئة التدريس لا يستجيبون بشكلٍ إيجابي، فيُظهرون أعمالاً إبداعية، أو مبادرات ريادية لتحديد الفرص واستغلالها في مكان العمل، وربما يعودُ السبب وراء ذلك لمتطلّبات العمل الروتينية والمرهقة. ثالثًا: تشيرُ النتائجُ إلى ميل تقييم الفِقرات التي تركزُ على الجانب التّطبيقي لسلوك العمل الابتكاري إلى قيم أقل من غيرها، وهذا أمرٌ مقبولٌ إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الصّعوبات والتّحديات التي تواجه المراحل التّطبيقية لأي عملٍ تطويري أو ابتكاري.

أخيرًا: نظرًا لكون بيئة الدّراسة الحاليّة هي الجامعات الناشئة، فمن المؤكّد أنّ بيئة العمل نفسها تؤدي دورًا مهمًا في دعم سلوكيّات العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، فالجامعات الناشئة تُعاني من تحديات عديدة رافقتها منذ تأسيسها وهذه التّحديات - كما سبق ذكره - تبدأ بالبنى التحتيّة غير المكتملة، ولا تنتهي بضمان الجودة، مع ضعف جاذبيّتها في استقطاب أعضاء هيئة التدريس والاحتفاظ بهم (القحطاني، ٢٠١٦؛ العلي، ٢٠١٥؛ الشمري، ٢٠١٧؛ العنزي، ٢٠١١)، بل تتعاظم معاناة هذه الجامعات؛ نتيجة معاملتها وفق المعايير نفسها التي تحاكم بها جامعات عريقة، صرفت عليها الدولة منذ نشأتها عشرات أضعاف ما صرفته على الجامعات حديثة النشأة، وأولتها الحكومة جُلّ اهتمامها؛ لتحقّق مستهدفات رؤية المملكة (٢٠٣٠) من الجامعات.

ثالثًا: تُقدّم الدّراسة الحالية إسهامًا نظريًا وتطبيقيًا مهمًا من خلال فحص الدور الذي تؤدّيه القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديميّة في تعزيز سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. مع التّحكّم في بعض المتغيّرات الديموغرافيّة والوظيفيّة، حيثُ كشفتُ النتائجُ التي خلّصت لها الدراسة عن علاقة ارتباطيّة إيجابيّة دالة وقويّة ($R=0,811$) بين القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري، كما كشفتُ النتائجُ عن تأثير كبير للقيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري وإمكانية التنبؤ به من خلال القيادة الريادية؛ حيثُ فسّرت القيادة الريادية ما مقداره (٦٥,٨%) من التباين الكلي في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس. وتعزّزُ هذه النتائجُ المتعلّقة بتوضيح العلاقة بين القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري نتائج الأعمال التجريبية السابقة (مثل، ٢٠٢٠، Endi Sarwoko؛ ٢٠٢٠، Li, Makhdoom, & Asim؛ القرغولي، ٢٠٢١؛ Iqbal et al., ٢٠٢٠) التي أشارت في مجملها إلى نتائج مماثلة. وبشكلٍ أكثر تحديداً، تشيرُ النتائجُ التي توصلتُ لها الدّراسة الحالية إلى أنّ تبني القيادات الأكاديمية الجامعية لسلوكيّات القيادة الريادية (كالطرح المستمر لأفكار جديدة، وتقديم حلولٍ إبداعية للمشكلات، وإظهار الشغف، والميل للمخاطرة، والتشجيع والتّحدي، ...) عادةً ما يقودُ أعضاء هيئة التدريس إلى الرد بالمثل نتيجة الإحساس بالأمان، والشعور بالتزامٍ داخلي لتبادلٍ مثل

تلك السلوكيات مع القادة. ويتماشى هذا مع مبادئ نظرية التعلم الاجتماعي (Bandura, 1977) التي تُوضِّح أنَّ نموذج الأدوار الملاحظة والتأثير الذي يقدمه قادة المنظمات الرائدة سوف يجعل الأتباع أكثر إبداعاً في العمل.

كما أنَّ نظرية التبادل الاجتماعي (Blau, 1964) تدعم هذا السياق؛ حيثُ تتنبأ أنَّ الأتباع سيتبادلون تقديم السلوك الإيجابي مع القادة في شكل مواقف تحسُّن وتطور العمل، ويستمر ذلك التبادل في ظل محافظة القادة على ما يدعم هذا السلوك. والمقصود أنَّ القادة الرياديين يُنظر إليهم على أنهم نموذج أو قدوة، ويتمُّ تبني سلوكياتهم الإيجابية وممارستها من قبل التابعين، وبالتالي فهؤلاء القادة يوفِّرون بيئة ملائمة لتطوير سلوكيات العمل الابتكاري، ويشجِّعون هذا السلوك بطريقة غير مباشرة من خلال سلوكياتهم وممارساتهم اليومية.

رابعاً: فيما يتعلَّق بنتائج اختبار المتغيرات الديموغرافية والوظيفية، لم تكشف النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية لجميع المتغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، ونوع عقد العمل، والمنصب القيادي، ونوع الكلية) التي تمَّ اختبار تأثيرها على مُتوسّطات الاستجابات لكلا المتغيرين: (المستقل، التابع) باستثناء متغير الرتبة الأكاديمية، حيثُ كشفت النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفُّر سمات سلوك العمل الابتكاري تُعزى لهذا المتغير، ولصالح من هم على رتبة أستاذ مساعد. ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أنَّ غالبية أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون رتبة أستاذ مساعد، تمَّ انضمامهم للجامعة حديثاً، ويملكون خلفية أكاديمية وعلمية وإدارية متنوّعة نتيجة خبراتهم المكتسبة في مرحلة الابتعاث إلى جامعات عالمية متميزة، وربما منحهم هذا بدوره مزيداً من الثقة في قدراتهم، وجعلهم يقيّمون إمكاناتهم بغض النظر عن ممارساتهم الفعلية لسلوك العمل المبتكر. وبأخذ جميع ما سبق عرضه ومناقشته في الاعتبار، يمكن القول بتحقيق أهداف البحث الحالي من خلال ما خلص إليه من نتائج مُهمّة؛ تفتح باباً لمزيد من التحقيق والمراجعة واستباط الحلول. وفي هذا السياق، فإنّه من الأهمية بمكان أن تطرح الدراسة مجموعة من التوصيات، والمقترحات لدراسات مستقبلية.

توصيات البحث:

- أهمية تبني الجامعات لأسلوب القيادة الريادية وترسيخ ممارساته بوصفه جزءاً رئيساً من الثقافة القيادية في الجامعة؛ وذلك من أجل رفع مستوى سلوك العمل الابتكاري للأفراد.
- التركيز على مبادرات تطويرية تستهدف تنمية القيادات الأكاديمية مهنيًا وبخاصة فيما يتعلَّق بأسلوب القيادة الريادية والعمل على إكسابهم مهارات من خلال حضور حلقات النقاش، والنمذجة السلوكية، وحضور بعض البرامج الجامعية المتخصصة في القيادة، وسوف يسهم هذا بدوره في تنمية سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، وجميع الموظفين.
- ضرورة استحداث "الرخصة المهنية للقيادة الجامعية"، وفق معايير علمية مُقننة تسهم في اختيار القيادات الأكاديمية المؤهلة؛ لضمان نجاح الجامعات وتميزها في تحقيق مستهدفاتها، وسيروها بكامل وحدتها نحو بناء

اقتصاد المعرفة، واقتصاد المعرفة الرقمي بشكل رئيس؛ لتعزيز تنافسية المملكة ومراكزها الريادية على المستوى الدولي.

- تشير النتائج إلى فروق دالة إحصائية في درجة توفر سمات سلوك العمل الابتكاري تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولصالح من هم على رتبة أستاذ مساعد، ويُعدُّ هذا مؤشر استعداد جيد لديهم وهو جدير بالاهتمام والرعاية من قبل القادة ويجب تهيئة الظروف الملائمة لاستثمارهم باعتبارهم فرصة سانحة تتوافق مع ما تتقاطع فيه القيادة الريادية والابتكار من سلوكيات ومهارات.

الدراسات المستقبلية:

بالرغم من أن الدراسة الحالية أسهمت في سدِّ جانبٍ من الفجوة البحثية، فإنها فتحت الباب للبحث عن إجاباتٍ لعددٍ من الأسئلة؛ لذلك يوصي الباحث بإجراء دراساتٍ أخرى مماثلة، تبحث العلاقة بين أسلوب القيادة الريادية وسلوك العمل الابتكاري في ظل وجود بعض المتغيرات التفاعلية كالكفاءة الذاتية للقائد، والدعم المؤسسي للقيادة الريادية والمستوى القيادي، ومُتطلبات الاعتماد الأكاديمي، والتأهيل والمعرفة العلمية للقائد، والدكاء العاطفي للقائد، وتشارك المعرفة، وفرق العمل. إضافة إلى دراساتٍ تحقِّق في العلاقة نفسها، ولكن على نطاقٍ أوسع، ومن وجهات نظرٍ متنوعة. كما يُفضَّل أن يركِّز البحث المستقبلي - كذلك - على تحديد سمات أعضاء هيئة التدريس الذين يستجيبون بشكلٍ إيجابي للقيادة الريادية ويمتلكون شغف الابتكار.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الدوسري، صالح بن محمد. (٢٠١٦). تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات جامعة شرقاء مدخل القيادة الريادية أمودجًا: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية*، ٦٣(٣)، ٣٧١-٣٢١.
- الرويلي، سعود بن رغيان. (٢٠٢١). التوجهات المستقبلية للجامعات السعودية في ضوء رؤيتها وتحديات تحقيقها. *Dirasat: Educational Sciences*, ٤٨(٢)، ٧٣-٨٨. <https://u.pw/YcVvy>
- الشمري، عادل بن عايد. (٢٠١٧). تحديات الإدارة الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل مواجهتها. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، ٤١(٢)، ١١٨-٦٠.
- الشهراني، نوره فالخ. (٢٠١٨). درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة الدولية للدراسات النفسية التربوية*. ٣(٣)، ٥٨٤-٦١٧. <https://doi.org/DOI:10.31509/EPS2018,3,3,1>
- العلي، فهد بن معيقل. (٢٠١٥). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات الناشئة بالمملكة بالتطبيق على جامعة تبوك. *الإداري*، ١٤٢، ٩١-١٢٧.
- العنزي، سعود بن عيد. (٢٠١١). معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة. *Dirasat: Educational Sciences*, ٣٨، ١٨٣٩-١٨٥٢. <https://u.pw/B^lgk>
- القحطاني، عبيد بنت حسن. (٢٠١٩). واقع أبعاد القيادة الريادية في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، ٤٠، ٢١٦-٢٣٣.
- القحطاني، مبارك. (٢٠١٦). أبرز التحديات المستقبلية التي تواجه القيادات التربوية في المملكة العربية السعودية وسبل مواجهتها. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، ١٧٠(٣٥)، ٤٧٥ - ٥٣٢. https://jsrep.journals.ekb.eg/article_33838.html
- القرغولي، حسين، الحكيم، ليلى، الشمري، أحمد. (٢٠٢١). دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، ٦٦(١٦)، ٢٥٤ - ٢٧٨. <https://www.iasj.net/iasj/download/de03ec6a1411208c>

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

- Alghamdi, A. (٢٠٢٠). Entrepreneurial Leadership: The Perceived Concepts of Academic leaders at Saudi Universities. *Al Baha University Journal for Human Sciences*, ٢٣، ٤١٤-٤٣٣. <https://u.pw/r23Aa>
- Alghamdi, F. (٢٠١٨). The association between Human Capital , Social Capital, and innovative work behavior, A Descriptive Case Study. *The Al Baha University Journal for Human Sciences*, ١٤، ٣٣٠-٣٤٢. <https://bu.edu.sa/web/bujhs/vol.-4-iss.-2>
- Alheet, A., Al Adwan , A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (٢٠٢٠). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, ١١(١). <https://doi.org.sdl.idm.oclc.org/10.5267/j.msl.2020.8.010>
- Anderson, N., Potocnik, K. & Zhou, J. (٢٠١٤). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science Review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, ٤٠(٥)، ١٢٩٧-١٣٣٣. <https://u.pw/TvBav>
- Bandura, A. (١٩٧٧). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Becherer, R.C., Mendenhall, M.E. and Eickhoff, K.F. (٢٠٠٨), "Separated at birth: An inquiry on the conceptual independence of the entrepreneurship and the leadership constructs", *New England Journal of Entrepreneurship*, ١١(٢), ١٣-٢٧. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/NEJE-11-02-2008-B002>
- Blaskova, M., Blasko, R., Matuska, E., & Rosak-Szyrocka, J. (٢٠١٥). Development of Key Competences of University Teachers and Managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ١٨٢, ١٨٧-١٩٦. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.700>
- Blau, P. M. (١٩٦٤). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Breugst, N., Domurath, A., Patzelt, H., & Klaukien, A. (٢٠١٢). Perceptions of Entrepreneurial Passion and Employees' Commitment to Entrepreneurial Ventures. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, ٣٦(١), ١٧١-١٩٢. <https://u.pw/BYQ9g>
- Bunce, D., & West, M. A. (١٩٩٥). Self perceptions and perceptions of group climate as predictors of individual innovation at work. *Applied Psychology: An International Review*, ٤٤(٣), ١٩٩-٢١٥. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01076.x>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (٢٠١٩). Does Entrepreneurial Leadership Foster Creativity Among Employees and Teams? The Mediating Role of Creative Efficacy Beliefs. *Journal of Business and Psychology*, ٣٤(٢), ٢٠٣. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1007/s10879-018-9037-y>
- Cogliser, C. C., & Brigham, K. H. (٢٠٠٤). The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned. *Leadership Quarterly*, ١٥(٦), ٧٧١-٧٩٩. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.004>
- Contreras, F., Espinosa, J., Dornberger, U. & Acosta, Y. (٢٠١٧). Leadership and employees' innovative work behavior: Test of a mediation and moderation model. *Asian Social Science*, ١٣(٩), ٩-٢٥. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n9p9>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (٢٠١٠). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(١), ٢٣-٣٦. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (٢٠٠٥). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, ١٤(٢), ١٢٩-١٤١. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00333.x>
- Endi Sarwoko. (٢٠٢٠). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy. *Journal of Economics, Business & Accountancy*, ٢٢(٢), ١٨٣-١٩٣. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.14414/jebav.v22i2.2282>
- Fontana, A. & Musa, S. (٢٠١٧). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, ٩ (١), ٢-١٩. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/IJIS-05-2016-0004>
- Fontana, A., & Musa, S. (٢٠١٧). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, ٩(١), ٢-١٩. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/IJIS-05-2016-0004>

- Gross, R. (٢٠٢٠). Constructing a Relationship between Entrepreneurial Leadership and Organizational Flexibility. *Delhi Business Review*, ٢١(١), ٢٣-٣٨. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.51768/dbr.v21i1.2112.2013>
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (٢٠٠٤). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, ١٩(٢), ٢٤١-٢٦٠. [https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00040-0](https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/S0883-9026(03)00040-0)
- Harrison, C., Burnard, K. & Paul, S. (٢٠١٨), "Entrepreneurial leadership in a developing economy: a skill-based analysis", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, ٢٥(٣), ٥٢١-٥٤٨. <https://doi.org/10.1108/JSBED-05-2017-0160>
- Harrison, C., Paul, S. & Burnard, K. (٢٠١٦). Entrepreneurial leadership in retail pharmacy: developing economy perspective. *Journal of Workplace Learning*, ٢٨(٣), ١٥٠-١٦٧. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/JWL-01-2015-0004>
- Huan-Huan Wang, Yan-Nan LI, & Jong-Kwan Kim. (٢٠٢٠). The Influence of Entrepreneurial Leadership on Team Performance –Focusing on the Mediating Role of Team Efficacy. *Journal of Digital Convergence*, ١٨(١٠), ١٠٧-١١٧. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.14400/JDC.2020.18.10.107>
- Huang, S., Ding, D., & Chen, Z. (٢٠١٤). Entrepreneurial Leadership and Performance in Chinese New Ventures: A Moderated Mediation Model of Exploratory Innovation, Exploitative Innovation and Environmental Dynamism. *Creativity & Innovation Management*, ٢٣(٤), ٤٥٣-٤٧١. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/caim.12080>
- Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (٢٠٢٠). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: an examination through multiple theoretical lenses. *EUROPEAN journal of innovation management*. <https://u.pw/P0Sve>
- Ireland, R. D., Hitt, M. A., & Sirmon, D. G. (٢٠٠٣). A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions. *Journal of Management*, ٢٩(٦), ٩٦٣-٩٨٩. [https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00086-2](https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/S0149-2063(03)00086-2)
- Janssen, O. (٢٠٠٠). Job demands, perceptions of effort--reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, ٧٣(٣), ٢٨٧-٣٠٢. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1348/096317900167038>
- Kark, R., Van Dijk, D. & Vashdi, D. (٢٠١٨). Motivated or demotivated to be creative: The role of self-regulatory focus in transformational and transactional leadership processes. *Applied Psychology*, ٦٧(١), ١٨٦-٢٢٤. <https://doi.org/10.1111/apps.12122>
- Kim, M. Y., Park, S. M., & Miao, Q. (٢٠١٦). Entrepreneurial Leadership and Organizational Innovation: Improving Attitudes and Behaviors of Chinese Public Employees. *Public Service Innovations in China*, ١٥١. https://doi.org/10.1007/978-981-10-1762-9_8
- Kleysen, R.F. and Street, C.T. (٢٠٠١). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, ٢(٣), ٢٨٤-٢٩٦. <https://doi.org/10.1108/EUM000000005660>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (١٩٧٠). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, ٣٠(١), ٦٠٧-٦١٠.
- Lei, Z., Zhou, F., & Lei, Y. (٢٠١١). Leadership style and employee innovative behavior: The mediating effects of psychological empowerment. *2011 International Conference on E-Business and E-Government (ICEE), E -Business and E -*

- Government (ICEE), 2011 International Conference On, ١-٤. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1109/ICEBEG.2011.5882384>
- Leitch, C. M., & Volery, T. (٢٠١٧). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, ٣٥(٢), ١٤٧-١٥٦. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1177/0266242616681397>
- Li C, Makhdoom HUR, & Asim S. (٢٠٢٠). Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior: Examining Mediation and Moderation Mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, ume ١٢, ١٠٥-١١٨. <https://search-ebcscost-com.sdl.idm.oclc.org/login.aspx>
- Makri, M., & T. A. Scandura (٢٠١٠). Exploring the Effects of Creative CEO Leadership on Innovation in High-Technology Firms. *The Leadership Quarterly*, ٢١(١), ٧٥-٨٨. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2009.10.006>
- Mars, M. M., & Torres, R. M. (٢٠١٨). Developing Collegiate Student Proclivities to Entrepreneurial Leadership. *Journal of Leadership Education*, ١٧(٤), ١١٠-١٢٩. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.12806/V17/I4/R7>
- Masood, M. & Afsar, B. (٢٠١٧). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(٤), ١-١٤. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/nin.12188>
- Ming-Huei Chen. (٢٠٠٧). Entrepreneurial Leadership and New Ventures: Creativity in Entrepreneurial Teams. *Creativity & Innovation Management*, ١٦(٣), ٢٣٩-٢٤٩. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>
- Morand, D. A. (٢٠٠١). The emotional intelligence of managers: Assessing the construct validity of a nonverbal measure of people skills. *Journal of Business and Psychology*, ١٦(١), ٢١-٣٣. <https://doi.org/10.1023/A:100783163820>
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (١٩٨٨). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological bulletin*, ١٠٣(١), ٢٧-٤٣. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.1.27>
- Naqvi, J., Ullah, S. & Javed, B. (٢٠١٧). Effect of leadership styles on employees' innovative behavior: The mediating role of employees' creativity. *European Journal of Business and Management*, ٩(٢٨), ٢٧-٣٧. <https://www.u.pw/aWKP2>
- Nature Index. (٢٠٢١), June). Annual tables. <https://www.u.pw/AktZ>
- Newman, A., Tse, H., Schwarz, G., & Nielsen, I. (٢٠١٨). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, ٨٩, ١-٩. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Olusola I, A. (٢٠٢١). Predicting Innovative Work Behavior from Soft Skills and Emotional Demands-Abilities Fit in Knowledge Economy. *Management and Economics Research Journal*. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.18639/MERJ.2020.990013>
- Oxford Business English dictionary. (٢٠٠٥). Oxford Univ. Pr. <https://www.theeuropeanlibrary.org/>
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. & Spiller, N. (٢٠١٤). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: a micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, ٢٣(٤), ٤٠٠-٤١٤. <https://doi.org/10.1111/caim.12084>
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (٢٠١٥). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of small business Management*, 53(١), ٥٤-٧٤. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/jsbm.12086>

- Reuvers, M., van Engen, M. L., Vinkenbug, C. J., & Wilson-Evered, E. (٢٠٠٨). Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. *Creativity & Innovation Management*, ١٧(٣), ٢٢٧-٢٤٤. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x>
- Rodriguez-Ponce, E. (٢٠١٥). Science in the knowledge society. *Interciencia*, 40(٩), ٥٨٦. <https://u.pw/EuIMk>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (١٩٩٤). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, ٣٧(٣), ٥٨٠-٦٠٧. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.2307/256701>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (١٩٩٨). Following the leader in R&D: The joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member relations on innovative behavior. *IEEE Transactions on engineering management*, 45(١), ٣-١٠. <https://doi.org/10.1109/17.658766>
- Shahab, H., & Imran, R. (٢٠١٨). Cultivating University Teachers' Innovative Work Behavior: The Case of Pakistan. *Business and Economic Review*, ١٠(١), ١٥٩-١٧٧. <https://dx.doi.org/10.22547/BER/10.1.7>
- Surie, G & Ashley, A. (٢٠٠٨). Integrating Pragmatism and Ethics in Entrepreneurial Leadership for Sustainable Value Creation. *Journal of Business Ethics*, ٨١(١), ٢٣٥-٢٤٦. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1007/s10551-007-9491-4>
- Thornberry, N. (٢٠٠٦). *Lead Like an Entrepreneur: Keeping the Entrepreneurial Spirit Alive within the Corporation*. Fairfield, PA: McGraw Hill.
- Unsworth, L., Brown, H. & McGuire, L. (٢٠٠٠, Apr ١٤ -١٧) *Employee Innovation: The Roles of Idea Generation and Idea Implementation* [Conference session]. The Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans. https://eprints.qut.edu.au/3034/1/Innov_process_SIOP.pdf
- Wahab, A., & Tyasari, I. (٢٠٢٠). Entrepreneurial leadership for university leaders: A futuristic approach for Pakistani HEIs. *Asia Pacific Management Review*, ٢٥(١), ٥٤-٦٣. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1016/j.apmr.2019.09.002>
- West, M. A. (٢٠٠٢). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology: An International Review*, ٥١(٣), ٣٥٥-٣٨٧. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/1464-0597.00951>
- Yukl, G. (٢٠٠٦). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Zhou, J., & Hoever, I. J. (٢٠١٤). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, ١(١), ٣٣٣-٣٥٩. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>
- Zhu, C. (٢٠١٥). Organizational culture and technology-enhanced innovation in higher education. *Technology, Pedagogy and Education*, ٢٤(١), ٦٥-٧٩. <http://dx.doi.org/10.1080/1475939X.2013.8224>