International Journal of Educational and Psychological Studies (EPS)
المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية
Journal Homepage: https://www.refaad.com/Journal/Index/3
E-ISSN 2520-4149 | P-ISSN 2520-4130
Vol. 14, Issue 1, 2025, pp. 128 - 143

أثر القيادة الريادية على الإبداع الإداري للعاملين في المعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان

الحاج عمر عبدي[1]، يعقوب بن سالم الناعبي[2*]، منى بنت علي الهنائية[3]، رضية بنت سليمان الحبسية[4]، خليفة بن أحمد القصابي[5]، ربيع بن المر الذهلي[6]

[1,2,3] باحثو دكتوراة في الفلسفة في القيادة التربوية، جامعة نزوى- عُمان

[6,4] أستاذ مساعد في الإدارة التربوية- جامعة نزوى- عُمان

[5] أستاذ مشارك في القياس والتقويم- جامعة نزوى- عُمان

*الباحث المراسل: يعقوب الناعبي (yaqoob@hji.edu.om)

The Impact of Transformational Leadership on the Administrative Creativity of Employees at the Higher Judicial Institute in the Sultanate of Oman

Al Haaj Omar Abdi[1], Yaqoob Salim Alnaabi[2*], Muna Ali Alhinai[3], Radhia bint Suleiman Al Habsi[4], Khalifa Ahmed Al-Qasabi[5], Rabia Almur AlDhuhli[6]

[1,2,3] PhD Researchers in Educational Leadership, University of Nizwa, Oman

[4,6] Assistant Professor of Educational Administration, University of Nizwa, Oman

[5] Associate Professor of Measurement and Evaluation, University of Nizwa, Oman

[*] Corresponding Author: Yaqoob Alnaabi (yaqoob@hji.edu.om)

This file is licensed under a
Creative Commons Attribution 4.0 International

Received	Revised	Accepted
استلام البحث	مراجعة البحث	قبول البحث
2024/12/16	2024 /12/23	2024 /12/28

DOI: https://doi.org/10.31559/EPS2025.14.1.9

الملخص:

الأهداف: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أثر القيادة الريادية على الإبداع الإداري لدى العاملين بالمعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي، كما استخدمت استبانة مكونة من (40) فقرة موزعة على محورين هما، القيادة الريادية (أبعادها: الرؤية الاستراتيجية، الإبداع، الاستباقية، وتحمل المخاطر) والإبداع الإداري (أبعاده: الأصالة، الطلاقة، المرونة، والقدرة على التحليل)، وبعد التأكد من الصدق والثبات للأداة تم تطبيقها على 60 موظفًا وموظفة من العاملين بالمعهد العالي للقضاء.

النتائج: أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الريادية مرتفعة، وأن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المعهد العالي للقضاء مرتفعًا، مع تأثير ذات دالة إحصائيًا لأبعاد القيادة الريادية (باستثناء تحمل المخاطر) على الإبداع الإداري. وكانت الرؤية الاستراتيجية والإبداع من أبرز العوامل المؤثرة.

الخلاصة: أوصت الدراسة بتعزيز ثقافة الابتكار، وتقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات القيادة الريادية والإبداع، مع توفير بيئة تشجع على المخاطرة المدروسة، وتدعم التفكير الإبداعي لتحقيق التميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: *القيادة الريادية؛ الإبداع الإداري؛ المعهد العالي للقضاء.*

Abstract:

Objectives: The aim of this case study was to explore the level of entrepreneurial leadership application and administrative creativity among employees at the Judicial Institute in the Sultanate of Oman.

Methods: A descriptive approach was used, and a questionnaire was employed to measure the variables of entrepreneurial leadership (dimensions: strategic vision, creativity, proactiveness, and risk-taking) and administrative creativity (dimensions: originality, fluency, flexibility, and analytical ability). After ensuring the validity and reliability of the tool, it was applied to 60 employees at the Higher Judicial Institute.

Results: The results showed that the degree of practicing entrepreneurial leadership is high, and that the level of administrative creativity among employees at the Higher Judicial Institute is high, with a statistically significant impact of entrepreneurial leadership dimensions (except risk-taking) on administrative creativity. Strategic vision and creativity were the most influential factors.

Conclusions: The study recommended promoting a culture of innovation, providing training programs to develop entrepreneurial leadership and creativity skills, creating an environment that encourages calculated risk-taking, and supporting creative thinking to achieve institutional excellence.

Keywords: *Entrepreneurial Leadership; Administrative Creativity; Higher Institute of Judiciary.*

الاستشهاد

Citation

عبدي، الحاج، وآخرون (2025). أثر القيادة الريادية على الإبداع الإداري للعاملين في المعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 14 (1)، 128 - 143.

Abdi, A., et al. (2025). The Impact of Transformational Leadership on the Administrative Creativity of Employees at the Higher Judicial Institute in the Sultanate of Oman. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 14(1), 128-143. https://doi.org/10.31559/EPS2025.14.1.9 [In Arabic]

المقدمة:

تواجه المؤسسات التعليمية اليوم تحديات متزايدة في ظل المستجدات العالمية السريعة، مثل التقدم التكنولوجي والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، وهنا تبرز الحاجة إلى قيادات معاصرة قادرة على التكيف السريع مع هذه التحولات، كما يتطلب هذا الواقع من هذه المؤسسات السعي لتحقيق التميز المؤسسي من خلال اعتماد استراتيجيات مبتكرة تعزز من قدرتها التنافسية.

وفي هذا السياق، يصبح الإبداع الإداري أمرًا جوهريًا، حيث يمكنه أن يسهم في تطوير أساليب التعليم والتعلم، وتحسين جودة الخدمات المقدمة؛ من خلال تبني رؤى جديدة وممارسات مرنة تُتيح استجابة سريعة لاحتياجات المجتمع.

ونجد أن الإبداع الإداري يساعد العاملين على زيادة قدراتهم واستثمار كافة مواهبهم في استخدام وتوظيف الموارد المتاحة بالمؤسسة أفضل استخدام، وبشكل واقعي وموضوعي، ومن خلال وضع استراتيجيات عمل جديدة لإجراء تحديد وتجديد شامل في السياسات والإجراءات والوسائل والتقنيات وأساليب العمل، وفي منهجية التعامل في البيئة المؤسسية بما يسهم في جودة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة بجودة وتميز (أحمد، 2020، 148).

كما يدعم الإبداع الإداري العاملين في زيادة قدراتهم على الاستجابة الفعالة للمتغيرات الداخلية والخارجية في بيئات الأعمال، وتحسين وتطوير الخدمات بشكل مستمر، والقدرة على إيجاد التوازن بين البرامج والأنشطة والفعاليات التي يقومون بها دون تقصير في أي منها، والتوصل إلى حلول ناجعة للمشكلات ووضعها محل التنفيذ (البلوشي، 2024، 301) .

إن الموظف المبدع يتميز بكثير من السمات والخصائص؛ وذلك مثل: القدرة على إدراك المشكلات في المواقف المختلفة، والتحليل الدقيق للمعلومات المرتبطة بها، والتحديد الدقيق لكافة أبعادها، واستيعاب النتائج المترتبة عليها، وجعلها فرص يجب استثمارها في تحسين وتطوير الأداء، من خلال تدعيم الإيجابيات وعلاج الفجوات ومواطن القصور والضعف، بالإضافة إلى أخذ زمام المبادرات وتحمل المسؤوليات وتبعاتها (الزهير، 2024، 173).

إن الإبداع الإداري يحتاج إلى العديد من المُتطلبات؛ منها: تهيئة الأجواء المناسبة له، وإزالة العوائق والعقبات التي تحول دونه، وأهمها تخفيف أو إزالة حواجز الاتصال ومعيقاته فيما بين الأفراد أنفسهم، وبينهم وبين قيادتهم، والانفتاح على كلّ المستويات وفي كافة الاتجاهات، من أجل السماح بتلاقي الأفكار والمقترحات واستثمار قدرات المجموعات. كما أن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، واحترام الفرد وتعزيزه، ونشر المناخ الديمقراطي، كلّها عوامل مساعِدة لتعزيز الاجتهاد والتفكير في أوسع مدى، ولإطلاق الإبداعات، ولإضفاء مناخ من الراحة والثقة والطمأنينة، ونزع الخوف من المخاطرة بتبني وتطبيق التغيير والتجديد (صلاح وآخرين، 2024، 1060).

وحدد ابن ظهير والعتيبي (2024، 95- 96) سبعة أبعاد للإبداع الإداري للموظفين؛ فالأول الأصالة، ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة. والثاني الطلاقة، ويقصد بها إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة. وجاءت المرونة في البعد الثالث، وتعني النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس. أما الرابع فهو بعد المخاطرة ويقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها. ثم يليها البعد الخامس القدرة على التحليل ويقصد به القدرة على تجزئة، أو تفتيت أي مشكلة أو عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها وليسهل التعامل معها. والسادس الحساسية للمشكلات، وتتمثل في قدرة الموظف على اكتشاف المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور. البعد السابع هو الخروج عن المألوف، وتعني الخروج عن المألوف في التعامل مع المشكلات والأنظمة والقوانين، وعدم الرغبة في الالتزام بالقواعد والأنماط السلوكية التي تم العمل بها من قبل في حل المشكلات والرغبة في التجديد بحاجة إلى تغير تمهد الحاجة إلى نمط معين من القيادة لتحقيق الإبداع الإداري على القيادة الريادية.

وتعتبر القيادة الريادية من العناصر الأساسية التي تسهم في تحقيق الإبداع الإداري داخل المؤسسات، حيث تلعب دورًا محوريًا في تشكيل بيئة عمل تحفز الابتكار وتطوير الأداء، فقد أكدّت دراسة (العريفي، 2023، 195) إن القيادة الريادية تشكل دورًا مُهمًا في نجاح وتقدم المؤسسات، فهي تركز على تحقيق التميز من خلال إيجاد الثقة بين العاملين، وترفع من مستوى الولاء والانتماء للمؤسسة، وتؤصل سلوكيات المواطنة التنظيمية والأعمال التطوعية لدى العاملين. كما أنها تشمل كافة المستويات التنظيمية في المؤسسة، الأمر الذي يسهم في إتاحة الفرص للمساهمة في التطوير من قبل جميع العاملين، وتلبية احتياجات المستفيدين، إضافة إلى القدرة على مواجهة الأزمات والحالات الطارئة، وبذلك فهي تحقق الميزة التنافسية لها.

وقد أشار (العريفي، 2023، 195- 196) إلى وجود أربعة عناصر للقيادة الريادية؛ الأول القيادة الذاتية، وتعني منح القائد الحق في الإدارة الذاتية، من خلال إدارته للأمور بنفسه وبطريقة مبتكرة، إضافة إلى منحه الثقة في استثماره للموارد البشرية والمادية الاستثمار الأمثل، والثاني اتخاذ القرارات بالإقناع والمناقشة والشورى ولا تتبع منهجية التوجيه وفرض الرأي. وتمثل العنصر الثالث في التحدث والتعلم في آن واحد، من خلال التواصل المستمر وتبادل الخبرات والمهارات. أما العنصر الرابع فهو الذكاء المتجانس حيث تضع مستوى الذكاء للمرؤوسين بعين الاعتبار الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تحقيق المؤسسة لأهدافها بفاعلية عالية.

وحدد علي وفايد (2022، 344-345) مجموعة من السمات للقائد الريادي؛ وعلى سبيل المثال: المرونة والقدرة على التكيف والاستجابة السريعة للتغيرات في بيئة العمل الخارجية، والاعتماد على بناء وتشكيل فرق العمل، ويمتلك قدرات على إدارة التنوع بفاعلية، والتواصل المفتوح مع كافة المعنيين والمستفيدين من المؤسسة، واغتنام الفرص المتاحة بفاعلية وكفاءة، والثقة الكاملة في قدراته وقدرات العاملين، والتفاني والاندماج والاستغراق في العمل، وتحمل المسؤوليات، ومواجهة المخاطر بشجاعة، والمجازفة المحسوبة، وتقبل النقد البناء من الآخرين والاستجابة له والتفاعل معه.

تعين على القائد الريادي أن يمتلك مجموعة متنوعة من القدرات والمعارف المتخصصة لضمان فعاليته في توجيه الفريق وتحقيق الأهداف التنظيمية بنجاح؛ منها: القدرات الشخصية، وتتمثل في الالتزام بالقيم والأخلاق الشخصية للفرد، والبقاء هادئًا تحت الضغط أو عندما يأخذ الأمر منعطفًا غير متوقع. وقدرات التعامل مع الآخرين، وهي قدرات تتعلق بالشفافية والصدق في التعامل مع الآخرين، والتعاطف والعمل بشكل مثمر مع العاملين ذو الخلفيات الثقافية المختلفة، والقدرات المعرفية، والتي تتمثل في تحديد المشكلة الأساسية أو الفرصة في أي موقف من خلال المعلومات المتاحة، والاستفادة من الخبرات السابقة (نصر، 2021، 70).

ولقد تناول الباحثون مجموعة من أبعاد القيادية الريادية وركزوا على تحليل عناصرها الأساسية منها الرؤية الاستراتيجية، وتعبر عن طموح وتطلعات وآمال وأحلام المؤسسة، وهي طريقها المستقبلي الذي يقوم بتحديد أهدافها المنظمة ويشرك القائد المعنيين والمستفيدين من المؤسسة في بنائها ونشرها، وتتضمن الرؤية التصورات والتوجهات نحو المستقبل بوضوح وشفافية، والعمل على تحقيقها من خلال وضع خطط إجرائية يمكن تحقيقها، وتذليل العقبات وتحمل المسؤوليات أمام تنفيذها (عبدالله، 2023، 562-563).

أما البعد الثاني للقيادة الريادية فهو الإبداع، ويتضمن إنتاج فكرة جديدة أو منتج جديد أو طرائق عمل جديدة تؤدي إلى تطبيق التكنولوجيا وإجراء التغيرات المتوافقة معها إلى أن يكون المنتج النهائي لم يعهده السوق من قبل، ويتضمن التفكير الإبداعي الخوض في أعماق المواقف التي تواجهها القيادة والكشف عن العلاقة بين المتغيرات المختلفة وتحديد تلك التي لها دور أساسي في مواجهة المشاكل الآنية (حسين، 2023، 57-58).

وتضمن البعد الثالث للقيادة الريادية تحمل المخاطرة، وتعبر عن استعداد القائد الريادي للمجازفة والميل للمخاطرة وتقبل المواقف التي تتسم بالجرأة، وتحقيق إنجازات واحتياجات المرؤوسين، وتحمل المسؤولية عن المستقبل، ويزداد الميل للمخاطرة وتحمل تبعاتها كلما تزايدت الرغبة في تحقيق المزيد من النجاح وتقديم نتائج وخدمات جديدة (الروقي والمستادي، 2024، 72).

وأشار سعد (182،2024) إلى أن البعد الرابع للقيادة الريادية هو الاستباقية، أي المبادأة وسبق الآخرين في اغتنام الفرص بإقدام وشجاعة، وتقديم خدمات ومنتجات حديثة وغير تقليدية تلبي احتياجات ومتطلبات المستفيدين حاليًا ومستقبلًا، والشجاعة في اتخاذ القرارات، وخلق الدافعية لدى العاملين لتقديم أفكار جديدة لتطوير أساليب العمل، وتكوين واستثمار علاقات جديدة مع المنافسين.

تؤثر عوامل القيادة الريادية بشكل كبير على تعزيز الإبداع الإداري داخل المؤسسات من خلال توفير بيئة محفزة على الابتكار وتحفيز العاملين لتحقيق التميز، حيث يُعتبر الإبداع الإداري مجموعة من القدرات التي تمكن الموظف من إيجاد أفكار جديدة، وأساليب عمل حديثة ومطورة تميز مؤسسته عن غيرها من المؤسسات، وتمكنه من طرح الحلول المتميزة لمواجهة المشكلات والمخاطر والأزمات، وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة بجودة وتميز عاليين (القحطاني والعامري، 2024، 438) .

تولي المؤسسات اهتمامًا كبيرًا بتقديم مجموعة متنوعة من الخدمات التعليمية والتدريبية والتأهيلية لتعزيز مهارات موظفيها وتحقيق أهدافها التنظيمية، ويُعتبر المعهد العالي للقضاء مؤسسة رائدة في مجال التأهيل والتدريب القضائي والقانوني؛ حيث أنشئ المعهد العالي للقضاء بالمرسوم السلطاني (2010/35) ويقدم العديد من الخدمات التعليمية والتدريبية لقطاع واسع من المشتغلين والمهتمين بالعمل القضائي والقانوني في السلطنة، ويحرص المعهد في سبيل أداء رسالته على الالتزام بأعلى معايير الجودة بما يضمن مخرجات متميزة تتسم بالكفاءة والتأهيل في المجالين القضائي والقانوني. ومن جانب آخر، يقوم المعهد بعقد الندوات والملتقيات العلمية التي تتناول مختلف الموضوعات التي تهم المجتمع، وفي ذات الوقت يعمل على بناء وتعزيز التعاون والشراكات مع مختلف المؤسسات الوطنية والدولية في المجالات المتصلة باختصاص المعهد.

وتنبع أهمية هذه الدراسة من سعي المعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان إلى تعزيز الإبداع الإداري بين العاملين، مما يساهم في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي في المجال القانوني، كما أن فهم درجة ممارسة القيادة الريادية في المعهد يعد خطوة ضرورية لتحديد مدى تأثيرها على الإبداع الإداري، وبالتالي تقييم فعالية الاستراتيجيات المتبعة في تطوير قدرات العاملين. وعليه، سيركز الباحثون من خلال هذه الدراسة على دراسة واكتشاف إمكانية تحقيق الإبداع الإداري من خلال ممارسة القيادة الريادية، في المعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تعتبر ممارسات القيادة الريادية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية، فالقادة الرياديون يمتلكون القدرة على تحفيز فرق العمل وتعزيز بيئة العمل الإبداعية، مما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي (البشيش والدوري(2017).

وقد أكدت توصيات ندوة الابتكار للإزدهار(2018) على أهمية تبسيط الإجراءات الإدارية والابتعاد عن البيروقراطية، إضافة إلى تفعيل الحكومة الإلكترونية كوسيلة رئيسية لتعزيز الأداء المؤسسي. وفي هذا السياق، جاءت رؤية عُمان 2040، لتدعم هذه التوجهات من خلال الدعوة إلى حوكمة الجهاز الإداري وفق استراتيجية تركز على إنشاء جهاز حكومي مرن ومبتكر، قادر على مواجهة التحديات المستقبلية بناءً على مبادئ الحوكمة الرشيدة. علاوة على ذلك، أكدت الهيئة العامة لتقنية المعلومات (2019)، على مبادرة الابتكار الحكومي، التي تهدف إلى زيادة كفاءة العمل الحكومي عبر تحسين مجالات الخدمات والعمليات، وإيجاد حلول ابتكارية للتحديات الحالية باستخدام أنماط غير تقليدية وتوظيف التقنيات الحديثة. وبالتأمل في هذه التوصيات والتوجهات، تظهر بوضوح الحاجة إلى التغيير المستدام في المؤسسات الحكومية لتعزيز الكفاءة والابتكار.

وفضلًا عما سبق، تشير الدراسات المحلية إلى وجود فجوات في فهم كيفية تأثير العديد من المتغيرات كالقيادة الريادية على الأداء المؤسسي، فقد أظهرت نتائج دراسة المعمرية وآخرون (2024) أن واقع ممارسة القيادة الريادية جاء بدرجة متوسطة، والتي أكدتها موافقة مديري مدارس التعليم ما

بعد الأساسي بسلطنة عُمان بوجود معوقات تحدّ من تحقق القيادة الريادية، كنقص الموارد والقصور في الوعي بأهمية الريادة، وضعف الحوافز المادية والمعنوية الداعمة للمدير وللمعلمين والعاملين بالمدرسة لتحقيق الريادة. وتؤكد هذه النتائج ضرورة تعزيز مهارات القيادة الريادية في المؤسسات التعليمية.

وبيّنت نتائج دراسة عبد المطلب وآخرون (2020) وجود تأثير للإبداع الإداري لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان على الأداء الوظيفي، حيث كانت هناك عقبات تتعلق بنقص الموارد وعدم وجود بيئة تشجع على الابتكار، حيث تدل هذه النتائج على أن هناك حاجة ملحة لتعزيز الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية، بما في ذلك المعهد العالي للقضاء، من خلال إنشاء بيئة عمل تحفز على التفكير الإبداعي وتقديم الأفكار الجديدة، كما أوصت الدراسة ذاتها بإجراء دراسات مشابهة. كذلك دراسة المزروعي (2013) التي أظهرت تأثير الثقافة المؤسسية في تطوير السلوك الإداري بوزارة التربية والتعليم بدرجة متوسطة، حيث تحدد كيفية اتخاذ القرارات والتفاعل بين العاملين.

ونظرًا لوجود نقص في الدراسات العُمانية -على حد علم الباحثين- التي تركز بشكل خاص على العلاقة بين القيادة الريادية والإبداع الإداري، وخاصة في المؤسسات التعليمية والقضائية، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى ملء هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل مفصل لهذه العلاقة في المعهد العالي للقضاء.

وتأسيسًا على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ما درجة تطبيق القيادة الريادية بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان؟
- ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان؟
- ما أثر القيادة الريادية على الإبداع الإداري للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على درجة تطبيق القيادة الريادية بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.
- التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.
- الكشف عن أثر القيادة الريادية على الإبداع الإداري للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في الآتي:

أولًا: الأهمية النظرية

- يمكن أن تفتح هذه الدراسة الباب أمام كثير من الباحثين لدراسات جديدة ترتبط بالمعهد العالي للقضاء وبمتغيرات جديدة، حيث لا توجد فيه دراسات إلا نادرًا بسلطنة عُمان في حدود علم الباحثين.
- تعتبر هذه الدراسة إثراءً للمكتبة العربية حيث ربطت بين متغيرين مختلفين وهما القيادة الريادية والإبداع الإداري، ومن المتوقع أن تضيف إلى رصيد المعرفة في هذا المجال.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية

- من المؤمل أن تفيد قيادات المعهد العالي للقضاء في الوقوف على أبعاد نمط القيادة الريادية ومن ثم تمثله في ممارساتهم المهنية قولًا وعملًا؛ لتحقيق الجودة والتميز في الأداء.
- من المتوقع أن تفيد قيادات المعهد العالي للقضاء في التعرف على أبعاد الإبداع الإداري؛ ومن ثم لتحقيق مزيد من الإبداع في ممارساتهم المهنية واتباع أساليب جديدة وحديثة في العمل تحقق أهداف المعهد بفاعلية وكفاءة.
- من الممكن أن تفيد المسؤولين في وزارة العدل من تقديم كافة الموارد البشرية والمادية لتحقيق القيادة الريادية الإبداع الإداري لدى قيادات وموظفي المعهد.
- من المؤمل أن تفيد المسؤولين عن التدريب في المعهد في عقد برامج تدريبية لقيادات المعهد وموظفيه في القيادة الريادية والإبداع الإداري، وبمشاركة ودعم المؤسسات التعليمية والتدريبية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت على القيادة الريادية وما تتضمنه من أبعاد وهي: (الرؤية الاستراتيجية- الإبداع- تحمل المخاطرة- الاستباقية)، بالإضافة إلى الإبداع الإداري لدى العاملين بما يتضمنه من أبعاد وهي: (الأصالة- الطلاقة - المرونة - القدرة على التحليل).
- الحدود البشرية: اقتصرت على جميع العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.
- الحدود المكانية: اقتصرت على المعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.

- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في العام الدراسي 2024-2025 م.

مصطلحات الدراسة:

- **القيادة الريادية:** عرفت كروفوردم (Crawfordm,2024,1) القيادة الريادية بأنها" عقلية تركز عمل المنظمات على تحويل المشاكل إلى فرص تخلق قيمة اقتصادية واجتماعية، وتدعم قوة العلاقات، واحتياجات الموظفين، وتحقق رغبات ومتطلبات المستفيدين، لمواجهة التحديات الهائلة وحلها بفاعلية وكفاءة". وبناءً على ما سبق تعرف القيادة الريادية إجرائيًا بأنها أسلوب قيادي يتبعه قيادات المعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان؛ ويقاس بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على عبارات الأبعاد (الرؤية الاستراتيجية، والإبداع، وتحمل المخاطرة، والاستباقية).
- **الإبداع الإداري:** يُعرف بيرت (Birt,2024,1) الإبداع الإداري بأنه " القدرة على التفكير في مهمة، أو مشكلة بطريقة جديدة أو مختلفة، أو القدرة على استخدام الخيال لتوليد أفكار جديدة تساهم في تطوير الأداء وحل المشكلات ومواجهة التحديات". وبناءً على ما سبق يُعرف الإبداع الإداري إجرائيًا بأنه مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي المعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان على ممارسة الإبداع في أدائهم المهني؛ ويقاس بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على عبارات الأبعاد (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والقدرة على التحليل).
- **المعهد العالي للقضاء:** هو مؤسسة رائدة في مجال التأهيل والتدريب القضائي والقانوني؛ حيث أنشئ المعهد العالي للقضاء بالمرسوم السلطاني (2010/35)، ويقع في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية، ويتولى مسؤولية تعليم وتدريب كوادر قضائية وقانونية متنوعة باستخدام أحدث الأساليب العلمية والتقنية بما يواكب التطور المستمر لمؤسسات القضاء والقانون والمستجدات العلمية والبحثية (المعهد العالي للقضاء؛ 2024، 1-2).

الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين، الأول دراسات تتعلق بالقيادة الريادية، والثاني دراسات تتعلق بالإبداع الإداري، بدءً بالأحدث فالأقدم:

أولًا: دراسات تتعلق بالقيادة الريادية

- **دراسة الخطابي (2024)** وهدفت إلى تعرف درجة ممارسة القيادة الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأهلية بعدن في اليمن من وجهة نظر العاملين بها. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (70) موظفًا، وكشفت نتائج الدراسة عن درجة ممارسة القيادة الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأهلية بعدن في اليمن من وجهة نظر العاملين بها جاءت عالية بصورة إجمالية، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة القيادة الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأهلية بعدن في اليمن من وجهة نظر العاملين بها تعزى لمتغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.
- **دراسة العجمية (2024)** وهدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأبعاد القيادة الريادية وعلاقتها بتعزيز ثقافة الجودة من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (1306) معلمين ومعلمات، وبينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأبعاد القيادة الريادية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت جاءت عالية بصورة إجمالية، كما جاءت عالية في جميع الأبعاد؛ وهي: المخاطرة، والإبداع، والاستباقية واستغلال الفرص، والرؤية الإستراتيجية.
- **دراسة براون وآخرين (Brown et al.,2024)** وهدفت إلى استكشاف طبيعة نمطي القيادة التحويلية والقيادة الريادية من خلال مراجعة الأدبيات، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما استخدمت تحليل المضمون في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من(25) دراسة، وتوصلت نتائج الدراسة أن القيادة الريادية تحقق كثيرًا من الفوائد للمنظمات؛ وذلك مثل: تحفيز وتشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار واتباع أساليب جديدة في العمل، وكذلك تشجيعهم على تقديم المبادرات التطويرية لتحسين وتطوير الأداء ودعم تنافسية المؤسسة في بيئات الأعمال.
- **دراسة شانجو (Chaniago,2023)** وهدفت إلى استكشاف دور القيادة الريادية في التحول الرقمي وتحقيق النجاح المؤسسي بإندونسيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (168) من رواد الأعمال، وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الريادية لها تأثير إيجابي على نجاح الأعمال والتحول الرقمي للمؤسسات، وتوظيف التكنولوجيا الرقمية كعامل رئيس في دعم الإبداع والابتكار لدى الموظفين، ودعم القائد مرؤوسيه للعمل نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية وكفاءة.
- **دراسة شيفراو وآخرين (Shiferaw et al.,2023)** وهدفت إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الريادية والمنظمة المتعلمة والثقافة التنظيمية، وذلك من خلال مراجعة منهجية، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما استخدمت تحليل المضمون في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من(27) دراسة، وتوصلت نتائج الدراسة أن القيادة الريادية تدعم التعلم التنظيمي للعاملين في المؤسسات، وتزيد من ثقافتهم التنظيمية، وتوفر لهم برامج تدريبية للارتقاء بكفائتهم المهنية، وتدعم العمل الفريقي، وتشجع الموظفين على اتباع أساليب عمل جديدة، وتمنحهم الصلاحيات لتنفيذها.
- **دراسة عوض وآخرين (2023)** وهدفت إلى تحقيق التميز التنافسي بالمدارس الخاصة بمحافظة سوهاج المصرية في ضوء مدخل القيادة الريادية. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، كما استخدموا الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (400) مديرٍ ووكيلِ ومعلمِ، وتوصلت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة بمحافظة سوهاج المصرية لأبعاد القيادة الريادية جاءت عالية بصورة

إجمالية، كما جاءت متوسطة بصورة إجمالية، كما جاءت متوسطة في بعدي؛ وهي: المخاطرة، والمبادأة. بينما جاءت عالية في بعدي الإبداع، والرؤية الإستراتيجية.

- **دراسة الأسمري (2022)** وهدفت إلى الوقوف على واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية في الإدارة العامة لتعليم عسير بالمملكة العربية السعودية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (82) قائدًا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية في الإدارة العامة لتعليم عسير بالمملكة العربية السعودية جاءت عالية بصورة إجمالية، كما جاءت عالية في أبعاد الإبداع، والرؤية الاستراتيجية، والاستباقية. بينما جاءت متوسطة في بعد المخاطرة. كما توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغير وسنوات الخبرة، وعدد البرامج التدريبية، بينما وجدت هذه الفروق في متغير المسمى الوظيفي ولصالح وظيفة المدير.
- **دراسة محمود وآخرين (Mehmood et al.,2021)** وهدفت الوقوف على تأثير القيادة الريادية على إبداع الموظفين في المؤسسات بباكستان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (280) مديرًا وموظفًا، وأوضحت نتائج الدراسة أن القيادة الريادية لها تأثير إيجابي على إبداع الموظفين، وأن التمكين النفسي والسلامة النفسية يتوسطان العلاقات بين القيادة الريادية وإبداع الموظفين. كما أوضحت النتائج أن القيادة الريادية تمكن المؤسسات من التغلب على التحديات التي تواجهها بفاعلية وكفاءة، وأن القادة الرياديين يطورون رؤى لأعمالهم تركز في المقام الأول على اغتنام الفرص واستثمارها أفضل استثمار، ويبنون مستويات عالية من الثقة والكفاءة لدى الموظفين لتحمل المخاطر والانخراط في الأنشطة الإبداعية.

ثانيًا: دراسات تتعلق بالإبداع الإداري

- **دراسة محمد (2024)** وهدفت إلى وضع آليات مقترحة لتنمية الإبداع الإداري لمديري مدارس التعليم الفني بمحافظة الفيوم المصرية على ضوء استراتيجية سكامبرSCAMPER ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (340) معلمًا ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة مديري مدارس التعليم الفني للإبداع الإداري بمحافظة الفيوم المصرية على ضوء استراتيجية سكامبرSCAMPER جاء منخفضًا بصورة إجمالية. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ممارسة مديري مدارس التعليم الفني للإبداع الإداري بمحافظة الفيوم المصرية على ضوء استراتيجية سكامبرSCAMPER تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما وجدت هذه الفروق في متغير سنوات الخبرة ولصالح من 5-10 سنوات.
- **دراسة أبو شرخ (2024)** وهدفت إلى الوقوف على واقع الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة الخليل بفلسطين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (159) مُديرًا ومديرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة مديري المدارس الحكومية في مدينة الخليل بفلسطين للإبداع الإداري جاء عاليًا بصورة إجمالية، كما بمستوى عالٍ أيضًا في جميع المحاور؛ وهي: القدرة على التحليل والربط، والطلاقة والمرونة الفكرية، وتركيز الانتباه، والحساسية للمشكلات، وقبول المخاطرة، والأصالة. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ممارسة مديري المدارس الحكومية في مدينة الخليل بفلسطين تعزى لمتغير الجنس، بينما وجدت هذه الفروق في متغير سنوات الخبرة ولصالح أكثر من 10سنوات.
- **دراسة بن كادي وآخرين (2024)** وهدفت إلى استكشاف دور الإبداع الإداري في تحسين التسيير العمومي من وجهة نظر موظفي المركز الجامعي اليزي بالجزائر، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (76) موظفًا وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة موظفي المركز الجامعي اليزي بالجزائر جاءت عالية بصورة إجمالية، كما جاء بدرجة عالية أيضًا في جميع المجالات؛ وهي: والطلاقة، والأصالة، والمرونة، والتحدي والمخاطرة، والقدرة على التحليل.
- **دراسة الجعيد والثبيتي (2024)** وهدفت إلى تحديد أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (298) موظفًا وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توفر أبعاد الابداع الوظيفي لدى العاملين في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية جاءت عالية بصورة إجمالية، كما جاء بدرجة عالية أيضًا في جميع المجالات؛ وهي: الاصالة، والطلاقة، والمرونة، والحساسية للمشكلات. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي.
- **دراسة هيرناوس وآخرين (Hernaus et.al.,2024)** وهدفت إلى تحديد العلاقة بين تصميم الوظيفة وإبداع الموظفين في المؤسسات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (444) مشرفًا وموظفًا، وكشفت نتائج الدراسة وجود عدة عوامل تؤثر على مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصربية؛ وهي: متطلبات الوظيفة، وموارد الوظيفة، ودعم المشرفين، وتمكين الموظفين واستقلاليتهم في العمل.
- **دراسة يوسف وآخرين (Yesuf et al.,2024)** وهدفت إلى تحديد تأثيرات بيئة العمل وانتشار موارد العمل على إبداع الموظفين بأثيوبيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (302) باحثًا وباحثة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود تأثيرات مباشرة إيجابية بشكل ملحوظ لدعم مجموعة العمل وانتشار موارد العمل على إبداع الموظفين في معاهد

البحوث الزراعية بأثيوبيا، كما خلصت النتائج إلى وجود مجموعة من العوامل تؤثر على إبداع الموظفين؛ أهمها: ضغوط العمل، ومناخ الثقة والحرية، وصعوبة العمل والتعقيد، والتشجيع الإداري من قبل الرؤساء والمشرفين، وتوافر مقومات بيئة العمل الفيزيقية.

- **دراسة بوجار (Bogar,2023)** وهدفت إلى الوقوف على تأثير ثقافة العمل والالتزام التنظيمي على إبداع الموظفين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (78) موظفًا وموظفة، وبينت نتائج الدراسة أن ثقافة العمل والالتزام التنظيمي لهما تأثير إيجابي ومهم، على إبداع الموظفين، فكللما كانت ثقافة العمل أقوى مصحوبة بالتزام تنظيمي أعلى، كلما كان الموظفون أكثر إبداعًا في أداء المهام الموكلة إليهم، كما بينت النتائج وجود عوامل تدعم الإبداع الوظيفي؛ وذلك مثل المناخ الصحي البناء بالمؤسسة، وكذلك العوامل الفيزيقية من إضاءة وتهوية وغير ذلك، وشعور الموظفين بالأمن النفسي والحرية النفسية.
- **دراسة ريبكي وآخرين (Ripki et.al.,2022)** وهدفت إلى استكشاف العوامل التي تؤثر على مستوى الإبداع الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية المهنية الخاصة بإندونسيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (219) معلمًا ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود عدة عوامل تؤثر على مستوى الإبداع الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية المهنية الخاصة بإندونسيا ؛ وأهمها دعم المشرفين وزملاء العمل لهم، والأجور والحوافز، وظروف العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اتباع المنهج الوصفي؛ وذلك مثل دراسات: الخطابي (2024)، والعجمية (2024)، ومحمود وآخرين (Mehmood et al.,2021)، وشانجو (Chaniago,2023)، ومحمد (2024)، وهيرناوس وآخرين (Hernaus et.al.,2024).
- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة في جمع البيانات والمعلومات؛ وذلك مثل دراسات: عوض وآخرين (2023)، والأسمري (2022)، وأبو شرخ (2024)، ويوسف وآخرين (Yesuf et al.,2024)، وبوجار (Bogar,2023)، وريبكي وآخرين (Ripki et.al.,2022).
- تتفق الدراسة الحالية في العينة المختارة وهي القيادات والموظفين مع دراستي محمود وآخرين (Mehmood et al.,2021)، وهيرناوس وآخرين (Hernaus et.al.,2024).

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تختلف الدراسة الحالية في المنهج المتبع وهو الوصفي الارتباطي مع دراستي براون وآخرين (Brown et al.,2024)، وشيفراو وآخرين (Shiferaw et al.,2023)، حيث اتبعت هاتين الدراستين المنهج النوعي.
- تختلف الدراسة الحالية في الأداة المستخدمة وهي الاستبانة مع دراستي براون وآخرين (Brown et al.,2024)، وشيفراو وآخرين (Shiferaw et al.,2023)، حيث استخدمت هاتين الدراستين تحليل المضمون.
- تختلف الدراسة الحالية في العينة المختارة وهي القيادات والموظفين مع غالبية الدراسات السابقة، حيث ركز الكثير منها على اختيار القادة فقط؛ وذلك مثل دراسات: الأسمري (2022)، وأبو شرخ (2024).
- تختلف الدراسة الحالية في العينة المختارة وهي القيادات والموظفين مع بعض الدراسات السابقة، حيث ركز الكثير منها على اختيار الموظفين فقط؛ وذلك مثل دراسات: الخطابي (2024)، وبن كادي وآخرين (2024)، والجعيد والثبيتي (2024).
- تختلف الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة في الحدود المكانية للدراسة، حيث سيتم تطبيقها في المعهد العالي للقضاء بسلطنة عُمان.

أوجه إفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة لأنه مناسب لطبيعتها.
- تحديد الاستبانة كأداة للدراسة الحالية ومعرفة كيفية بناءها.
- تحديد متغيرات الدراسة من حيث الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
- تحديد الأساليب الإحصائية التي سوف يتم استخدامها في هذه الدراسة.
- التعرف على كيفية استخلاص النتائج ووضع التوصيات ومقترحات الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك من أجل التعرف على درجة تأثير القيادة الريادية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها. وهو منهج يهدف إلى التوصل إلى معلومات وحقائق عن الظاهرة التي

تبحث فيها الدراسة وجمع المعلومات من مجتمعها الأصلي وتحليل ووصف البيانات المتحصل عليها، كما أنه يهتم بتحديد العلاقات والارتباطات التي توجد بين الوقائع، وتصنيفها، وتفسيرها، وتعميمها (البرجاوي، 2016).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان، ويبلغ عددهم (60) موظف وموظفة؛ حيث بلغ عدد الموظفين الذكور (42) موظف، وبلغ عدد الموظفات الإناث (18) موظفة.

عينة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان. وقام الباحثون بحساب حجم العينة بحيث تكون ممثلة لمجتمع الدراسة الفعلي حتى يتم تعميم النتائج عليها بناءً على معادلة ستيفن ثامبسون لحساب حجم العينة Thompson, (2012)، وهذه المعادلة تُعطي أقل عدد لحجم العينة يمكن من خلاله تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وبذلك كان الحد الأدنى لعدد عينة الدراسة من العاملين (53) موظف، وقد تم اختيار عينة مكون من (58) موظف/ة ممثلين لمجتمع الدراسة.

وفيما يلي جدول (1) يبين بيانات عينة الدراسة:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغيرات الدراسة

المتغير	المستويات	العدد
الجنس	أنثى	16
	ذكر	42
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	42
	ماجستير فأعلى	16
سنوات الخبرة	10 سنوات فأقل	11
	أكثر من 10 - 15 سنة	34
	أكثر من 15 سنة	13
مجموع العينة الكلي		58

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على عدد من الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية مثل دراسة الخطابي (2024)، والعجمية (2024) في محور القيادة الريادية، ومحمد (2024)، أبو شرخ (2024) في محور الإبداع الإداري ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانه من قبل الباحثين مكونة من قسمين هما:

محور القيادة الريادية ومحور الإبداع الإداري:

قام الباحثون بإعداد أداة لقياس محور القيادة الريادية ومحور الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة، وتكونت من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بالتساوي في كل محور وهي كما يوضحها جدول (2):

جدول (2): وصف مقياس القيادة الريادية

المحور	البُعد	عدد العبارات	أرقام العبارات	المحور	البُعد	عدد العبارات	أرقام العبارات
القيادة الريادية	الرؤية الاستراتيجية	**5**	1 - 5	الابداع الإداري	الأصالة	**5**	1 - 5
	الإبداع	**5**	6 - 10		الطلاقة	**5**	6 - 10
	الاستباقية	**5**	11 - 15		القدرة على التحليل	**5**	11 - 15
	تحمل المخاطر	**5**	16 – 20		المرونة	**5**	16 – 20
مجموع العبارات		**20**	-	**مجموع العبارات**		**20**	-

سلم الإجابة:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح مقياس القيادة الريادية والإبداع الإداري، بإعطاء كل عبارة من عباراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (كبيرة جدًا، كبيرةٍ، متوسط، قليلة، قليلة جدًا) وهي تمثل رقميًا (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

صدق أداة الدراسة:

1. الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكِّمين)

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في مجال أصول التربية، حيث بلغ عدد المحكمين (3) محكم، وطلب الباحثون من المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد مدى وضوح كل عبارة، ومدى ارتباط كل عبارة بالمقياس الذي تنتمي إليه، وانتماء كل فقرة في كل مقياس لبعدها، وأهميتها، وسلامتها لغويًا، إضافةً إلى إبداء رأيهم في حال وجود أي تعديل، أو حذف، أو إضافة

عبارات للاستبانة، وبعد استرداد المقاييس، قام الباحثون باعتماد العبارات التي أجمع عليها المحكمين على ملاءمتها، وإخراج الاستبانة بالصورة النهائية، علمًا أنه تم التعديل على صياغة بعض العبارات وهي ذوات الأرقام (1،5،9،18،22،38)، وبقي عدد العبارات كما هي في كل مقياس.

2. صدق الفقرات (صدق الاتساق الداخلي)

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للفقرات، تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من (40) من العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان، وقد تم إضافتهم لعينة الدراسة الأساسية لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات ولقلة عدد المجتمع من أجل الحصول على عينة ممثلة، ووفقًا للبيانات تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ وذلك بهدف التعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، ويعرض جدول(3) صدق الاتساق الداخلي للأداة.

جدول (3): معامل ارتباط بيرسون المصحح بين كل فقرة من فقرات كل مقياس مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه

المحور	البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	المحور	البُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
القيادة الريادية	الرؤية الاستراتيجية	1	.705**	4	.710**	الإبداع الإداري	الأصالة	1	.852**	4	.839**
		2	.800**	5	.854**			2	.858**	5	.908**
		3	.739**	-	-			3	.867**	-	-
	الإبداع	6	.795**	9	.737**		الطلاقة	6	.843**	9	.829**
		7	.799**	10	.612**			7	.826**	10	.876**
		8	.820**	-	-			8	.874**	-	-
	الاستباقية	11	.663**	14	.866**		القدرة على التحليل	11	.786**	14	.793**
		12	.897**	15	.765**			12	.747**	15	.775**
		13	.855**	-	-			13	.843**	-	-
	تحمل المخاطر	16	.836**	19	.705**		المرونة	16	.677**	19	.894**
		17	.815**	20	.829**			17	.855**	20	.854**
		18	.740**	-	-			18	.812**	-	-

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

يتضح من جدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس القيادة الريادية مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه موجبة، ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.612 – 0.897). كما يتضح أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس الإبداع الإداري مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه موجبة، ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.677 – 0.908)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام طريقة معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) ((Cronbach's Alpha (α))، ويوضح جدول (4) قيم معاملات الثبات لكلا المحورين:

جدول (4): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المحور	البُعد	معامل ألفا
القيادة الريادية	الرؤية الاستراتيجية	0.79
	الإبداع	0.81
	الاستباقية	0.86
	تحمل المخاطر	0.84
الثبات الكلي لمقياس القيادة الريادية		**0.92**
الإبداع الإداري	الأصالة	0.91
	الطلاقة	0.90
	القدرة على التحليل	0.85
	المرونة	0.88
الثبات الكلي لمقياس الإبداع الإداري		**0.95**

يتضح من جدول (4) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ العام لمحور القيادة الريادية عالٍ حيث بلغ (0.95)، كما أن معامل الثبات عالٍ لكل بُعد من أبعاد المقياس، حيث تراوحت قيم ثبات ألفا بالنسبة للأبعاد بين (0.79 – 0.86)، كما أن معامل ثبات ألفا كرونباخ العام لمحور الإبداع الإداري عالٍ حيث بلغ (0.95)، كما تراوحت قيم ثبات ألفا بالنسبة للأبعاد لهذا المقياس بين (0.85 – 0.91)؛ وهذا يدل على أن الأداء على درجة ثبات عالية ،مما يجعلها صالحة للتطبيق الميداني لأغراض هذه الدراسة.

الصورة النهائية لأداة الدراسة:

وبذلك تكونت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من محورين، المحور الأول وهو القيادة الريادية، ويتكون من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بالتساوي؛ أما المحور الثاني، فهو مقياس الإبداع الإداري، ويتكون من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد بالتساوي وهي كما تم الإشارة إليها سابقًا.

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة بصيغتها الأولية، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين لضمان صلاحيتها وملاءمتها لأهداف الدراسة. عقب ذلك، أجريت تجربة استطلاعية على عينة محددة بهدف التحقق من صدق الأداة وثباتها، وبعد التأكد من جاهزية الأداة واعتمادها بصورتها النهائية، تم تطبيقها على العينة الأساسية للدراسة، ومن ثم جُمعت البيانات اللازمة، وتمت معالجتها إحصائيًا لاستخلاص النتائج النهائية وتحليلها بشكل علمي ودقيق.

المعالجات الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" بهدف الإجابة على أسئلة الدراسة باستخدام عدة طرق إحصائية. وللإجابة عن السؤال الأول والثاني، تم حساب المتوسط الحسابي "Mean" لقياس مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن الأبعاد الرئيسية، بالإضافة إلى حساب الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات الأفراد عن المتوسط الحسابي. وللإجابة عن السؤال الثالث، تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد "Multiple Regression" لقياس تأثير القيادة الريادية على مستوى الإبداع الإداري. أيضًا تمً استخدام معامل الارتباط "بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) "للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، إلى جانب استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ "Cronbach's Alpha" للتأكد من ثبات الأداة.

معيار تصحيح أداة الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1 = 4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (5/4 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة على أقل قيمة في المقياس بداية المقياس وهي واحد صحيح لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في جدول (5) الذي يوضح تصنيف مستويات القيادة الريادية والإبداع الإداري للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.

جدول (5): المعيار الإحصائي للحكم في تفسير نتائج أداة الدراسة

م	درجة التأثير\ مستوى الإبداع	المدى
1	بدرجة كبيرة جدًا	(5.00 - 4,20)
2	بدرجة كبيرة	(4,19 - 3,40)
3	بدرجة متوسطة	(3,39 - 2,60)
4	بدرجة قليلة	(2,59 - 1,80)
5	بدرجة قليلة جدًا	(1,79 - 1,00)

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما درجة تطبيق القيادة الريادية بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان؟

لتحديد درجة تطبيق القيادة الريادية للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على مقياس القيادة الريادية، وجدول (6) يوضح النتائج.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة الريادية بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان

رقم البُعد	الرتبة	البُعد N=58	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	الرؤية الاستراتيجية	3.655	0.663	كبيرة
2	3	الإبداع	3.562	0.656	كبيرة
3	4	الاستباقية	3.331	0.722	متوسطة
4	2	تحمل المخاطر	3.61	0.656	كبيرة
		الدرجة الكلية	3.54	0.579	كبيرة

يُشير جدول(6) أن درجة ممارسة القيادة الريادية في المعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان "كبيرة"، بمتوسط حسابي (3.54)، وإنحراف معياري (0.579). وهذا يعني أن هناك درجة عالية من الفهم والتطبيق لمبادئ القيادة الريادية بين العاملين في المعهد، وقد يشير ذلك إلى أن الموظفين يشعرون بأنهم يعملون في بيئة تُعزز من الابتكار والمبادرة، ولربما يرجع إلى توافق كبير بين أعضاء الفريق على فعالية القيادة الريادية، وإلى التدريب والتطوير

المستمر الذي يتلقاه العاملون في المعهد، كما يمكن تفسير الدرجة المرتفعة إجمالًا إلى قدرة الإدارة على تحفيز فرق العمل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث أن القادة الذين يمتلكون رؤية واضحة وقدرة على التواصل الفعّال، يمكنهم تحفيز فرقهم بشكل أفضل.

وتبين النتائج أن بُعد (الرؤية الاستراتيجية) بلغ بمتوسط حسابي (3.655) وإنحراف معياري (0.663)، وهو في الرتبة الأولى من بين أبعاد الأداة، وبدرجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى أن إدارة المعهد العالي للقضاء يمتلكون تصورًا واضحًا وأهدافًا استراتيجية يتطلعون لتحقيقها، مما يعكس وعيهم بأهمية التخطيط بعيد المدى. يليه بُعد (تحمل المخاطر) بمتوسط حسابي (3.61) وإنحراف معياري (0.656)، وهو بدرجة كبيرة، وقد تعكس الدرجة الكبيرة في تحمل المخاطر استعداد الإدارة للقيام بمبادرات جديدة رغم المخاطر المحتملة، مما يشير إلى ثقافة مؤسسية تدعم المبادرة والإبداع. يليه في الرتبة الثالثة بُعد (الإبداع) بمتوسط حسابي (3.562) وإنحراف معياري (0.656)، وهو أيضًا بدرجة كبيرة، ولربما يرجع ذلك إلى أن هناك تشجيعًا على التفكير الابتكاري وتقديم أفكار جديدة، مما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي ويعزز من فعالية القيادة. أما بُعد (الاستباقية) فقد جاء بمتوسط حسابي (3.331) وإنحراف معياري (0.722)، وهو بدرجة متوسطة وفي الرتبة الأخيرة من بين أبعاد مقياس القيادة الريادية، ويمكن تفسير الدرجة المتوسطة للاستباقية إلى وجود حاجة لتحسين القدرة على اتخاذ المبادرات قبل حدوث المشكلات أو التحديات.

وبهذه النتيجة، فإن الدراسة الحالية اتفقت مع نتائج دراسات كل من الخطابي (2024)، والعجمية (2024)، وعوض وآخرين (2023)، الأسمري (2022) والتي بينت ممارسة القيادة الريادية جاءت بدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان؟

لتحديد مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الإبداع الإداري، وجدول (7) يوضح النتائج العامة لهذا السؤال.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية لمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان

رقم البُعد	الرتبة	البُعد N=58	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	الأصالة	3.589	0.77	مرتفعا
2	3	الطلاقة	3.545	0.709	مرتفعا
3	4	القدرة على التحليل	3.486	0.668	مرتفعا
4	2	المرونة	3.545	0.692	مرتفعا
		الدرجة الكلية	3.541	0.64	مرتفعا

يُظهر جدول (7) إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المعهد العالي للقضاء يعتبر "مرتفعا"، بمتوسط حسابي(3.541)، وانحراف معياري(0.64)، وقد يشير ذلك إلى أن العاملين لديهم قدرة جيدة على تقديم أفكار جديدة وابتكارات، مما يعكس ثقافة عمل تشجع على الإبداع. وقد تُعزى هذه النتيجة العالية إلى اهتمام الموظفين بالإبداع الإداري لتحسين وتطوير العمل ومواجهة مشكلاته بأساليب وأفكار جديدة توفر الوقت والجهد والنفقات وتحظى بقبول ورضا المستفيدين.

وتبين من النتائج أن بُعد (الأصالة) بمتوسط حسابي (3.589) وانحراف معياري(0.77)، وهو في الرتبة الأولى، وقد تعكس هذه النتيجة مستوى عالٍ من الأصالة في الأفكار والمقترحات المقدمة من العاملين، أي أن العاملين لديهم قدرة على التفكير خارج الصندوق وتقديم حلول مبتكرة. يليه بُعد (المرونة) بمتوسط حسابي (3.545) وانحراف معياري(0.692) بدرجة كبيرة، ولربما يعود ذلك إلى قدرة العاملين على التكيف مع التغيرات والاستجابة بشكل إيجابي للتحديات الجديدة. يليه في الرتبة الثالثة بُعد (الطلاقة) بمتوسط حسابي (3.545) وانحراف معياري (0.709)، بمستوى مرتفع أيضًا، ويمكن إرجاء ذلك قدرة العاملين على توليد الأفكار بشكل سريع وفعال. الطلاقة تعتبر عنصرًا أساسيًا للإبداع، مما يعكس روح الابتكار في بيئة العمل. وفي الرتبة الأخيرة بُعد (القدرة على التحليل) بمتوسط حسابي (3.486) وانحراف معياري (0.668) بمستوى مرتفع أيضا، وقد يعكس هذا المستوى المرتفع قدرة العاملين على تحليل المعلومات واستخدامها في تطوير أفكار جديدة، بمعنى أن لديهم مهارات تحليلية جيدة تدعم عملية الإبداع.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من أبو شرخ (2024)، وبن كادي وآخرين (2024)، الجعيد والثبيتي (2024)، والتي كشفت أن مستوى الإبداع لدى العاملين جاء بمستوى مرتفع. بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد (2024)، والتي أبرزت أن مستوى الإبداع لدى العاملين جاء بمستوى منخفض.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها: وينصُّ السؤال على: ما أثر ممارسة القيادة الريادية على الإبداع الإداري للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان؟

وللإجابة عن هذا السؤال وبغرض الحصول على نموذج يوضح تأثير متغير الدراسة المستقل (القيادة الريادية) بأبعاده المختلفة في متغير الدراسة التابع (الإبداع الإداري) للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان، قام الباحثون باستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis)، وجاءت النتائج كما هو موضح في جدول (8):

جدول (8): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتأثير أبعاد القيادة الريادية على الإبداع الإداري للعاملي بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان

المتغير التابع	ملخص النموذج		تحليل التباين				نموذج الانحدار			
	معامل الارتباط	معامل التحديد المُعدل		درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	ß معاملات الانحدار		قيمة اختبارT	مستوى الدلالة
الإبداع الإداري	0.863	0.726	الانحدار	4	38.826	0.000	الثابت	.368	1.280	.206
			البواقي	53			الرؤية الاستراتيجية	.229	2.143	.037
							الإبداع	.370	3.756	.000
			المجموع	4			الاستباقية	.356	3.449	.001
							تحمل المخاطر	-.046	-.444	.659

من خلال النتائج الموضحة في جدول (8) يتبين ما يلي:

أوضحت نتائج التحليل أن معامل الارتباط بلغ (0.863)، مما يشير إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرات، كما يتضح من خلال جدول تحليل التباين أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد (0.05)؛ وهذا يشير إلى وجود تأثير معنوي على الأقل لأحد المتغيرات المستقلة من أبعاد القيادة الريادية في المتغير التابع "الإبداع الإداري".

ويشير النموذج النهائي للانحدار إلى أن الإبداع الإداري، باعتباره المتغير التابع، يتأثر بشكل جوهري وذو دلالة إحصائية بكل من الرؤية الاستراتيجية، والإبداع، والاستباقية. حيث أظهرت النتائج أن القيم الاحتمالية لهذه الأبعاد كانت على الترتيب (0.034، 0.000، 0.001)، وهي قيم أقل من مستوى دلالة (0.05)؛ مما يدل على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لكل من الرؤية الاستراتيجية، والإبداع، والاستباقية في الإبداع الإداري للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.

أما بالنسبة لمتغير تحمل المخاطر، فقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة بلغ (0.659)، وهو أعلى من مستوى الدلالة المحدد (0.05)؛ وهذا يشير إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$) لمتغير تحمل المخاطر في الإبداع الإداري للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.

كما بلغ معامل التحديد المعدل (0.726)؛ مما يعني أن 72.6% من التغير في الإبداع الإداري يُعزى إلى تأثير كلٍ من الرؤية الاستراتيجية، والإبداع، والاستباقية، في حين أن 27.4% من التغير يعود إلى عوامل أخرى غير مشمولة في النموذج تؤثر على المتغير التابع "الإبداع الإداري"، ومن ذلك يمكن صياغة معادلة الانحدار التالية:

الإبداع الإداري = 0.368 + 0.229 (الرؤية الاستراتيجية) + 0.370 (الإبداع) + (0.356) الاستباقية.

- عندما تزداد **الرؤية الاستراتيجية** بمقدار وحدة واحدة، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة المتغير التابع **الإبداع الإداري** بمقدار (0.229)، مع ثبات باقي المتغيرات الأخرى. وهذا يشير إلى أن تأثير **الرؤية الاستراتيجية** على **الإبداع الإداري** يُقدر بـ (0.229)
- عندما يزداد **الإبداع** بمقدار وحدة واحدة، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة المتغير التابع **الإبداع الإداري** بمقدار (0.370)، مع ثبات باقي المتغيرات الأخرى. وهذا يعني أن تأثير **الإبداع** على **الإبداع الإداري** يُقدر بـ (0.370).
- عندما يزداد بُعد **الاستباقية** بمقدار وحدة واحدة، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة المتغير التابع **الإبداع الإداري** بمقدار (0.356)، مع ثبات باقي المتغيرات الأخرى. وهذا يعني أن تأثير **الاستباقية** على **الإبداع الإداري** يُقدر بـ (0.356).

أظهرت النتائج أن بُعد الإبداع حقق أعلى معامل تأثير على الإبداع الإداري مقارنة بباقي الأبعاد، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة لهذا المتغير هي الأعلى بين جميع المتغيرات المستقلة، كما أن مستوى الدلالة لهذا المتغير هي الأقل بين جميع المتغيرات المستقلة، مما يشير إلى أن الإبداع هو العامل الأكثر تأثيرًا من أبعاد القيادة الريادية في تفسير التغير في الإبداع الإداري. وقد تعزى هذه النتيجة إلى حرص قيادة المعهد العالي للقضاء على تشجيع العاملين على الإبداع الإداري، وكذلك توفير لهم كافة الموارد البشرية والمادية لتحقيق ذلك، بالإضافة إلى اهتمامهم بمشاركة العاملين في صنع القرارات، وطرح الأفكار وأساليب العمل الجديدة لتحسين وتطوير الأداء وحل مشكلات العمل.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شانجو (Chaniago,2023) والتي توصلت إلى أن القيادة الريادية لها تأثير إيجابي على دعم الإبداع والابتكار لدى الموظفين، ونتيجة دراسة شيفراو وآخرين (Shiferaw et al.,2023) والتي أكدت على أن القيادة الريادية تشجع الموظفين على اتباع أساليب عمل جديدة، ونتيجة محمود وآخرين (Mehmood et al.,2021) والتي أسفرت عن أن القيادة الريادية لها تأثير إيجابي على إبداع الموظفين.

التوصيات:

توصيات تتعلق بمحور القيادة الريادية:

- التركيز على تطوير مهارات الاستباقية لدى العاملين، من خلال ورش عمل ودورات تدريبية تساعدهم على توقع المشكلات واتخاذ خطوات مسبقة لمعالجتها.
- تشجيع ثقافة الابتكار من خلال تنظيم مسابقات أو جوائز للأفكار الجديدة، مما يحفز العاملين على تقديم أفضل ما لديهم من إبداعات.

- استمرار القيادة في تعزيز الرؤية الاستراتيجية من خلال اجتماعات دورية تركز على تحديث الأهداف والخطط، وضمان أن جميع العاملين على دراية بها.
- تشجيع العاملين على تحمل المخاطر من خلال توفير بيئة آمنة لتجربة الأفكار الجديدة، مع دعمهم في حالة الفشل.

توصيات تتعلق بمحور الإبداع الإداري

- إنشاء بيئة عمل تشجع على الإبداع من خلال تقديم الدعم والموارد اللازمة للعاملين لتجربة أفكار جديدة.
- تقديم برامج تدريبية تركز على تعزيز مهارات الإبداع لدى العاملين، بما في ذلك تطوير مهارات التحليل والمرونة.
- تشجيع ثقافة المشاركة والتعاون بين العاملين لتبادل الأفكار والمقترحات، مما يعزز من مستوى الإبداع الإداري.

المقترحات:

من خلال نتائج الدراسة الحالية يقترح الباحثون ما يلي:

- دراسة مستقبلية عن القيادة الريادية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.
- الاستعانة ببعض الخبرات الداخلية والخارجية في مجال القيادة والإبداع من أجل ضمان استمرارية ونجاح الممارسات القيادية وتحقيق الإبداع والتميز المؤسسي.
- دراسة مستقبلية عن القيادة الريادية وعلاقتها بالاندماج الوظيفي للعاملين بالمعهد العالي للقضاء في سلطنة عُمان.

المراجع:

أولًا: المراجع العربية

ابن ظهير، بشائر ناصر راشد؛ العتيبي، هياء نايف غريبان. (2024). التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع لدى القيادات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية. *مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية*، جامعة عين شمس، مصر، (273)، 75 – 128.

أبو شرخ، مجدولين مازن. (2024). واقع الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة الخليل. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 15(44)، 104 - 119.

أحمد، محمد عبد المحسن. (2020). تطوير الأداء الإداري لموجهي التربية الرياضية في ضوء مدخل الإبداع الإداري. *مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية*، جامعة أسيوط، مصر، (54)، 147 – 165.

الأسمري، مها محمد مقطوف. (2022). واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية في الإدارة العامة لتعليم عسير. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية*، جامعة سوهاج، مصر، (13)، 1 – 46.

البرجاوي، مولاي المصطفى. (2016). البحث التربوي: قضايا منهجية وإشكاليات بحثية. *الوعي الإسلامي*، 53(615)، 49.

البشيش، انتصار؛ الدوري، زكريا. (2017). *أثر القيادة الريادية في الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في شركة أمنية للاتصالات الأردنية*. [رسالة ماجستير منشور. جامعة الإسراء الخاصة. كلية الأعمال]. الأردن. 1-119.

البلوشي، خليل بن إبراهيم بن حسن. (2024). المناخ الوظيفي داخل الإدارات التعليمية وأثره على الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان. *دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية جامعة الزقازيق*، مصر، (132)، 289 – 331.

بن كادي، حاتم؛ بن عمارة، الطاهر؛ بن عمارة، نوال. (2024). دور الإبداع الإداري في تحسين التسيير العمومي من وجهة نظر موظفي المركز الجامعي اليزي. *المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية*، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، 11(1)، 141 - 152.

جريدة الرؤية(2018). *ندوة الابتكار واقع وتحديات تطوير تعزيز جودة الأداء الحكومي*.https://alroya.om/post/209163

الجعيد، سامية عايض؛ الثبيتي، ريماس أحمد. (2024). دور الإبداع الإداري في تحسين التسيير العمومي من وجهة نظر موظفي المركز الجامعي اليزي. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، *المركز القومي للبحوث* غزة، فلسطين، (8)، 42 - 60.

حسين، عبد الكريم محمد أحمد. (2023). متطلبات تطوير ممارسات القيادة الريادية لدى الأكاديميين بجامعة العريش. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، 47(1)، 15 – 159.

الخطابي، فيصل أحمد حميد. (2024). درجة ممارسة القيادة الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأهلية عدن من وجهة نظر العاملين. *مجلة التواصل، جامعة عدن*، اليمن، (273)، 299 – 334.

الروقي، صيته مفرح؛ المستادي، ولاء عبدالله عبدالرحمن. (2024). دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة تبوك. *مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث بغزة*، فلسطين، 8(6)، 69 – 86.

الزهير، جمال مصطفى أحمد. (2024). دور الإبداع الإداري في تطوير مستوى إدارة المنافسات الرياضية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. *مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية*، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، مصر، (68)، 170 – 202.

سعد، محمد علي عبد الحميد علي. (2024). الدور الوسيط للتجديد الاستراتيجي في العلاقة بين القيادة الريادية وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: دراسة على المستشفيات الحكومية بمنطقة الحدود الشمالية. *مجلة اقتصاد المال والأعمال*، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 8(2)، 177 – 202.

صلاح، ماهر طاهر محمد؛ شهوان، راني؛ النصر، فراس. (2024). تأثير النمط القيادي والإبداع الإداري على الأداء في المدارس الخاصة في الضفة الغربية. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية*، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 38(6)، 1051 – 1092.

عبدالله، معتز طلعت محمد. (2023). نموذج مقترح لقياس العلاقة بين القيادة الريادية بالجامعات والبراعة التسويقية بوجود حاضنات ومسرعات الأعمال بالجامعات كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على مراكز الابتكار وريادة الأعمال بالجامعات الحكومية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، مصر، 14(2)، 551 - 595.

عبدالمطلب، محمد محضار، سليمان، إبراهيم فهد، والحراصي، مسلم بن سالم بن محمد. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان .*مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، (4)*14*، 125-139.

العجمية، منيرة خالد فيصل الهيلم. (2024). درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأبعاد القيادة الريادية وعلاقتها بتعزيز ثقافة الجودة من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، جامعة الكويت، الكويت، (194)، 137 – 176.

العريفي، حصة بنت سعد ناصر. (2023). استراتيجية مقترحة لتطوير أداء القيادات بكليات المجتمع في ضوء مدخل القيادة الريادية. *مجلة التربية*، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، (197)، 185 - 228.

علي، عبير أحمد محمد؛ فايد، عبد الستار محروس عبد الستار. (2022). متطلبات تطبيق القيادة الريادية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي في محافظة الفيوم. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر، (16)، 318 - 454.

عوض، محمد أحمد محمد؛ مهدي، محمد حسن أحمد، عبد الرحمن، دعاء عبد الرحمن محمود. (2023). تحقيق التميز التنافسي بالمدارس الخاصة بمحافظة سوهاج في ضوء مدخل القيادة الريادية. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر ، (17)، 595 – 649.

القحطاني، وسمية بنت راشد فهد؛ العامري، عبدالله بن محمد علي. (2024). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري في المدارس الثانوية للبنات بمحافظة حفر الباطن. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، مصر، 35(137)، 428 – 474.

محمد، فاتن رمضان عبده. (2024). آليات مقترحة لتنمية الإبداع الإداري لمديري مدارس التعليم الفني بمحافظة الفيوم المصرية على ضوء استراتيجية سكامبرSCAMPER. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر، (18)، 717 - 772.

المزروعي، خميس بن محمد بن خميس، و ابن رجب، رياض. (2013). *دور الثقافة التنظيمية في استراتيجيات تطوير السلوك الإداري في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة تونس، تونس.1-348 .

المعمرية، أمل بنت عبدالله سيف، الزكي، أحمد عبدالفتاح، جمعة، محمد حسن أحمد، و رضوان، وائل وفيق. (2024). متطلبات دعم القيادة الريادية لدى مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عُمان من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية بدمياط، ٩٠ ، 93 - ١٣٨. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/1482110

المعهد العالي للقضاء. (2024). معلومات عن المعهد، https://hji.edu.om/?page_id=1012، الاسترجاع 2024/10/25.

نصر، عزة جلال مصطفى. (2021). تحسين السمعة التنظيمية للمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الريادية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، 45(4)، 15 - 183.

الهيئة العامة لتقنية المعلومات. (2019). خطاب إلكتروني. https://www.mtcit.gov.om/ITAPortal_AR/MediaCenter/Document_Library.aspx

وحدة متابعة تنفيذ رؤية عُمان2040.(2020). وثيقة الرؤية. https://www.oman2040.om/assets/books/oman2040/index.html#p

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Birt, J. (2024). *Creativity Skills: Definition, Tips and Examples*. https://www.indeed.com/career-advice/career-development /creativity-skills, Retrieval 10/12/2024.

Bogar, W. (2023). Determinants of Employee Creativity. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), 1-17. [CrossRef]

Brown, T.; Furtner, M., & Kallmuenzer, A. (2024). Transformational and entrepreneurial leadership: A review of distinction and overlap. *Review of Managerial Science,* (18), 493–538. [CrossRef]

Chaniago, H. (2023). Investigation of Entrepreneurial Leadership and Digital Transformation: Achieving Business Success in Un certain Economic Conditions. *Journal of Technology Management & Innovation,* 18(2), 18-27. [CrossRef]

Crawfordm, John. (2024). *What Is Entrepreneurial Leadership?* Babson College, https://entrepreneurship.babson.edu/entrepreneurial-leadership/, Retrieval 10/12/2024.

Hernaus, T., Dragičević, N., & Hauff, S. (2024). The necessity of job design for employee creativity and innovation: Nothing happens without supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 33(5), 583–598. [CrossRef]

Mehmood, M.S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: the key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal,* 42(3), 434-452. [CrossRef]

Ripki, A. J. H., Yusuf, C. F., Aulia, R. N. & Rahmawati, D. (2022). Job satisfaction as a strategy for increasing teachers' creativity in teaching. *Cypriot Journal of Educational Science,* 17(10), 3874-3882. [CrossRef]

Shiferaw, R. M., Birbirsa, Z. A., & Werke, S. Z. (2023). Entrepreneurial leadership, learning organization and organizational culture relationship: a systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship,* 12(38), 1-20. [CrossRef]

Thompson, S. K. (2012). *Sampling. Wiley Series in Probability and Statistics*, 3rd Edition.

Yesuf, Y. M., Getahun, D. A., & Debas, A. T. (2024). Determinants of employees' creativity: modeling the mediating role of organizational motivation to innovate. *Journal of Innovation and Entrepreneurship,* 13(8), 1-25. [CrossRef]

ثالثًا: ترجمة المراجع العربية

Abdullah, M. T. M. (2023). A Proposed Model for Measuring the Relationship Between Entrepreneurial Leadership in Universities and Marketing Agility, with Business Incubators and Accelerators as a Mediating Variable: An Applied Study on Innovation and Entrepreneurship Centers in Public Universities in Riyadh, Saudi Arabia. *Scientific Journal of Commercial and Environmental Studies*, Faculty of Commerce, Suez Canal University, Egypt, 14(2), 551–595. [In Arabic]

Abdulmutalib, M. M., Suleiman, I, F., Al-Harassi, M. S. M. (2020). The Impact of Administrative Creativity on Enhancing Job Performance Among Administrative Leaders in Government Institutions in the Sultanate of Oman. *Journal of Economic, Administrative, and Legal Sciences*, 14(4), 125–139. [In Arabic]

Abu Sharkh, M. M. (2024). The Reality of Administrative Creativity Among Public School Principals in Hebron. *Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies*, Al-Quds Open University, Palestine, 15(44), 104–119. [In Arabic]

Ahmed, M. A. (2020). Developing the Administrative Performance of Physical Education Supervisors in Light of the Administrative Creativity Approach. *Assiut Journal of Sports Science and Arts*, Faculty of Physical Education, Assiut University, Egypt, (54), 147–165. [In Arabic]

Al-Ajmiya, M. K. F. (2024). The Degree of Practicing Entrepreneurial Leadership Dimensions by Primary School Principals and Its Relationship with Enhancing Quality Culture from Teachers' Perspectives in Kuwait. *Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies*, Kuwait University, Kuwait, (194), 137–176. [In Arabic]

Al-Areefi, H. S. N. (2023). A Proposed Strategy for Developing Leadership Performance in Community Colleges in Light of the Entrepreneurial Leadership Approach. *Faculty of Education Journal*, Faculty of Education, Al-Azhar University, Egypt, (197), 185–228. [In Arabic]

Al-Asmari, M. M. (2022). The Reality of Applying the Dimensions of Entrepreneurial Leadership Among Administrative Leaders in the General Administration of Education in Asir. *Young Researchers Journal in Educational Sciences*, Faculty of Education, Sohag University, Egypt, (13), 1–46. [In Arabic]

Al-Balushi, K. I. H. (2024). The Work Environment Within Educational Administrations and Its Impact on Administrative Creativity Among Secondary School Principals in North Al Batinah Governorate, Sultanate of Oman. *Educational and Psychological Studies Journal*, Faculty of Education, Zagazig University, Egypt, (132), 289–331. [In Arabic]

Al-Bashish, I., & Al-Douri, Z. (2017). The Impact of Entrepreneurial Leadership on Administrative Creativity from the Perspective of Employees at Umniah Telecommunications Company in Jordan. *Published Master's Thesis, Al-Israa Private University, Faculty of Business*, Jordan, 1–119. [In Arabic]

Ali, A. A. M., & Fayad, A. M. (2022). Requirements for Implementing Entrepreneurial Leadership in Industrial Technical Secondary Schools in Fayoum. *Fayoum University Journal for Educational and Psychological Sciences*, Faculty of Education, Fayoum University, Egypt, (16), 318–454. [In Arabic]

Al-Juaid, S. A., Al-Thubaiti, R. A. (2024). The Role of Administrative Creativity in Improving Public Administration from the Perspective of Employees at Elizi University Center. *Journal of Economic, Administrative, and Legal Sciences*, National Research Center Gaza, Palestine, (8), 42–60. [In Arabic]

Al-Khattabi, F. A. H. (2024). The Degree of Practicing Entrepreneurial Leadership at the National University of Science and Technology in Aden from the Employees' Perspective. *Al-Tawasul Journal*, University of Aden, Yemen, (273), 299–334. [In Arabic]

Al-Qahtani, W. R. F., & Al-Amri, A. M. A. (2024). Organizational Culture and Its Relationship with Administrative Creativity in Girls' Secondary Schools in Hafar Al-Batin. *Faculty of Education Journal*, Benha University, Egypt, 35(137), 428–474. [In Arabic]

Al-Roqi, S. M., & Al-Mastadi, W. A. (2024). The Role of Entrepreneurial Leadership in Achieving Institutional Excellence: A Field Study on Employees of the University of Tabuk. *Journal of Economic, Administrative, and Legal Sciences*, National Research Center Gaza, Palestine, 8(6), 69–86. [In Arabic]

Al-Ruya Newspaper. (2018). Innovation Seminar: Reality and Challenges of Enhancing Government Performance Quality. [Online]. Available at: https://alroya.om/post/209163.

Al-Zuhair, J. M. A. (2024). The Role of Administrative Creativity in Enhancing the Management of Sports Competitions at the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait. *Assiut Journal of Sports Science and Arts*, Faculty of Physical Education, Assiut University, Egypt, (68), 170–202. [In Arabic]

Awad, M. A., Mahdi, M. H. A. & Abdelrahman, D. A. (2023). Achieving Competitive Excellence in Private Schools in Sohag Governorate in Light of the Entrepreneurial Leadership Approach. *Young Researchers Journal in Educational Sciences*, Faculty of Education, Sohag University, Egypt, (17), 595–649. [In Arabic]

Barjawi, M. M. (2016). Educational Research: Methodological Issues and Research Problems. *Islamic Awareness*, 53(615), 49. [In Arabic]

Bin Kadi, H., Bin Amara, T., & Bin Amara, N. (2024). The Role of Administrative Creativity in Improving Public Administration from the Perspective of Employees at Elizi University Center. *Algerian Journal of Economic Development*, Kasdi Merbah University – Ouargla, Algeria, 11(1), 141–152. [In Arabic]

Higher Institute of Judiciary. (2024). Institute Information. [Online]. Available at: https://hji.edu.om/?page_id=1012.

Hussein, A. M. A. (2023). Requirements for Developing Entrepreneurial Leadership Practices Among Academics at Arish University. *Faculty of Education Journal in Educational Sciences*, Faculty of Education, Ain Shams University, Egypt, 47(1), 15–159. [In Arabic]

Ibn Dhahir, B. N. R., & Al-Otaibi, H. N. (2024). Administrative Empowerment and Its Relationship with Creativity Among Academic Leaders in Saudi Arabia. *Reading and Knowledge Journal*, Faculty of Education, Ain Shams University, Egypt, (273), 75–128. [In Arabic]

Mohammed, F. R. A. (2024). Proposed Mechanisms for Developing Administrative Creativity Among Vocational Education School Principals in Fayoum Governorate in Light of the SCAMPER Strategy. *Fayoum University Journal for Educational and Psychological Sciences*, Faculty of Education, Fayoum University, Egypt, (18), 717–772. [In Arabic]

Saad, M. A. A. (2024). The Mediating Role of Strategic Renewal in the Relationship Between Entrepreneurial Leadership and Green Human Resource Management Practices: A Study on Public Hospitals in the Northern Border Region. *Finance and Business Economics Journal*, Chahid Hama Lakhdar University – El Oued, Algeria, 8(2), 177–202. [In Arabic]

Salah, M. T. M., Shahwan, R., & Al-Nasr, F. (2024). The Impact of Leadership Style and Administrative Creativity on Performance in Private Schools in the West Bank. *An-Najah University Journal for Research - Humanities Sciences*, An-Najah National University, Palestine, 38(6), 1051–1092. [In Arabic]