

<https://doi.org/10.31272/jae.i148.1425><https://admics.uomustansiriyah.edu.iq>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE

العلاقة بين القيادة الرديئة والاعتراب النفسي واثرها على مستوى التفكير الابداعي (لآراء عينة من متخذي القرار في المجمع التجاري في بعقوبة)

محمود شكر محمد

قسم ادارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ديالى، العراق

Email: dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq , ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1214-5864>

المستخلص

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 13 / 12 / 2023

تاريخ قبول البحث: 25 / 01 / 2024

تاريخ نشر الكتروني: 01 / 06 / 2025

عدد صفحات البحث: 08 - 19

الكلمات المفتاحية:

القيادة الرديئة، الاعتراب النفسي، التفكير الإبداعي، المجمع التجاري، التفكير السلبي

المراسلة:

أسم الباحث: محمود شكر محمد

Email:

dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq

يهدف البحث الحالي الى التعرف على الدور الذي تلعبه القيادة الرديئة والاعتراب النفسي واثرها على مستوى التفكير الابداعي ومدى امكانية تطبيق هذين المفهومين بفاعلية في المجمع التجاري في بعقوبة تمثلت مشكلة البحث الرئيسية "هل لابعاد القيادة الرديئة وابعاد الاعتراب النفسي علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية معنوية في مستوى التفكير الابداعي"، عكست مشكلة البحث مجموعة من الفروض التي تفسر علاقة الارتباط والاثر بين متغيرات البحث الرئيسية ولفهم طبيعة العلاقة والاثر بين المتغيرات جرى اعتماد القيادة الرديئة بوصفها متغيراً تفسيري اولاً والاعتراب النفسي بوصفه متغير تفسيري ثانياً ومستوى التفكير الابداعي بوصفه متغيراً مستجيباً تم جمع البيانات عن طريق ادوات عدة منها المصادر والمراجع بالإضافة الى الاستبانة، حيث جرى توزيعها على عينة البحث البالغة (77) مستجيباً معتمداً على العينة القصدية التي استهدفت رؤساء اقسام ومدراء الشعب في المجمع التجاري في بعقوبة، وفي ضوء البيانات والمعلومات التي تم جمعها من عينة البحث جرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستعمال الادوات الاحصائية الملائمة وتحليلها عبر عدد من البرامج الاحصائية الجاهزة (SPSS, ver19) وكذلك ساهمت الادوات الاحصائية ذات العلاقة بالتحليل الاحصائي من (وسط حسابي، وانحراف معياري، ومعامل الصدق، ومعامل الانحدار، وقيم التأثير والارتباط) في الوصول الى نتائج دقيقة توصل اليها البحث لمجموعة مهمة من الاستنتاجات كان اهمها ان القيادة الرديئة قد تكون لها تأثير ملحوظ على مستوى التفكير الابداعي. وهذا يشير الى دور القيادة الرديئة في عدم تشجيع وعدم تعزيز التفكير الابداعي داخل المجمع التجاري عكست نتائج البحث مجموعة من التوصيات تمثلت على قيادة المجمع التجاري التركيز على تطوير مهارات القيادة وتحسين أساليب الإدارة لتعزيز الرضا والأداء لدى فريق العمل

1. المقدمة

تتصرف المادة العلمية لهذا البحث إلى معالجة و مناقشة موضوع القيادة الرديئة و مرتكزاتها، إذ من غير الممكن أن يعيش الإنسان بشكل عشوائي لا يرتب أولوياته و أهدافه و لأنه بطبعه يعيش ضمن مجموعات و منظمات و هو مما يستوجب قيادة فعالة و ناجحة بعيدة عن الرداءة فكان لابد من التعرف و متابعة مدلول هذه القيادة الرديئة و التي تعني النموذج المعاكس للقيادة الفعالة و التعرف على مؤشراتها و أهم مرتكزاتها المتمثلة في المرؤوسين الرديئين و البيئة التنظيمية المريضة و تقادم الطاقم الإداري التي تقوم عليها، وينتج عن هذا كلة حالة من الاعتراب النفسي و الوظيفي و هي حالة تنأى بالمرؤوسين عن تأدية وظائفهم و تصنع حالة من العزلة و خيبة الامل و الاحساس بالابتعاد عن بيئة العمل و عدم الولاء للشركة و تكون هذه الحالة نتيجة فقدان الموظف استقلالية الذات و غياب دورة عن ادوار الاخرين في العمل الامر الذي يؤدي الى انخفاض حاد في الاداء و عدم الانجاز و التقدم في العمل و على ضوء ما تم شرحه من متغيرات البحث المستقلة فان تؤثر بشكل اساسي على المتغير الاستجابي الممثل بالتفكير الابداعي والذي يفسره قيام الفرد بالتفكير بطريقة مختلفة لحلّ المشكلات التي تواجهه في العمل، حيث يشجع الموظفون على إيجاد حلول للمشكلات دون الرجوع إلى الطرق التقليدية في ذلك؛ مما يُعطيهم شعوراً بالإنجاز والاستقلالية، كما يُمكن هذا التفكير من العثور على مزيد من الأفكار والحلول عندما يتم عرض المشكلة على نطاق مجموعة من الافراد الذين لديهم قدرات ذهنية وابتكارية و من هذا المنطلق تم اختيار موضوع البحث(العلاقة بين القيادة الرديئة والاعتراب النفسي في بناء مستوى التفكير الابداعي) و لفهم العلاقة بين القيادة الرديئة والاعتراب النفسي تم الاعتماد على الابعاد(القصور الذاتي، طرد المواهب، النرجسية، فقدان العدالة) و ابعاد الاعتراب النفسي المتمثلة (العجز، الاعتراب عن الذات، العزلة الاجتماعية، التمرد) اما بالنسبة للتفكير الابداعي فتم الاعتماد على الابعاد (اصالة التفكير، تجنب التفكير السلبي، الابتعاد عن المؤلف من التفكير، توليد الافكار).

و استهدف البحث المجمع التجاري في بعقوبة لأسباب عديدة منها تهدف الشركة الى المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجالات التجارة و سوق العمل وفق خطط التنمية و القرارات التخطيطية، أعداد الخطط القصيرة و المتوسطة و البعيدة المدى لمشاريع التجارة و لتأمين الخدمات المختلفة داخل و خارج القطر، وكذلك تخطيط و تأمين و تأهيل الملاكات المطلوبة لتنفيذ المهام في مجال التجارة و خاصة من حملة الشهادات و التخصص الدقيق، تضمن البحث اربع مباحث أساسية جاء المبحث الاول ليمثل الإطار المنهجي

للبحث من مشكلة البحث وأهدافه وأهميته وفروضه التي وضحت متغيرات البحث أما المبحث الثاني فقد وقع على نقاط البحث الأساسية للمتغيرات البحث متمثل بالاطار النظري (القيادة الرديئة، والاعتراب النفسي، ومستوى التفكير الإبداعي) من أهداف وأهمية ابعاد متغيرات البحث أما المبحث الثالث فقد احتوى في مضمونه أساليب التحليل الاحصائي لثبات صحة الفروض باستخدام أدوات إحصائية تثبت صحة البحث وتفسيره وختتم المبحث الرابع بأهم الاستنتاجات النظرية والعملية التي يمكن الاستفادة منها والتي عكست بدورها على مجموعة من التوصيات

2. أهمية البحث

- 1- إبراز عمق القيادة الرديئة وابعاد الاعتراب النفسي للعاملين في المجمع التجاري في بعقوبة، وهو ما ينعكس بصورة سلبية نحو تحقيق اهداف الشركة المبحوثة
- 2- أهمية العينة المكانية المتمثلة بالمجمع التجاري في بعقوبة لما لها من أبعاد تجارية واجتماعية وخدمية وهذا يفرض علينا توفير بيئة عمل تحقق ابعاد القيادة الفعالة والقضاء على مفاهيم القيادة الرديئة وما تنتجه من اغتراب نفسي
- 3- أهمية التحليل الميداني لهذا البحث والتي تعكس مدى الاستفادة القصوى من ابعاد متغيرات البحث والعلاقة بينهما ومن ثم الارتقاء بمستوى المنظمة وأدائها
- 4- أهمية المتغير الاستجابي المتمثل بمستوى التفكير الإبداعي وما يمثله من ميزة تنافسية يمكن تحقيقها لصالح المنظمة

3. هدف البحث

- 1- التعرف على سلوكيات القيادة الرديئة في المجمع التجاري في بعقوبة بأبعادها (القصور الذاتي، طرد المواهب، النرجسية، فقدان العدالة) وتقديم المقترحات والتوصيات والحلول المناسبة لها
- 2- تهيئة المناخ والبيئة المناسبة لمعالجة مفاهيم القيادة الرديئة وما تولده من اغتراب نفسي والوظيفي في المجمع التجاري في بعقوبة
- 3- تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الرديئة والاعتراب النفسي وتأثيرها في مستوى التفكير الإبداعي في المجمع التجاري في بعقوبة.
- 4- تحديد طبيعة علاقة التأثير بين القيادة الرديئة والاعتراب النفسي وتأثيرها في مستوى التفكير الإبداعي في المجمع التجاري في بعقوبة

4. الجانب النظري

1.4 مفهوم القيادة الرديئة

القيادة الرديئة والضعيفة أو الشريرة كلها تسميات لمضمون واحد في تمثل الجانب المظلم المؤذي والمؤلم في القيادة ففي الجانب الانساني عرفت القيادة الرديئة " انها القيادة التي تفتقر بأشكال عديدة للشرط الإنساني كما هو الحال في القيادة الأنانية او النرجسية التي تقدم حاجات القيادة على حاجات المرؤسين بطريقة مبررة" [5]

وفي مجال أخلاقيات الاعمال وهدر الموارد عرفت القيادة الرديئة "هي قيادة غير فعالة ومضرة لمصالح الشركة وغير اخلاقية ومضرة للمجتمع والشركة والعاملين ويمكن ان نضيف اليها انها غير كفوة وتهدر في الموارد في اغلب الاحيان" والقيادة الرديئة هي التي ترتكب محرمات القيادة وهي محرمات الشخص ومحرمات الاقتناع ومحرمات المركز الإداري وفي مجال الخصائص السلبية عرفت القيادة الرديئة "بانها مجموعة من الخصائص السلبية والقدرات غير الملائمة في القائد التي تؤدي الى نتائج غير ملائمة من حيث الكفاءة والفاعلية والأخلاقيات مما يحد من تحقيق اهداف الشركة وتطوير وتحفيز العاملين" [9].

ان عدم الفاعلية في اداء المهام مرجعة يتعلّق بفشل القيادة الرديئة في تحقيق التغيير المرغوب لأسباب عديدة مثل ضعف الخصائص ونقص المهارات والاستراتيجية الرديئة، والبصيرة ذات الأمد القصير وعم تلبية حاجات المرؤسين وعجزها ان تكون قدوة أخلاقية في الشجاعة والنزاهة وان تعمل من أجل المصلحة المشتركة والصالح العام" [6].

1.1.4 ابعاد القيادة الرديئة

للقيادة الرديئة ابعاد مهمة تحدد ملامح البحث وترسم اهم أهدافه وتفسر اهم نتائجه النظرية والعملية التي تجعل من نتائج البحث وتوصياته قابلة للتحقيق ومن تلك الابعاد الاتي:

- 1- القصور الذاتي: القيادة الرديئة عندما توجد في المكان والظرف الزماني الخطأ فهي تعاني من عدم قدرتها وقصورها بتجميع الافراد غير المؤهلين لتكوين فريق القيادة الناجح والاستبعاد التدريجي للأفراد الكفؤين ومع الوقت تبدأ الدخول في دورة مغلقة من تزايد القصور الذاتي ثم المزيد من الاعتماد على الأقل كفاءة وتكرار وذلك يشبه حركة القصور الذاتي للأجسام في البقاء على حالتها ومقاومة التغيير بعد ان يتحول القائد الرديء الى فريق رديء للقيادة وقد أشار جون هوفر الى ان القائد الرديء لكي يبقى ويستمر فإنه يقوم بأشياء كثيرة سلبية في مقدمتها توليد الاغبياء والتفكير البليد" [6].
- 2- بطرد المواهب: ما الذي يمكن ان يمثل تهديد للقائد الرديء وراحته النفسية انه التهديد الذي يتمثل بالمواهب والجدارة لهذا تصبح هذه المواهب هدفاً للإيذاء ومن ثم الإخراج او الابعاد فالمواهب سمات معقدة تؤهل الفرد للإنجاز المرتفع في بعض المهارات والوظائف، والموهوب هو الفرد الذي يملك استعداداً فطرياً وتصقله البيئة الملائمة، لذا تظهر الموهبة في الغالب في مجال محدد مثل الموسيقى أو الشعر أو الرسم أو حتى البديهة السريعة... وهذا يهدد وجود القيادة الرديئة لذا تعمل جاهدة الى طرد تلك المواهب" [7].
- 3- النرجسية: إن القادة الرديئين يبدون نرجسية عالية لا يمكن تبريرها من القائد في العمل مع الآخرين والنرجسية هي حب الذات المرضي الذي يشترك به القادة الرديئين الفاشلين ومن مظاهرها السلبية أن الشركة عندما تتجح يكون ذلك بتأثير قائدها الاول

ومديرها التنفيذى الرئيس الاول وعلية يأخذ كل المزاي والمربتاب العالفة , وعندما تفشل فأن العاملين هم المسؤولون ويجب تقلبص عددهم وتحميم الشركة لأنهم عبء على إنتاجيتها [1].

4- فقدان العدالة: ان القيادة الرديئة يمكن أن تكافئ وفق معايير المحاباة والمحسوبية والميول الشخصية الأفراد الأسوء على حساب الأفراد الأفضل مما يحول الشركة إلى شركة مفعمة بعدم العدالة الوظيفية فى أبعادها التوزيعية والتعويضية وبالتالي عدم تكافؤ التعويض المادي والمعنوي للجهد والخبرة والنتائج المتحققة ومثل هذه المظاهر سرعان ما تؤدي الى مشكلات جمة ليس أقلها تدهور الروح المعنوية للعاملين ودورائهم وعلاقات العمل المتوترة[2]

2.4 مفهوم الاعترا ب النفسى

هنالك عدة تعاريف ومفاهيم تعبر عن وجهة نظر كثير من الباحثين والمختصين تناولت فيها مفهوم الاعترا ب النفسى مثله مثل باقى المفاهيم الادارية والتنظيمية فى كثير من المنظمات وهذا يبين اهمية وثقل متغير الاعترا ب النفسى فى مجال العزلة وعدم التفاعل مع المجتمع وانكسار الشخصية عرف الاعترا ب النفسى " هو إحساس الشخص بالعزلة وعدم التفاعل مع المجتمع المنظمى وفقدان الاحساس بالانتماء ورفض المعايير والمبادئ الاجتماعية والمعاناة من الضغط النفسى وتعرض شخصية الفرد للهوان والانهياب بتأثير الفعاليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل المجتمع." [3].

وعرف الاعترا ب النفسى ايضاً "يشعر الفرد بالاعترا ب النفسى عندما يقل انتمائه للوظيفة والمنظمة التي يعمل بها وتختلف معايير التفكير عنده عن السائد فيها، وينقطع الاتصال والانفصال عن الوظائف التي يؤديها، ويشمل هذا الضعف والاعترا ب المجالات المهنية والنفسية والفكرية، ويمكن تهديده بأنه يسبب الوهن والضعف للموظف وفقدان الرغبة والانتماء واعتقاده بأن ما يقوم به لا قيمة له وبالتالي يقل التزامه ويضعف إنتاجه وقد تؤثر على زملائه ومنها يكون التأثير السلبى على كامل المنظمة[14].

والاعترا ب ظاهرة نفسية واجتماعية فى أن واحد، وهي ليست مقتصرة على الجانب التنظيمى والإدارى فحسب كون الاعترا ب يُعبر عن حالة نفسية تعترى الإنسان جزاء عدد من الظواهر أو القضايا أو الأحداث والمشكلات التي تطفو على أسطح البيئة المحيطة به والمجتمع الملازم له.

1.2.4 ابعاد الاعترا ب النفسى

1- العجز: مجموعة الاضطرابات النفسية، التي تتمثل فى أنماط من الأعراض السلوكية أو النفسية التي تؤثر على مجالات متعددة من الحياة، ويخلق هذا المفهوم ضائقة للشخص الذي يعانى من هذه الأعراض.أذ يشير مفهوم العجز النفسى فى علم النفس إلى مجموعة من الاضطرابات النفسية أو الظروف التي تؤثر على عواطفنا، والإدراك أو السلوكيات الإنسانية الصادرة عن الأفراد، بحيث قد يشمل مفهوم العجز النفسى فى علم النفس الاكتئاب والقلق والفصام والاضطراب ثنائى القطب[8].

2- العزلة الاجتماعية: تشير إلى فقدان الحضور الكامل أو شبه الكامل للتواصل مع المجتمع، وذلك بين افراد المجتمع. وعلى الاغلب ما تكون العزلة لا إرادية، مما يجعلها تنصف بالميول أو الأفعال الانعزالية التي يقوم بها الفرد ، تعددت تسميتها ولكن الظاهر واحدة. وهي لا تشبه الوحدة المتصلة فى غياب التواصل المؤقت مع البشر الآخرين. ويمكن أن تمثل العزلة الاجتماعية مشكلة لأي شخص مهما كان سنه، فقد تظهر على كل فئة عمرية ويحتمل أن ينشأ عن احساس الوحدة والخوف من الآخرين أو تقدير الذات انخفاض تقدير الذات تقدير الذات السلبى التعرض لأضرار نفسية حادة.

3- الاعترا ب عن الذات: يتعرض العديد من الافراد لاختبار ضياع الشخصية أو الانفصال عن الواقع فى فترة ما من حياتهم بشكل عابر. ولكن عندما يستمر هذا الاحساس أو لا يذهب تمامًا ويزيد صعوبة انجاز المهام الأساسية، فمن المرجح عندئذ أن يكون هو اضطراب ضياع شخصية الفرد والانفصال عن واقعية المجتمع وتظهر هذه الحالة لدى الافراد الذين تعرضوا لصدمة نفسية، مثل العنف أو سوء المعاملة أو غيرهما من مسببات التوتر الشديد. ويمكن أن يكون اضطراب تبدد الشخصية والانفصال عن الواقع خطيراً وقد يؤثر على علاقات الشخص وعمله. ويمكن أيضاً أن يؤثر فى الأنشطة اليومية الأخرى. العلاج الرئيسى لاضطراب تبدد الشخصية والانفصال عن الواقع هو العلاج النفسى، ويسمى كذلك المعالجة بالمحادثة. وفى بعض الأحيان تُستخدم الأدوية أيضاً.[11].

4- التمرد: السلوكيات المعبرة عن رفض الفرد لمحاولات تقييد حريته الفكرية والسلوكية التي تقع ضمن ثلاثة أبعاد حريه اختيار للسلوك، وتقبل النصح، وردود الفعال النفسية التكيفية لذي يتضمن ردة فعل عنيفة بالعصيان وعدم إطاعة الأوامر متحدياً أنظمة والتعليمات ومعبراً عنها بالتهديد والضياع مما يسبب إلحاق الاذى بنفسه او بالآخرين وبالتالي عصيان الأوامر وعدم تنفيذها وتعد وسيلة للتعبير عن الغضب المكبوت فى نفس الإنسان تجعله يرفض اسلوب حياة معين ويرفض الراى الآخر ,كما ويعتبر البعض التمرد بمثابة حالة نفسية يضطر من خلالها الفرد الخروج عن المؤلف [10].

3.4 مستوى التفكير الابداعي

بذرة الابداع موجودة فى كل إنسان ومتى ما تهيأت لها بيئة صالحة ترعاها وتحنوا عليها وتحث أرضها أو تمدها بماء الحياة وخصب التربة نمت وأبنت أزهاراً ورياحين من هنا ينطلق مفهوم مستوى التفكير الابداعي للفرد وعلى مختلف الاصعدة وفى مجتمعات عديدة فيعرف "بإبنة مستوى التحليلى قواعد تسمح بطريقة منطوقة بالوصول إلى الحل الغير متوقع مما يتطلب قدرة تخيلية ويؤدي إلى توليد اكثر من حل فالتفكير الابداعي لا يلتزم بالطريق الواحد أو الحل الوحيد فهو متعدد الاتجاهات متفرق المسالك والدروب [13].

ويعرف التفكير الابداعي ايضاً "بالتفكير المتشعب المتباعد أو التفكير الجاني فتوجد أكثر من إجابة واحدة محتملة للمشكلة حيث يحفز العقل للتعدد والاتساع فى البحث عن افكار متعددة للحل فهو تفكير شمولى يتسع لأكثر من حل أو فكرة للمشكلة الواحدة وفى المقابل فلا توجد قواعد صارمة فى التفكير الإبداعي أو بمعنى آخر يتم تجاهلها فالمفكر المبدع يحفز عقلة للحركة بحرية تامة دون أية عوائق بل يمكنه أن يخلق فى الخيال العلمى وان الأشخاص المبدعون مستقلون فى تفكيرهم وأعمالهم ,منفتحين على

الخبرة جادين في طلب المعرفة واتجاههم الإدراكي يعبر عن عقولهم المتسائلة يملكون الشجاعة في التعامل مع التناقضات ويمكنهم التوفيق بينها عن طريق التعبير المنفرد عن أنفسهم

1.3.4 أبعاد التفكير الابداعي

هنالك ابعاد اساسية يمكن من خلالها تفسير معاني التفكير الابداعي وبيان تأثير هذا المتغير المهم في البحث في تحقيق اهداف البحث والوصول الى النتائج المرجوة ومن تلك الابعاد هي : [12].

1- توليد وتقويم الأفكار : هذا هو العامل الأكثر أهمية في التفكير الإبداعي فإذا أردت أن تولد أفكاراً كثيرة فيجب عزل هذه الأفكار عن تثمينها وتقويمها , وكما تعلمت سابقاً فإن التفكير الإبداعي لحل المسائل يتطلب كلاً من التفكير المتشعب المتباعد والتفكير المتقارب المركزة حيث إن التفكير الأول يتطلب البحث عن أكبر قدر ممكن من الأفكار , في حين أن تثمين الفكرة الذي يمثل تفكير التقارب يضيق مساحة الأفكار المولدة ويختار الفكرة الأفضل وإذا أردت أن تستخدم كلي التفكيرين في الوقت نفسه فلن تصل إلى أي منهما بشكل جيد , إذن فالطريقة المثلى أن تولد الأفكار المتشعبة والمتفرقة ثم بعد ذلك تثمن وتقدر أيها الأفضل

2- اصالة التفكير : النظر إلى المشكلات بروى جديدة وبنظرة فاحصة إبداعية ربما الذي تراه جديداً هو بعض عناصر مشكلة تم تجاوزها أو حلأ ناتجاً من ضم عناصر أو أفكار لمشكلتين كان يتوقع سابقاً أنهما لا تقبلان الضم ما هي الاصالة في التفكير, فالأصالة هي الانفراد والتميز في الأفكار , والقدرة على التوصل إلى أفكار إبداعية ونادرة تكون قابلة للتنفيذ, بحيث تكون هذه الأفكار غير مألوفة ولم يتم التوصل إليها من قبل. وتزيد أصالة الفكرة كلما قلت درجة شيوها, فالأصالة لا تشير إلى كم الأفكار بل إلى قيمتها وجودتها.

3- التقليل من التفكير السلبي : لقد تعلمنا من خلال الظروف الحياتية في البيت او المدرسة والمجتمع النقد أو الرفض أولاً ثم التفكير متأخراً ان قتل أو رفض الأفكار أسهل بكثير من تحفيزها وتشجيعها وتحويلها إلى حلول مفيدة فاحرص على عدم تحطيم أفكار الآخرين والاسوف يتوقفون عن عملية الإفصاح بها إليك قد تبدو هذه الأفكار للوهلة الأولى غبية ساذجة أو شاذة غير عملية لكن حاول أن تفهم لماذا أسروا بها إليك ان هنالك طرقاً كثيرة لقتل الأفكار وتحطيمها وفي المقابل يوجد أيضاً عدد كبير من طرق تحفيز وتشجيع الأفكار حتى بدون الموافقة عليها أو الوعد بالعمل بها

4- تجنب التفكير المألوف : التفكير المألوف هو التفكير المعتاد او المألوف وبطريقة مدروسة ويزاول مراراً وتكراراً ان اول مهمة تقوم بها لتصبح مبدعاً أن تعطي نفسك الإذن والسماح بأن تعمل الأشياء بطريقة إبداعية وبالتالي أن تحيل المعوقات الشخصية لديك إلى الطريقة الإبداعية وقد يساعدك كثيراً أن تحيط نفسك بالأشخاص الذي يحبونك ويدعمونك لتصبح مبدعاً والحرص على الاشخاص المبدعين والحلول الابداعية خارج نطاق العادة والتكرار والروتين ومن ثم تؤمن بقدراتك الإبداعية التي ستساعدك على تنمية الثقة بالنفس هذا يزيد من قدراتك الابداعية ويقلل من طرق التفكير النمطية السائدة في مجتمعك

5. الجانب العملي

1.5 أنموذج البحث الافتراضي

يتمحور المخطط الفرضي حول متغيرات للبحث وهما

- 1- القيادة الرديئة وهو المتغير التفسيري الأول ويتضمن أربعة ابعاد(القصور الذاتي ,طرد المواهب ,الترجسية, فقدان العدالة)
- 2- الاعترا ب النفسى وهو المتغير التفسيري الثاني ويتضمن أربعة ابعاد(العجز ,العزلة الاجتماعي ,الاعترا ب عن الذات, التمرد) .
- 3- التفكير الابداعي وهو المتغير المستجيب ويتضمن أربعة ابعاد(اصالة التفكير. تجنب التفكير السلبي. الابتعاد عن المألوف من التفكير ,توليد الأفكار)

2.5 وصف مجتمع وعينة البحث

تم اعداد استبانة تضمنت ثلاث فقرات موزعة على الاجزاء الرئيسة للاستبانة, لتحقيق الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة قبل تعميمها على مجموعة من المحكمين من اختصاصات مختلفة من الاكاديميين والمهنيين من اجل تقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها وقد عدلت بعض الملاحظات المقترحة وبما يتلاءم ومتغيرات البحث وقد شمل مجتمع البحث بالمجمع التجاري في بعقوبة, وتمثل اصحاب القرار في المجمع التجاري, وان فترة توزيع الاستمارة تمتثلت 2023/9/20 الى 2023/1/20, وقد تم استخدام مقياس كرونباخ الفا واتضح ان معامل الفا كان (83.4%) على المستوى الاجمالي وقد بلغ (88.7%) على مستوى عمق القيادة الرديئة(95%) على مستوى ابعاد الاعترا ب النفسى 89.7 على مستوى التفكير الابداعي هذه النسبة مقبولة في المقاييس الوصفية.

تأسس المجتمع التجاري في بعقوبة عام 2007 استناداً لإحكام الدستور العراقي وغرف التجارة العراقية , وقد قام بتأسيسه مجموعة من التجار من أصحاب رؤوس الأموال في محافظة ديالى فهو مجمع تجاري يأخذ الصبغة التجارية الاهلية وليس حكومي يضم أربعة افرع مهمة في جميع انحاء المحافظة ويتمتع بكادر متخصص وعلى مختلف المستويات والمؤهلات التي تصب في خدمة الزبون وقد تم اختياره لأسباب الاتية:

- 1- يعتبر المجمع التجاري في بعقوبة من اهم المؤسسات الجماهيرية وذلك بسب القاعدة الكبيرة التي يمثلها
 - 2- يعتبر المجمع التجاري في بعقوبة من اكثر الشركات العراقية ديناميكية , نظراً لتعددية الفكرية داخل الشركة المتمثلة بأصحاب القرار من مديرين وقادة , وهذه القيادة تعكس للواقع الذي يعيش فيه المجتمع العراقي .
- يعمل المجمع التجاري في بعقوبة في ظروف الازمات وفي الظروف الاعتيادية دون توقف

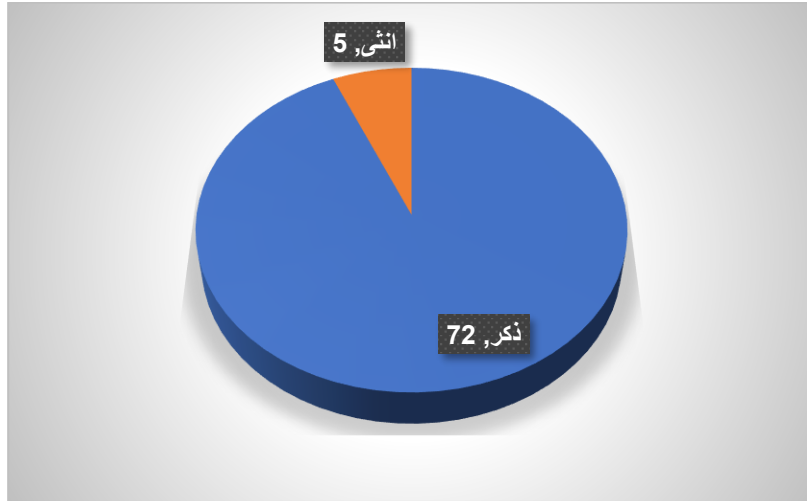
أما بالنسبة لوصف سمات العينة المبحوثة، يحتوى الجدول (1) على معلومات شخصية حول عينة البحث المكونة من 77 فردًا. يتم تصنيف هذه العينة فى الجدول بناءً على ثلاث سمات رئيسية، وهى: النوع الاجتماعى، المؤهل العلمى، العمر. يُقدم الجدول إحصائيات تفصيلية تشمل العدد الإجمالى للأفراد ونسبتهم المئوية فى كل فئة تتعلق بكل سمة على حدة.

جدول (1) وصف عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	السمة
94%	72	ذكر	النوع الاجتماعى (ذكر، انثى)
6%	5	انثى	
100%	77	المجموع	
30%	23	اعدادية	مؤهل علمى
34%	26	دبلوم	
36%	28	بكالوريوس	
0%	0	ماجستير	
0%	0	دكتوراه	
100%	77	المجموع	
53%	41	اقل من 20 سنة	العمر
26%	20	20-40 سنة	
21%	16	اكثر من 40 سنة	
100%	77	المجموع	

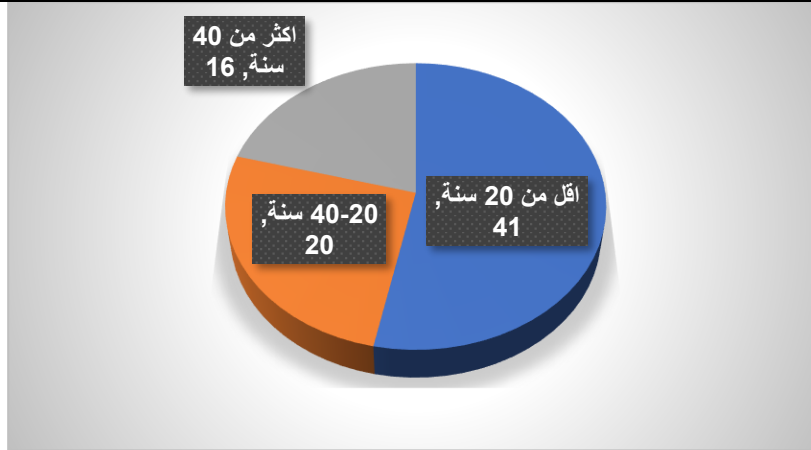
ويتضح من الجدول (1):

1- النوع الاجتماعى (ذكر، انثى) يُظهر الجدول رقم (1) توزيع العينة على الفئات المختلفة. يشكل الذكور نسبة 94% من العينة، وعددهم 72 فردًا، بينما تمثل الإناث نسبة 6%، وعددهم 5 أفراد. بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أن الذكور يمثلون الجزء الأكبر من العينة المدروسة.



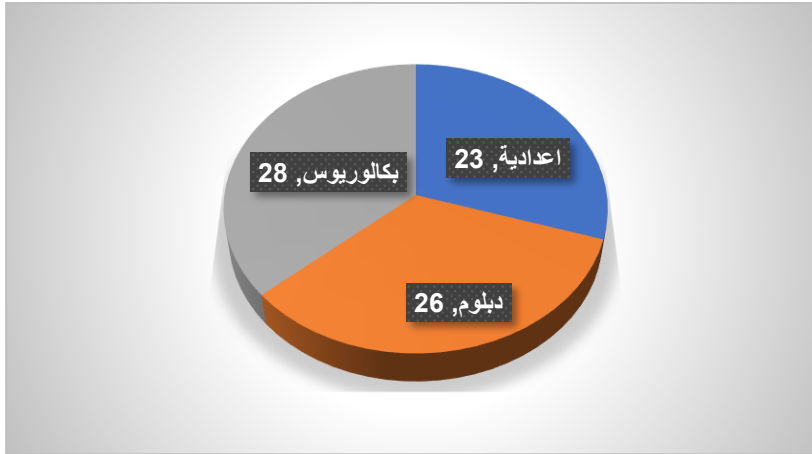
الشكل (1) تكرارات النوع الاجتماعى

2- العمر، يُظهر الجدول أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين أقل من 20 سنة يمثلون نسبة 53%، وعددهم 41 فردًا. بينما تمثل الفئة العمرية بين 20 إلى 40 سنة نسبة 26%، وعددهم 20 فردًا. أخيرًا، يشكل الأفراد الذين تجاوزوا سن الـ 40 نسبة 21%، وعددهم 16 فردًا.



الشكل (2) تكرارات العمر

3- التحصيل العلمي، يُظهر الشكل (3) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي. يُشير الجدول إلى أن حملة الشهادة الاعدادية تمثل نسبة 30% من العينة، وعددهم 23 فردًا. بينما يشكل حملة الدبلوم نسبة 34% من العينة، وعددهم 26 فردًا. وتشكل حملة البكالوريوس النسبة الأكبر بنسبة 36%، وعددهم 28 فردًا. من جهة أخرى، لا يظهر في الجدول أي افراد يحملون درجة الماجستير أو الدكتوراه في العينة المدروسة. يمكن استنتاج أن الأفراد الذين شملتهم البحث يتمتعون بمستوى تحصيل علمي يتراوح بين الشهادة الاعدادية وحملة البكالوريوس.



الشكل (3) تكرارات المؤهل العلمي

3.5 اختبار الثبات

يُستخدم اختبار الثبات، الذي يعتمد على معامل الثبات "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha)، لقياس استقرار النتائج أو تقييم مدى تماسك العناصر المختلفة في أداة القياس أو الاستبيان. يُعتبر كرونباخ ألفا أحد المؤشرات الرئيسية لقوة الارتباط الداخلي لمجموعة من العناصر أو الأسئلة التي تقيس نفس الخاصية أو البعد. تتراوح قيمة كرونباخ ألفا بين 0 و 1، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من الثبات. عادةً ما تُعتبر القيمة المقبولة عند اختبار الثبات هي أكبر من 0.7، إذ تشير القيم المرتفعة إلى ثبات جيد في أداة القياس. لتقييم ثبات الأداة المستخدمة في البحث، يُجرى اختبار كرونباخ ألفا على مجموعة من العناصر المرتبطة بنفس الخاصية. إذا كانت القيمة الناتجة عالية، فإن ذلك يُظهر استقرارًا إيجابيًا لأداة القياس وثبات الخاصية المُقاسة. ويتضح من الجدول (2) قيم الثبات:

جدول (2) قيم الثبات

المتغير	الفقرة	قيمة المعامل كرونباخ ألفا
القيادة الرديئة	Q1 – Q13	0.887
الاغتراب النفسي	Q14 – Q27	0.950
التفكير الابداعي	Q28 – Q37	0.897
المقياس	Q1 – Q37	0.834

واستناداً إلى الجدول (2)، يتضح أن جميع قيم معامل الثبات المتعلقة بالمتغيرات (القيادة الرديئة، الاعتراب النفسي، التفكير الإبداعي)، بالإضافة إلى المقياس، قد تجاوزت الحد الإحصائي المقبول (0.70). تشير هذه النتائج إلى وجود ثبات عالي في الاستبانة، مما يعزز جودة الأداة المستخدمة في قياس هذه المتغيرات.

4.5 التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

الأدوات أساسية في ميدان البحث والتحليل الإحصائي، حيث تُسهم في فهم توزيع البيانات وقياس درجة التباين بين المتغيرات المختلفة المطروحة في البحث. تهدف عملية تحليل الأبعاد والمتغيرات، مثل (القيادة الرديئة، الاعتراب النفسي، التفكير الإبداعي)، إلى إلقاء الضوء على الخصائص الرئيسية لتلك المتغيرات. يمكن لهذا التحليل أن يكشف عن الاتجاهات المركزية للبيانات، مثل الوسط الحسابي، ودرجة تشتتها، مثل انحراف المعياري. وبالتالي، يمكن الباحثين من فهم توزيع القيم وقياس مدى اختلاف البيانات بين العناصر المختلفة. يُقدم الجدول (3) نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات (القيادة الرديئة، الاعتراب النفسي، التفكير الإبداعي) وابعادها.

الجدول (3) نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات (القيادة الرديئة، الاعتراب النفسي، التفكير الإبداعي) وابعادها.

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
1	القصور الذاتي	4.750	0.673	14.17%	1
2	طرد المواهب	3.184	0.824	25.89%	4
3	الترجسية	3.869	0.820	21.21%	3
4	فقدان العدالة	4.532	0.653	14.43%	2
المتغير	القيادة الرديئة	4.084	0.743	18.19%	الثاني
1	العزلة الاجتماعية	4.695	0.624	13.30%	1
2	العجز	4.619	0.676	14.65%	2
3	الاعتراب عن الذات	4.467	0.776	17.39%	3
4	التمرد	3.739	0.937	25.07%	4
المتغير	الاعتراب النفسي	4.380	0.753	17.21%	الأول
1	اصالة التفكير	1.826	0.541	29.64%	2
2	تجنب التفكير السلبي	2.110	0.459	21.78%	1
3	الابتعاد عن المألوف من التفكير	1.826	0.716	39.21%	3
4	توليد الأفكار	2.087	0.938	44.99%	4
المتغير	التفكير الإبداعي	1.962	0.663	33.83%	الثالث

ويتضح من الجدول (3)

1- تتناول المتغير "القيادة الرديئة". وسط حسابي لهذا المتغير يبلغ 4.084، وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين المتغيرات الثلاثة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى القيادة الرديئة يعتبر متوسطاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا المتغير قيمة قدرها 0.743، مما يُشير إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى القيادة الرديئة. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 18.19% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل المتغير "القيادة الرديئة" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير القيادة الرديئة ومستواها في سياق البحث. وهو بالابعاد:

أ- بلغ الوسط الحسابي لبعد "القصور الذاتي" (4.750) وهو أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة، مما يُظهر أن المشاركين يرون أن مستوى القصور الذاتي لديهم يعتبر مرتفعاً. كما يُظهر الانحراف المعياري لهذا المتغير قيمة قدرها 0.673، مما يُشير إلى تباين معتدل في آراء المشاركين حول هذا المفهوم. ويحتل بعد "القصور الذاتي" المرتبة الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك توافقاً أكبر حول ارتفاع مستوى القصور الذاتي بينهم. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 14.17% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. وفي النهاية، يُظهر تحليل بعد القصور الذاتي أن المشاركين يرون وجود تفاوت واضح في مستوى القصور الذاتي، وهو ما يعكس مدى اختلاف آرائهم حيال هذا الجانب من البحث.

ب- بلغ الوسط الحسابي لبعد "طرد المواهب" (3.184) وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى طرد المواهب يعتبر متوسطاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.824، مما يُشير إلى وجود تباين كبير في آراء المشاركين بخصوص مستوى طرد المواهب. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 25.89% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "طرد المواهب" المرتبة الرابعة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير ظاهرة طرد المواهب.

ت- بلغ الوسط الحسابي "الترجسية" (3.869) وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الترجسية يعتبر متوسطاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.820، مما يُشير إلى

- وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى النرجسية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 21.21% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل بعد "النرجسية" المرتبة الثالثة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً ملحوظاً في آرائهم حول مستوى النرجسية وتأثيره في سياق البحث.
- ث- بلغ الوسط الحسابي "فقدان العدالة" (4.532) وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى فقدان العدالة يعتبر مرتفعاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.653، مما يُشير إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى فقدان العدالة. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 14.43% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل بعد "فقدان العدالة" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير فقدان العدالة وارتفاع مستواه في سياق البحث.
- 2- ركز على المتغير "الاعتراب النفسي". وسط حسابي لهذا المتغير يبلغ 4.380، وهو الأعلى وسط حسابي بين المتغيرات الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الاعتراب النفسي يعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا المتغير يُظهر قيمة قدرها 0.753، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى الاعتراب النفسي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 17.21% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل المتغير "الاعتراب النفسي" المرتبة الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير الاعتراب النفسي ومستواه في سياق البحث. وهو بالأبعاد:
- أ- بلغ الوسط الحسابي لبعد "العزلة الاجتماعية" (4.695) وهو الأعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن مستوى العزلة الاجتماعية يعتبر مرتفعاً. ويُظهر الانحراف المعياري لهذا البعد قيمة قدرها 0.624، مما يُشير إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى العزلة الاجتماعية. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 13.30% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "العزلة الاجتماعية" المرتبة الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير العزلة الاجتماعية وارتفاع مستواها في سياق البحث.
- ب- بلغ الوسط الحسابي لبعد "العجز" (4.619) وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. يشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى العجز يعتبر مرتفعاً. والانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.676، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى العجز. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 14.65% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "العجز" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير العجز وارتفاع مستواه في سياق البحث.
- ت- بلغ الوسط الحسابي لبعد "الاعتراب عن الذات" (4.467) وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الاعتراب عن الذات يعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.776، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى الاعتراب عن الذات. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 17.39% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "الاعتراب عن الذات" المرتبة الثالثة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً في آرائهم حول مدى تأثير الاعتراب عن الذات ومستواه في سياق البحث.
- ث- بلغ الوسط الحسابي لبعد "التمرد" (3.739) وهو الأقل وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى التمرد يعتبر متدنياً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.937، مشيراً إلى وجود تباين مرتفع في آراء المشاركين حول مستوى التمرد. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 25.07% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل بعد "التمرد" المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تنوعاً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير التمرد ومستواه في سياق البحث.
- 3- تناول المتغير "التفكير الإبداعي". وسط حسابي لهذا المتغير يبلغ 1.962، وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين المتغيرات الثلاثة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى التفكير الإبداعي يعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا المتغير يُظهر قيمة قدرها 0.663، مشيراً إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى التفكير الإبداعي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 33.83% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا المتغير. ويحتل المتغير "التفكير الإبداعي" المرتبة الثالثة والأخيرة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تنوعاً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير التفكير الإبداعي ومستواه في سياق البحث. وهو بالأبعاد:
- أ- في بعد "اصالة التفكير". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 1.826، وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى اصالة التفكير يعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.541، مشيراً إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى اصالة التفكير. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 29.64% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "اصالة التفكير" المرتبة الثانية من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً في آرائهم حول مدى تأثير اصالة التفكير ومستواها في سياق البحث.
- ب- في بعد "تجنب التفكير السلبي". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 2.110، وهو الأعلى وسط حسابي بين الأبعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى تجنب التفكير السلبي يعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.459، مشيراً إلى وجود تباين منخفض في آراء المشاركين حول مستوى تجنب التفكير السلبي. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 21.78% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "تجنب التفكير السلبي" المرتبة

الأولى من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك اتفاقاً نسبياً في آرائهم حول مدى تأثير تجنب التفكير السلبي ومستواه في سياق البحث.

ت- في بعد "الابتعاد عن المؤلف في التفكير". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 1.826، وهو الثاني أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى الابتعاد عن المؤلف في التفكير يعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.716، مشيراً إلى وجود تباين معتدل في آراء المشاركين حول مستوى الابتعاد عن المؤلف في التفكير. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 39.21% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "الابتعاد عن المؤلف في التفكير" المرتبة الثالثة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تبايناً في آرائهم حول مدى تأثير الابتعاد عن المؤلف في التفكير ومستواه في سياق البحث.

ث- في بعد "توليد الأفكار". وسط حسابي لهذا البعد يبلغ 2.087، وهو الثالث أعلى وسط حسابي بين الابعاد الأربعة المدرجة. يُشير هذا إلى أن المشاركين يرون أن مستوى توليد الأفكار يعتبر متوسطاً. وان الانحراف المعياري لهذا البعد يُظهر قيمة قدرها 0.938، مشيراً إلى وجود تباين مرتفع في آراء المشاركين حول مستوى توليد الأفكار. وبناءً على معامل الاختلاف، يظهر أن هناك 44.99% من التباين في تقييمات المشاركين لهذا البعد. ويحتل بعد "توليد الأفكار" المرتبة الثالثة والأخيرة من حيث التوافق في الرأي بين المشاركين، وهذا يُظهر أن هناك تنوعاً كبيراً في آرائهم حول مدى تأثير توليد الأفكار ومستواه في سياق البحث.

5.5 اختبار الفرضيات

- 1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين عمق القيادة الرديئة والاعتراب النفسي تشير نتائج الاختبار، وكما يتجلى في الجدول (4)، إلى أن قيمة معامل الارتباط بيرسون وصلت إلى (0.335***)، وذلك عند درجة حرية تبلغ (77)، ومعنوية الاختبار تكون (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). يُظهر ذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين عمق القيادة الرديئة والاعتراب النفسي. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي قدمها الباحث.
- 2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين عمق القيادة الرديئة ومستوى التفكير الابداعي تشير نتائج الاختبار، وكما يتجلى في الجدول (4)، إلى أن قيمة معامل الارتباط بيرسون وصلت إلى (0.320***)، وذلك عند درجة حرية تبلغ (77)، ومعنوية الاختبار تكون (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). يُظهر ذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين عمق القيادة الرديئة ومستوى التفكير الابداعي. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي قدمها الباحث.
- 3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الاعتراب النفسي ومستوى التفكير الابداعي تشير نتائج الاختبار، وكما يتجلى في الجدول (4)، إلى أن قيمة معامل الارتباط بيرسون وصلت إلى (-0.428***)، وذلك عند درجة حرية تبلغ (77)، ومعنوية الاختبار تكون (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). يُظهر ذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين الاعتراب النفسي ومستوى التفكير الابداعي. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي قدمها الباحث.

جدول (4) قيم الارتباط بين المتغيرات

التفكير الإبداعي	الاعتراب النفسي	القيادة الرديئة	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
-0.320**	0.335**	1	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
.002	.001		معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
77	77	77	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
-0.428**	1	0.335**	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
.000		.001	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
77	77	77	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
1	-0.428**	-0.320**	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
	.000	.002	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات
77	77	77	معامل ارتباط بيرسون	المعنوية	عدد المفردات

- 4- اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد القيادة الرديئة في بناء مستوى التفكير الابداعي تظهر نتائج الاختبار، كما يتضح في الجدول (5)، ان معامل التحديد فقد بلغ (0.102)، يُظهر نسبة التفسير التي تعود للتباين في القيادة الرديئة والتي ادت للتغير في مستوى التفكير الابداعي. وبالإضافة إلى ذلك، أظهر اختبار (F) أن قيمته تبلغ (20.236) وأن معنويته بقيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). يُشير ذلك إلى وجود تأثير للقيادة الرديئة في مستوى التفكير الابداعي. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الباحث للفرضية الرئيسية الرابعة.

- 5- اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة: هنالك تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الاعتراب النفسي في مستوى التفكير الإبداعي تظهر نتائج الاختبار، كما يتضح في الجدول (5)، أن معامل التحديد فقد بلغ (0.183)، يُظهر نسبة التفسير التي تعود للتباين في الاعتراب النفسي والتي ادت للتغير في مستوى التفكير الإبداعي. وبالإضافة إلى ذلك، أظهر اختبار (F) أن قيمته تبلغ (23.029) وأن معنويته بقيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). يُشير ذلك إلى وجود تأثير للاعتراب النفسي في مستوى التفكير الإبداعي. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الباحث للفرضية الرئيسية الخامسة.
- 6- اختبار الفرضية الرئيسية السادسة: هنالك تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لعمق القيادة الرديئة وابعاد الاعتراب النفسي معا في مستوى التفكير الإبداعي تظهر نتائج الاختبار، كما يتضح في الجدول (5)، ان معامل التحديد فقد بلغ (0.381)، يُظهر نسبة التفسير التي تعود للتباين في عمق القيادة الرديئة والاعتراب النفسي معا والذي ادى للتغير في مستوى التفكير الإبداعي. وبالإضافة إلى ذلك، أظهر اختبار (F) أن قيمته تبلغ (35.435) وأن معنويته بقيمة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). يُشير ذلك إلى وجود تأثير لعمق القيادة الرديئة والاعتراب النفسي معا في مستوى التفكير الإبداعي. بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الباحث للفرضية الرئيسية السادسة.

جدول (5) التأثير بين متغيرات البحث

مسار التأثير	معامل التحديد	اختبار F	معنوية اختبار F
القيادة الرديئة في مستوى التفكير الإبداعي	0.102	20.236	0.000
الاعتراب النفسي في مستوى التفكير الإبداعي	0.183	23.029	0.000
القيادة الرديئة والاعتراب النفسي معا في مستوى التفكير الإبداعي	0.381	35.435	0.000

6. الاستنتاجات

- 1- يظهر أن هناك علاقة عكسية يعني بأن القيادة الرديئة قد تكون لها تأثير ملحوظ على مستوى التفكير الإبداعي. هذا يشير إلى دور القيادة الرديئة في عدم تشجيع وعدم تعزيز التفكير الإبداعي داخل المنظمة.
- 2- النتائج تُظهر ان هنالك علاقة عكسية بين الاعتراب النفسي ومستوى التفكير الإبداعي. هذا يشير إلى أن مستوى التفكير الإبداعي يتأثر بحالات الاعتراب النفسي داخل البيئة العملية، وبيروز أهمية إدارة هذه الحالات بشكل فعال لتعزيز الإبداع والأداء.
- 3- تظهر النتائج أن وجود القيادة الرديئة والاعتراب النفسي معا يؤثران عكسيا بشكل ملحوظ مستوى التفكير الإبداعي. هذا يشير إلى تفاعل محتمل بين هذه العوامل.
- 4- يظهر أن مستوى القيادة الرديئة يحتل المرتبة الثانية بين المتغيرات المدروسة.
- 5- يحتل مستوى الاعتراب النفسي المرتبة الأولى بين المتغيرات، مما يشير إلى أهمية التفاعل النفسي للأفراد في البيئة العملية.
- 6- يظهر أن مستوى التفكير الإبداعي يحتل المرتبة الثالثة، وهو عامل مهم للابتكار وتطوير الأفكار.

7. التوصيات

- 1- على الإدارة الركنز على تطوير مهارات القيادة وتحسين أساليب الإدارة لتعزيز الرضا والأداء لدى الفريق.
- 2- ينبغي على الإدارة اتخاذ إجراءات للتعامل مع حالات الاعتراب النفسي وتقديم الدعم النفسي للموظفين.
- 3- تشجيع وتنمية التفكير الإبداعي يعزز القدرة على التكيف وتحسين أداء الفريق والمنظمة بشكل عام.
- 4- يجب على الإدارة العمل على تحسين مهارات القيادة وتعزيز أساليب الإدارة لتحفيز التفكير الإبداعي. إجراء دورات تدريبية وورش عمل قادة لتطوير مهاراتهم القيادية.
- 5- توجيه جهود لفهم وإدارة حالات الاعتراب النفسي بين الموظفين. تقديم برامج دعم نفسي وتوفير بيئة عمل صحية تساعد على تقليل حدوث الاعتراب النفسي.
- 6- الاهتمام بالتفاعل بين القيادة الرديئة والاعتراب النفسي، واتخاذ إجراءات فعالة لمعالجة هذا التفاعل. تشمل هذه الإجراءات تطبيق برامج تحسين القيادة وتعزيز بيئة عمل صحية.
- 7- تشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي يتطلب إنشاء بيئة تحفيزية. يمكن تحقيق ذلك من خلال إقامة جلسات عصف ذهني وتشجيع الموظفين على المشاركة في تطوير الأفكار.
- 8- تعزيز التواصل الفعال والشفافية داخل المنظمة لتحسين فهم الموظفين للتحديات والتغيرات. ذلك يساهم في تقليل حالات الاعتراب النفسي وتعزيز التفكير الإبداعي.

References

- [1] Abbas, A. (2004). Fundamentals of management science. Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, Amman.
- [2] Abdel-Baqi, S. D. M. (2020). Organizational behavior. Al-Dar Al-Jami'yah, Egypt.
- [3] Al-Obaidi, M. A. S. (2013). Empowerment strategy and its role in enhancing the quality of supervisory work: An analytical study of the views of a sample of financial supervisors at the Financial Control Bureau (Unpublished diploma thesis). University of Mosul.
- [4] Al-Omari, H. A. (2007). Organizational development and reorganization: Business notes. College of Economics and Management.

- [5] Al-Shammari, A. (2017). The role of the internal work environment in achieving organizational commitment (Master's thesis). Naif Arab University.
- [6] Al-Taie, A. H. (2021). Building intellectual capital between empowerment management and strategic decision resource effectiveness. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 11(39).
- [7] Al-Tayyib, M. R. (2018). *Theory: An introduction to management, fundamentals, functions, techniques*. University Publications Office, Algeria.
- [8] Awad, A. M. (2012). The role of knowledge management and its technologies in achieving organizational development. *Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences*, 28(1).
- [9] Buraib, T. (2019). Administrative control and its relationship to organizational development (Master's thesis in Business Administration). College of Humanities and Social Sciences, Mohamed Khider Biskra University, Algeria.
- [10] Chuang, H., & Tsai, P. (2010). The Impact of Leadership Styles on Job Stress and Turnover Intention: Taiwan Insurance Industry as an Example. Department of Business Management, Tatung University.
- [11] Harrison, J. (2011). Interview with Linda Holbeche and Mee-Yan Cheung-Judge, authors of *Organizational Development*. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 25(5), 39-42.
- [12] Kuraidi, B. (2010). Leadership styles and their impact on organizational commitment. *Al-Qadisiyah Journal of Administrative and Economic Sciences*, 12(3).
- [13] Meier, O. (2009). *Dico du manager: 500 clés pour comprendre et agir*. Dunod.
- [14] Muhammad, U. (2004). *Methods and approaches of organizational development*. Business administration research.

المصادر

- [1] عباس، علي. (2004). أساسيات علم الإدارة. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- [2] عبدالباقي، صلاح الدين محمد. (2020). السلوك التنظيمي. الدار الجامعية، مصر.
- [3] العبيدي، محمد عبدالعزيز شوكت. (2013). استراتيجيات التمكين ودورها في تعزيز جودة العمل الرقابي: بحث تحليلي لأراء عينة من الرقباء الماليين في ديوان الرقابة المالية (رسالة دبلوم غير منشورة). جامعة الموصل.
- [4] العمري، هاني عبدالرحمن. (2007). التطوير التنظيمي وإعادة التنظيم مذكرات الأعمال. كلية الاقتصاد والإدارة.
- [5] الشمري، عابد. (2017). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية.
- [6] الطائي، علي حسون. (2021). بناء رأس المال الفكري بين إدارة التمكين وفاعلية الموارد القرار الاستراتيجي. *مجلة علوم الاقتصادية والإدارية*, 39(11).
- [7] الطيب، محمد رفيق. (2018). نظرية مدخل للتسيير، أساسيات -وظائف-تقنيات. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- [8] عوض، عاطف محمود. (2012). دور إدارة المعرفة وتقانتها في تحقيق التطوير التنظيمي. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*, 28(1).
- [9] بورايب، طارق. (2019). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالتطوير التنظيمي (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- [10] Tsai, P & .,Chuang, H (2010). تأثير أنماط القيادة على ضغط العمل ونية ترك الوظيفة: قطاع التأمين في تايوان كمثال. *قسم إدارة الأعمال، جامعة تاتونج*.
- [11] Harrison, J (2011). مقابلة مع ليندا هولبيتش ومي يان تشيونغ-جارج، مؤلفي كتاب "التطوير التنظيمي". *التطوير والتعلم في المنظمات: مجلة دولية*, 25(5), 39.
- [12] كريدي، باسم. (2010). الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*, 12(3).
- [13] Meier, O (2009). قاموس المدير: 500 مفتاح للفهم والعمل. دنود.
- [14] محمد، أسامة. (2004). أساليب ومناهج التطوير التنظيمي: البحث في إدارة الأعمال.

<https://doi.org/10.31272/jae.i148.1425>

<https://admics.uomustansiriyah.edu.iq>

P-ISSN: 1813-6729 E-ISSN: 2707-1359

JAE

The Relationship between Poor Leadership and Psychological Alienation and their Impact on the Level of Creative Thinking: A Case Study of a Sample of Decision Makers in the Commercial Complex in Baqubah)

Mahmoud Shukr Muhammad

Dept. of Administration, College of Administration and Economics, / Diyala University, Iraq.

Email: dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq , ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1214-5864>

Article Information

Article History:

Received: 13 / 12 / 2023

Accepted : 25 / 01 / 2024

Available Online: 01 / 06 / 2025

Page no : 08 – 19

Keywords:

Impaired driving, Psychological alienation, Commercial complex in Baqubah

Abstract

The current research aims to identify the role played by poor leadership and psychological alienation and their impact on the level of creative thinking and the extent of the possibility of applying these two concepts effectively in the commercial complex in Baqubah. The main research problem was: "Do the dimensions of bad leadership and the dimensions of creative thinking have a significant statistical relationship and influence on the level of "Creative thinking," the research problem reflected a set of hypotheses that explain the correlation and effect between the main research variables To understand the nature of the relationship and the impact between the variables, poor leadership was adopted as an explanatory variable first, psychological alienation as an explanatory variable second, and the level of creative thinking as a responding variable. Data was collected through several tools, including sources and references, in addition to the questionnaire distributed to the research sample of 77. Respondent based on the intentional sample that targeted department heads and divisional managers in the commercial complex in Baqubah, and in light of the data and information collected from the research sample, the data was analysed. Hypotheses were tested using appropriate statistical tools and analysed through several ready-made statistical programs (SPSS, ver19), and also contributed Statistical tools related to statistical analysis (arithmetic mean, standard deviation, honesty coefficient, linear regression coefficient, influence and correlation values) in arriving at accurate results. The research reached an essential set of conclusions, the most important of which was that there is an inverse relationship, meaning that poor leadership may have a noticeable effect on the level of creative thinking. This indicates the role of poor leadership in not encouraging and not enhancing creative thinking within the mall. The research results reflected a set of recommendations, which stated that the leadership of the mall should focus on developing leadership skills and improving management methods to enhance the satisfaction and performance of the work team.

Correspondence:

Researcher name:

Mahmoud Shukr Muhammad

Email:

dr.mahmoudshukr@uodiyala.edu.iq