

Creative leadership among educational supervisors (a field study in educational institutions in the city of Djelfa)

Mimoun mohamed¹, Titah ismail², Kamari mohammed³, Abderahmane cheraba⁴,
NADJMAOUI ABDEL AALI⁵

^{1,3,4,5} Education and Development Laboratory. Ahmed Draia University- Adrar, Algeria.
² Psychological and Social Research Laboratory. University of Medea - Algeria,

Email : Med.Mimoun@univ-adrar.edu.dz , Titah.ismail@univ-medea.dz, kho.laggoun@univ-adrar.edu.dz , kam.mohammed@univ-adrar.edu.dz, Abd.nadjmaoui@univ-adrar.edu.dz

Received: 21/06/2024 ; Accepted: 11/09/2024 ; Published: 01/10/2024

Abstract:

The purpose of the study was to identify the practice of creative leadership among educational supervisors working in educational institutions in the city of Djelfa, by focusing on the level of creative leadership of educational supervisors and the extent to which the level of creative leadership of educational supervisors in educational institutions varies according to gender demographic variables, age group, occupational seniority, the curriculum has been used, The study community may be of all educational supervisors in some of the municipalities of Djelfa. The study has resulted in an average level of creative leadership in the study sample. In addition, there is a high level of sensitivity to problems, as well as an average level of distance from continuing the trend towards the goal. The study also resulted in a lack of statistically significant differences in the level of innovative leadership attributed to the gender and age groups. The results of the study showed statistically significant differences in the level of creative leadership attributable to the change in professional seniority for the age group over 40 years.

Keywords: creative leadership, sensitivity to problems, continuing the trend towards the goal.

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى المشرفين التربويين العاملين بالمؤسسات التربوية بمدينة الجلفة، من خلال التركيز على معرفة مستوى القيادة الإبداعية لدى المشرفين التربويين ومدى الاختلاف في مستوى القيادة الإبداعية لدى المشرفين التربويين في المؤسسات التربوية باختلاف المتغيرات الديمغرافية الجنس، الفئة العمرية، الأقدمية المهنية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين ببعض ثانويات بلدية الجلفة، وقد أسفرت الدراسة عن وجود مستوى متوسط للقيادة الإبداعية لدى عينة الدراسة، بالإضافة إلى وجود مستوى مرتفع لبعده التحسس للمشكلات، وأيضاً مستوى متوسط لبعده مواصلة الاتجاه نحو الهدف، وأيضاً أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغيري الجنس والفئة العمرية، بينما بينت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لصالح الفئة العمرية أكبر من 40 سنة. الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، التحسس للمشكلات، مواصلة الاتجاه نحو الهدف.

الإشكالية:

إن من عناصر نجاح الإدارة اليوم هو الإبداع، من خلال ممارسته وتفعيله إذ يساهم الإبداع في الخروج من أسر الطرق التقليدية والرقى بالإدارة إلى أفق أوسع وأرحب، وفي تحقيق عمل متجدد ومتطور، يمكن من خلاله تجاوز العديد من العقبات والمعوقات التي يمكن أن تواجه الإدارة، فإدارة اليوم إدارة إبداع وابتكار لذا بات من الضروري إيجاد فرص الإبداع عن طريق توفير المناخ الملائم، تعمل المؤسسات التربوية المعاصرة في ظل ظروف متغيرة ومعقدة تفرض عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل، إلا أن المؤسسات التربوية الجزائرية تعاني اليوم من الركود من جانب العلاقات الإنسانية وبالأخص العنصر القيادي الفعال والمؤثر بالإيجاب بتطوير الأداء وزيادة الإنتاج داخل المؤسسة، ولذلك يتحتم على هذه المؤسسات التربوية مواجهة مثل هذه التحديات بسرعة وفي ذات الوقت بكفاءة وفعالية، الأمر الذي يتطلب من المشرفين التربويين قدرات إبداعية عالية حتى تتمكن من تطوير حلول، وأفكار، وآراء جديدة تمكن المؤسسات التربوية من الاستمرار والنمو. ويتزايد الاهتمام بموضوع الإبداع في ظل التحديات المتنامية التي تفرضها ظاهرة العولمة، والتغيرات التقنية المتسارعة، والمنافسة الشديدة، وثورة المعلومات، وقد أكد العديد من الكتاب والباحثون على حاجة المؤسسات التربوية للإبداع من خلال تأكيدهم على أن الإبداع أصبح من بين أهم وظائف القائد فأصبح من واجبه إدارة عملية التغيير والإبداع بكفاءة. (يمينة وخديجة، 2011)

ونظراً للأهمية القصوى لقطاع التربية الوطنية في إعداد جيل متكامل وناضج خُلقياً وعلمياً، وإيماننا منا كباحثين بأهمية سلك المشرفين التربويين في العملية التربوية، والعملية التعليمية، ارتأينا طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مستوى القيادة الإبداعية لدى المشرفين التربويين ببلدية الجلفة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى التحسس للمشكلات لدى عينة الدراسة؟
 - 2- ما مستوى الطلاقة لدى عينة الدراسة؟
 - 3- ما مستوى الاصالة لدى عينة الدراسة؟
 - 4- ما مستوى المورونة لدى عينة الدراسة؟
 - 5- ما مستوى مواصلة الاتجاه نحو الهدف لدى عينة الدراسة؟
 - 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة؟
 - 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الفئة العمرية لدى عينة الدراسة؟
 - 8- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لدى عينة الدراسة؟
- وللإجابة على تساؤلات الدراسة قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

مستوى القيادة الإبداعية متوسط لدى مشرفي التربية لمؤسسات التربية الوطنية بمدينة الجلفة

ويندرج تحت هاته الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- مستوى التحسس للمشكلات متوسط لدى عينة الدراسة.
- 2- مستوى الطلاقة متوسط لدى عينة الدراسة.
- 3- مستوى الاصالة متوسط لدى عينة الدراسة.

- 4- مستو بالطلاق متوسط لدى عينة الدراسة.
- 5- مستوى التحسس للمشكلات متوسط لدى عينة الدراسة.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.
- 7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الفئة العمرية لدى عينة الدراسة.
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لدى عينة الدراسة.

مفهوم القيادة الإبداعية:

القيادة بمفهومها العام هي التأثير في الآخرين، ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة ولكي يصبح هذا التأثير فعالاً وحقيقاً لا بد أن تكون القيادة مبنية على الإبداع في إعدادها واختيارها، وذلك لتترجم المعرفة التي اكتسبتها إلى اختيارات جديدة تتسم بالجودة وتحقق الفائدة من خلال اهتمامها بحل المشكلات بطرق إبداعية تختلف عن غيرها من الطرق، حيث ن المبدع يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لم يلاحظه الآخرون وإن هناك طريقة أفضل للحل، أو من خلال إعادة تركيب الأنماط المعروفة في أشكال فريدة وخطوط تتميز بالأصالة وتصل إلى حلول مبدعة، فالقيادة الإبداعية مرنة، متجددة، متحديّة، موجهة، والقائد المبدع شخصية فذة، واثقة، مثابرة تأخذ بزمام المبادرة وتدرّك عواقب الأمور ولديه نظرة شاملة ورؤية مستقبلية (السلمي، 2012، ص425).

تعريف القيادة الإبداعية:

تعرف القيادة الإبداعية على أنها قدرة القائد على استخدام ما لديه من أنواع السلطة أو القوة أو المهارة التي تمكن من التأثير على مرؤوسيه وكسب ثقتهم لتحقيق الهدف المحددة (نجم عبود نجم، 2011، ص 03)
تعرف كذلك على أنها تلك القيادة التي تساهم في إنتاج فكره جديده، او منتج جديد، او وضع نظريه، وطرق عمل جديدة وقد يشمل ذلك اجراء التغييرات الملائمة لكي تكون المنتج النهائي بشكل جيد (عباسي، سهيلة، 2004)
وعرفها الغامدي (2011) على أنها قدرة القائد على التغيير والتطوير والتجديد والإصلاح في التفكير والممارسة لإحداث تطورات كمية ونوعية في مجالات العمل؛ بهدف حلها وتهيئة المناخ الفعّال وتلبية حاجات المرؤوسين والبيئة المحيطة.

المفهوم الاجرائي للقيادة الإبداعية:

نوع من انواع القيادة يتميز بالقدرة على حل المشكلات بطريقه غير تقليديه، تكون ابتكاريه، منفردة، قادره على تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية، والتشجيع الاخرين على ممارسه وتنميه الابداع

أهمية القيادة الإبداعية:

للقيادة الإبداعية أهمية كبرى تتمثل فيما يلي:

- تعمل على التطوير والتحسين المستمر من خلال تشجيع وتدعيم طرح الأفكار الإبداعية
- تعمل القيادة على تشجيع وتحفيز المبادرات الإبداعية للأفراد المختلفة في المؤسسة
- تسهل عمل المؤسسة من الجهات الخارجية باعتبار أن القائد له مهارات تمكنه من النصح والتفاهم مع مختلف الأطراف التي تتعامل معها المؤسسة.
- قراءة التوقعات بشكل متميز عن المنافسين وامتلاك رؤية دائمة للإبداع، والقدرة على اكتشاف منتج القائد المبدع (دزاير هريو، 2022)

علاقة الإبداع بالقيادة:

إن للربط بين القيادة والإبداع أهمية في نجاح استمرار العمليات الإبداعية داخل المجتمع وفي تنمية وتهيئة المناخ الإبداعي، فالقيادة الإبداعية لا يرضون فقط بإعادة ترتيب الهياكل الموجودة ولكن يحفزهم السعي المستمر من أجل إيجاد طريقة أفضل، إن نمط القيادة

الإبداعية هو الاكتشاف وتجديد النفس وتأثيرهما يساهم في تحقيق المصلحة الأعم ويرفع وعي القيادة والأاتباع في المنظمة ككل (الدكان، 2010).

خصائص الإبداع في العمل القيادي:

- الانفتاح نحو التغيير
 - الرغبة في التعرف على المشكلات والقضايا الداخلية
 - القدرة على التحكم في البيئة التي يعيش فيها
 - الثقة في قدرة غيره على الإنجاز وتحمل المسؤولية
 - احترام اختيارات الغير
 - الاندفاع نحو التعلم واستخدام الثقافة
 - تقدير إنجازات الآخرين
 - التوجه نحو المستقبل (الدكان، 2010)
- ويتضح أن القيادة الإبداعية في المنظمة هي المبتكر الذي يترجم المعرفة إلى اختيارات والذي يملك أفكارًا تتسم بأنها جديد ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في أشكال فريدة.

معيقات القيادة الإبداعية:

يمكن حصرها فيما يلي:

معوقات شخصية:

- تتعلق بنمط الشخصية وما تتضمنه من خصائص ومورثات مثل الميل للمجازاة والمسايرة، والتبعية مما يشوه التفكير الإبداعي المستقل
- التفكير بعشوائية في حل المشكلات.
 - عدم القدرة على تحمل المخاطر.
 - انخفاض شعور القائد بأهمية الأعمال التي يقوم بها (رجا الله الرفاعي، 2310 ، ص 02)

معوقات تنظيمية:

- تتمثل في عدم القدرة على إدراك جوانب المشكلة بالشكل الصحيح بسبب عزلها عن سياقها وتضييق نطاقها وصعوبة إدراك العلاقات غير مباشرة فيها بالإضافة إلى التفكير غير المتعمق أو النظر إلى الأفكار على أنها مسلمات غير قابلة للنقاش والبحث مما يجعلها عقبة أمام الإبداع.
- الاستعجال في حل المشكلة حيث إن هذا الاستعجال يجعل القائد ينظر إلى المشكلة نظرة سطحية وتقديم الحلول بناء على ذلك دون أن يلم بها من جميع الجوانب.
 - الخوف من الفشل حيث يؤكد الكثير من الباحثين أن الخوف من الفشل هو أكثر التحديات إعاقة للإبداع الإداري حيث أنهذا الخوف يميل بالفرد إلى التمسك بالمألوف
 - ضعف الثقة بالنفس إن أكبر عائق يحول دون تحقيق القيادة الإبداعية هو ضعف ثقة القائد بنفسه وبقدراته. حيث يؤدي ذلك إلى انزواء القائد وتبعيه للتقليد دون التجديد.

- التفكير النمطي والامتثال الزائد للقوانين والأنظمة والمعايير والعادات والتقاليد حيث إن مثل هذه السلوكيات تدفع القائد الى اعتبار انه حلا معيناً وهو الأنسب لكل المشكلات، والجزم بفشل الحلول الأخر كما تجعله يرى ان الحفاظ على المألوف والسير وفق ما تم

- التخطيط له من قبل انسب وان التحديث والتطور يقود الى المجهول ويعرض للنقد وبالتالي يحجم على المغامرة وإطلاق الخيال ومن تم الإبداع.
- التبلد الذهني لدى الرئيس الإداري والتخصص الدقيق وعدم الرغبة في ممارسة التأثير على الآخرين والتعامل مع الأمور بجدية مفرطة والمبالغة في مكافأة النجاح .
- ضعف المستوى المعرفي للرئيس الإداري وضعف المستوى الفني والفهم اللازم للأنشطة ومتطلبات العمل وانعدام رغبة في تطوير ذاته.
- الصراع بين المدراء ا وغياب الانسجام والتوافق مع المرؤوسين من قبل الرئيس الإداري يمثل عائقاً مهماً من معوقات القيادة الإبداعية.
- غياب الدوافع الداخلية للإبداع والابتكار لدى الرئيس الإداري وضعف نظم الحوار
(بدر محمد، الغنيمي، 2015 ص69)

الجانب الميداني للدراسة:

منهج الدراسة:

يتمثل مفهوم المنهج في ترتيب المعلومات ترتيباً محكماً وفي التزام الموضوعية التامة واستعمال المعلومات استعمالاً صحيحاً في أسلوب علمي سليم، وفي طريقة العرض وتأييد القضايا المعروضة بالأدلة المقنعة وتوضيحها بالأمثلة دون إجحاف لبعضها أو تحيز للبعض الآخر (درويش، 2018، ص17)، ويعتبر المنهج العلمي بكل اختصار أنجح آلية امتلاكها العقل في مواجهة الواقع والوقائع، فيما يجسد من نواتجها العملاق المائل: العلم، أروع تجليات العقلانية في الحضارة الإنسانية وأشدّها إثباتاً لحضور الإنسان: الموجود العاقل في هذا الكون، وقد بات العلم الحديث من أقوى العوامل الفاعلة الموجهة، بل المشكلة للفكر وللواقع معاً، وفي النهاية يمكن القول دائماً أن العلم أنجح مشروع ينجزه الإنسان (الخولي، 2020، ص 10)، وفي هاته الدراسة ومثل ما تتطلبه الدراسات المشابهة قمنا باستعمال المنهج الوصفي والذي يعتبر من الأساليب الشائعة بين الباحثين، وهو يهدف إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ومن ثم يعمل على وصفها، فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها بدقة (ساعاتي، 2014، ص 93).

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع مشرفي التربية التابعين لقطاع التربية الوطنية بمدينة الجلفة

عينة الدراسة:

بعد تحديد مجتمع الدراسة، تم تحديد عينة الدراسة بطريقة عشوائية، حيث تم التواصل مع 135 مشرفاً تربوياً، وبعد التدقيق في الاستمارات تم الإبقاء على 81 استمارة تستوفي الشروط العلمية

خصائص أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم 01 يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
59.26 %	48	الذكور

الإناث	33	40.74 %
المجموع	81	100 %

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

يتبين من خلال ملاحظة الجدول أن فئة الذكور قد كان لها الأغلبية في عينة الدراسة بتعداد بلغ 48 فرداً وبنسبة 59.26%، بينما فئة الإناث بلغ عددها 33 مفردة وبنسبة بلغت 40.74%.

جدول رقم 02 يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
61.73 %	50	من 18 إلى 40 سنة
38.27 %	31	أكبر من 40 سنة
100 %	81	المجموع

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

يتبين من خلال الجدول بأن فئة من 18 إلى 40 سنة قد بلغ عددهم 50 فرداً بنسبة 61.73%، بينما فئة المشرفين أكبر من 40 سنة قد بلغ عددهم 31 وبنسبة بلغت 38.27%.

جدول رقم 03 يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية المهنية
72.84 %	59	أقل من 10 سنوات
27.16 %	22	أكثر من 10 سنوات
100 %	81	المجموع

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول يتضح لنا بأن المشرفين الذين يملكون أقدمية مهنية أقل من 10 سنوات قد بلغوا 59 فرداً بنسبة 72.84%، بينما فئة أكثر من 10 سنوات قد بلغت 22 فرداً بنسبة 27.16%.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التركيز على دراسة مستوى القيادة الإبداعية بمختلف أبعادها لدى مشرفي التربية التابعين لقطاع التربية الوطنية، وكذا معرفة بعض الفروق الفردية لدى عينة الدراسة.

الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة خلال السنة الدراسية 2023-2024.

الحدود البشرية: مشرفي التربية العاملون بالمؤسسات التربوية

الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة ببعض المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة

أدوات الدراسة:

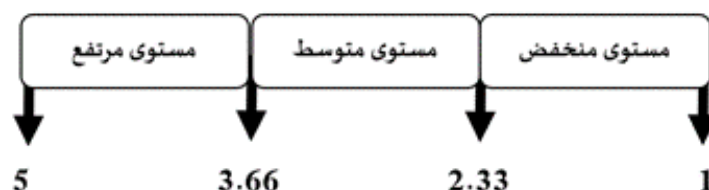
قام الباحثان وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة بالقيام بمقابلة عينة البحث والأخذ بأرائهم حول الموضوع وكذا مختلف الجوانب المشكلة له، وقد تم أيضاً استخدام استبيان مجرب في البيئة الجزائرية وموثوق، وهو للباحث الجزائري (دزاير هريو، 2022) ، لتناسبه مع عينة الدراسة مع الأخذ برأي مشرفين من عينة البحث مشهود لهم بالكفاءة والخبرة ، وقد تم التعديل على بعض صيغ الفقرات بما يتلاءم مع عينة الدراسة وخصائصها، ويتضمن الاستبيان 39 عبارة مقسمة على أربعة أبعاد متمثلة في بُعد التحسس للمشكلات ب 07 عبارات، بُعد الطلاقة ب 08 عبارات، بُعد الأصالة ب 07 عبارات، بُعد المرونة ب 08 عبارات، وبُعد مواصلة الاتجاه نحو الهدف ب 09 عبارات، حيث تتم الاجابة على مقياس ليكرت الخماسي: موافق تماماً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً.

وقد تم تصحيح استبيان الدراسة بإعطاء الأوزان التالية:

موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)

سلم التصحيح:

تم تصحيح استبيان الدراسة بناءً على السلم الذي تم حسابه كما يلي:
حساب المدى (الحدود العليا – الحدود الدنيا = المدى) أي: (5 - 1 = 4)
الحاصل يتم قسمته على عدد البدائل الاستبيان للحصول على طول الخلية أي:
(4 / 3 = 1.33) وتضاف هاته القيمة إلى أدنى قيمة للبدائل وهي 1، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهاته الخلية، وهكذا يصبح طول الخلية:
ومنه يكون سلم مقياس القيادة الإبداعية كالتالي:



ثبات المقياس:

قام الباحثان بالتحقق من صدق الاستبيان من خلال حساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 04 يمثل معامل ثبات استبيان القيادة الإبداعية

معامل الثبات ألفا-كرونباخ	عدد العبارات	استبيان القيادة الإبداعية
0.951	39	

(المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الثبات لاستبيان القيادة الإبداعية قد بلغ قيمة 0.913 وهي قيمة مرتفعة وتدل على الثبات المرتفع لأداة الدراسة ومصداقيتها.

جدول رقم 05 يمثل معاملات ارتباط استبيان القيادة الإبداعية مع أبعاده

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات	معامل الارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية
التحسس للمشكلات	07	0.650**	0.00
الطلاقة	08	0.881**	0.00
الأصالة	07	0.915**	0.00
المرونة	08	0.780**	0.00
مواصلة الاتجاه نحو الهدف	09	0.831**	0.00

(المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون بين استبيان القيادة الإبداعية وأبعاده جاءت كلها مرتفعة، وقد سجل أدنى معامل ارتباط لبعده التحسس للمشكلات بقيمة 0.650^{**} ، بينما بعد المرونة بلغ معامل ارتباط قيمته 0.780^{**} ، وبعد مواصلة الاتجاه نحو الهدف بمعامل ارتباط بلغ قيمة 0.831^{**} ، ثم بعد الطلاقة بمعامل ارتباط قيمته 0.881^{**} ، بينما بلغ أعلى معامل ارتباط لبعده الأصالة بقيمة 0.915^{**} ، وعليه فإن معاملات الارتباط بين جميع أبعاد القيادة الإبداعية مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 ، ما يدل على تجانس الأبعاد مع الاستبيان ككل.

أساليب المعالجة الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v 25)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية : المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار ألفا-كرونيباخ، معامل الارتباط بيرسون، اختبار T-TEST لمعرفة الفروق بين مجموعتين.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

مستوى التحسس للمشكلات متوسط لدى عينة الدراسة.

جدول رقم 06 يمثل المتوسط الحسابي لبعده التحسس للمشكلات

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	أبعاد الاستبيان
مرتفع	0.59495	03.77	07	التحسس للمشكلات

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن متوسط التحسس عن المشكلات قد بلغ قيمة 03.77 وانحراف معياري قيمته 0.59495 ، مما يدل على أن مستوى التحسس للمشكلات مرتفع وهو ما يعني أن الفرضية لم تتحقق.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

مستوى الطلاقة للمشكلات متوسط لدى عينة الدراسة.

جدول رقم 07 يمثل المتوسط الحسابي لبعده الطلاقة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	أبعاد الاستبيان
متوسط	0.53882	03.46	08	الطلاقة

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن متوسط الطلاقة قد بلغ قيمة 03.46 وانحراف معياري قيمته 0.53882 ، مما يدل على أن مستوى الطلاقة متوسط، وهو ما يعني أن الفرضية قد تحققت.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

مستوى الأصالة متوسط لدى عينة الدراسة.

جدول رقم 08 يمثل المتوسط الحسابي لبعده الأصالة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	أبعاد الاستبيان
متوسط	0.55859	03.62	07	الأصالة

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن متوسط الأصالة قد بلغ قيمة 03.62 وبانحراف معياري قيمته 0.55859، مما يدل على أن مستوى الأصالة متوسط، وهو ما يعني أن الفرضية قد تحققت.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

مستوى المرونة للمشكلات متوسط لدى عينة الدراسة

جدول رقم 09 يمثل المتوسط الحسابي لبعد المرونة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	أبعاد الاستبيان
متوسط	0.57535	03.60	08	المرونة

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن متوسط المرونة قد بلغ قيمة 03.60 وبانحراف معياري قيمته 0.57535، مما يدل على أن مستوى المرونة متوسط، وهو ما يعني أن الفرضية قد تحققت.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

مستوى مواصلة الاتجاه نحو الهدف متوسط لدى عينة الدراسة.

جدول رقم 10 يمثل المتوسط الحسابي لبعد مواصلة الاتجاه نحو الهدف

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	أبعاد الاستبيان
متوسط	0.57068	03.56	09	مواصلة الاتجاه نحو الهدف

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن مواصلة الاتجاه نحو الهدف قد بلغ قيمة 03.56 وبانحراف معياري قيمته 0.57068، مما يدل على أن مستوى مواصلة الاتجاه نحو الهدف متوسط، وهو ما يعني أن الفرضية قد تحققت.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.

جدول رقم 11 يمثل نتائج اختبارات للفروق بين الجنسين في مستوى القيادة الإبداعية

القيادة الإبتكارية	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الذكور	48	03.49	0.07409	-1.694	0.457	غير دال إحصائياً
الإناث	33	03.66	0.06528			

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نتبين لنا بأن قيمة المتوسطات كانت متقاربة، وان قيمة "T" قد بلغت -1.694 بقيمة احتمالية مقدرة ب 0.457 وهي أكبر من 0.05 أي أنها غير دالة إحصائية، مما يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الجنس.

من هنا نستنتج ان ما يحدث من امور ايجابية التي تمس فئة الذكور، وتؤدي بالزيادة في مستوى القيادة الابداعية، هي نفسها التي تؤدي بالزيادة في مستوى القيادة الابداعية لدى الاناث، وما يحدث من امور سلبية التي تمس فئة الذكور، وتؤدي بالنقص في مستوى القيادة الابداعية، هي نفسها التي تؤدي بالنقص في مستوى القيادة الابداعية لدى الاناث، وهذا ما أكدته الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الجنس.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الفئة العمرية لدى عينة الدراسة.

جدول رقم 12 يمثل نتائج اختبارات للفروق بين الفئات العمرية في مستوى القيادة الإبداعية

القيادة الإبتكارية	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
من 18 إلى 40 سنة	50	03.55	0.35605	-1.221	0.007	دال إحصائياً
أكبر من 40 سنة	31	03.67	0.56160			

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نتبين لنا بأن قيمة متوسط فئة من 18 إلى 40 سنة بلغت 03.55 بانحراف معياري قيمته 0.35605، بينما فئة أكبر من 40 سنة بلغت متوسطاً قيمته 03.67 وبانحراف معياري قيمته 0.56160، وان قيمة "T" قد بلغت -1.221 بقيمة احتمالية مقدرة ب 0.007 وهي أقل من 0.05 أي أنها دالة إحصائية، مما يعني بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الفئة العمرية لصالح فئة أكبر من 40 سنة.

جاءت الفرضية تؤكد بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الفئة العمرية لصالح فئة أكبر من 40 سنة، ومن المعلوم ان كلما اقترب الانسان من سن 40 يكتمل لديه نضوج الفكري والعقلي، وهنا يستطيع ان يواجه كل الامور السلبية يحلها، ويحولها الي امور ايجابية ويستفيد منها وهذا ما يعزز مستوى القيادة الابداعية لديه.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثامنة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الأقدمية المهنية لدى عينة الدراسة.

جدول رقم 13 يمثل نتائج اختبارات للفروق بين فئات الاقدمية المهنية في مستوى القيادة الابداعية

القيادة الإبتكارية	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
أقل من 10 سنوات	59	03.55	0.05123	-1.374	0.028	دال إحصائياً
أكثر من 10 سنوات	22	03.71	0.11966			

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج SPSS)

من خلال ملاحظة الجدول أعلاه نتبين لنا بأن قيمة متوسط فئة أقل من 10 سنوات بلغت 03.55 بانحراف معياري قيمته 0.05123، بينما فئة أكثر من 10 سنوات بلغت متوسطاً قيمته 03.71 وبانحراف معياري قيمته 0.11966، وان قيمة "T" قد بلغت -1.374

بقيمة احتمالية مقدرة ب 0.028 وهي أكبر من 0.05 أي أنها دالة إحصائية، مما يعني بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الابتكارية تغزى لمتغير الفئة العمرية لصالح فئة الخبرة المهنية أكثر من 10 سنوات.

جاءت الفرضية تؤكد بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الابتكارية تغزى لمتغير الفئة العمرية لصالح فئة الخبرة المهنية أكثر من 10 سنوات، العامل الجديد تكون مسافة الخوف لديه كبيرة مما يحول بينه وبين حل المشاكل ويؤثر في مستوى القيادة لديه، عكس العمل ذو خبرة التي تكون مسافة الخوف لديه صغيرة جدا يستطيع حل كل المشاكل والاستفادة منها وهذا يعزز في مستوى القيادة الإبداعية لديه.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية:

مستوى القيادة الإبداعية متوسط لدى مشرفي التربية لمؤسسات التربية الوطنية بمدينة الجلفة

جدول رقم 14 يمثل المتوسط الحسابي لمستوى القيادة الإبداعية لدى عينة الدراسة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	المتغير
متوسط	0.44678	03.59	81	القيادة الابتكارية

(المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا بأن متوسط القيادة الإبداعية قد بلغ قيمة 03.59 وانحراف معياري قيمته 0.44678، مما يدل على أن مستوى القيادة الابتكارية لدى عينة الدراسة متوسط، وهو ما يعني أن الفرضية قد تحققت. لقد جاء مستوى ابعاد القيادة الإبداعية متوسطة ومنه نستنتج ان مستوى القيادة الإبداعية متوسط ويرجع الباحثون هذه النتيجة الى المعوقات الشخصية مثل الخوف من الفشل، الاعتياد على الأمور، عدم توافر الحرية، مقاومة التغيير، وهناك معوقات تنظيمية مثل فقدان التحفيز، التوبيخ العلني، العقاب في حال الفشل، مركزية القرار، انفراد المدير بالسلطة، الحرص على تطبيق القانون يحد من الإبداعية لدى عينة الدراسة، كل هذا أدى الى الحد من القيادة الإبداعية لدى المشرفين التربويين، وهذا أكدته الفرضية أن مستوى القيادة الابتكارية لدى عينة الدراسة متوسط .

الخاتمة:

نستنتج مما سبق أن حقل المؤسسات التربوية الممارسة لنشاطها في مجال من الطموح للإبتكار بحاجة ماسة إلى قيادة إبداعية، إذ تعد أحد العناصر الحاسمة في تحديد مستقبل أي مؤسس ومن خلالها يمكن للأفراد اكتساب المهارات اللازمة لحل أي مشاكل. وفي الأخير نقترح بعض التوصيات التي من الممكن أن تساهم إلى حد ما في رفع المعنويات وبالتالي تحقق نوعا من الإبتكار الإداري داخل المؤسسات التربوية الجزائرية:

- التخفيف من عبئ العمل لدى المشرفين التربويين.
- إشراك المشرفين التربويين في عملية صنع القرارات داخل المؤسسة
- إعادة تأهيلهم لأعمال أخرى إذا رأت المؤسسة الحاجة المستقبلية لهم
- توفير الأوقات الاستثنائية: العطل، أوقات الراحة ... إلخ
- توفير كل من التحفيز المادية والمعنوية
- إدراك الرئيس المباشر لمدى تميز المشرفين التربويين في الأداء الوظيفي ومدى حاجته لتطوير الأداء.

- أن يكون المدير على دراية بالمعلومات عن تاريخ المشرفين التربويين المهارات الأساسية، الشهادات العلمية، وأهم المشروعات التي ساهم في إنجازها هذا العامل.

المراجع

- بدر محمد عبد الرحمان الغنيمي. (2015). أثر القيادة الابتكارية في أمن وحماية الشخصيات المهمة: دراسة تطبيقية على منسوبي الشرطة العسكرية الخاصة للأمن والحماية بالرياض. الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة.
- جمعان بن خلف جمعان الغامدي. (2012). ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظة المخواة. مكة المكرمة: رسالة ماجستير غير منشورة.
- رجال الله عطا الله جابر الرفاعي. (2013). مستوى القيادة الابتكارية لدى مديري مدارس التعليم العام في محافظة ينبع. الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة.
- عبد الله الدكان. (29 مارس، 2017). <https://www.manhal.net/art/s/2794>. تم الاسترداد من منهل الثقافة التربوية.
- عبود نجم نجم. (2011). القيادة الإدارية في القرن واحد وعشرون. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- فهد بن سيف الدين غازي ساعاتي. (2014). الإدارة الرياضية "مناهج البحث في الإدارة الرياضية". القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
- فهد نجيم راجح السلمي. (2012). القيادة الابتكارية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة. الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة.
- محمد عباس سهيلة. (2004). القيادة الابتكارية والاداء المتميز- حقيية تدريبية لتنمية الابداع الاداري. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمود أحمد درويش. (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- يمنى طريف الخولي. (2020). مفهوم المنهج العلمي. المملكة المتحدة: مؤسسة هنداوي.