

درجة ممارسة قادة المدارس بمحاظفة العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام وعلاقتها بالإبداع الإداري

مستخلص:

هدف البحث إلى الكشف عن درجة ممارسة قادة المدارس بمحاظفة العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام وعلاقتها بالإبداع الإداري وذلك من وجهة نظر المعلمين، وتحديد ما إذا كان هناك فروق في استجابات عينة البحث وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، ولتحقيق أهداف البحث تم اتباع المنهج الوصفي بصورته المسحية، حيث تم التطبيق على كامل المجتمع البالغ عدده (٥١٩) معلماً، فيما تكونت العينة في صورتها النهائية من (٤٤١) معلماً، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث تكونت من (٥٢) فقرة موزعة على محورين هما: مبادئ القيادة في الإسلام الإبداع الإداري، وبعد التحقق من صدقها وثباتها تم التطبيق على عينة البحث الأساسية، وتوصل البحث إلى أن تقدير أفراد عينة الدراسة لممارسة قادة المدارس لمبادئ القيادة في الإسلام (الشورى، العدل، القوة والأمانة، القدوة الحسنة، حرية التفكير) جاء بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٤٧)، وبانحراف معياري قدره (١,١٤)، فيما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية وأبعاد المحور الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) تعزى لجميع متغيرات الدراسة الديموجرافية؛ باستثناء وجود فروق في مبدأ الشورى لصالح معلمي المرحلة الثانوية، أما بالنسبة للمحور الثاني (الإبداع الإداري) فقد جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٠)، وبانحراف معياري قدره (٠,٩٨)، فيما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية وأبعاد هذا المحور تعزى لجميع متغيرات الدراسة الديموجرافية، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين محوري الاستبانة.

الكلمات المفتاحية: مبادئ القيادة في الإسلام؛ الإبداع الإداري؛ مدارس محافظة العقيق.

Abstract

The study aimed to identify the practice degree of the aqiq province' schools leaders for the leadership principles in Islam and its relationship to administrative innovation, from the teachers point of view, as well as determine the significance of differences in sample study responses, according to some demographic variables (educational stage, years of experience, scientific qualification), and to achieve objectives of the study were followed descriptive approach with survey image. Where the total number of (519) teachers has been applied, while the sample was in its final form of (441) teachers. The questionnaire was used as a data collection tool, consisting of (52) items distributed on two axes, then after verifying their validity and validity, the questionnaire was applied to the basic study sample. The study found that the total score of the sample of the study sample of the teachers of the general education schools in Al-Aqeeq governorate for the use of the leadership principles in Islam was (Larg) with mean (3.47), and St.(1.14). There were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) the first axis the use of the leadership principles in Islam, due to all its variables, also the total score for the assessment of the sample members of the study for administrative creativity was large, with mean (3.70) and St.(0.98), while there were no statistically significant differences at the level of significance $\alpha \leq 0.05$ in the total score and the dimensions of the second axis (administrative innovation), due to the demographic variables, while the results showed positive correlation and statistical function at ($\alpha \leq 0.05$) between the axes of the questionnaire. Based on these findings, a number of recommendations were presented, including: Instructing school leaders to use the Shura principle and the principle of respect and appreciation of the other in managing their school affairs in particular, and encouraging school leaders to improve their creative abilities in the administrative work within their schools.

Key-Words: leadership principles in Islam; Administrative Creativity; Al-Aqeeq Governorate Schools.

مقدمة:

تعد القيادة من أهم عناصر النجاح للمنظمة، إذ من شأنها أن توجه الموارد كافة نحو تحقيق الأهداف، فإذا ما توافرت الموارد المادية كافة مع عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية وتنظيمها وتنسيقها فإنه لن يكتب النجاح لتلك المنظمة في تحقيق أهدافها. ويتناسب مستوى تحقيق الأهداف مع مستوى قوة القيادة في الاستفادة من طاقات العاملين من خلال إثارة دافعيتهم، والكشف عن الطاقات الكامنة للوصول إلى مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لديهم.

والقيادة التربوية هي عملية تأثير متبادل بين القائد ومروسيه للوصول إلى أهداف مشتركة، كما أنها عملية إنجاز عمل ما عن طريق التأكد من أن أفراد الجماعة يعملون معاً بطريقة طيبة، وأن كل فرد منهم يؤدي دوره بكفاءة عالية، والقائد يقود الجماعة في تحديد الأهداف والتخطيط وتنفيذ العمل وتحقيق التقدم في الأداء ووضع معايير يُقاس بها هذا الأداء (أحمد، ٢٠١٣، ٢٨٧).

ومع تعدد المبادئ التي تقوم عليها القيادة، وكذلك تعدد المداخل التي تم دراسة القيادة من خلالها، فإن من أهمها دراسة القيادة وممارستها المختلفة في ضوء مبادئ الإسلام، حيث ترتبط القيادة بالإسلام ارتباطاً مباشراً في وظيفة القائد، وفي مدى قدرته على تحمل مسؤولية القيادة.

فالقائد في الإسلام صاحب مدرسة ورسالة، ويدرك تمام الإدراك أن قيامه بإعداد أجيال من القادة من أسمى واجباته وأمانة في عنقه، فنراه يُقبل على أداء الواجب وعلى الوفاء والأمانة بكل حماس وحيوية دافقة (كواحلة وشوشان، ٢٠١١، ٨١٥)، والإبداع الإداري في المؤسسات كافة - ومنها المؤسسات التربوية - يُعدُّ أهم مقوم يُساعد هذه المؤسسات في التغلب على المشكلات التي تواجهها، خاصة في العصر الحالي، وما أوجده من مشكلات إدارية تحتاج إلى حلول غير تقليدية (الكناني، ٢٠١٤، ٢٢).

مشكلة البحث وأسئلته:

تعد القيادة عملية ضرورية لأية منظمة فهي تؤدي دوراً مهماً من حيث التأثير في سلوك الأفراد والجماعات وعلى مستوى الأداء لديهم، ويُعد الدور القيادي جوهرياً في عملية التوجيه.

ومع أهمية هذا النوع من المبادئ التي يمكن للقادة الاستناد عليها في ممارستهم الإدارية داخل المؤسسات التربوية، إلا أنه يُلاحظ أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين مبادئ القيادة في الإسلام، وسلوك قادة المدارس الإداري.

ومع قلة الدراسات- في حدود علم الباحث- التي استهدفت تحديد العلاقة بين ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام، و الإبداع الإداري في المؤسسات التربوية، فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد في سعيها نحو الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظه العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين؟ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. ما درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظه العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام من وجهة نظر المعلمين؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة قادة المدارس بمحافظه العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام(العدل والمساواة، الشورى، الحزم، احترام الآخر وتقديره) تعزى إلى اختلافهم في متغيرات: (المرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

٣. ما درجة الإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظه العقيق من وجهة المعلمين؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة الإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظه العقيق تعزى إلى اختلافهم في متغيرات: (المرحلة

التعليمية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟

٥. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظه العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام و الإبداع الإداري لديهم؟

أهداف البحث:

تسعى الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظ العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام، وعلاقته بالإبداع الإداري لديهم.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية.

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها النظرية من خلال اهتمامها بتناول مبادئ القيادة في الإسلام وإيجاد العلاقة بينها وبين الإبداع الإدارة، إضافة للأدب التربوي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية.

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها التطبيقية من خلال الجوانب الآتية:

- أ- قد تسهم الدراسة الحالية في تبصير مديري المدارس بأهمية العلاقة بين ممارستهم لمبادئ القيادة في الإسلام.
- ب- تفيد نتائج الدراسة الحالية القائمين على التعليم بالمملكة العربية السعودية في التعرف على أهمية مبادئ القيادة في الإسلام.
- ج- قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في توعية القائمين على اختيار وترشيح مديري المدارس بأهمية اختيار من لديه وعي بمبادئ القيادة في الإسلام.
- د- التعرف على درجة الإبداع الإداري لدى قادة.

مصطلحات البحث:

تتناول الدراسة الحالية المصطلحات الآتية:

مبادئ القيادة في الإسلام The leadership principles in Islam:

اصطلاحاً: هي "القيادة المدرسية الإدارية التي تؤمن بالشورى، وتهتم بالحوار والمناقشة، بغرض اتخاذ القرارات وتنفيذها بصورة حازمة تعاونية؛ يشترك فيها جميع المرؤوسين بعدالة ومساواة، بما يعزز مفهوم العمل الجماعي المشترك، ويرسخ مبدأ المسؤولية التضامنية.

الإبداع الإداري Administrative Innovation:

اصطلاحاً: "أفكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل أمثل لمشكلات معينة، أو تطوير أساليب

الأنماط المعروفة أو أهدافها أو تعميق رؤيتها أو تجميعها أو إعادة تركيبها في السلوكيات الإدارية في أشكال متميزة ومتطورة تنهض بأصحابها إلى الأمام".

حدود البحث:

تم تطبيق الدراسة الحالية وفقاً للحدود الآتية:

١. الحدود الموضوعية: دراسة درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظة العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام، وعلاقتها بالإبداع الإداري.
٢. الحدود الزمانية: طبقت أداة الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩.
٣. الحدود المكانية: تم تطبيق أداة الدراسة في مدارس البنين الحكومية بمحافظة العقيق.

٤. الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة العقيق.

الأدب النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الأدب النظري.

المحور الأول: مبادئ القيادة في الإسلام.

تعد القيادة جوهر العملية الإدارية ومحورها، بحيث تعد القيادة ذات الكفاءة إحدى المميزات الرئيسية التي يمكن بواسطتها التمييز بين المدارس الناجحة وغير الناجحة.

ومع اهتمام هذا المحور بمبادئ القيادة في الإسلام فإنه يمكن التأصيل النظري لهذا المفهوم على النحو التالي:

مفهوم القيادة Leadership:

القيادة كما عرفها أحمد (٢٠١٣، ٢٨٨) هي: "عملية إنجاز عمل ما عن طريق التأكد من أن أفراد الجماعة يعملون معاً بطريقة طيبة، وأن كل فرد منهم يؤدي دوره بكفاءة عالية، والقائد يقود الجماعة في تحديد الأهداف والتخطيط وتنفيذ العمل وتحقيق التقدم في الأداء ووضع معايير يُقاس بها هذا الأداء".

أما من منظور شرعي، فإن القيادة في الإسلام تحمل أحد المعاني الثلاثة: الإمامة أو الإمارة أو الولاية (عبيدات، ٢٠٠١، ٤٦).

أهمية القيادة The importance of leadership:

القيادة التربوية بشكل عام، ودور القيادي في الوحدات الإدارية والتعليمية بشكل خاص، له الأثر الأكبر على المخرجات التعليمية، لذلك فقد أصبح الاهتمام بالقيادة والدور القيادي يعكس مدى اهتمام وزارة التربية والتعليم لتحسين أدائها لتصل في النهاية إلى جودة الأداء وتحسين المخرجات التعليمية.

ويرى طشطوش (٢٠١٥، ٦٣) أن القيادة تكتسب أهميتها من خلال ما تحققه من فوائد في الحياة العملية، ومنها: تسهم القيادة في تنظيم وترتيب مجريات الحياة وحمايتها من الاضطراب والتشويش والفوضى، كما تسهم القيادة أيضاً في إقامة العدل والحق والإنصاف في المجتمع ونصب موازين الحق بين الناس وإعادة الحق لأصحابه، كما لا تتحقق الأهداف والغايات في أي عمل مهما كان نوعه ومستواه إلا بالسيطرة والقيادة.

وظائف القيادة Leadership functions:

وظائف القيادة تتمثل في أنها تعمل على تطوير نفسها بنفسها بصفة مستمرة مما يؤدي إلى تحسن قيادة المرؤوسين، كما أن عليها السعي الدائم نحو الحفاظ على مصلحة المرؤوسين، ومصلحة المجتمع، وعدم استغلال المنصب القيادي لأية مصلحة خاصة، مصداقاً لقول رسول الله - صلى الله عليه وسلم - "من استعمل رجلاً من عصابة وفي تلك العصابة من هو أرضى لله منه فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين" (رواه الحاكم).

صفات وخصائص القائد التربوي Qualities and Characteristics of the Educational Leader: هناك عديد من الصفات والخصائص التي يتصف بها القائد التربوي في ظل فلسفة القيادة الإسلامية، ويذكر كل من (أحمد، ٢٠١٣، ٣٠٥-٣٠٦؛ سعادة، ٣٣٠-٣٣٢) أن منها ما يلي:

صفات عامة: ومنها، صقل المقاييس العليا للأخلاقيات الشخصية، والنشاط العالي، وامتلاك الشجاعة والعمل الجاد بإتقان والتزام وتحديد الأهداف واستمرار الحماس، وكذلك مساعدة الآخرين على النمو.

صفات شخصية: إن السمعة الطيبة والأمانة والأخلاق الحسنة، والهدوء والالتزان في معالجة الأمور والرزانة والتعقل عند اتخاذ القرارات، والقوة البدنية والسلامة الصحية، والمرونة وسعة الأفق، والقدرة على ضبط النفس، والمظهر الحسن، واحترام الآخرين، والإيجابية في العمل، والقدرة على الابتكار وحسن التصرف، والتعاون مع الزملاء والرؤساء من الصفات الشخصية اللازم توافرها في القائد التربوي.

صفات قيادية: ويقصد بها القدرة على اكتشاف الأخطاء وتقبل النقد البناء، واتخاذ القرارات السريعة في المواقف العاجلة دون تردد، والثقة في النفس عن طريق الكفاءة العالية في تخصصه واكتساب ثقة الآخرين، والحزم وسرعة البت وتجنب الاندفاع والتهور.

المقومات الذاتية للقيادة في الإسلام Leadership Self-Determinants in Islam:

توجد مجموعة من المقومات الذاتية القيادية؛ والتي ينبغي توافرها في ذات القائد، وتتحدد هذه المقومات فيما أورده أبو الفضل وأبو غزالة (٢٠١٧، ١٦٦) على النحو الآتي:

(١) الإيمان:

فالإيمان المؤمن القوي يتوافق سلوكه دائماً مع مقتضيات إيمانه، وخير شاهد على ذلك رسولنا ﷺ ومواقفه في الدفاع عن الدعوة.

(٢) العلم:

إن العلم لصاحبه نور وكمال والعالم والجاهل لا يستويان أبداً ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾ (الزمر: ٣٩).

(٣) الفصاحة والبيان:

تعد الفصاحة أحد أهم مقومات الفرد الأساسية التي تجعله أهلاً ليكون قائداً ناجحاً، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: "أعطيت جوامع الكلم" (رواه مسلم: ٥٢٣).

(٤) الخلق الحسن:

وقدوتنا في ذلك نبينا المصطفى ﷺ فقد أثنى عليه ربنا ﷻ بقوله: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم: ٤)

(٥) الانتماء:

أي الانتساب إلى الجذور والمنبت والجماعة.

(٦) الرجولة:

الرجولة في الإسلام هي أحد المقومات الأساسية الواجب توافرها في المرء ليكون أهلاً للقيادة قال تعالى: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَا قَبْلَكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِي إِلَيْهِمْ فَسَأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَّا تَعْلَمُونَ﴾ (النحل: ٤٣).

أركان القيادة الإدارية في الإسلام:

ومن أهم هذه الأركان التي يجب أن يعتمد عليها القائد المسلم ما يلي:

١- القدوة الحسنة:

القائد المسلم لا بد أن يكون قدوة حسنة في نفسه وأخلاقه، وأعماله، قال تعالى: ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَّا تَفْعَلُونَ ﴿١﴾ كَبِيرٌ مَّقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَّا تَفْعَلُونَ﴾ (الصف: ٢، ٣).

النشاط والاجتهاد في إنجاز الأعمال:

على المسلم أن يحرص على إنجاز عمله وإتقانه، قال سبحانه وتعالى: ﴿وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (التوبة: ١٠٥)، وقد حث النبي الكريم

على إتقان العمل فعن عائشة رضي الله عنها أن رسول الله ﷺ قال: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (الطبراني: ٨٩١).

٢- القدرة على إصدار القرارات في الوقت الحاسم:
لأهمية القرار فإن من صفات القائد الإداري المسلم الناجح التأني في اتخاذ أي قرار ، وعليه دراسة

كل أمر قبل الإقدام عليه حتى يصل إلى القرار السليم (سويدان، ٢٠٠٣، ١٥٨).

٣- إتقان مهارات الاتصال والتواصل:

إن إتقان مهارات الاتصال والتواصل هي من أهم عوامل نجاح القائد قال تعالى: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ﴾ (إبراهيم: ٤) (أبو الفضل وأبو غزالة، ٢٠١٧، ١٦٩).

القدرة على إحداث التغيير:

إن التغيير في الإسلام سنة من سنن الله تعالى، وأن التغيير إلى الأصح هو الغاية التي يبتغيها الإسلام.

٤- توضيح الأهداف للعاملين:

يعتبر توضيح أهداف المؤسسة للعاملين فيها، هو عامل مهم لنجاح القيادة (عبيدات، ٢٠٠١، ١٦٥).

٥- الكفاءة الإدارية:

وهذه ركن مهم، وعلى القائد العمل الجاد والمستمر في تنميتها، ومن وسائل ذلك التزويد بالعلم، قال تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾ (الزمر: ٣٩).

أسس ومبادئ القيادة في الإسلام:

الشورى:

وهي أول مبدأ في القيادة الإسلامية، كما وجه القرآن الكريم النبي ﷺ نفسه للتشاور مع أصحابه فقال: ﴿فِيمَا رَحِمَةٌ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ (آل عمران: ١٥٩).

العدل:

على القائد أن يتعامل مع الآخرين بالعدل والإنصاف ، امتثالاً لقوله سبحانه: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ (النساء: ٥٨).

حرية التفكير: على القائد أن يسعى لتوفير المناخ المناسب للتفكير الحر والتبادل السليم للأفكار والنقد والشورى كي يشعر الأفراد بالطمأنينة في النقاش وتداول ما

يهمهم من أمور. والمسلمون مأمورون بتقديم النصيحة المخلصة إذا ما دعت الحاجة، حدّث تميم بن أوس أن النبي ﷺ قال: "الدين النصيحة قلنا لمن؟ قال: الله وكتابه ورسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم" (رواه مسلم: ٥٥).

القوة والأمانة:

القوة والأمانة مطلب ضروري في كل قائد، وقد تميز بها جميع الأنبياء والرسل ومنهم موسى عليه السلام كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ﴾ (القصص: ٢٦)، وقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ (النساء: ٥٨).

القدوة الحسنة:

من أبلغ وسائل التأثير على الأفراد القدوة الحسنة؛ ولأجل هذا قال شعيب عليه السلام لقومه: ﴿وَمَا أَرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنْهَاكُمْ عَنْهُ﴾ (هود: ٨٨).
مميزات القيادة الإبداعية في الإسلام:

فتح باب الحوار، المشاركة العملية، الثبات على الحق، المعاملة والمخالطة الحسنة مع المرؤوسين، بعث روح الأمل عند المرؤوسين، المعرفة الدقيقة بقدرات المرؤوسين وحسن توظيفها، تأهيل قادة المستقبل، الرشد والعقلانية في التعامل مع الأزمات، التأكيد على الاستقرار الداخلي، القيادة بالحب: تطيب القلوب

العوامل المؤثرة في القيادة التربوية:

العوامل الخاصة بالقائد:

وهذا يعني أن هناك عدة عوامل تؤثر في سلوك القائد ومنها: القيم والمعتقدات التي يؤمن بها، والميول الشخصية، وثقة القائد بمرؤوسيه (جمال الدين وجابر ونجلاء، ٢٠١٤، ٦١٥-٦١٨)

العوامل الخاصة بالعاملين:

منها: درجة تماسك الجماعة، ومدى فاعلية الجماعة في العمل المطلوب، وكذلك قدرات أعضاء الجماعة ودوافعهم وإنتاجيتهم، ونظرة الأعضاء لأنفسهم وثقتهم بمقدراتهم، ومدى إدراك المجموعة لأهداف المدرسة والتوحد معها، وأيضاً توافر الاستعداد من جانب المرؤوسين لتحمل مسؤولية اتخاذ القرار (شاهين، ٢٠١٣، ٤٠).

العوامل الخاصة بالموقف:

توجد عدة عوامل من شأنها أن تؤثر في القيادة التربوية بشكل عام وعلى المدرسة بشكل خاص ومن أهم هذه العوامل ما أورده صالح (٢٠١٤، ٥٦) كما يلي:

شخصية القائد، اتجاهات وحاجات الأتباع، خصائص الجماعة والعلاقات القائمة بين أفرادها، المواقف التي تواجهها الجماعة، طبيعة العمل والوظائف التي تقوم بها القيادة.

المحور الثاني: الإبداع الإداري.

مفهوم الإبداع الإداري:

يرى الحارثي (٢٠١٢، ١٥) أنه "هو جميع العمليات التي يُمارسها الفرد داخل المنظمة وتتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والخروج عن المألوف سواءً للفرد أو للمنظمة التي يعمل بها والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التعامل مع البيئة".

أبعاد الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري يتضمن: الطلاقة والأصالة والمرونة بشكل رئيس، ثم أبعاد أخرى إضافية تتباين بتباين المدخل الذي تتبناه كل دراسة في تناولها لمفهوم الإبداع.

ويرى جبريل (٢٠١٤، ٤٣) أن الإبداع الإداري تتحدد أبعاده في: الأصالة والطلاقة والمرونة والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات، والخروج من المألوف، ومن ثم نرى أن أبعاد هذا المفهوم تتحدد في: الأصالة الإدارية، والطلاقة في الحلول، والمرونة في التفكير، والحساسية للمشكلات الإدارية.

أهمية الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري من أهم مقومات المؤسسات الناجحة، والتميزة في أدواتها وإنجازها، التي تسعى لإحداث نقلة نوعية، وتغييرات جوهرية في أساليب عملها الإدارية، ودع الأفراد العاملين فيها وتشجيع السلوك الإبداعي لديهم، بحيث تصبح ذات كفاءة وفاعلية. وهو نوع من التغيير والتجديد في أسلوب العمل واستخدامه بطرق وتقنيات تواكب متطلبات البيئة والعصر الحديث، بحيث تسعى لتلبية حاجات المجتمع المتجددة (أبو دلبوح وجرادات، ٢٠١٣، ١٠-١١).

أنواع الإبداع الإداري:

يُمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من الإبداع الإداري في المنظمات وهي (أبو زيد، ٢٠١٠، ٣٧):

- النوع الأول: الإبداع الإداري على مستوى الفرد Individual Innovation
- النوع الثاني: الإبداع الإداري على مستوى الجماعة Group Innovation

النوع الثالث: الإبداع الإداري على مستوى المنظمة Organizational Innovation

مبادئ الإبداع الإداري:

حتى تكون المنظمات متطورة مُبدعة وخلاقة، ينبغي مراعاة بعض المبادئ الأساسية منها (Karlyn, 2005, 79): إفساح المجال لأية فكرة أن تولد وتنمو و تكبر ما دامت في الاتجاه الصحيح، وما دام لم يتم القطع بعد بخطئها أو فشلها ، كما أن الأفراد مصدر قوة المنظمة، والاعتناء بتنميتهم ورعايتهم يجعلها الأكبر والأفضل والأكثر ابتكاراً وربحاً، وتكن المكافأة على أساس الجدارة واللياقة، واحترام الأفراد وتشجيعهم وتنميتهم لإتاحة الفرص لهم للمشاركة في القرار وتحقيق النجاحات للمنظمة، وكذلك التخلي عن الروتين وتأكيد اللامركزية في التعامل يُنمي المقدرة الإبداعية، والحرص على تحويل العمل إلى شيء ممتع لا وظيفة فحسب.

مقومات الإبداع الإداري:

يجب أن توفر المدرسة بيئة إبداعية تتقبل الإبداع والابتكار في مجالاته المختلفة، وتحفز أفراد المجتمع المدرسي (معلمين - طلاباً - إداريين) على الإبداع، إذ لا يمكن للطالب أو المعلم أو المدير أن يُبدع في بيئة ترفض الجديد والتجديد، وحتى تصبح البيئة المدرسية بيئة إبداعية كان لزاماً على مدير المدرسة وفرق إدارته أن يقتنوا أولاً بأن العاملين معهم بإمكانهم أن يبدعوا ويبتكروا حلولاً لمشكلاتهم، وأن يلغوا بعض الإجراءات الروتينية العقيمة التي قد تضع حدوداً منيعة للإبداع أو تشل حركته (مصطفى وآخرون، ٢٠١٦، ٢٤).

وفي السياق نفسه؛ يجدر الإشارة إلى أن تحقيق الإبداع الإداري يستلزم توفر مكونات رئيسة هي:

مهارات التفكير الإبداعي، والخبرة، والدافعية، والطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات.

معوقات الإبداع الإداري:

هناك عدد من المعوقات للإبداع الإداري منها على سبيل المثال لا الحصر (جلدة وعبوي، ٢٠٠٦):

الخوف من التغيير ومقاومة الجهات الإدارية له، وتفضيل حالة الاستقرار وقبول الوضع الراهن ، وانشغال المديرين بالأعمال اليومية الروتينية، ورفض الأفكار الجدية واعتبارها مضيعة للوقت ، والالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات، والتشدد في التركيز على الشكليات دون المضمون ، وكذلك مركزية الإدارة، وعدم الإيمان

بتفويض الأعمال الروتينية البسيطة إلى العاملين. عدم الإيمان بأهمية المشاركة من قبل العاملين، وقلة الحوافز المادية والمعنوية.

ثانياً: الدراسات السابقة.

المحور الأول: دراسات تناولت مبادئ القيادة في الإسلام.

دراسة السيد (٢٠١٤) إلى التعرف على درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظة القنفذة لمبادئ القيادة الإسلامية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي حيث تم تطبيق أداة الدراسة على (٣٣٦) معلماً من معلمي المدارس بمحافظة القنفذة، وتم بناء استبانة لقياس مبادئ القيادة في الإسلام، وهي: المساواة والعدل، سياسة الباب المفتوح، تقدير الذات، القدوة الحسنة، مجال الشورى، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القادة لمبادئ القيادة في الإسلام جاءت كبيرة جداً، كما وجدت فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى للمؤهل العلمي في مجال تقدير الذات والشورى لصالح البكالوريوس، كما توجد فروق تعزى لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات)، أما متغير الدورات التدريبية فلم يكن له أثر في استجابات عينة الدراسة.

وسعت دراسة الحجلي (٥١٤٢٦) إلى تحديد معايير اختيار القائد التربوي في منهج التربية الإسلامية مع معرفة مدى تطبيق هذه المعايير عند اختيار مديري المدارس الثانوية في المدينة المنورة، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الاستنباطي، والمنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٥٣) معلماً ومشرفاً طبقت عليهم الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن موضوع القيادة بنوعها العامة والخاصة من الأمور التي جاء بيانها وإيضاحها في القرآن والسنة بأدلة كثيرة، واحتواء التربية الإسلامية على معايير ومقومات (ذاتية) و(خلقية) و(مهنية) يتم على ضوءها اختيار القائد التربوي، مع إمكانية تطبيقها من قبل القائد التربوي وتحويلها إلى واقع ملموس، أما مدى تحقيق معايير اختيار القائد التربوي في منهج التربية الإسلامية عند اختيار مديري المدارس الثانوية بالمدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين كان على النحو التالي: المعايير الذاتية بنسبة ٧٥%، والمعايير الخلقية بنسبة ٦٦%، والمعايير المهنية بنسبة ٧٦%.

أما دراسة الحاج محمد (٥١٤١٠) فقد هدفت إلى التحقق من توافق السمات القيادية مع المعايير الإسلامية في اختيار القائد التربوي، وذلك من وجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث قسم الباحث بحثه إلى قسمين: دراسة نظرية وأخرى ميدانية، واستهل الباحث القسم النظري ببيان أهمية الإدارة وأهمية القيادة الإسلامية وبيان مفهومها ثم تحدث

عن معايير اختيار القائد التربوي كما يراها علماء المسلمين الأوائل وكما يراها كتاب الإدارة وعلم النفس الاجتماعي ثم انتقل إلى معايير اختيار القائد التربوي المسلم وقسمها إلى ثلاثة أقسام: معايير العقيدة الإسلامية، معايير شخصية، معايير مهنية، وتم تطبيق الاستبانة على عينتها البالغ عددها (٢١٠) من المعلمين وتوصلت إلى أن مديري المدارس المتوسطة يذكرون العاملين بما ورد في القرآن الكريم في مختلف المناسبات وينسبون كل نجاح يحققونه إلى الله تعالى، ويحمدون الله على كل عمل ينجزونه، وأن مديري المدارس يؤكدون أن العدل في كل الأمور خير كله، ويعاملون مرءوسهم بالسوية.

المحور الثاني: دراسات تناولت الإبداع الإداري.

حيث وقف الباحث على مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية؛ والتي يمكن عرضها كما يلي:

دراسة أميمة مصطفى (٢٠١٦) هدفت إلى استقصاء درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية العامة بمحافظة الغربية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، حيث كونت عينة الدراسة من (٤٥٢) فرداً (مديراً-وكيلاً-معلماً)، وتم اعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات للكشف عن درجة توافر عناصر الإبداع الإداري في مديريهم، وقد تم التحقق من صدق وثبات الأداة في استقصاء موضوعاتها، وقد أسفرت النتائج عن تمتع مديري المدارس الثانوية في محافظة الغربية بعناصر الإبداع الإداري وهي الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة، التحليل، الإصرار بدرجة كبيرة.

في حين هدفت دراسة العجمي (٢٠١٦) إلى التعرف على العلاقات بين مستوى الولاء التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٩) مديرة مدرسة، وقد تراوحت خبراتهم في العمل الإداري بين ثلاث فئات: أقل من (٥) سنوات، وما بين (٥-١٠) سنوات، وأكثر من (١٠) سنوات، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة، كما أشارت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من مستوى الأداء التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري لصالح ذوات سنوات الخبرة الأكثر والحاصلات على أكبر عدد من الدورات التدريبية.

أما دراسة الرفادي (٢٠١٥) فقد هدفت إلى تحديد واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديري مدارس التعليم العام في مدينة بنغازي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي،

حيث تكونت عينة الدراسة من (٥٥) مديراً، وأخرى من المدرسين بواقع (٥٤٨) مدرساً، وقد استخدمت أداتين لجمع البيانات وتمثلت أدوات الدراسة في: مقياس مستوى الإبداع الإداري لدى المديرين من وجهة نظر المدرسين ، ومقاييس معوقات الإبداع الإداري من وجهة نظر المديرين، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس أفراد العينة كان متوسطاً، وأن هناك معوقات عدة تحد من إبداع المديرين الإداريين في مقدمتها المعوقات المالية، ثم المعوقات التنظيمية، ثم المعوقات المتعلقة بمقاومة التغيير، وفي المرتبة الأخيرة المعوقات الشخصية.

في حين سعت دراسة كروم وشيرمان (Crum& Sherma, 2008) إلى التعرف على أهمية الإبداع الإداري والقيادي والتعليمي لمديري المدارس الثانوية في ولاية فيرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، وأثرها على تطوير أداء العاملين في المدرسة لتحقيق مستويات عالية من التعليم، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مدير مدرسة ثانوية، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى نجاح مديري المدارس الثانوية في تحقيق مستويات عالية عند الطلبة ارتكز على الممارسات الإدارية الإبداعية الفعلية لديهم والنتيجة عن تهيئة بيئة داعمة للإنجازات الموظفين، وتسهيل عملية الإدارة، وتقوية روح الفريق، والتواصل بين الموظفين مما أثر إيجابياً على المستوى التعليمي للطلبة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أكدت الدراسات السابقة التي تم استعراضها على أهمية الإبداع الإداري، كما تؤكد الدراسات التي تناولت مبادئ القيادة في الإسلام على العوامل المؤثرة فيها، ويمكن التعقيب عليها على النحو الآتي:

جوانب التشابه بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة:

- أ- من حيث الهدف: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري في علاقته بالقيادة كما في دراسة عبد الحافظ (٢٠١٧)، كما تتشابه مع دراسة السيد (٢٠١٤) في تناولها لمبادئ القيادة للقادة من وجهة نظر المعلمين.
- ب- من حيث العينة: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات التي طبقت على عينات من المعلمين .
- ج- من حيث المنهج: تتشابه الدراسة الحالية مع مجمل الدراسات السابقة في اتباعها للمنهج الوصفي بصورته الارتباطية.
- د- من حيث الأدوات: تتشابه الدراسة الحالية مع مجمل الدراسات السابقة التي استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة.

جوانب الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- أ- من حيث الهدف: تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات التي تناولت علاقة الثقافة بمتغيرات غير القيادة كتفويض السلطة أو الولاء التنظيمي.
- ب- من حيث العينة: تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات التي تناولت متغيراتها من وجهة نظر المديرين .
- ج- من حيث مجتمع الدراسة : تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات التي تناولت مجتمع المعلمين حيث طبقت الدراسة على معلمي مدارس البنين بمحافظة العقيق.

جوانب استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

- استفادت الدراسة الحالية من جملة الدراسات السابقة في تحديد المشكلة ، وإعداد الإطار النظري، وتحديد المنهج، واختيار أدوات القياس، وتفسير النتائج.
- جوانب اختلفت بها الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
- اختلفت الدراسة الحالية عن مجمل الدراسات السابقة بتناولها لمبادئ القيادة في الإسلام وعلاقتها بالإبداع الإداري، وهو ما لم تتناوله أية دراسة سابقة في حدود علم الباحث، فضلاً عن اختلاف الدراسة الحالية من حيث المجتمع الذي تستهدف دراسته، وهو مجتمع محافظة العقيق.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بصورته الارتباطية لتحقيق أهدافها المتعلقة بتحديد درجة ممارسة قادة المدارس لمبادئ القيادة في الإسلام، ودرجة الإبداع الإداري لديهم والعلاقة بينهما، حيث يُعنى هذا المنهج بأمر "تصوير الوضع الراهن، وتحديد العلاقات التي قد توجد بين الظواهر المختلفة" (ابو علام، ٢٠١٢، ٢٨٤).

مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة العقيق، والبالغ عددهم (٥١٩) معلماً.

جدول (١) توزيع معلمي مدارس محافظة العقيق حسب المرحلة التعليمية

توزيع مجتمع الدراسة		عدد المدارس	المرحلة التعليمية
النسبة	عدد المعلمين		
٥٣,٥٦%	٢٧٨	١٧	الابتدائية
٢٣,١٢%	١٢٠	٧	المتوسطة
٢٣,٣٢%	١٢١	٧	الثانوية
١٠٠%	٥١٩	٣١	المجموع

عينة البحث:

تم تطبيق أداة الدراسة على كامل أفراد المجتمع، حيث تم التطبيق على (٤٧٩) معلماً - بعد خصم عدد أفراد العينة الاستطلاعية البالغ (٤٠) معلماً، والجدول (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموجرافية محل الدراسة، وهي: المرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

م	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
١	المرحلة التعليمية	الابتدائية	٢٢٨	%٥١,٧٠
		المتوسطة	١٠١	%٢٢,٩٠
		الثانوية	١١٢	%٢٥,٤٠
	المجموع		٤٤١	%١٠٠
٢	سنوات الخبرة	أقل من (١٠) سنوات	٢٢٣	%٥٠,٥٧
		(١٠) سنوات فأكثر	٢١٨	%٤٩,٤٣
	المجموع		٤٤١	%١٠٠
٣	المؤهل العلمي	بكالوريوس	٣٧٠	%٨٣,٩٠
		أعلى من بكالوريوس	٧١	%١٦,١٠
	المجموع		٤٤١	%١٠٠

متغيرات البحث:

تحددت متغيرات الدراسة فيما يلي:

١. المتغيرات الديموغرافية وتشمل:

- أ. متغير (المرحلة التعليمية)، وله ثلاث فئات فرعية (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية).
- ب. متغير (سنوات الخبرة)، وله فئتان فرعيتان (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).
- ج. متغير (المؤهل العلمي)، وله فئتان فرعيتان (بكالوريوس، أعلى من بكالوريوس).

٢. المتغير المستقل: ممارسة ميادئ القيادة في الإسلام.

٣. المتغير التابع: درجة الإبداع الإداري.

أداة البحث:

حساب صدق أداة الدراسة.

تم حساب صدق الاستبانة من خلال إجراءين وهما:

(١) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس ممن يعملون بالجامعات السعودية بلغ عددهم (١٥) محكماً.

(٢) صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة في مجالها وما يتضمنه كل مجال من أبعاد، بتطبيقها على عينة استطلاعية-من خارج العينة الأصلية- قوامها (٤٠) معلماً.

أولاً: صدق المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام).

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المجال الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) والدرجة الكلية له

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
١	**٠,٤١	٩	**٠,٤٧	١٧	**٠,٣٩	٢٥	**٠,٧٣
٢	**٠,٧٤	١٠	**٠,٥١	١٨	**٠,٥٥	٢٦	**٠,٤٦
٣	**٠,٤٩	١١	**٠,٤٢	١٩	**٠,٥١	٢٧	**٠,٤٣
٤	**٠,٧١	١٢	**٠,٧٠	٢٠	**٠,٧٠	٢٨	**٠,٥٧
٥	**٠,٥٦	١٣	**٠,٨١	٢١	**٠,٥٦	٢٩	**٠,٤٥
٦	**٠,٤٠	١٤	**٠,٧٩	٢٢	**٠,٦٦	٣٠	**٠,٦٦
٧	**٠,٦١	١٥	**٠,٦٩	٢٣	**٠,٦٢	٣١	**٠,٥٧
٨	**٠,٥٧	١٦	**٠,٤٠	٢٤	**٠,٥٨	٣٢	**٠,٥٣

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

يبين الجدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط لفقرات المجال الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بدون استثناء.

جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المجال الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) والدرجة الكلية لأبعاده

مبدأ العدل والمساواة		مبدأ الشورى		مبدأ الحزم		مبدأ احترام الآخر وتقديره	
رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد
١	**٠,٤٧	٩	**٠,٥٩	١٧	**٠,٥٢	٢٥	**٠,٤٠
٢	**٠,٧٨	١٠	**٠,٦١	١٨	**٠,٦٩	٢٦	**٠,٦٢
٣	**٠,٦٧	١١	**٠,٤٠	١٩	**٠,٦٧	٢٧	**٠,٥٨
٤	**٠,٧٧	١٢	**٠,٧٢	٢٠	**٠,٧٥	٢٨	**٠,٦٨
٥	**٠,٧١	١٣	**٠,٨٢	٢١	**٠,٥٠	٢٩	**٠,٥١
٦	**٠,٦٥	١٤	**٠,٧٤	٢٢	**٠,٤٧	٣٠	**٠,٥٧
٧	**٠,٧٠	١٥	**٠,٧٠	٢٣	**٠,٦٢	٣١	**٠,٦٣
٨	**٠,٧٦	١٦	**٠,٥٣	٢٤	**٠,٦٧	٣٢	**٠,٥٣

يتضح من الجدول (٤) أن جميع فقرات أبعاد المجال الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك في جميع أبعاد هذا المجال البالغ عددها أربعة أبعاد

جدول (٥) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد المجال الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) والدرجة الكلية له

م	البعد	مبدأ (١)	مبدأ (٢)	مبدأ (٣)	مبدأ (٤)	الدرجة الكلية
١	مبدأ العدل والمساواة	-	**٠,٧٤	**٠,٤٠	**٠,٤٩	**٠,٨١
٢	مبدأ الشورى	-	-	**٠,٦٦	**٠,٨٠	**٠,٩٤
٣	مبدأ الحزم	-	-	-	**٠,٧٤	**٠,٨٠
٤	مبدأ احترام الآخر وتقديره	-	-	-	-	**٠,٨٧
-	الدرجة الكلية	-	-	-	-	-

يبين الجدول (٥) أن جميع أبعاد معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد المجال الأول وبين بعضها بعضاً ثم بينها وبين الدرجة الكلية للمجال قد جاءت دالة إحصائياً عن مستوى دلالة (٠,٠١).

ثانياً صدق المجال الثاني (الإبداع الإداري).

جدول (٦) معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المجال الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) والدرجة الكلية له

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
١	**٠,٥٧	٦	**٠,٨٢	١١	**٠,٧٧	١٦	**٠,٧٩
٢	*٠,٣٩	٧	**٠,٧٢	١٢	**٠,٨٦	١٧	**٠,٨٢
٣	**٠,٧٦	٨	**٠,٧٥	١٣	**٠,٨٢	١٨	**٠,٨٤
٤	**٠,٧٨	٩	**٠,٧٠	١٤	**٠,٧٧	١٩	**٠,٧٢
٥	**٠,٧٨	١٠	**٠,٨٨	١٥	**٠,٨١	٢٠	**٠,٧٧

** دالة عند مستوى ٠,٠١

يبين الجدول (٦) أن جميع معاملات الارتباط لفقرات المجال الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) باستثناء الفقرة (٢) فقد جاء معاملها ارتباطها بالدرجة الكلية للمجال دالاً عند مستوى (٠,٠٥).

جدول (٧) معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المجال الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) والدرجة الكلية لأبعاده

الأصالة الإدارية		المرونة في التفكير		الطلاقة في الحلول		الحساسية للمشكلات الإدارية	
رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد
١	**٠,٨٣	٦	**٠,٨٦	١١	**٠,٨١	١٦	**٠,٨٣
٢	**٠,٨٠	٧	**٠,٧٨	١٢	**٠,٨٩	١٧	**٠,٨٥
٣	**٠,٨١	٨	**٠,٨٤	١٣	**٠,٨٦	١٨	**٠,٨٦
٤	**٠,٨٦	٩	**٠,٧٦	١٤	**٠,٨٧	١٩	**٠,٨٢
٥	**٠,٧٦	١٠	**٠,٨٦	١٥	**٠,٨٩	٢٠	**٠,٨٩

يتضح من الجدول (٧) أن جميع فقرات أبعاد المجال الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٨) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد المجال الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) والدرجة الكلية له

م	البعـد	الأصالة الإدارية	الطلاقة في الحلول	المرونة في التفكير	الحساسية للمشكلات الإدارية	الدرجة الكلية
١	الأصالة الإدارية	-	**٠,٦٧	**٠,٦٤	**٠,٦٤	**٠,٨١
٢	الطلاقة في الحلول		-	**٠,٨٨	**٠,٨٥	**٠,٩٥
٣	المرونة في التفكير			-	**٠,٨٥	**٠,٩٤
٤	الحساسية للمشكلات الإدارية				-	**٠,٩٢
	الدرجة الكلية					-

يبين الجدول (٨) أن جميع الأبعاد معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد المجال الثاني وبين بعضها بعضاً ثم بينها وبين الدرجة الكلية للمجال قد جاءت دالة إحصائياً عن مستوى دلالة (٠,٠١).

ثبات أداة البحث:

تم حساب الثبات للاستبانة من خلال استخدام معادلة كرونباخ- ألفا (Cronbach Alpha) لاستخراج معامل الثبات، والجدول (٩) يبين نتائج هذا الإجراء.

جدول (٩) معاملات الثبات للاستبانة (المجالين والأبعاد الخاصة بكل منهما)

م	المجال	البعـد	معامل (كرونباخ- ألفا)
(١)	المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام)	مبدأ العدل والمساواة	٠,٨٤
		مبدأ الشورى	٠,٨٠
		مبدأ الحزم	٠,٧٦
		مبدأ احترام الآخر وتقديره	٠,٧٠
	الدرجة الكلية		٠,٩٢
(٢)	المجال الثاني (الإبداع الإداري)	الأصالة الإدارية	٠,٨٦
		الطلاقة في الحلول	٠,٨٩
		المرونة في التفكير	٠,٩١
		الحساسية للمشكلات الإدارية	٠,٩٠
	الدرجة الكلية		٠,٩٦

يتبين من الجدول (٩) أن كل من معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للثبات كانت دالة جميعها عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وبالتالي يكون مقياس الحكم على درجة التوفر على النحو الآتي:

١. المتوسط الحسابي من (١,٠٠) إلى أقل من (١,٨) تكون الاستجابة بدرجة منخفضة جداً.
٢. المتوسط الحسابي من (١,٨) إلى أقل من (٢,٦) تكون الاستجابة بدرجة منخفضة.
٣. المتوسط الحسابي من (٢,٦) إلى أقل من (٣,٤) تكون الاستجابة بدرجة متوسطة.
٤. المتوسط الحسابي من (٣,٤) إلى أقل من (٤,٢) تكون الاستجابة بدرجة كبيرة.
٥. المتوسط الحسابي من (٤,٢) إلى (٥,٠٠) تكون الاستجابة بدرجة كبيرة جداً.

إجراءات البحث:

تم تطبيق الدراسة على العينة المستهدفة وفق الخطوات الآتية:

- ١- تم الاطلاع في الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.
- ٢- بناء أداة الدراسة بمجالاتها الخمسة في صورتها الأولية.
- ٣- التحقق من صدق الأداة وثباتها.
- ٤- إعداد الاستبانة بصورتها النهائية.
- ٥- تم توزيع أداة الدراسة على العينة المستهدفة، ثم جمع البيانات وإدخالها على الحاسوب، وتحليلها بغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي "الرزمة الإحصائية للعلوم الانسانية والاجتماعية" (SPSS).
- ٦- كتابة تقرير الدراسة الحالية؛ وما يتضمنه من تفسير ومناقشة لنتائجها، ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

الأساليب والمعالجات الإحصائية:

من خلال الاستعانة بالبرنامج الإحصائي "الرزمة الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية" (SPSS)، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- معامل الارتباط البسيط لبيرسون (Pearson Correlations)؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، والإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة.
- ٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (Means & Standard

(Deviations) للإجابة عن السؤال الأول والثالث من أسئلة الدراسة.

٤- اختبار "ت" (T-test) لتحديد دلالة الفروق في متغيري الدراسة حسب (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) في السؤال الثاني والرابع من أسئلة الدراسة.

٥- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، لتحديد دلالة الفروق في متغيري الدراسة حسب (المرحلة التعليمية) في السؤال الثاني والرابع من أسئلة الدراسة.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها وتفسيرها:

والذي نص على: "ما درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظة العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام من وجهة نظر المعلمين؟".

وللإجابة عن هذا السؤال الجدول (١٠) يوضح أهم هذه النتائج.

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) والدرجة الكلية له مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

رقم البعد في الاستبانة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
٣	مبدأ الحزم	3.71	1.12	كبيرة	١
١	مبدأ العدل والمساواة	3.43	1.15	كبيرة	٢
٢	مبدأ الشورى	3.38	1.13	متوسطة	٣
٤	مبدأ احترام الآخر وتقديره	3.37	1.18	متوسطة	٤
الدرجة الكلية للمجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام)		3.47	1.14	كبيرة	

تبين النتائج في الجدول (١٠) أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس التعليم العام لممارسة قادة مدارسهم لمبادئ القيادة في الإسلام جاءت كبيرة بنسبة بلغت (٣،٤٧).

البعد الأول: مبدأ العدل والمساواة:

الجدول (١١) يظهر نتائج تحليل فقرات هذا البعد مرتبةً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١١) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الأول (مبدأ العدل والمساواة) مرتبةً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة في الاستبانة
١	كبيرة	1.37	3.89	تطبيق الأنظمة واللوائح- المعمول بها- على الجميع دون تمييز أو محاباة.	٥
٢	كبيرة	1.07	3.73	تقييم أداء المعلمين بشفافية ووفق معايير محددة وواضحة للجميع.	٦
٣	كبيرة	1.03	3.61	ممارسة سياسة الباب المفتوح أمام جميع منسوبي المدرسة.	٧
٤	كبيرة	1.15	3.52	توزيع المهام والتكليفات بعدالة ودون تحيز.	٢
٥	متوسطة	1.09	3.29	تحقيق الموضوعية في التعامل مع جميع المعلمين في كل ما يتعلق بالعمل داخل المدرسة.	٨
٦	متوسطة	1.20	3.22	مراعاة الفروق بين المعلمين في القدرات والإمكانات عند توزيع المهام.	٣
٧	متوسطة	1.15	3.10	توزيع المهام والتكليفات على المعلمين في ضوء تخصصاتهم وقدراتهم.	١
٨	متوسطة	1.13	3.06	تقديم المشاورة والدعم لجميع المعلمين فيما يتعلق بتطوير خبراتهم التدريسية.	٤
	كبيرة	1.14	3.43	الدرجة الكلية للبعد الأول (مبدأ العدل والمساواة)	

تبين النتائج في الجدول (١١) أن تقدير أفراد عينة الدراسة للدرجة الكلية لبعد (مبدأ العدل والمساواة) من أبعاد مجال (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) جاء بدرجة (كبيرة) بلغت (٣،٤٣).

البعد الثاني: مبدأ الشورى:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للدرجة الكلية للبعد الثاني (مبدأ الشورى) وفقراته، والجدول (١٢) يظهر نتائج تحليل فقرات هذا البعد مرتبةً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثاني (مبدأ الشورى) مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة في الاستبانة
١	كبيرة	1.08	3.59	نشر ثقافة العمل بروح الفريق داخل المدرسة.	٤
٢	كبيرة	1.17	3.50	التحقق من موافقة أكثر المعلمين على ما يتم اتخاذه من قرارات داخل المدرسة.	٥
٣	كبيرة	1.14	3.48	توسيع قاعدة مشاركة المعلمين في رسم وبناء الخطط التعليمية للمدرسة.	٣
٤	كبيرة	1.08	3.46	الأخذ بأراء المعلمين لتصويب مسارات تنفيذ القرارات.	٦
٥	كبيرة	1.08	3.45	إثارة اهتمام المعلمين حول القرارات التي يتم اتخاذاها بالمدرسة.	٧
٦	متوسطة	1.17	3.26	التشاور مع المعلمين قبل اتخاذ القرارات؛ رغبة في الاستفادة من خبراتهم والوصول إلى أنسب القرارات.	١
٧	متوسطة	1.17	3.20	مشاركة منسوبي المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة بها.	٢
٨	متوسطة	1.14	3.11	مشاركة المعلمين في متابعة النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات.	٨
	متوسطة	1.13	3.38	الدرجة الكلية للبعد الثاني (مبدأ الشورى)	

تبين النتائج في الجدول (١٢) أن تقدير أفراد عينة الدراسة للدرجة الكلية لبعد (مبدأ الشورى) من أبعاد مجال (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) جاء بدرجة (متوسطة) بلغت (٣,٣٤).

البعد الثالث: مبدأ الحزم:

الجدول (١٣) يظهر نتائج تحليل فقرات هذا البعد مرتبةً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث (مبدأ الحزم) مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم الفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
٦	ضبط النفس عند التعامل مع المواقف المشكّلة بالمدرسة.	4.07	0.99	كبيرة	١
٥	عدم التردد في اتخاذ القرارات.	4.01	1.03	كبيرة	٢
٣	إظهار شخصيته القوية أثناء متابعة العمل بالمدرسة.	3.78	1.04	كبيرة	٣
٧	إبداء الصرامة فيما يتعلق بتنفيذ العقوبات على المخالفين.	3.76	1.17	كبيرة	٤
٢	تنفيذ القرارات التي تم الاتفاق عليها بكل حرص.	3.63	1.12	كبيرة	٥
٤	تطبيق اللوائح والأنظمة الواردة من إدارة التعليم بكل دقة.	3.49	1.17	كبيرة	٦
٨	تحقيق التزامه الذاتي بما يصدره من قرارات أو توجيهات قبل غيره.	3.48	1.17	كبيرة	٧
١	الدفاع بقوة عن مصلحة العمل داخل المدرسة.	3.45	1.26	كبيرة	٨
الدرجة الكلية للبعد الثالث (مبدأ الحزم)		3.71	1.13	كبيرة	

تبين النتائج في الجدول (١٣) أن تقدير أفراد عينة الدراسة للدرجة الكلية لبعد (مبدأ الحزم) من أبعاد مجال (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) جاء بدرجة (كبيرة) بلغت (٣,٧١).

البعد الرابع: مبدأ احترام الآخر وتقديره.

الجدول (١٤) يظهر نتائج تحليل فقرات هذا البعد مرتبةً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الرابع (مبدأ احترام الآخر وتقديره) مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم الفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
٧	تنمية دوافع المعلمين نحو الحوار والاستماع لمختلف الآراء لدى طلابهم.	4.29	0.91	كبيرة	١
١	إشعار جميع منسوبي المدرسة بأنهم شركاء في نجاح عمل المدرسة.	3.55	1.09	كبيرة	٢
٢	الاستماع لآراء المعلمين حول المشكلات السلوكية لطلابهم.	3.49	1.19	كبيرة	٣
٥	تشجيع المعلمين على التعبير عن آرائهم، حتى وإن بدت مختلفة عن رأيه.	3.46	1.27	كبيرة	٤
٣	تقبل وجهات نظر المعلمين وعدم التقليل من شأنها.	3.33	1.24	متوسطة	٥
٤	توفير بيئة مدرسية آمنة لتقديم الآراء والمقترحات	3.06	1.14	متوسطة	٦
٦	إتاحة الفرصة للمعلمين لتقديم النقد البناء للأفكار المطروحة؛ والمتعلقة بالعمل داخل المدرسة.	3.04	1.24	متوسطة	٧
٨	وضع قواعد للحوار وتبادل الرأي يلتزم بها المعلمون في نقاشاتهم.	2.73	1.38	متوسطة	٨
الدرجة الكلية للبعد الرابع (مبدأ احترام الآخر وتقديره)		3.37	1.18	متوسطة	

تبين النتائج في الجدول (١٤) أن تقدير أفراد عينة الدراسة للدرجة الكلية لبعد (مبدأ احترام الآخر وتقديره) من أبعاد مجال (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) جاء بدرجة (متوسطة) بلغت (٣,٣٧).

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها وتفسيرها:

والذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة قادة المدارس بمحافظة العقيق لمبادئ

القيادة في الإسلام تُعزى إلى اختلافهم في متغيرات: (المرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟".

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار ت (T-test) للتأكد عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الثنائية (سنوات الخبرة- المؤهل العلمي)؛ كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) للتأكد عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الثلاثية فأكثر (المرحلة التعليمية)، وفيما يلي عرض لنتائج هذه الاختبارات وفقاً لمتغيرات الدراسة.

أولاً: متغير المرحلة التعليمية.

الجدولان (١٥)، و(١٦) يبينان النتائج التي تم التوصل إليها وفق هذا الإجراء.

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المرحلة التعليمية	البعد
0.65	3.43	٢٢٨	الابتدائية	مبدأ العدل والمساواة
0.58	3.39	١٠١	المتوسطة	
0.66	3.47	١١٢	الثانوية	
0.71	3.31	٢٢٨	الابتدائية	مبدأ الشورى
0.69	3.34	١٠١	المتوسطة	
0.66	3.57	١١٢	الثانوية	
0.70	3.70	٢٢٨	الابتدائية	مبدأ الحزم
0.68	3.64	١٠١	المتوسطة	
0.69	3.80	١١٢	الثانوية	
0.75	3.32	٢٢٨	الابتدائية	مبدأ احترام الآخر وتقديره
0.74	3.40	١٠١	المتوسطة	
0.74	3.46	١١٢	الثانوية	
0.58	3.44	٢٢٨	الابتدائية	الدرجة الكلية للمحور الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام)
0.52	3.44	١٠١	المتوسطة	
0.54	3.57	١١٢	الثانوية	

يتبين من جدول (١٥) وجود فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) وفق متغير المرحلة التعليمية، وللتأكد من صدق هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way

(Anova) لكشف دلالة الفروق بين أكثر من متوسطين، والجدول رقم (١٦) يبين نتائج هذا الاختبار.

جدول (١٦) نتائج تحليل أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية

البعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
مبدأ العدل والمساواة	بين المجموعات	0.36	2	0.18	0.45	0.64 غير دالة
	داخل المجموعات	177.22	438	0.40		
	المجموع	177.58	440			
مبدأ الشورى	بين المجموعات	5.42	2	2.71	5.62	0.0١
	داخل المجموعات	211.11	438	0.48		
	المجموع	216.53	440			
مبدأ الحزم	بين المجموعات	1.45	2	0.72	1.50	0.23 غير دالة
	داخل المجموعات	211.85	438	0.48		
	المجموع	213.30	440			
مبدأ احترام الآخر وتقديره	بين المجموعات	1.62	2	0.81	1.46	0.23 غير دالة
	داخل المجموعات	242.48	438	0.55		
	المجموع	244.10	440			
الدرجة الكلية للمجال الأول	بين المجموعات	1.57	2	0.78	2.54	0.08 غير دالة
	داخل المجموعات	135.17	438	0.31		
	المجموع	136.74	440			

تظهر نتائج الجدول (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) تعزى لمتغير المرحلة التعليمية

جدول (١٧) نتائج اختبار Test Scheffe لدلالة الفروق وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية على البعد الثاني (مبدأ الشورى)

القرار (دال) لصالح	مستوى الدلالة	الفرق بين متوسطين	المجموعة (ب)	المجموعة (أ)	البعد
الثانوية	٠,٠١	*٠,٢٦	المتوسطة	الثانوية	مبدأ الشورى
الثانوية	٠,٠١	*٠,٢٣	المتوسطة		

يتبين من الجدول (١٧) أن اتجاه دلالة الفروق لصالح المرحلة الثانوية في بعد (مبدأ الشورى)، أي أن قادة المدارس الثانوية يمارسون هذا المبدأ بدرجة أكبر من ممارسة قادة المدارس الابتدائية والمتوسطة له.

ثانياً: متغير سنوات الخبرة.

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل بُعد من أبعاد المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام)، والدرجة الكلية له، كما تم استخدام اختبارات (T-test) فجاءت النتائج على النحو التالي.

جدول (١٨) نتائج اختبارات (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

البعد	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيم (ت)	الدلالة الإحصائية
مبدأ العدل والمساواة	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.43	0.66	٤٣٩	٠,١٣	٠,٩٠ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.42	0.61			
مبدأ الشورى	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.36	0.73	٤٣٩	٠,٥٥	٠,٥٩ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.40	0.67			
مبدأ الحزم	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.68	0.69	٤٣٩	١,٠٤	٠,٥٩ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.75	0.70			
مبدأ احترام الآخر وتقديره	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.38	0.75	٤٣٩	٠,٢٦	٠,٥٩ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.36	0.75			
الدرجة الكلية للمجال الأول	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.46	0.57	٤٣٩	٠,٣٧	٠,٥٩ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.48	0.55			

تشير النتائج المبينة في الجدول (١٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية وأبعاد المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثالثاً: متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل بُعد من أبعاد المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام)، والدرجة الكلية له، كما تم استخدام اختبارات (T-test) فجاءت النتائج على النحو التالي

جدول (١٩) نتائج اختبارات (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
مبدأ العدل والمساواة	بكالوريوس	٣٧٠	3.44	0.63	٤٣٩	٠,٥٦	٠,٥٨ غير دالة
	أعلى من بكالوريوس	٧١	3.39	0.68			
مبدأ الشورى	بكالوريوس	٣٧٠	3.37	0.71	٤٣٩	٠,٦٠	٠,٥٥ غير دالة
	أعلى من بكالوريوس	٧١	3.43	0.67			
مبدأ الحزم	بكالوريوس	٣٧٠	3.71	0.70	٤٣٩	٠,٣٩	٠,٧٠ غير دالة
	أعلى من بكالوريوس	٧١	3.74	0.68			
مبدأ احترام الآخر وتقديره	بكالوريوس	٣٧٠	3.38	0.74	٤٣٩	٠,٨١	٠,٤٢ غير دالة
	أعلى من بكالوريوس	٧١	3.31	0.77			
الدرجة الكلية للمجال الأول	بكالوريوس	٣٧٠	3.47	0.56	٤٣٩	٠,١٢	٠,٩٠ غير دالة
	أعلى من بكالوريوس	٧١	3.46	0.57			

تبين نتائج الجدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية وأبعاد المجال الأول (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

الذي نص على: "ما درجة الإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظة العقيق من وجهة المعلمين؟".

وللإجابة عن هذا السؤال الجدول (٢٠) يوضح أهم هذه النتائج.

جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور الثاني (الإبداع الإداري) والدرجة الكلية له مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم البعد في الاستبانة	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإبداع الإداري	الرتبة
١	الأصالة الإدارية	3.81	0.95	كبيرة	١
٢	الطلاقة في الحلول	3.79	0.98	كبيرة	٢
٣	المرونة في التفكير	3.74	0.97	كبيرة	٣
٤	الحساسية للمشكلات الإدارية	3.46	1.02	كبيرة	٤
الدرجة الكلية للمجال الثاني (الإبداع الإداري)		3.70	0.98	كبيرة	

تبين النتائج في الجدول (٢٠) أن تقدير أفراد عينة الدراسة من المعلمين للإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظة العقيق قد جاءت بدرجة كلية (كبيرة) بلغت (3.70).

البعد الأول: الأصالة الإدارية.

جدول (٢١) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الأول (الطلاقة) مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم لفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
5	الحصول على أكبر قدر من المعلومات قبل البدء بمهمة جديدة داخل المدرسة.	3.98	0.96	كبيرة	١
4	تقديم حلول جديدة وغير متوقعة لتطوير العمل بالمدرسة.	3.85	0.97	كبيرة	٢
1	إقناع منسوبي المدرسة بالحلول التي يقدمها للمشكلات.	3.78	0.88	كبيرة	٣
2	توفير قنوات اتصال مبتكرة بينه وبين جميع العاملين بالمدرسة.	3.73	0.86	كبيرة	٤
3	تشجيع المبادرات الابتكارية الفردية والجماعية.	3.68	1.05	كبيرة	٥
الدرجة الكلية للبعد الأول (الأصالة الإدارية)		3.81	0.96	كبيرة	

تبين النتائج في الجدول (٢١) أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة بعد (الأصالة الإدارية) جاء بدرجة (كبيرة) بلغت (٣,٨١).

البعد الثاني: الطلاقة في الحلول:

جدول (٢٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثاني (الطلاقة في الحلول) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم لفقرة في الاستبانة
١	كبيرة	1.00	3.86	تقديم حلول متعددة لحل المشكلات التي تواجه المدرسة.	1
٢	كبيرة	0.99	3.83	إنجاز الأعمال المكلف بها بطرق متعددة ومتنوعة.	5
٣	كبيرة	0.98	3.81	طرح العديد من الأفكار المتعلقة بتطوير العمل المدرسي.	2
٤	كبيرة	1.00	3.80	الاهتمام بإنتاج أفكار جديدة مرتبطة بتطوير العمل المدرسي.	4
٥	كبيرة	0.96	3.73	عرضه أفكاره - مهما كانت عميقة - بلغة بسيطة؛ يفهمها الجميع.	3
	كبيرة	0.98	3.79	الدرجة الكلية للبعد الثاني (الطلاقة في الحلول)	

تبين النتائج في الجدول (٢٢) أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة بعد (الطلاقة في الحلول) جاء بدرجة (كبيرة) بلغت (٣,٧٩).

البعد الثالث: المرونة في التفكير:

جدول (٢٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث (المرونة في التفكير) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

رقم الفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
4	تحقيق الانسجام مع المتغيرات الحادثة في بيئة العمل بكل يسر وسهولة.	3.79	0.98	كبيرة	١
2	تقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	3.77	0.93	كبيرة	٢
3	متابعة كل ما هو جديد في الإدارة.	3.75	0.98	كبيرة	٣
5	التعامل بحكمة مع المواقف الطارئة.	3.72	0.99	كبيرة	٤
1	التعامل المرن مع المشكلات، حتى يمكن تجاوز آثارها.	3.69	0.98	كبيرة	٥
الدرجة الكلية للبعد الثالث (المرونة في التفكير)		3.74	0.97	كبيرة	

تبين النتائج في الجدول (٢٣) أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة بعد (المرونة في التفكير) جاء بدرجة (كبيرة) بلغت (٣,٧٤).

البعد الرابع: الحساسية للمشكلات الإدارية:

جدول (٢٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الرابع (الحساسية للمشكلات الإدارية) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

رقم لفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
2	امتلاك رؤية دقيقة لتفسير المشكلات الموجودة في بيئة العمل.	3.64	0.90	كبيرة	١
1	توقع مشكلات العمل قبل وقوعها.	3.61	0.91	كبيرة	٢
5	وضع خطط مبتكرة لتجنب المشكلات الإدارية بالمدرسة مستقبلاً.	3.52	1.07	كبيرة	٣

رقم لفقرة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
3	تحقيق الإدراك الفعال للعلاقات بين جوانب المشكلة قبل الإقدام على حلها.	3.39	1.09	متوسطة	٤
4	التخطيط الشامل وبأساليب جديدة لحل المشكلات المدرسية حلاً جذرياً .	3.14	1.14	متوسطة	٥
	الدرجة الكلية للبعد الرابع (الحساسية للمشكلات الإدارية)	3.46	1.02		كبيرة

تبين النتائج في الجدول (٢٤) أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة بعد (الحساسية للمشكلات الإدارية) جاء بدرجة (كبيرة) بلغت (٣,٤٦).

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع ومناقشتها وتفسيرها:

والذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة الإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظة العقيق تعزى إلى اختلافهم في متغيرات: (المرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)؟".

وفيما يلي عرض لنتائج هذه الاختبارات وفقاً لمتغيرات الدراسة.

أولاً: متغير المرحلة التعليمية:

جدول (٢٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على المجال الثاني (الإبداع الإداري) طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المرحلة التعليمية	البعد
0.73	3.80	٢٢٨	الابتدائية	الأصالة الإدارية
0.75	3.82	١٠١	المتوسطة	
0.72	3.80	١١٢	الثانوية	
0.93	4.60	٢٢٨	الابتدائية	الطلاقة في الحلول
0.90	4.48	١٠١	المتوسطة	

0.98	4.49	١١٢	الثانوية	المرونة في التفكير
0.74	3.75	٢٢٨	الابتدائية	
0.77	3.77	١٠١	المتوسطة	
0.79	3.69	١١٢	الثانوية	
0.87	3.52	٢٢٨	الابتدائية	الحساسية للمشكلات الإدارية
0.77	3.38	١٠١	المتوسطة	
0.82	3.42	١١٢	الثانوية	
0.67	3.92	٢٢٨	الابتدائية	الدرجة الكلية للمحور الثاني (الإبداع الإداري)
0.65	3.86	١٠١	المتوسطة	
0.64	3.85	١١٢	الثانوية	

يتبين من جدول (٢٥) وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال الثاني (الإبداع الإداري) وفق متغير المرحلة التعليمية.

جدول (٢٦) نتائج تحليل أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على المجال الثاني (الإبداع الإداري) طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية

البعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
الأصالة الإدارية	بين المجموعات	0.03	2	0.02	0.03	غير دالة
	داخل المجموعات	235.28	438	0.54		
	المجموع	235.31	440			
الطلاقة في الحلول	بين المجموعات	1.57	2	0.78	0.90	غير دالة
	داخل المجموعات	382.59	438	0.87		
	المجموع	384.15	440			
المرونة في التفكير	بين المجموعات	0.38	2	0.19	0.33	غير دالة
	داخل المجموعات	252.81	438	0.58		
	المجموع	253.18	440			
الحساسية	بين المجموعات	1.58	2	0.79	1.14	0.32

البعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
المشكلات الإدارية	داخل المجموعات	304.65	438	0.70		غير دالة
	المجموع	306.23	440			
الدرجة الكلية للمجال الثاني	بين المجموعات	0.46	2	0.23	0.53	0.59 غير دالة
	داخل المجموعات	188.23	438	0.43		
	المجموع	188.69	440			

تظهر نتائج الجدول (٢٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال الثاني (الإبداع الإداري) تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، وذلك في جميع أبعاد المجال الثاني والدرجة الكلية له.

ثانياً: متغير سنوات الخبرة:

جدول (٢٧) نتائج اختبارات (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على المجال الثاني (الإبداع الإداري) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

البعد	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الأصالة الإدارية	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.81	0.76	٤٣٩	٠,٢٤	٠,٨١ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.80	0.70			
الطلاقة في الحلول	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	4.53	0.96	٤٣٩	٠,٣٢	٠,٧٥ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	4.56	0.91			
المرونة في التفكير	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.75	0.77	٤٣٩	١,١١	٠,٩٢ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.74	0.74			
البعد	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
لحساسية للمشكلات الإدارية	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.49	0.84	٤٣٩	٠,٩٧	٠,٤٣ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.43	0.83			
الدرجة الكلية للمجال الثاني	أقل من ١٠ سنوات	٢٢٣	3.90	0.67	٤٣٩	٠,٢٤	٠,٨١ غير دالة
	١٠ سنوات فأكثر	٢١٨	3.88	0.65			

تشير النتائج المبينة في الجدول (٢٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية وأبعاد المجال الثاني (الإبداع الإداري) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثالثاً: متغير المؤهل العلمي:

جدول (٢٨) نتائج اختبارات (T-test) للتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة على المجال الثاني (الإبداع الإداري) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الأصالة الإدارية	بكالوريوس	3.82	0.71	٤٣٩	٠,٧٥	غير دالة ٠,٤٦
	أعلى من بكالوريوس	3.75	0.83			
الطلاقة في الحلول	بكالوريوس	4.52	0.93	٤٣٩	١,٠٩	غير دالة ٠,٢٧
	أعلى من بكالوريوس	4.66	0.97			
المرونة في التفكير	بكالوريوس	3.74	0.75	٤٣٩	٠,١١	غير دالة ٠,٩٢
	أعلى من بكالوريوس	3.75	0.81			
الحساسية للمشكلات الإدارية	بكالوريوس	3.50	0.83	٤٣٩	٠,٥٦	غير دالة ٠,٥٨
	أعلى من بكالوريوس	3.56	0.92			
الدرجة الكلية للمجال الثاني	بكالوريوس	3.89	0.64	٤٣٩	٠,٤٣	غير دالة ٠,٦٧
	أعلى من بكالوريوس	3.86	0.72			

تبين نتائج الجدول (٢٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية وأبعاد المجال الثاني (الإبداع الإداري) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

نتائج الإجابة عن السؤال الخامس ومناقشتها وتفسيرها:

والذي نص على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة قادة المدارس بمحافظه العقيد لمبادئ القيادة في الإسلام و الإبداع الإداري لديهم؟".

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Person' Correlation) بين المحور الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) بأبعاده الأربعة (مبدأ العدل والمساواة، مبدأ الشورى، مبدأ الحزم، مبدأ احترام الآخر وتقديره)، و المحور الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) بأبعاده الأربعة (الأصالة الإدارية، الطلاقة في الحلول، المرونة في التفكير، الحساسية للمشكلات الإدارية).

جدول (٢٩) مصفوفة معاملات الارتباط بين محوري الاستبانة ومجالتهما الفرعية

الدرجة الكلية للمحور الأول	ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام				المحور الأول	المحور الثاني
	مبدأ العدل والمساواة	مبدأ الشورى	مبدأ الحزم	مبدأ احترام الآخر وتقديره		
**٠,١٥	**٠,١٨	*٠,١١	*٠,١١	**٠,١٣	الأصالة الإدارية	الإبداع الإداري
**٠,٢٢	**٠,٢٥	**٠,١٢	**٠,١٦	**٠,١٥	الطلاقة في الحلول	
**٠,٢٢	**٠,٢٢	*٠,١١	**٠,١٧	**٠,٢١	المرونة في التفكير	
**٠,٢٣	**٠,٢٤	**٠,١٢	**٠,١٩	**٠,١٧	الحساسية للمشكلات الإدارية	
**٠,٢٩	**٠,٢٧	**٠,١٢	**٠,٢٠	**٠,٢١	الدرجة الكلية للمحور الثاني	

(**) دالة عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول (٢٩) وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المحور الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) وما تضمنه من أبعاد (مبدأ العدل والمساواة، مبدأ الشورى، مبدأ الحزم، مبدأ احترام الآخر وتقديره)، و المحور الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) وما تضمنه من أبعاد (الأصالة الإدارية، الطلاقة في الحلول، المرونة في التفكير، الحساسية للمشكلات الإدارية) وكانت جميع الأبعاد دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ملخص نتائج البحث والتوصيات والمقترحات:

أولاً: ملخص نتائج البحث.

على ضوء ما تم من معالجات لأسئلة الدراسة، وتفسيرها ومناقشتها؛ يمكن عرض ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، على النحو الآتي:

١- بلغ المتوسط الحسابي العام لتقدير أفراد عينة الدراسة- من معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة العقيق- لدرجة ممارسة قادة المدارس بمحافظه العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام القيمة (٣,٤٧) بدرجة كبيرة، وانحراف معياري قدره (١,١٤)، كما حاز البعد الثالث (مبدأ الحزم) على الرتبة الأولى من بين أبعاد هذا المجال، تلاه البعد الأول (مبدأ العدل والمساواة) في الرتبة الثانية، أما البعد الرابع (مبدأ احترام الآخر وتقديره) فقد جاء في الرتبة الرابعة والأخيرة، وسبقه في الرتبة الثالثة وقبل الأخير البعد الثاني (مبدأ الشورى).

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ في متوسط تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة قادة المدارس بمحافظة العقيق لمبادئ القيادة في الإسلام طبقاً لمتغيرات: سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية، فيما وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في بعد (مبدأ الشورى) طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلة الثانوية.

٣- بلغ المتوسط الحسابي العام لتقدير أفراد عينة الدراسة- من معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة العقيق- للإبداع الإداري القيمة (٣,٧٠) بدرجة كبيرة، وانحراف معياري قدره (٠,٩٨)، وقد حاز البعد الأول (الأصالة الإدارية) على الرتبة الأولى، تلاه في الرتبة الثانية البعد الثاني (الطلاقة في الحلول)، بينما جاء البعد الرابع (الحساسية للمشكلات الإدارية) في البعد الرابع والأخير، سبقه في الرتبة الثالثة وقبل الأخيرة البعد الثالث (المرونة في التفكير).

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في متوسط تقدير عينة الدراسة لدرجة الإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظة العقيق طبقاً لمتغيرات: المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

٥- توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين المحور الأول للاستبانة (ممارسة مبادئ القيادة في الإسلام) وما تضمنه من أبعاد (٤ أبعاد)، و المحور الثاني للاستبانة (الإبداع الإداري) وما يتضمنه من أبعاد (٤ أبعاد) وكانت جميع الأبعاد دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ثانياً: توصيات البحث.

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يعرض الباحث لمجموعة من التوصيات البحثية؛ والتي يمكن أن تساهم في تدعيم وإثراء ممارسة قادة المدارس لمبادئ القيادة في الإسلام، والارتقاء بمستوى الإبداع الإداري لديهم، ومن هذه التوصيات ما يلي:

١. توجيه قادة المدارس إلى توظيف مبدأ الشورى بدرجة كبيرة في إدارة شؤون مدارسهم خاصة فيما يتعلق بمشاركة المعلمين في متابعة النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات، وكذلك مشاركة منسوبي المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة بها.
٢. توجيه قادة المدارس إلى توظيف مبدأ احترام الآخر وتقديره بدرجة كبيرة في إدارة شؤون مدارسهم خاصة فيما يتعلق بوضع قواعد للحوار وتبادل الرأي يلتزم بها المعلمون في نقاشاتهم، إتاحة الفرصة للمعلمين لتقديم النقد البناء للأفكار المطروحة؛ والمتعلقة بالعمل داخل المدرسة.
٣. إثراء ممارسات قادة المدارس الخاصة بتطبيق مبدأ الحزم، خاصة فيما يتعلق بالدفاع بقوة عن مصلحة العمل داخل المدرسة، حتى يشعر العاملون معهم بجدوى تطبيقهم لهذا المبدأ.
٤. تدعيم وإثراء جهود قادة المدارس الإيجابية في تطبيق مبدأ العدل والمساواة في ممارستهم الإدارية داخل مدارسهم، مع بذل مزيد من الجهود الهادفة لتقديم المشاورة والدعم لجميع المعلمين فيما يتعلق بتطوير خبراتهم التدريسية.
٥. حث المسؤولين عن العملية التعليمية بحفاوة العقيق على دعم وتشجيع الإبداع الإداري لقادة المدارس، مع استثمار الواقع المحقق في تطوير العملية التعليمية والتربوية والإدارية داخل المدارس؛ بما يحقق نقلة نوعية في مسار جودة هذه العملية.
٦. الارتقاء بقدرة قادة المدارس على تحقيق الأصالة في العمل الإداري داخل مدارسهم، خاصة فيما يتعلق بتطبيقهم لأفكار غير تقليدية أثناء حل مشكلات العمل، وهو الأمر الذي ييسر إجراءات العمل الإداري، ويبعدها عن الروتين المعقد والمضيق لوقت والجهود.
٧. إثراء مهارات الطلاقة في الحلول لدى قادة المدارس بما يحقق التنوع في الحلول المقدمة لمشكلات العمل ومواقفه الطارئة، مع توجيه الجهود نحو تنمية قدراتهم الخاصة بالتحليل السريع للمشكلات للوصول إلى عناصرها الدقيقة.
٨. تدعيم درجة المرونة لدى قادة المدارس في إثراء الأفكار التي يقدمها هؤلاء القادة لمواجهة مشكلات العمل الإداري، ونشر بيئة إبداعية ثرية داخل مدارسهم؛ تحت جميع عناصرها على التفكير والمشاركة الفعالة في العمل داخل المدارس.

٩. إعداد برامج تدريبية موجهة نحو تدعيم قدرات قادة المدارس على التخطيط الشامل وبأساليب جديدة لحل المشكلات المدرسية حلاً جذرياً، وكذلك تحقيق الإدراك الفعال للعلاقات بين جوانب المشكلة قبل الإقدام على حلها.
١٠. عدم الاستسلام لمعوقات الإبداع، بل يجب دعم الأفكار الإبداعية لأنها أساس التقدم والوصول لأفضل النتائج.
- ثالثاً: مقترحات البحث.

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وما قدمته من توصيات، فإنه يمكن اقتراح بعض الدراسات المستقبلية التي من شأنها إثراء المجال التربوي البحثي، ومن ذلك إجراء دراسات عن:

١. أثر ممارسة قادة المدارس لمبادئ القيادة في الإسلام على المناخ التنظيمي السائد بمدارس التعليم العام.
٢. مقومات تفعيل ممارسة الإبداع الإداري لدى قادة مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
٣. أثر ممارسة قادة المدارس لمبادئ القيادة في الإسلام على تحقيق العدالة التنظيمية داخل المدارس الحكومية بمحافظة العقبة.
٤. تصور مقترح لتفعيل الإبداع الإداري لدى قادة مدارس التعليم العام في ضوء معايير الجودة الشاملة.
٥. دور مبادئ القيادة في الإسلام في تحقيق الشفافية الإدارية لدى قادة مدارس التعليم العام بمحافظة العقبة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية.

القرآن الكريم.

أبو الفضل، محمد وأبو غزالة، ماجد (٢٠١٧). القيادة الإدارية في الإسلام. مجلة الفكر الإسلامي المعاصر، ٢٢(٨٧)، ١٦٠ - ١٧٣.

أبو دلبوح، موسى عبد الكريم وجرادات، صفاء (٢٠١٠). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها. مجلة المنارة للبحوث والدراسات - الأردن، ١٩(٣)، ٩-٣٨.

ابو زيد، خالد ذيب حسين (٢٠١٠). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

أبو علام رجاء محمود (٢٠١٢). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط٦، القاهرة: دار النشر للجامعات

أحمد، أحمد إبراهيم (٢٠١٣). القيادة التربوية في الإسلام. مجلة المعرفة التربوية- الجمعية المصرية التربوية بينها-مصر، ١(١)، ٢٨٥-٣١٥.

جبريل، وائل محمد (٢٠١٤) القيادة التحويلية في ضوء الإتجاهات الحديثة وعلاقتها بالقدرات الإبداعية لدى المعلمين بالمدارس الثانوية الليبية. مجلة جرش للبحوث والدراسات- الأردن، ١٥(٢)، ٣٦-٦٣.

جلدة، سليم بطرق وعبوين زيد منير (٢٠٠٦). إدارة الإبداع والابتكار. عمان: دار كنوز المعرفة.

جمال الدين، نجوى يوسف وجابر، سامي سليمان حامد ،حامد، نجلاء محمد (٢٠١٤). الأساليب القيادية السائدة لدى قادة مدارس التعليم الثانوي العام بلبيبا. العلوم التربوية -مصر، ٢٢(٢)، ٥٩٣-٦٢٨.

الحاج محمد، طاهر حامد (٥١٤٠). مدى توافق السمات القيادية مع المعايير الإسلامية في اختيار القائد الريوي: دراسة ميدانية لوجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

- الحجيلي، حامد معاوض(٥١٤٢٦). القائد التربوي ومعايير اختياره في منهج التربية الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الحارثي، مشعل بن مبارك عايض (٢٠١٢). واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري مدارس الثانوية في محافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الرفادي، ميكائيل إدريس (٢٠١٥). واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديري مدارس التعليم العام في مدينة بنغازي. مجلة كلية التربية العلمية- كلية التربوي- جامعة بنغازي-ليبيا،(١)، ١-٢٧.
- السيد، يحيى بن حسين ياسين (٢٠١٤). القيادة في الإسلام لدى مديري المدارس بمحافظة القنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الباحة.
- شاهين، نرمين كمال (٢٠١٣). الأنماط القيادية لدى مديرات المدارس الحكومية وعلاقتها بتعزيز ثقافة الإنجاز. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- صالح، أحمد غالب (٢٠٠٨). مدى توافر السمات القيادية التربوية الإسلامية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الحديدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن.
- صالح، ماهر محمد (٢٠١٤). القيادة: أساسيات ونظريات ومفاهيم. ط٢، إربد: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- طشطوش، هائل عبد المولى (٢٠١٥). أساسيات في القيادة والإدارة النموذج الإسلامي في القيادة والإدارة. إربد: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- عبيدات، زهاء الدين (٢٠٠١). القيادة والإدارة التربوية في الإسلام. عمان: دار البيارق.
- العجمي، نوف عبد العالي (٢٠١٦). الولاء التنظيمي وعلاقته بلابداع الإداري لدى مديرات الثانوية بالمملكة العربية السعودية : دراسة ارتباطية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٥(١٠)، ٣٨٤-٤٠٠.
- الكناني، آلاء عبد الله (٢٠١٤). استخدام وظائف إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصناعي الأردني. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

كواحلّة، يمينة وشوشان، خديجة (٢٠١١). خصائص القيادة الإبداعية في الإسلام. أعمال الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية-كلية العموم الاقتصادية وعلوم التسيير-جامعة سعد دحلب البليدة-الجزائر، (٢)، ٨١٠-٨٢٠.

مصطفى، أميمة حلمي عبد الحميد وعرفات، أميرة مأمون وعمارة، رامي نجاح (٢٠١٦). درجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية العامة بمحافظة الغربية. مجلة كلية التربية بجامعة طنطا-مصر، (٦١)، ١-٥٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Crum K.H. & Sherman W.H. (2008). Facilitating high achievement: high school principals' reflections on their successful leadership practices. *Journal of Educational Administration*, 46(5), 562-580.

Karlyn, A. (2005). The sources of innovation and creativity. *Issues in accounting education*, 18(2), 79

