

درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية ومقترحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية ومقترحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهدفت أيضاً إلى اختبار الفروق في درجة ممارسة تبعاً لاختلاف خصائصهم الديمغرافية، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تصميم استبيان لجمع البيانات تكون من (٣٣) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٨) عضو هيئة تدريس، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية جاء بدرجة كبيرة على جميع المجالات وعلى مستوى الأداة الكلية، وأن أكثر المقترحات تكراراً لدى عينة الدراسة لتطوير القيادة الإبداعية، كان إيجاد نظام الحوافز لرفع الروح المعنوية لدى القيادات الأكاديمية للقيام بدورهم في القيادة الإبداعية، ووضع تشريعات خاصة بالإبداع والكشف عنهم وتوفير كل ما يلزم لهم، وكشفت أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية، تعزى لتأثير متغيرات الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، ونوع الكلية. وقد فسرت النتائج في ضوء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة، كما وضعت عدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، القيادات الأكاديمية، الحساسية للمشكلات، المثابرة.

The Degree of Practicing Creative Leadership by Academic Leaders at Najran University and Proposals for their Development from the Perspective of Faculty Members

The study aimed to identify the degree of practicing Creative Leadership by academic leaders at Najran University and proposals for their development from the perspective of faculty members, and to test the differences in these practices according to their various demographic characteristics. The study utilized the analytical descriptive method. The researcher designed a questionnaire to collect data consisting of (33) items, and were applied to a random sample of (208) faculty members at Najran University. The study reached the following results: the degree of practicing Creative Leadership by academic leaders was high from the perspective of faculty members and the most frequent proposals in the sample of the study to develop creative leadership and to create a system of incentives to raise the spirits of the

academic leaders to play their role in creative leadership. In addition, there is need for the development of legislation on creativity and disclosure and providing all requirements for them. There were no statistically significant differences at the level of $(0.05 = \alpha)$ between the means of the total grade of the degree of practicing Creative Leadership by academic leaders at Najran University from the perspective of faculty members in favor of variables differences: (gender, experience, qualification and faculty). The results were interpreted in light of the theoretical framework of the research and previous studies, and a number of recommendations were made.

Keywords: Creative Leadership, Academic Leaders, Sensitivity to Problems, Perseverance.

المقدمة:

شهد العالم الكثير من التغيرات والتحديات في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية وغيرها، تركت كثيراً من التحديات أمام المجتمعات التي تتطلع إلى استشراق المستقبل، وفرضت هذه التحديات على الإدارة في القرن الحادي والعشرين مسؤولية الإعداد لمواكبة هذه التغيرات، وضرورة تطوير المنظمات، للتعامل مع مختلف التطورات والتحديات والمشكلات التي تواجهها بشكل دائم، والإفادة من التغيير بأكثر قدر ممكن، وتوجيهه لصالح الأفراد والجماعات (العمارة، ٢٠١٢، ١٦).

وتعتبر القيادة ضرورية لكل المنظمات، بغض النظر عن نوع النشاط الذي تمارسه، في كل المجالات الإدارية من تخطيط وتنظيم وحفز ورقابة، واتخاذ القرارات، ويقع على عاتق القائد مهمة كبيرة في توجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف من خلال قدرته على التأثير في سلوكهم، وجعل العمل الإداري أكثر فاعلية وديناميكية.

وتعد القيادة الإبداعية من المداخل الحديثة التي تستخدم في تطوير وتحسن أداء المؤسسات، حيث يقوم القائد المبدع في تغيير السياسة العامة للدولة عن طريق ما يتاح له من موارد بشرية، ومالية، ويعمل على صياغة الرؤية للمستقبل، ووضع الاستراتيجيات اللازمة، ويقوم بتوجيه الآخرين من خلال التحفيز والقوة الحسنة، وتحديد الإطار العام للإبداع، وأسلوب العمل في تحقيق آليات الإبداع لأداء جميع العاملين بالمؤسسة. (لهلوب والصرايرة، ٢٠١٢).

وأشار كل من الفاعوري (٢٠١٦) وجلولي (٢٠١٦) إلى أن القيادة الإبداعية ضرورة حتمية لجميع المنظمات العامة والخاصة، لما لها من أهمية في استمرارية وفاعلية المنظمات، وانعاش الاقتصاد القومي، لذلك أصبحت مطلب استراتيجي وذلك للأسباب التالية: إنها تنمي المهارات الشخصية في التفكير والتعامل الإبداعي الجماعي

من خلال فرق العمل الموجودة في كل منظمة، إنها تؤدي إلى تحسين نوعية القرارات لمعالجة المشكلات المختلفة والمواقف على مستوى المؤسسة.

ومن هنا يسعى البحث الحالي للتعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية ومقترحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، لما له من أهمية في تحقيق الأهداف المنشودة للجامعة وتحقيق رؤيتها ورسالتها، من خلال إشراكهم في طرح الأفكار المبدعة، وحل مشكلاتهم المختلفة في جو يسوده الاحترام المتبادل والتعاون البناء والتخطيط السليم.

وقد تباينت آراء الباحثين والكتاب حول مفهوم القيادة الإبداعية، وعرفها الغامدي (٢٠١٣ : ٩) بأنها: "قدرة القائد الأكاديمي على القيام بالتغيير أو التطوير أو إنتاج الجديد من خلال الأفراد ووسائل التقنية والأنظمة لتحقيق أهداف المنظمة ووظائفها الحالية والمستقبلية بطرق غير تقليدية تتميز بالطلاقة والأصالة والمرونة". أما عوض الله، فوزية علي سلطان (٢٠١٨ : ١٩) فعرفوا القيادة الإبداعية تلك القيادة القادرة على جمع الأفكار الجديدة مع بعضها البعض وجعلها بمثابة نقطة الانطلاق للإبداع نحو المستقبل، والعمل على إحداث تطورات في مجال العمل والإنجاز داخل المنظمة، واكتشاف المشكلات، وتهيئة المناخ الفعال لحلها، وتلبية حاجات المرؤوسين ورغباتهم.

واتفق العديد من الباحثين. (با عمر، ٢٠٠٧؛ خيرالله، ٢٠٠٩؛ خليفات، ٢٠١٢؛ خيرالله، ٢٠١٥). أن للقيادة الإبداعية سمات، وهي:

- ١- الحساسية للمشكلات وهي القدرة على مجابهة موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج إلى حل، وقد تتمثل هذه المشكلة في إحدى القضايا الأدبية أو الفلسفية أو المنطقية أو في بعض المواقف الاجتماعية.
- ٢- الطلاقة: وهي القدر على إنتاج عدد كبير من الأفكار والتي تعني بمطالب معينة في وقت محدد دون النظر إلى مستوى هذه الأفكار
- ٣- المبادرة: الجرأة في إبداء الرأي والاقتراحات، وحسن التصرف في مختلف الظروف والمواقف.
- ٤- المثابرة: الإصرار على الإجاز وتحمل المسؤولية، وتتم عن طريق الثقة بالنفس وبالآخرين.
- ٥- الأصالة: القدرة على التحرر من النزعة التقليدية للخروج عن المألوف أو الأفكار غير الشائعة وإنتاج ما هو غير مألوف.

ويذكر الصيرفي (٢٠٠٧) والعقاد (٢٠١٦) أهم المهارات التي تساعد في تنمية القيادة الإبداعية ومنها:

- ١- تطوير مهارة التحليل الواعي من خلال تحديد الأبعاد التي تساعد على حل ومعالجة المشكلات المختلفة.
- ٢- زيادة الاهتمام بالآخرين وتلبية حاجاتهم وكيفية التعامل مع الجميع بنفس الطريقة.
- ٣- التركيز على التخطيط الاستراتيجي من خلال الاهتمام بالأهداف العامة الرئيسية والعمل على تحقيقها.
- ٤- القدرة على التكيف مع مختلف المتغيرات وان يتوقع التغير المفاجئ والاهتمام بالبيئة المحيطة.
- ٥- الصبر والقدرة على ضبط نفسه في حال عدم الاستقرار حتى يتمكن من التركيز في العمل تحت الضغوطات والمشتتات.

واتفق كل من حوامدة وحراشة (٢٠٠٦) وزين الدين (٢٠١٥) على أن وجود قيادات إبداعية ذات مستوى من البراعة، وتتوفر فيها قدرات ذهنية وسمات وجدانية للإدارة الحكيمة، تعد مطلباً أساسياً في ظل التحديات والتطورات الحديثة من أجل الوصول بالمؤسسات إلى ميزة تنافسية عالية وتحقيق الرقي والتقدم لها.

ويعمل القائد المبدع على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحفيز جميع العاملين بالمؤسسة وإحداث التغير بالمؤسسة، والتعرف أكثر على العاملين وتلبية احتياجاتهم وخدمتهم، وتحقيق العدالة التنظيمية لدى جميع العاملين، وإيجاد جو من الثقة والصراحة بشكل يسمح بتبادل الآراء ومناقشة المشكلات بكل حرية ووضوح. (person, 2013, 16)

وأكد(الخصاونة، ٢٠١١) أن القيادة الإبداعية قائمة على التغيير، فالإبداع هو المحرك الرئيسي للتغيير، فلا قيمة للإبداع دون تغيير، فالتغيير المرغوب بت يشمل أموراً جوهرية مثل استراتيجيات والسياسات، والرؤية المنظمة، واستخدام أساليب غير تقليدية للوصول بالأهداف المنشودة.

وقد أورد الخليفات (٢٠١٢، ٧٤) أن من مقومات القيادة الإبداعية على النحو التالي: الانتماء المؤسسي، العقلية العلمية للتعامل مع المشكلات، الانفتاح على الرأي الآخر، الإيمان بمواهب الآخرين، البعد الإنساني في التعامل والاتصال، المثالية (القدوة).

وأكد أسياف وردريغور (Asif & Rodrigues, 2015) على أهمية تعزيز القدرات الإبداعية لدى القادة التربويين من أجل مواجهة تحديات القرن الواحد

والعشرين، ومتسلحين بمهارات التفكير الإبداعي التي لها فائدة كبيرة من أجل تطوير المؤسسات.

وأشار كل من (Puccio, 2011 ؛ Pollock, 2013) أن القائد المبدع يعمل على الاستفادة من قدرات العاملين والإمكانات المختلفة في تطوير وتحسين المؤسسة التعليمية من خلال عمل المبادرات المختلفة، وإعادة الهيكلة لإحداث الإصلاح الشامل، من خلال الإيمان بمشاركة الأفراد في قيادة المؤسسة، ووضع أهداف قابلة للقياس، وتحديد أدوار الأفراد ومسئولياتهم، وتطبيق واضح المعالم لخطة التحسين والتطوير، ووضع مقاييس أداء منظمة لكل عملية لضمان الاستفادة من فرص التحسن (أبو قاعد؛ والرابعة، ٢٠١٣: ٧٠).

وحظي موضوع القيادة الإبداعية في المؤسسات التعليمية باهتمام الباحثين العرب والأجانب، التي بمجملها أكدت على أهمية استخدام هذا النمط القيادي، وفيما يلي أبرز الدراسات التي تناولت القيادة الإبداعية.

فقد أجرى القحطاني (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الأردن من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (٢٧٩) معلماً ومعلمة، فقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الأردن متوسطة، وبينت النتائج أيضاً عدم فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز تبعاً لمتغيري النوع، والخبرة، ووجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، لصالح حملة الدراسات العليا.

وقام الرفاعي (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التعليم العام في محافظة ينبع ومعوقاتها، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) مديراً ووكيلاً، و (٢٥٧) معلماً، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن المستوى العام للقيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التعليم العام في محافظة ينبع بدرجة كبيرة، ووجود بعض المعوقات منها: المركزية في اتخاذ القرار، قلة الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس، كثرة الأعباء الوظيفية، قلة البرامج التدريبية المخصصة، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير طبيعة العمل لصالح المديرين، وعدم وجود فروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيري المرحلة التعليمية والجهة التعليمية.

وفي دراسة بوثا (Botha, 2013) والتي هدفت إلى التعرف على المنهج القيادي الإبداعي المناسب لقادة مدارس جنوب أفريقيا في المستقبل، استخدمت هذه الدراسة المنهج النوعي، كان من أبرز نتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فهم طبيعة العوامل المحيطة بالإدارة المدرسية والتغيرات المؤثرة فيها والتحديات التي تقف أمامها هو الخطوة الأولى لمعرفة الأسلوب القيادي الإبداعي المناسب في بيئة إبداعية، ومن أبرز توصيات هذه الدراسة يجب تطبيق الرؤية التعليمية، لأنها تعتبر هي التحدي القادم لقادة المدارس في المستقبل في ظل المجتمع الجنوب أفريقي، لذا يجب على قادة المدارس أن يقود ودا بطريقة مختلفة تتسم بالإبداع والابتكار.

وفي دراسة مسعودة (٢٠١٦) والتي هدفت إلى تحديد مدى توفر المهارات القيادية بمؤسسة فريبتال ودورها في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين. توصلت الدراسة في نتائجها إلى توفر المهارات القيادية بمستوى متوسط في المهارات الإنسانية والفكرية، بينما توفرت المهارات التنظيمية والفنية بمستوى مرتفع، وتوفرت المهارات الإبداعية كالطلاقة والمرونة والأصالة بمستوى مرتفع، والحساسية للمشكلات بمستوى متوسط، والمخاطرة بمستوى منخفض، وكشف النتائج أيضا وجود أثر للمهارات الإنسانية والفكرية، والتنظيمية والفنية على إبداع العاملين.

بينما دراسة محافظة ومكاحلة (٢٠١٦) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة عمداء كليات الصيدلة في الجامعات الأردنية للقيادة الإبداعية وعلاقتها بمستوى دعمهم للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، تكونت العينة من (٢٠٥) أعضاء التدريس، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن درجة ممارسة عمداء كليات الصيدلة في الجامعات الأردنية مرتفعة في مجالات (الاتصالات، القابلية للتغير، والمقدرة على حل المشكلات)، ومتوسطة في مجالين هما: (روح المجازفة، وتشجيع الإبداع)، وأن مستوى دعمهم للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس متوسطة، وبينت النتائج عدم فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة عمداء كليات الصيدلة في الجامعات الأردنية للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغيرات: الرتبة الأكاديمية، والنوع، ووجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير نوع الجامعة، لصالح الجامعات الخاصة.

ومن ناحية أخرى أجرى جويفل (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى تحديد درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من (٢٩١) معلماً معلمة، فقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الحكومية في محافظة عمان مرتفعة، ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين متوسطة، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة القيادة

الإبداعية لدى مديري مدارس الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة لصالح الخبرة من ٥ إلى ١٠ سنوات، وعدم وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وفي دراسة أبو جامع (٢٠١٧) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس في المدينة المنورة، فقد تكونت عينة الدراسة من (٩٠) قائداً و (١١٨) وكيلًا، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الحكومية في المدينة المنورة مرتفعة في مجالات الحساسية للمشكلات والطلاقة والأصالة والمرونة ومواصلة الاتجاه نحو الهدف، وبينت النتائج أيضاً أهمية الأسلوب الديمقراطي وطرح الأفكار الجديدة ومناقشتها كأسلوب لممارسة القيادة الإبداعية، وأهمية النقد البناء وتقبل الرأي والحوار لدى مديري المدارس، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس في المدينة المنورة تبعاً لمتغير الوظيفة لصالح القائد والمؤهل العلمي لصالح الوكيل المؤهل تربوياً.

وعلى صعيد آخر أجرى البحيري (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسات قادة المدارس الثانوية بمنطقة عسير للقيادة الإبداعية، طبقت الدراسة على عينة من (١١٧٧) فرداً، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية بمنطقة عسير للقيادة الإبداعية ضعيفة، وأن درجة المعوقات التي تواجه القادة كبيرة، وبينت الدراسة عدم وجود فروق في درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية بمنطقة عسير للقيادة الإبداعية طبقاً لمتغيرات (الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي)، وتوصلت إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسات قادة المدارس الثانوية بمنطقة عسير للقيادة الإبداعية.

أما العتيبي، والعيسى (٢٠١٨) فقد أجرى دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى امتلاك القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية لدى الهيئة الإشرافية في التعليم العام. طبقت على عينة مكونة من (١٢٢) مشرفة تربوية، وأشارت نتائج الدراسة إلى امتلاك المشرفات لسمات القيادة الإبداعية بدرجة متوسطة، وأن فاعلية الذات الإبداعية متوسطة، وأظهرت النتائج أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة المشرفات للقيادة الإبداعية في ضوء متغير الوظيفة، ووجود فروق تبعاً لمتغيري الخبرة، والمؤهل العلمي.

وأجرت آل حسين (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قائدات مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة حوطة بني تميم، والكشف عن المعوقات التي تعيق ممارستها، ومقترحات تطبيقها من وجهة نظر أفراد

عينة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتألفت عينة الدراسة من (125) معلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة قائدات مدارس المرحلة الابتدائية في محافظة حوطة بني تميم لجميع عمليات القيادة الإبداعية، كبيرة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات المدارس تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الخبرة، الدورات التدريبية).

وأخيراً دراسة البوشي (٢٠١٨) والتي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لمهارة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها. وتألفت عينة الدراسة من (٣٤٩) من أعضاء هيئة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لمهارة القيادة الإبداعية كبيرة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لمهارة القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وأظهرت النتائج أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لمهارة القيادة الإبداعية تعزى لمتغيري نوع الكلية، وسنوات الخدمة، وبينت النتائج أن سبل تطوير القيادة الإبداعية جاءت بدرجة أهمية كبيرة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

إن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة يتمثل في أنها من الدراسات الأولى التي تناولت الكشف عن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، فقد تناولت أغلب الدراسات نمط القيادة الإبداعية من حيث فقط التعرف على درجة ممارسته في البيئة المدرسية، كدراسة أبو جامع (٢٠١٧) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس في المدينة المنورة، ودراسة البحيري (٢٠١٨) والتي هدفت إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير ممارسات قادة المدارس الثانوية بمنطقة عسير للقيادة الإبداعية، كما تناولت هذه الدراسة وضع مقترحات من قبل العينة والتي تساهم في تطوير القيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، كونهم هم الأقرب في التعامل مع القادة.

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات الحديثة وخاصة الجامعات تحديات كبيرة داخلية، وخارجية، حين أحدثت المنافسة الشديدة بين الجامعات والتطورات التكنولوجية والثورة المعرفية في كافة المجالات نقلة نوعية في توجيه وقيادة الجامعات، ويستلزم من يقوم على قيادة الجامعات مواكبة تلك التغيرات والتحديات وتسهم في تحقيق الإبداع (عمران، ٢٠١٤).

ويعد اتجاه القيادة الإبداعية أحد أهم الاتجاهات الإدارية الحديثة، والذي يحقق العديد من المزايا داخل المؤسسات التعليمية، خاصة مع كثرة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل، والتي تستلزم ضرورة مشاركة العاملين من أعضاء هيئة تدريس واداريين في العمل معاً في تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها، وتجعل القائد الأكاديمي أكثر تعاوناً وتفاعلاً وتأثيراً داخل الكلية مما يكون له الأثر الإيجابي على العاملين معه، والمساهمة في رفع مستوى أدائهم، وإثارة حماسهم وبذل أقصى جهد للوصول إلى الأهداف المنشودة.

فالقيادة هي مزيج من الموهبة والتعلم والتعليم والإعداد الهادف الذي يصقل من خلال التجربة والممارسة الفعلية، لذا على من يقوم بقيادة الكليات، لا بد ان تتوفر لديهم القدرات الإبداعية، والرغبة في تحمل المسؤولية، والمبادرة وحسن التصرف، وتحمل ضغوط العمل، والقدرة على التعامل مع المشكلات المختلفة، فنجاح أي منظمة وتحقيقها للتميز والإبداع، لا يمكن تحقيقه دون وجود قادة فعالة ومبدعه، تستخدم طرق ووسائل وأساليب حديثة وغير تقليدية لحل المشكلات التي تواجهها.

ومن هنا شعر الباحث بأهمية دراسة اتجاه القيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للوقوف على الواقع الفعلي لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية لهذا الاتجاه؛ كون هذا الاتجاه يسهم بشكل كبير - باعتقاد الباحث - في تطوير العملية التدريسية والإدارية، ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة التي حاولت الإجابة عن الاسئلة التالية:

١- ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٢- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية تعزى لتأثير متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية)؟

٣- ما المقترحات التي تسهم في تطوير القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية بجامعة نجران من وجهة أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى:

- ١- إبراز مفهوم وأهمية القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية في الجامعات.
- ٢- التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- التعرف على الاختلاف في درجة ممارسة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقا لتأثير متغيرات الدراسة.
- ٤- تحديد المقترحات التي تسهم في تطوير القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية بجامعة نجران.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة فيما يلي:

- ١- تنبع أهمية الدراسة من أهمية القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية في جامعة نجران، باعتباره من أهم الاتجاهات الحديثة في مجال القيادة والإدارة والتي تعد مطلباً أساسياً في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة من أجل الوصول بالجامعة إلى ميزة تنافسية عالية بين الجامعات المحلية والعالمية وتحقيق الرقي والتقدم لها.
- ٢- تفيد الدراسة في إثراء المكتبة العربية وتزويد الباحثين بأطر نظرية حول درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات للقيادة الإبداعية.
- ٣- الإسهام في توعية القيادات الأكاديمية في جامعة نجران بأهمية تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها من خلال تحفيز جميع العاملين بالمؤسسة وحل مشاكلهم وتحديد احتياجاتهم.
- ٤- قلة الدراسات والبحوث على حد علم الباحث التي تناولت درجة ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الإبداعية في الجامعات.
- ٥- يمكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على التعليم ومتخذي القرار بأهمية هذا النوع من القيادة ودوره في تحسين الواقع التدريسي والإداري واهتمامه بالعاملين من أعضاء هيئة تدريس وإداريين.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة في حدودها على ما يلي:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية.
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة على كليات جامعة نجران.
- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الهجري (١٤٣٩ - ١٤٤٠هـ).
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

عرفت عيد (٢٠١٥، ٣٩١) القيادة الإبداعية بأنها: تلك القيادات التي تنتهج نهجاً غير تقليدي لإدارة وتغيير وتطوير المؤسسة، بما يحقق لها التكيف المستمر مع المتغيرات المصاحبة لمجال العمل على المستويين المحلي والدولي، ويمتلك من يمارسها مهارات وسمات خاصة متميزة تتلاءم مع متطلبات الإدارة الحديثة.

إما الضمور (٢٠١٢) عرفت القيادة الإبداعية بأنها: عبارة عن العملية التي يتمتع بها الفرد بقدرة على إنتاج مجموعة كبيرة من الأفكار التطويرية الآتية والمستقبلية ويتبناها القائد للتأثير في الأفراد وتوجيههم وإرشادهم للتحرك باتجاه المساهمة في تحقيق الأهداف المنشودة. وتتحدد في الدراسة الحالية بالدرجة التي يقدر بها أعضاء هيئة التدريس في مدى ممارسة القيادات الأكاديمية للقيادة الإبداعية من خلال الاستجابة على الفقرات ذلك المقياس.

القيادات الأكاديمية: هم عمداء، وكلاء، رؤساء ومنسقي الأقسام العلمية والمسؤولين عن أداء مجموعة من المرؤوسين (أعضاء هيئة التدريس) بغرض تحقيق أهداف الجامعة، وذلك من خلال ما يقومون به من وظائف معينة كالخطيط والتنفيذ وصنع القرار والتوجيه والرقابة والاتصال الفعال والتحفيز.

عضو هيئة التدريس: هو ذلك الشخص الذي تم تعيينه في جامعة نجران من قبل إدارة الجامعة في القسم العلمي، ويقوم بالتدريس، ويحمل رتبة أكاديمية: محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ في العام الدراسي (١٤٣٩ - ١٤٤٠هـ).

منطقة نجران: هي إحدى المدن التي تقع في جنوب المملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الواقع، ووصفها، وتحليلها، والتعبير عنها كميًا وكيفيًا، وذلك من خلال رصد واقع المشكلة البحثية وتحليلها لتبيان العلاقة الارتباطية بين ممارسة قادة مدارس التعليم العام في محافظة شروسة للقيادة التشاركية ودافعية الإنجاز.

مجتمع الدراسة وعينته:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، والبالغ عددهم (١٥٤٥)، منهم (٨١٠) عضواً و(٧٣٥) عضوة في العام الدراسي (١٤٣٩-٥١٤٤٠). وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٠٨) عضواً وعضوة، منهم (١١٤) عضواً و(٩٤) عضوة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والكلية.

الجدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة.

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	١١٤	54.8
	إناث	٩٤	45.2
المؤهل العلمي	دكتوراه	162	77.9
	ماجستير	46	22.1
الخبرة التدريسية	أقل من ٥ سنوات	٣8	18.3
	٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٧4	35.6
	١٠ سنوات فأكثر	96	46.1
الكلية	علمية	80	38.5
	إنسانية	128	61.5
المجموع		208	١٠٠%

أدوات الدراسة:

من أجل بناء أداة الدراسة تم الرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري حول موضوع القيادة الإبداعية، فقد تم بناء مقياس، والذي تكون من (٣٣) فقرة، وذلك بالاستعانة بالدراسات السابقة التالية: دراسة جويقل (٢٠١٦)، ودراسة أبو جامع (٢٠١٧)، ودراسة البحيري (٢٠١٨)، ودراسة العتيبي، والعيسى (٢٠١٨). وتكون المقياس من خمسة بدائل في الإجابة تم تصحيحها بإعطاء الفقرات الدرجات (١-٢-٣-٤-٥). ولتحديد مستويات استجابات المعلمين على مقياس القيادة التشاركية والإبداع الإداري، فقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية وفق المعيار التالي: (١,٧٩ فأقل) بدرجة قليلة جداً، (١,٨٠ - ٢,٥٩) بدرجة قليلة، (٢,٦٠ - ٣,٣٩) بدرجة متوسطة، (٣,٤٠ - ٤,١٩) بدرجة كبيرة، (٤,٢٠ فأكثر) بدرجة كبيرة جداً.

صدق الأداة: للتحقق من صدق أدوات الدراسة، تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين في مجال الاختصاص (المقياس والتقييم، والإدارة التربوية، وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي)، وطلب منهم إبداء رأيهم واقتراح ملاحظاتهم من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة الفقرات لمحتوى موضوع الدراسة، وتراوحت نسبة الاتفاق على الفقرات المقبولة ما بين (80-100%)، وتم العمل بالملاحظات المقترحة.

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات أدوات الدراسة، فقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول (2): قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومجالاتها.

المجالات	معامل الثبات
الحساسية للمشكلات	0.86
الطلاقة	0.84
الأصالة	0.91
المثابرة	0.89
القيادة الإبداعية ككل	0.93

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لحساب ثبات أدوات الدراسة، تراوحت قيم الثبات لمجالات المقياس ما بين (0.84) و (0.91)، وفي القيادة الإبداعية ككل بلغت قيمة معامل الثبات (0.93).

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لتحديد توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات.
- معامل كرونباخ ألفا لحساب ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة.
- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات والمجالات.
- تحليل التباين للكشف عن الفروق بين متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويتبين ذلك من خلال الجدول (3).

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية على جميع المجالات والفقرات.

م	المجالات والفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
	المجال الأول: الحساسية للمشكلات				
١٠	يُدرَّب فريق العمل على كيفية حل المشكلات بطرق علمية منهجية.	4.10	1.04	١	كبيرة
٣	يساهم بجمع معلومات وبيانات عن المشكلة.	3.86	1.24	٢	كبيرة
١	لديه القدرة على تحديد أبعاد المشكلة بدقة.	3.82	1.14	٣	كبيرة
٢	يتعامل مع المشكلات حسب أولويتها في العمل.	3.79	1.13	٤	كبيرة
٦	يشارك الأعضاء في تحليل المشكلات المختلفة التي تواجه الكلية.	3.78	1.23	٥	كبيرة
٧	يستعين بالأعضاء لحل المشكلات المختلفة	3.75	1.27	٦	كبيرة
٤	يُطرح الحلول والبدائل المتعددة لحل المشكلات.	3.69	1.16	٧	كبيرة

م	المجالات والفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
٥	يعد الخطط العلمية لمواجهة المشكلات المتوقع حدوثها.	3.59	1.28	٨	كبيرة
٨	يتوقع المشكلات قبل حدوثها.	3.55	1.179	٩	كبيرة
٩	يتابع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس باستمرار.	3.55	1.235	١٠	كبيرة
	المجال الثاني: الطلاقة				
١١	لديه القدرة في التعبير عن أفكاره بطلاقة.	4.04	1.10	١	كبيرة
١٢	يتبنى وجهات نظر الآخرين عند اقتناعه بصحتها.	3.98	1.06	٢	كبيرة
١٦	يستطيع توصيل أفكاره بسهولة للأعضاء.	3.95	1.08	٣	كبيرة
١٨	يسعى إلى التميز والابداع في العمل.	3.90	1.10	٤	كبيرة
١٧	لديه القدرة على استدعاء معلومات أو مفاهيم أو خبرات سبق تعلمها بسرعة فائقة.	3.82	1.15	٥	كبيرة
13	يملك القدرة على إقناع الآخرين بوجهات نظره.	3.82	1.11	٦	كبيرة
١٤	يملك مهارات النقاش والحوار في العمل.	3.77	1.13	٧	كبيرة
١٥	يدمج الأفكار المطروحة لتكوين فكرة واحدة مفيدة.	3.74	1.12	٨	كبيرة
	المجال الثالث: الأصالة				
٢٥	يعطي الفرصة للأعضاء للتعبير عن المواضيع المطروحة.	3.92	1.14	١	كبيرة
٢٤	يتبنى الأفكار والأساليب الجيدة في العمل.	3.90	1.11	٢	كبيرة
١٩	القدرة على طرح أفكار جديدة غير تقليدية في العمل.	3.83	1.16	٣	كبيرة
٢٢	يستخدم أساليب إبداعية متنوع؛ كالعصف الذهني والاستقصاء.	3.82	1.14	٤	كبيرة
٢٣	يشجع الأعضاء على طرح الأفكار الجديدة وإن كانت غريبة.	3.82	1.11	٥	كبيرة

م	المجالات والفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
٢٠	لدية القدرة على ادراك العلاقات بين الأشياء ويفسرها.	3.74	1.19	٦	كبيرة
٢١	يقيم الفكرة في ضوء مناسبتها للإمكانات المتاحة بمشاركة الأعضاء.	3.39	1.32	٧	متوسطة
	المجال الرابع: المثابرة				
٣١	لدية القدرة على تحمل ضغوط العمل.	4.05	1.07	١	كبيرة
٢٧	يواصل العمل لفترات طويلة من أجل الوصول إلى الحلول البناءة.	4.03	1.05	٢	كبيرة
٢٨	تركيز الانتباه رغم كثرة المعوقات والمشكلات.	3.97	1.17	٣	كبيرة
٢٦	القدرة على تحقيق أهداف العمل بدقة.	3.96	1.12	٤	كبيرة
٣٠	يتصف بالحكمة والشجاعة في أداء الأعمال الصعبة.	3.95	1.15	٥	كبيرة
٣٣	يتحمل مسؤولية نتائج العمل.	3.92	1.16	٦	كبيرة
٣٢	يراجع الحلول المقترحة أكثر من مرة لتقديم الأنسب منها.	3.91	1.10	٧	كبيرة
٢٩	يحسن التصرف في مواجهه مختلف الأزمات والمشكلات.	3.89	1.16	٨	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية للفقرات في مجال الحساسية للمشكلات تراوحت ما بين (3.55-4.10)، أي بدرجة كبيرة على جميع الفقرات، فقد نالت الفقرة رقم (١٠) ونصها " يدرّب فريق العمل على كيفية حل المشكلات بطرق علمية منهجية." على المرتبة الأولى، بينما الفقرة رقم (٩) ونصها " يتابع المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس باستمرار." على المرتبة الأخيرة، أما في مجال الطلاقة، تراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.74-4.04)، أي بدرجة كبيرة على جميع الفقرات، فقد نالت الفقرة رقم (11) ونصها " لدية القدرة في التعبير عن أفكاره بطلاقة." على المرتبة الأولى، بينما نالت الفقرة رقم (١٥) ونصها يدمج الأفكار المطروحة لتكوين فكرة واحدة مفيدة. " على المرتبة الأخيرة، أما في مجال الأصالة، تراوحت الأوساط لفقرات هذا المجال ما بين (3.92-3.39)، أي ما

بين درجة متوسطة ودرجة كبيرة على جميع الفقرات، فنالت الفقرة رقم (٢٥) ونصها " يعطي الفرصة للأعضاء للتعبير عن المواضيع المطروحة." على المرتبة الأولى، بينما الفقرة رقم (٢٠) ونصها" يقيم الفكرة في ضوء مناسبتها للإمكانيات المتاحة بمشاركة الأعضاء." على المرتبة الأخيرة، أما في مجال المثابرة، تراوحت الأوساط لفقرات هذا المجال ما بين (3.89-4.05)، أي درجة كبيرة على جميع الفقرات، فنالت الفقرة رقم (٣١) ونصها " لدية القدرة على تحمل ضغوط العمل." على المرتبة الأولى، بينما الفقرة رقم (٢٩) ونصها" يحسن التصرف في مواجهه مختلف الأزمات والمشكلات." على المرتبة الأخيرة

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية على جميع المجالات وعلى الأداة الكلية.

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
1	الحساسية للمشكلات.	3.74	1.09	٤	كبيرة
2	الطلاقة.	3.88	1.02	٢	كبيرة
٣	الأصالة.	3.77	1.07	٣	كبيرة
٤	المثابرة.	3.96	1.05	١	كبيرة
	القيادة الإبداعية ككل.	3.84	1.02		كبيرة

يتضح من نتائج الجدول (4) أن الأوساط الحسابية على جميع مجالات القيادة الإبداعية تراوحت ما بين (3.74-3.96)، أي بدرجة كبيرة على جميع المجالات، فقد جاء مجال المثابرة في المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.96)، ثم مجال الطلاقة بالمرتبة الثانية وبدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، ثم جاء مجال الأصالة المرتبة الثالثة وبدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.77)، ثم مجال الحساسية للمشكلات بالمرتبة الأخيرة وبدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.74) أما على مستوى الأداة ككل جاءت درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية بدرجة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.84).

ويعزو الباحث النتيجة في ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران لمجال المثابرة وبدرجة كبيرة، إلى أنهم يواصلون العمل لفترات طويلة من أجل الوصول إلى الحلول البناءة وتحقيق أهداف العمل، وأنهم أيضاً يملكون حسن التصرف في التعامل مع

مختلف الأزمات والمشكلات، ولديهم القدرة على تحمل ضغوط العمل من أجل تيسير الأعمال وتطوير الكليات مما ينعكس أثره على العملية التدريسية والتعليمية ويحقق أهدافها ورؤيتها ورسالتها.

وفي مجال الأصالة يعزو الباحث النتيجة في ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران لهذا المجال وبدرجة كبيرة، إلى قدرتهم على طرح أفكار وأساليب جديدة غير تقليدية في العمل، وتبنيها وخاصة أفكار الأعضاء، من خلال إتاحة الفرصة لهم للتعبير عن المواضيع المطروحة لأبداء آرائهم ومناقشتهم لهذه الأفكار للتوصل للحلول الأمثل والتي تساهم في حل المشكلات وتطوير العمل، مما يدفعهم للعمل والاداء الفعال والانتاج، والتقليل من الأساليب الروتينية التي تضيء على العمل الملل والرتابة، وتعزز الانتماء للعمل ، وتمنحهم الفرص للنجاح والتقدم.

وفي مجال الطلاقة والذي جاء بدرجة كبيرة يفسر الباحث النتيجة إلى امتلاك القيادات الأكاديمية بجامعة نجران لمهارات النقاش والحوار في العمل إقناع الآخرين بوجهات النظر ولديهم القدرة على استدعاء معلومات أو مفاهيم أو خبرات السابقة بسرعة فائقة واستخدامها في مختلف الأعمال.

وفي مجال الحساسية للمشكلات والذي جاء بدرجة كبيرة يفسر الباحث النتيجة إلى ان للقيادات الأكاديمية القدرة على تحديد أبعاد المشكلات المختلفة بدقة، والتعامل مع المشكلات حسب أولويتها في العمل خصوصا فيما يتعلق بمشكلات الأعضاء سواء كانت مالية أو إدارية أو فيما يخص العملية التعليمية.

أما بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس، فكانت درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كبيرة، فيدل ذلك على وعي القيادات الأكاديمية بأهمية ممارسة القيادة للإبداع في جميع أبعادها(المثابرة، والطلاقة، والأصالة، والحساسية للمشكلات) من أجل تطوير العملية التعليمية وتحقيق غاياتها وأهدافها، فهي تعمل على حل مشاكل الأعضاء المختلفة من خلال اكتشاف المشكلات وحلها، والتطوير والتوجيه حول المهام المختلفة التي يتم إنجازها بشكل فردي أو جماعي، والقدرة التغيير والتجديد في مجال العمل، وزيادة ثقة الأعضاء في قائدهم، وإيجاد جو من الثقة والصراحة بشكل يسمح بتبادل الآراء ومناقشتها بكل حرية ووضوح وتطوير مهاراتهم في طرح الأفكار من خلال اشراكهم في جمع المعلومات اللازمة واختيار البديل الأنسب من بين عدة بدائل، وتفعيل العلاقات الإنسانية البناءة بينهم، وتنمية روح العمل الجماعي والتعاون، مما يزيد من انتمائهم للعمل، والرفع من مستوى إنتاجيتهم وأداءهم، مما يدل على أن القيادات الأكاديمية يتمتعون بقدرات

ابداعية خاصة في سلوكهم الإداري المتميز، والمتمثل في سعيهم إلى التطوير نحو الأفضل، فتنعكس ثماره على الاداء في الواقع.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة جويفل (٢٠١٦) وأبو جامع (٢٠١٧) وآل حسين (٢٠١٨)، والتي أشارت الى أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية كانت كبيرة، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة العتيبي، والعيسى (٢٠١٨) في ان درجة ممارسة القيادة الإبداعية كانت متوسطة، ودراسة البحيري (٢٠١٨) في ان درجة ممارسة القيادة الإبداعية كانت ضعيفة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية تعزى لتأثير متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية، نوع الكلية)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغيرات الدراسة، كما في الجدول (٥).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية حسب متغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المستويات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكور	١١٤	3.83	١,٠٩
	إناث	٩٤	3.87	.٨٦٤
المؤهل العلمي	دكتوراه	162	3.89	1.00
	ماجستير	46	3.65	1.11
الخبرة التدريسية	أقل من ٥ سنوات	٣8	4.11	.704
	٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٧4	3.92	1.07
	١٠ سنوات فأكثر	96	3.69	1.04
الكلية	علمية	80	3.80	1.04
	إنسانية	128	3.87	1.01

يتضح من الجدول (5) أن هناك تبايناً ظاهرياً بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في استجابات عينة الدراسة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي كما في جدول (6).

جدول (6): نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية حسب متغيرات الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	.121	1	.121	.116	.734
المؤهل العلمي	3.648	1	3.648	3.513	.0٦2
الخبرة التدريسية	6.197	2	3.099	2.984	.053
الكلية	1.059	1	1.059	1.020	.314
الخطأ	209.746	202	1.038		
المجموع	3284.706	208			

يتضح من الجدول (6) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية الخاصة بالدرجة الكلية لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية، تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية، الكلية)؛ فقد بلغت قيمة ف المحسوبة للمتغيرات على التوالي (1.16) و (3.513) و (2.984) و (1.020)، ومستوى دلالتها على التوالي: (.734) و (2٦.0) و (.053) و (.314)، وهي جميعها أكبر من مستوى ($\alpha=0.05$).

ففي متغير الجنس يفسر الباحث النتيجة في عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من الجنسين الذكور والإناث؛ إلى أن القيادات الأكاديمية يدركون أهمية امتلاكهم للمهارات الإبداعية من أجل تطوير العمل وتحقيق أهداف الجامعة ورؤيتها ورسالتها، من خلال إشراك الأعضاء والعضوات في المساهمة في طرح الأفكار الإبداعية وتبنيها، وتحديد المشكلات التي يعانون منها والعمل على حلها، والعمل على بناء علاقات جيدة وتفاعلية معهم لكسبهم مزيداً من الثقة في أنفسهم، وأيضاً المثابرة في العمل والتفاني وتحمل المسؤولية وتحمل الضغوط لإنجاز الأعمال

بسهولة ويسر؛ مما يرفع من قدرة الكليات على مواجهة التحديات، ويساعد الأعضاء على بذل المزيد من الجهد المتواصل لتحقيق أقصى أداء في العملية التدريسية والادارية. فقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سميرات والمقابلة (٢٠١٥) وعسكر (٢٠١٦) والتي أشارت الى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة نمط القيادة تعزى لمتغير الجنس.

أما في متغير المؤهل العلمي، والتي أشارت نتائج تحليل التباين إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، يعزو الباحث النتيجة إلى أن القيادات الأكاديمية بجامعة نجران يعاملون الجميع بنفس المعاملة، بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، فهم يأخذون بمبدأ المشاركة الجماعية في تشجيع الأعضاء على طرح الأفكار الجديدة، ويتم إشراكهم بدون استثناء، وفي عملية تحديد المشكلات وجمع المعلومات والبيانات حولها، وتشجيع الجميع على إبداء رأيهم للوصول إلى أنسب القرارات، وتقديم الحوافز للجميع وتقدير انجازاتهم دون استثناء، ويعود ذلك لدرجة الوعي التي تمتع بها القيادات الأكاديمية بجامعة نجران في أهمية الإبداع في القيادة وتوزيع المهام والأدوار والمسؤوليات على الجميع للاستفادة من خبراتهم بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية. فقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جويفل (٢٠١٦) والتي أشارت إلى وجود فروق في درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الحكومية في محافظة عمان في ضوء متغير المؤهل، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (٢٠١٢) والتي أشارت إلى وجود فروق في درجة ممارسة درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الأردن تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

وفي متغير الخبرة التدريسية، والتي أشارت نتائج تحليل التباين إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، يعزو الباحث النتيجة إلى أن القيادات الأكاديمية لديهم تصورات مشتركة عن أهمية ممارسة القيادة الإبداعية، واهتمام القادة بالجميع من مختلف الخبرات القليلة والمتوسطة والطويلة في المشاركة والمساهمة في تطوير العمل، وقدرتهم على تحقيق أهداف العمل بدقة، وامتلاكهم لمهارات النقاش والحوار في العمل وعدم التمييز بينهم واستخدام مبدأ العدالة مع الجميع. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (٢٠١٢) والتي أشارت الى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة نمط القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة جويفل (٢٠١٦) ودراسة العتيبي، والعيسى (٢٠١٨) والتي أشارت إلى وجود فروق في درجة ممارسة درجة ممارسة القيادة الإبداعية تبعا لمتغير الخبرة التدريسية.

وفي متغير الكلية، والتي أشارت نتائج تحليل التباين إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، يعزو الباحث النتيجة إلى أن القيادات الأكاديمية في الكليات سواء العلمية أو الإنسانية هم على نفس الدرجة في استخدام مهاراتهم الإبداعية القيادية في العمل، وتتوفر فيهم قدرات ذهنية وسمات وجدانية للإدارة الحكيمة، من أجل الوصول بالكليات إلى التنافس في حل المشكلات والتعامل مع مختلف الأزمات. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الرفاعي (٢٠١٣) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية مستوى القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التعليم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة حافظ ومكاحلة (٢٠١٦) والتي أشارت إلى وجود فروق في درجة ممارسة درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى عمداء كليات الصيدلة في الجامعات الأردنية و تبعاً لمتغير نوع الجامعة لصالح الجامعات الخاصة.

السؤال الثالث: "ما المقترحات التي تسهم في تطوير القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية بجامعة نجران من وجهة أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم توجيه سؤال مفتوح لعينة الدراسة عن مقترحاتهم التي تسهم في تطوير القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية بجامعة نجران، وكانت الإجابات كما هي واضحة في الجدول (٧).

جدول (٧): التكرارات والنسب المئوية والترتيب لمقترحات العينة مقترحاتهم التي تسهم في تطوير القيادة الإبداعية للقيادات الأكاديمية بجامعة نجران مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	المقترحات	التكرارات	النسبة المئوية
١	ايجاد نظام الحوافز لرفع الروح المعنوية لدى القيادات الأكاديمية للقيام بدورهم في القيادة الإبداعية.	١٢٣	٥٩,١%
٢	وضع تشريعات الخاصة بالإبداع والكشف عنهم وتوفير كل ما يلزم لهم.	١١٥	٥٥,٣%
٣	نشر ثقافة القيادة الإبداعية بين منسوبي جامعة نجران.	١٠٨	٥١,٩%
٤	عقد برامج تدريبية تنمي المهارات الإبداعية للقيادات والأعضاء.	١٠٢	٤٩,٠%
٥	إتباع المنهجية العلمية السليمة في ممارسة القيادة الإبداعية.	٩١	٤٣,٧%

م	المقترحات	التكرارات	النسبة المئوية
٦	تمكين أعضاء هيئة التدريس ومنحهم الصلاحيات في ممارسة الأدوار القيادية.	٨٥	٤٠,٩%
٧	التخلص من جمود اللوائح والقوانين في المنظمات التعليمية.	٧٨	٣٧,٥%
٨	توفير المناخ التنظيمي القائم على المعلوماتية والحوار والعمل الجماعي.	٧٤	٣٥,٦%
٩	إنشاء وحدة خاصة في الجامعة تهتم بالمبدعين وتبني أفكارهم.	٦٥	٣١,٣%

يتبين من الجدول (٧) إن أكثر المقترحات تكرارا لدى عينة الدراسة (إيجاد نظام الحوافز لرفع الروح المعنوية لدى القيادات الأكاديمية للقيام بدورهم في القيادة الإبداعية)، يليها في المرتبة الثانية (وضع تشريعات الخاصة بالإبداع والكشف عنهم وتوفير كل ما يلزم لهم)، بينما احتل المقترح (نشر ثقافة القيادة الإبداعية بين منسوبي جامعة نجران) المرتبة الثالثة، وتلاه (عقد برامج تدريبية تنمي المهارات الإبداعية للقيادات والأعضاء) بالمرتبة الرابعة.

فوجود نظام للحوافز من شأنه أن يطور من العملية الإدارية، ووجود التشريعات الخاصة بالإبداع تسهم في الكشف عن المبدعين وتبني أفكارهم، ونشر ثقافة الإبداع بين العاملين من شأنه أن يرفع من مستواهم ويطلق العنان لأفكارهم ومقترحاتهم، وكذلك إقامة الدورات التدريبية بإحضر مدربين مشهورين في مجال التنمية البشرية والتطوير الإداري والإبداع يسهم في تنمية جوانب الإبداع عندهم ويؤهلهم لقيادة الكليات بكل جدارة واستحقاق. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة البوشي (٢٠١٨) والتي بينت أن سبل تطوير القيادة الإبداعية جاءت بدرجة أهمية كبيرة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة نوصي بما يلي:

- ضرورة تبني الجامعات لمفهوم القيادة الإبداعية لما لها من دور إيجابي في تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها وتحفيز العاملين فيها.

- ضرورة وجود نظام حوافز لدعم العاملين من قيادات وعاملين لتشجيعهم لطرح الأفكار الإبداعية التي تسهم في تطوير العمل الجامعي وضرورة تبنيتها.
 - وضع خطة تدريبية شاملة لتدريب القيادات الأكاديمية والإدارية على عناصر العملية الإبداعية.
 - زيادة معدلات إشراك أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران على طرح الآراء والأفكار والمقترحات.
 - الاهتمام بمجال الحساسية للمشكلات من قبل جامعة نجران، من خلال تدريب القيادات على حل المشكلات بطرق علمية ومنهجية وتكوين فرق العمل للوقوف على المشكلات والتحديات الجديدة وحلها بطرق إبداعية.
 - الاهتمام بمجال المثابرة من قبل جامعة نجران، من خلال تدريب القيادات على تحمل ضغوط العمل، وكيفية التصرف اثناء الأزمات المختلفة.
 - ضرورة توفير متطلبات الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من قبل القيادات الأكاديمية في جامعة نجران، مما يشكل دافعا لديهم للعمل بجد و إخلاص.
- مقترحات الدراسة:

- تقترح هذه الدراسة إجراء بعض الدراسات في المجال ومن ذلك ما يلي:
- إجراء المزيد من الدراسات حول نمط القيادة الإبداعية والصعوبات التي تواجه القيادات الأكاديمية.
 - إجراء دراسات مماثلة لهذه الدراسة على القيادات الأكاديمية والإدارية، وإدخال متغيرات أخرى مثل: النمو المهني، دافعية المعلمين، اتخاذ القرار، للكشف عن علاقتها بالقيادة الإبداعية.
 - إنشاء مركز بحوث وتطوير للإدارة والإبداع، يعني بإدارة الخبرات العلمية، ومساعدتهم في تطبيق أفكارهم الإبداعية.

قائمة المراجع:

- أبو قاعود، غازي رسمي؛ الربابعة، فاطمة علي(٢٠١٣) دور عوامل النجاح الخرجة CSFs في تحقيق التميز التنظيمي في شركات الأعمال: دراسة ميدانية على شركة الأدوية الأردنية من وجهة نظر الإدارة العليا. محلة جامعة الملك سعود (العلوم الإدارية)، ٢٥(١٤)، ٣٨ - ٦٠.
- أبو جامع، إبراهيم أحمد (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس في المدينة المنورة. مجلة دراسات- العلوم التربوية، ٤٤(٤)، ٢٣١ - ٢٤٨.
- آل حسين، سارة بنت عبدالله (٢٠١٨) القيادة الإبداعية لدى قائدات مدارس المرحلة الابتدائية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية. ع ١٥٤، ٩٧-١٩٧.
- باعمر، حفيظ (٢٠٠٧). المهارات الإبداعية للقائد الإداري وأثرها في تحسين أداء الوظيفة لدى العاملين في سلطن عمان من وجهة نظر رؤساء الأقسام. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- البحيري، محمد (٢٠١٨). واقع ممارسات قادة المدارس الثانوية بمنطقة عسير للقيادة الإبداعية واستراتيجية تطويره، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ٢٩(١)، ٢١-٦١.
- البوشي، غادة (٢٠١٨). درجة ممارسة القيادة الإبداعية وسبل تطويرها في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل. مجلة البحث العلمي في التربية، ١١ (١٩)، ٦٠٧ - ٦٤٢.
- جويقل، عبير محمد(٢٠١٦). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- جلولي، أسماء (٢٠١٦). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات التعليمية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- حوامدة، باسم علي وحراشنة، محمد عيود (٢٠٠٦). مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، مجلة جامعة الملك سعود، ١٨(٢)، ٤٩٣ - ٥٤٣.

الخصاونة، عاكف لظفي (٢٠١١) إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال. دار الحامد: عمان.

خليفة، نجاح عوده(٢٠١٢). مدير المدرسة القائد. دار اليازوري للنشر والتوزيع: عمان.

خيرالله، جمال أنيس (٢٠٠٩). الإبداع الإداري. دار أسامة للنشر والتوزيع: عمان.

الرفاعي، رجائه (٢٠١٣). مستوى القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس التعليم العام في محافظة ينبع ومعوقاتها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

زين الدين، فريد (٢٠١٥). الاتجاهات المعاصرة لتحقيق الريادة القيادية والإبداعية لتدعيم التميز في الأداء والإنجاز. ورقة عمل، دبي، ٦-١٠ سبتمبر.

الصيرفي، محمد (٢٠٠٧). القيادة الإدارية الإبداعية. ط١. دار الفكر الجامعي: الإسكندرية.

الضمور، هند (٢٠١٢). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الأردن من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

العقاد، عباس سمير (٢٠١٦). القيادة الإبداعية. ط٣، دار المطبوعات الجديدة، مجلة الإدارة العامة، الرياض، السعودية.

عمران، محمد ساسي(٢٠١٤). القيادة الإبداعية لتطوير التعليم الجامعي كما يراها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: دراسة ميدانية. المجلة الليبية للدراسات، ٦ع، ١٩١ - ٢٣٠.

عوض الله، فوزية علي سلطان (٢٠١٨). أثر القيادة الإبداعية في تحسين مستوى التعليم الجامعي دراسة ميدانية كما يراها أعضاء هيئة تدريس الجامعة. مجلة البحوث التجارية، ٤٠(١)، ١٢٢ - ١٩٤.

عيد، هالة فوزي(٢٠١٥). تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٦١ع، ٣٨٧ - ٤٢٦.

الغامدي، فهد (٢٠١٣). درجة الممارسة العملية والاحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها القادة الأكاديميون بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الفاعوري، رفعت (٢٠١٦). إدارة الأبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط٣، القاهرة، مصر.

القحطاني، حسن أحمد (٢٠١٢). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس الملك عبدالله الثاني للتميز في الأردن من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

لهلوب، ناريمان ؛ والصريرة، ماجد أحمد (٢٠١٢). مهارات القيادة التربوية الحديثة. دار الخليج العربي للنشر والتوزيع: عمان.

مسعودة، بلخير (٢٠١٦). مدى توفر المهارات القيادية بمؤسسة فريتاو ودورها في تنمية المهارات الإبداعية للعاملين. مجلة دراسات لجامعة عمار ثلجي الأغواط - الجزائر، ع٤٧، ١١٤ - ١٢٧.

Asif, N & Rodrigues, S (2015). Qualitative Analysis of creative Potential of Educational leaders. Journal of Education and training Studies, 3(6), 279 – 288.

Botha, R. J. (2013). The Need for Creative Leadership in South African Schools. African Studies, 72(2), 307-320. doi:10.1080/00020184.2013.812876.

Harding, A (2010) Fostering Creativity for leadership and leading change. Arts Education policy Review. 111, 2, 51 – 59.

Pearson, A. (2013). The relationship between servant leadership style and Michigan public school superintendents as measured by MEAP reading and math proficiency Unpublished doctoral dissertation, Eastern Michigan University.

Puccio, G. Mance, M & Murdock, M (2011). Creative Leadership. Skills That drive change. Thousand okas,CA : SAGE Publication, Inc.

Pollock, K. (2013). Administrator and teachers' perceptions of school success in a Publicly funded catholic school in Ontario, Canada. Journal of Catholic Education, 16 (2), 309-334. Retrieved from http://digitalcommons.lmu.edu/ce/vol16/iss2/1.

Soleimani, N. & Tebyanian, E. (2011). A study of the Relationship Between Principals Creativity and Degree of Environmental Happiness in Semnan High School. Procedia- Social and Behavioral Sciences, (29), 1869 – 1876.