

درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية
في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض

خطّة بحث مُقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير في القيادة التربوية

إعداد الطالبة /

نهى بنت سالم محمد الرميحي

الرقم الجامعي (٢٤٣٠٠٠٢٥٧)

العام الدراسي

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥ م



الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يشهد العالم تغيرات وتطورات ملحوظة وملموسة في شتى القطاعات، ومن أبرزها القطاع غير الربحي، والذي يتوسط القطاعين العام والخاص، وهذا القطاع له أثره العظيم على مختلف جوانب الحياة في المجتمع، ودور فعال في دفع مسيرة التنمية (الغامدي، ٢٠١٩).

تعد مراكز ودور تحفيظ القرآن الكريم وعلومه النسائية من أبرز مشاريع جمعيات القطاع غير الربحي، وهي اللبنة الأساسية في تعليم وتحفيظ القرآن الكريم ضبطاً وإتقاناً، وغرس القيم الإسلامية، وتعد من المحاضن التربوية التي تواجه منافسة شديدة في مواكبة الحداثة ومواجهة تحديات العصر. ولذلك فهي بحاجة لقيادات نسائية تتميز بقدرتها العالية على التأثير في سلوك الموظفين إذ تقوم بتوجيه جهودهم نحو تحقيق الغايات بتفكير مبدع بعيد عن النمطية.

تعد القيادة من المحاور المهمة التي تقوم عليها جميع الأنشطة في مختلف القطاعات، خاصة في هذا العصر المتطور، وبسبب تلك التطورات المتسارعة لم تتمكن القيادة التقليدية من مواجهتها، وبناء على ذلك أصبح من الضروري ظهور قيادة إبداعية تتماشى مع المتغيرات والتطورات الحديثة، وتحفز الأفكار الإبداعية الابتكارية (البوشي، ٢٠١٨). وذكر (العجمي، ٢٠١٩) في دراسته أن القيادة الإبداعية ضرورية لكل المنظمات، لأنها مهمة في استمرار الفاعلية ونمو الاقتصاد القومي (الفاعوري، ٢٠١٦) و (جلولي، ٢٠١٦). وهي من المداخل الحديثة التي تستخدم في تطوير أداء المنظمات.

أشار (الصيرفي، ٢٠٠٣) أن الإبداع من صفات القائد الناجح المتميز برؤيته الاستراتيجية والتي تدفع المنظمة لتجاوز جميع التوقعات، فهو يبني ثقافة تركز على الاهتمام باحتياجات العاملين وتدريبهم، وترسيخ معايير أداء متميزة لأدائهم، تسمح لهم بالمشاركة، وهذا ينعكس إيجاباً على المجتمع ويلحق بركب الدول المتقدمة، التي لم تصل إلى ذلك المستوى إلا من خلال قادة مبدعين.

مشكلة الدراسة:

أصبح الإبداع مطلباً استراتيجياً لدى المنظمات، حيث تولي اهتماماً كبيراً لاستقطاب القادة المبدعين، وبذلك بات من الضروري أن يهتم القائد بتطوير أدائه بما يتماشى مع اتجاهات القيادة الحديثة، ونخص بالذكر القيادة الإبداعية.

توصلت دراسة (الطويرقي، ٢٠١١) بأن القيادة الإبداعية في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم قيادة ربانية أخلاقية، مثالية، إنسانية، وجاءت أهم توصياتها بالتأكيد على ضرورة التأصيل

الإسلامي للعلوم المرتبطة بالسلوك الإنساني والإداري، وأن على المؤسسات التربوية ترسيخ مفاهيم الإدارة النبوية والإسلامية فكراً وتطبيقاً.

ويرى (يونس، ٢٠٠٢) أن القائد المبدع يقرأ المشكلة استباقاً وبطريقة مختلفة عن غيره. وذكر (الغامدي، ٢٠١١) أن هناك سمات تميز القائد الناجح وهي: (الأصالة، المبادرة، المثابرة، الحساسية للمشكلات). وأشار (المهنا، ٢٠٢٠) لمجموعة من أبعاد القيادة الإبداعية وهي: (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة)، وذكر أن القائد الإداري المبدع يستطيع أن يحدث تغيير من خلال أسلوبه إذ يعالج تفاصيل القضايا بتحقيق النتائج المرغوبة (الباز، ٢٠٠١).

بناءً على ما تقدم، وإيماناً بالدور القيادي المهم الذي تؤديه القيادات النسائية لتطوير مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه، وكذلك الأثر العميق الذي ينعكس على أداء المعلمات، فمن الضروري أن تُمارس القيادات النسائية المهارات الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه. لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في المهارات التالية: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات)، والتعرف على سبل تحسينها، وذلك من خلال التساؤل الرئيس الآتي:

ما درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات؟

وينتق من ذلك السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية التالية:

تساؤلات الدراسة:

- ١- ما درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟
- ٣- ما سبل تحسين ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لإلقاء الضوء على ما يلي:

- ١- التعرف على درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات.
- ٢- الكشف عن الفروق بين استجابة المعلمات حول درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض وفقاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- ٣- تقديم المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات.

أهمية الدراسة:

٥ الأهمية العلمية (النظرية):

تبرز أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتناوله، كون القيادة الإبداعية مطلباً هاماً في ظل التطورات الحديثة، من أجل الوصول بمراكز ودور تحفيظ القرآن إلى ميزة تنافسية متقدمة، ويتوقع أن تُسهم هذه الدراسة في زيادة الوعي لدى القيادات النسائية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه بمفاهيم القيادة الإبداعية وأهمية ممارستها، خاصة أن هذه الدراسة على حد علم الباحثة هي الأولى من نوعها إذ تناولت درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات، كما تأمل أن تنثري هذه الدراسة المكتبة العربية والسعودية بموضوع قد يحظى باهتمام الباحثين، وبشكل خاص المهتمين بمراكز ودور تحفيظ القرآن.

٥ الأهمية العملية (التطبيقية):

يُؤمل أن تُسهم هذه الدراسة من خلال نتائجها التي ستوضح درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض في مساعدة القائمين على برامج تدريب القيادات النسائية لاختيار البرامج التي تعزز القيادة الإبداعية، مما يؤدي لرفع كفاءة القيادات في ضوء التوجهات الحديثة، كما ويُؤمل من خلال المقترحات والتوصيات لهذه الدراسة أن تكون ذات تأثير وفعالية في هذا المجال والقطاع.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الحالية كالتالي:

- ٥ **الحدود الموضوعية:** تقتصر على دراسة درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات وسبل تحسينها.
- ٥ **الحدود المكانية:** تشتمل على بعض من مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في الرياض.
- ٥ **الحدود الزمانية:** خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الهجري ١٤٤٦هـ.
- ٥ **الحدود البشرية:** تشتمل عينة من معلمات مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في الرياض.

❖ القيادة:

لغة: يُعرّفها (ابن منظور، ١٩٩٦، ٦١٥) بأنها "مشتقة من الفعل قاد فهو قائد وجمعه قادة، وقواد وأصلها قود والقود نقيض السوق، ويقود الدابة من الأمام ويسوقها من خلفها، فالقود من أمام، والسوق من الخلف".

اصطلاحاً: عرّفها (الطويل، ٢٠٠٦، ٥٣) بأنها "دالة تفاعل الموقف ومتطلباته، والاتباع وتوقعاتهم والقادة وخصاله". وتُعرّف أيضاً بأنها القدرة على التأثير في الآخرين، أفراداً وجماعات، في قيمهم، وأفكارهم، وسلوكهم، والقدرة على توجيههم، لتحقيق الأهداف التي يرغب بها القائد (العمري، ٢٠١٩).

❖ القيادات النسائية:

عرّفت القيادة النسائية بأنها "مجموعة الخصائص المميزة في أداء النساء والتي تمكن المرأة من تحقيق النتائج المرغوبة والفاعلية والحفاظ على النجاح" (Rouleau-Carroll, 2014).
❖ وتُعرّفها الباحثة إجرائياً بأنها: الكوادر النسائية من مديرات ومساعدات ومشرفات، اللاتي يقدن مراكز ودور تحفيظ القرآن لتحقيق أهدافها المرجوة.

❖ القيادة الإبداعية:

عرّفها (هريو، ٢٠٢٢) على أنها: قدرة القائد على استخدام ما لديه من قوة أو مهارة أو سلطة تمكنه من التأثير على مرؤوسيه لكسب ثقتهم وتحقيق الأهداف (الشيخي ومجلد، ٢٠٢٣). وتُعرّف القيادة الإبداعية بأنها " قدرة القائد على التغيير والتطوير لتحقيق الأهداف بطرق مبتكرة، والقدرة على اكتشاف المشاكل وحلها، مستغلاً الإمكانيات المتاحة والتأثير لديه" (الرفاعي، ٢٠١٣، ١٠).
❖ تُعرّفها الباحثة بأنها: قدرة القائدة على تحقيق الإبداع والتميز الإداري في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه من خلال انتهاج منهج غير تقليدي.
❖ وتُعرّفها إجرائياً بأنها: درجة امتلاك القيادات النسائية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه لمهارات الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات، وقدرتهم على ممارستها في العمليات الإدارية لإحداث تطوير متميز، بفكر غير معتاد، ضمن الإمكانيات المتاحة.

❖ مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه:

هي المكان الذي يجتمع فيه معلم القرآن مع المتعلمين في بيئة تربوية صالحة، لتعلم أحكام التلاوة، وحفظ القرآن ومدارسه، والعمل بأحكامه في فترة زمنية محددة (الزهراني، ١٤٢٧).
❖ وتُعرّفها الباحثة بأنها: المحضن التربوي الذي يُسهّل تعليم القرآن تلاوة وفهماً وحفظاً، ويُساهم في تعزيز بناء المجتمع المسلم.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

المبحث الأول: القيادة:

○ أولاً: مفهوم القيادة:

تعددت البحوث والدراسات عن القيادة لما لها من دور مهم في العمليات الإدارية، وبالرغم من ذلك لم يتوصل الباحثين إلى مفهوم موحد لها، وذلك بسبب اختلاف وجهات النظر. فحسب لسان العرب (ابن منظور، ١٩٩٦، ٦١٥) عُرِفَت في اللغة: بأنها "مشتقة من الفعل قاد فهو قائد وجمعه قادة، وقواد وأصلها قود والقود نقيض السوق، ويقود الدابة من الأمام ويسوقها من خلفها، فالقود من أمام، والسوق من الخلف". وفي الاصطلاح عرّفها (الطويل، ٢٠٠٦، ٥٣) بأنها "دالة تفاعل الموقف ومتطلباته، والأتباع وتوقعاتهم والقادة وخصاله". كما عرّفها (عطوي، ٢٠١٨، ٢٢) بأنها فن وتوجيه الناس والتأثير فيهم وهي تعني فن الإدارة وليست الإدارة لأنه ينقله من الحالة الساكنة إلى الحالة المتحركة". وعرّفها (الحلالمة والمدادحة، ٢٠١٠، ١٦٢) بأنها "عملية جامدة ديناميكية، يمكن من خلالها أن يقوم القائد نفسه بأدوار مختلفة وفقاً لمتطلبات الموقف".

○ ثانياً: أهمية القيادة:

أشار (خيري، ٢٠١٣) لأهمية القيادة كونها ضرورة في المنظمات، لأنها تعد حلقة الوصل بين تصورات المؤسسة وخططها وأهدافها وبين عاملها، كما أنها تساعد على حل المشكلات والخلافات، وتسهم في تنمية وتدريب أهم مورد للمنظمات وهم الأفراد. وحول أهميتها أيضاً يضيف (الحلالمة والمدادحة، ٢٠١٠) بأنها تجعل القائم بها متميزاً ومتفوقاً على مجموعته في قدرته العلمية والعملية، وكذلك ذكائه ومكانته الاجتماعية والاقتصادية.

○ ثالثاً: أنماط القيادة:

تعددت أنماط القيادة تبعاً لاتجاهات المؤسسات والباحثين، وهي الأساليب التي يمارسها القائد مع المرؤوسين (آل حسين، ٢٠١٨). وصنفت الأنماط كما ذكرها (الرفاعي، ٢٠١٣، ٨-٩) كالتالي:

(١) القيادة الموقفية: تركز على عناصر الموقف الذي يواجه القائد التربوي وطبيعة العاملين وأوضاعهم

في المدرسة، إذ أن البيئة المحيطة هي التي تبرز القادة، كما تختلف أساليبهم باختلافها.

(٢) القيادة التحويلية: تعتبر اليوم من أكثر النظريات القيادية شهرة لتحويل المنظمات، وهي تقوم على

إحداث تغييرات جذرية عن طريق إقناع المرؤوسين للنظر إلى ما هو أبعد من مصالحهم الذاتية من أجل الصالح العام للمنظمة، وتوسيع اهتماماتهم وتعميق مستوى إدراكهم وقبولهم لرؤية وأهداف المنظمة عن طريق التأثير الكارزماطيكي، والاهتمام الفردي، والتشجيع الإبداعي، فهي عملية تسعى إلى تحفز التابعين من خلال جعلهم يتطلعون إلى مثل وقيم سامية بدلاً من التركيز على المصالح الذاتية، فترتكز هذه القيادة على جاذبية قائد المدرسة، وقدرته على تحفيز العاملين من خلال مراعاته للفروق الفردية بينهم، وكذلك تركز على رمزية القائد المدرسي.

٣) **القيادة التشاركية:** تعرف بأنها مشاركة قائد المدرسة في القرارات الإدارية المدرسية للعاملين فيها، كما أنها قائمة على المشورة والتعاون والشراكة الفعلية بين المدير والعاملين في جميع وظائف الإدارة وحل المشكلات مما يحقق الأهداف المدرسية.

٤) **القيادة الإبداعية:** هي القدرة على تغيير، أو تجديد، أو استحداث نهج، أو أسلوب جديد، واستعماله بتقنيات حديثه مع متطلبات البيئة، وتكون مناسبة لتطلعات وحاجات المجتمع والعصر الحديث.

◀ **المبحث الثاني: القيادة الإبداعية:**

○ **أولاً: مفهوم القيادة الإبداعية:**

عرّفها (قنديل، ٢٠١٠، ١٦٣) بأنها "القدرة على جمع الأفكار الجديدة سواء عن طريق القائد أو عن طريق العاملين معه، أو من مصادر خارجية، وتحليل هذه الأفكار وتبني الفكرة المفيدة وتدعيمها، ومساندتها، وترويجها داخل المؤسسة، وتنفيذها والبحث عن المصادر التي تؤدي إلى تغيير هذه الفكرة، وتحويلها إلى مجال تجاري أو اقتصادي مربح مادياً واجتماعياً وتنظيماً، وتستخدم في ذلك قدرتها الاستكشافية، والاستطلاعية، وأصالتها الفكرية، وقدرتها التأثيرية في إثارة حماس الآخرين للإبداع والابتكار". كما تعرف بأنها "القيادة التي تنتهج نهجاً غير تقليدي لإدارة وتغيير وتطوير المؤسسة، بما يحقق لها التكيف المستمر مع التغيرات المصاحبة لمجال العمل على المستويين المحلي والدولي، ويمتلك من يمارسها سمات ومهارات خاصة متميزة تتلاءم مع متطلبات تطبيق الاتجاهات الحديثة في الإدارة" (عيد، ٢٠١٥، ١٩٤).

○ **ثانياً: علاقة القيادة بالإبداع:**

هناك علاقة بين القيادة والإبداع، ويتضح ذلك مما ذكرته (الباز، ٢٠٠٢) بأن من مكونات القيادة الإبداع، وهو يؤثر بشكل كبير في الأفراد، لذا لا يمكن أن يكون المدير فعالاً دون امتلاكه للإبداع، كما أن عمليتي الإبداع والابتكار من الممكن أن تكون انطلاقتها فردية لكن لا بد من التعاون وذلك من مهام القائد مع الجماعة، وينبغي على القائد أن تكون له نظرة مستقبلية جريئة، فالابتكار والإبداع يتطلعان إلى المستقبل. ويستطيع القائد أن يؤثر في العاملين معه من خلال إبداعه في حل المشكلات. كما أشارت أن القيادة الإبداعية هي التي تتولى مسؤولية تحويل الأفكار وصياغة الجديد منها وتنفيذها، سواء جاءت من داخل المؤسسة أو خارجها، كما أن الإبداع يدفع القائد لتقديم أفضل ما لديه من القدرات لأداء العمليات الإدارية المتنوعة لإجراء التطورات المتميزة مستفيداً من الإمكانيات للوصول إلى قيادة ناجحة.

○ **ثالثاً: أهمية القيادة الإبداعية:**

تعد القيادة الإبداعية وظيفة استراتيجية مهمة في المنظمات، ويعتبر الإبداع من أساسيات نجاح الفريق إذ تحفزه وتعززه القيادة الفعالة التي تشجع الابتكار، والمبادرات الإبداعية للعاملين في المنظمة. كما أنها تلعب دوراً هاماً في دعم المنظمة لتحقيق أهدافها المرجوة، وتسهل تواصلها مع الجهات الخارجية. وبالقيادة الإبداعية يستطيع القائد امتلاك رؤية مستقبلية داعمة للإبداع بشكل متميز مما يجعله يحقق ميزة تنافسية لمنظّمته (المهنا، ٢٠٢٠).

○ **رابعاً: خصائص وسمات القائد المبدع:**

يتصف القائد المبدع بعدد من السلوكيات من بينها تشجيع المبادرات الفردية، وتوضيح المسؤوليات الفردية، والحفاظ على توجيه المهمة الصعبة، وإظهار الثقة في أعضاء المنظمة، والتأكيد على العلاقات بين مجموعة العمل، وتقديم ملاحظات واضحة وكاملة عن تقييم الأداء. ويتميز القائد

المبدع بأنه صانع لريادة الأعمال والرؤى الابتكارية، وهو يرى نفسه كداعم للأفراد المبدعين الذين يعتمدون على ذاتهم وموهبتهم، ويأتون بأفكار ورؤى جديدة، ثم يطورونها إلى إبداعات، وفي سبيل ذلك يديرون الحاضر ويتعلمون من الماضي وينشئون المستقبل نقطة كما يقوم القائد المبدع بتمهيد الطريق للأفراد الموهوبين من أداء العمل بأفضل حالاته، فالقائد المبدع لديه هدف واضح يسعى لتحقيقه وهو تقديم العمل بطريقة مبتكرة واستراتيجية (البربري، ٢٠٢١، ٨٦١).

○ خامساً: أبعاد القيادة الإبداعية:

من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، يتضح أن القيادة الإبداعية تمتلك مجموعة من الأبعاد، وقد اختلف بعض الباحثين حول عددها، واقتصرت هذه الدراسة على أربعة أبعاد، وهي: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات)، واتفقت بذلك مع بعض الدراسات، كدراسة فريوان (٢٠٢٢)، وآل حسين (٢٠١٨)، وغريبي (٢٠١٦)، والرفاعي (٢٠١٣)، والغامدي (٢٠١٢) وهي كالتالي:

- ١- الحساسية للمشكلات: وتعرف بقدرة الشخص وتفرده على اكتشاف المشكلات، أو تفكيره في تحسينات متطورة.
- ٢- الطلاقة: هي القدرة السريعة في توليد الأفكار، والإنتاج الكبير للبدائل، من خلال الاستفادة من الخبرات السابقة.
- ٣- المرونة: اختلاف وتنوع أفكار القائد المبدع، وقدرته على تحويل تفكيره حسب متطلبات الموقف.
- ٤- الأصالة: تجديد الأفكار والانفراد بها، فالشخص المبدع يبتعد عن الشائع والمتكرر، لذا يسعى دائماً إلى تقديم حلول وأفكار نوعية ومتميزة.

○ سادساً: مراحل القيادة الإبداعية:

- ١- مرحلة الإعداد والتحضير: يتم فيها جمع كافة المعلومات عن المشكلة، بالاعتماد على الخبرات السابقة والقراءات المختلفة، وتبدأ ملامح حل المشكلة بالظهور، بالرغم من استمراريتها.
- ٢- مرحلة الاحتضان: وفيها تترتب المعلومات وتغربل، وذلك بإبعاد جميع المعلومات غير المتصلة بالمسألة، إذ تسعى هذه المرحلة نحو الابتكار والتجديد بعيداً عن الغموض.
- ٣- مرحلة الاستشراق (الشرارة): تنشأ فيها الأفكار الجديدة التي توجهنا لحل المشكلة، ويصاحب ذلك الشعور بالاطمئنان.
- ٤- مرحلة التحقق: يبدأ فيها ظهور وتطبيق النتائج الإبداعي، وذلك من خلال اختبار الفكرة وتجريبها (بدر، ٢٠٢٤).

○ سابعاً: أهم المتطلبات اللازمة لتحقيق القيادة الإبداعية:

ذكرت (آل حسين، ٢٠١٨) أن هناك العديد من الدراسات التي أكدت على المتطلبات التي تسهم في تحقيق القيادة الإبداعية عند العمل بها، كدراسة الغنيمي (٢٠١٥)، ودراسة كعكي (٢٠١٤)، ودراسة الشلهوب (٢٠١٤)، ودراسة القحطاني (٢٠١٢)، ومنها الآتي:

- ١- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للقيادات المبدعة والمتميزة.
- ٢- تخصيص ميزانية لدعم وتنمية الأنشطة الإبداعية.
- ٣- تنمية مهارات الإبداع لدى القائادات بتوفير برامج تدريبية تُعنى بالقيادة الإبداعية.
- ٤- دفع القيادات للإبداع والابتكار بزيادة الصلاحيات الإدارية ومرونتها.
- ٥- تنمية التعاون وتعزيز ثقافة الإبداع.

٦- إدراج مقرر القيادة الإبداعية في التخصصات الإدارية في الجامعة لتطوير المهارات الإبداعية عند الخريجين.

ومما سبق يتضح أهمية تسخير كل الإمكانيات التي تُمكن القيادات النسائية من تطبيق القيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه، وذلك لدورها وأثرها الفعال في النجاح والتميز.

ثانياً: الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، تعرض في هذا الجزء بعضاً منها وعددها (٧) دراسات، وفقاً للترتيب الزمني من الأحدث للأقدم على النحو التالي:

الدراسات العربية

جاءت دراسة (البرادي والعنزي، ٢٠٢٥) بهدف معرفة واقع تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديرات مدارس رياض الأطفال بمدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات، كما تم الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات افراد العينة لأبعاد القيادة التي تعزى لمتغير (الخبرة والتخصص)، والكشف عن معوقات تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديرات رياض الأطفال ، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٠٦) معلمة، تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وجاءت النتائج كالتالي: درجة تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديرات رياض الأطفال بمدينة بريدة من وجهة نظر معلماتها للأبعاد التالية (الأصالة والمرونة والطلاقة والمثابرة) جاءت متحققة بدرجة مرتفعة، ولا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديرات رياض الأطفال تعزى لمتغير التخصص، بينما توجد فروق ذات دالة إحصائية في استجابات العينة حول تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديرات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة لصالح (١٠ سنوات فأكثر)، وجاءت معوقات تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديرات رياض الأطفال بمدينة بريدة من وجهة نظر معلماتها متحققة بدرجة متوسطة.

وقامت العبدان (٢٠٢٤) بدراسة تهدف للتعرف على درجة توافر أبعاد القيادة الإبداعية (المثابرة، المرونة، الأصالة، المبادرة، الحساسية للمشكلات) لدى مديرات ووكيلات المدارس الثانوية بمحافظة الخرج بالإضافة للتعرف على مستوى التميز المؤسسي، تكونت العينة من (٧٤) مديرة ووكيلة، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن درجة توافر أبعاد القيادة الإبداعية لدى مديرات ووكيلات المدارس الثانوية جاءت بدرجة عالية.

واستهدفت دراسة عصفرة (٢٠٢٣) التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في مدينة الخليل من وجهة نظر المعلمين. حيث اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من

(٥٣) معلما ومعلمة. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في مدينة الخليل جاءت متوسطة. كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية.

بينما تناولت دراسة فريوان (٢٠٢٢) التعرف على درجة ممارسة القيادة التربوية الإبداعية لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية من وجهة نظر المعلمين في لواء بني كنانة، حيث اتبعت المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة وتكونت من ٢٩ سؤالاً تتضمن مجالات الإبداع الآتية: أصالة الأفكار والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات. طبقت الاستبانة على عينة مكونة من ٣٣٢ معلما ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن استجابات أفراد العينة في مجال الشعور بالمشكلات ككل بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٥٣)، وبدرجة تطبيق متوسطة. كذلك توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة في كل مجالات الدراسة. وجاءت استجابات أفراد العينة في مجال المرونة ككل بمتوسط الحسابي بلغ (٢.٣٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٤٩)، وبدرجة تطبيق متوسطة.

وأظهرت دراسة المهنا (٢٠٢٠) درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها، وأثر متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المنطقة التعليمية) على ذلك، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٥٠٤) معلما ومعلمة، واشتملت أدوات الدراسة على استبانة تضمنت (٣٠) عبارة موزعة على أربعة أبعاد. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت أبعاد القيادة الإبداعية بالترتيب التالي: مواصلة الاتجاه نحو الهدف، يليه الأصالة، ثم المرونة، وأخيرا الحساسية للمشكلات. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية.

◀ الدراسات الأجنبية:

سعت دراسة (Villalustre-Martínez, Lourdes, 2024) إلى تحليل الفروقات في الإبداع بناء على مجموعات الأداء الأكاديمي (مرتفع، منخفض) وتحديد القدرة التنبؤية للإبداع في تصنيف الطلاب، وتكونت العينة من (١٧٢) طالباً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب ذوي الأداء الأكاديمي المرتفع والمنخفض.

وأخيراً أجرى (Zhang, Siribanpitak & Charoenkul, 2020) دراسة هدفت إلى تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للقيادة الإبداعية وتطوير استراتيجيات القيادة الإبداعية لمديري المدارس الابتدائية لتعزيز إبداع المعلمين في الصين. واستخدم المنهج الكمي والنوعي، واشتملت عينة الدراسة على ١٠٦ مدرسة و٦٣٦ مديراً ومعلمًا. كانت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة عبارة عن استبيان واستمارة تقييم استراتيجي لمدى الملاءمة والجودة. وأظهرت النتائج أنه كانت القوة في تسهيل الإمكانيات الإبداعية لكل معلم، بينما كانت نقاط الضعف هي تشكيل فرق

المعلمين الديناميكية الإبداعية، وتعزيز ثقافة الابتكار في المدرسة، أما الفرص فتمثلت في السياسة السياسية والاقتصادية والحكومية.

التعقيب على الدراسات السابقة:



أولت الدراسات العربية والأجنبية السابقة وهذه الدراسة موضوع القيادة الإبداعية اهتماماً واضحاً، ومن خلال العرض السابق لها لوحظ ما يلي:

اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي باختلاف أنواعه، باستثناء دراسة (Villalustre-Martínez, Lourdes, 2024) التي اعتمدت على المنهج الكمي والنوعي. أما من حيث الأداة فتشابهت جميعها في استخدامها للاستبانة أداة للدراسة.

وقد اختلفت الدراسات السابقة عن هذه الدراسة في المجتمع والعينة، فبعضها تناولت الإداريين في قطاعات التعليم، وبعضها القادة الأكاديميين. أما مجتمع هذه الدراسة وعينتها، فتكون من المعلمين في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه النسائية بمنطقة الرياض.

مميزات هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تناولت أغلب الدراسات السابقة التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية في مجتمع البيئة المدرسية والأكاديمية، أما هذه الدراسة فتميزت بتناول موضوع درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض، وعلى حد علم الباحثة فهذه الدراسة هي الأولى من نوعها في هذا المجال، ويؤمل أن هذه الميزة تُعطيها قيمة كبيرة في القطاع غير الربحي.

الفوائد التي حصلت عليها الباحثة من الدراسات السابقة:

على الرغم من اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بعض الجوانب إلا أن الباحثة قد استفادت منها كثيراً، وذلك في بناء الإطار النظري للبحث، ومعرفة الأساليب الإحصائية المناسبة، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة ومناقشتها، وكذلك الوصول إلى بعض المراجع والدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وطرق البحث

• منهج الدراسة:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وذلك نظرا لطبيعتها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. وعُرف (درويش، ٢٠١٨، ١١٨) المنهج الوصفي بأنه "دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية".

• مجتمع الدراسة:

يتضمن مجتمع الدراسة معلمات تحفيظ القرآن وعلومه في الرياض، والبالغ عددهن ٦٤٣٨ معلمة، بحسب ما ورد في الكتاب الإحصائي لعام ١٤٤٢ هـ، في موقع وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد.

• عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالاعتماد على جدول مورغان لتحديد حجم العينة بناء على حجم المجتمع، وعليه فقد تكونت العينة من (٣٦١) معلمة.

• أداة الدراسة:

من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبناءً على منهج الدراسة، تم اختيار الاستبانة كأداة للتعرف على درجة ممارسة القيادات النسائية للقيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر المعلمات وسبل تطويرها، واستعانت الباحثة في بناء الاستبانة وتطويرها على عدد من الدراسات السابقة كدراسة حكيمي والعصيمي (٢٠٢٣)، ودراسة المهنا (٢٠٢٠)، ودراسة آل حسين (٢٠١٨)، وتتكون أداة الدراسة في صورتها الأولية من قسمين:

• **القسم الأول:** يشمل البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة، ممثلة في المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

• **القسم الثاني:** يتكون من (٢٨) عبارة مقسمة على محورين، وذلك على النحو التالي:

– **المحور الأول:** يقيس درجة ممارسة القيادات النسائية لمهارات القيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه في منطقة الرياض من وجهة نظر أفراد العينة، ويتكون من (٢٠) عبارة، مقسمة على أربعة أبعاد وهي: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات).

– **المحور الثاني:** يتناول سبل تطوير القيادة الإبداعية في مراكز ودور تحفيظ القرآن وعلومه النسائية في منطقة الرياض من وجهة نظر أفراد العينة، ويتكون من ٨ عبارات.

بعد تصميم الاستبانة وتحكيمها، والتأكد من صدقها، وقياس ثباتها، ستقوم الباحثة بإعدادها إلكترونياً بالاستعانة بنماذج جوجل، ثم نشرها لعينة الدراسة عن طريق التواصل المباشر معهم وحثهم على المساهمة في الدراسة بتعبئة الاستبانة، وكذلك نشرها بمختلف تطبيقات التواصل الاجتماعي.

يُؤمل أن تكون الاستجابات صحيحة من قبل العينة وقابلة للتحليل، وبعد اكتمال العدد المطلوب

للاستجابات سيتم تجميعها وتجهيزها للمعالجة الإحصائية، كالتالي:

• الأساليب الإحصائية:

سيتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة وذلك بإجراء المعالجات التالية:

- ١- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لمعرفة الصدق الداخلي لأداة الدراسة.
- ٢- معامل الفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لقياس ثبات أداة الدراسة.
- ٣- التكرارات والنسب المئوية.
- ٤- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ٥- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova).

وبعد ذلك تعرض الباحثة نتائج الدراسة وتناقشها، وعلى ضوء ما ستتوصل إليه تضع عدد من التوصيات.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور، م. (١٩٩٦م). *لسان العرب "تحقيق عامر أحمد حيدر"*. بيروت: دار الكتب العلمية.
- الباز، ع. (٢٠٠٢م). دور القيادة الإبداعية في إدارة الأزمات. *مجلة النهضة*، ١١(٣)، ٨٢-٥٤.
- بدر، د. (٢٠٢٤). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية بيرزيت من وجهة نظر المعلمين. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج* (٢٣)، ٣١٥، ٢٣-٣٤٦.
- البرادي، ل، والعنزي، ف. (٢٠٢٥). واقع تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر معلماتها في مدينة بريدة. *مجلة كلية التربية للبنات بالقاهرة-جامعة الأزهر*، ٢(٥)، ٤٣٣-٤٦.
- البربري، م. (٢٠٢١). القيادة الإبداعية كمدخل لتحقيق الرقابة التنظيمية بالمدارس الثانوية الصناعية نظام السنوات الثلاث في محافظة الشرقية: دراسة ميدانية. *المجلة التربوية*، ج٩٤، ٨٢٩-٩٧٢.
- البوشي، غ. (٢٠١٨). درجة ممارسة القيادة الإبداعية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، *مجلة البحث العلمي في التربية*. العدد التاسع عشر. ٦٠٧-٦٤٢.
- جلولي، أ. (٢٠١٦). مساهمة الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في المجتمع التعليم الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- الحلاهمة، م، المداح، أ. (٢٠١٠م). *المفاهيم الحديثة في علم الإدارة*. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

- حكيم، س، العصيمي، خ. (٢٠٢٣). القيادة الابداعية لدى مديرات المرحلة المتوسطة بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. *مجلة كلية التربية. جامعة طنطا*، (٣) ٨٩، ٨٣٠-٨٧٤.
- خيرى، أ. (٢٠١٣م). *القيادة الإدارية*. عمان: دار الراجية للنشر والتوزيع.
- درويش، م. (٢٠١٨). *مناهج البحث في العلوم الإنسانية*. مؤسسة الأمة العربية: مصر.
- الرفاعي، ر. (٢٠١٣م). *مستوى القيادة الابداعية لدى مديري مدارس التعليم العام في محافظة ينبع*. رسالة ماجستير غير منشورة، المدينة المنورة: جامعة طيبة.
- الزهراني، ع. (١٤٢٧): *أهمية العناية بالجوانب التربوية في شخصية المتعلم في الحلقات القرآنية*، ط١، دار الخضير: المدينة المنورة، السعودية.
- الشلهوب، ن. (٢٠١٣م). واقع تطبيق الإبداع الإداري لدى مديرات مدارس مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام (تطوير) في مدينة الرياض. بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود.
- الشيخ، أ، ومجلد، أ. (٢٠٢٣). دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على جامعة الملك عبد العزيز بجدة "١٤٤٤ هـ. - ٢٠٢٣ م". *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، مج ٧، ١٣٤، ١٦-٣٤.
- الصيرفي، م. (٢٠٠٣). *الإدارة الرائدة*، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الطويرقي، ن. (٢٠١٣م). نماذج من القيادة الإبداعية في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم وتطبيقاتها في الإدارة التربوية. متطلب تكميلي لنيل الدكتوراه، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- الطويل، هاني عبد الرحمن. (٢٠٠٦م). *الإدارة التعليمية: مفاهيم وآفاق*. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العبدان، ج. (٢٠٢٤). القيادة الإبداعية وعلاقتها بالتميز المؤسسي لدى مديرات ووكيلات المرحلة الثانوية الحكومية بمحافظة الخرج. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (٤٣) ٨، ١٣٩-١٧٦.
- العجمي، ه. (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الإبداعية ومقترحات تطويرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة التربية*، ١٨٢٤، ج ٢، ٦١٤-٦٤٢.
- عطوي، ج. (٢٠١٨). *الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية*. دار الثقافة: الأردن.
- العمرى، خ. (٢٠١٩م). الموجه قائد للتغيير والتطوير التربوي. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الأول للتوجيه التربوي. أبو ظبي.
- العنزي، س. والسرحى، خ. (٢٠٢٥). درجة تطبيق القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها ببعض المتغيرات. *المجلة التربوية الأردنية*، (١) ١٠، ٤٧٦-٤٥٩.
- عيد، ه. (٢٠٢٤). تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. ٦١، (١) ٣٨٧-٤٢٦.
- الغامدي، ج. (٢٠١١). ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظة المخوة]. رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى]. *قاعدة بيانات دار المنظومة*.

- الغامدي، ف، والعمري، ع. (٢٠١٩). دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: دراسة ميدانية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الملك سعود.
- غريبي، ح. (٢٠١٦). القيادة الإبداعية ودورها في تطوير المؤسسات الأمنية دراسة تطبيقية على مديرية أمن الجفارة بوزارة الداخلية الليبية. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية.
- الغنيمي، ب. (٢٠١٥). أثر القيادة الإبداعية في أمن وحماية الشخصيات المهمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الفاعوري، ر. (٢٠١٦). إدارة الابداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط٣، القاهرة، مصر.
- القحطاني، ك. (٢٠١٢م). واقع ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظر المديرات والمشرفات. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- قنديل، ع. (٢٠١٠). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- المهنا، م. (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها. مجلة العلوم التربوية. ج٣. ع١.
- هريو، د. (٢٠٢٢). القيادة الإبداعية ودورها في تطبيق إدارة الجودة الشاملة. مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية. ج٨. ع١.
- يونس، ط. (٢٠٠٢)، الفكر الاستراتيجي للقادة: دروس مستوحاة من التجارب العالمية والعربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Rouleau-Carroll, L. (2014). *Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education*. Un published Dissertation, Drake University. USA.
- Villalustre, L., Cueli, M., & Zarzuelo, D. (2024). The Bidirectional Relationship between Meta-Creativity and Academic Performance in University Students. *Education Sciences*, 14(3), 252. <https://doi.org/10.3390/educsci14030252>
- Zhang, (Q)., Siribanpitak, P., & Charoenkul, N. (2020), Creative Leadership Strategies for Primary School Principals to Promote Teachers' Creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 41 (2), 275-281.