

## القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان

الزيود، إكرام محمود عبيد، و الزيديين، خالد عبدالوهاب هلال. (٢٠٢٣). القيادة الإبداعية وأثرها في التميز الوظيفي: دراسة حالة مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزرقاء، الزرقاء. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1455335>



إعداد

الأء الجنىبى

# وضوح ودقة صياغة الأهداف

جاءت الأهداف في الدراسة بصياغة عامة تشير إلى التعرف على مستوى القيادة الإبداعية والتميز الوظيفي، إضافة إلى فحص أثر الأولى على الثاني. ورغم أن هذه الصياغة تعكس الاتجاه العام للدراسة بدقة من حيث الموضوع والإطار النظري، فإنها تظل في مستوى الإطار الكلي دون تفكيك كافٍ للأبعاد المفاهيمية الداخلة في كل متغير، فالدراسة بيّنت أبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، والمبادرة)، وكذلك أبعاد التميز الوظيفي، إلا أن هذه الأبعاد لم تُدمج صراحة داخل الأهداف، مما يُضعف درجة إحكام الهدف ويجعله أقرب إلى التوصيف منه إلى التحديد التحليلي. وبذلك كان بالإمكان الارتقاء بالدقة من خلال الصياغة التي تذكر كل بعد على حدة ضمن هدف مستقل، بما يعزز من وضوح المسار البحثي.

# انسجام الأهداف مع إجراءات البحث والتحليل

من الناحية المنهجية، يظهر أن الأهداف قد تناسقت مع المنهج المتبع وأدوات القياس، إذ اعتمدت الدراسة على استبانة كمية وتحليل إحصائي (يرجح أنه انحدار أو ارتباط) لدراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وهذا الانسجام يعكس تماسكاً تصميمياً بين ما تسعى الدراسة لتحقيقه وبين كيفية تحقيقه، ما يمنح الأهداف درجة من الاتساق الداخلي، إن التسلسل بين الأهداف كان يسير من الوصف ← إلى القياس ← إلى التفسير، وهو تسلسل سليم، إلا أن الدراسة خالت هدفاً تطبيقياً ختامياً يعالج كيف يمكن تحويل النتائج إلى توصيات واقعية تُسهم في تطوير الممارسة القيادية داخل المدارس، و غياب هذا الهدف يجعل البناء البحثي متماسكاً نظرياً لكنه غير مكتمل من ناحية القيمة التطبيقية.

# قابلية الأهداف للقياس والتحقق الميداني

على الرغم من أن صياغة الأهداف في حدّ ذاتها تحمل طابعاً عاماً، إلا أنها أصبحت قابلة للقياس عبر الأدوات التي اعتمدت عليها الدراسة، حيث جرى تحويل الأبعاد النظرية إلى بنود استبانة محددة، وهذا يعني أن القابلية للقياس لم تكن نابعة من الصياغة اللفظية للأهداف، بل من قدرة الباحث على تطوير أداة قياس تراعي تلك الأبعاد وتخضع لاختبارات الصدق والثبات.

إن أقوى أجزاء الهدف كان الهدف المتعلق بقياس أثر القيادة الإبداعية في التميز الوظيفي، لأنه يرتبط بتحليل العلاقة الإحصائية ويوجه النتائج نحو تفسير عملي، إلا أن الهدفين الأول والثاني ممن يعتمدان على “التعرّف إلى المستوى” ظلا عند مستوى الوصف الكمي فقط دون ربطه مباشرة بمعايير مرجعية أو دراسات مقارنة، مما يحد من قوتها التفسيرية..

# ارتباط الأهداف بمشكلة الدراسة ومعالجتها

ترتبط الأهداف بالمشكلة البحثية ارتباطاً مباشراً، إذ إن الدراسة تنطلق من وجود تفاوت أو ضعف محتمل في مستويات التميز الوظيفي لدى مديرين، وتسعى إلى فهم ما إذا كانت القيادة الإبداعية تمثل متغيراً مؤثراً في تفسير هذا الواقع، غير أن هذا الارتباط يظهر بقوة فقط في الهدف الثالث (قياس أثر القيادة الإبداعية على التميز الوظيفي)، بينما يظل الهدفان الأول والثاني مجرد أهداف وصفية لا يقدمان إسهاماً مباشراً في معالجة المشكلة، إنما يمهدان لها فقط.

ويتجلى أن جوهر حل المشكلة يكمن في الهدف التحليلي وليس الوصفي؛ الأمر الذي يبرز أهمية تعزيز الهدف التحليلي وربط نتائجه بتوصيات تطبيقية..

# دقة ووضوح صياغة الفرضيات

عند مراجعة الفرضيات كما وردت في الدراسة، نلاحظ أنها صيغت في إطار الفرضيات الصفريّة التي تنفي وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الإبداعية والتميّز الوظيفي. من حيث البناء اللغوي، جاءت الفرضيات واضحة في اتجاهها، إذ حددت المتغير المستقل (أبعاد القيادة الإبداعية) والمتغير التابع (التميّز الوظيفي) بشكل مباشر.

إلا أن الصياغة اتسمت أحياناً بطابع عام ومكرّر، حيث تم استخدام عبارة “لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية” بصياغة متشابهة في أكثر من فرضية، دون توضيح طبيعة الأثر المتوقع أو اتجاهه أو الإشارة إلى السياق الوظيفي داخل المدارس، وهذا جعل الفرضيات صحيحة من الناحية المنهجية الشكالية لكنها تحتاج إلى لغة أكثر تحليلية وإحكاماً تكشف منطق الربط بين المتغيرات وليس مجرد نفي العلاقة...

# مناسبة الفرضيات لبنية الدراسة واستراتيجيتها البحثية

الفرضيات جاءت متناسقة مع التصميم الإحصائي الذي اعتمد على الانحدار المتعدد والارتباط، وهو ما يناسب اختبار أثر أبعاد القيادة الإبداعية على التميز الوظيفي، كما أنها تنسجم مع أهداف الدراسة التي بدأت بوصف المستويات ثم اختبار العلاقة، وكان بالإمكان تعزيز قوة الفرضيات عبر صياغة فرضيات فرعية تربط كل بُعد من القيادة الإبداعية ببُعد مقابل من التميز الوظيفي، هذا النوع من الفرضيات يعمّق التحليل ويمنح الدراسة قدرة تفسيرية أكبر، بدل الاكتفاء بعلاقات إجمالية واسعة قد تخفي تبانيات دقيقة بين المتغيرات..

# دقة تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة

قدّمت الدراسة تعريفاً واضحاً للمتغير المستقل وهو القيادة الإبداعية، وقامت بتفكيكه إلى أربعة أبعاد محدّدة: (الحساسية للمشكلات، المثابرة، الأصالة، المبادرة). كذلك تم تحديد المتغير التابع المتميّز الوظيفي بأبعاده الثلاثة: (الإبداع الوظيفي، المرونة، القدرة)، وهذا التفصيل يعدّ نقطة قوة واضحة في بناء الإطار المفاهيمي، لأنه يسمح بالتشغيل الإجرائي الدقيق عبر الاستبانة، لو تمّ مواءمة كل بُعد مقابل بُعد (مثلاً: المبادرة ↔ المرونة)، لكان التحليل أكثر عمقاً، ولأعطى الفرضيات اتجاهات سببية أكثر وضوحاً بدل العلاقات العامة الواسعة.

وهذا يشير إلى أن الدراسة أحسنت تحديد المتغيرات، لكنها لم تستثمر هذا التحديد على نحو كامل داخل بناء الفرضيات.

# وضوح المفاهيم واتساقها مع الإطار النظري

قدّمت الدراسة تعريفات أساسية لمفهوم القيادة الإبداعية والتميّز الوظيفي، واستندت في ذلك إلى مجموعة من الأدبيات التربوية والإدارية، وهو أمر يحسب لها من حيث تنوع المصادر وملاءمتها للسياق التعليمي، غير أن صياغة المفاهيم اتجهت غالباً نحو الطابع الوصفي التعريفي العام الذي يشرح المفهوم بوصفه “قدرة” أو “سلوكاً” أو “توجهاً” دون أن ينتقل إلى تجسيده في الواقع المدرسي الذي يُعد بيئة العمل الفعلية للدراسة، فالتعريفات بقيت في مستوى “ماهيات المفهوم”، ولم ترتق إلى مستوى التشغيل الإجرائي الذي يحدد كيف يظهر هذا المفهوم داخل سلوك المدير أو الممارسات اليومية في المدرسة، هذا يشير إلى أن الدراسة أحسنت جمع المفاهيم لكنها لم تربطها ببيئة التطبيق ربطاً وظيفياً مباشراً.

# التفكير المفاهيمي للأبعاد ومدى دقته

تُعدّ خطوة تقسيم المتغيرات إلى أبعاد (الحساسية للمشكلات، المثابرة، الأصالة، المبادرة من جهة، والإبداع الوظيفي، المرونة، والقدرة من جهة أخرى) خطوة صحيحة ومنسجمة مع الأدبيات الحديثة في قيادة المؤسسات التعليمية، إلا أن الدراسة استخدمت هذه الأبعاد كعناوين مستقلة متجاوزة دون أن تُبرز العلاقات الداخلية بينها أو المنطق السببي الذي يربط مثلاً بين “المبادرة” وبين “المرونة التنظيمية” أو بين “الأصالة” وبين “الإبداع الوظيفي”، بمعنى أن الدراسة حدّدت ما هي الأبعاد ولكنها لم توضّح بشكل عميق لماذا تؤثر هذه الأبعاد في بعضها وكيف، وهذا أضعف قدرة المفاهيم على توجيه التحليل لاحقاً، لأن المفهوم غير المشيّد نظرياً بعمق يصبح مفهوماً وصفيّاً لا تفسيريّاً.

# التوظيف الإجرائي للمصطلحات

عند الانتقال من الإطار النظري إلى أداة القياس (الاستبانة)، يظهر أن الدراسة قامت بتحويل المفاهيم إلى بنود قابلة للقياس، وهو أمر مهم ويعزز صدق البناء. غير أن الصياغة الإجرائية استندت بشكل شبه كامل إلى القياس بالاتجاه المظهري (أي كما يظهر السلوك في شكل إجابات) دون ربط البنود بالوظائف القيادية أو الممارسات المهنية الحقيقية، فمثلاً بُدع “الحساسية للمشكلات” طُرح عبر بنود تقيس “الانتباه والصياغة” لكن لم تُقاس قدرة المدير على تحويل هذا الوعي إلى حلول عملية. وهنا يكمن القصور: تم اختزال المفاهيم إلى سلوك شعوري وإدراكي أكثر من كونه سلوكاً قيادياً موجّهاً ومؤثراً. وبالتالي، كان البناء الإجرائي صحيحاً لكنه محدود الأفق التطبيقي.

## خاتمة

تكشف هذه الدراسة، رغم ما قدّمته من جهد بحثي مهم في تناول العلاقة بين القيادة الإبداعية والتميز الوظيفي في المدارس الثانوية، عن عدد من النقاط التي تستحق التأمل النقدي، فقد استطاعت الدراسة أن تحدد متغيراتها الرئيسية وتُشغّلها إحصائيًا بوضوح من خلال الاستبانة، إلا أن العرض النظري للمفاهيم ظلّ أقرب إلى الطابع العام والوصفي دون بناء نسق فكري تحليلي يوضح الأساس العلمي الذي تستند إليه العلاقة بين المتغيرات داخل السياق التربوي المحلي. وهذا يشير إلى أن الإطار النظري كان بحاجة إلى إعادة صياغة أكثر عمقًا تربط الفكر النظري بالممارسة المهنية الواقعية في المدارس.

وجاءت أهداف الدراسة منسجمة خارجيًا مع المنهج وإجراءاته، غير أن صياغتها بقيت عامة في جزئها التفسيري، حيث اتجهت إلى التعرّف والوصف والقياس دون توجيه واضح للبعد التطويري أو التحويلي الذي يُفترض أن يترتب على نتائج كهذه في بيئة العمل المدرسية.