



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

بحث بعنوان

أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمستشفى أحد رفيدة

أ.رحاب محمد سعيد ال نملان،

د.اسيا يعقوب الهادي عبد الخير

أستاذ مساعد جامعة الملك خالد كلية الاعمال

aabdalkhair@kku.edu.sa

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمستشفى أحد رفيدة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة للدراسة ، تم التوصل إلى العديد من النتائج، أهمها: أن الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة، والقيادة الإبداعية ككل وكل بعد من أبعادها (الطلاقة الفكرية، الأصالة الفكرية، المرونة الفكرية، قَبُول المخاطرة) متواجدة بدرجة عالية في مستشفى أحد رفيدة ، وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة الإبداعية ككل ولكل بعد من أبعادها على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة، تهتم قيادة المستشفى باستخدام التكنولوجيا الحديثة لسرعة وجودة انجاز الاعمال، كما تبتكر قيادة المستشفى حلولا غير تقليدية في حل المشكلات التي تواجهها. ، وتوصلت الي العديد من التوصيات من أهمها ضرورة اهتمام إدارة المستشفيات بتطبيق القيادة الإبداعية؛ لما لها من أثر في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين.

الكلمات المفتاحية : القيادة الإبداعية الأداء الوظيفي، مستشفى احد رفيدة



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

Abstract

The study aimed to identify the impact of creative leadership on job performance by applying it to the employees of Uhud Rafidah Hospital. Among its dimensions (intellectual fluency, intellectual originality, intellectual flexibility, risk acceptance) are present in a high degree in Uhud Rafidah Hospital, and there is a statistically significant effect of creative leadership as a whole and for each dimension of its dimensions on the job performance of the workers in Uhud Rafidah Hospital. The hospital leadership is interested in using modern technology for the speed and quality of work, and the hospital leadership devises unconventional solutions to solve the problems it faces. And I reached many recommendations, the most important of which is the need for hospital administration to pay attention to the application of creative leadership; Because of its impact on activating the job performance of employees.

Keywords:

Creative leadership, Job performance, Uhud Al-Rafidah Hospital

المقدمة:

في ظل بيئة تتسم بالتغيير المستمر وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها، أصبحت هناك حاجة ماسة لإحداث التغيير والتطوير الملائم لضمان الاستمرارية والتنافسية للمنظمات، ولأيمكن تحقيق ذلك إلا في ظل قيادة إدارية تمتلك العديد من المقدرات والمهارات الإبداعية مما يمكنها من توجيه الطاقات والجهود لتحقيق مستوي انجاز عالي. (صالح وباني، 2013)

تعتبر القيادة الإبداعية اليوم من أهم أنماط القيادة التي تحتاجها المنظمات لإحداث التغيير الإيجابي في عملها، ويتطلب وجودها عددا من المتطلبات التنظيمية والشخصية التي لا بد من توفرها في القادة يتميز القائد



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

الإبداعي بالكثير من الصفات التي تجعل منه قائداً مبدعاً يستطيع ان يؤثر في تابعة وإلهامهم مما يساعد في تحقيق الاهداف المرجوة منهم وتحسين أداء المنظمة مع توفر بيئة تنظيمية وإدارية محفزة ترفع من الاداء الوظيفي. (فرح،2019)

أصبح موضوع الأداء الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي تجذب اهتمام المهتمين بالإدارة، ويعتمد نجاح تطبيقها على العنصر البشري ومدى قدرته على تبني هذه الفلسفة الجديدة وتسعى المنظمات الي تحسين الاداء الوظيفي للعاملين من خلال تطوير كفاءتهم وفعاليتهم وتشجيعهم على التطور والتعلم المستمر وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات والعمل على تحقيق الاهداف التنظيمية(بالقاسم وعبد السلام وعبد العزيز، 2020)

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة الدراسة في أن المنظمات عامة والمستشفيات خاصة تعمل في ظل بيئة متغيرة وتواجه تحديات إدارية متعددة، وعليه يتوجب وجود قيادة فاعلة فالقيادة الإبداعية والأداء الوظيفي سيكونان عاملاً حاسماً في تحقيق اهداف المنظمة وانجازها بالكفاءة والفاعلية المطلوبتين. تتمحور مشكلة الدراسة في بيان ما هو أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي على العاملين بمستشفى أحد رفيدة؟

اسئلة الدراسة:

هو أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي على العاملين بمستشفى أحد رفيدة؟

ما مفهوم القيادة الإبداعية؟

ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة؟

ما مستوى القيادة الإبداعية لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في تأكيد أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي في مستشفى أحد رفيدة وتوجيه انتباه المسؤولين بضرورة الاهتمام بممارسات القيادة الإبداعية من أجل تحسين الأداء الوظيفي، كما ستسهم الدراسة في تقديم توصيات تساعد متخذي القرار في الإدارات المختلفة بضرورة استخدام القيادة الإبداعية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المستشفى محل الدراسة خاصة، والمستشفيات الأخرى عامة.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

أهداف الدراسة:

الوقوف على المفاهيم الجديدة بغية الاستفادة، وتقديم إطار نظري شامل يوضح مفهوم القيادة الإبداعية وأبعادها وأثرها في الأداء الوظيفي بمستشفى أحد رفيدة.

كشف مستوى القيادة الإبداعية والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى أحد رفيدة.

تنوير جميع الموظفين بالمستوى الإدراكي المناسب لمفهوم القيادة الإبداعية في مستشفى أحد رفيدة.

منهجية الدراسة:

استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة المراد دراستها والمفاهيم والمصطلحات المتعلقة بهذه الظاهرة، والمنهج التحليلي الذي يهتم بتحليل البيانات المتعلقة بالبحث.

فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيس الأول للدراسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.

الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاقة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأصالة على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لقبول المخاطرة على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

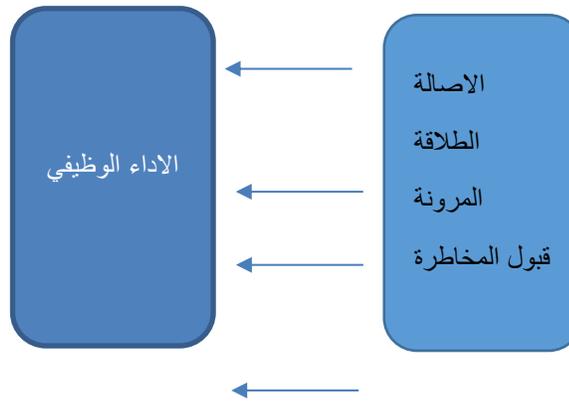
نموذج الدراسة:

المتغير المستقل

القيادة الابداعية

المتغير التابع

الاداء الوظيفي



اعداد الباحثة 2022م

حدود الدراسة:-

الحدود الزمانية: تم إجراء هذه خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 1443هـ.

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على القطاع الصحي داخل مستشفى أحد ريفية.

الحدود الموضوعية: (ممارسة القيادة الإبداعية، تطبيق الإبداع في القيادة) في مستشفى أحد ريفية..

اداة الدراسة: تم تصميم استبانة لاستقصاء أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين

بمستشفى أحد ريفية من خلال مراجعة الادب النظري والدراسات السابقة التي تناولت المواضيع .



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

مصطلحات الدراسة :

القيادة الابداعية :

هي القدرة على التغيير والتجديد والإصلاح في مجالات التفكير والممارسة لإحداث تطورات كمية ونوعية في مجالات العمل والإنجاز داخل المؤسسة مع العمل على اكتشاف المشكلات بهدف حلها وتهيئة المناخ الفعال، وتلبية حاجات الاتباع والبيئة المحيطة (فرح، 2019، ص79)

الاداء الوظيفي:

درجة انجاز الفرد للمهام التي تشكل وظيفته وهو سلوك يتماشى مع الاهداف التنظيمية ويتم تقييمه عموما على اساس تحقيق الموظفين لهذه الاهداف ويدل على قدرة الموظف على وفاعليته للقيام بالعمل.(السكر و وبني ملح و عبيانة، 2019، ص23)

الدراسات السابقة :

1. **هدفت دراسة (الصومالي، زكي 2020) إلى التعرف على دور القيادة الإبداعية بأبعادها (الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة، القدرة على التحليل والربط) في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الخاصة بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.** تكونت عينة الدراسة من (350) من مجتمع الدراسة. توصلت إلى العديد من النتائج، منها وجود علاقة طردية قوية بين القيادة الإبداعية وتحسين أداء العاملين، في كل بعد من أبعاد القيادة الإبداعية. وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، منها: وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن القادة المبدعين والموهوبين، والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات إدارية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الإبداعية في تحسين أداء العاملين، والعمل على تبسيط أنظمة وقواعد وإجراءات العمل، والابتعاد عن المركزية والحرفية والتشدد في تنفيذ المسائل الشكلية، وإتاحة الفرصة للموظفين بتطوير قواعد وإجراءات خاصة لإنجاز ما يوكل إليهم من مهام.

2. **دراسة (عبد الرزاق واليماني، 2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير خصائص القيادة الإبداعية على مراحل ادارة الازمات فضلاً عن تقديم خصائص القيادة الإبداعية الفاعلة التي تعمل على تقديم حلول ابداعية للازمات في كل مرحلة من مراحل ادارتها، بدراسة مسحية لآراء عينة من مديري برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق، إذ تحددت مشكلة الدراسة بتحديد تأثير القيادة الابداعية في إطار خصائصها بمراحل ادارة الازمات،**



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

وتكونت العينة من (53) ، واعتمد على استمارة الاستبانة شخصا إلكترونية (نماذج قوئل الإلكترونية) كأداة رئيسة لجمع البيانات الخاصة بالجانب الميداني ، واستعملت في تحليل البيانات الحزمة البرمجية الجاهزة SPSS (وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها وجود مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين القيادة الإبداعية ومراحل ادارة الازمات في المنظمة المبحوثة بالإضافة الى ان القيادة الإبداعية وأبعادها (الحساسية للمشكلات، المثابرة، المبادرة، الأصالة) لها تأثير في مراحل ادارة الازمات في المنظمة المبحوثة.

3. دراسة (فرح ،2019)هدفت الدراسة إلى قياس أثر القيادة الإبداعية في الأداء المؤسسي وقد تم تطبيقها على القيادات العليا والوسطي في شركة- MTN سودان للاتصالات في الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، والتاريخي وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين مقومات القيادة الشخصية والتنظيمية والأداء المؤسسي في متغيراته الأربعة أداء الموارد البشرية والأداء المالي والأداء الإنتاجي والأداء التسويقي لبعض مقومات القيادة الإبداعية الشخصية والتنظيمية. هناك تطبيقاً وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات مثل التأكيد على أن وجود القيادة الإبداعية في المنظمات ضرورة ملحة يفرضها واقع اليوم والذي يقوم على مبدأ التنافس وفاعلية الأداء لتحسين صورة المنظمة ودعم موقعها وضرورة العمل على صقل المهارات الشخصية والتنظيمية لدي القادة والعمل على تنمية روح الإبداع والابتكار، كما قدمت مقترحات لدراسات مستقبلية في نفس المجال.

4. (العربي 2016) هدفت الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين القيادة الإبداعية والثقافة التنظيمية لوزارة الصحة الفلسطينية، أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة بأبعادها المختلفة وبين درجة كلية الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الصحة الفلسطينية، وتوصلت الي العديد من التوصيات منها العمل على تعزيز ورفع مستوى أداء مديري الوزارة، من خلال إلحاقهم في دورات تدريبية في مجال القيادة الإبداعية، يولي صانعو القرار في وزارة الصحة الإبداع القيادي ما يستحق من أهمية عند اختيارهم لمن يشغل منصب مدير، واعتماد معايير وآليات تضمن وصول أصحاب الكفاءات المبدعين لهذه الوظيفة.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

التعليق على الدراسات السابقة:

استفادت الباحثان من الدراسات السابقة في إثراء الجانب المفاهيمي والنظري لها وفي اختيار وتصميم أداة الدراسة (الاستبيان) وفي اختيار المنهج المتبع في الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة. تفردت هذه الدراسة عن مثيلاتها في تناولها للمتغيرين المستقل والتابع معا بينما انفردت بعض الدراسات بأحد المتغيرات في الدراسة والبحث،

الإطار النظري والمفاهيمي

القيادة

مفهوم القيادة:

عرف الإنسان القيادة منذ القدم ومارسها بشكلها البسيط في إدارة حياته وشؤونه البسيطة هو وأسرته، و تطور مفهوم القيادة في العصر الحالي: عرفها الجرادات (2019) بأنها: قدرة الفرد على القيادة بالمهام الموكلة له بصدق واستغلال للقوة الممنوحة له في إقناع العاملين وجذبهم نحو تحقيق أهداف العمل بطريقة ودية؛ وذلك باستخراج طاقتهم وقدراتهم، والعمل على تقديم كل ما لديهم لإنجاز المهام المطلوبة. ويرى السكارنة (2010) أن القيادة هي: قدرة الفرد على التأثير على شخص أو مجموعة من الناس، وإرشادهم، حتى يتم كسب تعاونهم، وتحفيزهم على العمل بأقصى كفاءة لتحقيق الأهداف المحددة. فعندما يتفاعل القائد مع الآخرين، فإنه يفترض دورًا اجتماعيًا مهمًا، وأولئك في المجموعة (المتابعون)، وفي هذه الحالة قادرون على التأثير وتوجيه سلوك الآخرين؛ من أجل تحقيق هدف المجموعة، كما أنها طريقة يتواصل بها القائد وأتباعه. كما يعرفها غباين (2009) بأنها: فن التعامل مع الآخرين، والقدرة على كسب الاحترام والثقة والتعاون مع الآخرين

أنواع القيادة:

القيادة الأوتوقراطية (الاستبدادية): أسلوب في القيادة يتسم بسيطرة فرد على كل القرارات دون مشاركة من باقي أعضاء المجموعة، ويستخدم القادة الاستبداديون سلطتهم لتوجيه سلوك مرؤسيهم و الترهيب لتنفيذ وتحقيق الاهداف و عادة ما يتخذ القادة الأوتوقراطيون القرارات بناءً على أفكارهم وأحكامهم ولا يقبلون نصيحة من الآخرين (حنان، 2014)



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

القيادة الديمقراطية: تسعى إلى زيادة وعي المرؤوسين باحتياجاتهم، وتحويل هذا الوعي إلى آمال وتوقعات، ومن ثم تتولد لديهم الدافعية لإشباع حاجاتهم فيما يتعلق بإدراك وتحقيق الذات في حياتهم العملية ومن ثم تقديم كل ما لديهم من جهد بغرض تنفيذ ما هو مطلوب منهم رسمياً و الاجتهاد والمثابرة والإبداع من أجل ضمان نجاح المنظمة واستمرارها. (درامشية، 2021).

القيادة الديكتاتورية: يتميز القادة الديكتاتوريون بمناصب السلطة المطلقة، ويعمل بالتهديد والإكراه واستغلال مبدأ الخوف الموجود دائماً عند المرؤوسين باعتبارهم أعلى الناس، ويهددهم بالمكافآت والعقوبات لإرضاء القادة. (سالم، 2014).

القيادة الرسمية: وفيها تخضع قدرة القائد على توجيه المرؤوسين وتقديم المشورة لهم، واتخاذ الخطوات التي تؤثر على كيفية تصرفهم في العمل، من خلال الهيكل الرسمي للمنظمة عبر السلطة المعتمدة، وحجم وتعقيد المنظمة، وضوح القواعد، ومدى تفويض السلطات، ومستوى التنسيق عبر الأقسام داخل المنظمة كلها له تأثير على القيادة الرسمية. (رزيق، 2014).

القيادة غير الرسمية: إن القادة غير الرسميين أو القادة الطبيعيين: هم الأفراد الذين يعملون في مجموعات، بدرجات متفاوتة، ولكن ليس لها مناصب رسمية، القادة غير الرسميين هم الأكثر قدرة على تلبية رغبات المجموعة وتحقيق أهدافها (رزيق، 2014):

القيادة التفاعلية: يعتمد هذا الشكل من القيادة على قدرة القائد على التواصل والتحفيز؛ حيث يتم تحفيز الموظفين من خلال المكافآت والعقوبات، وتعمل النظم الاجتماعية بشكل أفضل عندما يكون التسلسل القيادي واضحاً، وعندما يقبل الموظفون وظيفة، فإنهم يطيعون مديريهم تلقائياً، والهدف الرئيس للموظف هو القيام بما يأمره المدير بفعله. (الجارودي، 2011).

القيادة الفوضوية: أساس هذا النوع هو إعطاء الفرد الحرية المطلقة؛ لأنه يعطي كل شخص السلطة الكاملة للقيام بعمله على النحو الذي يراه مناسباً، والذي يكون فيه القائد محايداً ومع حد أدنى من المشاركة المتبادلة. (العجمي، 2008).



www.mecsjs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

القيادة التحويلية: تسعى إلى التأثير بشكل شامل على سلوك الأتباع وتعمل من خلال وضع رؤية واضحة، وتشجيع الموظفين على تنفيذ الرؤية، والعمل على تغيير الأنظمة الحالية ومواءمتها مع تلك الرؤية، مع دفع المتابعين لخلق شعور لهم بأهمية عملهم وولائهم والتزامهم بها والاهتمام بالمنظمة وتعزيز حس الانتماء. (الجارودي، 2011).

مكونات ومهارات القيادة

ينبغي أن تتوفر في القائد ثلاث مهارات هي:

أولاً: مهارة فنية: تمثل المعرفة والفهم لأنواع الوظائف التي يديرها المديرون (مثل مديري الحسابات) الذين يجب أن يكونوا على دراية بقواعد ومبادئ المحاسبة، أو أن يكون مدير شؤون الموظفين قد درس أساسيات الإدارة والأفراد ومشاكلهم. (العنبي، 2007).

ثانياً: مهارة إنسانية: يجب أن يكون المديرون قادرين على التواصل وفهم الأشخاص، وكذلك تطوير روح الفريق بين موظفي شركتهم؛ من أجل تحقيق النجاح وتصبح المهارات البشرية ضرورية للمدير. (أوسن، 2012).

ثالثاً: المهارة الفكرية: هي القدرة على رؤية الأشياء بوضوح وتحليل الموقف من جميع الزوايا، إذا جاز التعبير والقدرة على صياغة رؤية سياسية من حيث العلاقات بين العديد من الظروف، وهي كفاءة فكرية مع القدرة على إقناع أولئك الذين لديهم الرأي العام باحترام كبير، والقدرة على التأثير على الآخرين.

مفهوم ومبادئ القيادة الإبداعية:

هناك تعريفات متعددة للقيادة الإبداعية، ولكنها اتفقت في أنها جميعها ميزت القائد الإبداعي بمهارات تتفق مع الاتجاهات المعاصرة للقيادة.

عرفها (عيد 2015) بأنها: "تلك 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".

وأوضح (قنديل 2010)، إن القيادة الإبداعية هي القدرة على جمع الأفكار الجديدة، سواء من القائد أو الموظفين أو من مصادر خارجية، وتحليل هذه الأفكار وتعزيزها وتنفيذها داخل المؤسسة، والبحث عن المصادر التي تؤدي إلى تغيير هذه الفكرة وتحويلها إلى مجال تجاري أو اقتصادي مربح مالياً واجتماعياً وتنظيمياً باستخدام قدرتها

الاستكشافية



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

كما ذكر المغربي (2008) بأنها: القيادة التي تعمل باستمرار للتأثير على الأفراد وإقناعهم بقبول الوظيفة؛ لتحقيق أهداف المنظمة وفقاً للنهج الذي حدده القادة المبدعون، كما يمكنه إعادة حل الاختلافات والتناقضات بين أهداف الشركة والأهداف المؤسسية، والالتزام بالتطوير والتحسين المستمر؛ من خلال تشجيع ودعم تطوير الأفكار لتكون خلاقة.

مبادئ القيادة الإبداعية:

مبادئ القيادة الإبداعية ترشد عمل القائد المبدع، وهي كالتالي: (خير الله، 2009) (الشلهوب، 2014) **وضع القائد نفسه مكان الآخرين:** عندما يضع القائد نفسه في مكان الآخرين، فهذا يساعد على القضاء على كل العوائق التي تواجه الأفراد داخل المنظمة.

الاهتمام بجميع الموظفين: حيث يهتم القادة المبدعون بالجميع، بغض النظر عن الرتبة أو المنصب، كما تعتمد أماكن العمل والمجموعات بشكل كبير على الوظائف.

اعتبار الإبداع أداة قيادية أساسية ومهمة للقادة؛ حيث إن الهدف هنا هو رغبة العاملين في السعي للتميز، والتي تؤدي جميعها إلى بيئة إبداعية.

التفكير الإيجابي الذي يمتاز بعدة سمات كالميل إلى التراجع إلى الخلوّة الخاصة من وقت لآخر؛ من أجل التفكير والمراقبة والتصوير، والتأكيد على أهمية جمع وتحليل واستخدام المعلومات؛ بغرض التفكير والفهم الكامل لرؤية المنظمة وأهدافها، القدرة على التفكير خارج الصندوق لحل المشاكل المعقدة، القدرة على التخيل والتأمل وتوليد أفكار مختلفة. وجود مستويات عالية من الدافعية والمثابرة والفضول وازدراء الصعوبة

سمات القيادة الإبداعية

توجد عدة سمات تميز القيادة الإبداعية تتمثل فيما يلي: (كواحله وشوشان، 2012) (ساعد وعاشور، 2016). (خير

الله 2009) (البارودي، 2015)

الحساسية للمشكلات: هي القدرة على مجابهة موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشاكل تحتاج إلى حل، وتعتبر سمة الحساسية من أهم السمات الإبداعية للقادة.. كما أن القائد المبدع يكون مدركاً للأخطاء والعيوب، ومدركاً للمشكلات، لديهم القدرة على إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي يشعرون بها أو يواجهونها في حياتهم الخاصة، أو في مجال عملهم.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

الطلاقة: تشير لقدرة القائد على توليد عدد كبير من البدائل أو الأفكار أو الاستخدامات، وهذه في الأساس عملية استدعاء وتذكير انتقائي عند الاستجابة لمحفزات معينة وإنتاجها بسرعة المعلومات، أو الخبرات التي تم تعلمها مسبقاً.

المرونة: وتعني: التنوع أو الاختلاف في الأفكار التي يجلبها الفرد المبدع وقدرته على التغيير؛ بحيث يغير أفكاره أو آراءه وفقاً لذلك، وهناك نوعان من المرونة هما:

المرونة التكيفية: هي قدرة الفرد على تغيير الاتجاه العقلي لملاحظاته، وحل مشكلة محدودة تسمى اللياقة البدنية؛ لأن الأفراد يحتاجون إلى تعديل السلوك بوعي يتفق مع الحل الصحيح.

المرونة التلقائية: هي المرونة التي تنشأ في الفرد وليس للحاجة الضرورية التي يتطلبها الموقف، كما إذا أعطى الشخص العديد من الردود التي لا تنتمي إلى فئة، ولكنها تنتمي إلى عدد معين من الفئات.

الأصالة: تعني: قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة أو مبدعة أو أشياء جديدة لم يصل لها أي شخص، ويوصف الأشخاص ذو الأصالة المرتفعة بأنهم يمكنهم الابتعاد عن الأشياء الشائعة والمألوفة.

المثابرة: تعني قوة العزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المسؤولية، والزيادة في النضج الانفعالي، والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول مبتكرة وجديدة للمشكلات، والميل للأعمال التي فيها تحدٍ وصبر.

المبادرة: هي مبدأ إداري هام، وهو القدرة على الإبداع والابتكار والتصرف الواعي والسريع في مختلف المواقع، وتظهر المبادرة في المناخ الصحي الذي يشجع العاملين ويحفزهم على المبادرات.

الأبعاد التي تقاس بها القيادة الإبداعية:

توجد عدة أبعاد إن توفرت في القائد توفر لديه الإبداع بشكل عام، وتتمثل تلك الأبعاد فيما ذكره (خليل، 2006)

(آدم، 2016). (سليم، 2006)

المثابرة: إنها القوة والعزم والمثابرة على الإنجاز والمسؤولية والاستمرار في ذلك؛ للسعي جاهدين لإيجاد حلول مبتكرة للمشاكل، وتميل إلى التغلب على الصعوبات.

المبادرة: القدرة على الإبداع والابتكار، والعمل بوعي وبسرعة في مختلف المجالات والمواقف، وهي تميز مبادئ الإبداع والإدارة، يظهر المبادرة في المناخ الذي يقوم فيه بتحفيز الذين يعملون معهم ويشجعونهم على اتخاذ



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

المبادرة، والرعاة الذين يشكلون المواقف ويتكيفون معها، ويحددون الفرص المتاحة ويتخذون الإجراءات، ويظهرون المبادرة، فهذا هو قرار بإجراء تغيير كبير.

حساسية القائد بالمشكلات: قدرة القادة المبدعين على تشخيص العديد من المشكلات في موقف واحد، ومن خلال تحديد أبعاد الموقف وجوانبها وعيوبها من أجل استخلاص النتائج ووضعها في صندوق الحلول الإبداعية.
الحوافز: الحوافز هي المكافآت التي يحصل عليها العمال لأدائهم الجيد.

الإبداع: هو ابتكار أو خلق شيء جديد لم يكن موجوداً من قبل، سواءً كان منتجاً صناعياً، أو تسويقياً، أو عملية أو طريقة جديدة، أو فكرة ومفهوم مبتكراً يتطلب الجدية والأصالة والتطبيق العملي.

القدرة على إيجاد الأفكار: إنتاج عدد كبير من الأفكار والبدائل والحلول استجابةً لمحفزات خلال فترة زمنية، كما يقال: إن الطلاقة الملموسة هي بنك للقدرة الإبداعية، والانتقال من فكرة إلى أخرى، وهي جوهر الطلاقة، وهي عملية استدعاء وتذكير انتقائي للمعلومات أو الخبرات أو المفاهيم التي تم تعلمها مسبقاً.

الاداء الوظيفي

عَرَفَ (عكاشة، 2008). الاداء الوظيفي بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، وبالتالي هو يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.

واضاف (رحاحلة وخضور، 2012). بان تقييم الاداء الوظيفي يهتم بتقييم فعالية الفرد من حيث ملاءمته لتنفيذ عبء العمل، والمستوى الذي يؤدي فيه واجباته، ومدى تعاونه مع زملائه في مجموعة العمل، وسلوكه تجاه أولئك الذين يتعامل معهم، ومدى قدرته على تحمل أعباء أكبر في المستقبل ويفيد هذا القياس جوانب عديدة، أهمها الفرد نفسه ومجموعة العمل التي ينتمي إليها.

عناصر أبعاد ومحددات الاداء الوظيفي:

يشمل الاداء بعدين رئيسيين هما البعد التنظيمي والبعد الاجتماعي ويقصد بالبعد التنظيمي الاجراءات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي لتحقيق اهدافها وتكوين معايير لقياس فعالية الاجراءات التنظيمية المعتمدة واثرها علي الاداء، ويقصد بالبعد الاجتماعي للاداء مدي تحقق الرضي الوظيفي للأفراد العاملين باختلاف



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

مستوياتهم الوظيفية وتظهر أهمية هذا البعد في التأثير السلبي لاهتمام المؤسسة بالجانب الاقتصادي فقط على حساب الجانب الاجتماعي للعاملين مما يستدعي الاهتمام بالمناخ الاجتماعي السائد (المحاسبة، 2013) اضاف (محمد، 2002) بانه الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالمهارات، وادراك الدور وينظر للأداء انه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد والذي يعني الطاقة العقلية والجسمانية التي يبذلها الفرد والقدرات المتمثلة في الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة وادراك المهام .

أهمية الأداء الوظيفي:

يعد الأداء الوظيفي وتقييمه من العمليات الحيوية المهمة التي يعول عليها كثيرًا في الحكم على مدى نجاح المنظمات في الوصول إلى أهدافها، وتحقيق خططها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون، لذا فالأداء الوظيفي يعد العملية التي يدرك من خلالها المسؤولون مستوى أداء الفرد لمهامه وقدراته على الإنجاز والخصائص اللازمة لتأدية العمل بكفاءة.

وتكمن أهمية الأداء الوظيفي في المساعدة في تنفيذ التخطيط لتقييم الأداء الوظيفي في المنشأة، ومتابعة أعمال الإدارة، وكذلك الأنشطة والبرامج المختلفة، كما يساعد في تحديد المعلومات التي يجب استخدامها في عملية تقييم الأداء الوظيفي، واستخدام نتائج تقييمات الأداء الوظيفي لتطوير العمل وتحسينه، وإثبات أن الجهد المبذول في العمل يتناسب مع النتائج التي تم الحصول عليها، والتأكد من فعالية توجيهات الإدارة بشأن العمل الجاري، ودراسة تأثير تقييم الأداء الوظيفي؛ حيث يساعد في توضيح مدى قدرة الأعمال على تحقيق النتائج المرجوة. (جبين، 2009).

أشار (درة والصباغ 2008) إلى بعض العوامل التي تؤثر سلبيًا في الأداء الوظيفي، أهمها:

أولاً: عوامل إدارية تنظيمية:

كالفشل في تحديد مهام العمل رغم أنه تحدٍ دقيق، وضعف الإشراف، ونقص التدريب، والفشل في تحديد مسؤوليات الموظف، كما يتضح من الصراع بين رئيسه أو الموظف أو زميل العمل، فضلاً عن نقص الموارد المادية أو تأخر الوصول.

ثانياً: عوامل بيئية خارجية:

تظهر من خلال الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظفون، وتلك السائدة في المجتمع، وظروف سوق العمل والظروف الاقتصادية، والتشريعات الحكومية والسياسات النقابية والاضطرابات السياسية.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

ثالثاً: عوامل تتعلق بالموظف:

توصل كل من (رحاحلة وخضور 2011) إلى أن من العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي ما هو مرتبط بالموظف ذاته، والتي تظهر في نقص رغبته ودافعيته، بالإضافة إلى ضعف في شخصيته أو قصور في قدراته العقلية، والتغيب المستمر عن العمل، والمشكلات العائلية.

أهداف الأداء الوظيفي:

ذكر (كشواي، 2006) بان من اهداف الاداء الوظيفي ان يتم وضع أهداف واضحة للمنظمة، وتحديد عملية فعالة لتحديد تلك الأهداف وتطويرها وقياسها ومراجعتها. مواءمة الأهداف التنظيمية التي وضعتها الإدارة العليا مع أهداف الموظفين. إنشاء حوار مستمر بين الإدارة والموظفين؛ مما يؤدي إلى زيادة التركيز على احتياجات التنمية الفردية. تطوير بيئة عمل تعليمية أكثر انفتاحاً يتم من خلالها اقتراح الحلول والأفكار، ومناقشتها بطريقة طبيعية، وبالتالي تطوير ثقافة تربوية.

منهج البحث وإجراءاته

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن مسح الادب الاداري بالرجوع الي المراجع والمصادر والدوريات لبناء الاطار النظري للدراسة والبحث الميداني للقيام بجمع البيانات بواسطة اداة الدراسة وذلك بهدف قياس أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمستشفى أحد ريفية بالمملكة العربية السعودية

منهج الدراسة

تعد هذه الدراسة دراسة ميدانية، اعتمدت أسلوب المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن مسح الادب الإداري بالرجوع إلى المراجع والمصادر والدوريات لبناء الإطار النظري للدراسة، والبحث الميداني للقيام بجم البيانات بواسطة أداة الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بمختلف المستويات الادارية في مستشفى أحد ريفية البالغ عددهم 420 ، اما عينة الدراسة فتكونت من طبيب، إداري ممرض، تم توزيع الاستبانة بأخذ عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث اذ تم توزيع عينة وقدرها(220) تم استرجاع (200) استبانة، بنسبة استرجاع بلغت (88.2%)، هي عينة



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

الدراسة الفعلية الخاضعة للتحليل. للتعرف على أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمستشفى أحد رفيدة.

والجدول (1) يبين وصف أفراد عينة الدراسة المبحوثة.

جدول (1): وصف أفراد عينة الدراسة المبحوثة

النسبة	تكرار	المقياس	
%33	66	ذكر	النوع
%67	134	انثي	
%5	10	أقل من 25 سنة	العمر
%47	94	25-35 سنة	
%21	42	35 الي 40 سنة	
%13	26	40 الي 45 سنة	
%38	80	إداري	المسمى الوظيفي
%54	100	ممرض	
%8	20	طبيب	
%15	30	دبلوم	المؤهل العلمي
%64	128	مؤهل جامعي	
%21	42	مؤهل فوق الجامعي	
%58	116	من 5 الي 10	الخبرة العملية
%29	58	من 10 الي 15	
%11	22	من 20 الي 30	

يلاحظ من الجدول (1) ما يلي:

أن ما نسبته 33% من فئة الذكور، و67% من فئة الإناث مما يدل على توجه قيادة المستشفى لتوظيف الإناث لتطبيق مبدأ تمكين المرأة، يلاحظ أن غالبية العينة المبحوثة من الفئة العمرية (25 سنة فأكثر) مما يدل على جودة



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

العينة وقدرة أفرادها على فهم عبارات الاستبانة والإجابة عليها، أن جميع أفراد العينة ممن يحملون درجات جامعية وفوق الجامعية ما يدل على جودة التأهيل العلمي لأفراد العينة وبالتالي قدرتهم على فهم عبارات الاستبانة بشكل جيد والإجابة عليها بدقة. أن أعلى فئة كانت مساهم الوظيفي ممرض بنسبة (54) وذلك لطبيعة عمل المستشفى يلاحظ أن غالبية أفراد العينة المبحوثة خبرتهم العملية (10 سنة فأكثر) مما يدل على نضج أفراد العينة مما يمكنهم من الإجابة على أسئلة الاستبانة بشكل موضوعي.

مصادر الحصول على المعلومات

اعتمدت هذه الدراسة على الاسلوب الوصفي التحليلي لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة النظرية منها والتطبيقية، ويتطلب الامر الاعتماد على مصدرين للحصول على المعلومات، وهما:
المصادر الثانوية: الإطار النظري والدراسات السابقة والذي فيه تم الاعتماد على ما أورده الباحث من مفاهيم وأفكار ومضامين في موضوع الدراسة الحالية.

المصادر الاولية: الجانب التطبيقي وتم الاعتماد على الاستبانة التي تم إعدادها بشكل يعكس متغيرات الدراسة وبما يحقق الاهداف العملية، كما قام الباحث بتصميم وتطوير الاستبانة بالاستناد إلى الادب الإداري المتعلق بموضوع الدراسة التي غطت متغيرات الدراسة وفرضياتها التي استند إليها، وباستخدام فقرات تقييمية لتحديد أهمية العبارات الواردة فيها.

وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي المتدرج: 1- غير موافق بشدة 2- غير موافق 3- محايد 4- موافق 5- موافق بشدة

أداة الدراسة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة والادبيات النظرية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، اعتمد الباحث في جمع البيانات

على الاستبانة كأداة رئيسية، نظرا لاستخدام مثل هذه الاداة في الدراسات السابقة، وقام بتطويرها لجميع المعلومات وتألفت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء: الاول يهدف إلى جمع معلومات عامة عن المستجيبين لوصف خصائص عينة الدراسة و الجزء الثاني ضم محاور الاستبانة وفقراتها المتعلقة بالقيادة الإبداعية والثالث يهدف الي قياس الاداء الوظيفي.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

صدق الاداة

قام الباحث باختبار صدق أداة الدراسة والتعرف على الاسئلة المرتبطة ببعضها، وذلك للتأكد من مدى اتساق إجاباتها حتى تعكس أهداف الدراسة وتساؤلها، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المختصين وعلى الدكتور المشرف للرسالة البحثية، وقد استجابت الباحثان لآراء وتوجيهات المختصين ، حيث تم الاخذ بالمقترحات والتوصيات الواردة منهم حول عباراتها، وتم التعديل لتوجيهاتهم وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

الجدول (2) قيمة معاملات الثبات (كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha) لمتغيرات الدراسة.

جدول (2)

تسلسل الفقرات	لمتغير	الثبات كرونباخ ألفا %
28-7	القيادة الابداعية	92.4%
7-1	الاداء الوظيفي	99.3%

المعالجة الإحصائية

قام الباحث بالاستعانة بالاساليب الإحصائية ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for the Social Sciences) في تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة الميدانية، حيث استخدموا أساليب الإحصاء الوصفي لوصف خصائص المستجيبين (طبيب، ممرض، إداري) العاملين بمستشفى احد رفيدة، استخدام التكرارات والنسب المئوية، أما بالنسبة لاختبار فرضيات الدراسة فقد استخدم الباحث مجموعة من أساليب الإحصاء الوصفي والإستدلالي وبالتحديد فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية

1. أدوات التحليل الإحصائي الوصفي الذي تستخدم فيه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بما يفيد في وصف عينة الدراسة واتجاهاتها.

2. اختبار (ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

3. تحليل الانحدار: تم استخدام تحليل الانحدار (المتعدد) لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة.



www.mecsj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

أولاً: عرض النتائج ومناقشتها:

في ضوء أسئلة البحث وفرضياته توصل الباحث إلى ما يلي:

النتائج المرتبطة بواقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة.

النتائج المرتبطة بواقع ممارسات القيادة الإبداعية للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.

النتائج المرتبطة بأثر القيادة الإبداعية ككل (الطلاقة الفكرية، الإصالة، المرونة، قبول المخاطرة) بعلى الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة

النتائج المرتبطة بالفروق بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادة الإبداعية، والاداء والتي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

1- عرض النتائج المرتبطة بواقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة:

للإجابة عن السؤال ما واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة؟، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) لأبعاد المحور الأول للاستبانة الخاص بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة ككل، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية، لفقرات محور الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة مرتبة تنازلياً

نجد أن واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة جاء بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (27.360)، كما بلغت قيمة (ت) لمجموعة واحدة (54.566)، وهي قيمة دالة عند (0.00)؛ مما يدل على أن درجة الموافقة على فقرات الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة عالية.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

2- عرض النتائج المرتبطة بواقع القيادة الإبداعية بمستشفى أحد الرفيدة:

للإجابة عن السؤال الأول للبحث وهو: (ما واقع ممارسات القيادة الإبداعية بمستشفى أحد الرفيدة؟)، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) لأبعاد المحور الأول للاستبانة الخاص بممارسات القيادة الإبداعية بمستشفى أحد الرفيدة كل على حدة، وللاستبانة ككل، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية، لفقرات بُعد الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية مرتبة تنازلياً

من الجدول السابق نجد أن واقع بُعد الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية جاء بدرجة عالية؛ حيث بلغ

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	الترتيب	درجة الموافقة
تهتم قيادة المستشفى بتقديم عدة أفكار للمشكلات التي قد تواجه العاملين بالمستشفى.	3.7900	1.06375	50.387	.000	6	عالية
تشجع قيادة المستشفى العاملين على تقديم الأفكار الجديدة المتعلقة بتطوير أدائهم.	4.0200	1.07955	52.662	.000	1	عالية
تستمع قيادة المستشفى لأفكار العاملين باهتمام وتسعى إلى الاستفادة منها في تحسين الأداء.	3.9200	1.08605	51.045	.000	4	عالية
تشجع قيادة المستشفى العاملين على تبادل الأفكار فيما بينهم.	3.9300	1.04430	53.221	.000	3	عالية
توفر قيادة المستشفى الحرية للعاملين لطرح أفكارهم.	3.7700	1.14176	46.696	.000	7	عالية
تسهم أفكار قيادة المستشفى بشكل كبير في تطوير أداء العاملين بالمستشفى.	3.9800	1.07955	52.138	.000	2	عالية
تهيئ قيادة المستشفى البيئة المناسبة للعاملين من أجل الإبداع والابتكار.	3.8200	1.11976	48.245	.000	5	عالية
البعد ككل	27.2300	6.67381	57.702	.000		عالية



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

المتوسط الحسابي (27.2300)، كما بلغت قيمة (ت) لمجموعة واحدة (54.702)، وهي قيمة دالة عند (0.00)؛ مما يدل على أن درجة الموافقة على فقرات بُعد الطلاقة الفكرية ككل عالية، كما تراوحت متوسطات الفقرات بين (4.0200)، (3.7700)، وبانحراف معياري تراوح بين (1.07955)، (1.14176) على الترتيب وبدرجة موافقة عالية.

جدول (5) المتوسطات والانحرافات المعيارية، لفقرات بُعد الأصالة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية مرتبة تنازلياً

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	الترتيب	درجة الموافقة
تهتم قيادة المستشفى بتنفيذ الأفكار الجديدة داخل المستشفى	3.9200	1.05792	52.402	.000	2	عالية
تبتكر قيادة المستشفى حلولاً غير تقليدية لحل المشكلات التي تواجه العاملين.	3.9300	1.01501	54.757	.000	1	عالية
تبتعد قيادة المستشفى عن تقليد الآخرين وتقوم بإنتاج أفكار جديدة.	3.6600	1.12728	45.916	.000	7	عالية
تمتلك قيادة المستشفى أساليب إدارية مبتكرة.	3.6601	1.17956	43.881	.000	6	عالية
يمتلك مديري المستشفى المهارات الشخصية التي تمكنه من الإبداع.	3.8200	1.10167	49.038	.000	4	عالية
يتم إنجاز الأعمال بطريقة إبداعية حديثة.	3.7000	1.11184	47.063	.000	5	عالية
تهتم قيادة المستشفى باستخدام التكنولوجيا الحديثة لإنجاز الأعمال.	3.9201	1.04838	52.879	.000	3	عالية
البعد ككل	26.6100	6.63006	56.760	.000		عالية

من الجدول السابق نجد أن واقع بُعد الأصالة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية جاء بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (26.6100)، كما بلغت قيمة (ت) لمجموعة واحدة (56.760)، وهي قيمة دالة عند (0.00)؛ مما يدل على أن درجة الموافقة على فقرات بُعد الأصالة الفكرية ككل عالية، كما تراوحت متوسطات الفقرات بين



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

(3.9300)، (3.6600)، وبانحراف معياري تراوح بين (1.01501)، (1.12728) على الترتيب وبدرجة موافقة عالية.

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية، لفقرات بُعد المرونة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية مرتبة تنازلياً

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	الترتيب	درجة الموافقة
تتعاطى القيادة مع الأفكار المطروحة بسرعة وتلقائية.	3.8400	1.01961	53.262	.000	4	عالية
تسعى القيادة إلى تسهيل القيام بالأعمال وفق المهام.	3.9400	1.04972	53.081	.000	2	عالية
تتقبل القيادة الأفكار الحديثة طالما أنها في صالح العمل.	3.9401	.97011	57.437	.000	1	عالية
القيادة قادرة على التكيف مع المواقف والمستجدات.	3.8000	1.07039	50.206	.000	7	عالية
تقيم القيادة الأفكار المطروحة وتختار أنسبها.	3.8001	1.01248	53.077	.000	6	عالية
تكشف القيادة عن أخطاء العمل وتسعى إلى تلافيها.	3.9200	1.05792	52.402	.000	3	عالية
تستطيع القيادة التصدي لعدة مشكلات في وقت واحد.	3.8100	1.10454	48.782	.000	5	عالية
البعد ككل	27.0500	6.62472	57.745	.000		عالية

من الجدول السابق؛ نجد أن واقع بُعد المرونة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية جاء بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (27.0500)، كما بلغت قيمة (ت) لمجموعة واحدة (57.745)، وهي قيمة دالة عند (0.00)؛ مما يدل على أن درجة الموافقة على فقرات بُعد المرونة الفكرية ككل عالية، كما تراوحت متوسطات الفقرات بين (3.9401)، (3.8000)، وبانحراف معياري تراوح بين (0.97011)، (1.07039) على الترتيب وبدرجة موافقة عالية.



www.mecsj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

جدول (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية، لفقرات بُعد قَبُول المخاطرة كأحد أبعاد القيادة الإبداعية مرتبة تنازلياً

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	الترتيب	درجة الموافقة
تحرص القيادة على تنفيذ الأفكار الغريبة مهما كانت درجة المخاطرة.	3.5400	1.15545	43.328	.000	7	متوسطة
تقوم القيادة بحساب المخاطرة؛ لأنها هي أساس النجاح.	3.8000	1.10731	48.532	.000	5	عالية
تمتلك القيادة الجرأة الكافية لاتخاذ القرارات الصعبة التي تكون في صالح العمل.	3.7800	1.11256	48.049	.000	6	عالية
تتحمل القيادة مسؤولية القرارات التي تتخذها وتنفذها.	3.9501	1.04545	53.433	.000	1	عالية
تقوم القيادة بوضع خطط وأفكار إبداعية؛ لاحتواء المخاطر المحتملة التي قد تحدث بالمستشفى.	3.8500	1.07390	50.700	.000	3	عالية
تقيم القيادة دراسة الجدوى لأي فكرة قبل تطبيقها.	3.8200	1.15511	46.769	.000	4	عالية
تتعامل القيادة مع المشكلات في العمل من منطلق الحكمة والجرأة في حل المشكلات.	3.9500	1.01620	54.971	.000	2	عالية
البعد ككل	26.6900	6.92050	54.541	000		عالية

من الجدول السابق؛ نجد أن واقع بُعد قَبُول المخاطرة كأحد أبعاد القيادة الإبداعية جاء بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (26.6900)، كما بلغت قيمة (ت) لمجموعة واحدة (54.541)، وهي قيمة دالة عند (0.00)؛ مما يدل على أن درجة الموافقة على فقرات بُعد قبول المخاطرة ككل عالية، كما تراوحت متوسطات الفقرات بين (3.9500)، (3.5400)، وبانحراف معياري تراوح بين (1.04545)، (1.15545) على الترتيب وبدرجة موافقة تراوحت بين متوسطة وعالية.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

جدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية، لأبعاد محور القيادة الإبداعية وللمحور ككل

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة	درجة الموافقة
الطلاقة الفكرية	27.2300	6.67381	57.702	.000	عالية
الأصالة الفكرية	26.6100	6.63006	56.760	.000	عالية
المرونة الفكرية	27.0500	6.62472	57.745	.000	عالية
قبُول المخاطرة	26.6900	6.92050	54.541	.000	عالية
المحور ككل	107.5800	25.31696	60.095	.000	عالية

يتضح من الجدول السابق؛ أن القيادة الإبداعية في مستشفى أحد ريفية متواجدة بدرجة عالية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستبانة ككل (107.5800)، كما بلغت قيمة (ت) لمجموعة واحدة (60.095)، وهي قيمة دالة عند (0.00)؛ مما يدل على أن درجة الموافقة على أبعاد القيادة الإبداعية عالية، كما تراوحت متوسطات الأبعاد بين (26.6100)، (27.2300)، وانحراف معياري تراوح بين (6.63006)، (6.67381) على الترتيب وبدرجة موافقة عالية، وبالتالي يمكن الحكم بتوفر جميع أبعاد القيادة الإبداعية ككل في مستشفى أحد ريفية بدرجة عالية.

3- عرض النتائج المرتبطة بالفروض

ينص الفرض الرئيس الأول للدراسة على: (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي) تضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية، ونستعرض فيما يلي النتائج المرتبطة بهذه الفروض الفرعية: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاقة الفكرية على الأداء الوظيفي"، وللتحقق من صحة هذا الفرض؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لحساب تأثير بُعد الطلاقة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية؛ وذلك كما يلي:



www.mecs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

جدول (9) اختبار الانحدار البسيط لتأثير بُعد الطلاقة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد (R2)	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الطلاقة الفكرية	الأداء الوظيفي	0.884	21.07	0.00	0.832	0.692	443.90	0.00

من الجدول نلاحظ وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05 أو أقل لبُعد الطلاقة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية ؛ حيث جاءت قيمة (ت) بمقدار (21.07) عند مستوى معنوية (0.00) وهي ذات دلالة إحصائية، كما بلغ معامل الارتباط (R) (0.832) وهي قيمة دالة عند 0.05 أو أقل، وبالتالي فإن الارتباط بين بُعد الطلاقة الفكرية والأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية هو ارتباط طردي؛ أي: أن الطلاقة الفكرية لها تأثير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية ، كما بلغ معامل التحديد (R2) (0.692)؛ أي: أن التباين المشترك بين بُعد الطلاقة الفكرية لدى قيادة المستشفى والأداء الوظيفي للعاملين هو 69.2% وهذا يعني: أن المتغير المستقل وهو: بُعد الطلاقة الفكرية لدى قيادة المستشفى يؤثر بنسبة 69.2% في المتغير التابع وهو: الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية .

وعليه يتم قبول الفرض الفرعي الأول وهو: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاقة الفكرية على الأداء الوظيفي"

مما يدل على اهتمام قيادة المستشفى بتقديم عدة أفكار للمشكلات التي قد تواجه العاملين بالمستشفى، وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة المتعلقة بتطوير أدائهم، وتوفير الحرية الكاملة للعاملين لطرح كل أفكارهم، كل ذلك في مجمله أثر بالإيجاب على بذل العاملين لمزيد من الجهد، وتحقيق الإبداع والابتكار في الأداء، وكذلك رفع وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

4- عرض النتائج المرتبطة باختبار صحة الفرض الثاني بأثر الأصالة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية: وللتحقق من صحة الفرض السابق قامت الباحثة باستخدام اختبار



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

الانحدار الخطي البسيط لحساب تأثير بُعد الأصالة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة؛ وذلك كما يلي

جدول(10) اختبار الانحدار البسيط لتأثير بُعد الأصالة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد (R ²)	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأصالة الفكرية	الأداء الوظيفي	0.921	23.83	0.00	0.861	0.741	567.87	0.00

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 أو أقل لبُعد الأصالة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة؛ حيث جاءت قيمة (ت) بمقدار (23.83) عند مستوى معنوية (0.00) وهي ذات دلالة إحصائية، كما بلغ معامل الارتباط (R) (0.861) وهي قيمة دالة عند 0.05 أو أقل، وبالتالي فإن الارتباط بين بُعد الأصالة الفكرية والأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة هو ارتباط طردي؛ أي: أن الأصالة الفكرية لها تأثير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة عليه يتم قبول الفرض الفرعي الثاني وهو: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأصالة الفكرية على الأداء الوظيفي مما يدل على اهتمام القيادة بتنفيذ الأفكار الجديدة داخل المستشفى، وابتكار حلول غير تقليدية لحل المشكلات التي تواجه العاملين، والابتعاد عن تقليد الآخرين والقيام بإنتاج أفكار جديدة، وامتلاك أساليب إدارية مبتكرة، وامتلاك القيادة للمهارات التي تمكن من الإبداع، وإنجاز الأعمال في المستشفى بطريقة إبداعية حديثة، والاهتمام باستخدام التكنولوجيا الحديثة لإنجاز الأعمال. كل ذلك في مجمله أثر بالإيجاب على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين، وحفزهم على الابتكار في الأداء.

5- عرض النتائج المرتبطة بالفرض الثالث أثر المرونة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة:



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

وللتحقق من صحة الفرض السابق؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لحساب تأثير بُعد المرونة الفكرية كأحد أبعاد القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية؛ وذلك كما يلي:

جول(11) اختبار الانحدار البسيط لتأثير بُعد المرونة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد (R2)	قيمة (F)	مستوى الدلالة
المرونة الفكرية	الأداء الوظيفي	0.962	28.79	0.00	0.898	0.807	828.57	0.00

من الجدول يتضح ما يلي: وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 أو أقل لبُعد المرونة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الريفية؛ حيث جاءت قيمة (ت) بمقدار (28.79) عند مستوى معنوية (0.00)، وهي ذات دلالة إحصائية، كما بلغ معامل الارتباط (R) (0.807) وهي قيمة دالة عند 0.05 أو أقل، وبالتالي فإن الارتباط بين بُعد المرونة الفكرية والأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية هو ارتباط طردي؛ أي: أن المرونة الفكرية لها تأثير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الريفية.

وعليه يتم قبول الفرض الفرعي الثالث وهو: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الفكرية على الأداء الوظيفي الشهي الذي يوضح بأن تعاطي القيادة مع الأفكار المطروحة بسرعة وتلقائية وتقبل القيادة للأفكار الحديثة طالما أنها في صالح العمل، والقدرة على التكيف مع المواقف والمستجدات الداخلية والخارجية، وتقييم الأفكار المطروحة واختيار أنسبها، مما أثر بالإيجاب على تفعيل وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وجعل العاملين يرغبون في تنفيذ التعليمات بمرونة وجدية في الأداء.

6- عرض النتائج المرتبطة بالفرض الرابع بأثر قبول المخاطرة كأحد أبعاد القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية و للتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لحساب تأثير بُعد قبول المخاطرة كأحد أبعاد القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد ريفية؛ وذلك كما يلي:



www.mecs.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

جدول (12) اختبار الانحدار البسيط لتأثير بُعد قبول المخاطرة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد (R2)	قيمة (F)	مستوى الدلالة
قبول المخاطرة	الأداء الوظيفي	0.904	26.38	0.00	0.882	0.778	659.85	0.00

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05 أو أقل لبُعد قبول المخاطرة على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة؛ حيث جاءت قيمة (ت) بمقدار (26.38) عند مستوى معنوية (0.00)، وهي ذات دلالة إحصائية، كما بلغ معامل الارتباط (R) (0.882) وهي قيمة دالة عند 0.05 أو أقل، وبالتالي فإن الارتباط بين بُعد قبول المخاطرة والأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة هو ارتباط طردي؛ أي: أن قبول المخاطرة لها تأثير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة

وعليه يتم قبول الفرض الفرعي الرابع وهو: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لقبول المخاطرة على الأداء الوظيفي مما يوضح قيام القيادة بحساب المخاطرة للقرارات التي تتخذها، وامتلاك القيادة الجرأة الكافية لاتخاذ القرارات الصعبة التي تكون في صالح العمل، ووضع الخطط والأفكار الإبداعية لاحتواء المخاطر المحتملة التي قد تحدث بالمستشفى مما أثر بالإيجاب في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين.

كما قامت الباحثة باستخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لحساب تأثير المحور الأول ككل، وهو القيادة الإبداعية (المتغير المستقل) على المحور الثاني ككل، وهو الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة (المتغير التابع)



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

جدول (13) اختبار الانحدار البسيط لتأثير محور القيادة الإبداعية ككل على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة (F)	مستوى الدلالة
القيادة الإبداعية	الأداء الوظيفي	0.258	33.27	0.00	0.921	0.848	1106.5	0.00

من الجدول السابق يتضح وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 أو أقل بين استجابات عينة البحث الخاصة بالقيادة الإبداعية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد الرفيدة؛ حيث جاءت قيمة (ت) بمقدار (33.27) عند مستوى معنوية (0.00) وهي ذات دلالة إحصائية، كما بلغ معامل الارتباط (0.921) وهي قيمة دالة عند 0.05 أو أقل، وبالتالي فإن الارتباط بين القيادة الإبداعية والأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة هو ارتباط طردي؛ أي: أن ممارسات القيادة الإبداعية تؤثر بالإيجاب على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.

نلاحظ ان تركيز المستشفى على الطلاقة الفكرية وحرية طرح الأفكار والاهتمام بأفكار العاملين، والسعي نحو تنفيذ الأفكار التي تتمتع بالأصالة والمرونة، ساهم ذلك كله في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين والتزامهم بتنفيذ الأعمال الموكلة لهم بكفاءة وسرعة؛ مما يدل على تأثير القيادة الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى أحد رفيدة.

النتائج:

1. الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفى أحد رفيدة متواجد بدرجة عالية.
2. ممارسات القيادة الإبداعية بأبعادها متوفرة داخل مستشفى أحد رفيدة بدرجة عالية.
3. الطلاقة الفكرية، كأحد أبعاد القيادة الإبداعية، متوفرة في مستشفى أحد رفيدة بدرجة عالية.
4. لدى قيادة المستشفى المقدرة على التكيف مع المواقف والمستجدات بكل سهولة ويسر.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

5. تحرص قيادة المستشفى على تنفيذ الأفكار الإبداعية بعد تقييمها واختيار أفضلها.
6. تتعامل قيادة المستشفى مع المشكلات بحكمة ودراسة لتحليل المشكلات واتخاذ القرار الاسلام.
7. تشرك قيادة المستشفى الإداريين في صنع القرارات بحكم عملهم؛ مما يساعد في تحسين أدائهم، كما تتيح القيادة للإداريين فرصاً للتعلم واكتساب مهارات جديدة في العمل.
8. لدي القيادة المرونة الكافية مما يمكنها من تلقي الأفكار الجديدة من أي عامل داخل المستشفى.
9. تهتم قيادة المستشفى باستخدام التكنولوجيا الحديثة لسرعة وجودة انجاز الاعمال.
10. تبتكر قيادة المستشفى حولا غير تقليدية في حل المشكلات التي تواجهها.

التوصيات

1. زيادة اهتمام إدارة المستشفيات بتطبيق اساليب القيادة الإبداعية؛ لما لها من أثر في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين.
2. ضرورة فتح قنوات اتصال بين القيادة والعاملين بشكل مباشر؛ لتلقي الأفكار والمقترحات والتعرف على الآراء.
3. ضرورة تطبيق أحدث النظم الإدارية من أجل تحسين الأداء الوظيفي.
4. أهمية دراسة قيادة المستشفى كافة الأفكار المطروحة والقيام بتطويرها وتحسينها؛ بما يتماشى مع العمل داخل المستشفى.
5. قيام القيادة بالاطلاع على كل جديد في مجال العمل والإدارة؛ بحيث تستطيع التكيف مع المواقف والمستجدات الداخلية والخارجية.
6. زيادة إشراك العاملين في صنع القرارات داخل المستشفى لتحسين أدائهم الوظيفي.
7. ضرورة تقييم القيادة للأفكار المطروحة واختيار أنسبها.
8. تشجيع قيادة المستشفى العاملين على تبادل الأفكار التي تسهم في تطوير أدائهم.
9. تقبل القيادة بالمستشفى وتشجيع الأفكار الجديدة؛ مما يطور من طريقة إنجاز الأعمال.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

المراجع:

1. أبو سن، أحمد إبراهيم. (2012). إدارة الموارد البشرية (ط.4). السودان: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة.
2. آدم، محمد النور. (2016). الدور الوسيط لرضا العاملين في العلاقة بين التسويق الداخلي والولاء التنظيمي [رسالة ماجستير]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
3. بالقاسم، بالشيخ وعبد السلام، مخلوفي وعزيز، دحماني. (2020). أثر إدارة الاداء البشري على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة استطلاعية للعاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ولاية النعامة، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد (6)، العدد 2، ص 544-560.
4. الجارودي، ماجدة إبراهيم. (2011). قيادة التحويل في المنظمات: مدخل إلى نظريات القيادة وبرنامج تدريبي. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
5. جبين، عبد الوهاب. (2009). تقييم الأداء في الإدارات الصحية بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف. سوريا: جامعة سانت كليمنتس العالمية.
6. الجرادات، محمود خالد محمد (2019). درجة ممارسة القيادة الموقفية وعلاقتها بمستوى القدرة على حل المشكلات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير]. الجامعة الهاشمية، الأردن.
7. درامشية، لمياء. (2021). القيادة الديمقراطية ودورها في المؤسسة. مجلة أبحاث جامعة زيان عاشور الجلفة، (2)6، 592-581.
8. درة، عبد الباري والصباغ، زهير. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين "منحنى نظمي". عمان: دار وائل للنشر.
9. رحاحلة، عبد الرزاق وخضور، ناصر. (2012). مفاهيم حديثة في الرقابة الإدارية. عمان: دار الإعصار العلمي للنشر.



www.mecsj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

10. رزيق، حنان. (2014). القيادة الإدارية ودورها في تنمية الإبداع بالمؤسسة [رسالة ماجستير]. جامعة ألكلي محند أولحاج بالبويرة.
11. ساعد، نهي عواد رشيد وعاشور، يوسف حسين. (2016). دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة
12. سالم، وسام جمال أسعد البواب. (2014). أثر استخدام القيادة التحويلية بأبعدها على حفز العاملين: دراسة حالة البنك الإسلامي الفلسطيني [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية - غزة.
13. السكارنة، بلال خلف. (2010). القيادة الإدارية الفعالة. عمان: دار المسيرة للنشر.
14. السكر، هديل بسام شاكرو وبنو ملحم، يحيى سليم وعباينة، رائد اسماعيل. (2019). القيادة الخادمة واثرها على الاداء الوظيفي بالتطبيق على الملكية الاردنية ،دراسة ماجستير غير منشورة، ص ص1-
15. سلطان، محمد. (2002). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية: دار الجامعة العربية.
16. سليم بطرس جلدة. (2006). إدارة الإبداع والابتكار. عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
17. الشلهوب، نوف أمجد. (2013). 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. جامعة الإمام حمد بن سعود.
18. صالح، قيس عبد الهادي وباني، باسمه محمد. (2013). القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات ادارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (15) العدد4. ص ص113-138
19. الصومالي، صباح عبد الله، زكي، خديجة محمود. (٢٠١٩). دور القيادة الإبداعية في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28، (3)، 234 – 261.



www.mecsaj.com/ar/

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)

العدد الواحد والستون (حزيران) 2023

ISSN: 2617-9563

20. عبد الرزاق، سيف حكمت واليماني، علاء عبد السلام. (2019). خصائص القيادة الإبداعية ودورها في مراحل إدارة الازمات، مجلة جامعة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (15) العدد 47. ص ص 290-309
21. العتيبي، صبحي. (2005). طور الفكر والأساليب في الإدارة. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
22. العجمي، محمد حسين. (2008). القيادة الإدارية، دار المسيرة للطباعة والنشر، 396
23. عكاشة، أسعد. (2008). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين" [رسالة ماجستير]. غزة، فلسطين.
24. عيد، هالة بنت فوزي محمد. (2015). تصور مقترح لتحقيق القيادة الإبداعية لدى القيادات الجامعية بالمملكة العربية السعودية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (61)، 426-387.
25. غباين، عمر. (2009). القيادة الفاعلة والقائد الفعال. الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
26. فرح، فدوي ابو الحسن محمد. (2019). مقومات القيادة الإبداعية وأثرها في الأداء المؤسسي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (16)، العدد 2، ص ص 111-72
27. قنديل، علاء. (2010). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار. عمان: دار الفكر للنشر.
28. كشواي، باري. (2006). إدارة الموارد البشرية (ط.2). ترجمة معرض فرانكفورت، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
29. كواحلة، يمينة وشوشان، خديجة. (2011). خصائص القيادة الإبداعية في الإسلام. أعمال الملتقى الدولي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب البلدية - كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ج(2)، 810 – 820.
30. المحاسنة، ابراهيم محمد، (2013). ادارة وتقييم الاداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، عمان الاردن، دار جرير للنشر والتوزيع.
31. المغربي، عبد الحميد. (2007). دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية. المنصورة: دار المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.