

دور القيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين دراسة ميدانية على مدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض الباحث/ نايف عليان الحربي.

نائب مدير إدارة التنسيق و الاحالات الطبية في فرع وزارة الصحة بمنطقة الرياض.

الأستاذ الدكتور/ أحمد عزمي زكي عبدالعزيز
(أستاذ إدارة الموارد البشرية - وكيل الدراسات العليا والبحوث - كلية التجارة جامعة قناة
السويس)

المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية إلى تقديم رؤية قيمة حول كيفية تنفيذ ممارسات القيادة الإبداعية بفعالية في إعدادات الرعاية الصحية لتعزيز ثقافة الابتكار وتحسين النتائج التنظيمية. من خلال هذا الاستكشاف، تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الحيوي للقيادة في تسهيل الابتكار والتكيف في الرعاية الصحية، مما يعزز جودة رعاية المرضى وكفاءة الأنشطة الطبية بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض. استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي؛ حيث سيقوم الباحث بجمع الأجوبة عن الأسئلة التي قد وضعها وسيقوم الباحث بتطبيق دراسته ليتأكد من صحتها؛ وسوف تعتمد أساليب البحث على البيانات الكمية. حيث سيتم إجراء دراسة ميدانية وذلك عن طريق استبيان سيتم توزيعه على عينة من مجتمع الدراسة (الأطباء، الممرضين، الإداريين، والفنيين الصحيين، وغيرهم من الموظفين الداعمين، الذين يشكلون جزءاً من البنية التشغيلية والإدارية) بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين دور القيادة الإبداعية وتطوير السلوك الابتكاري للعاملين، وكذلك يوجد تأثير إيجابي للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين دور القيادة الإبداعية وتطوير السلوك الابتكاري للعاملين، وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر الإيجابي للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

الكلمات الدالة: القيادة الإبداعية، السلوك الابتكاري، المستشفيات، بمدينة الملك سعود الطبية بالرياض.

The Role of Creative Leadership in Developing Employees' Innovative Behavior: A Field Study in King Saud Medical City in Riyadh

Abstract:

The present study aims to provide valuable insights into how creative leadership practices can be effectively implemented in healthcare settings to foster a culture of innovation and enhance organizational outcomes. Through this exploration, the study seeks to highlight the crucial role of leadership in facilitating innovation and adaptability in healthcare, thereby improving patient care quality and the efficiency of medical operations at King Saud Medical City in Riyadh. The study adopts a descriptive-analytical approach, where the researcher will collect responses to pre-established questions and apply the study to validate its hypotheses. The research methodology relies on quantitative data, and a field study will be conducted using a questionnaire distributed among a sample from the study population, including physicians, nurses, administrators, healthcare technicians, and other supporting staff who form part of the operational and administrative structure at King Saud Medical City in Riyadh. The study found a positive relationship between creative leadership and the development of employees' innovative behavior. Additionally, the study confirmed that creative leadership positively influences the development of innovative behavior among employees at King Saud Medical

City in Riyadh. The study recommends reinforcing the strong relationship between creative leadership and employees' innovative behavior development. Furthermore, it emphasizes the need to capitalize on the positive impact of creative leadership in fostering a culture of innovation within King Saud Medical City in Riyadh.

Keywords: Creative Leadership, Innovative Behavior, Hospitals, King Saud Medical City, Riyadh.

أولاً: المقدمة:

في عصر تكون فيه الابتكارات ضرورية لنجاح المنظمات، لا يمكن المبالغة في تقدير دور القيادة في تعزيز بيئة تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار. تُعتبر القيادة الإبداعية، التي تتميز بقدرتها على إلهام الموظفين وتحفيزهم وتسهيل التفكير الابتكاري لديهم، أساسية في تعزيز أداء المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية (Okpala, 2018). القيادة الإبداعية هي مفهوم متعدد الأبعاد يشمل سلوكيات وممارسات مختلفة تهدف إلى تشجيع ودعم الابتكار داخل مكان العمل. تتضمن هذه الممارسات قدرة القائد على التفكير بشكل إبداعي، وتشجيع المخاطرة، وتوفير بيئة تقدر فيها الأفكار الابتكارية وتتحقق. القادة الإبداعيون لا يقتصرون على توليد الأفكار فحسب، بل يعملون أيضاً كمحفزين للتغيير، مما يمكن فرقهم من تحويل الأفكار الابتكارية إلى واقع. من خلال توضيح رؤية واضحة، وإظهار الثقة، وتعزيز بيئة من الإلهام والمرونة، يؤسس القادة الإبداعيون أساساً لثقافة تنظيمية ابتكارية (Weintraub and McKee, 2019).

ينطوي تحسين القيادة الإبداعية على تعزيز قدرة القادة على تحفيز الابتكار وحل المشكلات بشكل تخيلي داخل فرقهم. يتطلب ذلك خلق بيئة عمل تشجع على التجريب والمخاطرة وتوليد الأفكار الجديدة. يجب على القادة تمكين الموظفين لاستكشاف أساليب جديدة وتبني التغيير ومعالجة التحديات بحلول مبتكرة. التفكير التصوري

والتواصل المفتوح والثقافة الداعمة تعد أساسية لتعزيز الإبداع والتحسين المستمر. ولتحقيق ذلك يتطلب من القادة توفير بيئة آمنة للموظفين يشعرون فيها بالحرية لتقديم أفكارهم وتجربتها دون خوف من الفشل. من خلال تشجيع التفكير الخلاق والمبادرة الشخصية، يمكن للقادة أن يساعدوا فرقهم في تجاوز العقبات التقليدية واكتشاف فرص جديدة للنمو والتطور. بالإضافة إلى ذلك، يعد توفير الموارد اللازمة والدعم المستمر جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية القيادة الإبداعية، حيث يمكن للموظفين الاعتماد على توفر الأدوات والمعلومات التي يحتاجونها لتحقيق أفكارهم المبتكرة (Alharbi and Kundi, 2023).

أما السلوك الابتكاري للموظفين فإنه يشير إلى تقديم وتطبيق أفكار ومنتجات وعمليات وإجراءات جديدة من قبل الأفراد داخل الإعداد التنظيمي. يُعتبر هذا السلوك عنصراً حاسماً لقدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات في الأسواق والتقدم التكنولوجي (Zheng et al., 2022). يشمل هذا السلوك ليس فقط خلق أفكار جديدة بل أيضاً مرحلة التنفيذ، حيث يتم تطبيق هذه الأفكار لتحسين العمليات التنظيمية أو النتائج (طلبة، ٢٠٢٣).

وفي سياق مدينة الملك سعود الطبية، وهي مؤسسة صحية رائدة في الرياض، يُعد تطبيق مبادئ القيادة الإبداعية ذا أهمية خاصة. يتطلب الطابع الديناميكي لقطاع الرعاية الصحية والذي يتميز بالتقدم التكنولوجي السريع وتغير احتياجات المرضى؛ نهج قيادة يمكنه التكيف مع هذه التغيرات واحتضانها. لذلك ستقوم الدراسة الحالية بتسليط الضوء على كيفية تأثير القيادة الإبداعية داخل مدينة الملك سعود الطبية على السلوك الابتكاري للموظفين، مساهمة في الحوار الأوسع حول القيادة والابتكار في إعدادات الرعاية الصحية.

ثانياً: مفاهيم الدراسة:

١. القيادة الإبداعية:

القيادة الإبداعية هي نوع من القيادة التي تركز على إلهام وتحفيز الأفراد داخل المنظمة لتعزيز التفكير الابتكاري والابتكار. يتميز القادة الإبداعيون بقدرتهم على

خلق بيئة عمل تشجع على التجريب، وتقبل الأفكار الجديدة، وتدعم التغيير. يعتبر دور القيادة الإبداعية حيويًا لتحقيق النجاح التنظيمي، خاصة في البيئات الديناميكية والمعقدة التي تتطلب التكيف المستمر مع التغيرات والتحديات. وتعتبر القيادة الإبداعية عن قدرة القائد على تبني منهج غير تقليدي في الإدارة والتغيير بهدف تحفيز الإبداع الإداري وتطوير السلوك الابتكاري لتحقيق التفوق والتميز المؤسسي. تشمل الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، والأصالة كجوانب رئيسية لتحقيق هذا الهدف (الصومالي وآخرون، ٢٠٢٠).

٢. السلوك الابتكاري للعاملين:

السلوك الابتكاري للعاملين هو مفهوم يشير إلى قدرة الأفراد داخل المنظمة على تقديم وتطبيق أفكار جديدة تهدف إلى تحسين العمليات والمنتجات والخدمات. يعتبر هذا السلوك عنصرًا حاسمًا لنجاح المنظمات في البيئات الديناميكية والمتغيرة، حيث يمكن للابتكار أن يكون القوة الدافعة وراء التميز التنافسي والتطور المستمر (Alshahrani, 2023). يُعرف بأنه استعداد وقدرة العاملين على طرح وتنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة تسهم في تطوير وتحسين العمليات، الخدمات، أو المنتجات داخل المؤسسة. هذا السلوك يعتمد على الإبداع والمبادرة الشخصية، ويتضمن التجريب واستكشاف حلول جديدة للمشكلات (جلال وسودان، ٢٠٢٢).

ثالثًا: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة محوراً أساسياً في الأبحاث العلمية، حيث تسهم في توفير إطار معرفي يمكن الباحث من فهم المجال البحثي بشكل أفضل واستعراض ما تم تحقيقه من نتائج في الماضي. سيتم في هذا القسم استعراض أهم الدراسات التي تناولت موضوع البحث من الأقدم إلى الأحدث، مع التركيز على الأهداف التي سعت لتحقيقها، والأساليب التي استخدمتها، بالإضافة إلى أبرز النتائج التي توصلت إليها. يهدف هذا العرض إلى بناء قاعدة قوية من المعرفة تساعد في توضيح الفجوات البحثية القائمة وتوجيه البحث الحالي نحو تحقيق أهدافه بشكل أفضل.

أ. المحور الأول: دراسات متعلقة بالمتغير المستقل "القيادة الإبداعية":

١. دراسة الخثعمي والألفي (٢٠٢٠) بعنوان: القيادة الإبداعية لدى قادة المدارس في محافظة خميس مشيط من وجهة نظر المعلمين. دراسة ميدانية. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة قادة مدارس محافظة خميس مشيط للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي تكونت من ٣٦٥ معلماً في محافظة خميس مشيط، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة قادة المدارس للقيادة الإبداعية جاءت كبيرة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيري الخبرة، والمؤهل العلمي، ووجود فروق دالة احصائية تبعا لمتغير المرحلة الصحية لصالح المرحلة الابتدائية، وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بأن يعمل قادة المدارس على طرح المزيد من الأفكار غير التقليدية لتطوير العمل، وزيادة دافعية المرؤوسين للإنجاز.

٢. دراسة صباح وآخرون (٢٠٢٠): "دور القيادة الإبداعية في تحسين أداء العاملين- دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة 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، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية قوية بين القيادة الإبداعية وتحسين أداء العاملين، في كل بعد أبعاد القيادة الإبداعية.

٣. دراسة المهنا (٢٠٢٠) بعنوان: درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها. هدفت الدراسة إلى التعرف على 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 الصحية) على ذلك، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من ٥٠٤

معلما ومعلمة بمدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت، واشتملت أدوات الدراسة على استبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية 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 الصحية، وقد أوصت الدراسة بتنظيم دورات تدريبية لمديري مدارس المرحلة الثانوية حول القيادة الإبداعية، وإعادة النظر في أسس اختيار مديري مدارس المرحلة الثانوية في ضوء السمات الإبداعية.

٤. دراسة (Albejaidi, 2021) بعنوان "دور القيادة في تحسين الكفاءة والفعالية وتدابير السلامة للمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية الأولية وشركات الأدوية" قامت الدراسة بالتحقيق في تأثير القيادة في مؤسسات الرعاية الصحية على تعزيز الكفاءة والفعالية وتدابير السلامة لأنظمة وبرامج الجودة الخاصة بها وركزت الدراسة على مديري الرعاية الصحية والمديرين من مراكز الرعاية الصحية الأولية (PHCs) والمستشفيات في المملكة العربية السعودية. تم استلام وتحليل ما مجموعه ٣٧٢ استبياناً مكتملاً باستخدام تقنية أخذ عينات كرة الثلج غير الاحتمالية. وجدت الدراسة أن القيادة في المستشفيات والمنظمات الصحية تلعب دوراً حاسماً في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات. وبناءً على النتائج، يوصى بأن تعطي مؤسسات الرعاية الصحية الأولية لتطوير القيادة والدعم لتعزيز الكفاءة والفعالية وتدابير السلامة داخل أنظمتها.

استنتجت الدراسة أن قيادة المستشفيات العامة والخاصة يجب أن تركز على تحسين جودة خدماتها وتوفير مرافق كافية لمرضاهها، حيث يجب أن يكون المرضى راضين وتلبية توقعاتهم. كما يجب تلبية احتياجات ومتطلبات موظفي منظمات الرعاية الصحية حتى يتمكنوا من أداء واجباتهم بكفاءة وفعالية. كما

ذكرت الدراسة أنه يجب على القيادة ترتيب الموارد المالية وغير المالية، البشرية وغير البشرية، وتوفيرها لموظفيهم ومرضاها والعاملين حتى يتمكنوا من استخدام هذه الموارد وأداء وظائفهم وواجباتهم ومسؤولياتهم بكفاءة وفعالية لتحقيق رضا المرضى وأصحاب المصلحة. لذلك، تُعتبر القيادة عاملاً مهماً جداً في منظمات الرعاية الصحية لتحسين أداء فرقها.

٥. دراسة اقرع (٢٠٢٢) بعنوان "دور القيادة الإبداعية في تعزيز التميز المؤسسي في وزارة التربية والتعليم في محافظة رام الله". هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع القيادة الإبداعية في وزارة التربية والتعليم بمحافظة رام الله وتأثيرها في تعزيز التميز المؤسسي، بالإضافة إلى تسليط الضوء على مستوى التميز المؤسسي والعلاقة بين القيادة الإبداعية والتميز المؤسسي. توصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لواقع القيادة الإبداعية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة رام الله كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي ٣.٨٢٧ بوزن نسبي ٧٦.٥٣٪، وقيمة الانحراف المعياري ٠.٤٨٦. أما الدرجة الكلية الخاصة بمحور التميز المؤسسي فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام ٣.٨٠١ بوزن نسبي ٧٦.٠١٪، وبتقدير كبير من قبل أفراد العينة، وبلغت قيمة الانحراف المعياري حوالي ٠.٦١٦. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة معنوية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ بين واقع القيادة الإبداعية وتعزيز التميز المؤسسي في وزارة التربية والتعليم بمحافظة رام الله، وأيضاً لا توجد فروق معنوية عند مستوى الدلالة الإحصائية ٠.٠٥ في واقع القيادة الإبداعية وعلاقتها بالتميز المؤسسي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة رام الله تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، والعمر. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات؛ أبرزها تشجيع جميع الإدارات داخل الوزارة على الاستمرار في تبني القيادة الإبداعية وتقديم الحوافز المتنوعة بشكل مستمر لدعم هذا الاتجاه، وتعزيز الاهتمام بتوفير بيئة مشجعة ومحفزة للإبداع والابتكار بين العاملين في الوزارة

لتحقيق أهدافها وغاياتها ورسالتها. كما أوصت بتنظيم وتسهيل الإجراءات الإدارية لإنجاز الأعمال بسرعة ودقة لتخفيف ضغط العمل داخل الوزارة.

ب. المحور الثاني: دراسات متعلقة بالمتغير التابع "السلوك الابتكاري":

١. دراسة الغويري (٢٠٢٢): بعنوان "أثر رأس المال المعرفي على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات الاتصالات الأردنية". هدفت الدراسة إلى استكشاف مكونات رأس المال المعرفي وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات الاتصالات الأردنية. يشمل مجتمع الدراسة العاملين في شركات الاتصالات الأردنية، وبلغت العينة حوالي ٣٠٠ موظف إداري موزعين على ثلاث شركات رئيسية هي: أمنية، وزين، وأورانج. استخدم الباحث استبياناً لجمع البيانات من العينة المستهدفة. من خلال تحليل الإجابات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان، تبين أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لرأس المال المعرفي على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات الاتصالات الأردنية. بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تُوصي بزيادة التركيز على رأس المال المعرفي نظراً لأهميته في تعزيز السلوك الإبداعي. كما تُشدد الدراسة على ضرورة تعزيز رأس المال المعرفي بطريقة تعكس القيم الأساسية للشركات، وتحسين كفاءة استخدام جوانب رأس المال المعرفي المختلفة لتمكين السلوك الإبداعي في تقديم الخدمات للعملاء.

دراسة الغريب (٢٠٢٢): "دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تبني السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة". هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع ممارسة القيادة الاستراتيجية والسلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في شركات الأدوية محل البحث، ومن ثم اختبار التأثير بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والسلوك الإبداعي، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: توافر ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركات قيد الدراسة بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣.٤١)، توافر أبعاد السلوك الإبداعي بدرجة تأثير لأبعاد ممارسات القيادة الاستراتيجية متمثلة في أبعاده (تحديد التوجه الاستراتيجي - اكتشاف الكفاءة والمحافظة عليها تطوير رأس المال البشري) على السلوك الإبداعي وذلك من وجهة نظر العاملين في شركات الأدوية محل الدراسة. أوصت الدراسة قادة شركات

الأدوية بعدة توصيات، أهمها ضرورة المحافظة على تصورات وتوجهات استراتيجية واضحة ومحددة تستند إلى تحليل دقيق للبيئة الداخلية والخارجية، وتعتبر عن الطموحات المستقبلية لقيادة شركات الأدوية بما يدعم زيادة مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في الشركات. كما أكد على ضرورة استحداث دائرة رقابية جديدة تكون مهمتها الأساسية مراقبة تنفيذ الخطط والتوجهات وجميع الجوانب الاستراتيجية التي تحددها قيادة الشركة بدقة، وتزويد قيادة الشركة بتقارير دورية توضح سير عملية التنفيذ حسب الجدول الزمني المخطط وأهم المعوقات التي تواجهها. بالإضافة إلى ذلك، اقترحت الدراسة استحداث إدارة جديدة تُسمى "إدارة الإبداع" تكون مهمتها الأساسية مناقشة وتقييم جميع الأفكار والمقترحات الإبداعية المقدمة من كافة الأقسام الإدارية على أسس علمية سليمة. وينبغي أن تكون هذه الإدارة على دراية تامة بأحدث الطرق والأساليب التي تستخدمها منظمات الأعمال المعاصرة في التعامل مع تلك الأفكار، بهدف تعزيز الابتكار والإبداع داخل الشركة.

٢. دراسة داود (٢٠٢٢) بعنوان "القيادة التكيفية وتأثيرها على الدمج التنظيمي والسلوك الابتكاري للعاملين أثناء جائحة كورونا دراسة تطبيقية". هدفت الدراسة إلى استكشاف دور القيادة التكيفية في تحقيق الدمج التنظيمي وتأثيرها على السلوك الابتكاري للعاملين في المستشفيات والمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة. لتحقيق ذلك، تناولت الدراسة أبعاد القيادة التكيفية بما في ذلك: التأثير والتحفيز، الاهتمام برؤية المنظمة، الإدارة، تنمية رأس المال البشري، التعلم، السلوك الأخلاقي، التعاون، المبادرة، التواصل، صناعة القرار، والتغيير. بالإضافة إلى ذلك، تم دراسة أبعاد الدمج التنظيمي التي تشمل: الدمج التنظيمي، الدمج المحايد، الدمج المتناقض، وعدم الدمج التنظيمي. كما قامت الدراسة بفحص تأثير أبعاد القيادة التكيفية على الدمج التنظيمي والسلوك الابتكاري، وكذلك تأثير الدمج التنظيمي على السلوك الابتكاري. وأخيراً، تم التعرف على الدور الوسيط للدمج التنظيمي في العلاقة بين أبعاد القيادة التكيفية والسلوك الابتكاري. أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٣٨٤ فرداً من العاملين في هذه المؤسسات، متضمنة

الأطباء وهيئة التمريض والإداريين. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة. أولاً، تبين عدم اتفاق مفردات العينة على أبعاد القيادة التكيفية، بالإضافة إلى عدم اتفاقهم على مدى ممارسة أبعاد الدمج التنظيمي، مع انتشار ممارسة الأشكال المختلفة للدمج التنظيمي بدرجات متباينة. ثانياً، وُجد تأثير معنوي لأبعاد القيادة التكيفية في الدمج التنظيمي، حيث تفسر هذه الأبعاد ٣٨.٥% من التباين في الدمج التنظيمي. ثالثاً، وُجد تأثير معنوي للدمج التنظيمي على السلوك الابتكاري للعاملين. وأخيراً، يتوسط الدمج التنظيمي كلياً العلاقة بين أبعاد القيادة التكيفية المتمثلة في التأثير والتحفيز، والإدارة وبين السلوك الابتكاري للعاملين في المؤسسات محل الدراسة. كما يتوسط هذه العلاقة جزئياً فيما يتعلق بالاهتمام برؤية المنظمة، تنمية رأس المال البشري، السلوك الأخلاقي، التعاون، المبادرة، وصناعة القرار. في حين لا يتوسط تلك العلاقة فيما يتعلق بالتعلم، التواصل، والتغيير. وبناءً على هذه النتائج، تبرز أهمية تعزيز أبعاد القيادة التكيفية والدمج التنظيمي لدعم السلوك الابتكاري وتحقيق أداء متميز في المؤسسات الصحية. وتوصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات تركز على تطوير مهارات القيادة التكيفية وتعزيز ممارسات الدمج التنظيمي لخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.

٣. دراسة العجمي (٢٠٢٣). "الارتباط بالعمل وأثره في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين بشركات البترول الكويتية". هدفت الدراسة إلى استكشاف مستوى الارتباط بالعمل بين موظفي شركات البترول الكويتية وتحليل تأثير هذا الارتباط على سلوكهم الابتكاري. شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في شركات البترول الكويتية محل الدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من بينهم. وزع الباحث ٣٨٤ استبياناً، تم استعادة ٣٥٠ منها، واستبعد ٣٠ استبياناً غير مكتمل، مما أدى إلى نسبة ردود بلغت ٨٣%، وهي نسبة مقبولة. أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط معنوية بين الارتباط بالعمل والسلوك الابتكاري لدى موظفي شركة البترول الكويتية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين كل بُعد من أبعاد الارتباط بالعمل، والتي تشمل الانهماك، التفاني، والحيوية، ودعم السلوك

الابتكاري في الشركة. بالإضافة إلى ذلك، لم تظهر فروق معنوية في أبعاد الارتباط بالعمل ودعم السلوك الابتكاري بناءً على العمر أو المؤهل العلمي للمستجيبين، في حين كانت هناك فروق معنوية مرتبطة بعدد سنوات الخبرة المهنية، لصالح الموظفين ذوي الخبرة الأعلى. كما وُجدت فروق معنوية فيما يتعلق بالمسمى الوظيفي، لصالح الفئات الوظيفية الأعلى، في تأثيرها على السلوك الابتكاري.

٤. دراسة مهدي (٢٠٢٣). بعنوان "القيادة المتواضعة وتأثيرها على السلوك الابتكاري للعاملين: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي-دراسة ميدانية". هدفت الدراسة إلى اختبار درجة تأثير القيادة المتواضعة على كل من السلوك الابتكاري للعاملين، ورأس المال النفسي، وكذلك اختبار درجة تأثير رأس المال النفسي على السلوك الابتكاري للعاملين، وأخيراً اختبار مدى تغير تأثير القيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط تداخلي بينهما. لتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم أداة الدراسة (قائمة الاستقصاء) لقياس المتغيرات المختلفة. شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بشركات الهاتف المحمول في محافظة سوهاج، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها ٢٢٧ من العاملين. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير دال إحصائياً للقيادة المتواضعة بأبعادها المتمثلة في: الوعي الذاتي، والقابلية للتعلم، وتقدير العاملين، وانخفاض التركيز الذاتي على السلوك الابتكاري للعاملين، وكذلك على رأس المال النفسي بأبعاده المتمثلة في: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة. كما أظهرت النتائج وجود تأثير دال إحصائياً لرأس المال النفسي بأبعاده على السلوك الابتكاري للعاملين. وأخيراً، أثبتت الدراسة وجود تأثير دال إحصائياً لأبعاد القيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال أبعاد رأس المال النفسي كمتغير وسيط تداخلي بينهما في شركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج.

رابعاً: مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجه قطاع الرعاية الصحية، أصبحت القدرة على الابتكار والتكيف أمراً حيوياً لضمان استمرارية النجاح والتميز. تُعد القيادة الإبداعية من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز بيئة عمل تشجع على الابتكار والتفكير الخلاق. ومع ذلك، تعاني العديد من مؤسسات الرعاية الصحية، بما في ذلك مدينة الملك سعود الطبية في الرياض، من نقص في فهم الدور المحدد للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين.

من خلال الدراسة الاستطلاعية تم استنتاج ظواهر مشكلة الدراسة والتي تتمثل في أن هناك فجوة ملحوظة في فهم وتطبيق القيادة الإبداعية داخل مدينة الملك سعود الطبية في الرياض، مما يؤثر على مستوى السلوك الابتكاري للعاملين. على الرغم من وجود بعض ممارسات القيادة الإبداعية، إلا أن الدعم والتحفيز غير الكافيين من قبل القادة يؤديان إلى تقليل قدرة الموظفين على تقديم وتنفيذ أفكار جديدة. بالإضافة إلى ذلك، تبرز التحديات المتعلقة بنقص الموارد وعدم وضوح الرؤية المستقبلية كعوامل تعيق تعزيز الابتكار داخل المؤسسة. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة الإبداعية بشكل أعمق وتحديد الاستراتيجيات التي تعزز من السلوك الابتكاري للعاملين، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي والجودة الشاملة للخدمات الصحية المقدمة في مدينة الملك سعود الطبية.

وبناء على ما سبق؛ تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

"ما هو دور القيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري في مدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية؟".

وللإجابة عن هذا السؤال يتطلب الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى ممارسة القيادة الإبداعية في مدينة الملك سعود الطبية؟
- ما مدى ممارسة السلوك الابتكاري للعاملين في مدينة الملك سعود الطبية؟
- هل يوجد تأثير للممارسات القيادية الإبداعية على تطوير السلوك الابتكاري للعاملين في مدينة الملك سعود الطبية؟

خامساً: أهمية الدراسة:

١. **الأهمية العلمية:** تتجلى الأهمية العلمية لهذا البحث في المساهمة الجديدة التي يقدمها لفهم العلاقة بين القيادة الإبداعية والسلوك الابتكاري في سياق الرعاية الصحية. من خلال تحليل كيفية تأثير القيادة الإبداعية على تطوير السلوك الابتكاري للعاملين في مدينة الملك سعود الطبية، ستقوم الدراسة الحالية بسد فجوة معرفية كبيرة في الأدبيات الحالية. ستعالج الدراسة نقص الدراسات التفصيلية حول دور القيادة الإبداعية في تعزيز الابتكار داخل مؤسسات الرعاية الصحية، مما يضيف قيمة علمية جديدة ويساهم في تطوير إطار نظري يمكن استخدامه لدراسة تأثير القيادة الإبداعية على الابتكار في مجالات أخرى. علاوة على ذلك، سيدعم هذا البحث الدراسات المستقبلية بتوفير قاعدة بيانات قوية وأساس متين لدراسات مستقبلية تركز على القيادة الإبداعية والسلوك الابتكاري في سياقات مختلفة، مما يعزز من تطوير أبحاث مستقبلية أكثر تخصصاً.

٢. **الأهمية العملية:** أما الأهمية العملية لهذا البحث، فتتجلى في الفوائد والتطبيقات العملية التي يمكن أن تستفيد منها مدينة الملك سعود الطبية ومؤسسات الرعاية الصحية الأخرى. يمكن لنتائج البحث تقديم استراتيجيات فعالة لتعزيز القيادة الإبداعية، مما يساعد على تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الكفاءة في تقديم الرعاية الصحية. من خلال فهم العلاقة بين القيادة الإبداعية والسلوك الابتكاري، يمكن للإداريين تطبيق الممارسات القيادية المناسبة لتعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

سادساً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى توفير رؤية شاملة وعملية لتأثير القيادة الإبداعية على السلوك الابتكاري في بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض، ومن الأهداف الفرعية للدراسة ما يلي:

- التعرف على أهم أبعاد القيادة الإبداعية بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض محل الدراسة.

- التعرف على أهم أبعاد السلوك الابتكاري بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض محل الدراسة.
- تحديد دور القيادة الإبداعية على تحسين السلوك الابتكاري بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض محل الدراسة.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج وتقديم بعض التوصيات التي ستساهم في تحقيق الاستفادة من أثر القيادة الإبداعية على تحسين السلوك الابتكاري بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض محل الدراسة.

سابعاً: فروض الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في فرضية رئيسية وهي:

ف ١: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ويتفرع من الفرض الرئيس عدة فرضيات فرعية أخرى وهي:

ف ١١: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للطلاقة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

ف ٢١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للطلاقة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

ف ٣١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للطلاقة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

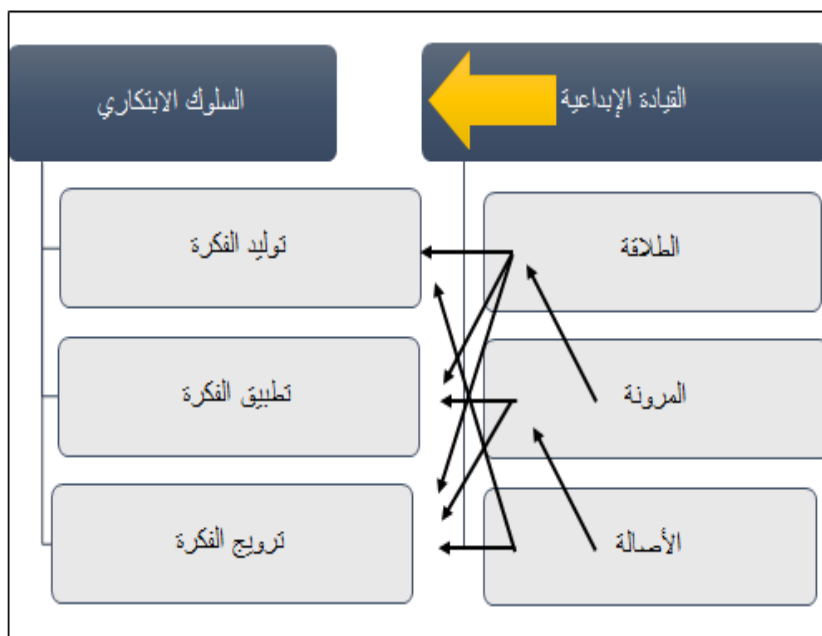
ف ٤١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمرونة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

ف ٥١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمرونة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

ف ٦١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمرونة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

- ف ٧١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأصالة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.
- ف ٨١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأصالة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.
- ف ٩١: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأصالة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

ثامناً: متغيرات الدراسة:



الشكل رقم (٢-١) متغيرات الدراسة.
 المصدر: عن طريق الباحث.

تاسعاً: منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي؛ حيث سيقوم الباحث بجمع الأجوبة عن الأسئلة التي قد وضعها وسيقوم الباحث بتطبيق دراسته ليتأكد من صحتها؛ وسوف تعتمد أساليب البحث على البيانات الكمية. حيث سيتم إجراء دراسة ميدانية وذلك عن طريق استبيان سيتم توزيعه على عينة من مجتمع الدراسة (الأطباء، الممرضين، الإداريين، والفنيين الصحيين، وغيرهم من الموظفين الداعمين، الذين يشكلون جزءاً من البنية التشغيلية والإدارية) بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

عاشراً: حدود الدراسة:

أ. الحدود الزمانية: مدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض خلال العام ٢٠٢٤.
ب. الحدود المكانية: تُجرى هذه الدراسة في مدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. تم اختيار هذه المؤسسة نظراً لمكانتها البارزة في قطاع الرعاية الصحية بالمملكة، وكونها تقدم مجموعة واسعة من الخدمات الطبية لمجتمع متنوع. يتيح التركيز على هذه المؤسسة فهم كيفية تأثير القيادة الإبداعية في بيئة رعاية صحية محددة وكبيرة، مما يعزز من إمكانية تطبيق النتائج في مؤسسات صحية أخرى داخل المملكة وخارجها.

الحادي عشر: التحليل الإحصائي:

أ. اختبارات الفروض

ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

ولقد تم تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية الآتية:

١. الفرض الفرعي الأول:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للطلاقة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الطلاقة كمتغير مستقل و توليد الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٠.٥% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين الطلاقة و توليد الفكرة.

جدول رقم (١) ملخص تحليل معاملات الفرض الفرعي الأول.

معامل الارتباط		المعنوية	
٠.٨٠٥		٠.٠٠٠	
معامل التحديد		معامل التحديد المعدل	
0.648		0.3765	
البيان		مجموع المربعات	
الانحدار		87.103	
البواقي		47.353	
المجموع		134.46	
معاملات النموذج		قيمة بيثا	
الثابت		0.745	
المتغير		0.752	
اختبار F		متوسط المربعات	
0.000		87.103	
٠.٠٠٠		0.142	
٠.٠٠٠		334	
٠.٠٠٠		335	
خطأ المعياري		اختبار t	
0.647		7.396	
0.648		24.787	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.648$ وهو ما يعني أن الطلاقة تفسر التغير في توليد الفكرة بنسبة ٦٤.٨%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الطلاقة و توليد الفكرة ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء، ويظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الطلاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الطلاقة و توليد الفكرة.

ستنتج من الجدول والأشكال السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة و توليد الفكرة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة و توليد الفكرة.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن الطلاقة يؤثر في توليد الفكرة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاقة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

٢. الفرض الفرعي الثاني:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاقة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الطلاقة كمتغير مستقل و ترويج الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٥.٥% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين الطلاقة و ترويج الفكرة.

دور القيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين دراسة ميدانية على مدينة الملك سعود الطبية ...
 نايفه حليان الحريبي

جدول رقم (٢) ملخص تحليل معاملات الفرض الفرعي الثاني.

معامل الارتباط		المعنوية	
٠.٧٥٥		٠.٠٠٠	
معامل التحديد		معامل التحديد المعدل	
0.570		0.4158	
البيان		مجموع المربعات	
الانحدار		76.706	
اليواقي		57.75	
المجموع		134.46	
عوامل النموذج		درجات الحرية	
الثابت		1	
المتغير		334	
قيمة بيتا		335	
عوامل النموذج		متوسط المربعات	
اختبار F		76.706	
٠.٠٠٠		0.173	
٠.٠٠٠		0.668	
عوامل النموذج		اختبار t	
٠.٠٠٠		10.396	
٠.٠٠٠		21.063	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.570$ وهو ما يعني أن الطلاقة تفسر التغير في ترويج الفكرة بنسبة ٥٧.٠%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الطلاقة وترويج الفكرة، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الطلاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الطلاقة و ترويج الفكرة.

نستنتج من الجدول والأشكال السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة و ترويج الفكرة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة و ترويج الفكرة.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن الطلاقة يؤثر في ترويج الفكرة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاقة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

٣. الفرض الفرعي الثالث:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاقة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الطلاقة كمتغير مستقل و تطبيق الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٢.٣% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين الطلاقة وتطبيق الفكرة.

دور القيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين دراسة ميدانية على مدينة الملك سعود الطبية ...
 نايفه عليان الحريبي

جدول رقم (٣) ملخص تحليل معاملات الفرض الفرعي الثالث.

معامل الارتباط		المعنوية	
٠.٨٢٣		٠.٠٠٠	
معامل التحديد		معامل التحديد المعدل	
0.678		0.677	
0.3603		الخطأ المعياري	
البين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات
الانحدار	91.099	1	91.099
البواقي	43.357	334	0.13
المجموع	134.46	335	
معاملات النموذج		الثابت	قيمة بيثا
		المتغير	اختبار
			t
			0.976
			0.717
			11.372
			26.491

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.678$ وهو ما يعني أن الطلاقة تفسر التغير في تطبيق الفكرة بنسبة ٦٧.٨%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الطلاقة وتطبيق الفكرة، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الطلاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الطلاقة و تطبيق الفكرة.

نستنتج من الجدول والأشكال السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة و تطبيق الفكرة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة و تطبيق الفكرة.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن الطلاقة تؤثر في تطبيق الفكرة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاقة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

٤. الفرض الفرعي الرابع:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين المرونة كمتغير مستقل و توليد الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٨.٥% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين المرونة و توليد الفكرة.

نايفه عليان العربي

نستنتج من الجدول والأشكال السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة و توليد الفكرة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المرونة و توليد الفكرة.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن المرونة يؤثر في توليد الفكرة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

٥. الفرض الفرعي الخامس:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث بين الجدول التالي معامل الارتباط بين المرونة كمتغير مستقل و ترويج الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٣.١% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين المرونة و ترويج الفكرة.

دور القيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين دراسة ميدانية على مدينة الملك سعود الطبية ...
 نايفه عليان الحريبي

جدول رقم (٥) ملخص تحليل معاملات الفرض الفرعي الخامس.

معامل الارتباط		المعنوية	
٠.٧٣١		٠.٠٠٠	
معامل التحديد		الخطأ المعياري	
0.535		0.4615	
معامل التحديد المعدل		اختبار F	
0.534		384.34	
البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات
الانحدار	81.871	1	81.871
اليواقي	71.148	334	0.213
المجموع	153.02	335	
معاملات النموذج		الثابت	قيمة بيتا
		8.318	0.952
		19.605	0.69
		٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
		٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.535$ وهو ما يعني أن المرونة يفسر التغير في ترويج الفكرة بنسبة ٥٣.٥%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين المرونة و ترويج الفكرة ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير المرونة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين المرونة و ترويج الفكرة.

نستنتج من الجدول والأشكال السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة و ترويج الفكرة.
- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المرونة و ترويج الفكرة.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن المرونة يؤثر في ترويج الفكرة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

٦. الفرض الفرعي السادس:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.
- لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين المرونة كمتغير مستقل و تطبيق الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٩.٥% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين المرونة و تطبيق الفكرة.

جدول رقم (٦) ملخص تحليل معاملات الفرض الفرعي السادس.

معامل الارتباط		المعنوية	
٠.٧٩٥		٠.٠٠٠	
معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	
0.631	0.630	0.4109	
البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات
الانحدار	96.626	1	96.626
البواقي	56.393	334	0.169
المجموع	153.02	335	
معاملات النموذج		الثابت	قيمة بيتا
		المتغير	اختبار
			t
			0.86
			0.738
			8.788
			23.923

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.631$ وهو ما يعني أن المرونة تفسر التغير في تطبيق الفكرة بنسبة ٦٣.١%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين المرونة و تطبيق الفكرة ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجهم بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير المرونة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين المرونة و تطبيق الفكرة.

نستنتج من الجدول والأشكال السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة و تطبيق الفكرة.

- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المرونة و تطبيق الفكرة.
- كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- قيم معامل Beta تشير إلى أن المرونة تؤثر في تطبيق الفكرة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض أي أنه:
يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمرونة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

٧. الفرض الفرعي السابع:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأصالة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.
- لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الأصالة كمتغير مستقل و توليد الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٣.٤% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين الأصالة و توليد الفكرة.

دور القيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين دراسة ميدانية على مدينة الملك سعود الطبية ...
 نايف بن عليان الحريبي

جدول رقم (٧) ملخص تحليل معاملات الفرض الفرعي السابع.

معامل الارتباط		المعنوية	
٠.٨٣٤		٠.٠٠٠	
معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	
0.696	0.695	0.34	
البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات
الانحدار	88.496	1	88.496
الذوائي	38.723	334	0.116
المجموع	127.22	335	
معاملات النموذج		الثابت	قيمة بيتا
		٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
		8.409	٠.٠٠٠
		27.628	٠.٠٠٠
		اختبار	٠.766
		t	٠.758

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.696$ وهو ما يعني أن الأصالة يفسر التغير في توليد الفكرة بنسبة ٦٩.٦%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الأصالة و توليد الفكرة ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الأصالة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الأصالة و توليد الفكرة.

نستنتج من الجدول والأشكال السابقة ما يلي:

- كان مستوى الدلالة الخاصة بكل من معامل ارتباط "بيرسون" ومعامل الانحدار أقل من قيمة ٠.٠٥ مما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة و توليد الفكرة.

- كانت إشارة معامل ارتباط "بيرسون" موجبة مما يعني أنه توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الأصالة و توليد الفكرة.
 - كانت قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (اختبار ف) أقل من قيمة مستوى الدلالة ٠.٠٥ مما يعني إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر وبالتالي إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
 - قيم معامل Beta تشير إلى أن الأصالة يؤثر في توليد الفكرة بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
 - مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض أي أنه:
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأصالة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

٨. الفرض الفرعي الثامن:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأصالة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.

لاختبار هذا الفرض قام الباحث بعدد من الاختبارات حيث يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الأصالة كمتغير مستقل و ترويج الفكرة كمتغير تابع، ويتضح من هذا الجدول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٧.١% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين الأصالة و ترويج الفكرة.

جدول رقم (٨) ملخص تحليل معاملات الفرض الفرعي الثامن.

معامل الارتباط		المعنوية	
٠.٨٧١		٠.٠٠٠	
معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	
0.759	0.758	0.303	
البيان	مجموع التريعات	درجات الحرية	متوسط التريعات
الانحدار	96.554	1	96.554
البواقي	30.665	334	0.092
المجموع	127.22	335	
معاملات النموذج		الثابت	قيمة بيتا
٠.٠٠٠		11.366	0.854
٠.٠٠٠		32.429	0.75
		اختبار	t

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.759$ وهو ما يعني أن الأصالة يفسر التغير في ترويج الفكرة بنسبة ٧٥.٩%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الأصالة و ترويج الفكرة ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الأصالة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الأصالة و ترويج الفكرة.

ب. ملخص نتائج اختبارات الفروض:

جدول رقم (٩) ملخص نتائج اختبارات الفروض.

النتيجة	موضوع الفرض	ترتيب الفرض
ثبت صحة الفرض	يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الرئيس
ثبت صحة الفرض	يوجد أثر ذو دلالة احصائية للطلاقة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.	الفرض الفرعي الأول
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للطلاقة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي الثاني
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للطلاقة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي الثالث
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمرونة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي الرابع
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمرونة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي الخامس
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمرونة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي السادس
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأصالة في توليد الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي السابع
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأصالة في ترويج الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي الثامن
ثبت صحة الفرض	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأصالة في تطبيق الفكرة لدى العاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض	الفرض الفرعي التاسع

المصدر: من إعداد الباحث.

الثاني عشر: نتائج الدراسة:

١. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين دور القيادة الإبداعية وتطوير السلوك الابتكاري للعاملين، وكذلك يوجد تأثير ايجابي القيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.
 ٢. بينت الدراسة ضعف الاهتمام بترسيخ مبدأ الطلاقة حيث لا يتم العمل على تحسين وتطوير خبرات العاملين للتكيف مع التغييرات والظروف المختلفة مما يقلل من القدرة على توليد البدائل أو الأفكار بسرعة وسهولة في المواقف المختلفة.
 ٣. أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف الاهتمام بالنظر إلى المشكلات من زوايا متعددة حيث لا يتم استغلال الإمكانيات المتاحة في زيادة مستوى إنتاج أفكار مختلفة ومتميزة وفقا لخطة تدريبية تتناسب مع مستوى مهارات وتخصصات العاملين.
 ٤. استنتجت الدراسة ضعف الاهتمام بمبدأ الأصالة مما يؤثر بشكل سلبي على تحقيق الابتكار والإبداع في مجالات العمل المختلفة كما يقلل مستوى إنجاز الأعمال بطرق متعددة أو متجددة وكذلك تدني مستوى استغلال الطاقات الفكرية المتاحة.
 ٥. استنتجت الدراسة تدني الاهتمام بجمع المعلومات وتحليلها بشكل فعال لخلق أفكار جديدة ومبتكرة أو تقديم الحلول السريعة للانحرافات والقصور في العمل حيث لا توجد مؤشرات واضحة ومحددة تؤدي إلى تدعيم القدرات الفكرية للعاملين.
- توصلت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (١٠) أهداف الدراسة ومجالات تحقيقها.

رقم الهدف	مضمون الهدف	مجال تحقيقه	النتيجة
الرئيسي	توفير رؤية شاملة وعملية لتأثير القيادة الإبداعية على السلوك الابتكاري في بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.	● الدراسات السابقة.	تم تحقيقه
الفرعي الأول	التعرف على أهم أبعاد القيادة الإبداعية بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض محل الدراسة.	● الدراسة الاستطلاعية.	تم تحقيقه
الفرعي الثاني	التعرف على أهم أبعاد السلوك الابتكاري بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض محل الدراسة.	● الإطار النظري.	تم تحقيقه
الفرعي الثالث	تحديد أثر القيادة الإبداعية على تحسين السلوك الابتكاري بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض محل الدراسة.	● التحليل الإحصائي.	تم تحقيقه
		● نتائج اختبارات الفروض	تم تحقيقه

المصدر: من إعداد الباحث.

الثالث عشر: توصيات الدراسة:

١. العمل على الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين دور القيادة الإبداعية وتطوير السلوك الابتكاري للعاملين، وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر الإيجابي للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.
٢. الاهتمام بترسيخ مبدأ الطلاقة بحيث يتم العمل على تحسين وتطوير خبرات العاملين للتكيف مع التغييرات والظروف المختلفة وزيادة القدرة على توليد البدائل أو الأفكار بسرعة وسهولة في المواقف والحالات المختلفة.
٣. ضرورة الاهتمام بالنظر إلى المشكلات من زوايا متعددة بحيث يتم استغلال الإمكانات المتاحة في زيادة مستوى إنتاج أفكار مختلفة وتمييزة وفقاً لخطة تدريبية تتناسب مع مستوى مهارات وتخصصات العاملين.
٤. ضرورة توفير الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الابتكار والإبداع في مجالات العمل المختلفة من خلال الاهتمام بزيادة مستوى استغلال الطاقات الفكرية وتطبيق مبدأ الأصالة بالشكل الذي يؤثر إيجابياً على إنجاز الأعمال بطرق متعددة أو متجددة.

٥. الاهتمام بجمع المعلومات وتحليلها بشكل فعال لخلق أفكار جديدة ومبتكرة وكذلك لتقديم الحلول السريعة للانحرافات والقصور في العمل بحيث يتم وضع مؤشرات واضحة ومحددة تساهم في تدعيم القدرات الفكرية للعاملين بالشكل الأفضل.

اعتماداً على النتائج الدراسة والتوصيات المقترحة يستعرض الباحث في الجدول التالي خطة عمل تنفيذية مقترحة لتنفيذ تلك التوصيات وذلك كما يلي:

جدول رقم (١١) خطة تنفيذ التوصيات.

الإطار الزمني	اليات التطبيق	جهة التنفيذ	التوصية
٢٤-١٢ شهر	دعم الإدارة العليا وتقديم اللازم تحديد مؤشرات لتحقيق السلوك الابتكاري.	الإدارة العليا	١. العمل على الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين دور القيادة الإبداعية وتطوير السلوك الابتكاري للعاملين، وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر الإيجابي للقيادة الإبداعية في تطوير السلوك الابتكاري للعاملين بمدينة الملك سعود الطبية في مدينة الرياض.
بشكل مستمر	وضع آليات لزيادة مستوى الطلاقة الذهنية. الاستفادة من الخبرات في توليد الأفكار	إدارة شئون العاملين	٢. الاهتمام بتدريس مبادئ الطلاقة بحيث يتم العمل على تحسين وتطوير خبرات العاملين للتكيف مع التغيرات والظروف المختلفة وزيادة القدرة على توليد البدائل أو الأفكار بسرعة وسهولة في المواقف والحالات المختلفة.
٣٦-١٨ شهر	تقديم الدعم المادي والمعنوي وضع الخطط لاستغلال الإمكانيات المتاحة	إدارة شئون العاملين بالتعاون مع الإدارة العليا	٣. ضرورة الاهتمام بالنظر إلى المشكلات من زوايا متعددة بحيث يتم استغلال الإمكانيات المتاحة في زيادة مستوى إنتاج أفكار مختلفة ومتميزة وفقاً لخطة تدريبية تتناسب مع مستوى مهارات وتخصصات العاملين.
بشكل مستمر	زيادة مستوى استغلال الطاقات الفكرية توفير وسائل انجاز الأعمال بطرق متعددة	إدارة شئون العاملين	٤. ضرورة توفير الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الابتكار والإبداع في مجالات العمل المختلفة من خلال الاهتمام بزيادة مستوى استغلال الطاقات الفكرية وتطبيق مبدأ الأصالة بالشكل الذي يؤثر إيجابياً على إنجاز الأعمال بطرق متعددة أو متجددة.
بشكل مستمر	وضع نماذج لقياس نتائج الانحرافات في العمل وضع نظم ومؤشرات لتحليل المعلومات	إدارة شئون العاملين	٥. الاهتمام بجمع المعلومات وتحليلها بشكل فعال لخلق أفكار جديدة ومبتكرة وكذلك لتقديم الحلول السريعة للانحرافات والقصور في العمل بحيث يتم وضع مؤشرات واضحة ومحددة تساهم في تدعيم القدرات الفكرية للعاملين بالشكل الأفضل.

المصدر: إعداد الباحث بالتعاون مع المسؤولين.

المصادر:

- أحمد، رضوة عادل طلبه. b ٢٠٢٣. تأثير الأداء الاستراتيجي لمنتج المعرفة على السلوك الابتكاري للعاملين. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ٢٤ (١)، pp.1-23.
- اقرع، منور صالح مصطفى. ٢٠٢٢. دور القيادة الإبداعية في تعزيز التميز المؤسسي في وزارة التربية والتعليم في محافظة رام الله (Doctoral dissertation، جامعة القدس).
- جلال، سعيد علي محمد وسودان، عبدالناصر عبدالرحمن ناصر. (٢٠٢٢). أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك الابتكاري: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية بالتطبيق على شركة (إم تي إن يمن). *المجلة العلمية جامعة إقليم سبأ*، ٤ (٢).
- الخثعمي، سعيد سفير والألفي، أشرف عبده حسن. ٢٠٢٠. القيادة الإبداعية لدى قادة المدارس في محافظة خميس مشيط من وجهة نظر المعلمين (دراسة ميدانية). *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣٦ (١)، pp.482-508.
- داود، زكي داود. ٢٠٢٢. القيادة التكيفية وتأثيرها على النمج التنظيمي والسلوك الابتكاري للعاملين أثناء جائحة كورونا دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١٣ (٤)، pp.477-546.
- صباح عبد الله الصومالي؛ باجنيد، أريج عبد الله وزكي خديجة محمود. ٢٠٢٠. دور القيادة الإبداعية في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. *Business & IUG Journal of Economics*، ٢٨ (٣).
- طلبه، روضة عادل. ٢٠٢٣. تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ٢٤ (١)، pp.24-46.
- العجمي، عبد الله علي محمد غصيان. ٢٠٢٣. الارتباط بالعمل وأثره في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين بشركات البترول الكويتية. *مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية*، ٣٨ (العدد ٣٨-الجزء السابع (التنمية البشرية))، pp.589-650.
- الغريب، أيمن فاروق. ٢٠٢٢. دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تبني السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١٣ (٣)، pp.215-264.
- الغويري، بهاء إبراهيم. ٢٠٢٢. أثر رأس المال المعرفي على السلوك الإبداعي للعاملين في شركات الاتصالات الأردنية. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٣٥ (٣)، pp.63-78.
- مهدي، محمد. ٢٠٢٣. القيادة المتواضعة وتأثيرها على السلوك الابتكاري للعاملين: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي-دراسة ميدانية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ٢٤ (٤)، pp.96-147.

- المهنا، محمد فرج متعب. ٢٠٢٠. درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وسبل تحسينها. *مجلة العلوم التربوية بكلية التربية بالغردقة، جامعة جنوب الوادي*، ٣(١)، pp.235-303.
- Albejaidi, F., 2021. The Role of Leadership in Improving Efficiency, Effectiveness and Safety Measures of Hospitals, Primary Healthcare Centers, & Pharmaceutical Firms. *Journal of Pharmaceutical Research International*, 33(48A), pp.66-73.
- Alharbi, M.F. and Kundi, G.M., 2023. The servant leadership and leadership effectiveness in healthcare institutions. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), pp.361-372.
- Alshahrani, I., 2023. Integration of innovative work behavior through transformational leadership in the Saudi healthcare sector: a systematic review. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*.
- Okpala, P., 2018. Innovative leadership initiatives to reduce the cost of healthcare. *Journal of Healthcare Management*, 63(5), pp.313-321.
- Weintraub, P. and McKee, M., 2019. Leadership for innovation in healthcare: an exploration. *International journal of health policy and management*, 8(3), p.138.
- Zheng, M., Xu, Z. and Qu, Y., 2022. The effect of mindful leadership on employee innovative behavior: Evidence from the healthcare sectors in China. *International journal of environmental research and public health*, 19(19), p.12263.