

تنمية مهارات القيادة الادارية للعاملين وأثرها على الإبداع الوظيفي بمديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة

**Developing the administrative leadership skills of workers and
their impact on job creativity in the Directorate of Health Affairs in**

Al-Qunfudhah Governorate

جامعة الجميع الذكية -كلية الادارة - برنامج ماجستير الإدارة

اعداد الطالب / عثمان احمد عثمان المزيني الغبيشي

الرقم الجامعي : ٢٠٢٣٠٠٦٥٨٥

اشراف الدكتور / وليد سليمان

الفصل الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣

مقدمة

حاز موضوع المهارات القيادية على اهتمام بارز في زماننا الحالي، وذلك للدور الهام الذي تقوم به المهارات القيادية في تحقيق أهداف المؤسسات ونجاحها والمرتبط بالصفات القيادية الناجحة التي تتمثل في شخصية الموظفين وقدراتهم على توظيف امكانياتهم نحو العمل لبناء علاقات إيجابية بين الزملاء وتحسين أداء العمل فيما بينهم والتشجيع على العطاء المستمر (جاهل ونويوة، ٢٠١٧).

ووفقا لمقري (٢٠٢٢)، فإن موضوع المهارات القيادية من المواضيع التي تناولها المؤرخون والكتاب والفلاسفة منذ قديم الزمان، واستمرت البحوث والدراسات في هذا المجال حتى يومنا هذا؛ فالتاريخ حافل بقصص النجاح والفشل لجهود الأفراد القيادية، كما يدرك المتابع للتطور العلمي الهائل الذي يشهده العالم اليوم أهمية العمل الجماعي داخل المؤسسات، فقد أدركت المؤسسات في هذا العصر أنها لكي تتحول إلى كيان متفاعل ينبغي أن تتحول من نظام الآلة والاهتمام بها والاعتماد عليها إلى نظام إنساني يقوم على المشاركة والتفاهم والعمل بروح القيادة والفريق الواحد. وأشار وليد (٢٠٢١) إلى أن المهارات القيادية تُساعد على جميع جوانب الحياة المهنية بدءاً من عملية البحث عن الوظيفة إلى مرحلة التطور الوظيفي، حيث تُعدّ القيادة واحدة من المهارات الشخصية التي يُقدّرُها أصحاب العمل.

وبشكل عام، فإن القيادة تشكل محور هام وضروري ترتكز عليها عديد الأنشطة في المؤسسات من أجل نجاحها، خاصة المؤسسات العامة، وفي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها واختلاف مجالاتها ومهامها، أصبحت هنالك حاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير المناسب بالشكل الذي يضمن نجاح تلك المؤسسات واستمراريتها وتميزها، وهو أمر لا يمكن تحقيقه إلا في ظل توافر

مهارات قيادية لدى العاملين فيها مما يمكن من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات وتحقيق النجاح وأفضل مستويات الإنجاز (الرويمض، ٢٠٢٢).

ونظرا للتطور الكبير في الإدارة والمؤسسات لم تعد الجودة او مستوى الإنجاز كافٍ لتحقيق الأهداف فاصبح التركيز على الابداع في العمل وبحسب بسيوني والحرايري،(٢٠٢٢) فإن الإبداع الذي كان يتمركز حول الفنون أصبح يتمركز في معظم المجالات الإدارية والعملية وبشكل خاص في المؤسسات الخدمية ونظرا لأهمية المهارات القيادية وأهمية الابداع في المؤسسات الصحية فقد جاءت الدراسة الحالية من أجل دراسة تنمية مهارات القيادة للعاملين وأثرها على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات الخدمية ومنها الصحية مشكلات تتعلق بالتطور في اعمالها وصعوبة وفي تحقيق رؤية واضحة للتحقيق أهدافها، وذلك على الرغم من أن تلك المؤسسات تعمل بشكل كبير على ادخال أحدث التكنولوجيا في التجهيزات والمعدات والبرامج، حيث يلاحظ الباحث أن العديد من تلك المؤسسات لا تزال تمارس اعمالها بطرق تقليدية روتينية وخاصة فيما يتعلق بطرق الإدارة والعلاقات بين الرؤساء والعاملين في غياب الإبداع كمفهوم ومنهج في العملية القيادية التي تتطلب مهارات تزرع مفهوم الابداع بين العاملين مما أثار مشكلة الدراسة والتي تتمحور في التعرف على تنمية مهارات القيادة للعاملين وأثرها على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الى الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيس: ما أثر تنمية مهارات القيادة للعاملين على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مدى تنمية مهارات القيادة للعاملين من حيث (مهارة الاتصال، مهارة إدارة التغيير،

مهارة التخطيط) في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة؟

٢. ما مستوى الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة؟

٣. هل هناك أثر لتنمية مهارات القيادة للعاملين على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون

الصحية بمحافظة القنفذة؟

أهمية الدراسة:

للدراسة الحالية أهمية عملية وأهمية علمية:

الأهمية العملية:

قد تساعد نتائج هذه الدراسة في زيادة الوعي بالمهارات القيادية وحث القائمين على المؤسسات الصحية على تنمية تلك المهارات بما يحقق الأهداف العامة للمؤسسة، كما تغيد الدراسة في تعزيز الابداع الوظيفي للعاملين من خلال تنمية المهارات القيادية وتحديد أهم المهارات التي من شأنها

تعزيز الابداع الوظيفي في المؤسسات الصحية

أما عن أهمية الدراسة العملية فتتمثل في:

تعتبر الدراسة من الدراسات القليلة التي تتناول موضوعها في تنمية المهارات القيادية وتعزيز الابداع الوظيفي في المؤسسات الصحية فمن شأن الدراسة أن تزويد الباحثين والدارسين في هذا المجال بالمعلومات المناسبة، والاستفادة منها في اجراء دراسات ترتبط بالدراسة الحالية.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الرئيس: التعرف على أثر تنمية مهارات القيادة للعاملين على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

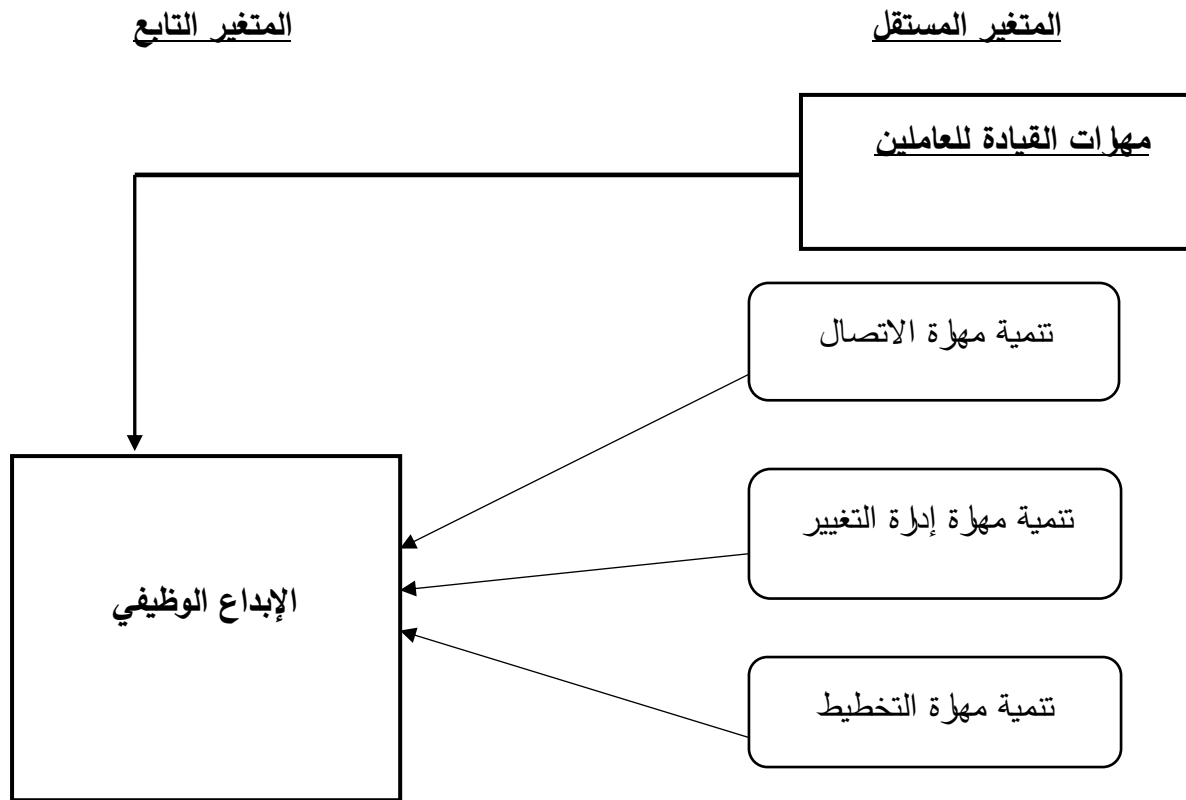
وينبثق عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على مدى تنمية مهارات القيادة للعاملين من حيث (مهارة الاتصال، مهارة إدارة التغيير، مهارة التخطيط) في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.
٢. قياس مستوى الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.
٣. التعرف على مدى وجود أثر لتنمية مهارات القيادة للعاملين على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

نموذج وفرضيات الدراسة:

نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة:



فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة الى اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنمية مهارات القيادة للعاملين من حيث (مهاراة الاتصال، مهاراة إدارة التغيير، مهاراة التخطيط) على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

وينبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضيات الفرعية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنمية مهارات الاتصال على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنمية مهارات إدارة التغيير على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتنمية مهارات التخطيط على الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

مصطلحات الدراسة:

القيادة: القيادة هي قدرة الفرد أو مجموعة الأفراد على التأثير وتوجيه المتابعين أو أعضاء آخرين في المنظمة، حيث تتضمن القيادة اتخاذ قرارات سليمة، وخلق رؤية واضحة وتفصيلها، ووضع أهداف قابلة للتحقيق وتزويد المتابعين بالمعرفة والأدوات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف (Pratt, 2022).

المهارات القيادية: تعرف المهارات القيادية على أنها "قدرة الفرد على التأثير في الآخرين، وتوجيههم وتحفيزهم وإرشادهم للعمل وفق أعلى درجات الكفاية، وذلك من أجل تحقيق الأهداف" (الفريح، ٢٠٢٢، ص ٥٠٧).

المؤسسات في القطاع الحكومي: تعرف بأنها كل قطاع تابع للدولة وملكاً لها، حيث إما أن تكون هذه القطاعات تعليمية، أو استثمارية، أو علاجية، أو خيرية أو غير ذلك، ويتم إنشاؤها لأهداف غير ربحية وتشرف عليها الدولة وتتكفل برواتب الموظفين فيها (شريم، ٢٠٢٢).

الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

دراسة مقري (٢٠٢٢) بعنوان "علاقة المهارات القيادية بتسيير خلافات العمل: دراسة ميدانية

بثانوية محمد بن عبد الرحمن الديسي بوسعادة"

هدفت الدراسة إلى تناول علاقة المهارات القيادية بتسيير خلافات العمل داخل المؤسسة التربوية الجزائرية لمعرفة واقعها والكشف عن أنواع المهارات القيادية المنتهجة ومدى تفعيلها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة إضافة إلى الاستمارة كأدوات لجمع البيانات تم تطبيقها على عينة قصدية مكونة من (١٠٠) عامل من الأساتذة والإداريين وعمال مهنيين في ثانوية محمد بن عبد الرحمن الديسي بوسعادة، الجزائر، وتم تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن من المهارات القيادة (مهارة الاتصال) لها علاقة بتسيير خلافات العمل، كما أن لمهارة إدارة التغيير بالمؤسسة علاقة بتسيير خلافات العمل، في حين أظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة بين مهارة التخطيط داخل المؤسسة وبين تسيير

خلافاً للعمل. وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تدريب الرؤساء والمرؤوسين في المؤسسات على اكتساب المهارات القيادية، خاصة مهارات إدارة تسوية الخلافات التي من شأنها المحافظة على استقرار ونجاح المؤسسة، وعقد دورات تدريبية في مجال تنمية المهارات القيادية والأداء الوظيفي.

دراسة اسماعيل (٢٠٢١) بعنوان "التمكين الإداري كمدخل لتدعيم المهارات القيادية لدى العاملين بجامعة حلوان".

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى المهارات القيادية لدى العاملين بجامعة حلوان، وتحديد أكثر أبعاد التمكين الإداري ارتباطاً بتدعيم المهارات القيادية لدى العاملين بجامعة حلوان. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج العلمي، كما استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وزع على عينة مكونة من (٦٩) شخص من أعضاء الجهاز الإداري بجامعة حلوان، وتم تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود درجة تقدير مرتفعة للمهارات القيادية لدى العاملين بجامعة حلوان، كما أشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التمكين الإداري وتدعيم المهارات القيادية لدى العاملين بجامعة حلوان.

دراسة نايف وآخرون (٢٠٢١) بعنوان "المهارات القيادية الاستراتيجية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان/وزارة الصناعة العراقية".

هدفت الدراسة إلى معرفة ماهي المهارات القيادية الاستراتيجية المتوفرة في الشركة العامة لمنتجات الألبان، ومعرفة العلاقة والتأثير بين المهارات القيادية الاستراتيجية والالتزام التنظيمي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وزع على عينة مكونة من (٨٥) من العاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان في العراق، وتم تحليل البيانات باستخدام (SPSS) للتوصل إلى النتائج. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود ارتباط وأثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية الاستراتيجية على الالتزام التنظيمي في الشركة العامة لمنتجات الألبان. وأوصت الدراسة بالتأكيد على أهمية المهارات القيادية الاستراتيجية في الشركة لما لها من أثر بالغ في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات.

دراسة الشريف وآخرون (٢٠٢١) بعنوان "أثر المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي:

دراسة ميدانية بشركة ليببانا للهاتف المحمول بطرابلس"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي قد تحدثه المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي بشركة ليببانا للهاتف المحمول في ليبيا؛ وذلك بالتعرف على مدى وجود أثر للمهارات القيادية من حيث (اتخاذ القرار، التواصل الفعال، المشاركة والتحفيز، التطوير والتغيير، الابتكار والتجديد، إدارة الوقت، إدارة الأزمات، الكفاءة والفاعلية، تفويض السلطة، وإدارة ضغوط العمل) في تعزيز الولاء التنظيمي بالشركة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وزع على عينة مكونة من (٦٦) من القيادات الإدارية في الإدارتين العليا والوسطى بالشركة، وتم تحليل البيانات باستخدام المقاييس الإحصائية المناسبة وبالاعتماد على برنامج (SPSS) للتوصل إلى النتائج. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى المهارات القيادية للعاملين بشركة ليببانا للهاتف المحمول مرتفع على وجه العموم، كما أشارت النتائج إلى أنه يوجد أثر دال إحصائياً للمهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي بالشركة، وأظهرت النتائج أيضاً وجود أثر جزئي ومتفاوت لكل مهارة منفردة من المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي

بشركة ليبيا للهاتف المحمول. وأوصت الدراسة بالاستفادة من التوجيهات والطرق الحديثة في مفاهيم القيادة الإدارية وأساليبها وتطبيقاتها داخل الشركة لما لها من أثر إيجابي في الرفع من مستوى المهارات القيادية لدى القادة الإداريين بالشركة.

دراسة بوتدارة (٢٠٢٠) بعنوان "دور المهارة القيادية وعلاقتها بتحفيز العاملين داخل المؤسسة"

هدفت الدراسة إلى اختبار دور المهارة القيادية وعلاقتها بتحفيز العاملين في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أدرار، الجزائر. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وزع على عينة عشوائية مكونة من (٣٧) موظفا وتم تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج والتعرف على مختلف المهارات القيادية المتوفرة في موظفي كلية العلوم الاقتصادية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن أكثر المهارات توفرا في عينة الدراسة هي المهارات الإنسانية وأهمها حسن الاتصالات وحسن الاستماع، كما ارتت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارة القيادية وتحفيز العاملين في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أدرار، الجزائر.

دراسة الجراي وآخرون (٢٠٢٠) بعنوان "أثر المهارات القيادية في أداء العاملين في

المؤسسات العامة بمحافظة البيضاء-اليمن".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المهارات القيادية في أداء العاملين في المؤسسات العامة بمحافظة البيضاء، اليمن. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وزع على عينة مكونة من (89) من العاملين في المؤسسات العامة في محافظة البيضاء، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للتوصل

إلى النتائج. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر طردي ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد المهارات القيادية (الذاتية، والفنية والإدارية، والإنسانية، والفكرية) وبين مستوى أداء العاملين. وأوصت الدراسة بتعزيز المهارات القيادية ((الذاتية، والفنية والإدارية، والإنسانية، والفكرية) لدى القيادات الإدارية في المؤسسات في محافظة البيضاء من خلال التدريب والتأهيل والانشطة التوعوية لجميع القيادات الإدارية.

ب- الدراسات الأجنبية:

دراسة (Alheet et al, 2021) بعنوان " The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior "

هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير الأنماط القيادية (أسلوب القيادة التحويلية، وأسلوب قيادة المعاملات، وأسلوب قيادة ليسير-فير) على عمل الموظفين في جامعة عمان الأهلية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبيان على عينة من (٤٦١) موظفًا يتبعون تقنية أخذ العينات الملائمة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية لنمط القيادة التحويلية على سلوك العمل المبتكر للموظفين، في حين كان هناك تأثير سلبي ذي دلالة إحصائية لأنماط قيادة المعاملات، وأسلوب قيادة ليسير-فير على سلوك العمل المبتكر للموظفين في جامعة عمان الأهلية.

دراسة (Sousa & Rocha, 2019) بعنوان " Leadership styles and skills developed through game-based learning "

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التعلم القائم على الألعاب (GBL) في تنمية مهارات القيادة وما إذا كان من الممكن ظهور أنماط قيادة جديدة أثناء عملية اللعب التعاونية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي النوعي، وكان الأسلوب الأساسي المستخدم هو تحليل المحتوى من منتديات مناقشة ٨ دورات من دورات التعلم القائم على الألعاب مع ١٥ مشاركًا في كل دورة تلخص ما مجموعه ١٢٠ فردًا وأيضًا تحليل العوامل بناءً على البيانات التي تم جمعها من خلال استبيان حول المهارات القيادية التي تم تطويرها والتي أجريت لتحديد أنماط القيادة. تشير النتائج إلى أن نهج التعلم القائم على اللعبة هو نهج فعال لتنمية مهارات القيادة والمهارات الأساسية التي تم تطويرها هي: التحفيز، والتيسير، والتدريب، وتغيير العقلية، والتواصل.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير الكمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها، وهو المنهج الأكثر ملائمة في دراسة بعض الموضوعات الإنسانية لاعتماده على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع وجمع المعلومات والبيانات، ومن ثم وصفها والتعبير عنها بالطريقة الكمية والكيفية وسيتم الاعتماد على المنهج من خلال النقاط التالية:

١. المنهج الوصفي: وسيتم استخدامه في وصف متغير الدراسة المستقل تنمية مهارات القيادة للعاملين بأبعاده (تنمية مهارة الاتصال، تنمية مهارة إدارة التغيير، تنمية مهارة التخطيط) والمتغير التابع الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

٢. المنهج التحليلي وتم استخدامه في تحليل العلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل بأبعاده

والمتغير التابع.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة والبالغ عددهم

حوالي ٣٣٦٥ موظف، وسيتم تحديد حجم العينة بحسب (Sekaran, & Bougie, 2014) وعلى

الشكل التالي:

Table for Determining Sample Size from a Given Population

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

N is population size.
S is sample size.

الشكل رقم (١) حجم العينة

Source: Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). Research methods for business: a skill-building approach (6th ed.). Haddington: John Wiley & Sons.

بحسب الجدول وعلى مستوى دلالة (٠.٠٥) فإن عينة الدراسة تبلغ (٣٤٦) موظف من مجتمع

الدراسة، وسيتم توزيع استبانة الدراسة بشكل الكتروني على افراد المجتمع.

مصادر جمع البيانات

المصادر الأولية: سيتم الاعتماد على جمع البيانات الأولية اعتماداً على استبانة (مقري، ٢٠٢٢) التي سيتم تطويرها على ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها.

المصادر الثانوية: تم الاعتماد على المصادر الثانوية المتاحة في مجال الدراسة، وذلك لمعالجة الإطار النظري فيها، وتتمثل هذه المصادر بالكتب العربية، والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والدوريات، والأبحاث.

أداة الدراسة:

تعتمد الدراسة على استبيان سيتم تطويره من قبل الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة ذات الصلة، وتشمل أداة الدراسة الأجزاء الآتية:

الجزء الأول: العوامل الديموغرافية وتشمل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي المستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة).

الجزء الثاني: يحتوي هذا الجزء على فقرات تتعلق بتنمية مهارات القيادة للعاملين بأبعادها (مهارة الاتصال، مهارة إدارة التغيير، مهارة التخطيط) .

الجزء الثالث: يحتوي هذا الجزء على فقرات تتعلق بالمتغير التابع الإبداع الوظيفي في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة القنفذة.

وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي: (موافق بشدة=٥)، (موافق=٤)، (محايد=٣)، (غير موافق=٢)، (غير موافق بشدة=١).

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

سيتم الاعتماد على نوعين من اختبار صدق الأداة على النحو التالي:

١) الصدق الظاهري: من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من الأساتذة والأخذ بملاحظاتهم حول أداة الدراسة.

٢) اختبار (كروناخ ألفا): الذي سيتم اللجوء اليه لقياس مدى ثبات أداة القياس واتساقها الداخلي، وقدرتها على قياس أبعاد ومحاور الدراسة.

الاساليب الاحصائية المستخدمة

- التكرار والنسب المئوية: لوصف افراد عينة الدراسة الديموغرافية.
- المتوسط الحسابي: بهدف تحديد الأهمية النسبية لكل عبارة من واردة في بنود الاستبانة بالنسبة للمستجيبين من عينة الدراسة.
- الانحراف المعياري: وسيتم استخدامه لقياس درجة التشتت وانحراف إجابات المستجيبين من عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.
- اختبار كرونباخ ألفا: والذي يستخدم لمعرفة ثبات الأداة.
- اختبار الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

إسماعيل، حسام محمد (٢٠٢١). التمكين الإداري كمدخل لتدعيم المهارات القيادية لدى العاملين بجامعة حلوان. *دراسات في الخدمة الاجتماعية*، ٥٦ (١)، ١٨١-٢١٨.

بوتدرة، محمد (٢٠٢٠). دور المهارة القيادية وعلاقتها بتحفيز العاملين داخل المؤسسة. رسالة ماجستير، جامعة أدرار، الجزائر.

جاهل، موسى، ونويوة، محمد (٢٠١٧). أثر المهارات القيادية على أداء العاملين. رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر.

الجرادي، أحمد محسن، والأشول، محمد عبد الله، والأقرع، سعد عبد الله (٢٠٢٠). أثر المهارات القيادية في أداء العاملين في المؤسسات العامة بمحافظة البيضاء-اليمن. *مجلة جامعة البيضاء*، ٢ (١)، ٨٢-٩٩.

الرويمض، سمير إبراهيم (٢٠٢٢). المهارات القيادية وتأثيرها في اختيار القيادات الإدارية من منظوري الفكر الإداري والإسلامي. *المجلة الجامعة*، ٣ (٢٤)، ١٩٥-٢٣٠.

الشریف، أحمد البشير، وهويدي، عبد القادر محمد، وسالم، عبد الفتاح جمعة (٢٠٢١). أثر المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بشركة ليببانا للهاتف المحمول بطرابلس. *مجلة الاستاذ*، ١ (٢١)، ١٧٦-٢٠٠.

شريم، قصي (٢٠٢٢). أنواع المؤسسات الحكومية العامة. تم استخلاصه بتاريخ ٢٠٢٣/٢/١٧ من خلا الموقع الالكتروني <https://mawdoo3.com>.

الفريح، نايف بن فهد (٢٠٢٢). المهارات القيادية وعلاقتها بتقدير الذات لدى الطلاب الموهوبين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٥ (٣)، ٥٠١-٥٣٨.

مقري، خديجة (٢٠٢٢). علاقة المهارات القيادية بتسيير خلاقات العمل: دراسة ميدانية بثنائية محمد بن عبد الرحمن الديسي بوسعادة. رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر.

نايف، باسم فيصل، وإبراهيم، خالد عبد الله، وحسين، وسام علي، وحسين، عبد السلام علي (٢٠٢١). المهارات القيادية الاستراتيجية وتأثيرها في الالتزام التنظيمي. *مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية*، ١(١)، ٣٠٥-٣٣٠.

وليد، مالك (٢٠٢١). *مهارات القيادة وصفات القائد*. تم استخلاصه بتاريخ ٢٠٢٣/٢/١٧ من خلا الموقع الالكتروني <https://mawdoo3.com>.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239-246.
- Pratt, M. K. (2022). *What is leadership? Definition from TechTarget*. From the website <https://www.techtarget.com/> (Retrieved in 17/2/2023).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). *Research methods for business: a skill-building approach* (6th ed.). Haddington: John Wiley & Sons.
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Leadership styles and skills developed through game-based learning. *Journal of Business Research*, 94, 360-366.