

دور القيادة الإبداعية في تعزيز المرونة التنظيمية بمدينة الملك فهد الطبية
بالرياض

إعداد الطالبة:

نجلاء محمد الدوسري

٢٢٢٠٠١٠٠٦

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

العام الدراسي:

٢٠٢٥م - ٢٠٢٦م

مراجعة الأدبيات السابقة

مقدمة:

تُعد الدراسات السابقة محورًا أساسيًا في أي بحث علمي، إذ تُسهم في بناء الإطار النظري للدراسة وتزويد الباحثة بخلفية معرفية حول الموضوع محل الدراسة، ومن خلال مراجعة ما أُنجز من أبحاث ذات صلة بالقيادة الإبداعية والمرونة التنظيمية، يمكن الوقوف على الاتجاهات البحثية المختلفة، والتعرف على الأساليب المنهجية التي اعتمدتها، والنتائج التي توصلت إليها، كما تساعد هذه المراجعة على تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات، واستخلاص الفجوات البحثية التي لم تحظَ بالاهتمام الكافي، وهو ما يبرز القيمة المضافة للدراسة الحالية، وبذلك تمثل الدراسات السابقة ركيزة مهمة لفهم السياق العلمي والعملية للموضوع، وتوجيه مسار الدراسة نحو معالجة الجوانب التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة.

دراسات سابقة متعلقة بالقيادة الإبداعية

١. دراسة (Xia et al., 2024) هدفت التعرف على دور رواد الأعمال المبدعين في المؤسسات

الإبداعية، واعتمدت الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٢) رائد للأعمال، وكانت الاستبانة هي أداة

الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير وسيط للإبداع الفردي بين الأعراف الاجتماعية والقيادة

الإبداعية الفردية، حيث تؤكد النتائج على أن الأعراف الاجتماعية يمكن أن تعزز بشكل فعال توليد

الإبداع الفردي الذي كان له تأثير إيجابي على كل من القيادة المعاملاتية والتحويلية.

٢. دراسة (Hashem and Alhumeisat, 2023) هدفت التعرف على دور القيادة الإبداعية

(منظور الكفاءة، منظور السلوك، منظور العلاقات، منظور التحويل) كمصدر لريادة الأعمال الداخلية

داخل قسم التسويق الإلكتروني بشركات الاتصالات الأردنية (زين، أمنية، أورانج)، وتم استخدام المنهج

الكمي، وتكونت عينة الدراسة من (١١١) من موظفي قسم التسويق الإلكتروني بشركات الاتصالات الأردنية السالف ذكرها، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لها لجمع البيانات والمعلومات الهامة، وأثبتت الدراسة أن القيادة الإبداعية هي مصدر مباشر لريادة الأعمال الداخلية في المنظمات، كما أن التسويق الإلكتروني يتوسط العلاقة بين هذه العلاقة من خلال النظر إلى أدوات وأساليب التسويق الإلكتروني وكيف أنها مبنية على أسس غير تقليدية في التسويق، كما أن المنظور التحويلي من أكثر المتغيرات الفرعية تأثيراً على العلاقة بين القيادة الإبداعية وريادة الأعمال الداخلية، وبالتالي توصي الدراسة بضرورة قيام القادة الإبداعيين بتشجيع التفكير خارج الصندوق وتعزيز ريادة الأعمال الداخلية في المؤسسة وبالتالي تحقيق أداء أفضل في قسم التسويق.

٣. دراسة (Min and Worapongpat, 2023) سعت للتعرف على مستوى القيادة الإبداعية والإدارة لدى مديري المدارس في كلية تشونغغار المهنية والتقنية، كما أنها بحثت حول دراسة العمل على المستوى التنفيذي لمديري المدارس، وكذلك العلاقة بين القيادة الإبداعية والإدارة لدى مديري المدارس في كلية تشونغغار المهنية والتقنية، واعتمدت الدراسة على استخدام أسلوب الاختيار الغرضي كمنهج للبحث، وكانت عينة الدراسة مكونة من (١٥٢) معلماً، وكانت أداة الدراسة هو الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الإبداعية متواجدة بمستويات عالية لدى مديري المدارس، كما أن المستوى الإداري لمديري المدارس مرتفع كذلك، وخاصة في إدارة الميزانيات وتنفيذ الخطط، كما وجد أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الإبداعية وإدارة مديري المدارس خلال الإدارة الأكاديمية.

٤. دراسة الهيتي. (٢٠٢٣) هدفت التعرف على مدى توافر سمات القيادة الإبداعية لدى المسؤولين في مديرية تربية الأنبار. وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، واستخدام الباحث

الأسلوب الوصفي التحليلي، وزعت الاستبيان على (٦٣) مديراً يشغلون مناصب إدارية في الإدارات الوسطى كمدير قسم ومدير وحدة ومدير شعبة في مديرية التربية الأنبار. خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج وأظهرت النتائج أن هناك علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية بأبعادها المختلفة والدرجة الكلية للابتكار الاستراتيجي للمدراء في مديرية تربية الأنبار. فقد أوصت الدراسة بضرورة أن يعمل مديرو تربية الأنبار على تطوير الابتكار الاستراتيجي داخل المديرية من خلال توفير مناخ مريح للعمل وإقامة علاقات جيدة مع جميع الموظفين وخلق جو يشجع على الإنجاز والتميز

٥. دراسة (Al Saadi and Al Mahasina, 2021) هدفت التعرف على أثر القيادة الإبداعية على فاعلية المنظمة، وكذلك التفكير الاستراتيجي، بالإضافة إلى التعرف على تصورات المبحوثين حول مستوى تطبيق كل من القيادة الإبداعية والتفكير الاستراتيجي وفاعلية المنظمة في شرطة دبي، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لقياس متغيرات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٧) من القيادات الإشرافية بشرطة دبي، وقد أظهرت الدراسة علاقة تصاعدية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية وأبعادها المتمثلة في التفكير الاستراتيجي، مما يدل على أنه كلما ارتفعت القيادة الإبداعية (المبادرة، الدافعية، الحساسية للمشكلات) ارتفع مستوى التفكير الاستراتيجي في شرطة دبي، كما أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية في فاعلية المنظمة ووجود التفكير الاستراتيجي كمتغير وسيط، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام المستمر بالموظفين العاملين بشرطة دبي وتحفيزهم باستمرار وبالتالي يضمن التطور المستمر لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم.

٦. دراسة (Zhang et al., 2020) هدفت التعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للقيادة الإبداعية لتحفيز المدرسين على الابداع هلال المدارس الابتدائية، كما هدفت الدراسة تطوير

استراتيجيات القيادة الإبداعية من أجل تحفيز مديري المدارس على الابداع خلال بالمدارس الابتدائية بمدينة قوانشي بالصين، واعتمدت الدراسة على منهجية بحثية مختلطة، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) مدرسة ابتدائية و(٦٣٦) من المديرين والمدرسين بتلك المدارس، وكان الاستبيان هو الأداة المستخدمة في تلك الدراسة لجمع المعلومات والبيانات وتحليلها، وتوصلت الدراسة إلى أن نقاط القوة هي تسهيل الإمكانيات الإبداعية لكل معلم، وكانت نقاط الضعف متمثلة في تسهيل وتشكيل فرق إبداعية ديناميكية للمعلمين وتعزيز ثقافة الابتكار في المدرسة على التوالي، كما اعتبرت الاستراتيجيات السياسية والحكومية بمثابة فرصة، بينما كانت الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية بمثابة تهديدات، وأكدت الدراسة على ضرورة تعزيز القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس لتعزيز ابداع الطلاب والمعلمين والابداع الجماعي بشكل عام، بالإضافة إلى أن تسهيل الابداع الفردي لكل معلم ينعكس على ابداع الطلاب.

٧. دراسة المري و الحواجرة. (٢٠٢٠) هدفت بيان أثر ممارسات القيادة الإبداعية في استراتيجيات إدارة الأزمات من خلال الذكاء الاستراتيجي، وتم اعتماد المنهج الوصفي، وتكون عينة الدراسة من (٣٢٧) عضو من المؤسسات العامة في دولة قطر ممثلة بـ (المديرون، ونوابهم ومساعديهم، ورؤساء الأقسام). وتمثلت أداة الدراسة في استبانة وأظهرت الدراسة: أن تصورات المبحوثين لمستويات الأبعاد لكل من القيادة الإبداعية واستراتيجيات إدارة الأزمات والذكاء الاستراتيجي قد جاءت بدرجة متوسطة. وجود أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها في استراتيجيات إدارة الأزمات، ووجود أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها في الذكاء الاستراتيجي، كما تبين أن هناك أثر للذكاء الاستراتيجي بأبعاده في استراتيجيات إدارة الأزمات، وأن هناك أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها مجتمعة في استراتيجيات إدارة الأزمات من خلال الذكاء

الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة في المؤسسات العامة في دولة قطر. وأوصت الدراسة بالعمل على ضرورة اهتمام المؤسسات العامة في دولة قطر بإيجاد علاقات قوية مع الشركاء الاستراتيجيين في البيئة في دولة قطر الداخلية، والبيئة الخارجية. وضرورة الاهتمام باستراتيجيات التعلم والنمو من خلال تدريب الموظفين على طرق وأساليب العمل الجديدة وتوليد الأفكار الإبداعية، ومحاولة اطلاعهم على ما يستحدث من أساليب ومعرفة ريادية في مجال عمل المؤسسات..

٨. دراسة الترك و الجوازنة. (٢٠٢٠) هدفت التعرف إلى القيادة الإبداعية وأثرها على تطوير الأداء لدى فئة المسؤولين والإداريين في مجموعة طلال أبو غزالة العالمية في الأردن. وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية من الطاقم الإداري، حيث إن عدد المدراء والمسؤولين في مجموعة طلال أبو غزالة -فرع الأردن (٨٨) شخصا، وتم اعتماد طريقة الاستبانة لجمع المعلومات، حيث تم الحصول على (٨٨) استبانة من عينة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة. توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة الإبداعية من خلال البعدين (قوة وتأثير القائد، ومهارة القائد)، وعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغير (خبرة القائد) في تطوير الأداء في مجموعة طلال أبو غزالة العالمية في الأردن.

٩. دراسة الصومالي وآخرون. (٢٠٢٠) هدفت 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، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثات المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة مقدارها (٣٥٠) من مجتمع الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية قوية بين

القيادة الإبداعية وتحسين أداء العاملين، في كل بعد من أبعاد القيادة الإبداعية. وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الدراسة: وضع استراتيجية 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؛ لأن اكتشاف المبدعين يمثل الخطوة الأولى على طريق الإبداع، 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، فهذا من شأنه أن يوفر هامشا من الحرية للموظفين - وأولهم القادة - لإظهار إبداعاتهم.

١٠. دراسة الشخي و مجلد. (٢٠٢٣)هدفت التعرف على دور القيادة الإبداعية بأبعادها (الحساسية بالمشكلات، الطلاقة، المرونة، الأصالة) في تحقيق التميز المؤسسي، ولتحقيق هذا الهدف فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة مقدارها (٨٠) من مجتمع الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود دور للقيادة الإبداعية في كل بعد من أبعادها في تحقيق التميز المؤسسي، وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الدراسة: تفعيل دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي، وضرورة النظر إلى التميز المؤسسي والاهتمام به وفق الفكر الإبداعي.

• دراسات سابقة مرتبطة بالمرونة التنظيمية

١. دراسة جمعة، ومفرج (٢٠٢٥) استهدفت تحديد مستوى أبعاد المرونة التنظيمية في وحدات إدارة الأزمات والكوارث بجامعة أسيوط. اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء فريق العمل بوحدة إدارة الأزمات بكلية جامعة أسيوط ، وعددهم (٧٦) مفردة ، وتمثلت أدوات

الدراسة في استبيان لأعضاء فريق العمل بوحدات إدارة الأزمات حول المرونة التنظيمية كألية في التخطيط لإدارة الأزمات والكوارث بجامعة أسيوط، وتوصلت نتائج الدراسة إلى قبول فروض الدراسة ، ووجود علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائيا بين المرونة التنظيمية والتخطيط لإدارة الأزمات والكوارث بجامعة أسيوط ، والتوصل إلى خطة عمل مقترحة للتخطيط لإدارة الأزمات والكوارث بجامعة أسيوط.

٢. **دراسة حسن و خونده. (٢٠٢٥)** سعت إلى قياس مدى تأثير أبعاد المرونة التنظيمية على الالتزام التنظيمي. وتم اعتماد المنهج الوصفي وتطوير الاستبانة كأداة، وُرعت على (٨٠) عاملاً من العاملين في الأمانة السورية للتنمية ، وأظهرت النتائج أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة التشغيلية، مرونة الموارد البشرية، المرونة الاستراتيجية) في الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل البحث. وتبين أن البعد الأكثر تأثيراً في الالتزام التنظيمي هو مرونة الموارد البشرية، يليه المرونة الاستراتيجية، يليه المرونة التشغيلية. ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة التنظيمية ببعد (المرونة الهيكلية) في الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل البحث، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير (النوع، المؤهل العلمي) بين آراء أفراد عينة البحث فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي. وأوصت بضرورة تبني الأمانة السورية للتنمية للمرونة التنظيمية بأبعادها كافة، والعمل على تشكيل هيكل تنظيمي أكثر مرونة يتناسب مع الأعمال والنشاطات التي تقوم بها، لتحقيق رسالتها في دعم المواطنة الفاعلة والثقافة التطوعية والتي تنعكس بدورها على القضايا التنموية وتفعيل دور المجتمع المدني.

٣. **دراسة قحطان والحميري. (٢٠٢٤).** سعت لاختبار تأثير المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة التشغيلية، المرونة الهيكلية، المرونة الاستراتيجية) في تحقيق التفوق التنظيمي بأبعاده (الابتكار

والإبداع، التركيز على السوق والزبائن، العمليات) من خلال استعمال العينة القصدية بطريقة المسح الشامل وزعت (١١١) استمارة استبيان على القيادات الإدارية في الشركة العامة للإسمنت العراقية/معمل أسمنت الكوفة، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير متعددة موجبة وذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث (المرونة التنظيمية والتفوق التنظيمي).

٤. **دراسة مرهج وآخرون (٢٠٢٤)** هدفت الكشف عن تأثير المرونة التنظيمية في استراتيجيات التسويق المستدام في الجامعات الخاصة في محافظة اللادقية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكما تم تصميم استبانة، وتوزعها على (٧٠) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي جيد للمرونة التنظيمية في استراتيجيات التسويق المستدام في محل الدراسة، أوصت بأن على إدارات الجامعات الخاصة دعم تطبيق أبعاد المرونة التنظيمية (المرونة التشغيلية، المرونة الاستراتيجية، المرونة التكتيكية) في الجامعات محل الدراسة.

٥. **عيسى وآخرون (٢٠٢٤)** استهدفت اختبار أثر المرونة التنظيمية على التميز الإداري وذلك بالتطبيق على شركات الاتصالات في جمهورية مصر العربية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم قائمة الاستقصاء شملت متغيرات الدراسة تم توزيعها على عينة من (٣٨٤) مفردة، وقد توصلت الدراسة الي أن هناك توافر بدرجة مرتفعة لأبعاد المرونة التنظيمي، وأن هناك توافر بدرجة مرتفعة لأبعاد التميز الإداري، كما أوضحت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المرونة التنظيمية في التميز الإداري.

٦. **دراسة خليف (٢٠٢٣)** هدف التعرف على متطلبات تحقيق المرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتمثلت

أداة الدراسة الرئيسة لجمع البيانات في الاستبانة، تم اختيار عينة من مديري المدارس الثانوية بمحافظة الأحمدية بدولة الكويت. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد عدد من المعوقات التي تؤدي إلى صعوبة تطبيق المرونة التنظيمية داخل المدارس الثانوية بدولة الكويت، وللتغلب على هذه المشكلات والمعوقات تم وضع تصور مقترح لكيفية تحقيق المرونة التنظيمية داخل المدارس الثانوية بدولة الكويت ، وقد اتفق أفراد العينة على أهمية تفعيل المرونة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية باعتبارها مبدأ تنظيمي وإداري يسهم في التغلب على الكثير من المشكلات الإدارية والتنظيمية داخل المؤسسات. وقد أوصت الدراسة بصياغة فلسفة واضحة لكيفية تفعيل المرونة التنظيمية داخل المدارس الثانوية، نشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة التعليمية.

٧. دراسة (Awais et al., 2023) سعت الدراسة إلى دراسة الدور الوسيط للابتكار في العلاقة بين المرونة التنظيمية والأداء التنظيمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي وكذلك المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة مكونة من (١٨٤) منظمة في باكستان، وكانت أداة الدراسة هي الاستبيان، وكشفت النتائج أن المرونة التنظيمية ترتبط بشكل إيجابي بالابتكار والأداء التنظيمي، كما يرتبط الابتكار بشكل إيجابي بالأداء التنظيمي، وترتبط المرونة الاستراتيجية والمرونة التشغيلية جزئياً بالابتكار.

٨. دراسة (Lemańska-Majdzik, 2023) هدفت توضيح مستوى إدارة المعرفة في شركات التصنيع وأثره على أبعاد مختارة من المرونة التنظيمية في مجالات النشاط التنظيمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وتكونت العينة من (٣٥٥) شركة بولندية عام ٢٠٢٢، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين مستوى إدارة المعرفة

والمرونة التنظيمية في الأبعاد التنظيمية لعمليات الشركات، كما أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى إدارة المعرفة لتعزيز المرونة اللازمة في بيئة تنظيمية شديدة الاضطراب.

٩. دراسة (Chatterjee et al., 2022) سعت التعرف على دور المرونة التنظيمية في العمل عن

بعد على تعزيز أداء المؤسسة، كما أنها تبحث في الدور المعدل لدعم فريق الإدارة العليا وسياسة المؤسسة تجاه مرونة العمل عن بعد، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٧) من المستجيبين من مؤسسات هندية دولية، وكانت الاستبيان هو أداة الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن المرونة التنظيمية في العمل عن بعد تعزز أداء المؤسسة بشكل كبير، وأن سياسة المؤسسة ودعم الإدارة العليا يلعبان دور حاسم في تنفيذ سياسات العمل عن بعد في المؤسسات.

١٠. دراسة (Arsawan et al., 2022) هدفت التعرف على العلاقة بين رأس المال الاجتماعي

وخلق المعرفة التعاونية في بناء الابتكار ومرونة المنظمة واختيار المرونة الاستراتيجية كمتغير معدل، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتكونت عينة الدراسة من (٤١٤) مدير مساعد مدير في الشركات الصغيرة والمتوسطة، واعتمدت الدراسة على الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك رأس المال الاجتماعي له أثر كبير على خلق المعرفة التعاونية والابتكار ومرونة المنظمة، وفي الوقت نفسه لم يكن لخلق المعرفة التعاونية تأثير كبير على مرونة المنظمة، وكما أنه لم تكن المرونة الاستراتيجية متغير معدل للعلاقة بين الابتكار ومرونة المنظمة.

١١. دراسة (Shukor et al., 2021) هدفت التعرف على تأثير عدم اليقين البيئي والمرونة

التنظيمية على تكامل سلسلة التوريد وعلاقتها بين مرونة سلسلة التوريد والمرونة التنظيمية في شركات التصنيع، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة مكونة من (٥٢٦)

مدير في قطاعي الخدمات والتصنيع في كوالالمبور، كان الاستبيان هو أداة الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة وطيدة بين عدم اليقين البيئي وتكامل سلسلة التوريد، بما في ذلك تكامل العملاء والموردين والتكامل الداخلي، وترتبط المرونة التنظيمية ارتباطاً وثيقاً بتكامل سلسلة التوريد، وقد ثبت أن لتكامل سلسلة التوريد تأثيراً إيجابياً على مرونة الشركة وسلسلة سلسلة التوريد.

• دراسات سابقة مرتبطة بالعلاقة بين القيادة والمرونة التنظيمية

١. دراسة (Cui, 2025) سعت الكشف عن تأثير القدرة الاستيعابية والإبداع التنظيمي والمرونة التنظيمية على الأداء التنظيمي، مع التحول الرقمي كعامل وسيط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من (١٥٠) فرد من ٥ شركات عبر مختلف الصناعات، وكانت أداة الدراسة هو الاستبيان، وتكشف النتائج عن آثار إيجابية كبيرة للقدرة الاستيعابية والإبداع التنظيمي والمرونة التنظيمية على الأداء التنظيمي، بشكل مباشر وغير مباشر، من خلال التحول الرقمي. تعزز النتائج الفهم النظري وتقدم آثاراً عملية للمؤسسات التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال استراتيجيات الرقمنة. توفر هذه الدراسة إطاراً قوياً لاستكشاف التفاعل بين القدرات التنظيمية والتحول الرقمي في تحسين الأداء.

٢. دراسة (Kanchanathaveekul et al., 2024) سعت استكشاف تأثير القيادة المبتكرة والمرونة التنظيمية والتغيير الثقافي على تنمية السياحة الريفية في المجتمعات الريفية في آنهوي بالصين. يستخدم تصميم الدراسة المنهج كمي ونوعي. تم توزيع الاستبيانات على عينة من (٤٠٠) من قادة وأعضاء مجموعات المسافرين لاختيار المستجيبين بناءً على الخبرة والتوافر والراحة والاهتمام. وتوصلت الدراسة إلى إن تأثير القيادة الإبداعية على تنمية السياحة في القرى الريفية في آنهوي بالصين له دلالة إحصائية. إن تأثير المرونة التنظيمية على تنمية السياحة في القرى الريفية في آنهوي بالصين له دلالة

إحصائية. إن تأثير القيادة الإبداعية على المرونة التنظيمية في تطوير السياحة في القرى الريفية في أنهوي بالصين له دلالة إحصائية. أظهرت الأبحاث النوعية أن تطوير السياحة الثقافية يتطلب تقدير القدرات، وبناء التواصل والعلاقات، وتمكين المجتمعات المحلية، وضمان استمرارية الموظفين، وتقاسم السلطة مع المجتمع. وتُعدّ المجتمعات الريفية مهمةً لتأثيرها على التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية والبيئية. وينبغي أن تتبنى البحوث المستقبلية استراتيجيةً متعددة الجوانب لفهم العلاقات بين القيادة والمرونة التنظيمية والتغيير الثقافي في قطاع السياحة بشكل أفضل.

٣. دراسة (Zahari et al., 2022) سعت الكشف عن دور القدرات القيادية والمرونة التنظيمية في استعادة النجاح التنظيمي لمؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة مكونة من (١٢٠) للعاملين في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا، واعتمدت الدراسة على الاستبانة، وجدت هذه الدراسة أن المرونة التنظيمية والقدرات القيادية الإبداعية تُسهمان بشكل كبير في أداء مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى ذلك، وجدت هذه الدراسة دعمًا قويًا للدور الوسيط للقدرات القيادية في تعزيز الأداء.

التعليق على الدراسات السابقة

أولاً: أوجه الشبه مع الدراسة الحالية

أغلب الدراسات السابقة تناولت متغير القيادة الإبداعية كمتغير مستقل أو مؤثر، معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وهو نفس المنهج المعتمد في الدراسة الحالية. كما اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مما يدل على مناسبة هذا النوع من الأدوات للمتغيرات السلوكية والتنظيمية. بعض الدراسات جرت في مؤسسات خدمية أو صحية (الجزائر، قطر)، وهو سياق يتقارب مع البيئة الطبية للدراسة الحالية، ما يعزز إمكانية المقارنة والاستفادة من نتائجها.

ثانيًا: أوجه الاختلاف

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها أجريت على منشأة طبية سعودية كبرى، بينما اقتصرَت الدراسات السابقة على الجزائر، قطر، العراق، هذا يعزز من خصوصية الدراسة الحالية وواقعيتها في بيئة العمل السعودية الصحية.

ومعظم الدراسات السابقة تناولت القيادة الإبداعية مع متغيرات مثل الأداء الريادي، التميز المؤسسي، أو الذكاء الاستراتيجي، وقلة الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين القيادة الإبداعية والمرونة التنظيمية، وهو ما تسعى اليه الدراسة الحالية

ثالثًا: الفجوة البحثية

ندرة الدراسات التي تربط بين القيادة الإبداعية والمرونة التنظيمية في القطاع الصحي بشكل عام، والسعودي بشكل خاص، وقلة الأبحاث الميدانية داخل المؤسسات الصحية الكبرى كمدينة الملك فهد الطبية بالرياض، وعدم تناول العلاقة بين المتغيرين بشكل مباشر، مع التركيز على دور القادة المبدعين في زيادة القدرة على التكيف والصمود المؤسسي، والمرونة التنظيمية.

المراجع:

الترك، حنان حسين محمد صبحي، و الجوازنة، بهجت عيد. (٢٠٢٠). القيادة الإبداعية وأثرها على تطوير الأداء: دراسة حالة مجموعة طلال أبو غزالة العالمية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

جمعة، محمد جمعة علي، و مفرج، دعاء علي عبدالرحيم. (٢٠٢٥). المرونة التنظيمية كآلية في التخطيط لإدارة الأزمات والكوارث بجامعة أسيوط. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ٧٠(١)، ١٥٧ - ١٩٨.

حسن، علاء عيسى، و خونده، همام علي. (٢٠٢٥). أثر أبعاد المرونة التنظيمية في الالتزام التنظيمي للعاملين: دراسة حالة في الأمانة السورية للتنمية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، ٤١(١)، ٢٢٠ - ٢٣٩.

خليف، رفعه عيد طلق. (٢٠٢٣). متطلبات تحقيق المرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ٣(١٢٤)، ٩٣٨ - ٩٦٦.

الشيخي، أحمد حسن، مجلد، أسامة عبد الرحمن (٢٠٢٣) دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز

المؤسسي: دراسة ميدانية على جامعة الملك عبد العزيز بجدة (١٤٤٤هـ - ٢٠٢٣م). المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ٧ (١٣). ٣٤-١٦.

الصومالي، صباح بنت عبدالله، باجنيد، أريج عبدالله، و زكي، خديجة محمود. (٢٠٢٠). دور القيادة الإبداعية في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٨ (٣)، ٢٣٤ - ٢٦١.

عيسى، محمود محمد محمود، البناء، طلعت أسعد عبد الحميد، و العادل، لمياء. (٢٠٢٤). أثر المرونة التنظيمية على تحقيق التميز الإداري: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات المصرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٥ (٣)، ٧٢٦ - ٧٦٠.

قحطان، فادية عدنان، و الحميري، بشار عباس. (٢٠٢٤). تأثير المرونة التنظيمية في تحقيق التفوق التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من المديرين في الشركة العامة للإسمنت العراقية "معمل أسمنت الكوفة في محافظة النجف الأشرف". مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، ١٦ (٢)، ٢٤٥ - ٢٦٥.

مرهج، منذر عبدالكريم، ناصر، سومر أديب، و شارد، رائد خليل. (٢٠٢٤). تأثير المرونة التنظيمية في استراتيجيات التسويق المستدام: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة في محافظة اللاذقية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٤٦ (٥)، ١٦١ - ١٧٦.

الهيبي، علي جبير مصطفى. (٢٠٢٣). القيادة الإبداعية ودورها في دعم الابتكار الاستراتيجي: دراسة تحليلية في مديرية تربية الأنبار. مجلة الدراسات المستدامة، ٥ (٤)، ١٧١٨ - ١٧٣٨.

Al Saadi, A. M. R., & Al Mahasina, M. A. (2021). The impact of creative leadership on organizational effectiveness: strategic thinking is a variable and mediating case study-Dubai Police. International Journal of Education Humanities and Social Science, 4(1), 17-33.

Arsawan, I. W. E., ssy De Hariyanti, N. K., Atmaja, I. M. A. D. S., Suhartanto, D., & Koval, V. (2022). Developing organizational agility in SMEs: An investigation of

innovation's roles and strategic flexibility. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 149.

Awais, M., Ali, A., Khattak, M. S., Arfeen, M. I., Chaudhary, M. A. I., & Syed, A. (2023). Strategic flexibility and organizational performance: Mediating role of innovation. *Sage Open*, 13(2), 21582440231181432.

Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501-1512.

Cui, J. (2025). The Impact of Absorptive Capacity, Organizational Creativity, Organizational Agility, and Organizational Resilience on Organizational Performance: Mediating Role of Digital Transformation. *Organizational Creativity, Organizational Agility, and Organizational Resilience on Organizational Performance: Mediating Role of Digital Transformation* (January 05, 2025).

Hashem, T. N., & Alhumeisat, E. K. I. (2023). Examining the moderating role of e-marketing: Creative leadership as a source of intrapreneurship within marketing. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 83-100.

Kanchanathaveekul, K., Buddhapoompitak, W., Srithongphim, W., & Tangmungmee, H. (2024). The Impact of Social Innovation and Perceived Values Towards Cultural Tourism in Rural Villages in Anhui, China. *Nimitmai Review Journal*, 7(2), 36-43.

Lemańska-Majdzik, A. (2023). Knowledge management in enhancing organizational flexibility in manufacturing enterprises. In European Conference on Knowledge Management (Vol. 1, pp. 810-R32). Academic Conferences International Limited.

Min, Y., & Worapongpat, N. (2023). Creative Leadership and School of Zhonghar Vacaltional and Technical College. International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies, 1(1), 1-13.

Shukor, A. A. A., Newaz, M. S., Rahman, M. K., & Taha, A. Z. (2021). Supply chain integration and its impact on supply chain agility and organizational flexibility in manufacturing firms. International Journal of Emerging Markets, 16(8), 1721-1744.

Xia, Q., Zhu, Q., Tan, M., & Xie, Y. (2024). A configurational analysis of innovation ambidexterity: evidence from Chinese niche leaders. Chinese Management Studies, 18(4), 954-977.

Zahari, A. I., Mohamed, N., Said, J., & Yusof, F. (2022). Assessing the mediating effect of leadership capabilities on the relationship between organisational resilience and organisational performance. International Journal of Social Economics, 49(2), 280-295.

Zhang, Q., Siribanpitak, P., & Charoenkul, N. (2020). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. Kasetsart Journal of Social Sciences, 41(2), 275-281.

