

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

١.٤ أسئلة الدراسة

- ١) ما مستوى ممارسة القيادة الإبداعية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض من وجهة العاملين فيها؟
- ٢) ما مدى توافر أبعاد المرونة التنظيمية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض من وجهة العاملين فيها؟
- ٣) ما دور القيادة الإبداعية في تعزيز المرونة التنظيمية من وجهة العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض؟

١.٥ أهداف الدراسة

١. التعرف على مستوى ممارسة القيادة الإبداعية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض من وجهة العاملين فيها.
٢. الكشف عن مدى توافر أبعاد المرونة التنظيمية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض من وجهة العاملين فيها.
٣. التعرف على دور القيادة الإبداعية في تعزيز المرونة التنظيمية من وجهة العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض.

١.٦ فرضيات الدراسة

- H0: لا توجد فروق دالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الإبداعية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير (الخبرة - العمر - المؤهل - النوع).
- H1: توجد فروق دالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الإبداعية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير (الخبرة - العمر - المؤهل - النوع).

H2: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لاستجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الإبداعية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير المؤهل لصالح الماجستير.

H3: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لاستجابة عينة الدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الإبداعية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير المؤهل.

H0: لا توجد فروق دالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة حول توافر أبعاد المرونة التنظيمية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير (الخبرة - العمر - المؤهل - النوع).

H1: توجد فروق دالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة حول توافر أبعاد المرونة التنظيمية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير (الخبرة - العمر - المؤهل - النوع).

H2: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لاستجابة عينة الدراسة حول توافر أبعاد المرونة التنظيمية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور.

H3: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لاستجابة عينة الدراسة حول توافر أبعاد المرونة التنظيمية بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير النوع.

H0: توجد فروق دالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة حول دور القيادة الإبداعية في تعزيز المرونة التنظيمية لدى العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير (الخبرة - العمر - المؤهل - النوع).

H1: توجد فروق دالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة حول دور القيادة الإبداعية في تعزيز المرونة التنظيمية لدى العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير (الخبرة - العمر - المؤهل - النوع).

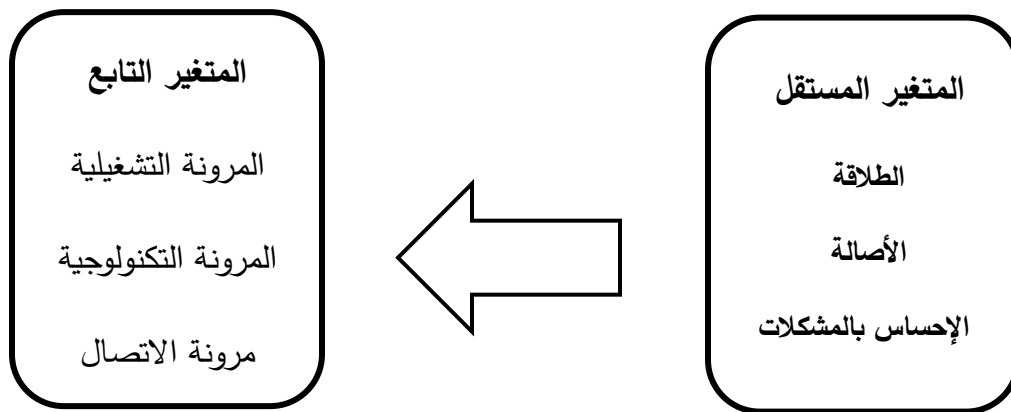
H2: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لاستجابة عينة الدراسة حول دور القيادة الإبداعية

في تعزيز المرونة التنظيمية لدى العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير النوع لصالح الاناث

H3: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لاستجابة عينة الدراسة حول دور القيادة الإبداعية

في تعزيز المرونة التنظيمية لدى العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض تعزى لمتغير النوع.

نموذج الدراسة



١.٨ مدينة الملك فهد الطبية

نبذة عن مدينة الملك فهد الطبية

تُعد مدينة الملك فهد الطبية (KFMC) أحد أكبر المراكز الطبية في الشرق الأوسط، وتقع في العاصمة

السعودية الرياض. تم افتتاحها رسميًا عام ٢٠٠٤، وتضم أربعة مستشفيات متخصصة ومجموعة من المراكز

الطبية المتقدمة، وتوفر خدماتها لأكثر من ٥٠٠ ألف مريض سنويًا. تهدف المدينة إلى تقديم خدمات صحية

متقدمة وفقًا لأعلى المعايير العالمية في بيئة صحية آمنة ومتكاملة (مدينة الملك فهد الطبية، ٢٠٢٥).

بدأ تشغيل مدينة الملك فهد الطبية كأكبر مدينة طبية في الشرق الأوسط، حيث شملت في مرحلتها الأولى أربعة مستشفيات وأربعة مراكز طبية إلى جانب إدارات مساندة متعددة. أما المرحلة الثانية فقد ركزت على تطوير المدينة لتصبح المرجع المعيارى فى تقديم الخدمات الطبية التخصصية على جميع المستويات، مع التركيز على علاج الأمراض المستعصية باستخدام أحدث التقنيات العالمية، وبناء شراكات استراتيجية مع جهات صناعية وطبية دولية. ورغم هذا التطور الكبير، تظل المدينة ملتزمة بتوجيهات القيادة الرشيدة، واطعة صحة المواطن فى صميم جهودها، تماشياً مع شعار وزارة الصحة: "صحة المواطن أولاً". (مدينة الملك فهد الطبية، ٢٠٢٥).

وتفخر المدينة بكوادرها الوطنية المؤهلة طبياً وفنياً وإدارياً، حيث تبتعث بشكل سنوي عدداً من الطلاب والمتدربين إلى جامعات مرموقة حول العالم. كما تنظم المدينة عشرات المؤتمرات العلمية والفعاليات الطبية وورش العمل التثقيفية كل عام، مما يسهم فى تحقيق رسالتها فى تقديم رعاية صحية متخصصة وآمنة، مدعومة بالأدلة العلمية، والتعليم والتدريب والبحث. وقد حصلت المدينة على العديد من الجوائز والاعتمادات الدولية، مؤكدة بذلك مكانتها كمركز طبي مرجعي على المستوى الإقليمى والدولى (مدينة الملك فهد الطبية، ٢٠٢٥).

الرؤية والرسالة والأهداف

الرؤية: الحرص على تقديم خدمات رعاية صحية متخصصة تستند على القيم ويعززها الابتكار والتدريب والبحث.

الرسالة: أن نكون مؤسسة رائدة ومسؤولة فى مجال تقديم خدمات الرعاية الصحية المتخصصة.

الأهداف: تشمل الأهداف الرئيسية تقديم خدمات صحية عالية الجودة، تدريب الكوادر الطبية، دعم الأبحاث العلمية، والمساهمة فى تطوير السياسات الصحية بالمملكة (مدينة الملك فهد الطبية، ٢٠٢٥).

خدمات مدينة فهد الطبية

تقدم KFMC خدمات صحية متنوعة تشمل طب القلب، الأعصاب، الأورام، الطب التأهيلي، النساء والولادة، والأطفال، كما تضم مركزًا متطورًا للجراحة ومختبرات حديثة للتشخيص. تتيح المدينة برامج تدريبية معتمدة، وتعد مرجعًا وطنيًا في الرعاية الطبية التخصصية (مدينة الملك فهد الطبية، ٢٠٢٥).

١.٩ الدراسة الميدانية

• دراسات سابقة مرتبطة بالقيادة الإبداعية

١. دراسة (Zhang et al., 2020)

هدفت هذه الدراسة في التعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات 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 قوأنشغي 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

والإبداع الجماعي بشكل عام، بالإضافة إلى أن تسهيل الإبداع الفردي لكل معلم ينعكس على إبداع الطلاب.

٢. دراسة (Min and Worapongpat, 2023)

بحثت هذه الدراسة 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.

٣. دراسة (Al Saadi and Al Mahasina, 2021)

هدفت هذه الدراسة في 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.

٤. دراسة (Hashem and Alhumeisat, 2023)

هدفت هذه الدراسة في 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.

٥. دراسة (Xia et al., 2024)

هدفت الدراسة 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.

• دراسات سابقة مرتبطة بالمرونة التنظيمية

١. دراسة (Shukor et al., 2021)

تهدف هذه الدراسة 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 سلسة التوريد.

٢. دراسة (Arsawan et al., 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى 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.

٣. دراسة (Awais et al., 2023)

سعت هذه 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.

٤. دراسة (Chatterjee et al., 2022)

تهدف هذه الدراسة في 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.

٥. دراسة (Lemańska-Majdzik, 2023)

يهدف هذا المقال إلى 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.

• دراسات سابقة مرتبطة بالعلاقة بين القيادة والمرونة التنظيمية

١. دراسة (Zahari et al., 2022)

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة 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 تسهمان بشكل كبير في أداء مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى ذلك، وجدت هذه الدراسة دعمًا قويًا للدور الوسيط للقدرات القيادية في تعزيز الأداء.

٢. دراسة (Kanchanathaveekul et al., 2024)

تهدف هذه المقالة البحثية إلى ما يلي: (١) استكشاف وجهات نظر القيادة الإبداعية والمرونة التنظيمية والتغيير الثقافي في تنمية السياحة الريفية. (٢) دراسة تأثير القيادة المبتكرة والمرونة التنظيمية والتغيير

الثقافي على تنمية السياحة الريفية و٣) دراسة كيف تتوسط مرونة المنظمة بشكل إيجابي العلاقات بين القيادة الإبداعية والتغيير الثقافي وتنمية السياحة في المجتمعات الريفية في آنهوي بالصين. يستخدم تصميم البحث منهج كمي ونوعي لإكمال الأهداف واختبار الفرضيات. 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 آنهوي 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. وتُعد 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 (Cui, 2025)

تهدف هذه الدراسة في 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 آثارًا عملية للمؤسسات التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال استراتيجيات الرقمنة. توفر هذه الدراسة إطارًا قويًا لاستكشاف التفاعل بين القدرات التنظيمية والتحول الرقمي في تحسين الأداء.

١.١٠ حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة القيادية الإبداعية والمرونة التنظيمية.
الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للدراسة في العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض.
الحدود المكانية: الرياض - المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الأول ١٤٤٦هـ - ٢٠٢٥ م.

١.١١ منهجية الدراسة

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المناسب لهذه الدراسة. ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم من خلاله تحليل استجابات جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة مناسبة منهم ممثلة تمثيل جيد لمجتمع الدراسة، وذلك بهدف وصف الظاهرة محل الدراسة، من حيث طبيعتها، ودرجة تطبيقها فقط .

مجتمع وعينة الدراسة:

سوف يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين بمستشفى الملك خالد الجامعي، وقد تم اختيار عينة عشوائية من العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض.

أداة الدّراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والاستعانة بالإطار النظري للدراسة، قامت الباحثة بالاستعانة بالاستبيان كأداة الدراسة بهدف التعرف على دور القيادة الإبداعية في تعزيز المرونة التنظيمية من وجهة العاملين بمدينة الملك فهد الطبية بالرياض. وكذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة تلك المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث يتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسيين كما يلي:

الجزء الأول: ويشمل أبعاد المتغير المستقل؛ القيادة الابداعية.

الجزء الثاني: يتعلق بالمتغير التابع؛ المرونة التنظيمية.

الجزء الثالث: بيانات ديموجرافية عن مفردات الدراسة؛ النوع، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة.

١.١٢ مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول مقدمة الدراسة

١. مشكلة الدراسة

٢. تساؤلات الدراسة

٣. أهداف الدراسة

٤. أهمية الدراسة

٥. منهجية الدراسة

٦. حدود الدراسة

٧. مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني: مراجعة الادبيات السابقة

١. الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة الإبداعية).

٢. الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (المرونة التنظيمية).

الخاتمة

قائمة المراجع

١.١٣ جدول المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الفصل الأول مقدمة الدراسة
	مشكلة الدراسة
	تساؤلات الدراسة
	أهداف الدراسة
	أهمية الدراسة
	منهجية الدراسة
	حدود الدراسة
	مصطلحات الدراسة
	الفصل الثاني: مراجعة الادبيات السابقة
	الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة الإبداعية).
	الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (المرونة التنظيمية).
	الخاتمة
	قائمة المراجع

المراجع:

مدينة الملك فهد الطبية (٢٠٢٥) مسترجع من (<https://www.kfmc.med.sa/AR/Pages/default.aspx>) يوم
(٢٠٢٥-٧-١٥)

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.