

Mid-Ocean University

College of Management

master of Management



The impact of leadership styles on administrative creativity at the Saudi "

Commission for Health Specialties

Preparing

Name /Nahla Abdullah Alharbi

232002241

Advisor:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq.

2024

أثر الانماط القيادية على الإبداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات
الصحية

اعداد الباحثة /

1- الاسم/ نهلة عبد الله الحربي

2- الرقم الجامعي / 232002241

اشراف الدكتور/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

العام الجامعي 1445 هـ

البيان	رقم الصفحة
فهرس محتويات البحث	1
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	2
مقدمة	3
مشكلة الدراسة	4
أهمية الدراسة	5
اهداف الدراسة	6
فروض الدراسة	6
منهجية الدراسة	8
حدود الدراسة	8
الدراسات السابقة	9
-المصطلحات والمفاهيم	16
الخاتمة	18
المراجع والمصادر المقترحة	19

الفصل الأول:

الإطار العام

للدراسة

المقدمة:

يمكن نجاح المنظمات في ظل التنافس المحيط بها وتسارع التغيرات الخارجية والداخلية للعمليات الإدارية، يمكن في القيادة الإدارية الناجحة التي تعتبر أساس لكل عمل إداري جيد، ويقاس مدى نجاح وكفاءة

المنظمة من خلال معرفة أثر القيادة الإدارية على العاملين فيها. وتعد القيادة ذات أهمية قصوى في المنظمات

أنها تعتبر حلقة الوصل بين أهداف المنظمة وخططها المستقبلية والعاملين فيها. يحظى موضوع القيادة باهتمام كافة الباحثين فهي تتعلق بتوجيه جماعات العمل لإنجاز الأعمال وتطوير المؤسسات من خلال الالتزام بتنفيذ الإبداع الإداري للشركة إن من أهم واجبات القائد الفعال أن يأخذ بزمام المبادرة ويتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافي حدوث المشكلات كما يجب ان تقوم القيادة الاستراتيجية بدور مهم في نجاح المنظمة في تحقيق رؤيتها ورسالتها وذلك من خلال الاستفادة من المهارات والقدرات التي يتميز بها القائد الاستراتيجي والتي تمكنه من إحداث التغيير لجعل المنظمة متواكبة مع المتغيرات المختلفة ولديها القدرة على الاستمرار والازدهار على القائد تهيئة الأجواء المناسبة للعاملين لتفجير مواهبهم ابداعهم وتحفيزهم او للمساهمة بما لديهم من أفكار فيحل المشكلات واعطاء المجال للتفوق والتميز وتجاوز التحديات وتستمد القيادة الإدارية أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل لمواردها لرفع مستوى الأداء الذي يعتبر من أهم الموضوعات التي تحدد درجة تطور المؤسسة فمن خلاله تتشكل الركائز المادية للمجتمع التي تنطلق نحو الرخاء الاجتماعي الذي يبنى بالدرجة الأولى على أسس التراكمات المادية التي تنعكس على تطور الدخل لدى الأفراد وفي عصرنا الحالي كان تقدم الأمم نتيجة طبيعية لفاعلية قياداتها في العديد من المجالات ولذا تحاول مختلف الشركات الكشف عن القدرات القيادية بين أفرادها والعمل على تدريبها وتنميتها لأداء دورها القيادي في تحقيق أهداف الشركة وتطور بذلك الأشكال والأنماط القيادية حيث أصبحت هذه الأخيرة من المتغيرات التي تؤثر في تحقيق الإبداع الإداري ولكي يبدع الفرد في عمله يجب أن توفر له المنظمة التي يعمل بها بيئة تشجع على الإبداع، لهذا على القائد وفريق إدارته أن يقتنعوا أن بإمكان موظفيهم أن يبدعوا إذا توفرت لهم تلك البيئة المشجعة، والقيادة الداعمة. وذلك لتعدد الأشكال القيادية واختلافها حيث أن هذا التعدد يؤثر على تحسين وتحقيق الإبداع الإداري وهذا ما أكدته العديد من الدراسات وتسعى الدراسة الحالية التي جاءت للبحث في موضوع أثر الانماط القيادية على الإبداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية

مشكلة الدراسة

يعتمد نجاح الشركة بدرجة كبيرة على القيادات الإدارية الموجودة بها إذ لا يمكن توقع نجاح أي عمل إداري بدونها باعتبار القيادة عملية تأثير على المرؤوسين تعمل على توجيه قدراتهم واهتمامهم في المسار الذي يضمن تحقيق الإبداع الإداري المنشودة ولكن عدم استخدام الأنماط القيادية الملائمة لظروف العاملين بالمنظمة قد يؤدي إلى عدم تحقيق أهدافها إن نجاح القائد يركز أساساً على صفاته وخصائصه الشخصية التي تحدد نوع المهارات القيادية التي يمارسها في التأثير على مرؤوسيه لتحسين مستوى أدائهم ويعد النمط القيادي من أهم شروط لتحسين الأداء وتحقيق الإبداع الإداري بحيث لا يمكن تطبيق نمط واحد في كل الإدارات في الهيئة وأن النمط القيادي الناجح يختلف باختلاف الإدارة. نحو تحقيق الإبداع الإداري المخطط لها مسبقاً. يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما هو أثر الأنماط القيادية على الإبداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية؟

أسئلة الدراسة:

من واقع علاقة الأنماط القيادية السائدة لدى القيادة الإدارية وواقع ممارسة القيادة الموزعة لدى القيادات الإدارية في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية وتحديد متطلبات تطبيق الأنماط القيادية لتطوير أداء وتحقيق الإبداع وتحقيق الإبداع ودور القيادات الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية. وينبثق عن السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

1- هل يوجد علاقة ارتباط بين النمط القيادي الديمقراطي والإبداع الإداري. بالهيئة السعودية

للتخصصات الصحية؟

2- هل يوجد علاقة ارتباط بين النمط القيادي الأوتوقراطي والإبداع الإداري. بالهيئة السعودية

للتخصصات الصحية؟

3- هل يوجد علاقة ارتباط بين النمط القيادي التراسلي (الحر) والإبداع الإداري. بالهيئة السعودية

للتخصصات الصحية؟

4- هل هناك أثر للأنماط القيادية المستخدمة على مقومات ومعوقات الإبداع الإداري؟

5- هل تؤثر الأنماط القيادية في الإبداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية؟

أهمية البحث

إن أداء الافراد ما زال بعيدا على المستوى المطلوب سواء من حيث المضمون او من حيث النتائج وذلك لوجود خلل ما وجب تحديده ومعالجته ويكمن هذا الخلل في أثر الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي للعاملين في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية

الأهمية العلمية:

ويمكن تحديد أهمية البحث على وفق المستوى الأكاديمي تتجلى أهمية البحث بالآتي:

- ✓ محاولة معرفة مدى التأثير الذي تلعبه القيادة وأنماطها على الرضا الوظيفي من اجل ضمان استمرارية بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية.
- ✓ محاولة تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة للأنماط القيادية والاداء الوظيفي للعاملين
- ✓ أهمية النمط القيادي بوصفه أسلوبا مهما في تطوير أداء وتحقيق الابداع محل الدراسة ورفع مستوى أدائها.
- ✓ بيان نوع النمط القيادي المعتمد في تطوير أداء وتحقيق الابداع في الشركة محل الدراسة
- ✓ ضرورة الاهتمام بالنمط القيادي وتهيئة المناخ الذي يسهم في تطوير أداء وتحقيق الابداع في الشركة محل الدراسة.

الأهمية العملية:

أما على المستوى الميداني فتكمن أهمية البحث في الاتي:

- محاولته تقديم الأسس العلمية التي يمكن أن تستند عليها الهيئة السعودية للتخصصات الصحية
- توضيح القيادة الإدارية وأنماطها وما يمكن أن تسهم به في تطوير أداء وتحقيق الابداع ذات تأثير على الرضا الوظيفي وما يترتب عليه من تحسين في الاداء

أهداف الدراسة:

يسعى البحث إلى تحقيق هدف تحديد العلاقة التأثيرية بين متغيري البحث وتشخيصها وإظهارها على مستوى الهيئة السعودية للتخصصات الصحية ومعرفة محددات رفع الاداء في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية الواجب على القادة الإداريون استخدامها وهذا ما يمثل حيز الزاوية في عملية

الارتقاء بالشركة الوطنية وضمان استمراريتها العمل على تبسيط محتوى نظريات القيادة الإدارية المختلفة وتحديد التباين بينها مما قد يساعد مدراء الهيئة السعودية للتخصصات الصحية في تطوير وتنمية مهاراتهم القيادية وذلك بالاستفادة من الأفكار والنتائج التي توصلت إليها مختلف هذه النظريات العلمية بهذا الشأن. وبتحديد أدق يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الآتية:

- اختبار طبيعة العلاقة والتأثير بين النمط القيادي والقدرات الإستراتيجية.
- وصف عناصر النمط القيادي والقدرات الإستراتيجية المعتمدة في الشركة محل الدراسة وتشخيصها.
- الوقوف على طبيعة مهارات القيادة الاستراتيجية القائمة وانماطها لعينة البحث وتوضيح أنواعها
- توضيح التفاعلات والتأثيرات التي توضح العلاقة بين كل من مهارات القيادة وانماطها ودورها في تعظيم الرضا الوظيفي
- اختبار علاقة الارتباط بين الانماط القيادية ومستوى الابداع بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية
- اختبار علاقة التأثير بين الانماط القيادية وحالة الابداع بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية

فرضيات ومتغيرات الدراسة

فروض الدراسة:

تماشياً مع أهداف البحث واختباراً لنموذج فقد اعتمد البحث مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية من أجل التوصل إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث الحالية واختبار فرضياته فقد اعتمد البحث على مجموعة من الأدوات الإحصائية تتمثل في الآتي النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات البحث وتشخيصها وعرض النتائج الأولية ومناقشتها في محاولة للإجابة على سؤال الدراسة الرئيسي والاجابة على أسئلة مشكلة الدراسة الفرعية وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة على النحو الآتي:

"توجد علاقة ارتباط معنوية ذات تأثير إيجابي للأنماط القيادية على الإبداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية"

الفرضية الأولى:

" هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين النمط القيادي الديموقراطي والابداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية".

الفرضية الثانية:

"هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين النمط القيادي الاوتوقراطي و الابداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية".

الفرضية الثالثة:

"هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين النمط القيادي التراسلي والابداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية".

الفرضية الرابعة:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد العينة في استجاباتهم حول تأثير القيادة على الابداع الاداري وذلك باختلاف المتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس السن المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في الوظيفة).

وبالنسبة الي متغيرات الدارسة محل البحث فهي:

اولا:- المتغير المستقل: أثر الأنماط القيادية

ثانيا:- المتغير التابع: الابداع الاداري

ثالثا:- المتغيرات الديموغرافية: (الجنس السن المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في الوظيفة).

منهجية وأدوات الدراسة:

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي عند وصف وتحليل متغيرات الدراسة وشمل ذلك نظريات الأنماط القيادية الإدارية بمختلف مدارسها ومنظريها التي توصلت لها هذه المدارس وكذلك عند دراسة الرضا الوظيفي بمختلف أبعاده والعوامل المؤثرة وعملية تقييمه وسبل تحسينه أما في الجانب التطبيقي تم استعمال منهج دراسة الحالة الذي تم الاعتماد فيه على:

أداة الدراسة:

أسلوب الاستبيان: لجمع المعلومات حول عينة الدراسة من أجل الإجابة على إشكالية البحث واختبار صحة الفرضيات ميدانيا. لى جانب ذلك فقد اعتمدت استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات إذ روعي في صياغتها شمولها على متغيرات البحث المعتمدة وتمت صياغتها لتخدم أهداف البحث وفرضياته وبالاستناد إلى الجانب النظري والرجوع إلى الدراسات السابقة.

حدود الدراسة

حدود مكانية: بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية.

حدود زمنية: 2024م

الحدود الموضوعية: دراسة أثر الانماط القيادية على الإبداع الإداري بالهيئة السعودية للتخصصات

الصحية

الحدود البشرية: العاملين بالإدارة العليا بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية.

الدراسات السابقة:

قدمت عدة دراسات منها ما تناول القيادة وأخرى اهتمت طرق تحديد الإبداع الإداري ومنها من جمعت بين المتغيرين يهدف هذا المبحث إلى استعراض الدراسات السابقة في مجال أنماط القيادة والإبداع الإداري والوظيفي للاستفادة منها في هذه الدراسة حيث تعرض العديد من الباحثين والدارسين لهذين المجالين وذلك لأهميتهما في إدارة ونجاح أي مؤسسة سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو قطاع المنظمات الأهلية وبالرغم من وجود العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت كل من موضوع الأنماط القيادية وموضوع الإبداع الإداري في البيئات العربية والأجنبية إلا أن هذه الدراسات قامت بدراسة الموضوعين من نواحي مختلفة وحسب البيئة الموجودة فيها ومن خلال اطلاع الباحث على هذه الدراسات وجد الباحث إنها تتطرق إلى موضوع الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية والحكومية والقطاع الخاص وفي ما يلي استعراض لبعض من هذه الدراسات:

دراسة (العبيدي، 2023):

يسعى البحث إلى التعرف على مدى توافر أنماط القيادة الإدارية، ومدى الاهتمام بالإبداع التنظيمي، ومدى أثر أنماط القيادة الإدارية على مستوى الإبداع التنظيمي بوزارة البلدية بدولة قطر، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع البحث في الموظفين بوزارة البلدية بدولة قطر، وبلغت استجابات العينة 410 مفردة. وتوصل البحث إلى أن هناك اهتمام بنسبة مرتفعة بأنماط القيادة الإدارية، وأن مستوى الإبداع التنظيمي بالوزارة كان بدرجة مرتفعة، وأن هناك ارتباط بين أنماط القيادة الإدارية، وأبعاد الإبداع التنظيمي، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة الإدارية على الإبداع التنظيمي بوزارة البلدية بدولة قطر.

دراسة (منى، 2022):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية ومعرفة مدى تأثيرها في كسب ثقة وتعاون العاملين وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة المنظمة وجعلها قادرة على غرس الإبداع الإداري لدى العاملين لتحقيق المنافسة والتكيف مع التغيرات الخارجية. وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين القيادة الإدارية وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين؟، تم استخدام المنهج الوصفي والإحصائي التحليلي

باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من القيادات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، عددها 051 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج اتفقت على أن تطبيق القيادة التشاركية يؤدي إلى تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات وبالتالي نجاحها واستمرارها. وتم تقديم العديد من التوصيات: أهمها يجب على المنظمات والجامعات تجنب أساليب القيادة التسلطية التي تحد من التفكير الإبداعي. كلية الإدارة والأعمال جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن المملكة العربية السعودية.

دراسة (عمر، 2020):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية ومعرفة مدى تأثيرها في كسب ثقة وتعاون العاملين وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة المنظمة وجعلها قادرة على غرس الإبداع الإداري لدى العاملين لتحقيق المنافسة والتكيف مع التغيرات الخارجية. وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين القيادة الإدارية وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين؟، تم استخدام المنهج الوصفي والإحصائي التحليلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من القيادات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، عددها 150 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج اتفقت على أن تطبيق القيادة التشاركية يؤدي إلى تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات وبالتالي نجاحها واستمرارها. وتم تقديم العديد من التوصيات أهمها يجب على المنظمات والجامعات تجنب أساليب القيادة التسلطية التي تحد من التفكير الإبداعي.

دراسة (رمضان 2020):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين نوع القيادة والابتكار الإداري والتطوير التنظيمي للمؤسسة. الدراسة حسب الشبكة الإدارية لبلالك - عند البعض الجامعات الجزائية - من خلال الاعتراف بنوع القيادة من من وجهة نظر الموظفين الإداريين ومستوى الإبداع الإداري لديهم، والتعرف على اتجاهاتهم نحو التنظيم تطور الجامعة وهل هناك تناقض بين ذلك الأنماط القيادية والإبداع الإداري واتجاهاتهم نحوها التطوير التنظيمي وفقاً لمتغيرات معينة مثل الجنس، العمر، نوع العمل، الرتبة، مدة العمل الوظيفي، المستوى التعليمي). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. لقد تم تصميم الدراسة

الاستقصائية في ضوء المعايير والدراسات السابقة كأداة لجمع البيانات اللازمة، والتي تم توزيعها على عينة مكونة من (360) المسؤولين الإداريين في مختلف الجامعات الدراسية. وكان الاستبيان وتحليلها ومعالجتها وفق الفرضيات باستخدام الأداة الإحصائية حزمة للعلوم الاجتماعية SPSS للوصول إلى المؤشرات ذات القيمة لدعم موضوع البحث.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها:

- النمط القيادي في المؤسسات الأكاديمية هو أسلوب فعال.

- أن يكون مستوى الإبداع لدى الكادر الإداري في الجامعة أعلى من ذلك المتوسط الذي يخلق اتجاهات

إيجابية نحو المؤسسات التنظيمية تطوير الجامعة

- لا يوجد تعارض بين الأساليب القيادية والإدارية الإبداع واتجاهات الموظفين الإداريين نحو

المؤسسات التنظيمية تطور الجامعة حسب الجنس أو العمر أو نوع العمل أو مدة العمل أو المستوى التعليمي أو الدرجة.

- توجد علاقة بين الأنماط القيادية المشتركة والإدارية الإبداع والتطوير التنظيمي.

أهم توصيات الدراسة:

- الاهتمام بالإبداع كسمة من سمات التطور والبقاء والاستمرار المنافسة على المستوى العالمي والمحلي.

- تطبيق أسلوب مجموعات العمل في الجامعة وتنمية مهارات العمل الجماعي لدى الموظفين الإداريين.

- رفع وترسيخ مفهوم التطوير التنظيمي لدى المؤسسة الطاقم الإداري، والقيادات الإدارية على وجه

الخصوص، من خلال إقامة الدورات والندوات المتخصصة والمشاركة فيها المؤتمرات -إجراء

دراسات ميدانية حول واقع التنمية وإدارة الموارد البشرية وكيفية تنميتها في الجزائر

دراسة (شريف، 2019):

تناولت الدراسة دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بشركة القال لتصنيع

الألمونيوم بالمسيلة الجزائر، هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن دور القيادة التحويلية في تحقيق

الإبداع الإداري من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من العاملين بإحدى المؤسسات الصناعية شركة القال بلوس لتصنيع الألمنيوم بالمسيلة، واعتمد الباحثان على إجراءات المنهج الوصفي، واختارا عينة عشوائية طبقية من العاملين قدرت ب 63 مفردة، واستعمل الباحثان الاستبيان لجمع البيانات، وبعد إجراء عملية التحليل الكمي والكيفي للبيانات توصلت الدراسة للنتائج التالية: تلعب الدافعية للقائد التحويلي دور في تحقيق التفكير الاستراتيجي للعاملين، يعمل التأثير المثالي للقائد التحويلي على خلق مناخ تنظيمي إبداعي.

دراسة (العجلوني، 2018):

تناولت الدراسة أثر القيادة على التميز والتفكير الإبداعي في قطاع الصحة الأردني، دراسة لنيل درجة الدكتوراه بجامعة أم درمان السالمية، السودان، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة على التميز والتفكير الابتداعي في قطاع الصحة الأردني، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة مكونة من 33 فقرة كأداة للدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أن هنالك أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى 101 للأنماط القيادية على التفكير الابتداعي في قطاع الصحة الأردني، ولم يكن هنالك أثر المتغيرات الجنس، الخبرة، والرتبة الوظيفية للأنماط القيادية على التفكير الإبداعي. وأوصت الدراسة بإجراء بحوث في مجال الدراسة الحالية وتنظيم اختيار القياديين وتحفيز وتمكين الإداريين من تطوير المؤسسات التي يعملون بها.

دراسة (علي، 2018):

تناولت الدراسة أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة البحر الأحمر، السودان، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع أداة الاستبانة بعد قياسها من ناحية الثبات على (51 موظف من الفرع الرئيسي بجامعة البحر الأحمر في السودان، ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود عالقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وإبداع العاملين. كما توصلت هذه الدراسة إلى توصيات من أهمها إذا رغبت القيادات بجامعة البحر الأحمر.

دراسة (لمياء 2017):

لقد تم التطرق لهذا الموضوع -القيادة الإدارية وتأثيرها على الابداع الاداري- من قبل العديد من الباحثين إلا أن دراساتهم تناولت جوانب محددة من الموضوع، وهذا ما دفعنا لإعادة طرح هذا الموضوع وتدارك النقائص التي لم يتم التطرق لها من قبل، إذ تلعب أنماط القيادة دورا كبيرا في تنمية أو الحد من القدرات الابداعية لدى العمال والتي تتوقف على وجود قائد قادر على انتهاج أساليب تسمح له بخلق جو إبداعي في العمل، وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال معرفة آثار الأنماط القيادية السائدة على وجود إبداع داخل المؤسسة ومحاولة التعريف بالقيادة الإدارية والابداع الاداري ومفاهيم أخرى متعلقة بالموضوع وهذا من خلال خمسة فصول نظرية، تطرقنا في أولها إلى الإطار النظري للدراسة، ثم إلى أهم النظريات المفسرة للموضوع، يليها فصلين مخصصين لمتغيري الدراسة -القيادة الادارية والابداع الاداري- على التوالي- وحاولنا الجمع بين المتغيرين في الفصل الخامس، كما خصصنا فصلا سادسا للجانب الميداني للدراسة، فبرغم ما واجهنا من صعوبات أثناء اختيار ميدان الدراسة من عدم قبول التربص في بعض المؤسسات وانشغالها وعدم استيعاب للموضوع من قبل البعض الآخر. ويمكن التماس هذا الموضوع في مؤسسة خدمتية أو تجارية مثل وكالة اتصالات الجزائر التي جمعت بين النشاطين، إذ حاولنا القيام بمسح لوكالاتها في ولاية جيجل، إلا أن الموافقة اقتضت على فرع الميلية فقط والذي بدوره ينقسم إلى ثلاثة فروع مصغرة، فقمنا بجمع المعلومات بالاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية مدعّمها بمقابلة شخصية مع المديرة، ومعتمدين على الملاحظة أثناء تواجدنا بالمؤسسة، وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي في تحليل ما جمعناه من بيانات إضافة إلى المنهج الإحصائي الذي يزيد من مصداقية النتائج. وأهم ما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة هو التأكيد على وجود تأثير للنمط القيادي على الابداع الاداري، وبالتالي فإنه من الضروري على القائد أن يكون له صفات قيادية متميزة ومرنة نوعا ما تجعله ينتهج أساليب وطرق مشجعة للعمال على المبادرة والإبداع في العمل.

دراسة (البنّا 2017):

والتي هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في جهاز الأمن الداخلي، من خلال تحديد النمط القيادي السائد، وقياس مستوى السلوك الإبداعي، ثم فحص العلاقة بين الأنماط القيادية والسلوك الإبداعي لدى العاملين في الجهاز، استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، تكونت عينة الدراسة العشوائية من (275) موظفاً. أظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي السائد في جهاز الأمن الداخلي هو نمط القيادة

المثالية، ثم نمط القيادي الديموقراطي، ثم نمط القيادي المتساهل. كما أظهرت أن محول السلوك الإبداعي جاء بدرجة 70% وأن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية على هذا المحور. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة بين أبعاد أنماط القيادة والسلوك الإبداعي.

دراسة (الالوسي، كمال وكريم، 2017):

والتي هدفت إلى قياس العلاقة بين الأنماط القيادية والابداع المنظمي في مصارف القطاع الخاص لإقليم كردستان، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع استمارة الاستبانة على (160) من العاملين في (13) فرعاً من فروع مصارف القطاع الخاص في الاقليم، كانت منها 134 استمارة صالحة للتحليل، أظهرت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين النمط القيادي الحر والابداع المنظمي من جهة وبين النمط الديموقراطي والابداع المنظمي من جهة ثانية غير انه لم يكن هناك ارتباط معنوي بين النمط القيادي الاوتوقراطي والابداع المنظمي.

دراسة (أبو ناموس 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى فاعلية القيادة وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية في محافظات غزة، تكونت عينة الدراسة من (213) من العاملين في مؤسسة الخدمات الطبية العسكرية بمحافظة غزة، وقد قامت الباحثة بتصميم استبانتين لقياس مستوى فاعلية القيادة ولقياس مستوى السلوك الإبداعي، وتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية القيادة لدى قادة الخدمات الطبية العسكرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة، وأن مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة، وأنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين فاعلية القيادة والسلوك الإبداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية في محافظات غزة.

دراسة (السحباني 2016):

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، تم اختيار عينة طبقية عشوائية تكونت من (287) موظفاً. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية، كما أظهرت النتائج أن مستوى السلوك الإبداعي وهو يمثل المتغير التابع لا يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية)، وكذلك مستوى السلوك الإبداعي وهو يمثل المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات السياسية والإجراءات، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية.

دراسة (Ogun Yinka & Adedoyin, 2013):

التي هدفت لمناقشة أساليب القيادة وعلاقتها بفعالية العمل لدى مديري المدارس في منطقة أودو- إيكيتي التابعة لولاية إتيكيت، تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (100) معلم ومعلمة، من خمسة مدارس، طبقت عليهم أداة الدراسة الاستبانة، وخلصت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: - عدم وجود نمط قيادي سائد لدى مديري المدارس من وجهة نظر عينة الدراسة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة وعلاقتها بالكفاءة الإدارية لصالح الذكور.

دراسة (أبو الخير 2013):

والتي هدفت إلى التعرف على علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة والبالغ عددهم (124) مديراً ومديرة. أظهرت نتائج الدراسة أن النمط الديمقراطي حصل على المرتبة الأولى بين الأنماط القيادية، بينما حصل النمط الحر على المرتبة الثانية، وجاء النمط الأوتوقراطي في المرتبة الثالثة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية متوسطة بين النمط الديمقراطي والإبداع الإداري، وعلاقة

طردية ضعيفة بين النمط الحر والإبداع الإداري، بينما لا توجد علاقة بين النمط الأوتوقراطي والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح.
- تحديد وجهة الدراسة وأهميتها وأهدافها.
- تحديد المتغيرات اللازمة لإجراء الدراسة.
- الاستفادة من المراجع والدوريات والدراسات العلمية.
- الاستفادة في تصميم الاستبيان الخاص بالدراسة - الاستفادة من النتائج والتوصيات.
- المساهمة في بناء الإطار النظري للبحث الحالي.
- بناء أدوات الدراسة.
- التعرف على المنهجيات التي سارت عليها هذه الدراسات.

المفاهيم والمصطلحات

النمط:

هو السلوك السائد أو الأسلوب الذي يمارسه القائد الأكاديمي في أغلب الأحيان ويميزه عن الآخرين أنماط القيادة الأخرى.

القيادة:

- هي قدرة القائد الذي يمارس العمل الأكاديمي على التأثير في سلوك المرؤوسين ودفعهم لتحقيق أهداف محددة.
- هي عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط وذلك بحث أهم على العمل باختيارهم.

النمط القيادي:

- هو مجموعة السلوكيات أو الممارسات التي غالبا ما يستخدمها القائد الأكاديمي للتأثير في نشاطات الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة.
- أن النمط القيادي هو "سلوك متكرر ومميز لشخص ما".

- "مجموعة من الخصائص المميزة والعوامل الأساسية التي تجعل المدير يؤثر في مرؤوسيه أو يقاوم تأثيرهم ويسلك سلوكه الفردي".

- النمط الأوتوقراطي:

بأنه النمط الذي يقوم على أساس الاستبداد بالرأي والتعصب الأوتوقراطي من حيث تباع أساليب الإكراه وتوجيه الأعمال عن طريق الأوامر أو والتدخل في تفاصيل أعمال مشحونا بالمشكلات التي تظهر أثارها السلبية بمجرد غياب الآخرين مما يشيع جوا عنصر الخوف والتسلط.

النمط الديمقراطي:

هو النمط الذي يقوم على أساس الاحترام المتبادل بين القائد وتابعيه واعتبار كل أفراد المجموعة ذوي أهمية بالغة في تسيير المنظمة وتحقيق أهدافها ففتح الفرص للجميع للتفوق والتميز والابتكار والإسهام الفعال في رسم السياسة واتخاذ القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها.

النمط الحر:

هو النمط الذي يقوم على أساس عدم التدخل بمجريات الأمور ولا يلعب دوراً أو إقرار أساليبها وتحديد أهدافها يذكر في تسيير شؤون المجموعة.

الإبداع الإداري:

- هو العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أوضح أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العامل في المنظمة أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار، بحيث تحدث نوعاً من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات الهيئة
- بأنه قدرة مدراء المدارس الثانوية كقادة تربويين على الارتقاء بالأداء المؤسسي لمدارسهم، وذلك بتوفير جو مبني على الثقة، والتعاون، وقدرتهم على استخدام أساليب التفكير الحديثة، وإيجاد طرق ابتكارية لحل المشكلات وتسيير الأمور بما يحقق المصلحة العامة للهيئة.

الخاتمة:

تعد دراسة السلوك الإنساني ومحاولة تحديد أبرز العوامل المؤثرة فيه من بين أهم المتغيرات التي تضمن نجاح القائد الإداري في مهمته، فهي تبين له طريقة التعامل مع كل فرد وفق ما يتلاءم مع طبيعته ووفق كل ظرف يوجد فيه، وتبرز له مواطن الخلل والضعف في قراراته وتوجيهاته والقيادة في آخر المطاف تقاس بنتائجها وهي احد الأمرين إما أن تكون قيادة رديئة تهدر الموارد وتعطل المصالح وتضيع الكفاءات وتختزل الأهداف حتى لا يبقى من الأهداف إلا ما يحقق المصالح الشخصية للقائد الفاشل، واما أن تكون قيادة ناجحة ممثلة لصورة القائد الناجح- تستثمر في الموارد وتنمي الكفاءات و تحقق أعلى مستوى من الكفاءة في أداء الأفراد للعمل كفريق واحد في سبيل ضمان الاستمرارية والبقاء للشركة وتحقيق الابداع الإداري في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية وذلك في ظل منافسة حادة وفي بيئة يعد فيها الثابت الوحيد هو التغيير هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الأنماط القيادية السائدة في الهيئة السعودية للتخصصات الصحية كما هدفت إلى تحديد أثر هذه الأنماط على الابداع الإداري والتغيير التنظيمي في تلك الهيئة وإلى تحديد العلاقة وبيان الأثر بين اعتماد الهيئة السعودية للتخصصات الصحية للأنماط القيادية في تطوير أداء وتحقيق الابداع بالتطبيق على عينة من العاملين في الشركة من المستويات الإدارية العليا منطلقاً من مخطط افتراضي بأخذ بنظر الاعتبار طبيعة وأبعاد العلاقات بين متغيرات النمط القيادي والقدرات الإدارية الإبداعية واسترشاداً بهذا المخطط اعتماداً على ما تقدم فإن موضوعي النمط القيادي والابداع الإداري والوظيفي يستحقان البحث لأهميتهما في تطوير الهيئة وجعلها باقية في دائرة المنافسة الأمر الذي يتطلب معرفة متغيرات النمط القيادي وعلاقتها بتطوير أداء وتحقيق الابداع في عينة مختارة من خلال ما سبق نستنتج أن الفرد أثناء عملية تخطيطه لمساره الوظيفي يحتاج إلى شخص يراقبه وعادة ما يؤدي هذا الدور القائد فهو المراقب لعملية تخطيط المسار الوظيفي فيساعده على تحديد الخيارات الأفضل ويصحح مساره كما ان توفير القيادة لرؤية مشتركة له علاقة إيجابية بقدرة أفراد المنظمة على التشارك في صورة فكرية مستقبلية تشجعهم على تطوير ذاتهم وهو ما يساعد في تطوير مسارهم الوظيفي. ولكي يبدع الفرد في عمله يجب أن توفر له المنظمة التي يعمل بها بيئة تشجع على الإبداع، لهذا على القائد وفريق إدارته أن يقتنعوا أن بإمكان موظفيهم أن يبدعوا إذا توفرت لهم تلك البيئة المشجعة، والقيادة الداعمة. لتحقيق الابداع الإداري في جميع اقسام الهيئة السعودية للتخصصات الصحية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع والمصادر المقترحة:

المراجع العربية:

- 1- الحسام الربيعي 2019 قادة بلا سمات: نظرية السمات القيادية وأثرها في صناعة القرار
- 2- أبو الخير، سامي عبد العزيز. (2013). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقتها بالإبداع الادري من وجهة نظرهم.
- 3- أبو النور، مروة. (2012). العوامل المؤثرة في أنماط السلوك القيادي لدى القيادات النسائية في منظمات المجتمع المدني (دراسة حالة على منظمات المجتمع المدني في محافظة رفح).
- 4- أبو ناموس، رائدة علي عبد الكريم. (2016). فاعلية القيادة وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية.
- 5- الالوسي، عبد الوهاب عبد الفتاح؛ (2017). أثر الأنماط القيادية في الإبداع المنظمي: دراسة ميدانية في مصارف القطاع الخاص لأقاليم كردستان.
- 6- برباح محمد الأمين - 2016 تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية.
- 7- البناء، محمد أحمد عرابي. (2017). الأنماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في جهاز الأمن
- 8- دانيال جولمان 2017 القادة الجدد تحويل فن القيادة الادارية الى علم نتائج ترجمة عثمان الجيلالي.
- 9- الدوسري صالح 2017 تطوير أداء وتحقيق الابداع القيادات الإدارية كليات جامعة شقراء مدخل القيادة الريادية.
- 10- السحباني، حسام سالم جمعة. (2016). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك
- 11- سيد فتحي الوشي 2013 الاساليب القيادية للموارد البشرية (الاخلاق الإدارية
- 12- العامري، صالح مهدي، والغالي، طاهر محسن. 2019م. الإدارة والأعمال، عمان
- 13- العطشان السنوسي عبد الرحمن. (2011). أثر الأنماط القيادية في استراتيجيات التغيير التنظيمي جامعة العلوم المالية والمصرفية عمان الأردن.
- 14- علاء الجناني 2020 نظم المعلومات الإدارية وتطبيقات نظم دعم القرار الاداري

- 15- علاء محمد سيد قنديل القيادة الادارية وادارة الابتكار الأردن 2010م.
- 16- علي شريف، حورية، وعلي شريف، 2020 دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة ميدانية بشركة القال لتصنيع الألمونيوم بالمسيلة الجزائر.
- 17- علي، محمد أحمد الخليفة. 2018 أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين، دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة البحر الأحمر، السودان.
- 18- وليد حميد رشيد الأميري 2016 تقييم وتطوير نظام تقويم اداء العاملين عمان الأردن
- 19- وهيبة مقدم 2020 الإدارة الإستراتيجية للمؤسسة من خلال لوحة القيادة

المراجع الأجنبية المقترحة

- 1- Azmat, I. H., & Ali, A. K. (2011). The relationship between the leadership styles of heads of departments and academic staff's self-efficacy in a selected Malaysian.
- 2- Blomberg. A ,Kallio, T, Pihana. H (2017)Antecedents of Organizational creativity: drivers ,barriers or both
- 3- de Luque, M. S., Washburn, N. T., Waldman, D. A., & House, R. J. (2008). Unrequited Profit: How. Stakeholder and. Economic Values Relate to Subordinates'
- 4- Debruyne, Marion & Schoenaerts, Marie. (2006). Innovation outside the lab: Strategic Innovation as the Alternative. Flanders DC Knowledge Center.
- 5- Ogun Yinka, Emmanuel Kayode & Adedoyin, Ronke Charity. (2013). Leadership Styles and Work Effectiveness of School Principals in Ekiti State.
- 6- Omolayo, Bunmi. (2007). Effect of Leadership Style on Job-Related Tension and Psychological Sense of Community in Work Organizations.
- 7- Wang, F. J., Chichi-Jen, S. & Mei-Ling, T. (2010). Effect of leadership style on organizational performance as viewed from human resource management strategy.