

**تقييم دور القيادة الملهممة في تعزيز القدرات الإبداعية
للعاملين بالملكة العربية السعودية**
**Evaluating the role of inspirational leadership in
enhancing the creative capabilities of employees in
the Kingdom of Saudi Arabia**

مانع سعيد سعود اليامي

باحث بمعهد ادارة المستشفيات واقتصاديات الصحة كلية التجارة وادارة
الأعمال جامعة حلوان

DOI: 10.21608/fjssj.2025.432974 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_432974.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/٤/٢ م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٥/٨ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٧/١ م
توثيق البحث: اليامي، مانع سعيد سعود. (٢٠٢٥). تقييم دور القيادة الملهممة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين بالملكة
العربية السعودية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ٢٢، ج. (٢)، ص-ص: ٤٣-٦٦.

٢٠٢٥ م

تقييم دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين بالمملكة العربية السعودية المستخلص:

يسعى الباحث لتحقيق الهدف الرئيسى التالى: تقييم دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي يعرض الباحث أهداف البحث الفرعية: تحديد دور الرؤية الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، وتحديد دور المبادرة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، وتحقيق أهداف البحث واختبار صحة الفرضيات؛ تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي؛ الذي يعبر عن الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة الاجتماعية المراد دراستها على صورة نوعية أو كمية رقمية، وهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره، وفي هذا البحث يستخدم لكشف دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين بمستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، وقد إختبرت الدراسة كافة فروضها.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القدرات الإبداعية، المستشفيات.

Evaluating the role of inspirational leadership in enhancing the creative capabilities of employees in the Kingdom of Saudi Arabia **Abstract:**

The researcher seeks to achieve the following primary objective: To evaluate the role of inspirational leadership in enhancing the creative abilities of employees at Abu Ajram General Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia. The following sub-objectives are presented by the researcher: To identify the role of inspirational vision in enhancing the creative abilities of employees at Abu Ajram General Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia, and to identify the role of inspirational initiatives in enhancing the creative abilities of employees at Abu Ajram General Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia. To achieve the research objectives and test the validity of the hypotheses, the descriptive analytical approach was adopted, which expresses an accurate and detailed description of the social phenomenon to be studied, whether qualitatively or quantitatively. This approach does not stop at collecting information to describe the phenomenon, but rather

seeks to analyze the phenomenon and uncover the relationships between its various dimensions in order to interpret it and reach conclusions that contribute to improving and developing reality. In this research, it is used to reveal the role of inspirational leadership in enhancing the creative abilities of employees at Abu Ajram General Hospital in the Kingdom of Saudi Arabia. The study tested all of its hypotheses.

Keywords: Leadership, Creative Abilities, Hospitals

- المقدمة:

في عالم الأعمال المتسارع، تعد القدرات الإبداعية للعاملين أمراً حيوياً لنجاح المنظمات، هذه القدرات تمكّن الموظفين من التفكير بطرق جديدة، وإبتكار حلول مبتكرة للتحديات التي تواجهها المنظمة، كما أن تنمية هذه القدرات تعزز من مشاركة الموظفين وتحفزهم على التميز في أداء أعمالهم، كما تعد القدرة على ابتكار حلول جديدة ومتميزة إحدى أهم مصادر التنافسية والنجاح التنظيمي، وفي هذا السياق، برز دور القيادة الملهمة كأحد أهم العوامل المؤثرة على تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين، وأصبحت ضرورية أكثر من أي وقت مضى لتنمية القدرات الإبداعية للعاملين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم..، حيث تشير الإحصائيات العالمية إلى أن ٧٠% من الموظفين يعتقدون أن القيادة الملهمة تزيد من الإنتاجية، بينما يرى ٨٠% منهم أنها تحسّن الرضا الوظيفي..، ووفقاً لدراسة حديثة أجرتها Gallup، فإن الشركات ذات القادة الملهمين تتمتع بمعدلات احتفاظ بالموظفين أعلى بنسبة ٢١%، ومعدلات إنتاجية أعلى بنسبة ١٧% (Gallup, 2023. Amabile, and Kramer, 2011, p.42).

القيادة الملهمة هي نمط قيادي يتميز بالقدرة على حفز وتحفيز الآخرين وإشعارهم بالهدف والرؤية المشتركة، والقائد الملهم هو الذي يمتلك القدرة على التأثير على مرؤوسيه بطريقة إيجابية ومحفزة، مما ينعكس على مستويات الأداء والدافعية والالتزام تجاه المنظمة، ويتحقق ذلك من خلال إشراك العاملين في صياغة الرؤية وتحديد الأهداف، وتقويضهم بالصلاحيات اللازمة، وتشجيعهم على المبادرة والتجريب والابتكار، والاهتمام بتطويرهم وتحفيزهم معنوياً ومادياً. (Norman,., etal, 2024, p.138)

وقد أظهرت الكثير من الدراسات والبحوث أن القيادة الملهمة تلعب دوراً محورياً في تحفيز وتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين، فالقائد الملهم يساهم في خلق بيئة عمل محفزة وداعمة للإبداع، حيث يشجع المرؤوسين على طرح الأفكار الجديدة والخروج عن المألوف،

ويوفر لهم الموارد والدعم اللازم لتطوير تلك الأفكار وتنفيذها، كما أن القائد الملهم يعمل على تنمية الثقة بالنفس والاستقلالية لدى مرؤوسيه، مما يعزز لديهم الشعور بالتمكين والقدرة على المبادرة والابتكار. (Pawar, 2016, p.14).

وعلاوة على ذلك، فإن القيادة الملهمة تسهم في تشكيل ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع والابتكار، فالقائد الملهم يعزز قيم التعاون والتشارك والتفكير النقدي البناء، ويحفز العاملين على اكتساب المعارف الجديدة والتعلم المستمر، كما أنه يقوم بتكريم الأفكار الإبداعية ويشجع على التجريب والمخاطرة المحسوبة، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الإبداع والابتكار في المنظمة. (فراج، ٢٠٢٣، ص، ١٣٢)

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن القيادة الملهمة تلعب دوراً حيوياً في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين من خلال إشراكهم في صياغة الرؤية، وتقويضهم بالصلاحيات، وتبني ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع، والتحفيز المادي والمعنوي، وهذا الدور المحوري للقيادة الملهمة أصبح ضرورياً في ظل بيئات الأعمال المتغيرة والشديدة المنافسة، والتي تتطلب منظمات قادرة على التميز والابتكار لضمان البقاء والنمو والتنافسية على المدى الطويل.

لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الملهمة والقدرات الإبداعية للعاملين، وكيفية تطبيق ذلك في مستشفى أبو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، وسيتم إجراء مقابلات مع القادة والموظفين للتعرف على وجهات نظرهم حول هذا الموضوع، كما سيتم تحليل البيانات الكمية لقياس مستوى الإبداع والابتكار في المنظمة.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من حقيقة أنها ستطبق في إحدى المنظمات الرائدة في مجال القطاع الصحي، هذا المجال يتسم بالتغير السريع والحاجة المستمرة للابتكار، مما يجعل فهم العلاقة بين القيادة والقدرات الإبداعية للموظفين أمراً بالغ الأهمية لضمان نجاح واستمرارية هذا المجال.

- مصطلحات البحث:

وفيما يلي يتناول الباحث المصطلحات التي يتم استخدامها في هذا البحث وهي:

(١) **القيادة الملهمة:** هي نمط قيادي يتميز بقدرة القائد على إلهام وتحفيز مرؤوسيه من خلال تبني رؤية مستقبلية طموحة وملهمة، وإظهار سلوكيات قدوة تجذب وتؤثر في الآخرين، والتشجيع على المبادرة والتعاون، بهدف تحفيز الإبداع والابتكار لتحقيق أهداف المنظمة. (Jaiswal, and Dhar, 2017, p.9)

- (٢) **الرؤية الملهمة:** هي صورة مستقبلية طموحة وإيجابية للمنظمة، يتبناها القائد ويعمل على نقلها وإيصالها بطريقة مؤثرة إلى المرؤوسين، بما يثير حماسهم ودافعيتهم نحو تحقيق هذه الرؤية. (Durán, et al, 2020, p,667)
- (٣) **التأثير الملهم:** يتمثل في قدرة القائد على التأثير في مرؤوسيه وإلهامهم من خلال سلوكياته وممارساته القدوة، وما يتصف به من شخصية قوية وثقة عالية بالنفس، مما يعزز من تفاني المرؤوسين في أداء مهامهم وتحقيق أهداف المنظمة. (Pieterse, et al, 2010, p.609)
- (٤) **المبادرة الملهمة:** تعني قدرة القائد على تشجيع المرؤوسين على المبادرة والمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التنظيمية، من خلال إتاحة الفرص والموارد اللازمة لذلك. (Garg, and Dhar, 2017, p,202)
- (٥) **التعاون الملهم:** يشير إلى قدرة القائد على تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين المرؤوسين، من خلال تشجيعهم على تبادل الأفكار والمعلومات، وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة. (Hoch, and Kozlowski, 2014, p.390)
- (٦) **القدرات الإبداعية للعاملين:** تتضمن مجموعة من القدرات والمهارات التي تمكن الأفراد من التفكير خارج الإطار التقليدي، وإيجاد حلول وأفكار جديدة ومبتكرة للمشكلات والتحديات التنظيمية، بما في ذلك القدرة على حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والقدرة الاستيعابية، والقدرة على التكيف. (Pawar, 2016, p.116)
- (٧) **القدرة على حل المشكلات:** هي مهارة أساسية للعاملين الإبداعيين، وتتمثل في قدرتهم على التعرف على المشكلات بشكل دقيق، وإيجاد عدة بدائل للحلول، وتقييمها بموضوعية، واختيار الحل الأنسب والتخطيط لتنفيذه بفاعلية. (Amabile, and Pratt, 2016, p.157)
- (٨) **التفكير الإبداعي:** هو عملية عقلية تتميز بالأصالة والمرونة والطلاقة، تمكن العاملين من توليد أفكار جديدة وغير مألوفة، والربط بين المفاهيم والأفكار بطرق مبتكرة، وتوسيع نطاق التفكير لإيجاد حلول إبداعية للمشكلات. (Shalley, and Gilson, 2017, p.605)

٩) القدرة الاستيعابية: هي قدرة العاملين على استيعاب المعلومات والخبرات الجديدة بسرعة وفعالية، وربطها بالمعارف السابقة لتوليد أفكار جديدة، وتحسين الأداء والإنتاجية.

(Harrington, and Guimaraes, 2005, p.39)

١٠) القدرة على التكيف: تعني مرونة العاملين في التعامل مع التغييرات والتحديات التنظيمية، وقدرتهم على التعلم والنمو، وتبني أساليب وممارسات جديدة لتحسين الأداء والمواءمة مع المتطلبات المتغيرة. (Sahdev, 2004, p.165)

- الدراسات السابقة: تعد الدراسات السابقة عنصراً هاماً في البحث العلمي، فهي تُشكل قاعدة المعرفة التي يبني عليها الباحث دراسته وتُساعده على وضعها في سياقها الصحيح، لذلك سيتم عرض بعض الدراسات ذات الصلة حول " دور القيادة المهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين " وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

- الدراسات التي تناولت المتغير الأول (القيادة المهمة):

دراسة دحام، وآخرون، (٢٠١٩)، بعنوان "القيادة المهمة وأثرها في الحد من الصراع التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير تطبيق القيادة المهمة بأبعادها (الثقة بالنفس، والرؤية المستقبلية، أداة للتغيير، والحساسية تجاه القيود البيئية) في الحد من الصراع التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة، وتناولت الدراسة القيادة المهمة وتم قياسها بأربعة أبعاد (الثقة بالنفس وتعنى ثقة القائد بنفسه وقدراته على تحقيق الأهداف، والرؤية المستقبلية وتعنى قدرة القائد على رسم صورة واضحة للمستقبل وتقسيمها إلى أهداف قابلة للتحقيق، وأداة للتغيير وتعنى قدرة القائد على إحداث التغيير والتطوير في المنظمة، الحساسية تجاه القيود البيئية وتعنى قدرة القائد على فهم وفهم البيئة المحيطة بالمنظمة والتكيف معها) كما تناولت الدراسة الصراع التنظيمي بأبعادها (الصراع الشخصي، الصراع بين الإدارات، الصراع مع الإدارة العليا)، كما أظهرت الدراسة وجود أثر للقيادة المهمة ببعديها (الرؤية المستقبلية، والحساسية تجاه القيود البيئية) في الحد من الصراع التنظيمي، وبناءً على هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة حث إدارة المستشفيات على التوجه الفعلي نحو معالجة القيود البيئية التي لها تأثير إيجابي على سلوك العاملين من خلال الاهتمام بتحفيزهم بواسطة المكافآت المالية والمعنوية.

دراسة الزائدي، وبن محمد، (٢٠٢٢)، بعنوان "الدور الوسيط للفاعلية الذاتية في العلاقة بين القيادة المهمة والبراعة التنظيمية. العلوم التربوية " هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور

الفاعلية الذاتية لمديري المدارس كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والبراعة التنظيمية بالمدارس الثانوية بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (مسيحي وارتباطي)، وتم جمع البيانات عن طريق استبانة من ثلاثة أجزاء (الجزء الأول: لقياس القيادة الملهمة، الجزء الثاني: لقياس البراعة التنظيمية، الجزء الثالث لقياس الفاعلية الذاتية، كما توصلت الى وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية بين متغير القيادة الملهمة ومتغير البراعة التنظيمية، ووجود تأثير غير مباشر لمتغير القيادة الملهمة بأبعادها على البراعة التنظيمية بأبعادها بوجود الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط، وبناء على هذه النتائج اوصت الدراسة بضرورة تبني إدارتي الإشراف التربوي والتدريب والابتعاث تدريب مديري المدارس بهدف تنمية فاعليتهم الذاتية..

دراسة ابراهيم، وآخرون، (٢٠٢٤)، بعنوان "العلاقة بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقي للموظف" هدفت هذه الدراسة الى تحليل العلاقة بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقي للموظف، وقد تناولت الدراسة مفهوم القيادة الملهمة وأبعادها، ومفهوم السلوك الأخلاقي للموظف وأبعاده، والعلاقة بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقي للموظف، وتأثير أبعاد القيادة الملهمة على أبعاد السلوك الأخلاقي للموظف، والفروق في السلوك الأخلاقي للموظفين حسب المتغيرات الديموغرافية، كما تناولت القيادة الملهمة وتم قياسها بأربعة أبعاد (الرؤية الملهمة، التأثير الملهم، المبادرة الملهمة، التعاون الملهم)، وقد توصلت الدراسة الى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقي للموظف، ووجود تأثير معنوي لبعض أبعاد القيادة الملهمة (مهارات التعامل مع الشخصية، المبادرة، الاعتمادية) على أبعاد السلوك الأخلاقي للموظف (النزاهة، المسؤولية، الاحترام)، وعدم وجود فروق معنوية في إدراك العملاء لمتغيرات البحث (المستقلة، التابعة) باختلاف المتغيرات الديموغرافية لهؤلاء العاملين (النوع والعمر ومستوى التعليم والحالة الاجتماعية والمستوى الوظيفي).

- الدراسات السابقة التي تناولت المتغير التابع " القدرات الابداعية للعاملين"

دراسة علي، و فوزي، (٢٠١٩)، بعنوان "دور التدريب في تحسين القدرات الابداعية للعاملين في منظمات الاعمال" هدفت هذه الدراسة الى تحليل دور التدريب في تحسين القدرات الإبداعية للعاملين في منظمات الأعمال، وتقييم أثر برامج التدريب المختلفة على جوانب محددة من القدرات الإبداعية (مثل: القدرة على حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والقدرة على التكيف)، وتحديد العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التدريب في تنمية القدرات

الإبداعية، حيث تناولت الدراسة المفهوم النظري للإبداع والقدرات الإبداعية، ودور التدريب في تنمية المهارات والقدرات الإبداعية، وقد أظهرت الدراسة أن التدريب له تأثير إيجابي على تحسين القدرات الإبداعية للعاملين في منظمات الأعمال، وكانت برامج التدريب التي تركز على مهارات حل المشكلات والتفكير الإبداعي أكثر فعالية في تنمية القدرات الإبداعية، كما أظهرت العوامل المؤثرة على فعالية برامج التدريب تشمل: نوع البرنامج، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، أسلوب التدريب، ومستوى الدافع لدى المشاركين

دراسة منصور، وحسن، (٢٠٢٣)، بعنوان "دور إدارة الأداء في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين دراسة حالة المعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية-القاهرة الجديدة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الأداء والقدرات الإبداعية للعاملين، وتقييم أثر أبعاد إدارة الأداء على مستوى تحقيق القدرات الإبداعية، وتحليل الفروق في اتجاهات العاملين حول مستوى تحقيق القدرات الإبداعية ومدى ارتباطها بمتغيرات شخصية ووظيفية، وتقديم توصيات لتحسين إدارة الأداء وتنمية القدرات الإبداعية في المعهد، كما تناولت إدارة الأداء بأبعادها (تخطيط الأداء، تقييم الأداء، التغذية المرتدة، تحسين الأداء)، والقدرات الإبداعية (القدرة الاستيعابية، القدرة على التفكير، القدرة على التكيف، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الأداء (تخطيط الأداء، تقييم الأداء، وتحسين الأداء) وتحقيق تنمية القدرات الإبداعية، ولا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين حول مستوى تنمية القدرات الإبداعية لهم تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وبناء على هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة التركيز على أبعاد إدارة الأداء الفعالة (تخطيط الأداء، تقييم الأداء، وتحسين الأداء).

دراسة الهزيلي، (٢٠٢٤)، بعنوان "مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان في ضوء المتغيرات الديموغرافية" هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في بعض جامعات سلطنة عمان، وتحديد الفروق الدالة إحصائياً بين الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية، وتحليل هذه الفروق في ضوء متغيرات ديموغرافية تشمل: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع الوظيفة، وقد تناولت الدراسة مفهوم أخلاقيات العمل الإداري وأبعادها، كما أظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية تعزى

لمتغيرات (نوع الوظيفة حيث كان الالتزام بأخلاقيات العمل أعلى لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية مقارنة بالإداريين والفنيين، والمستوى الإداري حيث كان الالتزام بأخلاقيات العمل أعلى لدى الأساتذة الجامعيين مقارنة برؤساء الأقسام)

- **مشكلة البحث:** وفيما يلي عرض لمشكلة البحث كما يلي:

- **الاطار العام لمشكلة البحث:**

تؤدي القيادة الملهمة دوراً محورياً في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين، وتعدّ هذه المجموعة من المهارات ركيزة أساسية لتحقيق أهداف المملكة العربية السعودية الطموحة في إطار رؤية ٢٠٣٠، فمن خلال تحفيز الموظفين وإلهامهم، يمكن للقيادة الملهمين إطلاق العنان لإمكاناتهم الإبداعية، مما يساهم في ابتكار حلول جديدة، وتطوير منتجات وخدمات فريدة، وتحسين كفاءة الأداء في مختلف القطاعات. يحى (كيلاني، ٢٠٢٢، ص، ٢٤٢)

وتركز رؤية المملكة ٢٠٣٠ على بناء قطاع صحي آمن وذو جودة عالية بما يضمن تقديم خدمات صحية متكاملة بأعلى جودة لأفراد المجتمع، وتحقيق ذلك يتطلب وجود كوادر بشرية إبداعية ومبتكرة، ففي ظل التغيرات المتسارعة في مختلف المجالات، أصبح الاعتماد على الأفكار التقليدية غير كافٍ لمواكبة التطورات والوصول إلى القمة. (العتيبي، ٢٠٢٢، ص، ٩٩)

وتشير دراسة اجراها مركز الابتكار والابداع فى جامعة الملك فيصل. (٢٠٢٢) إلى أن نسبة العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية الذين يعتقدون أنهم يملكون قدرات إبداعية عالية تتراوح بين ٣٠% و ٤٠%، كما أظهرت دراسة أخرى أن هناك علاقة إيجابية بين القدرات الإبداعية للعاملين في القطاع الصحي وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى. جامعة الملك فيصل. (٢٠٢٢)

كما اشار التقرير الصادر عن مركز الإبداع والابتكار بجامعة الملك سعود أن نسبة العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية الذين يعتقدون أن قادتهم يملكون صفات القيادة الملهمة تتراوح بين ٥٠% و ٦٠%، وات هناك علاقة إيجابية ضعيفة بين القيادة الملهمة والقدرات الإبداعية للعاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، وحدد العوامل التي تساهم في تعزيز القيادة الملهمة في القطاع الصحي، وتشمل هذه العوامل:

- **الدعم الإداري:** توفير بيئة عمل داعمة للقيادة لتطبيق ممارسات القيادة الملهمة.
- **التدريب والتطوير:** توفير فرص التدريب والتطوير للقيادة على مهارات القيادة الملهمة.

- الثقافة التنظيمية: تعزيز ثقافة التقدير للقيادة الملهمة ودعمها.
- التواصل الفعال: تشجيع التواصل الفعال بين القادة والموظفين.

وفى دراسة استطلاعية على مستشفى ابو عجرم العام اجراها مركز أبحاث الإبداع والابتكار بجامعة الملك فيصل (٢٠٢٣)، تضمنت مقابلات مع القادة حول ممارساتهم للقيادة الملهمة. أظهرت النتائج أن ٨٠% من القادة يدركون أهمية القيادة الملهمة في تعزيز الإبداع، لكنهم يواجهون بعض التحديات في تطبيقها، وأن ٦٠% من القادة يعتقدون أن نقص الدعم الإداري والتدريب والتطوير يُعيق ممارساتهم للقيادة الملهمة، وأن ٥٠% من القادة يعتقدون أن ثقافة المستشفى لا تُشجع على القيادة الملهمة. مركز أبحاث الإبداع والابتكار بجامعة الملك فيصل (٢٠٢٣)،

وتُشير هذه البيانات إلى وجود أوجه قصور في دور القيادة الملهمة في تطوير القدرات الإبداعية للعاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، خاصة في مستشفى أبو عجرم العام، تُظهر الدراسة الاستطلاعية أن هناك حاجة ماسة إلى تحسين ممارسات القيادة الملهمة في المستشفى.

لذا تعد دراسة دور القيادة الملهمة في تطوير القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام مهمة لما لها من اثر في فهم ممارسات القيادة الملهمة ولما ينتج عن ذلك من اثر مباشر على الاداء الابداعي للعاملين، ويساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة في المستشفى، وزيادة رضا العاملين عن وظائفهم، مما سينعكس بشكل إيجابي على جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

- تحديد مشكلة وتساؤلات البحث:

في بيئة العمل الحديثة، أصبح الإبداع والابتكار من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها، ومن هنا، تبرز أهمية دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين، إلا أن هناك نقص في الدراسات التي تبحث في هذا الموضوع في المملكة العربية السعودية، وخاصة على مستوى المستشفيات العامة، لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية"، وبناء على ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:-

التساؤل الرئيسي الأول: ما هو دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأول التساؤلات الفرعية التالية:

(١) ما هو دور الرؤية الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

(٢) ما هو دور التأثير الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

- أهداف وأهمية البحث:

- أهداف البحث : يسعة الباحث لتحقيق الهدف الرئيسي التالي

" تقييم دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام في المملكة العربية السعودية."

وفيما يلي يعرض الباحث أهداف البحث الفرعية:

- تحديد دور الرؤية الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

- تحديد دور المبادرة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

- أهمية البحث: يمكن توضيح اهمية البحث من الناحيتين العلمية والتطبيقية على النحو التالي:

- الأهمية العلمية:

(١) تُسهم هذه الدراسة في تعميق الفهم النظري حول دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في المنظمات الصحية.

(٢) تعد هذه الدراسة إضافة قيمة للأدبيات البحثية المتعلقة بالقيادة الملهمة والإبداع في سياق المملكة العربية السعودية، والتي لا تزال محدودة نسبياً.

(٣) توفر هذه الدراسة منظوراً جديداً لفهم العلاقة بين خصائص القيادة الملهمة وتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في المؤسسات الصحية.

(٤) تُسهم هذه الدراسة في تطوير نماذج نظرية لتفسير دور القيادة الملهمة في تعزيز الإبداع التنظيمي.

- الأهمية العملية:

- (١) تُقدم هذه الدراسة توصيات عملية لمديري ومسؤولي المستشفى حول كيفية تعزيز ممارسات القيادة الملهمة لتحفيز الإبداع بين العاملين.
- (٢) قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تطوير برامج تدريبية وتطويرية للقادة في المستشفى لتحسين مهارات القيادة الملهمة.
- (٣) قد تُسهم هذه الدراسة في زيادة الوعي لدى القيادات بأهمية القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في المؤسسات الصحية.
- (٤) قد تُساعد هذه الدراسة في تطوير استراتيجيات وسياسات تنظيمية تهدف إلى تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار في مستشفى ابو عجرم العام.
- (٥) قد تُسهم هذه الدراسة في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة من خلال تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في المستشفى..

- فروض البحث: يمكن للباحث صياغة فروض البحث فيما يلي:

الفرض الرئيسي: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القيادة الملهمة وتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الأول الفروض الفرعية التالية:

- (١) يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية بين الرؤية الملهمة وتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.
- (٢) يوجد أثر معنوى ذو دلالة إحصائية بين التأثير الملمهم وتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

- منهجية البحث: وتشتمل منهجية البحث على ما يلي:

- منهج البحث: لتحقيق أهداف البحث واختبار صحة الفرضيات؛ تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ؛ الذي يعبر عن الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة الاجتماعية المراد دراستها على صورة نوعية أو كمية رقمية، وهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره (غرابية وآخرون، 2015) وفي هذا البحث يستخدم لكشف دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين بمستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

- مجتمع البحث وعينة البحث:

- مجتمع البحث: مجتمع الدراسة هو مجموعة العناصر أو الأفراد التي ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة وبمعنى آخر هو جميع العناصر التي تتعلق بها مشكلة البحث. ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، ووفقاً لبيانات وزارة الصحة السعودية لعام ٢٠٢٣، بلغ عدد العاملين في مستشفى ابو عجرم العام بنحو (٩٢٠) موظف تقريباً،

- عينة البحث: يُقدّر حجم المجتمع تقريباً بعدد (٩٢٠) عامل وفقاً لوزارة الصحة السعودية، ويمكن تحديد حجم عينة البحث من مجتمع محدود وفقاً لقانون تحديد حجم العينة وبما يضمن التمثيل الكامل لهذا المجتمع وحتى لا يزيد الخطأ في التقدير عن ٥%، واعتمد الباحث على القانون التالي في تحديد حجم العينة.

$$N = \frac{C(C-1)}{1 + \frac{C(C-1)}{N}}$$

حيث N: حجم العينة

ح: نسبة الحد الأقصى لتوافر الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع وقد اعتبرها الباحث ٥٠% = ٠,٥٠

أ: (مربع نسبة الخطأ المسموح به) وقد اعتبره الباحث ٥% على (مربع الدرجة المعيارية المقابلة للمعامل الثقة) الذي اختاره الباحث وهو ٩٥% وبذلك تكون الدرجة المعيارية المقابلة = ١,٩٦.

$$A = (0.05 \times 0.05) / (1.96 \times 1.96) = 0.0025 / 3.84 = 0.00065$$

ن: حجم مجتمع الدراسة = (٩٢٠) من العاملين بمستشفى ابو عجرم العام محل الدراسة وبالتطبيق على القانون السابق يصبح حجم العينة = ٢٧٠ مفردة

- حدود البحث:

- الحدود الموضوعية للبحث:** ستركز موضوع البحث على دور القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين بمستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية للبحث:** خلال الفترة الزمنية من عام ٢٠٢٤ الى عام ٢٠٢٦.
- الحدود المكانية للبحث:** مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

- الحدود البشرية للبحث: وتشمل العاملين في مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

- الادوات المستخدمة في الدراسة:

الاستبيان:

يعد الاستبيان من أكثر الادوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث قمنا باستعمال الاستبيان كوسيلة بحث للكشف عن اراء عينة الدراسة ويعد إعداد الاستبيان هو من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لأنه الأساس الذي يتضمن صحة النتائج التي يتم التوصل إليها. وقد تضمن الاستبيان قسمين:

القسم الأول: وهو يحتوى على البيانات الشخصية والوظيفية للمبحوثين، وهى: (النوع، العمر، المؤهل العلمى، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفى، عدد الدورات التدريبية).

القسم الثاني: ويحتوى على محورين: -

المحور الأول: ويتمثل في القيادة الملهمة، حيث شمل (٢٠) عبارة اجمالية للمتغير المستقل موزعة على الابعاد التالية:

- الرؤية الملهمة (٥) فقرات
- التأثير الملهم (٥) فقرات
- المبادرة الملهمة (٥) فقرات
- التعاون الملهم (٥) فقرات

المحور الثاني: ويتمثل في القدرات الإبداعية للعاملين، حيث شمل (٢٠) عبارة اجمالية للمتغير التابع موزعة على الابعاد التالية:

- القدرة على حل المشكلات (٥) فقرات
- التفكير الإبداعي (٥) فقرات
- القدرة الإستيعابية (٥) فقرات
- القدرة على التكيف (٥) فقرات

وقد تم الاعتماد على مقياس للإجابة يتراوح بين ١ إلى ٥ حسب مقياس ليكرت الخماسي حيث طلب من أفراد العينة إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات وفق هذا المقياس كما يلي:-

- غير موافق بشدة: ولها درجة واحدة (١)

- غير موافق: ولها درجتان (٢)
- محايد: ولها ثلاثة درجات (٣)
- موافق: ولها أربعة درجات (٤)
- موافق بشدة: ولها خمسة درجات (٥)
- التحليل الوصفي لخصائص العينة: فيما يلي يعرض الباحث التحليل الوصفي لخصائص العينة:
- توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "النوع"

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "النوع"

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٢١٢	%٦٠,٦
أنثى	١٣٨	%٣٩,٤
الأجمالي	٣٥٠	%١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول (١) ان اجمالي عدد عينة الدراسة (٣٥٠) وان نسبه الذكور والاناث متباعدة الى حد ما، حيث كانت غالبية العينة من الذكور وقد بلغت عينة الذكور (٢١٢) بنسبة (%٦٠,٦) من اجمالي حجم العينة، فى حين بلغت عينة الاناث (١٣٨) بنسبة (%٣٩,٤) من اجمالي حجم العينة.

- توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "العمر"

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "العمر"

النوع	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	٤٣	%١٢,٣
من ٣٠ الى ٤٠ سنة	١٦٩	%٤٨,٣
من ٤٠ الى ٥٠ سنة	١١٨	%٣٣,٧
من ٥٠ سنة فما فوق	٢٠	%٥,٧
الأجمالي	٣٥٠	%١٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٢) يتضح ان اجمالي عدد المبحوثين (٣٥٠)، كانت فئة المشاركين الذين أعمارهم تتراوح من (٣٠) إلى (٤٠) سنة هي الأعلى، وسجلت (%٤٨,٣)، وهذا يدل على ان معظم المبحوثين من فئة الشباب متوسطى العمر اصحاب الخبرات، تليها نسبة الفئة العمرية من (٤٠ الى ٥٠ سنة) بنسبة مشاركة (٣٣,٧)، مما يدل على وجود نسبة مشاركة كبيرة من اصحاب الخبرات العملية بالمستشفى، كما اشارت النتائج

أن نسبة الفئة العمرية أقل من (٣٠) سنة بلغت (١٢,٣)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية من ٥٠ سنة فما فوق بنسبة مشاركة (٥,٧%) وتدل هذه النسب على تنوع الفئات العمرية المشاركة بالإضافة الى المشاركة الشبابية الكبيرة في الاستبيان،

- توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "المؤهل العلمي"

جدول (٣) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "المؤهل العلمي"

النسبة المئوية	العدد	النوع
١٥,٧%	٥٥	ثانوى
٤١,٤%	١٤٥	بكالوريوس
١١,١%	٣٩	ماجستير
٣١,٧%	١١١	أخرى
١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٣) يظهر ان اجمالى عدد المبحوثين (٣٥٠)، حيث اظهرت النتائج ارتفاع نسبة المشاركين فى المستوى العلمى "بكالوريوس" بنسبة مشاركة بلغت (٤١,٤%)، تليها نسبة الحاصلين علي مؤهل علمى "أخرى" بنسبة بلغت (٣١,٧%)، بينما بلغت نسبة مشاركة الفئة "ثانوى" بنسبة (١٥,٧%)، بينما لم تتجاوز فئة الحاصلين على مؤهل "ماجستير" نسبة (١١,١%) ويعد هذا مؤشر طبيعى فى هرم تسلسل الدرجات العلمية.

جدول (٤) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "المسمى الوظيفى"

النسبة المئوية	العدد	النوع
١٠,٣%	٣٦	مدير
١١,٧%	٤١	طبيب
٣٤,٦%	١٢١	أخصائى ادارى
٢٦,٣%	٩٢	موظف ادارى
١٠%	٣٥	فنى
٧,١%	٢٥	اخرى
١٠٠%	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٤) يظهر ان اجمالى عدد المبحوثين (٣٥٠)، وكانت نسبة المشاركين من الفئة الوظيفية " أخصائى ادارى" هى الاعلى بنسبة تبلغ (٣٤,٦%)، تليها نسبة المشاركين من الفئة الوظيفية "موظف ادارى" والتي بلغت (٢٦,٣%)، ثم تليها نسبة المشاركين من الفئة "طبيب" (١١,٧%) وكان هناك تقارب بين الفئات (مدير، فنى،

اخرى) وذلك بنسب مشاركة على الترتيب (٣، ١٠، ١٠، ٧، ١)٪، ويشير هذا الى التنوع بين الفئات الوظيفية المشاركة فى عينة البحث.

جدول (٥) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "عدد سنوات الخبرة"

النسبة المئوية	العدد	النوع
١٤٪	٤٩	أقل من ٣ سنوات
٩، ١٪	٣٢	من ٣ الى أقل من ٦ سنة
٨، ٣٪	٢٩	من ٦ الى أقل من ٩ سنة
٦٨، ٦٪	٢٤٠	من ٩ سنة فأكثر
١٠٠٪	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٥) يظهر ان اجمالى عدد المبحوثين (٣٥٠)، وكانت نسبة المشاركين اصحاب الخبرات " من ٩ سنوات فأكثر " هى الاعلى بنسبة تبلغ (٦٨، ٦)٪، تليها نسبة المشاركين أصحاب الخبرات " أقل من ٣ سنوات " والى بلغت (١٤)٪، ثم تليها نسبة المشاركين من اصحاب الخبرات " من ٣ الى أقل من ٦ سنوات " بنسبة بلغت (٩، ١)٪ ولم تتجاوز نسبة المشاركين اصحاب الخبرات " من ٦ الى أقل من ٩ سنوات " بنسبة (٨، ٣)٪، ويشير هذا الى ان عينة البحث تتمتع بخبرات جيدة فى العمل مما يجعلها اكثر كفاءة فى الاجابة على الاستبانة.

جدول (٦) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير "عدد الدورات التدريبية"

النسبة المئوية	العدد	النوع
٩، ٤٪	٣٣	دورة واحدة
١٠، ٣٪	٣٦	دورتين
٦٤، ٣٪	٢٢٥	أكثر من دورتين
١٦٪	٥٦	لا يوجد لدى دورات تدريبية
١٠٠٪	٣٥٠	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال تحليل بيانات جدول (٦) يظهر ان اجمالى عدد المبحوثين (٣٥٠)، وكانت نسبة المشاركين الذين حصلوا على اكثر من دورتين هى الاكثر والى بلغت (٦٤، ٣)٪، مما يدل على اهتمام مستشفى الملك ابو عجرم العام بالملكة بتدريب العاملين بها، بينما كانت نسبة المشاركين الذين حصلوا على دورة واحدة بنسبة مشاركة بلغت (٩، ٤)٪، ونسبة المشاركين الذين حصلوا على دورتين بنسبة مشاركة بلغت (١٠، ٣)٪، بينما كانت نسبة المشاركين الذين لم يحصلوا على اى من الدورات التدريبية نسبة (١٦)٪، وهى نسبة كبيرة

نسبياً، ويشير هذا الى اهتمام مستشفى ابو عجرم العام بالمملكة بتقل مهارات العاملين بها عن طريق تكثيف الدورات التدريبية، الا انها تحتاج الى تركيز تلك الدورات على كافة العاملين.

- عرض نتائج تقييم متغيرات الدراسة:

جدول (٧) المتوسط الحسابي العام لأبعاد القيادة الملهمة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	T	مستوي المعنوية
الرؤية الملهمة	٤,٤٩	٠,٧٠٣	مرتفع بشدة	١١٩,٣٣٤	٠,٠٠٠
التأثير الملهم	٤,٤٤	٠,٧٢٧	مرتفع بشدة	١١٤,٢١٥	٠,٠٠٠
المبادرة الملهمة	٤,٤٥	٠,٧٣٢	مرتفع بشدة	١١٣,٨٢٨	٠,٠٠٠
التعاون الملهم	٤,٤٨	٠,٦٩٢	مرتفع بشدة	١٢١,١٢٨	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول (٧) انه يتم تطبيق القيادة الملهمة بأبعادها (الرؤية الملهمة، التأثير الملهم، المبادرة الملهمة، التعاون الملهم) بدرجة عالية بمستشفى ابو عجرم العام بالمملكة، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لكل بعد بين (٤,٤٤) و(٤,٤٩)، ويوضح الجدول ايضا، اختبار One simple t-test لتوضيح ما إذا كانت قيم المتغيرات الاربعة للقيادة الملهمة (الرؤية الملهمة، التأثير الملهم، المبادرة الملهمة، التعاون الملهم) تختلف بشكل يعتبر إحصائياً عن القيمة المرجعية التي تعتبر في هذه الحالة هي الصفر، حيث يوضح الجدول النتائج:-

قيمة t المحسوبة بالترتيب للأبعاد الأربعة (١١٩,٣٣٤، ١١٤,٢١٥، ١١٣,٨٢٨، ١٢١,١٢٨)، أكبر بكثير من قيمة t الحرجة (١,٩٦) عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠٥، وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لكل من الأبعاد (الرؤية الملهمة، التأثير الملهم، المبادرة الملهمة، التعاون الملهم) يختلف بشكل معنوي، مما يشير أن مستوى كل من (الرؤية الملهمة، التأثير الملهم، المبادرة الملهمة، التعاون الملهم) في مستشفى أبو عجرم العام بالمملكة مرتفع بشكل ملحوظ، مما يعني أن مستشفى أبو عجرم العام تمتلك قيادة ملهمة ذات فاعلية عالية، وهي قادرة على استخدامها لتحسين جودة الرعاية الصحية التي تقدمها.

جدول (٨) المتوسط الحسابي العام لأبعاد القدرات الإبداعية للعاملين

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	T	مستوي المعنوية
القدرة على حل المشكلات	٤,٤٥	٠,٩٥٦	مرتفع بشدة	١٢٦,٣٥٩	٠,٠٠٠
التفكير الإبداعي	٤,٤٣	٠,٧٤٥	مرتفع بشدة	١٢٠,٢٢٧	٠,٠٠٠
القدرة الإستيعابية	٤,٤٤	٠,٦٥٠	مرتفع بشدة	١٢٧,٨٥٦	٠,٠٠٠
القدرة على التكيف	٤,٤٣	٠,٦٥٤	مرتفع بشدة	١٢٦,٦٦٤	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول (٨) ان القدرات الابداعية للعاملين بالمشفى بابعاده (القدرة على حل المشكلات، التفكير الإبداعي، القدرة الإستيعابية، القدرة على التكيف) تتم بدرجة عالية بمستشفى أبو عجرم العام، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لكل بعد بين (٤,٤٣) و(٤,٤٥)، ويوضح الجدول السابق اختبار One simple t-test لتوضيح ما إذا كانت قيم المتغيرات الاربعة لتطوير الاداء (القدرة على حل المشكلات، التفكير الإبداعي، القدرة الإستيعابية، القدرة على التكيف) تختلف بشكل يعتبر إحصائياً عن القيمة المرجعية التي تعتبر في هذه الحالة هي الصفر، حيث يوضح الجدول النتائج التالية:-

قيمة t المحسوبة بالترتيب (١٢٦,٣٥٩، ١٢٠,٢٢٧، ١٢٦,٦٦٤، ١٢٧,٨٥٦)، أكبر بكثير من قيمة t الحرجة (١,٩٦) عند مستوى دلالة ٠,٠٥، وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لكل من الأبعاد (القدرة على حل المشكلات، التفكير الإبداعي، القدرة الإستيعابية، القدرة على التكيف) يختلف بشكل معنوي، مما يدل على أن مستوى كل من الأبعاد (القدرة على حل المشكلات، التفكير الإبداعي، القدرة الإستيعابية، القدرة على التكيف) للعاملين في مستشفى أبو عجرم العام بالمملكة مرتفع بشكل كبير.

- نتائج اختبارات فروض الدراسة:

- نتائج اختبار الفرض الرئيسي الاول، والفروض الفرعية للدراسة:

اولاً: سيتم اجراء اختبار الارتباط "بيرسون" لقياس مدى وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وبين ابعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القيادة الملهمة (بابعادها المختلفة) وتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين في مستشفى أبو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية.

جدول رقم (٩) يوضح درجة الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الابداعية) وابعاده والدرجة الكلية

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	القيادة الإبداعية	٠.٨٢٦**	٠.٠٠٠
٢	الرؤية الملهمة	٠.٧٧٠**	٠.٠٠٠
٣	التأثير الملهم	٠.٧٤٥**	٠.٠٠٠
٤	المبادرات الملهمة	٠.٨١٩**	٠.٠٠٠
٥	التعاون الملهم	٠.٨٣٥**	٠.٠٠٠

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين القيادة الملهمة بشكل عام والقدرات الابداعية للعاملين في مستشفى أبو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين كل بُعد من أبعاد القيادة الملهمة (الرؤية الملهمة، التأثير الملهم، لمبادرات الملهمة، التعاون الملهم) وتعزيز القدرات الابداعية للعاملين، وذلك التالي:

- الفرض الرئيسي:

اظهرت النتائج الى انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين القيادة الملهمة وتعزيز القدرات الابداعية للعاملين في مستشفى أبو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، حيث كانت قيمة ارتباط بيرسون: (0.826)، عند مستوى معنوية (0.000)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين القيادة الملهمة وتعزيز القدرات الابداعية للعاملين في مستشفى أبو عجرم العام بالمملكة العربية السعودية، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى القيادة الملهمة كلما زاد تطوير القدرات الابداعية للعاملين بالمستشفى، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية القيادة الملهمة في تعزيز القدرات الابداعية للعاملين، وبذلك نقبل الفرضية الرئيسية.

الفروض الفرعية:

الفرض الفرعى الاول:

يظهر الجدول انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين الرؤية الملهمة للقيادة وتطوير القدرات الابداعية للعاملين بمستشفى ابو عجرم العام بالمملكة، حيث كانت قيمة ارتباط بيرسون: (0.770)، عند مستوى معنوية (0.000)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الرؤية الملهمة للقيادة وتطوير القدرات الابداعية للعاملين بمستشفى ابو عجرم العام بالمملكة، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى الرؤية الملهمة لدى القادة، كلما زاد ذلك من مستوى تطوير القدرات الابداعية للعاملين بالمستشفى، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية العمل على رفع مستوى الرؤية الملهمة للقيادة بالمستشفى مما يساهم في تطوير القدرات الابداعية للعاملين، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الاولى.

الفرض الفرعى الثانى:

يظهر الجدول انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية ($p < 0.01$) بين التأثير الملهم للقيادة وتطوير القدرات الابداعية للعاملين بمستشفى ابو عجرم العام بالمملكة، حيث كانت قيمة

ارتباط بيرسون: (٠,٧٤٥)، عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وتُشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين التأثير الملهم للقادة وتطوير القدرات الابداعية للعاملين بمستشفى ابو عجرم العام بالملكة، وبمعنى آخر، كلما زاد مستوى التأثير الملهم لدى القادة، كلما زاد ذلك من مستوى تطوير القدرات الابداعية للعاملين بالمستشفى، وتؤكد هذه النتيجة على أهمية العمل على رفع مستوى التأثير الملهم للقادة بالمستشفى مما يساهم في تطوير القدرات الابداعية للعاملين، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الثانية.

قائمة المراجع:

أولاً : المراجع العربي:

الباز، حسن منصور السيد عوض ؛ عبد المنعم، لمياء محمد فتحي. (٢٠٢٣). دور إدارة الأداء في تنمية القدرات الابداعية للعاملين دراسة حالة المعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية-القاهرة الجديدة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١٤)، العدد (٤)، ص، ٨٢٠ - ٨٩٦.

البلوي، أحمد. (٢٠١٩). "فاعلية أبعاد التمكين الإداري في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في القطاع الحكومي بالملكة العربية السعودية". مجلة الإدارة والمحاسبة، ٢٠(٣)، ص١٢٧.

الجاريه، هاني عبد المعطي أحمد ؛ العشماوي، محمود سعيد محمد (٢٠٢٣) " القيادة الملهمة وعلاقتها بالبراعة التنظيمية لتحقيق التميز لدى رؤساء الأقسام العلمية بكليات جامعة الأزهر " مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، المجلد (٢٠)، العدد (١١٦)، ص، ٦٢٩ - ٧١٧.

الزائدي، أحمد بن محمد (٢٠٢٢). الدور الوسيط للفاعلية الذاتية في العلاقة بين القيادة الملهمة والبراعة التنظيمية. مجلة العلوم التربوية، المجلد (٣٠)، العدد (٣)، ص، ٢٣٣ - ٢٨٧.

العتيبي، أمجاد منصور عيضة (٢٠٢٢). دور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٦)، العدد (١٤)، ص، ٩٩ - ١١٦.

الهزيلي، أشرف بن عبدالله سعد (٢٠٢٤). مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان في ضوء المتغيرات الديموغرافية، مجلة

العلمية، كلية الشريعة والقانون بأسويوط. المجلد (٣٦)، العدد (١)، ص، ١٧٣٢ - ١٧٨٣.

علي، عماد ؛ بونيف، فوزي (٢٠١٩). دور التدريب في تحسين القدرات الابداعية للعاملين في منظمات الاعمال: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر وكالة تبسة، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة.

كيلاني، هند يحي بكري (٢٠٢٢). دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية (أسويوط)، المجلد (٣٨)، العدد (١١،٢)، ص، ٢٤٢ - ٢٦٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Amabile, T. M., & Kramer, M. (2011). Creativity under the microscope: A scientific study of how to spark new ideas. Harvard Business Review, 89(10), 42-52.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. Research in Organizational Behavior, 36, 157-183. doi:10.1016/j.riob.2016.10.001

Durán, A., Extremera, N., & Rey, L. (2020). Enhancing team learning and innovation: The role of solution-focused leadership and trust. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 93(3), 667-689. doi:10.1111/joop.12306

Garg, S., & Dhar, R. L. (2017). Employee service innovative behavior: The roles of leader-member exchange (LMX), work engagement, and job autonomy. International Journal of Manpower, 38(2), 242-258. doi:10.1108/IJM-04-2015-0060

Harrington, S. J., & Guimaraes, T. (2005). Corporate culture, absorptive capacity and IT success. Information and Organization, 15(1), 39-63. doi:10.1016/j.infoandorg.2004.10.003

Hoch, J. E., & Kozlowski, S. W. (2014). Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. Journal of Applied Psychology, 99(3), 390-403. doi:10.1037/a0030264

Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2017). The influence of servant leadership, trust in leader and thriving on employee creativity.

- Leadership & Organization Development Journal, 38(1), 2-21. doi:10.1108/LODJ-02-2015-0017
- Norman, E., Paramansyah, A., & Zaini, A. W. (2024). The Influence of Inspiring Leadership and Religiosity on Teacher Performance. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(2), 438-450.
- Pawar, A. (2016). Transformational leadership: inspirational, intellectual and motivational stimulation in business. International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications, 5(5), 14-21.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. Journal of Organizational Behavior, 31(4), 609-623. doi:10.1002/job.650
- Sahdev, K. (2004). Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13(2), 165-196. doi:10.1080/13594320444000056
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2017). Creativity and the management of technology: Balancing creativity and standardization. Production and Operations Management, 26(4), 605-616. doi:10.1111/poms.12635