

[مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية بالتطبيق على فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض]

[إعداد الباحث: علي بن مشيب بن محمد الاحمري]

[المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال]
1442هـ/2021م

الملخص:

تناولت هذه الدراسة مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية لدى منسوبي هيئة الهلال الأحمر السعودي بفرع الرياض ومدى توافر الأبعاد الأربعة للقيادة الإدارية وهي الحساسية للمشكلات والمبادرة والمثابرة والابداع في الفرع ودراسة هذه الأبعاد للخروج بمقترحات وتوصيات مناسبة لمواجهة تحديات العمل الاسعافي والتغلب عليها وكذلك لمعرفة الصعوبات المتوقعة التي قد تعرقل تطور الخدمات في فرع الهيئة.

وتمثلت أهم نتائج هذه الدراسة الى أن المتوسط الحسابي العام لمدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بلغ (3.87) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 77.4%. وتعتبر هذه الدرجة مرتفعة نسبياً مما أكد توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.

وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة تدعيم بعض المتغيرات كأن يقوم القائد في الفرع بإعطاء وقتاً أكبر لدراسة الأفكار المبتكرة وهو ما يمكن تحقيقه بتخصيص وقتاً أسبوعياً لمناقشة هذه الأفكار مع ذوي الاختصاص، وكذلك ضرورة إعطاء أولوية للمناقشة العميقة للمشكلات قبل حدوثها أو في بدايتها وهو الأمر الذي يسهم بفعالية في علاج هذه المشكلات ومنع تكرارها في المستقبل، وكذلك ضرورة تشجيع كل الأطراف على تقديم الحلول الابتكارية لهذه المشكلات.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة الإبداعية، الهلال الأحمر السعودي، القيادة الإدارية، المبادرة السعودية، المثابرة

Abstract:

This study dealt with the availability of the dimensions of the creative leadership of the employees of the Saudi Red Crescent Authority in the Riyadh branch and the availability of the four dimensions of the administrative leadership, which are sensitivity to problems, initiative, perseverance and creativity in the branch and studying these dimensions to come up with suitable proposals and recommendations to meet the challenges of emergency work and overcome them, as well as to know the expected difficulties that may impede Development of services in the authority's branch.

The most important results of this study were that the general arithmetic average of the availability of the creative leadership dimensions in the Saudi Red Crescent Authority branch in Riyadh reached (3.87) degrees out of (5), which is an average indicating the availability of the creative leadership dimensions

in the Saudi Red Crescent Authority branch in Riyadh with a medium degree. Availability was 77.4%. This degree is considered relatively high, which confirmed the availability of the creative leadership dimensions in the branch of the Saudi Red Crescent Authority in Riyadh.

This study recommended the necessity to support some variables, such as for the leader in the branch to give more time to study innovative ideas, which can be achieved by allocating time per week to discuss these ideas with specialists, as well as the necessity to give priority to the in-depth discussion of problems before they arise or at their beginning, which contributes effectively. In addressing these problems and preventing their recurrence in the future, as well as the need to encourage all parties to provide innovative solutions to these problems.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

تعد البيئة الخارجية للمنظمات في وقتنا الحالي غير مستقرة مقارنةً كما كانت سابقاً في عصور مضت بل أنه أصبح من سماتها الواضحة الاهتمام المتزايد والمتسارع بالتنظير العلمي في مجالات علم الإدارة الحديث ومع كبر حجم هذه المنظمات وتزايد حجم الطلب على خدماتها برزت مشكلات معقدة ومتشابكة ألقت بظلالها على جودة عمل هذه المنظمات وبالتالي تحتم على هذه المنظمات ابتكار حلول لمواجهة تلك المشكلات، غير أن ابتكار الحلول لا يأتي من قبيل الصدفة، بل يتطلب تواجد قيادات مبدعة لتوفير بيئات عمل مناسبة لخلق الإبداعات وفتح الآفاق للخيال المنتج، وذلك باعتبار أن الإبداع والابتكار من العناصر الداعمة والمشجعة لتقديم مستويات جودة عالية وقوية للمستفيد (صالح: 2019م ص1).

وتعتبر القيادة الإبداعية منهج ومهارة وعمل يهدف إلى التأثير في الآخرين وتحريكهم في اتجاه محدد ومخطط وذلك بحثهم على العمل الدؤوب من أجل تحقيق أعلى معايير الجودة والأداء باستخدام المؤهلات والمهارات والاعداد المهني والتدريبي للمشاركة في تنفيذ استراتيجيات المنظمة وتعتبر القيادة الإبداعية محفز لاستجلاب واستظهار القدرات الكامنة المخزونة لدى الآخرين لتطويعها لتحقيق الإنتاج بكل كفاءة واقتدار لذلك كان لابد للمنظمات على اختلاف أنشطتها من قيادات مبدعة توجهها كونها تعتبر حجر الزاوية لنجاحها وضمان استمرارها، والقيادة الإبداعية هي التي لديها حلولاً نادرة غير متوقعة للقدرة على حل المشاكل التي تعترض عملها في أقل وقت وجهد (قنديل: 2014 ص32).

2.1 مشكلة وتساؤلات البحث:

يعتبر غياب مفهوم تطبيق القيادة الإبداعية في المنظمات في عالمنا اليوم سبباً كبيراً عن تأخرها في التقدم والنمو وخصوصاً في ظل ما نشهده من تطور واتساع كبير في مجال العلوم بشكل عام وفي علم الإدارة بشكل خاص وبما أن البحث عن طرق إبداعية في القيادة يعتبر حلاً جذرياً لكثير من تعقيدات المنظمات والمؤسسات فإن هيئة الهلال الأحمر السعودي واحدة من الجهات الحكومية الصحية والتي تقدم خدمة إسعاف المرضى والمصابين لمواطني ومقيمي هذا البلد المبارك دون تمييز وتفريق ولحساسية هذه الخدمة على حياة الناس ولكي تحقق هذه الهيئة دورها بصورة متكاملة فإنها تحتاج إلى قادة مبدعين لديهم القدرة على بناء مستويات عالية من الجودة خصوصاً أن تقديم هذه الخدمة (إسعاف المرضى والمصابين) أصبح أمامه العديد من التحديات منها على سبيل المثال: تقليل زمن الاستجابة للمصاب قدر الإمكان، وكذلك تزايد عدد السكان مقابل عدد مراكز وفرق الإسعاف الموجودة، وكذلك اتساع النطاق الجغرافي في المدن المطلوب تغطيتها بالخدمة، ومن هنا تتضح الحاجة لإلقاء

الضوء على مدى توافر القيادة الإبداعية لدى منسوبي هيئة الهلال الأحمر السعودي بفرع الرياض محل الدراسة والتغلب على الصعوبات المتوقعة التي قد تعرقل تطور الخدمات فيها. وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟
وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مدى توافر بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟
- 2- ما مدى توافر بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟
- 3- ما مدى توافر بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟
- 4- ما مدى توافر بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟

3.1 أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الى التعرف على مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.

كما يهدف أيضاً الى التعرف على توافر الابعاد الأربعة للقيادة الإدارية الحساسية والمبادرة والمثابرة والابداع للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض ودراسة هذه الابعاد للخروج بمقترحات وتوصيات مناسبة لمواجهة تحديات العمل الاسعافي والتغلب عليها.

4.1 أهمية البحث:

لهذا البحث أهمية علمية وأخرى تطبيقية يمكن توضيحها على النحو التالي:

1- الأهمية العلمية: وتتلخص بالآتي:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

- تركز القيادة الإبداعية على المبادئ العلمية والمهارات العملية لمواجهة التحديات فيصبحوا خبراء في عملية حل التحدي بدلاً من إعطاء الأوامر أو القيام بالعمل بأنفسهم وبعد اكتسابهم لذلك، يقومون بمساعدة الآخرين على تحقيق أهدافهم.
- تعمل القيادة الإبداعية على تمكين الأفراد حتى يكونوا مبدعين ومنتجين لأفكار جديدة.

وبناءً على ما سبق فإن الباحث يسعى من خلال هذا البحث الى إيجاد حلول عملية يستفيد منها فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض في واقع عمله كما أن هذا البحث سيكون -بإذن الله عز وجل- مرجعاً لأي دراسة أو أبحاث مستقبلية تتناول مؤسسات أو منظمات أخرى مشابهة

2- الأهمية التطبيقية: وتتلخص بالآتي:

تنبع أهمية هذا البحث التطبيقية من كونه يتم تطبيقه على فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض ويمكن الإشارة الى نبذة مختصرة عن هيئة الهلال الأحمر السعودي فيما يلي:

تعتبر أول نشأة وظهور للخدمات الإسعافية الطارئة بالمملكة في العام 1353هـ حيث أنشئت جمعية الإسعاف الخيري بالمملكة كأول تنظيم حكومي لتقديم الخدمة الطبية الإسعافية بالمملكة، ومنذ ذلك التاريخ وحتى هذا اليوم والخدمات الطبية الإسعافية الطارئة تنتقل خلال مراحل التطور والبناء التي واكبت النهضة التي تشهدها المملكة في كافة جوانبها الصحية والتعليمية. ويقدم هذا الجهاز خدماته وفق ما ورد في المرسوم الملكي الذي نص على تنظيمه وفق ما يلي:

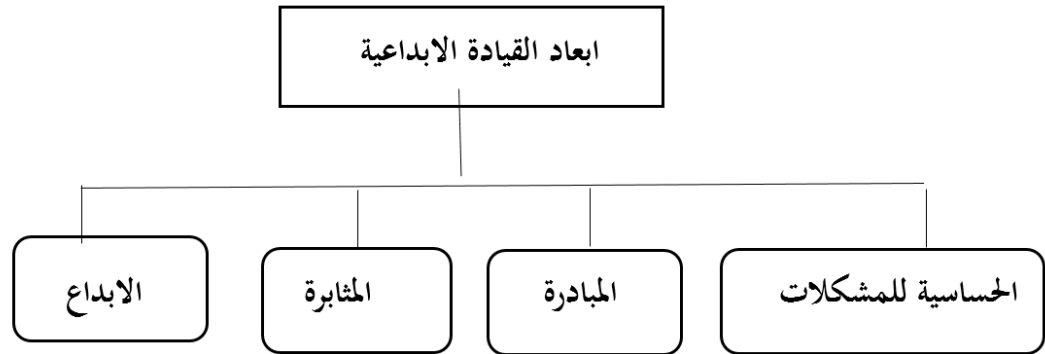
- مد يد المساعدة بكل الوسائل الموجودة لديها في حال انتشار الأوبئة أو حلول كارثة كبرى كالحريق وغيره والتعاون مع مديرية الصحة فيما يتعلق بالأمور الصحية.

- تقوم الهيئة بأعمالها باسم الإنسانية بدون أدنى تدخل في المواضيع السياسية.

وتباشر هذه الهيئة أعمالها عن طريق المركز الرئيسي في مدينة الرياض كجهاز رئيسي تنظيمي و (13) فرع في كل منطقة وكل فرع يحتوي على العاملين الصحيين والتجهيزات الطبية والأدوات اللازمة لتقديم الإسعاف السريع للمصابين والجرحى والمرضى. بالإضافة الى قيام كل فرع بتشكيل فرق متطوعة مستديمة بموجب نظام الهيئة الداخلي للتطوع. كما يناط بالهيئة أيضاً برامج الإغاثة التي تقسم الى (غذائية، إيوائية، دوائية) وتقدم المساعدات فيها حسب ما يقتضيه الحال على طريقتين: الطريقة الأولى مساعدات طويلة الأجل حيث تعتمد على قيام الهيئة بتنفيذ برامج ومشاريع إغاثة مباشرة لتخفيف آثار ضرر الكارثة قد تستمر إلى سنوات كمساعدة المملكة عن طريق تشكيل لجان محلية لجمع التبرعات النقدية والعينية من خلال شحن المواد الإغاثية المتنوعة بكافة الوسائل جواً وبحراً وبراً، كما يتم إنشاء مراكز إغاثية في الدول المتضررة ومكاتب إشرافيه لتوزيع المساعدات، وتنفيذ البرامج التي يحتاجها المتضررون كما حصل في افريقيا اثناء المجاعة، وكوسوفا، والشيشان، وافغانستان، وفلسطين. الطريقة الثانية المساعدات العاجلة حيث يُصدر فيها أوامر سامية لمساعدة بلد من البلدان العربية أو الإسلامية أو الصديقة من خلال التنسيق مع الجهات الحكومية المعنية لتأمين وشحن هذه المساعدة ومن ثم تقديمها للبلدان المتضررة على وجه السرعة. والاسهام في رفع مستوى الوعي الصحي. وتقدم الهيئة خدماتها بما يتفق مع القيم والتعاليم الإسلامية والاصول المهنية ونظامها الأساسي،

وبالنسبة لفرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فإنني أرجو أن يكون لهذا التطبيق دور كبير وفعال في واقع العمل لتحقيق رسالة الهيئة الإنسانية (اسعاف المرضى والمصابين) والعمل على تقديم حلول مبتكرة للتحسين المستمر لعمل هذا الجهاز الحساس حيث أن فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض يقع تحت اشرافه عدد (110) مركز اسعافي منتشرة في أرجاء منطقة الرياض سواء داخل المدينة أو خارج المدينة في المحافظات التابعة للمنطقة ونظراً لكبر حجم هذا الكيان الاسعافي الذي يقدم هذه الخدمة الحساسة وزيادة الطلب عليها فان الحاجة الى قيادات مبدعة أصبح ضرورة لا بد منها لأجل أن ينعكس هذا الابداع على جودة وسرعة الخدمة المقدمة للمستفيد ويزداد الامر خطورة أن عملية الإسعاف يعتبر الوقت فيها بالدقيقة كون هذا يتعلق بحياة الانسان.

٥,١ نموذج الدراسة:



شكل رقم (١)

أبعاد القيادة الإبداعية

المصدر: (صالح، 2019).

6.1 حدود البحث:

- 1- الحد المكاني: فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.
- 2- الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني لعام 1442هـ / 2021م.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم القيادة الإبداعية.

تعد القيادة الإبداعية سمة من سمات المنظمات الحديثة في ظل المنافسة الشرسية وكذلك ديناميكية بيئة الأعمال وما تحمله من فرص وتهديدات وظهور التكتلات الاقتصادية. وبالتالي فهناك مجالات كثيرة للقيادة الإبداعية سواء في بناء الاستراتيجيات أو في ابتكار الأساليب والأنظمة أو في تنظيم المهارات وقدرات العاملين أو في الاستجابات المحدثّة لاحتياجات البيئة من سلع وخدمات، فهناك مجالات متعددة ومتنوعة يمكن تقصّيها وتحويلها إلى فرص إبداعية كبرى وتعظيم قدرات وإمكانات التنظيم الإداري، وعلى ذلك فإن أهم أسباب حاجة المنظمات للقيادة الإبداعية ترجع إلى ما يأتي:

- تعد القيادة الإبداعية عنصر أساسياً في جميع نشاطات أي منظمة لرفع كفاءتها وإنتاجيتها، وبالتالي تحسين مخرجاتها سواء كانت منتجات أو خدمات.
- تعيش المنظمات الحديثة ظروفًا متغيرة ومعقدة فرضت الحاجة إلى القيادة الإبداعية.

- تزايد المشكلات الادارية والتَّنْظِيمِيَّة داخل المنظمات الحديثة يفرض التغيير والتطوير الذي يتطلب الابداع في إحداثه.
- تزايد حدة المنافسة الشرسية يفرض الحاجة الى القيادة الابداعية لزيادة القدرة التنافسية.
- وتُعرف القيادة الإبداعية أيضاً على أنها الجهود المبذولة للتأثير على سلوك الافراد من اجل الوصول الى أهداف المؤسسة، باعتبار أن القيادة هنا تعتبر النشاط الإيجابي الذي يؤدي به شخص ما في مجال الاشراف الاداري على الآخرين لتحقيق غرض ما باستخدام وسيلة التأثير، كما يُعبر عنها بقدرة القائد على استخدام ما لديه من انواع السلطة أو القوة أو المهارة التي تمكن من التأثير على مرؤوسيه وكسب ثقتهم لتحقيق الاهداف المحددة. (ادمو: 2016م ص13، 14).
- وذكر جيو وآخرون (2016، ص128) أن القيادة الإبداعية عبارة عن: "قيادة المرؤوسين بأسلوب تشاركي وتعاوني، والعمل على إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات العمل وتحدياته الحالية".
- ويعرف ساعد (2016م، ص9) القيادة الإبداعية بأنها: "قدرات القائد على الاستخدام الجيد للأدوات بطريقة ابتكارية، وطرحه للأفكار والحلول المبدعة والمبتكرة أثناء حل المشكلات والقضايا التي تواجه المنظمة".
- ويرى الصيرفي (2006م، ص261) أن القيادة المبدعة هي تلك "القيادة التي يتميز القادة فيها بامتلاك خصائص ومهارات تمكنهم من المخاطرة والاستقلال، والمثابرة والانفتاح على الخبرات الداخلية والخارجية للعاملين والمنظمة، إضافة للأصالة والتحرر من التصرفات التقليدية، والقدرة على تفهم المشكلات وحلها بطرق ابتكارية".
- ويتضح من خلال التعاريف السابقة أن مفهوم القيادة الإبداعية يعد خياراً استراتيجياً للقائد الإبداعي، وبأنفس الوقت لتحقيقها يحتاج للعمل التشاركي، والقدرة على تنظيم فرق العمل بطريقة إبداعية، وينطلق ذلك من قدرة القائد على توجيه مهاراته لحفز العاملين معه، وحثهم على التعاون لإنجاح إدارته، وتحقيق الأهداف وفق رؤية إبداعية فاعلة. وبالتالي فإن القيادة الإبداعية ترتبط بشخصية القائد المبدع وقدرته على قيادة العملية الإبداعية والإنتاج الإبداعي ضمن بيئة عمل إبداعية.
- واستناداً لما سبق يعرف الباحث القيادة الإبداعية هنا بأنها مجموعة من السمات في شخصية القادة تميزهم عن غيرهم، وتصف تصرفاتهم بالإبداعية أثناء عملهم القيادي ومنها: الحساسية للمشكلات، والمثابرة، والمبادرة، والابداع وتوظيف ذلك كله بطريقة صحيحة وهادفة تحقق النتائج الملموسة.

ثانياً: أهداف القيادة الإبداعية.

- تستهدف القيادة الإبداعية تحسين وتطوير بيئات عمل المنظمات، والارتقاء بالعمل الجماعي ضمن مناخ تنظيمي مستقر ومحفز وإيجابي، وبالتالي فالقيادة الإبداعية تستهدف تحقيق أهداف المنظمة، وتحسين قدرتها على المنافسة في بيئات العمل المحلية والعالمية. ويمكن تحديد أهم أهداف القيادة الإبداعية في التالي: (الغامدي، 2012م)، (الزهراني، 1435هـ):
- تطبيق مبادئ الإدارة العملية بدلا من الإدارة برد الفعل وتكوين العلاقة التكاملية الهادفة للتحسين المستمر وتنفيذ برامج التغيير الإبداعي.
- وضع الرؤية الاستراتيجية المستندة لبيئات البيئات الداخلية والخارجية للمنظمة والتي تساعد على وضوح نقاط الضعف ونقاط القوة في المنظمة.
- تأهيل المنظمة للتعامل الكفاء مع تكنولوجيا المعلومات وما تتيحه بمصادرها المختلفة من مهارات ومعلومات تساعد العاملين على تطوير قدراتهم.
- ومن أهداف القيادة الإبداعية في المنظمات والتي تنعكس إيجاباً على التطوير التنظيمي المنشود ذكر كل من صالح وباني (2013م) التالي:

- تحويل أهداف المنظمة إلى نتائج وإنجازات بأقل وقت وأقل جهد مبذول.
- تحفيز الأفراد ودفعهم لتحقيق المهام بعيداً عن الروتين وبروح الابتكار.
- التعامل مع المتغيرات والمؤثرات الخارجية على أنها محفزات للعمل والتنافس الشريف.
- استكشاف المستقبل والتخطيط له فيما يتعلق بالمنظمة وأهدافها وخططها.
- دعم عناصر ووظائف الإدارية فيما يتعلق بالتنظيم والتخطيط والتحليل والاستشراف المستقبلي.

ثالثاً: أبعاد القيادة الإبداعية.

ويستخدم الباحث في الدراسة الحالية السمات والخصائص التي تتميز بها القيادة الإبداعية وأبعادها الأربعة على النحو التالي: (الحساسية للمشكلات، المبادرة، المثابرة، الإبداع) ويمكن إيضاح كل منها فيما يلي:

• الحساسية للمشكلات:

- الحساسية للمشكلات هي: "القدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها، فالقائد المبدع يلاحظ الأمور التي لا يراها الآخرون، فهو بالتالي أقدر على اكتشاف العيوب والمزايا" (خير الله، 2009م، ص30).
- كما تتميز القيادة الإبداعية بالقدرة على التنبؤ بالمشكلات، والتنبؤ على حلول لها بنفس الوقت. والتفكير في عدة اتجاهات مختلفة أثناء حل المشكلات، والنظر إلى المشكلة من عدة مجالات مختلفة، الأمر الذي يساعد القيادة الإبداعية على إنتاج عدد من الأفكار المختلفة والتميزة (الزهراني، 1435هـ، ص27).
- ويلخص الباحث أهم مجالات القادة في مهارة الحساسية للمشكلات في التالي:
- القدرة على الإحساس ببعض المشكلات قبل حدوثها.
- القدرة على التعامل مع المشكلات بثقة ووضع حلول متعددة للمشكلة.
- وجود الروح التشاركية مع الآخرين بحيث يمكن مشاركة الحالات الطارئة لوضع حلول مشتركة.

• المبادرة:

- تعد المبادرة سمة من السمات الإبداعية ومبدأً إدارياً هاماً وهو القدرة على الإبداع والابتكار والتصرف الواعي والسريع في مختلف المواقع" (ساعد، 2016م، ص43).
- وإن صفة المبادرة صفة أساسية للقائد الإبداعي، لأنها تعني المبادرة في اتخاذ القرار بالوقت المناسب، والمرونة التامة في تعديله وقت الحاجة، وبدون المبادرة من قبل القائد الإبداعي قد تتعطل الأعمال، لذلك ينبغي للقائد التحلي بصفة المبادرة ليكون قائداً إبداعياً. ولذلك تظهر المبادرة دوماً في ظل المناخ التنظيمي السليم الذي يشجع العاملين ويحفزهم على المبادرات، وهي سمة القائد المبدع الذي يشجع روح المبادرة ويتبني المبدعين، ويحفز على المنافسة الشريفة، ولا يمنع الحماس والإبداع لدى العاملين (القرشي، 2004م، ص96).

• المثابرة:

- تعني المثابرة قوة العزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المسؤولية والزيادة في النضج الانفعالي والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول مبتكرة وجديدة للمشكلات والميل للأعمال التي فيها تحد وصبر وهي أحد أهم سمات الشخصية المبدعة القادرة على تحقيق الإنجاز وتحمل المسؤوليات والتحكم الانفعالات والاستمرار في العمل للوصول إلى الحلول المفيدة والناجحة بعيداً عن التصلب العقلي، فالقائد المبدع يكون محب لروح المخاطرة ومستقل ومثابر وعالي الدافعية ومنفتح على الآراء الجديدة وقادر على التسامح. وهو يبدل ويعدل أفكاره حتى يحقق الأهداف بصورة إبداعية.

وأوضحت حسن (2002 ص384) مفهوم المثابرة بقولها:

يرى الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من المثابرة أنه فرد كفء قادر على التحكم فيما يحدث له كما أنه يشعر بنجاحه في تحقيق ما يرغب من خلال العمل الذي يقوم به.

• الابداع:

هو انشاء او ابتكار شيء جديد لم يكن موجود من قبل، سواء أكان منتجا صناعيا او تجاريا، او كان عملية او طريقة جديدة، او فكرة او تصور مبتكر، ويشترط فيه الجدية والاصالة والمنفعة (ادمو، 2016 ص 17). والابداع هو قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد او الجماعة او المنظمة، وهو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر او عمل جديد، وعادة ما يتم تحويل الافكار المتولدة ووضعها في تطبيقات نافعة تشير الى حالة من التغيير والتحسين، ويختلف الابداع عن الابتكار اذ ان الابداع هو التوصل الى حل خلاق لمشكلة ما او التوصل الى فكرة جديدة، أما الابتكار فهو التطبيق الخلاق والملائم لها (جمعة 2011، ص 309).

وترى بشاوي (2008، ص 26) ان الابداع مجموعة من العمليات يستخدمها الانسان بما هو متوافر لديه من قدرات عقلية وفكرية وما يحيط به من مؤشرات بيئية ملائمة في ان يتوصل الى فكرة او اسلوب او نظرية جديدة بحيث يحقق النفع للمجتمع او المنظمة التي يعمل فيها.

ويتضح من هذا العرض ان الابداع هو افكار حديثة ومفيدة تبدأ من أذهان الافراد ثم يبدأ بحيث يوضع لها بصمة تميزها عن باقي الاعمال وصولاً الى غاية مطلوبة.

الدراسات السابقة:

- دراسة (الصومالي، باجنيد، زكي 2020م) بعنوان (دور القيادة الابداعية في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية)

هدفت هذه الدراسة 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، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة مقدارها (350) من مجتمع الدراسة.

وقد تمثلت نتائج هذه الدراسة في أن هناك علاقة طردية قوية بين القيادة الإبداعية وتحسين أداء العاملين، في كل بعد من أبعاد القيادة الإبداعية وأن المسؤولين الذين يديرون دفة العمل في مستشفيات القطاع الصحي الخاص هم قيادات مبدعة توافرت فيهم جميع أبعاد القيادة الإبداعية محل الدراسة.

وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة 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 هامشاً من الحرية للموظفين وأولهم القادة- لإظهار إبداعاتهم.

- دراسة (أبو جامع 2017) بعنوان (درجة القيادة الإبداعية لدى مدارس الثانوية العامة في المدينة المنورة)

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن واقع القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال وجهات نظر قادة ووكلاء المدارس الثانوية بالمدينة المنورة وكذلك كشفت عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين اراء مديري المدارس ووكلائهم في مجتمع عينة البحث باختلاف متغيري البحث (الوظيفة، المؤهل الدراسي) وذلك باستطلاع مديري المدارس أنفسهم ووكيل المدرسة وعينة البحث البالغة (90) قائداً و (118) وكيلاً. وقد قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وقد تمثلت نتائج هذه الدراسة من خلال هذا البحث الى أهمية تحفيز ودور مدير المدرسة في ممارسة القيادة الإبداعية في النواحي الإدارية وأيضاً أهمية الحرية والاسلوب الديمقراطي وطرح الأفكار الجديدة ومناقشتها كأسلوب لممارسة القيادة الإبداعية، كما أظهرت أيضاً أهمية النقد البناء وتقبل الرأي والحوار لدى مديري المدارس الثانوية.

كما أظهرت نتائج هذه الدراسة ضعف الدعم من قبل الإدارة العامة للتربية والتعليم للمدير المبدع بما يؤثر على ممارسة القيادة الإبداعية لديهم.

وتمثلت توصيات هذه الدراسة بضرورة تحفيز المدير والوكيل بمدارس المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة المتميزين لدفعهم لمزيد من الابداع الإداري في العمل كما أوصت الدراسة أيضا بضرورة تبين الأسلوب الديموقراطي وطرح الأفكار أمام الإداريين ومناقشة كافة الحلول الجديدة الممكنة كما أوصت الدراسة أيضا بضرورة الدعم والمساندة من قبل الإدارة العامة للتربية والتعليم لأداء المدير المبدع والوكيل بمدارس المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، كما أوصت الدراسة أيضاً بضرورة الاهتمام بآراء ومقترحات القائد والوكيل بمدارس المرحلة الثانوية حول العمل.

- دراسة (الرقاص، العيسى 2017) بعنوان (القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى امتلاك القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية لدى الهيئة الإشرافية في التعليم العام، ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في القيادة الإبداعية وفاعلية الذات الإبداعية تبعاً لمتغيري الوظيفة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والكشف عن العلاقة بين القيادة الإبداعية وأبعادها الفرعية وفاعلية الذات الإبداعية وأبعادها الفرعية. واختيرت عينة عشوائية من المشرفات التربويات قوامها (122) مشرفة تربوية وتم استخدام مقياس القيادة الإبداعية السلمي (2012)، والنسخة العربية من قائمة فاعلية الذات الإبداعية ترجمة (التوسي، 2016م)،

وتمثلت نتائج هذه الدراسة إلى امتلاك المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية بدرجة عالية، في حين ظهرت فاعلية الذات الإبداعية في الأداء الإبداعي بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية في ضوء متغير الوظيفة، في حين توجد فروق دالة في درجة ممارسة المشرفات التربويات لسمات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة في فاعلية الذات الإبداعي، تبعاً لمتغيرات الوظيفة والمؤهل العلمي والخبرة، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين القيادة وفاعلية الذات الإبداعية.

وقد تمثلت توصيات هذه الدراسة الى الحرص على بناء برامج تدريبية متنوعة لتنمية المهارات الإبداعية بالإضافة الى تقديم حوافز تشجيعية للمشرفات التربويات اللاتي لديهن أفكار وحلول مبتكرة للتطوير ومساندتهم في تنفيذها وأيضا أوصت الدراسة كذلك على التركيز على عقد ندوات ومحاضرات وورش العمل التي تهتم بتعزيز معتقدات فاعلية الذات الإبداعية.

- دراسة (صالح، باني 2013م) بعنوان (القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة في جامعة الكوفة) من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها.

هدفت هذه الدراسة الى ابراز واقع القيادة الإبداعية والكشف عن طبيعة إدارة المعرفة في جامعة الكوفة، وقد اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من المفاهيم والأفكار والطروحات النظرية المعاصرة وجملة من المؤشرات والاختبارات الإحصائية بهدف وضع منهج علمي يمكن الجامعة قيد الدراسة قياس دور القائد المبدع في بيئة المنظمة.

وقد تمثلت نتائج هذه الدراسة الى أن هناك قيادات واعية ومهتمة بتطبيق ادارة المعرفة ومشجعة لتبادل المعلومات بين الافراد العاملين بجامعة الكوفة وكذلك وجود بنية معلوماتية حول واقع الخدمات الحالية وتوقعات التوسع فيها وفقا لاحتياجات الافراد فيها وقد توصلت أيضا نتائج هذه الدراسة الى وجود جهود لجامعة الكوفة لتحقيق التنمية والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للإفراد من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل والابداع كما

توصلت أيضا الى أن الوصول الى مجتمع المعرفة مرتبط أساسا بإطلاق حرية الرأي والتعبير والتنظيم الذي يتجسد من خلال مشاركة الافراد الفاعلة والقادرة على التأثير في مسار المنظمة بشكل حصري. وقد تمثلت توصيات هذه الدراسة الى ضرورة الاهتمام بالكارد البشري باعتباره العنصر الأهم والاساسي في دورة حياة المنظمة وتوصي أيضا بأهمية عادة النظر في الهيكل التنظيمي والإداري في المنظمات المبحوثة ووضع الانسان المناسب في المكان المناسب وتوصي الدراسة أيضا بأهمية القيام بدورات متخصصة بتسويق إدارة المعرفة للقياديين في الجامعة وتعديل نظام الحوافز بشكل يحقق العدالة للجميع كما اوصت الدراسة الى ضرورة التوسع في تفويض القيادات بعض الصلاحيات الى المرؤوسين وتعدد مراكز اتخاذ القرار وتقليص المستويات الرأسية بحيث تكون افقة مرنة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال الدراسات السابقة أنها سلطت الضوء على مدى توافر أبعاد القيادة الابداعية الأربعة (الحساسية للمشكلات، المبادرة، المثابرة، الابداع) حيث ساهم الاطلاع على الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري والتعرف على ابعاد هذه الدراسات. كما ساهمت الدراسات السابقة في توفير الاستبانة وكذلك اثناء مشكلة البحث من خلال التعرف على النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية البحث من حيث أسلوب البحث وتحديد مجتمع البحث وطريقة اختيار العينة وكذلك نوع أداة البحث المستخدمة فيه وطريقة تحديدها بالإضافة إلى نوع المقياس الذي تم استخدامه.

1-3 أسلوب البحث:

اعتمد هذا البحث على أتابع الاسلوبين التاليين:

1. البحث النظري:

ويشمل الاطلاع على المراجع العربية من الكتب والبحوث والوسائل العلمية ذات الصلة بمجال البحث.

2. البحث الميداني:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، لكونه أنسب المناهج للتعامل مع إجراءات الدراسة الحالية، والذي يقوم على دراسة الواقع، ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كيفياً، أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي، فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (عبيدات وآخرون، 2012:80).

أ- **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في العاملين بإدارة فرع هيئة الهلال الاحمر السعودي بمنطقة الرياض والبالغ عددهم (451) موظفاً في كافة المستويات الإدارية من مدراء ورؤساء وأطباء وأخصائيين ومساعدین صحيان وموظفين إداريين.

ب- **عينة البحث:** تم تحديد حجم العينة الممثلة لمجتمع البحث حيث بلغ عددهم (208) موظفاً وذلك اعتماداً على جدول العينات المعتمد لتحديد العينة (Krejcie, R & Morgan, D1970).

ت- **أداة جمع البيانات:** تعد الاستبانة أكثر وسائل الحصول على البيانات من الأفراد استخداماً وانتشاراً، وتعرف الاستبانة بأنها " أداة ذات أبعاد وبنود تستخدم للحصول على معلومات أو آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحريرية" (الأغا والأستاذ، 2004:116).

وبناءً على أهداف البحث فقد اعتمد هذا البحث على الاستبانة الواردة في بحث (صالح 2019) والتي تكونت من الأجزاء التالية:

- **الجزء الأول:** ويتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية عن خصائص عينة البحث طبقاً للعوامل الشخصية التالية (النوع والعمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة).
- **الجزء الثاني:** يتعلق بمدى توافر متطلبات أبعاد القيادة الإبداعية الأربعة (الحساسية للمشكلات، المبادرة، المثابرة، الابداع) بالتطبيق على فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض. حيث تضمن هذا الجزء على عشرين سؤال مقسمة إلى أربعة محاور رئيسية وهي:
 - **المحور الأول:** مدى توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض، وقد احتوى هذا المحور على خمس عبارات.
 - **المحور الثاني:** مدى توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (المبادرة) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض، وقد احتوى هذا المحور على خمس عبارات.
 - **المحور الثالث:** مدى توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (المثابرة) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض، وقد احتوى هذا المحور على خمس عبارات.
 - **المحور الرابع:** مدى توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (الابداع) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض، وقد احتوى هذا المحور على خمس عبارات.

- جدول (3-1)

يوضح تركيب استمارة أداة البحث (الاستبانة)

أبعاد البحث	متغيرات البحث	عدد الأسئلة
البيانات الأولية	بيانات عن أفراد عينة البحث	4
المحور الأول	توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.	5
المحور الثاني	توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (المبادرة) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.	5
المحور الثالث	توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (المثابرة) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.	5
المحور الرابع	توافر متطلبات بعد القيادة الإبداعية (الابداع) في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.	5

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على دراسة زيد، 2017.
وقد تم اعتماد تحديد أوزان الاستبانة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) ذات التدرج الخماسي على النحو التالي:

جدول (2-3)
يوضح طريقة تصحيح مقياس ليكرت الخماسي

التدريج	متوافر جداً	متوافر	متوافر إلى حد ما	غير متوافر	غير متوافر ابداً
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	5.00 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.80 - 1
مستوى درجة الاتجاه	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

• إجراءات التطبيق وجمع البيانات:

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على مفردات مجتمع البحث من الموظفين العاملين في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض، حيث أوضح الباحث للمبحوثين الغرض من هذا البحث، وقد تم بعد ذلك استعادة أداة البحث والتأكد من صلاحيتها للتحليل واستبعاد ما لا يصلح للتحليل، وقد بلغ عدد الاستبانات المكتملة والصالحة للتحليل (208) استبانة والتي تم إجراء التحليل الإحصائي لها.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- 1) تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لاختبار مدى ثبات أداة البحث.
- 2) التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and percentages) لوصف مفردات عينة البحث.
- 3) تم استخدام المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء مفردات عينة البحث نحو كل عبارة من عبارات محاور البحث، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشته

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج التي تم التوصل إليها، وذلك من خلال الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس والتساؤلات الفرعية وفق المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج وفق ما يتم التوصل إليه، في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

حساب ثبات الاستبانة:

تم قياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام (معادلة ألفا كرونباخ)، ويوضح الجدول رقم (1-4) معامل الثبات لأبعاد القيادة الابداعية ولجميع عبارات الاستبانة بالتطبيق فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.

جدول رقم (1-4)

قيمة معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد القيادة الابداعية بالتطبيق على

فرع هيئة الهلال الاحمر السعودي بالرياض

أبعاد القيادة الابداعية	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
بعد الحساسية للمشكلات	5	0.713
بعد المبادرة للمشكلات	5	0.808
بعد المثابرة للمشكلات	5	0.765
بعد الابداع للمشكلات	5	0.949
لجميع عبارات الاستبانة	20	0.772

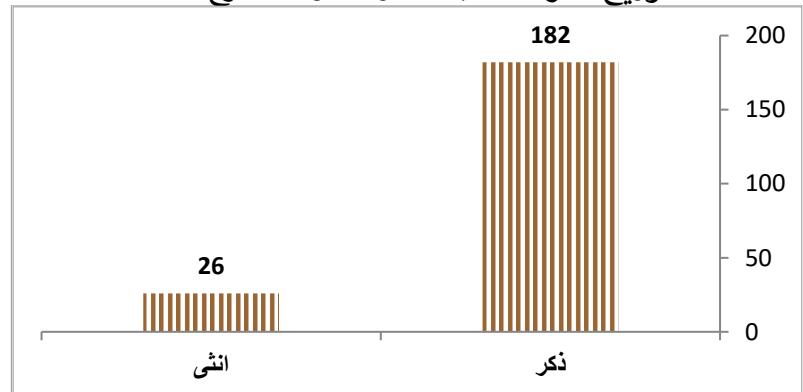
المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (1-4) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد القيادة الابداعية ولجميع عبارات الاستبانة بالتطبيق فرع هيئة الهلال الاحمر السعودي بالرياض تتراوح بين (0.713-0.949) وتعد هذه القيم مرتفعة لمدى ثبات أداة الدراسة الأمر الذي يشير إلى ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة الميدانية عند تطبيقها.

نتائج التحليل الوصفي للبيانات

تم وصف مفردات عينة الدراسة بناء على المتغيرات (النوع، العمر، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة) وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص مفردات عينة الدراسة على النحو التالي:

أ- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للنوع:

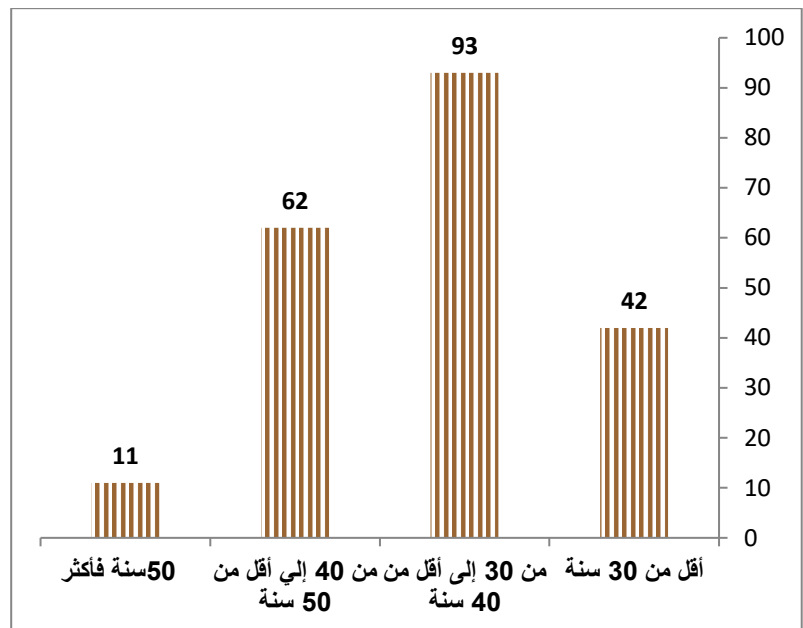


شكل رقم (1-4)

توزيع عينة الدراسة وفقاً للنوع

ويتضح من خلال الشكل رقم (1-4) توزيع عينة الدراسة وفقاً للنوع حيث تبين أن عينة الدراسة تضمنت 182 موظفاً من الذكور بنسبة 87.5% من عينة الدراسة، بينما بلغ عدد الموظفات من الإناث 26 موظفة بنسبة 12.5% من عينة الدراسة.

ب- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للعمر:

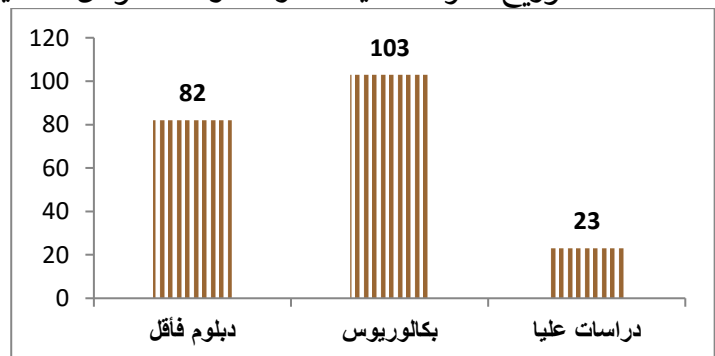


شكل رقم (2-4)

توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر

ويتضح من خلال الشكل رقم (2-4) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر حيث تبين أن عينة الدراسة تضمنت 42 موظفين ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة 20.3% من عينة الدراسة، و93 موظفا ممن تتراوح أعمارهم بين 30 إلى أقل من 40 عاما بنسبة 44.7% من عينة الدراسة، و62 موظفا ممن تتراوح أعمارهم بين 40 إلى أقل من 50 عاما بنسبة 29.8% من عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الموظفين الذين بلغت أعمارهم 50 سنة فأكثر 11 موظفا بنسبة 5.2% من عينة الدراسة.

ت- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للمؤهل التعليمي:



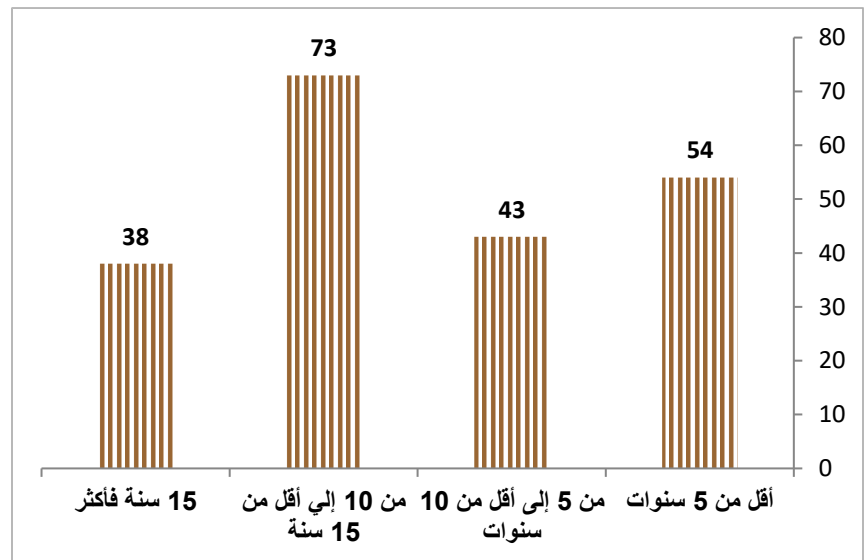
شكل رقم (3-4)

توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل التعليمي

يتضح من الشكل رقم (3-4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي، حيث بلغ عدد الحاصلين الدبلوم فأقل 82 موظفا بنسبة 39.4% من عينة الدراسة، بينما بلغ عدد الحاصلين على البكالوريوس 103 موظفا

بنسبة 49.5% من عينة الدراسة، بينما كان الحاصلين على الدراسات العليا في عينة الدراسة 23 موظفا بنسبة 11.1% من عينة الدراسة.

ث- توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للخبرة:



شكل رقم (4-4)

توزيع عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة

ويتضح من الشكل رقم (4-4) توزيع عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة، حيث يتضح أن 54 موظفا ممن كانت خبراتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 25.9% من عينة الدراسة، بينما بلغ عدد من تتراوح خبراتهم بين 5 إلى أقل من 10 سنوات 43 موظفا بنسبة 20.7% من عينة الدراسة، كما بلغ عدد من تتراوح خبراتهم بين 10 إلى أقل من 20 سنة 73 موظفا بنسبة 35.1% من عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الموظفين الذين تزيد خبراتهم على 20 سنة 38 موظفين بنسبة 18.3% من عينة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:

تمثل التساؤل الفرعي الأول فيما يلي:

ما مدى توافر بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟

ويوضح الجدول رقم (2-4) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.

جدول رقم (2-4)

المتوسطات الحسابية لعبارات بعد الحساسية للمشكلات
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوافر نهائياً (1)	غير متوافر (2)	متوافر إلى حد ما (3)	متوافر (4)	متوافر بشدة (5)	العبارات	
2	1.31	3.92	14	29	46	56	63	لقيادة فرع الهيئة رسالة ورؤية واضحة للجميع	1
5	0.96	3.68	21	22	62	64	39	يחס القائد في الفرع بالمشكلات قبل تأزمها	2
3	1.04	3.91	16	27	38	72	55	يهتم القائد في الفرع بمشاعر الآخرين في المواقف المختلفة	3
4	0.81	3.80	15	32	42	74	45	تستطيع القيادة في الفرع التحكم بمسببات المشاكل	4
1	0.85	4.01	16	18	44	69	61	تتمتع القيادة في الفرع بقدرة عالية على	5

إدارة المخاطر									
		3.86	المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض						

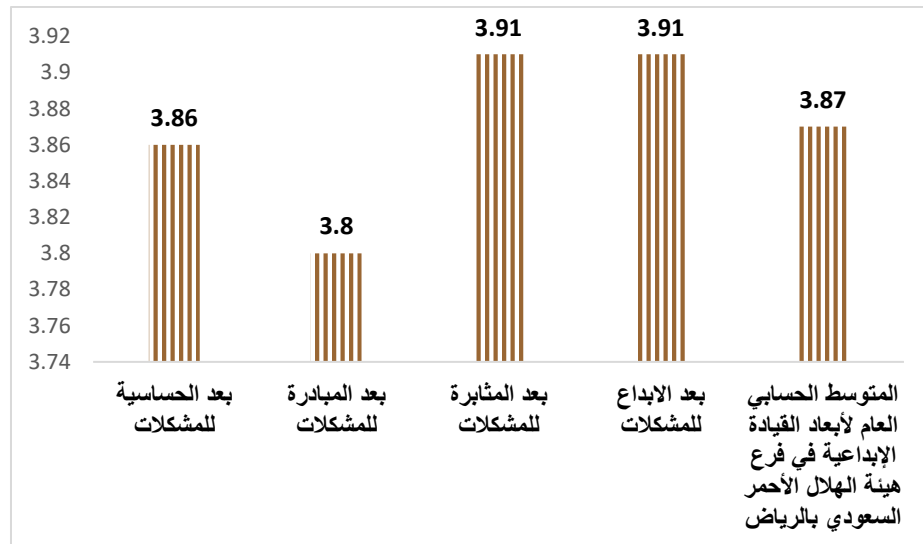
المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (4-2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بلغ (3.86) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 77.2%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة "تتمتع القيادة في الفرع بقدرة عالية على إدارة المخاطر" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (4.01) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 80.2%.
- جاءت العبارة "القيادة فرع الهيئة رسالة ورؤية واضحة للجميع" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.92) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 78.4%.
- جاءت العبارة "يهتم القائد في الفرع بمشاعر الآخرين في المواقف المختلفة" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.91) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 78.2%.
- جاءت العبارة "تستطيع القيادة في الفرع التحكم بمسببات المشاكل" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.80) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 76%.
- جاءت العبارة "يحس القائد في الفرع بالمشكلات قبل تأزمها" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.68) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 73.6%.

ويوضح الشكل رقم (4-5) الترتيب التنازلي لعبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها.



شكل رقم (4-5)

الترتيب التنازلي لعبارات بعد الحساسية للمشكلات
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها
النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:
تمثل التساؤل الفرعي الثاني فيما يلي:

ما مدى توافر بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟

ويوضح الجدول رقم (4-3) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.

جدول رقم (3-4)
المتوسطات الحسابية لعبارات بعد المبادرة
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض

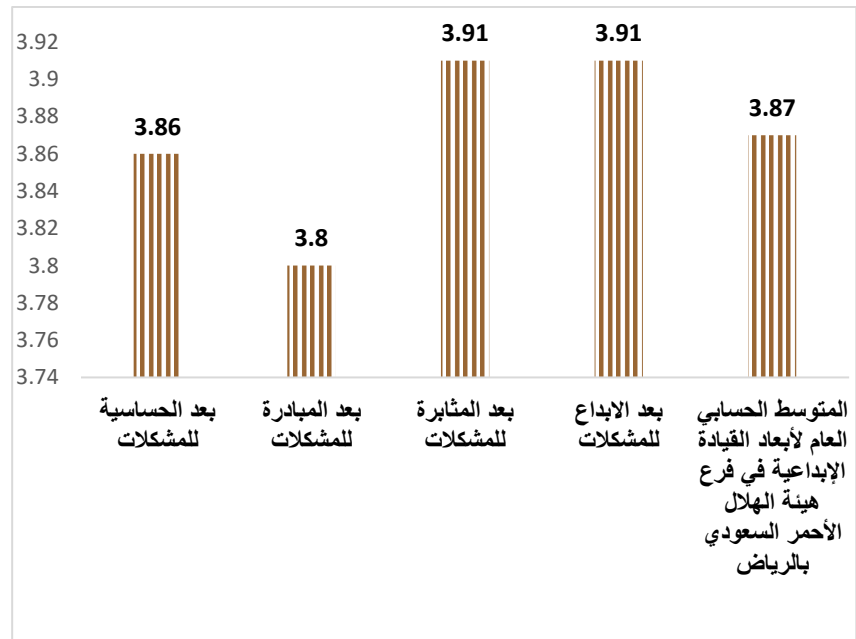
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوافر نهائياً (1)	غير متوافر (2)	متوافر إلى حد ما (3)	متوافر (4)	متوافر بشدة (5)	العبارات
1	0.83	3.86	23	17	48	63	57	تعمل القيادة في الفرع على توفير بيئة عمل جيدة
2	0.74	3.83	20	29	41	59	59	تعمل القيادة في الفرع على تشجيع أفكار المرؤوسين
4	1.06	3.77	24	23	44	67	50	تقدم القيادة في الفرع فرص جيدة للتقدم والترقي في العمل
3	1.31	3.79	19	30	46	58	55	تمارس القيادة في الفرع جميع أعمالها ومهامها بمبادرات شخصية

5	0.91	3.76	24	25	40	71	48	تقدم القيادة في الفرع حلولاً مبتكرة لحل المشكلات	5
		3.80	المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض						

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

- ويتضح من الجدول رقم (3-4) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بلغ (3.80) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر لعبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 76%.
- وفيما يتعلق بالعبارة الفرعية لبعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:
- جاءت العبارة "تعمل القيادة في الفرع على توفير بيئة عمل جيدة" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.86) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة ونسبة بلغت 77.2%.
 - جاءت العبارة "تعمل القيادة في الفرع على تشجيع أفكار المرؤوسين" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.83) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة ونسبة بلغت 76.6%.
 - جاءت العبارة "تمارس القيادة في الفرع جميع أعمالها ومهامها بمبادرات شخصية" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.79) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة ونسبة بلغت 75.8%.
 - جاءت العبارة "تقدم القيادة في الفرع فرص جيدة للتقدم والترقي في العمل" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.77) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة ونسبة بلغت 75.4%.
 - جاءت العبارة "تقدم القيادة في الفرع حلولاً مبتكرة لحل المشكلات" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.76) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة ونسبة بلغت 75.2%.

ويوضح الشكل رقم (4-6) الترتيب التنازلي لعبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها.



شكل رقم (4-6)

الترتيب التنازلي لعبارات بعد المبادرة
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها
النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث:
تمثل التساؤل الفرعي الثالث فيما يلي:
ما مدى توافر بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟

ويوضح الجدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.

جدول رقم (4-4)

المتوسطات الحسابية لعبارات بعد المثابرة
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض

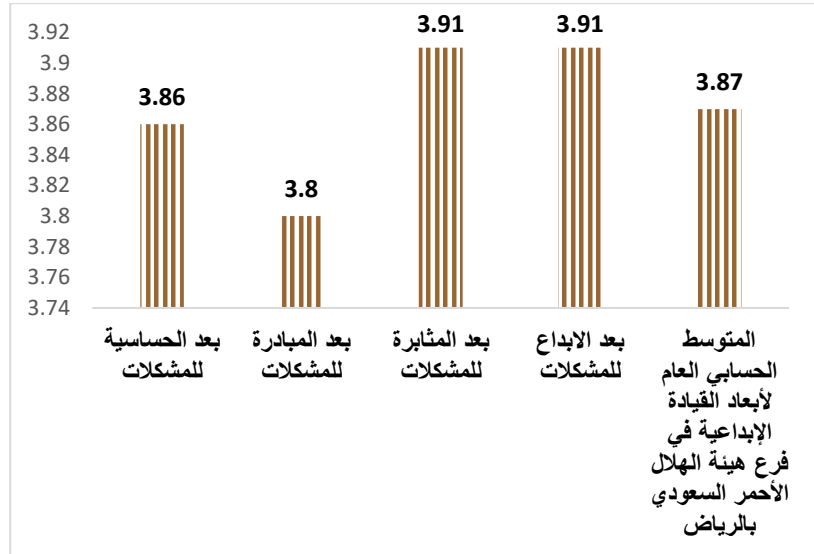
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوافر نهائياً (1)	غير متوافر (2)	متوافر إلى حد ما (3)	متوافر (4)	متوافر بشدة (5)	العبارات	
4	0.52	3.91	26	17	37	65	63	يتقبل القائد في	1

الفرع الأفكار الجيدة									
يعطي القائد الفرع وقتا كافيا لدراسة الأفكار المبتكرة	2	51	63	51	16	27	3.76	0.74	5
يتصرف القائد الفرع بأسلوب رشيد عند مواجهة المواقف الصعبة	3	60	74	32	14	28	3.92	0.81	3
يمتلك القائد الفرع مهارات الانصات للمرؤوسين	4	64	71	35	16	22	3.99	0.90	1
تستمد القيادة الفرع تأثيرها وسلطتها على الموظفين من خلال سلوكها	5	57	73	38	26	14	3.96	0.76	2

		3.91	المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض
--	--	------	--

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

- ويتضح من الجدول رقم (4-4) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بلغ (3.91) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 78.2%.
- وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لبعء المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:
- جاءت العبارة "يملك القائد في الفرع مهارات الانصات للمرؤوسين" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد المثابرة للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.99) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 79.8%.
 - جاءت العبارة "تستمد القيادة في الفرع تأثيرها وسلطتها على الموظفين من خلال سلوكها" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.96) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 79.2%.
 - جاءت العبارة "يتصرف القائد في الفرع بأسلوب رشيد عند مواجهة المواقف الصعبة" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.92) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 78.4%.
 - جاءت العبارة "يتقبل القائد في الفرع الأفكار الجيدة" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.91) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 78.2%.
 - جاءت العبارة "يعطي القائد في الفرع وقتا كافيا لدراسة الأفكار المبتكرة" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.76) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 75.2%.
- ويوضح الشكل رقم (4-7) الترتيب التنازلي لعبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها.



شكل رقم (4-7)

الترتيب التنازلي لعبارات بعد المثابرة
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الرابع:

تمثل التساؤل الفرعي الرابع فيما يلي:

ما مدى توافر بعد الابتداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟

ويوضح الجدول رقم (4-5) المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات بعد الابتداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.

جدول رقم (4-5)

المتوسطات الحسابية لعبارات بعد الابتداع
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض

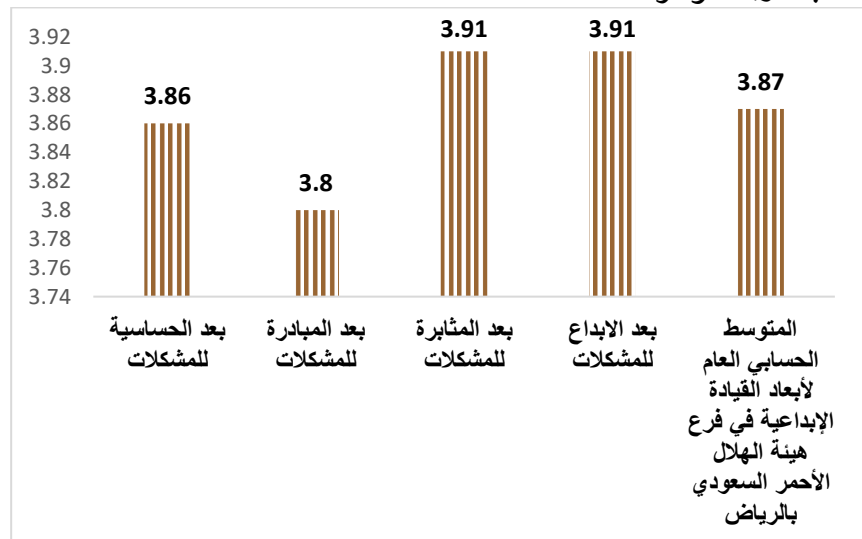
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير متوافر نهائياً (1)	غير متوافر (2)	متوافر إلى حد ما (3)	متوافر (4)	متوافر بشدة (5)	العبارات
3	0.71	3.82	26	25	33	66	58	1 تهتم القيادة في فرع الهيئة بطرح

								الأفكار الجديدة	
5	0.65	3.75	25	24	39	73	47	تشجع القيادة في الفرع بتطبيق الأفكار الجديدة	2
4	0.59	3.79	27	17	44	71	49	تمتلك قيادة الفرع الهيئة القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة	3
2	0.84	3.92	24	17	37	71	59	تشجع القيادة في الفرع العمل الجماعي والتعاون بين الافراد	4
1	0.57	4.28	19	8	29	65	87	تهتم القيادة في الفرع باستخدام التكنولوجيا الحديثة لإنجاز العمل	5
		3.91	المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض						

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (4-5) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بلغ (3.91) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 78.2%. وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لبعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاء ترتيب العبارات الخاصة بها على النحو التالي:

- جاءت العبارة "تهتم القيادة في الفرع باستخدام التكنولوجيا الحديثة لإنجاز العمل" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (4.28) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة جداً وبنسبة بلغت 85.6%.
 - جاءت العبارة "تشجع القيادة في الفرع العمل الجماعي والتعاون بين الافراد" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.92) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 78.4%.
 - جاءت العبارة "تهتم القيادة في فرع الهيئة بطرح الأفكار الجديدة" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.82) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 76.4%.
 - جاءت العبارة "تمتلك قيادة فرع الهيئة القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.79) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 75.8%.
 - جاءت العبارة "تشجع القيادة في الفرع بتطبيق الأفكار الجديدة" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.75) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة وبنسبة بلغت 75%.
- ويوضح الشكل رقم (4-8) الترتيب التنازلي لعبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها.



شكل رقم (4-8)

الترتيب التنازلي لعبارات بعد الابداع
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض حسب درجة توافرها

الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس:

تمثل تساؤل الدراسة الرئيس فيما يلي:

ما مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض؟
وللإجابة على هذا التساؤل فقد تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة عينة الدراسة على توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض، ويتضح ذلك في الجدول رقم (4-6).
جدول رقم (4-6)

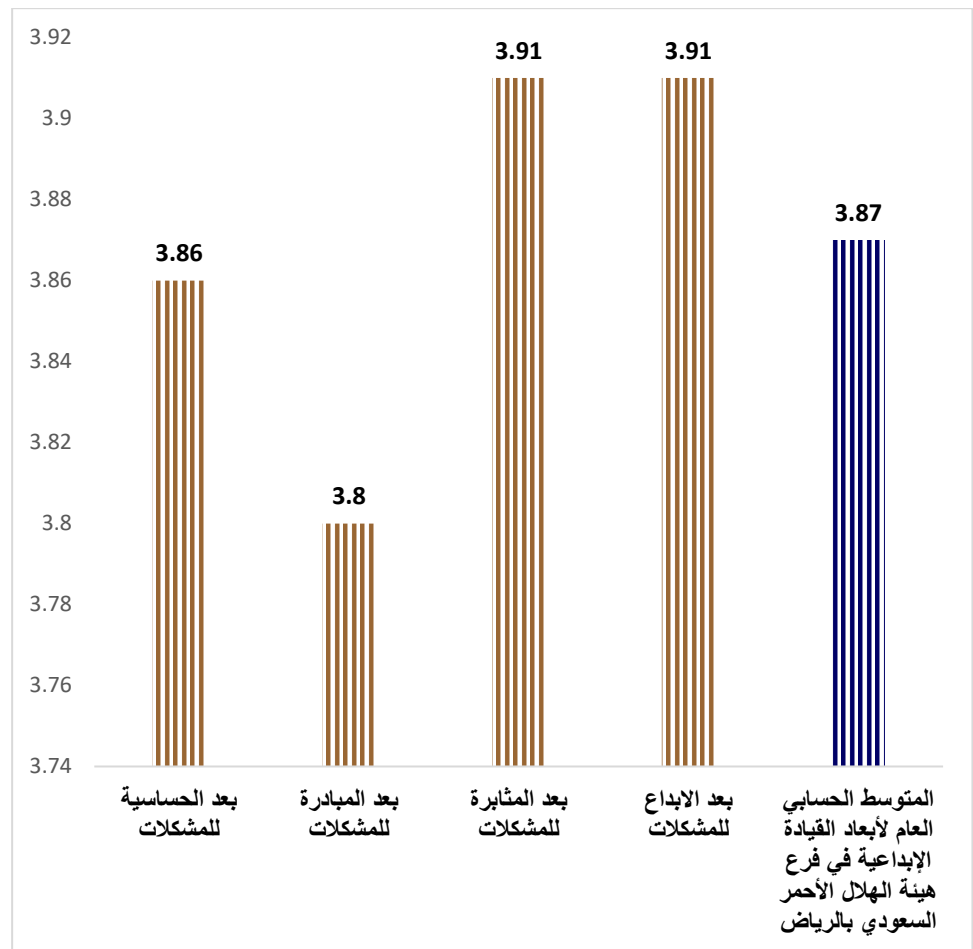
المتوسطات الحسابية لمدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض

الترتيب	المتوسط الحسابي	أبعاد القيادة الإبداعية
3	3.86	بعد الحساسية للمشكلات
4	3.80	بعد المبادرة
1.5	3.91	بعد المثابرة
1.5	3.91	بعد الابداع
	3.87	المتوسط الحسابي العام لأبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

ويوضح الجدول رقم (4-6) أن المتوسط الحسابي العام لمدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بلغ (3.87) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 77.4%، وفيما يتعلق أبعاد القيادة الإبداعية فقد جاءت على النحو التالي:

- جاء بعد المثابرة في المرتبة الأولى بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.91) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد المثابرة بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 78.2%.
 - كما جاء بعد الابداع في المرتبة الأولى أيضا بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.91) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد الابداع بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 78.2%.
 - جاء بعد الحساسية للمشكلات في المرتبة الثالثة بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.86) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد الحساسية للمشكلات بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 77.2%.
 - جاء بعد المبادرة في المرتبة الثالثة بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.80) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد المبادرة بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 76%.
- ويوضح الشكل (4-9) ملخصا لنتائج الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس:



شكل رقم (4-9)
المتوسطات الحسابية لمدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية
في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض

الفصل الخامس خلاصة نتائج البحث وتوصياته خلاصة النتائج:

يتضح من خلال استعراض نتائج تحليل البيانات الميدانية التي استندت إليها الدراسة من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة، فقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج يمكن بيانها على النحو التالي:
تبين أن المتوسط الحسابي العام لمدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بلغ (3.87) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بدرجة متوسطة حيث بلغت نسبة التوافر 77.4%، وفيما يتعلق بأبعاد القيادة الإبداعية فقد جاءت على النحو التالي:

1. جاء بعد المثابرة في المرتبة الأولى بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.91) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد المثابرة للمشكلات بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 78.2%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لبعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاءت العبارة "يمتلك القائد في الفرع مهارات الانصات للمرؤوسين" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.99) درجة، ثم جاءت العبارة "تستمد القيادة في الفرع تأثيرها وسلطتها على الموظفين من خلال سلوكها" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.96) درجة، ثم جاءت العبارة "يتصرف القائد في الفرع بأسلوب رشيد عند مواجهة المواقف الصعبة" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.92) درجة، ثم جاءت العبارة "يتقبل القائد في الفرع الأفكار الجيدة" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.91) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "يعطي القائد في الفرع وقتا كافيا لدراسة الأفكار المبتكرة" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد المثابرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.76) درجة من أصل (5) وهو متوسط يشير إلى توافر هذا المتغير بدرجة مرتفعة ونسبة بلغت 75.2%.

2. كما جاء بعد الابداع في المرتبة الأولى أيضا بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.91) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد الابداع بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 78.2%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لبعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاءت العبارة "تهتم القيادة في الفرع باستخدام التكنولوجيا الحديثة لإنجاز العمل" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (4.28) درجة، ثم جاءت العبارة "تشجع القيادة في الفرع العمل الجماعي والتعاون بين الافراد" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.92) درجة، ثم جاءت العبارة "تهتم القيادة في فرع الهيئة بطرح الأفكار الجديدة" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.82) درجة، ثم جاءت العبارة "تمتلك قيادة فرع الهيئة القدرة على حل المشكلات بأساليب جديدة" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.79) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "تشجع القيادة في الفرع بتطبيق الأفكار الجديدة" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد الابداع في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.75) درجة.

3. جاء بعد الحساسية للمشكلات في المرتبة الثالثة بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.86) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد الحساسية للمشكلات بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 77.2%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاءت العبارة "تتمتع القيادة في الفرع بقدرة عالية على إدارة المخاطر" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (4.01) درجة، ثم جاءت العبارة "لقيادة فرع الهيئة رسالة ورؤية واضحة للجميع" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.92) درجة، ثم جاءت العبارة "يهتم القائد في الفرع بمشاعر الآخرين في المواقف المختلفة" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.91) درجة، ثم جاءت العبارة "تستطيع القيادة في الفرع التحكم بمسببات المشاكل" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.80) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "يحس القائد في الفرع بالمشكلات قبل تأزمها" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد الحساسية للمشكلات في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.68) درجة.

4. جاء بعد المبادرة في المرتبة الثالثة بين أبعاد القيادة الإبداعية بمتوسط بلغ (3.80) وهو متوسط يشير إلى توافر بعد المبادرة بدرجة مرتفعة حيث بلغت نسبة التوافر 76%.

وفيما يتعلق بالعبارات الفرعية لبعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض فقد جاءت العبارة "تعمل القيادة في الفرع على توفير بيئة عمل جيدة" في المرتبة الأولى بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.86) درجة، ثم جاءت العبارة "تعمل القيادة في الفرع على تشجيع أفكار المرؤوسين" في المرتبة الثانية بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.83) درجة، ثم جاءت العبارة "تمارس القيادة في الفرع جميع أعمالها ومهامها بمبادرات شخصية" في المرتبة الثالثة بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.79) درجة، ثم جاءت العبارة "تقدم القيادة في الفرع فرص جيدة للتقدم والترقي في العمل" في المرتبة الرابعة بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.77) درجة، وأخيرا جاءت العبارة "تقدم القيادة في الفرع حلولاً مبتكرة لحل المشكلات" في المرتبة الخامسة بين عبارات بعد المبادرة في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض بمتوسط بلغ (3.76) درجة.

التوصيات:

يتبين من نتائج الدراسة توافر أبعاد القيادة الإبداعية في فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض النسبي بدرجة مرتفعة، ويقدم الباحث فيما يلي بعض التوصيات مزيدياً من تدعيم بعض المتغيرات وذلك على النحو التالي:

1. يجب أن يعطي القائد في الفرع وقتاً أكبر لدراسة الأفكار المبتكرة وهو ما يمكن تحقيقه بتخصيص وقتاً أسبوعياً لمناقشة هذه الأفكار مع ذوي الاختصاص، الأمر الذي يساهم في التطبيق الفعلي للأفكار الجديدة وهو ما سيكون له أكبر الأثر على أداء فرع هيئة الهلال الأحمر السعودي بالرياض.
2. يجب على قيادة الفرع إعطاء أولوية للمناقشة العميقة للمشكلات قبل حدوثها أو في بدايتها وهو الأمر الذي يساهم بفعالية في علاج هذه المشكلات ومنع تكرارها في المستقبل، وفي هذا الصدد يجب على الإدارة تشجيع كل الأطراف على تقديم الحلول الابتكارية لهذه المشكلات.

المراجع:

دراسة (أبو جامع 2017) بعنوان (درجة القيادة الإبداعية لدى مدارس الثانوية العامة في المدينة المنورة).

دراسة (محافظة، مكاحلة 2016) بعنوان (درجة ممارسة عمداء كليات الصيدلة في الجامعات الأردنية للقيادة الإبداعية وعلاقتها بمستوى دعمهم للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس).

دراسة (العضايلة، أبو سمهدانه 2014) بعنوان (جودة المعلومات وأثرها في القيادة الإبداعية من وجهة نظر العاملين في البنك الإسلامي الأردني للاستثمار والتمويل في محافظات إقليم الجنوب).

دراسة (فرح 2019) بعنوان (مقومات القيادة الإبداعية وأثرها في الأداء المؤسسي).

دراسة (الصومالي، باجنيد، زكي 2020م) بعنوان (دور القيادة الإبداعية في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية).

دراسة (صالح 2019) بعنوان (أثر القيادة الإبداعية في تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية على موظفي رئاسة الأونروا في دمشق).

دراسة (صالح، باني 2013) بعنوان (القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة في جامعة الكوفة) من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها.

(صالح وباني، قيس وباسمة 2013م) القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة في جامعة

الكوفة من وجهة نظر القيادات الادارية فيها: مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية.
دراسة (الرقاص، العيسى 2017) بعنوان (القيادة الإبداعية وعلاقتها بفعالية الذات الإبداعية لدى المشرفات
التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات).