

الدور الوسيط للسلوك الابداعي في تعزيز العلاقة بين الريادة الاستراتيجية وتحقيق الإزدهار التنظيمي

Mediating Role of Innovation Behavior in Strengthening Relationship Between Strategic Entrepreneurship and achieving Organizational Prosperity

بحث استطلاعي تحليلي في مستشفى الامام علي (ع) العام – بغداد / الرصافة

Analytical survey research in Imam Ali General Hospital – Baghdad / AL-Rusafa

م. علاء حسين فاضل الطرقي2

Alaa Hussein Fadhil

alaa.hussein@uokerbala.edu.iq

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

Kerbala University/Faculty of Administration & Economics

ا.م.د حسام حسين شياع السلامي4

Husam Hussein Shyaa

hussam.h@uokerbala.edu.iq

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

Kerbala University/Faculty of Administration & Economics

أ.م.د ليلي محسن الحكيم1

Layla Mohsin AL-Hakeem

Layla.alhakeem@uokerbala.edu.iq

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

Kerbala University/Faculty of Administration & Economics

أ.م.د احمد عبد الله امانة الشمري3

Ahmed Abdullah Amanah

Ahmed.a@uokerbala.edu.iq

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

Kerbala University/Faculty of Administration & Economics

المستخلص

هدف البحث الى اختبار الدور الوسيط للسلوك الابداعي بأبعاده المتمثلة بـ(توليد الافكار، ترويج الافكار، تنفيذ الافكار) في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها المتمثلة بـ(الثقافة الريادية، القيادة الريادية، التفكير الريادي، الإدارة الاستراتيجية للموارد) وتحقيق الإزدهار التنظيمي بأبعاده المتمثلة بـ(الابداع، راس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية، الميزة التنافسية المستدامة) في إحدى مؤسساتنا العراقية. إذ تمثلت مشكلة البحث الفكرية بالتساؤل الرئيس الذي مفاده هل للريادة الاستراتيجية تأثير في تحقيق الإزدهار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للسلوك الابداعي؟ والذي على اساسه اثريت عدة تساؤلات فرعية يمكن عن طريقها التوصل للحلول المناسبة. فيما تجلت مشكلة البحث الميدانية للحاجة الطارئة للاستجابة لتداعيات جائحة كورونا عن طريق ملاكات تتمتع بالأداء الريادي الكافي لتحقيق الإزدهار التنظيمي لعبور هذه الازمة واستدامة ذلك الإزدهار عن طريق تبني السلوك الابداعي بمختلف انواعه. وتجلت أهمية البحث من أهمية ميدان التطبيق الذي اصبح بحاجة الى توفير مختلف الحلول الابداعية للنهوض بواقع اداء المؤسسات الصحية وتطويرها، إذ طبق البحث في مستشفى الامام علي (ع) ببغداد الرصافة وعلى عينة قصدية قوامها (41) مستجيباً من ملاكها الطبي والصحي والاداري، بالاعتماد على استمارة استبيان اعدت لهذا الغرض وفق مقياس ليكرت الخماسي. إذ استخدم مجموعة من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات منها معامل الارتباط البسيط (بيرسون) وتحليل ANOVA واختبار (Sobel) عن طريق استخدام البرنامج الاحصائي SPSS V.28. إذ توصل البحث لمجموعة استنتاجات ومن أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير طردية ذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث، فضلاً عن وجود تأثير غير مباشر ذو دلالة معنوية للسلوك الابداعي في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية وتحقيق الإزدهار التنظيمي. واستناداً الى ما توصل اليه البحث من استنتاجات، استطاع الباحثين بلورة عدداً من التوصيات لتحسين مستويات الأداء والاستجابة لازمة كوفيد 19 ومن أهمها زيادة الاهتمام بالسلوك الابداعي على مستوى المستشفى عينة البحث كونه يمثل الأساس الحقيقي لتعزيز وتحسين مرونة وأداء مواردها البشرية (ملاكاتها الطبية والادارية) مما يعزز الاداء الريادي استراتيجياً ويحقق الإزدهار المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الريادة الاستراتيجية، السلوك الابداعي، الإزدهار التنظيمي، مستشفى الامام علي (ع).

Abstract

Aim of research is to test mediating role of Innovation behavior in relationship between strategic Entrepreneurship and achieving organizational prosperity in one of our Iraqi institutions. In order to achieve this, dimensions of Strategic Entrepreneurship were adopted (Entrepreneurial Culture Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Thinking, Strategic Management of Resources) dimensions of Innovation Behavior (Idea Generation, Idea Promotion and Implementation of Ideas) were adopted. While dimensions of Organizational Prosperity were adopted (Innovation, Intellectual Capital, Organizational Agility, Sustainable Competitive Advantage). Problem of intellectual research was represented by main question that is, does Strategic Entrepreneurship have an impact on achieving

Organizational Prosperity through mediating role of Innovation Behavior?. On basis of which several sub-questions were raised through which appropriate solutions could be found. While problem of field study of urgent need to respond to repercussions of Corona pandemic was manifested by staff that enjoy sufficient Leadership Performance to achieve Organizational Prosperity to cross this crisis and sustain that prosperity by adopting Innovation behavior of its various kinds. Importance of research was evident from importance of field of application, which has become a need to provide various Innovation solutions to advance performance and development of health institutions. As research was applied in Imam Ali Hospital in Baghdad, Al-Rusafa on an intentional sample of (41) respondents from its medical, health and administrative staff, based on a questionnaire prepared for this purpose according to five-point Likert scale. Used a set of statistical methods to analyze data, including simple correlation coefficient (Pearson), the analysis of ANOVA and test (Sobel) by using statistical program SPSS V.28. Research reached a set of conclusions, most important of which is existence of a direct correlation and a positive effect with a moral significance between research variables, as well as an indirect effect with a moral significance for Innovation Behavior in the relationship between Strategic Entrepreneurship and achieving Organizational Prosperity. Based on the conclusions of research, researchers were able to crystallize a number of recommendations to improve performance levels and respond to Covid 19 crisis, most important of which is increasing interest in Innovation behavior at hospital level, research community as it represents real basis for enhancing and improving flexibility and performance of its human resources (medical and administrative staff), which enhances Strategically Entrepreneurship Performance and achieving Institutional Prosperity.

Keywords: Strategic Entrepreneurship, Innovation Behavior, Organizational Prosperity, Imam Ali Hospital.

1. المقدمة

في ظل التوجه الحالية نحو تقديم خدمة ذا جودة عالية، اخذت مؤسساتنا الخدمية تتجه نحو البحث عن الاشخاص الذين يتمتعون بسلوك ابداعي في مكان العمل ولهم القدرة على حل المشاكل التي تواجه منظماتنا الحالية، لاسيما في بيئة متنوعة ثقافياً واجتماعياً مثل البيئة العراقية، مما يسهم في نمو الاداء وتحسينه ليصل لمستويات عالية. عن طريق قيادة ريادية استراتيجياً تعزز السلوك الابداعي وتنميه على مستوى الافراد العاملين لكي يسهم اجمالاً بتحقيق الإزدهار المؤسسي على مستوى القطاع الخدمي العراقي الذي ما زال يحتاج الى الدعم والتطوير المستمر من لدن جميع المستويات الحكومية وغير الحكومية على حد سواء، اذ تم اختيار مستشفى الامام علي (ع) في العاصمة بغداد - الرصافة لتطبيق الجانب الميداني للبحث كونها من اكبر المستشفيات التي تتعامل مع شريحة كبيرة ومتنوعة من المجتمع العراقي، وايضا لما يمتلكه من ملاكات طبية وادارية لها القدرة على تحقيق مستويات عالية من الاداء لا سيما في مواجهة جائحة كورونا وتداعياتها التي لا زالت مستمر لان فضلاً عن تردي القطاع الخدمي الصحي على مستوى البلد عموماً. ومن اجل تحقيق اهداف البحث فقد تم هيكلته في اربعة مباحث كالآتي: (المبحث الأول تناول المنهجية العلمية للبحث، والمبحث الثاني تناول عرض الاطار النظري للبحث (الريادة الاستراتيجية، السلوك الابداعي والإزدهار التنظيمي)، اما المبحث الثالث فيختص بالاطر التطبيقية للبحث واخيراً المبحث الرابع تناول الاستنتاجات والتوصيات التي خرج بها البحث.

2. منهجية البحث

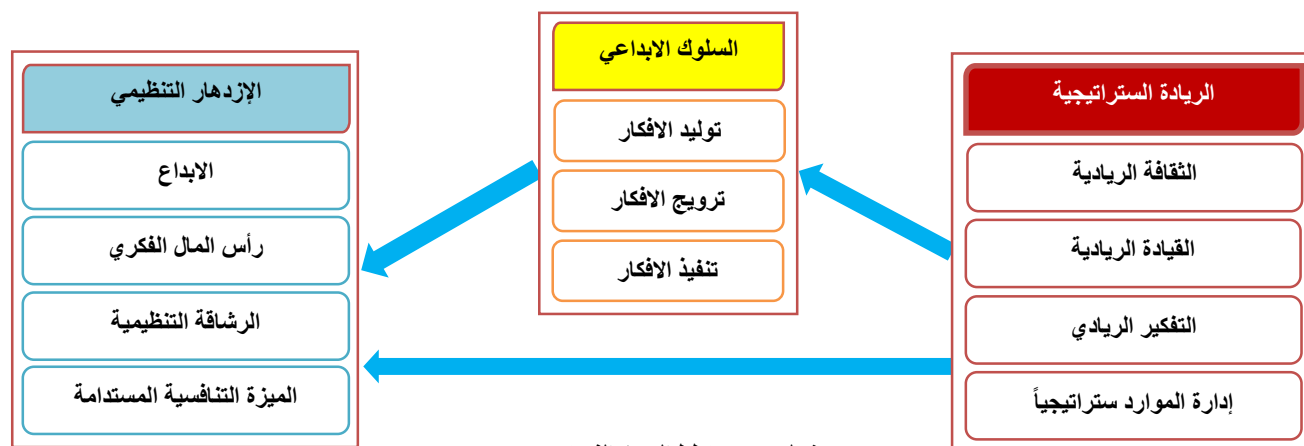
2.1 تساؤلات مشكلة البحث: وتتمثل في الإجابة عن التساؤلات التالية اذ تهدف مضامين هذه الفقرة الى بناء الأسلوب الذي تم بموجبه البحث لتشخيص المشكلة وتبني المنهج الملائم لتوفير الحلول لها وكالاتي :

1. ما مستوى ادراك افراد العينة لمتغيرات البحث وابعادها الفرعية في المستشفى عينة البحث؟
2. هل تتبنى ادارة المستشفى ابعاد الريادة الاستراتيجية من اجل تحقيق الإزدهار التنظيمي؟
3. هل تعزز ادارة المستشفى ابعاد السلوك الابداعي لدى افراد العينة من اجل تحقيق الإزدهار التنظيمي؟
4. هل توجد علاقة ارتباط بين الريادة الاستراتيجية والسلوك الابداعي والإزدهار التنظيمي على مستوى المستشفى عينة البحث؟
5. هل توجد علاقة تأثير مباشر للريادة الاستراتيجية في السلوك الابداعي على مستوى المستشفى عينة البحث؟
6. هل توجد علاقة تأثير مباشر للريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي على مستوى المستشفى عينة البحث؟
7. هل توجد علاقة تأثير مباشر للسلوك الابداعي في الإزدهار التنظيمي على مستوى المستشفى عينة البحث؟

8. هل توجد علاقة تأثير غير مباشر للسلوك الابداعي في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية وتحقيق الإزدهار التنظيمي على مستوى المستشفى عينة البحث؟
- 2.2 أهمية البحث: يمكن توضيح أهمية البحث الحالية بالنقاط الآتية :
 1. يستمد البحث الحالي أهميته من أهمية متغيراته المبحوثة والحاجة الى تطبيقها في مختلف القطاعات.
 2. القدرة على تمكين القيادات الإدارية من التعرف على ابعاد الريادة الاستراتيجية، من اجل تعزيز وتنمية السلوك الابداعي للأفراد العاملين وبالتالي الكشف عن المهارات الإيجابية والمرغوبة لديهم، ولتسخير إمكانياتهم وطاقاتهم لصالح تحقيق الإزدهار التنظيمي.
 3. يستهدف البحث فئة هامة من القيادات والعاملين في مستشفى الامام علي (ع) في بغداد-الرصافة من مديريين ورؤساء اقسام ومسؤولي الشعب والوحدات الادارية والطبية، ويمكن الاستفادة من نتائجها في زيادة الوعي بمفهوم الريادة الاستراتيجية لدى هذه الفئة، وفي تنمية مهاراتهم وقدراتهم المعرفية لغرض الارتقاء بمستوى سلوكيات العمل الابداعي للعاملين بما يحقق الإزدهار للمستشفى.
 4. يستمد البحث أهميته من أهمية القطاع المطبق فيه وهو القطاع الصحي ولتزايد التهديدات التي يواجهها هذا القطاع لا سيما جائحة كوفيد 19 وتداعياتها على مستوى البلد والعالم اجمع.
- 2.3 أهداف البحث: تمثل البحث بمحاولة نظرية وتحليلية لتحليل علاقة السلوك الابداعي ودوره الوسيط في قدرته على تعزيز العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والإزدهار التنظيمي. وعليه يسعى البحث إلى الإجابة عن تساؤلات المشكلة عبر تحقيق الأهداف الآتية:
 1. التعرف على واقع متغيرات البحث (الريادة الاستراتيجية، السلوك الابداعي والإزدهار التنظيمي) في المستشفى.
 2. قياس مستوى علاقة الارتباط بين متغيرات البحث (الريادة الاستراتيجية، السلوك الابداعي والإزدهار التنظيمي) في المستشفى.
 3. قياس حجم واتجاه التأثير المباشر للريادة الاستراتيجية في السلوك الابداعي في المستشفى.
 4. قياس حجم واتجاه التأثير المباشر للريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي في المستشفى.
 5. قياس حجم واتجاه التأثير المباشر للسلوك الابداعي في الإزدهار التنظيمي في المستشفى.
 6. قياس حجم واتجاه التأثير غير المباشر للسلوك الابداعي في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والإزدهار التنظيمي في المستشفى.
 7. قياس مدى مساهمة الريادة الاستراتيجية والسلوك الابداعي في تحقيق الإزدهار التنظيمي في المستشفى.
 8. تقديم مجموعة من التوصيات للمستشفى عينة البحث حول امكانية تبني ابعاد الريادة الاستراتيجية في تحقيق الإزدهار التنظيمي لها عبر الدور الوسيط للسلوك الابداعي للعاملين.
- 2.4 مبررات البحث: ان من بين اسباب ومبررات اجراء البحث ما يلي:
 1. مبررات معرفية: وتتمثل بسعي الباحثين للإجابة عن تساؤلات لمشكلة نظرية تقود الى تعميق متواضع في اطار المعرفة لمتغيرات البحث (الريادة الاستراتيجية، السلوك الابداعي والإزدهار التنظيمي).
 2. مبررات تجريبية: وتتجسد بحالة منظماتنا العراقية وتحديداً الخدمة منها الى أهمية تبنيها لمفاهيم وفلسفات ادارية حديثة تطور من واقعها الروتيني، لتصبح اكثر اتقاناً وتسارعاً في مواجهة التهديدات البيئية المختلفة لا سيما تداعيات جائحة كورونا.
- 2.5 مخطط البحث الفرضي

في ضوء تساؤلات مشكلة البحث وأهدافه، تم بناء انموذج فرضي يبين الدور الوسيط للسلوك الابداعي في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والإزدهار التنظيمي والذي تم تحديده وفقاً للأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث، ويتضمن هذا الانموذج المتغيرات الآتية:

 1. المتغير المستقل: يتمثل بالريادة الاستراتيجية وابعادها المتمثلة بـ(الثقافة الريادية، القيادة الريادية، التفكير الريادي، الإدارة الاستراتيجية للموارد). استناداً لمقياس (Kimuli,2011)
 2. المتغير الوسيط: يتمثل بالسلوك الابداعي وابعاده المتمثلة بـ(توليد الافكار، ترويج الافكار، تنفيذ الافكار). استناداً لمقياس (Janssen,2000)
 3. المتغير المعتمد: يتمثل بالإزدهار التنظيمي وأبعاده المتمثلة بـ(الابداع، راس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية، الميزة التنافسية المستدامة) استناداً لمقياس (Fayyad&Abood,2020) ومثلما يبينها شكل (1)



شكل (1) / مخطط البحث الفرضي
المصدر: اعداد الباحثين استناداً للأدبيات

2.6 فرضيات البحث: بناءً على المخطط الفرضي للبحث اعتمد الباحثين على مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية الآتية:

➤ **الفرضية الرئيسة 1:** وجود علاقة ارتباط معنوية بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها والسلوك الابداعي لدى عينة البحث، انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة الريادية والسلوك الابداعي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الريادية والسلوك الابداعي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفكير الريادية والسلوك الابداعي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد استراتيجية والسلوك الابداعي لدى عينة البحث.
- **الفرضية الرئيسة 2:** وجود علاقة ارتباط معنوية بين السلوك الابداعي بأبعادها والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث، انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين توليد الافكار والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين ترويج الافكار والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين تنفيذ الافكار والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
- **الفرضية الرئيسة 3:** وجود علاقة ارتباط معنوية بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث، انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة الريادية والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الريادية والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفكير الريادية والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد استراتيجية والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
- **الفرضية الرئيسة 4:** وجود تأثير معنوي للريادة الاستراتيجية بأبعادها في السلوك الابداعي لدى عينة البحث.
- **الفرضية الرئيسة 5:** وجود تأثير معنوي للسلوك الابداعي بأبعادها في الإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
- **الفرضية الرئيسة 6:** وجود تأثير معنوي للريادة الاستراتيجية بأبعادها في الإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.
- **الفرضية الرئيسة 7:** يوجد تأثير معنوي غير مباشر للسلوك الابداعي في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والإزدهار التنظيمي لدى عينة البحث.

2.7 مجتمع وعينة البحث: تم اختيار مستشفى الامام علي (ع) العام باقسامه وشعبه ووحداته مجتمعاً للبحث، وتمثلت عينة البحث بعدد المديرين العاميين، ومعاونيهم، ورؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب والوحدات، اذ بلغ عددهم (41) مستجيب، كعينة قصدية.

2.8 منهج البحث: اعتمد الباحثين المنهج الوصفي التحليلي ضمن اطاره الميداني، وبناءً على ذلك تم استخدام قياساً وصفيًا لمتغيرات البحث عن طريق تطوير اداة قياس تم اختبارها من حيث المصادقية والثبات باستخدام اساليب احصائية متخصصة.

2.9 أدوات البحث: من أجل أن يحقق البحث أهدافه، تم اعتماد الأدوات التالية:

1. أدوات الإطار النظري: وتمثلت بالكتب والبحوث والرسائل والاطاريح.
2. أدوات الإطار الميداني: وتمثلت باستمارة الاستبانة كأداة رئيسه للبحث للحصول على البيانات اللازمة، وقد راعى الباحثين في صياغتها البساطة والوضوح في تشخيص متغيرات البحث وابعاده الفرعية، إذ تم اعتماد مقياس لكرت الخماسي انظر ملحق (1).

3. أدوات التحليل الإحصائي: من اجل تشخيص مستوى متغيرات البحث واختبار فرضياته، تم اعتماد الاساليب الاحصائية التالية:

- أ. الأساليب الإحصائية الوصفية: تستخدم للتحقق من تركز إجابات عينة البحث وتشتمل على (الوسط الحسابي الموزون، الانحراف المعياري).
- ب. الأساليب الإحصائية التحليلية: وتتمثل بالآتي (معامل الارتباط البسيط، معامل الانحدار الخطي البسيط، معامل التفسير (R^2)، اختبار (F)، اختبار (t)، β ، ANOVA).
- ج. تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V.28) لمعالجة البيانات.

3. الأطار النظري للبحث

3.1 الريادة الاستراتيجية

3.1.1 مفهوم الريادة الاستراتيجية

عرفت بأنها الأنشطة التي تسعى الى اكتشاف الفرص واستثمارها وفق امكانيات المنظمة المتاحة للوصول لأفضل النتائج عن طريق التنبؤ بالمتغيرات الجديدة ومن ثم الاستجابة لها. (عبد الله، 2020: 343) وهي تكامل بين منظور الريادة المتمثل في البحث عن الفرص والمنظور الاستراتيجي المتمثل في البحث عن الميزة التنافسية بهدف تصميم وتنفيذ الاستراتيجيات الريادية، وهذا الترابط ضروري للمنظمات. (الجميل والجرجيري، 2021: 15) وتعتبر عن ديمومة نجاح واستقرار المنظمة وتعمل على تطويره وتوسيعه فضلاً عن التفوق على المنافسين عبر تبني سلوك ريادي بمخاطرة محسوبة من اجل استثمار الفرص وتحقيق نتائج تفوق قدرات المنظمات الاخرى تؤمن بالتغيير وتعمل على تحقيقه. (شلق والمحيوي، 2021: 109) وعرفت بانها قدرة المنظمة على ايجاد منتجات جديدة تتسم بالتفرد والتميز عن المنتجات المنافسة من خلال قدراتها الابداعية والبراعة في تشخيص الفرص البيئية والعمل على استثمارها والاستعداد للتعامل مع التهديدات التي قد ترافقها من خلال الخبرات المكتسبة والتعلم. (حسن والملاحسن، 2021: 43) وتشير الى مجموعة من المفاهيم التي تهتم بالتجديد الاستراتيجي والابداع والابتكار اضافة الى فتح مسارات جديدة للإفادة من الطاقات الكامنة للمنظمة بوجود الفرص المتاحة في بيئة اللاتأكد، كما وتمثل قدرتها على التفرد في اداء الاعمال بمنظور استراتيجي باستخدام الوسائل الابداعية لاغتنام الفرص واستدامة نموها وميزتها التنافسية. (عطا، 2022: 94) وعرفت بأنها السلوكيات التي تبحث عن فرص ذات الاحتمالية العالية لتسهيل استثمار موارد المنظمة، بما يتماشى مع رؤية القادة لتحقيق أفضل النتائج وتعد ميزة خاصة لأصحاب المنظمات. (الفتلاوي والشمرى، 2022: 11)

3.1.2 أهمية الريادة الاستراتيجية

ان الريادة الموجهة استراتيجياً أمر أساسي ليس فقط لخلق قيمة للزبائن والنمو وتحقيق الإزدهار التنظيمي، ولكن للاقتصاد اليوم عامةً. اذ تبدأ جميع الأعمال بفعل ريادة الأعمال، والشركات الكبيرة تمارس أيضاً ريادة الأعمال لإيجاد منتجات وخدمات مبتكرة جديدة في شكل منظمات ريادية. (الحكيم وآخرون، 2020: 67) كما انها تعد عامل مهم وحاسم للمنظمات في العصر الحالي اذ يتوجب على المنظمات البحث عن الفرص الجديدة وخلقها والتركيز على تشجيع وتبني الافكار الابداعية الجديدة. (ضاحي، 2020: 70) ويرى (عبد نايف، 2020: 19) أن الربط بين الريادة والاستراتيجية أصبح أكثر تداولاً ويعتقد ان تضمين الإدارة الاستراتيجية في الأعمال والقرارات والالتزامات لتحقيق الميزة التنافسية للحصول على عائدات أعلى فوق المعدل وان هذا الربط ضروري لتعظيم رفاهية المنظمات المعاصرة. كما يتم عن طريقها تركيز المنظمة بشكل متزامن على ايجاد الفرص البيئية وامتلاك مبادرة تبني الافكار الجديدة عبر الابداع ، فهي لا تعني فقط القدرة على استكشاف الفرص وانما خلق وتعظيم وتقبل المخاطرة ووضوح الرؤية والقدرة على قراءة المتغيرات البيئية والتعامل مع الحالات الغامضة من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف. (المعموري، 2021: 241) كما ان اهميتها تكمن في امكانية حصول المنظمة على حصة سوقية اعلى من منافسيها وزيادة القيمة الكلية لها بالإضافة الى التنبؤ بالمستقبل، وتحقيق الثروة، ومن جانب آخر فإنها تؤدي الى تخفيض درجة الخطورة المحدقة بالمنظمة وذلك من خلال قيام المنظمة باستخدام التقنيات الحديثة لأغراض التنبؤ والبحث عن الفرص الواعدة واستثمارها استثماراً امثلاً. (حسن والملاحسن، 2021: 44) كما انها ذات أهمية كبيرة في عالم الاعمال اليوم

بسبب القيمة التي تخلقها. وتتبع في الأداء القائم على لغة العمل المثالية المشتركة وفقاً لتحديد الأهداف والعمل والرصد في النقاط الحرجة ولها أهمية أيضاً في ديمومة المنظمات ومساعدتها على البقاء وإضافة قيمة على المستوى التنظيمي والاجتماعي، فضلاً عن أهميتها في الحفاظ على الملاك البشري المؤهل في المنظمة. (الفتلاوي والشمري، 2022: 11)

3.1.3 أبعاد الريادة الاستراتيجية

تناولت العديد من الدراسات أبعاد الريادة الاستراتيجية، واختلفت هذه الأبعاد حسب وجهة نظر الباحثين، وبما ينسجم مع دراساتهم، ويمكن اعتماد أبعاد الريادة الاستراتيجية استناداً لمقياس (Irland&webb,2007:49) و (Kimuli,2011:13) والتي افق عليها العديد من الباحثين ومنهم (الطرفي وآخرون، 2019: 93) و (الحكيم وآخرون، 2020: 67) و (محمد والحمد، 2020: 258) و (ناجي والزبيدي، 2020: 82-83) و (الغامدي، 2021: 464-466) و (حسن والملاحسن، 2021: 45) و (ملا وحمد، 2021: 349) و (المعموري، 2022: 27) وغيرهم وكالاتي:

أ. **الثقافة الريادية:** وتمثل نظام من القيم المشتركة أي (ما هو المهم) والمعتقدات (كيف تسير الأمور) التي تشكل الاستعدادات الهيكلية للمنظمة وأعضائها - وإجراءات إنتاج المعايير السلوكية (اكتمال طريقة العمل في المنظمة). (Kimuli,2011:14) وهي عبارة عن القيم الاجتماعية المشتركة ودرجة الاعتقاد بها، التي تصيغ هيكل إجراءات المنظمة لأعضائها من أجل وضع المعايير السلوكية، فهي نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وطرائق تفكيرهم وقيمهم وعاداتهم واتجاهاتهم ومهاراتهم الاستراتيجية الريادية قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها (Amer&Sukkar,2020:38) وعرفت بأنها المعتقدات والتوقعات والقيم التي يتقاسمها أفراد إدارة المنظمات، وترسم إجراءاتها، وتحكم المعايير السلوكية لأعضائها، بشكل يدعم العمل نحو هدف عالي القيمة بإبداع مع البحث المستمر عن الفرص التنافسية المستدامة. (الغامدي، 2021: 466) إذ أن الثقافة الريادية الفاعلة تتميز بتسهيل جهود المنظمة لإدارة الموارد إستراتيجياً، إذ تتضمن الأفكار الجديدة، تشجيع المخاطرة أو تحمل الفشل، ترويج التعلم، تبني الإبداعات بالمنتج والإدارة والتغيير المستمر كناقل للفرص، من خلال الأهمية المتزامنة للسلوكيات الساعية وراء الفرصة والميزة لهذا فإنها تتبنى وتدعم البحث المستمر عن الفرص الريادية الممكن استثمارها مع الميزة التنافسية المستدامة، لذا فهناك ضرورة لتميتها للتكيف مع التغيرات الخارجية. (حسن والملاحسن، 2021: 45) و (المعموري، 2022: 27)

ب. **القيادة الريادية:** تعني قابلية الريادي على التوقع والتصور والحفاظ على المرونة والتفكير استراتيجياً والعمل مع الآخرين لبدء التغيرات التي تولد المستقبل، وتعتمد على استقطاب وجذب وتنسيق الموارد وتوجيهها للاستخدام الأفضل نحو تحقيق الأهداف. (حسن والملاحسن، 2021: 45) إذ تعمل القيادة الريادية على بناء مركز قوي للمنظمات في أسواقها المحلية والدولية من خلال ما يتمتعون به سمات شخصية تتمثل بالرؤية الثاقبة، والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، وتحمل المخاطرة. (ملا وحمد، 2021: 349) إن بقاء منظمات الأعمال في البيئة غير المتوقعة يعتمد على الريادة والكفاءات القيادية لأصحابها ومديريها، جنباً إلى جنب مع مواهبهم وطاقتهم ومهاراتهم. لذا يجب الاهتمام بالقيادة الريادية في سمات ومهارات القادة الرياديين مثل الخصائص النفسية أو الاجتماعية أو الديموغرافية أو المهنية. وبالإضافة إلى ذلك فإن القادة الرياديين بحاجة إلى امتلاك الخبرة والمهارات ذات الصلة، لا سيما المهارات الشخصية والإبداع وتوجيه الفرص مما قد يساعدهم على صياغة الصورة المرغوبة في المستقبل وإلهام الموظفين الآخرين لمتابعة رؤيتهم. (المعموري، 2022: 27)

ت. **التفكير الريادي:** أن التفكير وفق المنظور الريادي يعد ظاهرة فردية وجماعية، أي أن التفكير الريادي مهم لأصحاب المشاريع الفردية وكذلك للمديرين والعاملين في المنظمات القائمة على التفكير والذكاء والعمل بروح المبادرة. (Kimuli,2011:14) وعرف بكونه منظوراً متجهاً باتجاه النمو الذي يروج من خلاله الأفراد المرونة والإبداع المستمر والتجديد وحتى في ظروف عدم التأكد بوسع الأفراد ذوي الفكر الريادي تشخيص واستثمار الفرص الجديدة لكونهم يمتلكون القدرات المعرفية التي تعطي لهم حلولاً لمختلف الحالات الغامضة ويتصف بالإدراك للفرص الريادية والتأهب والبحث عن الحقيقة. (حسن والملاحسن، 2021: 45) وعرف بأنه أسلوب للتفكير في الأعمال التجارية ينجح في حصد مزايا من حالة عدم التيقن ويمكنهم من تقييم الفرص بحرص والاستفادة منها في خضم الظروف المتغيرة (جوسن، 2021: 134).

د. **إدارة الموارد استراتيجية:** وهي نموذج لصنع القرارات للسياسات والممارسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، ولها ميزة تنافسية مستدامة إذا توفرت الشروط الآتية: (الطرفي وآخرون، 2019: 93)

- أنها ذات قيمة استراتيجية نظراً لمقدرتها على إضافة قيمة مالية إلى المنظمات.
- تتميز بالنُدرة لأن بعض المنظمات فقط هي التي تمتلكها
- أنها لا يمكن تقليدها من لدن المنظمات الأخرى
- لا توجد إمكانية لاستبدالها بموارد أخرى.

ان الموارد المدارة استراتيجياً يسهل نشرها مع تزامن استخدام سلوكيات البحث عن الفرصة والميزة، فضلاً عن المنظمات التي تتبنى محفظة الموارد لتشكيل القدرات ورفع تدفق هذه القيمات من أساسها المالي والبشري والاجتماعي الى سلوكيات البحث عن الفرصة والميزة وتوليد الثروة فإنها تدير مواردها استراتيجياً، كما انها تؤثر على القيمة المستمدة من الموارد الملموسة وغير الملموسة التي تستخدمها المنظمة لتطوير وتنفيذ استراتيجياتها. (حسن والملاحسن، 2021: 45-46)

3.2 السلوك الابداعي

3.2.1 مفهوم السلوك الابداعي

عرف بأنه سلوك الافراد الناتج عن مستوى المعرفة والخبرة والمهارة المكتسبة من سنوات العمل داخل المنظمة وخارجها والتي تكسبهم القدرات الجوهرية التي تضفي قيمة لأعمالهم ولمنظماتهم. (القرغولي واخرون، 2020: 262) وعرف بأنه مجموعة الافكار والمشاعر والتوجهات المشتركة للأفراد والتي يتم عبرها حل المشاكل وتحقيق استقرار المنظمة ويساهم بشكل فاعل في تحقيق النجاح والارتقاء بمكانة المنظمة بين باقي مثيلاتها. (ماجد ومحمد، 2020: 191) وعرفه كلاً من (الاسدي والفيلي، 2020: 188) بأنه قدرة الفرد على تقديم مجموعة من الافكار والمقترحات الجديدة والتي تتصف بالتميز من اجل احداث تغيير في اساليب وطرائق تأدية الاعمال وتعزيز التفاعل بين المنظمة وتوفير الحلول الابداعية للمشكلات التي تواجهها عبر استثمار مواردها المتنوعة بما يعزز ازدهارها وبقائها في قطاع اعمالها. وعرف بأنه هو السلوك الذي يقوم به الأفراد من أجل استحداث أفكار وأساليب عمل جديدة غير مألوفة وعلى غير المعتاد وليس بالضرورة أن ينجم عن هذا التصرف سلعة أو خدمة. (صباة وصباة، 2021: 15) ويعبر عن النمط المتبع في المنظمة يقوم من خلال الافراد بأنجاز مهام المكلفين بها بطرائق حديثة وجديدة تلبي حاجات المجتمع بكل مكوناته وتحقيق اهداف المنظمة وعاملها. (السيد، 2021: 513) كما انه يعبر عن المبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد من التفكير او هو عبارة عن مجموعة من السمات العقلية والتي تتمثل اما بالطلاقة والمرونة والاصالة او هو اظهار كل ما من شأنه ان يؤدي الى انتاج شيء جديد يمثل خلاصة التفاعل بين الفرد والخبرة. (حسوبي وصالح، 2021: 76) وعرف بأنه سلوك فردي يهدف لتحقيق المبادرة والتقديم او الادخال المتعمد ضمن دور العمل او الجماعة او المنظمة، لأفكار وعملية او منتجات او إجراءات جديدة ومفيدة. (علي وسلمان، 2022: 76) وعرف بأنه السلوك الذي يتم من خلاله احداث تقدم وتطوير للمنظمات وتحقيق الميزة التنافسية في البيئة الخارجية والقدرة على الاستدامة والتميز في بيئة الاعمال التنافسية. (طارش، 2022: 568)

3.2.2 اهمية السلوك الابداعي

ولأنه لا يمكن التحدث عن منظمة تعمل في مجتمع تقدم فيه خدمات او سلع ولا تهتم بموضوع السلوك الابداعي للعاملين فيها، والا فإنها تصبح مجرد اسم في الواقع وربما بعد فترة من الوقت تتلاشى وتختفي من المجتمع بسبب نقص الممارسة، ومن ثم ستكون سلوكاً ابداعياً وتطوراً وتقدماً وحادثة وفقاً الى المتغيرات والعوامل التي تؤثر على المجتمع الذي تعمل فيه. (Talla et al., 2017: 35) كما انه مفيد بشكل عام لكل من أداء الأعمال ونوعية الوظائف، إعادة تصميم المنظمات وإجراءات العمل أمر مهم للأداء الأفضل والوظائف بشكل عام. اذ تم توثيق فوائده لكل من الموظفين والمنظمات وفي مجموعة من السياقات التنظيمية على سبيل المثال، الابداع في مكان العمل تم ربطه بتحسين نتائج المستوى الفردي مثل مؤشرات جودة حياة العمل وتحسين الأداء التنظيمي ونوعية الحياة العملية، الأداء التنظيمي المتميز وقابلية التطبيق في المنظمات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي، فإن المنظمات التي تهتم بأداء الموظفين يجب أن تعتمد وتشجع السلوك الابداعي. (بناي والظالمي، 2020: 26) كما ويساهم في تطوير اتجاهات إيجابية نحو حلول المشكلات والتحديات التي تواجه الأفراد في حياتهم اليومية، ويساهم أيضاً في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات، فضلاً عن استثمار الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لهم للتطوير والابتكار، كما يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع التغيرات. (صباة وصباة، 2021: 16-17)

3.2.3 ابعاد السلوك الابداعي

لقد اتفق اغلب الباحثين والكتاب ومنهم (مكيد ويحيوي، 2015) و (Pukiene, 2016: 14) و (سعيد، 2018) و (الخالدي، 2018) و (رشيد ومزهر، 2018) و (Bannay et al., 2020) في تحديد ابعاد السلوك الابداعي وهو سلوك معقد يتضمن ثلاث مهام سلوكية هي (توليد وترويج وتنفيذ الافكار الابداعية) استناداً لمقياس (Jannsen, 2000: 292) أ. توليد الافكار: وتعني قيام الموظف بإنشاء أفكار جديدة أو اقتراح حلول أصلية للمشاكل المتعلقة بالأعمال أو تحسين المنتجات أو الخدمات. (Jannsen, 2000: 292) اذ انها تأتي من التعقيد والمزيد من العلاقات والانفتاح على البيئة والكمية الكبيرة من المعلومات والمزيد من المداخل للمشكلة تؤدي لتوليد أفكار جديدة أو حلول معتمدة تنشأ الابداع. (Pukiene, 2016: 14)

ب. **ترويج الافكار:** وتعني قيام الموظف بالدعوة الى الأفكار الجديدة والمتعلقة بخدمات المنظمة ومنتجاتها وعملياتها الجديدة. (Jannsen,2000:292) عندما يتواجد الداعمين او مجموعة الحلفاء الأفكار الجديدة سيتم تعزيز الأفكار الجديدة التي لم تطبق بعد في المنظمة اذ ينصب التركيز على البحث عن الدعم المناسب وخلق الائتلافات في المنظمة من أجل إقناعهم بأن يصبحوا جزءاً من عملية الابداع. (Kroes,2015:6) كما يجب أن يكون العامل المبدع واثقاً من نجاح الفكرة وان يكون ثابتاً وأن يختار الأفراد المناسبين لدعم الفكرة، الذين يمكن أن يشملوا المديرين وأعضاء الإدارات الأخرى أو الزملاء المقربين. هؤلاء الحلفاء المؤثرين سيوفرون القوة اللازمة وراهه (Pukiene,2016:14).

ت. **تنفيذ الافكار:** وتعني مجمل الجهود المبذولة في عملية تنفيذ الفكرة ويشمل ذلك جميع الأنشطة المصممة لتحويل الأفكار إلى واقع ملموس. (Jannsen,2000:292)، وتعد هذه العملية المرحلة الأخيرة من السلوك الابداعي، أي انها عملية تحويل الافكار المبدعة الى نتائج فعلية قيمة لذلك هذه المرحلة تمثل اكمال الفكرة من خلال تحويلها الى تطبيق مفيد (جسدي او فكري) يمكن نقله لاحقاً الى الآخرين. (Pukiene,2016:14) كما انها جهد كبير وموقف موجه نحو النتائج لجعل الافكار تحدث في الواقع ، يشمل تنفيذ الافكار ايضا جعل الابداعات جزءاً من عمليات العمل اليومي الاعتيادي وسلوكياته. (Jong&Hartog,2010:24-25)

3.3 الإزدهار التنظيمي

3.3.1 مفهوم الإزدهار التنظيمي

ان تحقيق الإزدهار التنظيمي يتطلب تمتع العاملين في المنظمة بالقيم والمواقف والتوقعات التي تتماشى مع رؤية المنظمة بشكل وثيق، والالتزام العالي لتعزيز ودعم علاقات الترابط بين المنظمة والعاملين، وهو اساس الافكار الايجابية في المنظمة وعنصر حاسم لتحقيق رفاهية عاملها. (legzian et al.,2015:1292) وبين(عمير،2019: 139) بأنه يعكس مدى تمييز المنظمة ونجاحاتها عن طريق امتلاكها قدرات استراتيجية إبداعية وامتلاكها لرأسمال فكري تمنعها بميزه تنافسية مستدامة ورشاقة استراتيجية لإملاك قدرة تمكنها من الإستجابة للمخاطر واستدامة تميزها الفريد في بيئة الاعمال المتغيرة. وعرفه (الطار وأخرون،2020: 138) بأنه قدرة المنظمة على تلبية احتياجات الزبائن ورغباتهم عن طريق مواردها وإمكاناتها المعرفية التي تمتلكها والتي تتمكن من تحويلها لمنتجات ذات جودة عالية وكفاءة وفاعلية. وبينت (يوسف،2021: 881) ان ازدهار المنظمة يتحقق عن طريق التميز في مستويات الاداء والقدرة على تنسيق عناصرها بشكل متكامل ومترايط وتشغيلها للوصول الى معدلات عالية من الكفاءة والفاعلية عن طريق حشد الجهود واستثمار الموارد البشرية والتكنولوجية والابتكارية للوصول الى اعلى مستويات التميز في الاداء مقارنة بالمنظمات المنافسة. وعرفه (اومر واخرون،2021: 91) بأنه يمثل القدرات المنظمة على البقاء والنمو والإزدهار عن طريق راس المال الفكري والقدرة على تقديم ابداعي لمنتجات وخدمات مبتكرة بشكل مستمر تلبي احتياجات ورغبة الزبائن وتحقق مزايا لا يمكن تقليدها أو تأكلها من لدن المنافسين.

3.3.2 أهمية الإزدهار التنظيمي

ان الازدهار التنظيمي يؤدي الى تحسين الانتاجية وزيادة خلق القيمة المضافة للمنظمة وتحسين نتائج الابداع من خلال التأكيد على زيادة الاستثمار في المهارات والتكنولوجيا وتكييف كل ما موجود منها والتحول الى الاستثمار في رأس المال البشري (Joseph,2010:4) و(Martin,2010:19) كما انه يسهم في تطوير قابليات الموارد البشرية وكسب رضا الزبون عن طريق تقديم منتجات مبتكرة تلبي رغباتهم (Legzian et al.,2015:1292) وبين(محمد،2019: 272) بأن أهمية الإزدهار التنظيمي تتمثل بالاتي:

- يساعد المنظمات على تطوير واستدامة القدرات البشرية المستدامة ومن ثم يزيد في خلق قيمة مستدامة عن طريق تقديم منتجات وخدمات للزبائن لها القدرة على اكتساب رضاهم باستمرار.
- يسهم في زيادة إنتاجية وفاعلية المنظمة ويعزز رأس المال الفكري والمادي بأحسن حالته.
- تحقيق استدامة أرباح المنظمة مما يزيد من مستوى النمو والتميز التنظيمي.
- يعزز الابتكار المستدام عن طريق التعرف على كل متطلبات البيئة التنافسية المضطربة وإيجاد البدائل الممكنة للظروف غير المتوقعة.

وان تحقيق الإزدهار التنظيمي يزيد خلق القيمة المستدامة عن طريق تقديم منتجات غير مسبقة، ويحقق استدامة ربحية المنظمة والنمو والتميز، كما يوفر للمنظمة القدرة على مواجهة كافة التحديات في البيئة العدائية وتعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للمنظمة فضلاً عن تعزيز قدراتها التنافسية المستدامة ومستوى الابداع والابتكار المستدام.(يوسف،2021: 882) اذ تشير الأبحاث أنه عندما يزدهر العاملون في مكان العمل، فإنهم يؤدون بشكل أفضل، ويصبحون أكثر رضا عن وظائفهم،

وأكثر التزاماً للمنظمة، وزيادة الاستدامة التنظيمية بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الأبحاث أن العاملين يصبحون أكثر إبداعاً عندما يواجهون مستويات أعلى من الإزدهار في العمل. (حامد وآخرون، 2021: 316)

3.3.3 أبعاد الازدهار التنظيمي

لقد اتفق كلاً من (Mezael&Mushraf,2010) و (Abesi&Shafieepur,2013) و (الطائي والشيباني، 2016) و (عمير، 2019) و (الطار وأخرون، 2020) و (Fayyad&Abood,2020) و (يوسف، 2021) و (أومر وآخرون، 2021) بأن الإزدهار التنظيمي يتكون من الأبعاد الآتية:

أ. **الإبداع:** وهو الاستثمار الناجح للأفكار الجديدة (Gandotra,2010:2230) والمنظمات اليوم القائمة على المعرفة يجب عليها أن تعتمد الإبداع باعتباره إحدى العوامل الرئيسة في نجاح المنظمات في الأمد الطويل لدخول المنظمة في الأسواق التنافسية ومن ثم قدرتها في الاستجابة للبيئة بسرعة لتحقيق الإزدهار (Asgari&Ghorbanzide,2013:1087).

ب. **راس المال الفكري:** عرف بأنه القدرات العقلية والفكرية للموظفين والأفراد في المنظمة والذين لهم امكانية لاستثمارها في تحقيق أقصى زيادة للقيمة السوقية للمنظمة وزيادة مستوى النمو (club et al.,2012:103) وينبع راس المال الفكري من المعرفة المفيدة للمنظمة والتي تشمل تقنيات الإدارة وبراءة الاختراع والموظفين والمهارات والعلاقة مع الزبائن والموردين وأصحاب المصلحة وتكمن أهمية رأس المال الفكري في أن كثير من المنظمات ابدت الاهتمام براس المال الفكري ولمختلف أنواعه لذا فان المنظمات باتت تتسابق في استثماره بالصورة المثلى، بوصفه قوة حاسمة ومهمة تقود المنظمة الى تعزيز مستوى قدرتها التنافسية لخلق الثروات وتحقيق مستوى نمو متميز عن المنظمات الأخرى (Ahmad&Mezeal,2011:105).

ج. **الرشاقة التنظيمية:** ظهرت الرشاقة التنظيمية في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات في القرن الماضي، في إغراق التطورات الاجتماعية والاقتصادية في العالم، خاصة في قطاع التصنيع في الولايات المتحدة الأميركية، إذ أخذ التوسع في الكثير من المجالات الاقتصادية وازداد بشكر كبير في عصر العولمة (Imache et al.,2012:110) وعرفت بانها الفعل الحاسم من لدن الإدارة العليا للاستجابة السريعة للتغيرات لإستدامة الميزة التنافسية عن طريق استكشاف واستشعار وتوقع التغيرات ومدى استجابة القدرات معها (Van et al.,2005:53) (Jafari et al.,2014:44).

د. **الميزة التنافسية المستدامة:** وهي مجموعة من المهارات الفردية والجماعية والأصول والمعارف عن طريق الممارسات المنهجية والمنظمة وتنسيقها بحيث تحقق تميز وتنفوق المنظمة قياساً للمنافسين وعلى المدى الطويل. (Sanders&Davey,2011:5).

4. الإطار العملي للبحث

4.1 ثبات مقياس البحث

اعتمد الباحثين مقياس (Likert) لقياس متغيرات البحث كما في الجدول (1) إذ استخدم معامل كرونباخ الفا للتأكد من اتساقها وثباتها، فقد تراوحت قيمه (0.71 - 0.92) وهي مقبولة إحصائياً لأنها أكبر من (0.70) وهذا يدل على أنها تتصف بالاتساق الداخلي.

جدول (1) / ملخص مقاييس البحث

المتغيرات	كرونباخ الفا للمتغير	البعد	عدد الفقرات	مصدر المقياس	الرمز	كرونباخ الفا للبعد
الريادة الاستراتيجية	0.94	الثقافة الريادية	4	Kimuli,2011:13	CE	0.71
		القيادة الريادية	3		LE	0.72
		التفكير الريادي	4		TE	0.79
		إدارة الموارد ستراتيجياً	4		ST	0.89
السلوك الابداعي	0.93	توليد الافكار	3	Jannsen,2000:292	GE	0.92
		ترويج الافكار	3		PT	0.72
		تنفيذ الافكار	3		IT	0.84
الإزدهار التنظيمي	0.86	الابداع	5	Fayyad&Abood,2020	CR	0.71
		راس المال الفكري	6		IN	0.73
		الرشاقة التنظيمية	7		LEE	0.75
		الميزة التنافسية	5		CO	0.81

				المستدامة		
--	--	--	--	-----------	--	--

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد الادبيات ومخرجات الحاسبة

4.2 وصف متغيرات وابعاد البحث وتشخيصها

لقد حُدد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأية فئة. ولان استبانة البحث تعتمد على ليكرت الخماسي (اتفق تماماً – لا اتفق تماماً) فان هناك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية كالآتي: (Dewberry,2004:15) (1 – 1.80: منخفض جداً، 1.81 – 2.60: منخفض، 2.61 – 3.40: معتدل، 3.41 – 4.20: مرتفع، 4.21 – 5.0: مرتفع جداً) وتم استعمال (SPSS V.28) لأجراء احصاءات البحث، أذ يشير جدول (2) لأعلى وسط حسابي بلغ (3.87) للريادة الاستراتيجية وبانحراف معياري (0.536) ما يشير لأنسجام اجابات افراد العينة عنها، اذ شكل هذا المتوسط نسبة اكبر من الوسط الحسابي للسلوك الابداعي الذي حل بالمرتبة الثانية بمقدار (3.78) وبانحراف معياري (0.588) في حين جاء الإزدهار التنظيمي بالمرتبة الثالثة اذ حقق (3.62) وبانحراف المعياري (0.348) ما يعكس انسجام اجابات العينة عنها وضمن مستوى اجابة مرتفع، اما بالنسبة لأعلى وسط حسابي للأبعاد كان من نصيب القيادة الريادية بلغ (3.98) وبانحراف معياري (0.471) فيما يخص الريادة الاستراتيجية، اما اقل وسط حسابي كان للتفكير الريادي (3.80) وبانحراف معياري (0.438) وبمستوى اجابة مرتفع، في حين كانت بقية متوسطات ابعاد الريادة الاستراتيجية ضمن مستوى اجابة مرتفع، اما بالنسبة للسلوك الابداعي حصده بعد توليد الافكار اعلى وسط حسابي (4.25) وبمستوى اجابة مرتفع جداً وبانحراف المعياري (0.737) ثم تلاه تنفيذ الافكار (3.60) وبمستوى اجابة مرتفع وبانحراف معياري (0.484)، وبالمرتبة الأخيرة جاء ترويج الافكار (3.47) وبانحراف معياري (0.542) وضمن مستوى اجابة مرتفع، في حين حصلت الميزة التنافسية المستدامة على اعلى وسط حسابي ضمن الإزدهار التنظيمي بلغ (3.99) وبانحراف معياري (0.384) وبمستوى اجابة مرتفع ثم تلاه الرشاقة التنظيمية (3.84) وبانحراف معياري (0.351) وبمستوى اجابة مرتفع ثم راس المال الفكري (3.60) وبانحراف معياري (0.339) وبمستوى اجابة مرتفع، في حين حل الابداع اخيراً اذ بلغ وسطه الحسابي (3.05) وبانحراف معياري (0.317) وبمستوى اجابة معتدل، اذ تشير هذه النتائج لادراك افراد العينة لماهية الريادة الاستراتيجية، السلوك الابداعي والإزدهار التنظيمي.

جدول (2) / وصف وتشخيص متغيرات البحث وابعاده الفرعية

ت	المتغير والبعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	ترتيب الابعاد
1	الثقافة الريادية	3.88	0.518	مرتفع	2
2	القيادة الريادية	3.98	0.471	مرتفع	1
3	التفكير الريادي	3.80	0.438	مرتفع	4
4	إدارة الموارد ستراتيجياً	3.82	0.716	مرتفع	3
	الريادة الاستراتيجية	3.87	0.536	مرتفع	اولا
5	توليد الافكار	4.25	0.737	مرتفع جداً	1
6	ترويج الافكار	3.47	0.542	مرتفع	3
7	تنفيذ الافكار	3.60	0.484	مرتفع	2
	السلوك الابداعي	3.78	0.588	مرتفع	ثانياً
8	الابداع	3.05	0.317	معتدل	4
9	راس المال افكري	3.60	0.339	مرتفع	3
10	الرشاقة التنظيمية	3.84	0.351	مرتفع	2
11	الميزة التنافسية المستدامة	3.99	0.384	مرتفع	1
	الإزدهار التنظيمي	3.62	0.348	مرتفع	ثالثاً

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات الحاسبة

4.3 اختبار الفرضيات

تم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen&Cohen,1983)، وكما في جدول (3):
جدول (3) / قيم ومستويات علاقة الارتباط

ت	قيمة معامل ارتباط	مستوى علاقة الارتباط
1	أقل من (0.10)	علاقة منخفضة
2	من (0.10) الى (0.30)	علاقة معتدلة
3	أعلى من (0.30)	علاقة قوية

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد (Cohen&Cohen,1983)

1. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذا دلالة معنوية بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها والسلوك الابداعي)

يشير جدول (4) لوجود ارتباط معنوي بين الريادة الاستراتيجية مع السلوك الابداعي، إذ بلغت قيمته بينهما (**0.878) وتشير لقوة العلاقة الطردية بينهما، وما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى (1%) وبدرجة ثقة (99%) فضلاً عن علاقة ابعادها مع السلوك الابداعي التي كانت بمستوى ارتباطات قوية ومعنوية بلغت للأبعاد (الثقافة الريادية، القيادة الريادية، والتفكير الريادي، وإدارة الموارد ستراتيغياً) (0.830,0.805,0.886,0.872)، على التوالي إذ يتضح قبول الفرضية الرئيسية الأولى.

جدول (4) / مصفوفة معاملات الارتباط بين الريادة الاستراتيجية وابعادها مع السلوك الابداعي

الريادة الاستراتيجية	إدارة الموارد ستراتيغياً	التفكير الريادي	القيادة الريادية	الثقافة الريادية	Pearson Correlation	السلوك الابداعي
.878**	.830**	.805**	.886**	.872**	Sig. (2-tailed)	
.000	.000	.000	.000	.000	N	
41	41	41	41	41		

المصدر: مخرجات SPSS v.28

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: (توجد علاقة ارتباط ذا دلالة معنوية بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها والازدهار التنظيمي)

يتبين من جدول (5) وجود ارتباط معنوي بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها مع الإزدهار التنظيمي، إذ بلغت قيمته بينهما (**0.606) وتشير لقوة العلاقة الطردية بينهما، وما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى (1%) وبدرجة ثقة (99%) فضلاً عن علاقة ابعادها مع الازدهار التنظيمي التي كانت بمستوى ارتباطات قوية ومعنوية بلغت للأبعاد (الثقافة الريادية، القيادة الريادية، والتفكير الريادي، وإدارة الموارد ستراتيغياً) (0.581,0.593,0.601,0.569) على التوالي، إذ يتضح قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

جدول (5) / مصفوفة معاملات الارتباط بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها والإزدهار التنظيمي

الريادة الاستراتيجية	إدارة الموارد ستراتيغياً	التفكير الريادي	القيادة الريادية	الثقافة الريادية	Pearson Correlation	الإزدهار التنظيمي
.606**	.581**	.593**	.601**	.569**	Sig. (2-tailed)	
.000	.000	.000	.000	.000	N	
41	41	41	41	41		

المصدر: مخرجات SPSS v.28

3. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: (توجد علاقة ارتباط ذا دلالة معنوية بين السلوك الابداعي بأبعاده مع الإزدهار التنظيمي)

يبين جدول (6) وجود ارتباط معنوي بين السلوك الابداعي والإزدهار التنظيمي بلغ (**0.697) ويشير لقوة العلاقة الطردية بينهما، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى (1%) وبدرجة ثقة (99%) فضلاً عن ايجابية العلاقة بين ابعاده مع الإزدهار التنظيمي إذ حققت (توليد، ترويج، تنفيذ الافكار) (0.710,0.376,0.641) على التوالي وكانت ضمن علاقات ارتباطية طردية ودالة معنوياً، إذ يتضح قبول الفرضية الرئيسية الثالثة.

جدول (6) / مصفوفة معاملات الارتباط بين السلوك الابداعي بأبعاده مع الإزدهار التنظيمي

السلوك الابداعي	تنفيذ الافكار	ترويج الافكار	توليد الافكار
-----------------	---------------	---------------	---------------

.697**	.710**	.376*	.641**	Pearson Correlation	الإزدهار التنظيمي
.000	.000	.015	.000	Sig. (2-tailed)	
41	41	41	41	N	

المصدر: مخرجات SPSS v.28

4. اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: (توجد علاقة تأثير ذا دلالة معنوية بين الريادة الاستراتيجية بأبعادها في السلوك الابداعي) وللتأكد من مدى صحتها على الباحثين اجراء اختبار الانحدار وعلى النحو الاتي:
- بلغت قيمة (F) (131.018) للأنموذج عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية للريادة الاستراتيجية في السلوك الابداعي وبدرجة ثقة (99%)، فقبل الفرضية.
-

جدول (7) / قيمة F لتأثير الريادة الاستراتيجية في السلوك الابداعي (n=41)

ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	131.018	7.345	1	7.345	Regression	1
		.056	39	2.186	Residual	
			40	9.531	Total	
a. Dependent Variable: السلوك الابداعي						
b. Predictors: (Constant) الريادة الاستراتيجية						

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

- بلغت قيمة (R²) (0.771) ويتضح بان الريادة الاستراتيجية قادره على تفسير ما نسبته (77%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الابداعي في مستشفى الامام علي - بغداد. أما النسبة المتبقية (23%) فتعود لمتغيرات غير داخلية في الأنموذج.

جدول (8) / قيمة R² لتأثير الريادة الاستراتيجية في السلوك الابداعي (n=41)

Model Summary				
Std. Error of Estimate	Adj. R Square	R Square	R	Model
.23677	.765	.771	.878 ^a	1
a. Predictors: (Constant) الريادة الاستراتيجية				

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

- بلغت قيمة (β) (0.878) وتعني ان زيادة مستويات توافر الريادة الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيزيد السلوك الابداعي بنسبة (88%) اذاً فقبل الفرضية.
-

جدول (9) / قيمة B لتأثير الريادة الاستراتيجية في السلوك الابداعي (n=41)

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.051	2.012		.283	.569	(Constant)	1
.000	11.446	.878	.072	.828	الريادة الاستراتيجية	
a. Dependent Variable: السلوك الابداعي						

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

5. اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة: (يوجد تأثير ذا دلالة معنوية للريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي) وتظهر النتائج كالاتي:-

➤ بلغت قيمة (F) (22.461) للأنموذج عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية للريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي وبدرجة ثقة (99%)، وبناءً عليه تقبل الفرضية.

جدول (10) / قيمة F لتأثير الريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي (n=41)

ANOVA ^a					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000 ^b	22.641	.953	1	.953	Regression
		.042	39	1.641	Residual
			40	2.594	Total

a. Dependent Variable: الإزدهار التنظيمي
b. Predictors: (Constant) الريادة الاستراتيجية

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

➤ بلغت قيمة (R²) (0.38) أي أن الريادة الاستراتيجية يفسر ما نسبته (38%) من التغيرات التي تطرأ على الإزدهار التنظيمي. والنسبة المتبقية (62%) تعود لمتغيرات أخرى غير داخلة بالأنموذج.

جدول (11) / قيمة R² لتأثير الريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي (n=41)

Model Summary				
Std. Error of Estimate	Adj. R Square	R Square	R	Model
.20515	.351	.367	.606 ^a	1

a. Predictors: (Constant) الريادة الاستراتيجية

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

➤ بلغت قيمة (β) (0.61) أي أن الزيادة بتغير الريادة الاستراتيجية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيزيد الإزدهار التنظيمي بنسبة (61%) ولأن التأثير معنوي فنقبل الفرضية.

جدول (12) / قيمة B لتأثير الريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي (n=41)

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	10.071		.245	2.468	(Constant)
.000	4.758	.606	.063	.298	الريادة الاستراتيجية

a. Dependent Variable: الإزدهار التنظيمي

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

6. اختبار الفرضية الرئيسية السادسة: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للسلوك الابداعي في الإزدهار التنظيمي) وتظهر النتائج كالآتي:-

➤ بلغت قيمة (F) (36.839) للأنموذج عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية للسلوك الابداعي في الإزدهار التنظيمي وبدرجة ثقة (99%)، وبناءً عليه تقبل الفرضية.

جدول (13) / قيمة F لتأثير السلوك الابداعي في الإزدهار التنظيمي (n=41)

ANOVA ^a					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model

1	Regression	1.260	1	1.260	36.839	.000 ^b
	Residual	1.334	39	.034		
	Total	2.594	40			
a. Dependent Variable: الإزدهار التنظيمي						
b. Predictors: (Constant) السلوك الابداعي						

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

➤ بلغت قيمة $R^2(0.486)$ أي أن السلوك الابداعي يفسر ما نسبته (49%) من التغيرات التي تطرأ على الإزدهار التنظيمي. والنسبة المتبقية (51%) تسهم بها متغيرات أخرى غير داخلية بالأنموذج.

جدول (14) / قيمة R^2 لتأثير السلوك الابداعي في الإزدهار التنظيمي (n=41)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of Estimate
1	.697 ^a	.486	.473	.18495
a. Predictors: (Constant) السلوك الابداعي				

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

➤ بلغت قيمة $\beta(0.70)$ أي أن الزيادة بتغير السلوك الابداعي بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيزيد الإزدهار التنظيمي بنسبة (70%) ولأن التأثير معنوي فتقبل الفرضية.

جدول (15) / قيمة B المحسوبة لتأثير السلوك الابداعي في الإزدهار التنظيمي (n=41)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.250	.228		9.860
	السلوك الابداعي	.364	.060	.697	6.070
a. Dependent Variable: الإزدهار التنظيمي					

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات SPSS V. 28

7. اختبار الفرضية الرئيسية السابعة: (يوجد تأثير غير مباشر ذا دلالة معنوية للريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي عن طريق السلوك الابداعي) تتعلق الفرضية السابعة باختبار الدور الوسيط للسلوك الابداعي في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والإزدهار التنظيمي، ومن أجل اختبار الدور الوسيط فقد اعتمد البحث طريقة (Baron&Kenny,1986) اذ يلاحظ من جدول (16) وجود تأثير معنوي للسلوك الابداعي بلغ $(\beta=0.38)$ ، $(P < 0.01)$ ، ويستنتج من ذلك أن المسار الانحداري حقق الشرط الاول والثاني والثالث وهو المسار من الريادة الاستراتيجية الى السلوك الابداعي الى الإزدهار التنظيمي وعليه ننقل لملاحظة قيمة معامل التأثير بين المستقل والمعتمد فاذا انخفضت عن قيمتها في المعادلة الثانية فهذا يعني بأن السلوك الابداعي يتوسط العلاقة بينهما بشكل جزئي (Partial Mediation)، اما اذا تحولت القيمة لقيمة صفرية (عدم وجود تأثير) فأن هذا يعني بأن المتغير يتوسط بشكل تام العلاقة بين المستقل والمعتمد. اذ يلاحظ ان تأثير الريادة الاستراتيجية في الإزدهار التنظيمي قد اصبح غير معنوي بوجود السلوك الابداعي اي ان التوسط للسلوك الابداعي توسط تام وليس جزئي مع ملاحظة ان قيمة F المحسوبة كانت اكبر من الجدولية ومعنوية عند مستوى (1 %) مما يدل على القوة الاحصائية للنموذج المختبر.

جدول (16) / Mediation Test الخطوة 3 و 4 للسلوك الابداعي

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	9.589		.235	2.254	(Constant)
.918	-.103	-.025	.120	-.012	الريادة الاستراتيجية
.005	2.961	.719	.127	.375	السلوك الابداعي

a. Dependent Variable: الإزدهار التنظيمي

المصدر : اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج SPSS V.28

وبهدف التحقق من حقيقة توسط السلوك الابداعي في العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والإزدهار التنظيمي وبحسب ما اشار له كلاً من (Baron&Kenny,1986:1177) فإنه يتوجب اجراء (Sobel Test) الذي يستهدف الكشف عن معنوية الأثر غير المباشر. وقد صمم (Preacher&Leonardelli,2001) برنامج حسابي لأجراء هذا الاختبار (متوفر على شبكة الانترنت فقط) والذي يعرض نتائجه في جدول (17) ومن خلاله نستخرج (Z-Value)، اذا كانت قيمتها اكبر من (1.96) فإنها تشير ان السلوك الابداعي تأثيراً وسيطاً. ويلاحظ من جدول (17) أن العلاقة ذا دلالة معنوية عند مستوى (1%) لان (Z-Value) له كانت اكبر من (1.96) وهذه النتيجة تعني بان التأثير غير المباشر للسلوك الابداعي هو تأثير حقيقي وذا دلالة معنوية.

جدول (17) / Sobel Test (Z-Value) لتوسط السلوك الابداعي

p-value	Sobel test – ZValue	Inputs	Path
P < .01	5.621 **	a= 0.602 b= 0.723 Sa= 0.064 Sb= 0.194	الريادة الاستراتيجية ← السلوك الابداعي ← الإزدهار التنظيمي

5. الاستنتاجات و التوصيات

5.1 الاستنتاجات

1. ان للريادة الاستراتيجية دوراً هاماً وفاعلاً في تعزيز الإزدهار التنظيمي في المستشفى عينة البحث من خلال تكامل ابعادها الاساسية.
2. تؤدي ابعاد السلوك الابداعي دوراً هاماً وفاعلاً في تعزيز الإزدهار التنظيمي داخل المشفى محل التطبيق، وبشكل خاص من خلال تميز ملاكاتها البشرية عبر ابعاده التي توظف في تنفيذ المهام المختلفة وتنعكس ايجاباً في تعزيز الإزدهار على مستوى المشفى ككل.
3. يمكن للمستشفى تحقيق الإزدهار التنظيمي من خلال المساهمة بشكل استراتيجي عبر تفوق ادائها وحل مشكلاتها ومن ثم تحقيق اهدافها المستقبلية من خلال الاهتمام بالتوجه الريادي لادارتها والسلوك الابداعي لعاملها وتنميته.
4. تتمتع ادارة المستشفى بالسلوك الابداعي بشكل اكبر من توجهها الريادي استراتيجياً وهذا يعود الى ادراكها للضروف الراهنة وحجم التحديات التي تواجهها وما تتطلبه من حلول وافكار ابداعية لمواجهة تلك التحديات لا سيما جائحة كورونا وتداعياتها المستمرة للآن.
5. لقد اسهم المتغير الوسيط (السلوكيات الابداعية) وبشكل معنوي في تعزيز العلاقة بين قدرة الريادة الاستراتيجية في تعزيز الإزدهار التنظيمي على مستوى المستشفى بأقسامها وشعبها ووحداتها المختلفة نتيجة لتظافر الجهود الادارية والطبية والفنية في التغلب على الجائحة بوصفها تهديداً حقيقياً يفتك حياة افراد المجتمع العراقي كافة.
6. ظهر جلياً علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الثلاث في المستشفى عينة البحث مما يدعم فرضيات البحث ويحقق نموذج البحث وامكانية تعميم النتائج ضمن القطاع الصحي العراقي.

5.2 التوصيات

1. ضرورة قيام ادارة المشفى بتوظيف ابعاد الريادة الاستراتيجية فيها لضمان تحقيق إزدهارها التنظيمي بشكل اكثر فاعلية عبر اكتساب الريادة على المستوى الشخصي(التفكير الريادي)، على المستوى القيادي (القيادة الريادية)، على المستوى

- الاجتماعي(الثقافة الريادية) وعلى تبني المدخل الاستراتيجي لإدارة جميع مواردها عبر تعزيز التوجه الاستراتيجي لقيادات المستشفى الادارية والفنية والطبية.
2. ضرورة التركيز على الركيزة الاستراتيجية كونها الفريدة التي تمنحها توجهاً استراتيجياً لأستشعار البيئة ضمن القطاع الصحي على مستوى البلد بشكل اكبر من الركائز الثلاث الاخرى التي بمجموعها تحقق الريادة تداوياً.
3. التركيز قدرة المستشفى على تحقيق الإزدهار التنظيمي لديها من خلال قدرتها على تشجيع السلوكيات الابداعية للعاملين بما يسهم في حل المشكلات وتحقيق اهدافها بصورة فاعلة.
4. ضرورة اشراك افراد العاملين الموهوبين ذوي الافكار الابداعية في عملية اتخاذ القرارات لا سيما الاستراتيجية منها تحقيقاً لمزايا المدخلين معاً في تعزيز الازدهار الصحي على مستوى المستشفى والقطاع الصحي ككل.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. أبو جويل، ريم جمعة (2018) "درجة ممارسة كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة لأبعاد الريادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الجامعي المتميز"، رسالة ماجستير، جامعة غزة، قاعدة معلومات دار المنظومة.
2. الأسدي، عبد الحسين جاسم والفيلي، ام البنين جبار ندوش (2020) "السلوك الإبداعي وتأثيره في تعزيز البراعة التسويقية: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الملاكات الطبية والتمريضية في مستشفى الشهيد د. فيروز العام في واسط" جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 16 العدد 66.
3. اوامر، شيروان عمر وزانا مجيد صادق وكوسرت محمد ابا بكر (2021) "دور اعادة هندسة الموارد البشرية في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة الحياة للمشروبات الغازية والمياه المعدنية في مدينة اربيل باقليم كردستان العراق" مجلة جامعة العلوم الإنسانية، Vol.25, No.3.
4. بناي، ضياء فالح والظالمي، محمد جبار هادي (2020) "نور سلوك القيادة البارعة في تعزيز الابداع في مكان العمل: دراسة استطلاعية لعينة من التدريسين في جامعة كربلاء" جامعة النهرين، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد الأول، العدد 1.
5. جليل، إيمان ماهر وعبد اللطيف، طاهر نعمان (2021) "تأثير ثقافة الجودة على سلوك العمل الابداعي للعاملين" جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (71)، العدد (35)، ج 2.
6. الجميل، ريم سعد؛ الجريري، أحمد سليمان محمد (2021) "دور أبعاد الريادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في مديرية صحة دهوك إقليم كردستان العراق" مجلة تنمية الرافدين، المجلد 40، العدد 131.
7. جوسن، ريتشارد جيه (2021) "الامتياز في ريادة الأعمال: تحقيق الربح بأستخدام افضل الافكار التي يطرحها الخبراء" الطبعة العربية الاولى، دار الفاروق للاستشارات الثقافية، القاهرة، مصر.
8. حامد، عادل إمام؛ خليل، حسن محمود علي؛ عابد، إيهاب لطفي عبد العال (2021) "توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير: دراسة تطبيقية". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 2 (1) ج 3، 311 - 345.
9. حسن، أحمد مرعي، الملاحسن، محمد محمود حامد (2021) "الريادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز البراعة التسويقية: دراسة استطلاعية لآراء العاملين في معمل ألبنان الموصل" تنمية الرافدين، 40 (131)، 37 - 60.
10. حسوبي، اريج نهاد، صالح، اسراء فؤاد (2021) "السلوك الابداعي وعلاقته بالقيادة الادارية لمدراء المدارس الثانوية في مديرية الكرخ الثانية في محافظة بغداد" Modern Sport Journal, Vol.20, No.4.
11. الحكيم، ليث، وعلي، أحمد (2017) الريادة الاستراتيجية وانعكاسها في تطوير المنظمات: المفوضية العليا المستقلة للانتخابات أنموذج مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد (14)، العدد (2)، ص ص 47-86.
12. الحكيم، ليلي محسن والحسيني، محمد صادق محمد علي والشمري، احمد عبد الله امانة (2020) "دور الريادة الاستراتيجية في تعزيز مقدرات المنظمات الرشيدة: بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من مديري شركات الاتصالات المتنقلة في منطقة الفرات الاوسط" كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (34)، المجلد (9).
13. حمادي، انتصار، وسلمان، مهدي (2016) توظيف عوامل النجاح الحاسمة في تحقيق الريادة الاستراتيجية- بحث ميداني في شركتي توزيع المنتجات النفطية ومصافي الوسط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد (87)، ص ص 120-146.
14. الحواجرة، كامل محمد. (2018). الدور الوسيط لقدرات ذكاء الأعمال بين الريادة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي في الجامعات الحكومية الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 3(14)، 314-444.
15. السيد، احمد محمد احمد (2021) "اثر توافر فرص التعلم المستمر على السلوك الابداعي للعاملين: دراسة ميدانية" المجلد 12، العدد 1.
16. شبات، جلال إسماعيل والمصري، نضال حمدان (2020) "دور أبعاد الريادة الاستراتيجية في تعزيز الذاكرة التنظيمية: دراسة ميدانية على شركة أوريدو فلسطين للاتصالات الخلية" مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، Vol 28, No 2, 2020, pp 23-000.
17. شلح، فؤاد محمد محمود والمحياوي، سمرد إسماعيل خليل (2021) الريادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق القدرة التنافسية في المنشآت الصناعية: دراسة ميدانية في شركة بشير السكسك وشركاه لصناعة الأدوات الصحية والبلاستيكية في قطاع غزة" المؤتمر العلمي الدولي الثاني والوطني الرابع - الريادة والإبداع في بناء السياسات المالية والمحاسبية في الوحدات الاقتصادية، مجلة دراسات محاسبية ومالية.
18. الشمري، احمد عبد الله امانة والمسعودي، فاطمة عبد علي سلمان ونجم، فاطمة فليح مبارك نجم (2021) "تأثير تبني السلوك الابداعي في تحقيق الاداء العالي: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين / الديوانية" جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 17 العدد 70.
19. صابية، ريمة و صابية، هدى (2021) " أثر توليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل" رسالة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.

20. ضاحي، كريم جابر (2020) "اثر الثقافة التنظيمية في تحقيق الريادة الاستراتيجية (كلية الصفوة الجامعة)" مجلة كلية الكوت الجامعة، Vol. 5, Issue 1, 5th Year.
21. طارش، محمد سعيد (2022) "الثقة التنظيمية وعلاقتها بالسموك الابداعي لدى مديري المدارس الثانوية في العراق" مركز البحوث النفسية، المجلد 33، العدد 1.
22. الطائي، يوسف حبيب سلطان والشيباني، حمزة كاطع مهدي الشيباني (2016) "تأثير تنفيذ إدارة المعرفة في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تطبيقية لعينة من شركات الاتصالات المتنقلة في الفرات الأوسط" مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 13، العدد 40.
23. الطرقي، علاء حسين فاضل وقنديل، احمد محمد رضا والحكيم، ليلي محسن والشمري، احمد عبد الله امانة (2019) "التأثير الوسيط للمواثمة الاستراتيجية في تعزيز العلاقة بين الريادة الاستراتيجية والبراعة الاستراتيجية: بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من مديري شركات الاتصالات النقاله في محافظة كربلاء المقدسة" كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (32)، المجلد (8).
24. عبد الحكيم ، ريموش و صلاح الدين ،بولعراوي (2016) تعزيز ثقافة الجودة و تأثيرها في السلوك الابداعي ،بحث استطلاعي لعينة من مديري شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق ، مجلة الجامعة العراقية 2018، المجلد 41، العدد 3، الصفحات 385-409.
25. عبد، ضرغام: (2016) أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العدد 313-348، صص (39).
26. عبدالعزيز، سارة احمد (2020) "دور القيادة الرؤيوية في الريادة الاستراتيجية"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
27. عبدالله، حيدر طه (2020) "صناع المعرفة ودورهم في تحقيق الريادة الاستراتيجية : بحث استطلاعي للآراء العاملين في شركة اسيا سل في اربيل" مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 12 العدد 29.
28. العتيبي، دلال تركي. (2020). الريادة الاستراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي في الإدارات التعليمية السعودية . مكتبة الرشد: الرياض.
29. عطا، حنين خلدون (2022) "تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية على - منتسبي مديرية تربية الرصافة /1" الجامعة المستنصرية، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 132، الصفحات : 89-110.
30. العطار، فؤاد حمودي والغنيماوي، حازم ربح نجم وكاظم، جاسم راهي (2020)، "القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط"، مجلة واسط للعلوم الانسانية، المجلد (16)، العدد (45).
31. علي، ديار عمران وسلمان، سعدون محسن (2022) "تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الابداعي للعاملين: بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا" -70: Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, Vol. 18, No. 57, Part (3): 83.
32. علي، نادية حسن. (2020). الريادة الاستراتيجية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة في المؤسسات التعليمية: دراسة تحليلية مجلة مستقبل التربية العربية، 118- 85- (125) 27.
33. عمير، عراك عبود، (2019)، "دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي: بحث ميداني في عينة من شركات الاتصالات الخلوية العراقية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (25)، العدد (114).
34. الغامدي، عزيزة محمد علي (2021) "تفعيل الريادة الاستراتيجية في ادارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية: تصور مقترح" المجلة العلمية لكلية التربية جامعة اسيوط، المجلد 37، العدد 2.
35. القتلاوي، حسين بشير والشمري، احمد عبد الله امانة (2022) "تأثير تبني سلوكيات العمل الاستباقية في تحقيق الريادة الاستراتيجية" مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد الثالث، العدد 2.
36. الفرغولي، حسين علي عبد الله والحكيم، ليلي محسن والشمري، احمد عبد الله امانة (2020) "دور القيادة الريادية في تعزيز سلوك العمل الابداعي للعاملين: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من موظفي الكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة" جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 16 العدد 66.
37. ماجد، زيد حيدر ومحمد، اثير عبدالله (2020) "التأثير الوسيط للمناخ الابداعي التنظيمي في تحسين العلاقة بين ممارسات تطوير
38. محمد، علي احمد والحمد، علاء دحام (2020) "الريادة الاستراتيجية ودورها في الاداء التسويقي" Journal of Economics and Administrative Sciences Vol.26 (NO. 124), pp. 255-275
39. محمد، يزن سالم، (2020)، "دور سمعة المنظمة في العلاقة بين القيادة الفاضلة والازدهار التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (15)، العدد (60).
40. المعموري، قاسم حاجم صاحب (2021) "تأثير الريادة الاستراتيجية في تعزيز القدرات التنافسية المستدامة للشركات الصناعية: دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة السمنت الجنوبية/معمل سمنت الكوفة" عدد خاص للمؤتمر العلمي الدولي الاول ، اكااديمية الوارث العلمية، مجلد 3.
41. الموهبة والاداء التنظيمي: دراسة استطلاعية في هيئة البحث والتطوير الصناعي/ وزارة الصناعة والمعادن " Journal of Economics and Administrative Sciences, Vol.26, (NO. 124), pp.183-213
42. ناجي، هالة تركي (2020) "الدور الوسيط لنظم العمل عالية الاداء بين ادارة الاحتواء العالي والريادة الاستراتيجية: بحث تطبيقي في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية"، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
43. ناجي، هالة تركي والزبيدي، غني دحام (2020) "الدور التفاعلي لنظم العمل عالي الأداء في العلاقة بين ممارسات إدارة الاحتواء العالي والريادة الاستراتيجية: دراسة حالة في شركة ديالى العامة" Journal of Economics and Administrative Sciences Vol.26 (NO. 124) 2020, pp. 77-92
44. نايف، باسم فيصل عبد (2020) "الريادية الاستراتيجية واثرها في النجاح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري شركة زين للاتصالات المتنقلة في العراق" مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 12 العدد 31.
45. النصور، بلال هاشم والخزارية، عبد الحميد (2021) "ريادة الاعمال" الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.
46. ولي، أحلام إبراهيم وحمد، دهم صابر (2021) "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الريادة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء أعضاء مجالس الكليات في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل" جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 71، العدد 55، ج 7.

47. يوسف، سناء خضر (2021) " سلوك المواطنة التنظيمية ودوره في تحقق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كلية النور الجامعة الاهلية" مجلة دناتير، العدد 22.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Abesi, Mohammadi & Shafieepur, W. (2013) "The role of Organizational agility capabilities in the successful performance of the national production" World of Sciences Journal (03), ISSN: 2307-3071.
2. Al. Khalifah, Bashayer. (2014). Entrepreneurial leadership in Kuwaiti Privates Firms, thesis, Doctor of business management, University of Sterling.
3. Alyasiry, Akarm & Jasim Rahi Kadim, Haidar Fadel Abbas (2019) "Strategic Ambidexterity and Its Impact on Organizational Prosperity" International Academic Institute for Science and Technology, International Academic Journal of Economics, Vol. 6, No. 1, 2019, pp. 1-16, ISSN 2454-2474.
4. Anurag Pahuja, Rinku Sanjeev, Introduction to Entrepreneurship 2015.
5. Bannay, Dheyaa Falih, Hadi, Mohammed Jabbar and Amanah, Ahmed Abdullah (2020) "The impact of inclusive leadership behaviors on innovative workplace behavior with an emphasis on the mediating role of work engagement", Problems and Perspectives in Management, 18(3), 479-491. doi:10.21511/ppm.18(3).2020.39
6. Baron, R. & Kenny, D. (1986) "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations" Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182.
7. Campo, S., Díaz, A. M., & Yagüe, M. J. (2014) Hotel innovation and performance in times of crisis, International Journal of Contemporary Hospitality Management.
8. Clup & Young (2012) "Ranking the Intellectual Capital Components Using Fuzzy TOPSIS Technique "Case Study: An Iranian Company Journal Of Basic & Applied VOL (2) NO. 10, PP : 10360-10368.
9. Cohen, J., and Cohen, P. (1983). Applied Multiple Regression/ Correlation Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
10. Davey, A. & Sanders (2011) "Serial strategic innovation and sustainable competitive advantage a longitudinal case study "Journal of Case Research in Business and Economics, PP: 1- 19.
11. Dewberry, C. (2004) "Statistical Methods for Organizational Research: Theory and practice", First published, Published in the Taylor & France.
12. El Talla, S. A., Abu-Naser, S. S., Abu Amuna, Y. M., & Al Shobaki, M. J. (2017) The Creative Environment and Its Relationship to the Lean Management of Technical Colleges Operating in Gaza Strip.
13. Fayyad, Noora Razaq Abdul-Hussein, and Abood, Zainab Abd Uirazaq (2020) "The Modified Role of Organizational Justice in The Relationship Between Job Hypocrisy and Organizational Prosperity" Productivity management, 25(5), GITO Verlag, P. 1241-1260, ISSN 1868-8519.
14. Gandotr, F. (2010) " Innovation Culture For Sustainable Competitive Advantage" Volume 1, Issue , ISSN: 2229-4104.
15. Ghorbanzide & Asgari A. (2013) "Investigation of Relationship between Motivational Factors and Teachers' Creativity of Secondary Schools, Rasht City, Iran "International Research Journal Of Applied & Basic Sciences , VOL (4) NO. 5, PP . 186-1091.
16. Hitt, Michael A., et al. (2011) "Strategic entrepreneurship: creating value for individuals, organizations, and society", Academy of management perspectives 25.2 : 59.
17. Imeache, Izza & Nacer (2012) "An Enterprise Information System Agility Assessment Model" COMSYS, Vol.(9), No. 1, PP. 107-133.
18. Ireland, R. D., & Webb, J. W. (2007) "Strategic entrepreneurship: Creating competitive advantage through streams of innovation", Business Horizons, 50(1), p: 49-59 .
19. Jafari, Pour, & Maleki (2014) "A Combined Model for Sustainable Competitive Advantage Based on knowledge Management, Organizational Innovation and Agility" Applied mathematics.
20. Jong, Jeroen De and Hartog, Deanne Den .(2010). Measuring Innovative work Behavior", measuring innovative work behavior, 19(1).
21. Joseph L. Rotman, (2010), "Today's Innovation, Tomorrow's Prosperity, Task Forces on Competitiveness, Productivity and Economic Progress", 9th annual Report, November, 2010.
22. Kroes, Bouke .(2015). The relationship between Transformational Leadership and Innovative work Behavior: The role of Self-Efficacy and the effect of perceived Organizational Support on Innovative work Behavior, Thesis for master, human resource studies faculty of social and behavioral sciences.
23. Legzian, Mohammad, Abadi Foroozeh Abbas, Marayam Foturehchi, & Ehsan Namdarjoyami, (2015), "Investigation of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Prosperity: A case

- Study of Office and Medical Staff at Taleghani Hospital in Mashhad City"· International Journal of Review in Life Sciences· Vol.5· No.3· PP.1292-1300.
24. Luthans F. & Doh· P. Jonathan· (2012). International Management: Culture· Strategy· and Behavior· 8 Edi· Published by McGraw- Hill.
 25. Lyver· Maurice· and Ta-Jung Lu· (2018) "Sustaining innovation performance in SMEs: Exploring the roles of strategic entrepreneurship and IT capabilities"· Sustainability 10.2 : 20.
 26. Martin· J. (2010)"Today's Innovation Tomorrow's Prosperity Task Force on Competitiveness· Productivity and Economic Progress Ninth Annual Report· NovemBeR2010·Copyright .
 27. Mezeal· A.& Ahmad (2011)"The Relationship between Intellectual capital and Business Performance: An empirical study in Iraqi industry" Conference on Management and Artificial Intelligence IPEDR VOL.(6) · PP.104-106.
 28. Mokaya· S. (2012). Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance· International Journal of Art and Commerce· 1(4) 133 – 143.
 29. Oukes· T. (2010). Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer. Bachelor thesis· University of Twente.
 30. Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2001). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests. <http://quantrm2.psy.ohio-state.edu/kris/sobel/sobel.htm>.
 31. Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2010) "Calculation for the Sobel Test: An Interactive Calculation Tool for Mediation Tests", Online software, Zugriff untar, <http://www.people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>.
 32. Pukiene · Aiste .(2016). Innovative work Behavior – The role of Human Resource Management and Affective Commitment · Thesis for Master· University Management and Economics.
 33. Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), Sociological methodology 1982 (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.