

دور القيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي
بحث استطلاعي لآراء عينة في مستشفى مركز الشهيد ناصر الموسوي التخصصي لطب
الاسنان

The role of conscious leadership in promoting innovative behavior
A survey study of the opinions of a sample of workers at the Martyr
Nasser Al-Moussawi Specialized Dental Center Hospital

أ.م.د. امير نعمة مخيف الكلابي
Dr. Ameer Neama Mukhayef Al-Kilabi
 جامعة الكوفة – كلية الادارة والاقتصاد
University of Kufa – College of
Administration and Economics
ameern.alkulabi@uokufa.edu.iq

أ.م.د. ضرغام علي مسلم العميدي
Dr. Dhrgam Ali Muslim Al-Ameedi
 جامعة الفرات الاوسط التقنية / كوفة
Al-Furat Al-Awsat Technical
University / Kufa
dr.dhrgam.ameedi.cku@atu.edu.iq

حوراء رعد هادي
Hawraa Raad Hadi
 جامعة الفرات الاوسط التقنية / كوفة
Al-Furat Al-Awsat Technical University / Kufa
hawraa.hammoud.tcm466@student.atu.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث هو بيان دور القيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي , وقد تم اختيار مستشفى الشهيد ناصر الموسوي التخصصي لطب الاسنان بمحافظة النجف الاشرف كميدان للبحث وتم تحديد موظفيها كمجتمع البحث لبيان مدى اتفاهم على اهمية تأثير القيادة الواعية في تحقيق السلوك الإبداعي للعاملين , وتبنى البحث ثلاثة ابعاد في قياس المتغير المستقل القيادة الواعية وهي (الوعي بالذات , الوعي بالآخرين , الوعي بالموافق) , كما تبنى البحث ثلاثة ابعاد لقياس المتغير التابع السلوك الإبداعي وهي (توليد الأفكار , ترويج الأفكار , تنفيذ الأفكار) واشتملت عينة البحث على 40 موظف في مستشفى الشهيد ناصر الموسوي التخصصي لطب الاسنان بمحافظة النجف الاشرف , وقد تم توزيع استمارات الاستبيان عليهم والتي تضمنت مقاييس متغيرات البحث , , واجري اختبار لفرضيات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث بواسطة الاساليب والوسائل الاحصائية اللازمة لذلك والتي اظهرت مقبولية العلاقة بفرضيات البحث على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية. وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات التي اوضحت بان سلوكيات القيادة الواعية تعد احد العوامل البارزة والمهمة في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .

الكلمات المفتاحية: القيادة الواعية , السلوك الإبداعي , مستشفى الشهيد ناصر الموسوي التخصصي لطب الاسنان.

Abstract

The research aims to clarify the role of conscious leadership in enhancing creative behavior. The Martyr Nasser Al-Moussawi Specialized Hospital for Dentistry in Najaf Ashraf Governorate was chosen as a field for research and its employees were identified as the research community to clarify the extent of their agreement on the importance of the impact of conscious leadership in achieving creative behavior for workers. The research adopted three dimensions in measuring the independent variable, conscious leadership, which are (self-awareness, awareness of others, awareness of situations). The research also adopted three dimensions to measure the dependent variable, creative behavior They are (generating ideas, promoting ideas, implementing ideas). The research sample included 40 employees at the Martyr Nasser Al-Moussawi Specialized Hospital for Dentistry in Najaf Governorate. The questionnaire forms were distributed to them, which included the measures of the

research variables. A test was conducted for the hypotheses of association and influence between the research variables using the necessary statistical methods and means, which showed the acceptability of the relationship with the research hypotheses at the overall level and at the level of sub-dimensions. The research reached a set of conclusions that showed that conscious leadership behaviors are one of the prominent and important factors in enhancing creative behavior in the hospital under study. **Keywords:** conscious leadership, creative behavior, Martyr Nasser Al-Moussawi Specialized Hospital for Dentistry

المقدمة

المبحث الأول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث :-

تسعى المنظمات الصحية في بيئة الاعمال الى اعتماد السلوكيات التنظيمية التي تساهم في تحسين واقع العمل وزيادة الانسجام بين موظفي المنظمة, ويعد تطبيق القيادة الواعية والعمل على نشرها وتعزيزها سلاح تنافسي مهم وبارز في ظل بيئة تتسم بالتطور والتغيير وايضاً مدى انعكاسها وتأثيرها على سلوكيات الافراد ومدى قدرتهم على الابداع في المنظمة , وتتمثل مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي الآتي :-

(ما هو دور القيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة)

وينتق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي :

- 1- ماهو مستوى تطبيق القيادة الواعية في المستشفى المبحوثة ؟
- 2- ماهو مستوى ادراك المستشفى المبحوثة لاهمية تطبيق السلوك الإبداعي ؟
- 3- ماهو دور الوعي بالذات في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة ؟
- 4- ماهو دور الوعي بالمواقف في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة ؟
- 5- ماهو دور الوعي بالآخرين في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة ؟

ثانياً: أهمية البحث:-

تتمثل أهمية البحث فيما يأتي :

- 1- تنبع أهمية البحث من المتغيرات التي تناولها , إذ تعد القيادة الواعية والسلوك الإبداعي ضروريان لبقاء واستمرار منظمات الاعمال ومفتاحاً لنجاحها في بيئة الاعمال .
- 2- يكتسب البحث أهميته من المتغيرات المختارة , وكذلك عن مساهمتها برسم المستقبل للمنظمات بشكل عام ومستشفى مركز الشهيد ناصر الموسوي لطب الاسنان بشكل خاص عبر طرح الأفكار النظرية لمتغيرات البحث المتمثلة بالقيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي .
- 3- العمل على استكشاف أبعاد القيادة الواعية التي تحقق السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة
- 4- ان ابعاد القيادة الواعية والسلوك الإبداعي ستؤدي بشكل كبير الى نجاح في المستشفى المبحوثة .

ثالثاً: اهداف البحث:-

يسعى البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف ومنها :

- 1- التعرف على مستوى اعتماد المستشفى المبحوثة لمبادئ القيادة الواعية .
- 2- استكشاف مستوى العلاقة بين القيادة الواعية والسلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .
- 3- بيان دور الوعي بالذات في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .
- 4- التعرف على دور الوعي بالمواقف في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .
- 5- بيان دور الوعي بالآخرين في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .
- 6- استكشاف تأثير القيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .

رابعاً: فرضيات البحث:-

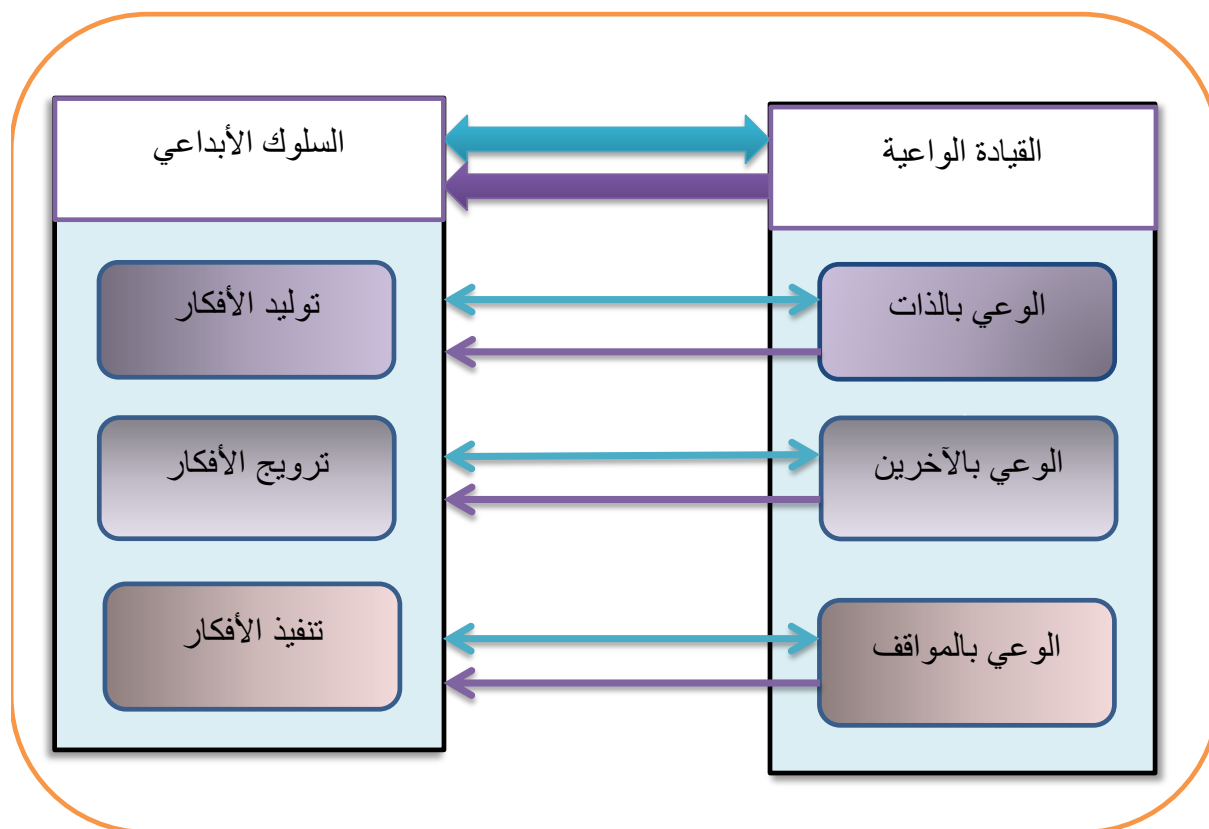
يسعى البحث إلى اختبار الفرضيتين الرئيسيتين الآتيتين :

الفرضية الرئيسية الأولى H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة الواعية والسلوك الإبداعي . ومن خلال هذه الفرضية تنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

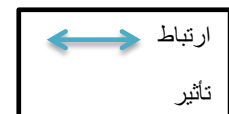
- الفرضية الفرعية الأولى H11 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات والسلوك الإبداعي .
 الفرضية الفرعية الثانية H12 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالآخرين والسلوك الإبداعي .
 الفرضية الفرعية الثالثة H13 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالمواقف والسلوك الإبداعي .
 الفرضية الرئيسية الثانية H2 : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الواعية في السلوك الإبداعي .
 ومن خلال هذه الفرضية تنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 الفرضية الفرعية الأولى H21 : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للوعي بالذات في السلوك الإبداعي .
 الفرضية الفرعية الثانية H22 : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للوعي بالآخرين في السلوك الإبداعي .
 الفرضية الفرعية الثالثة H23 : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للوعي بالمواقف في السلوك الإبداعي .

خامساً: المخطط الفرضي للبحث :-

اعتمد الباحثين في تصميم المخطط الفرضي للبحث بالاعتماد على متغيرات البحث والجانب النظري والجانب العملي والتي يمكن تمثيلها بالشكل التالي :



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



سادساً: حدود البحث:-

1. الحدود المكانية :
 طبق هذا البحث في المنظمات الصحية في مستشفى مركز الشهيد ناصر الموسوي لطب الأسنان في محافظة النجف الاشرف .

2. الحدود الزمانية : تحددت بالمدة من (2023/10/1) ولغاية (2024/2/15) .

سابعاً: مجتمع وعينة البحث :-

تم تحديد مجتمع البحث بجميع العاملين في مستشفى مركز الشهيد ناصر الموسوي لطب الأسنان في محافظة النجف الاشرف . أما عينة البحث فقد تم تحديدها بصورة عشوائية من الموظفين في الاقسام الادارية بالمستشفى , وشملت العينة (40) موظف , وتم اعداد استمارات استبيان اعدت من مجموعة من الفقرات لقياس ابعاد البحث ووزعت على عينة البحث وهي التي تم اعتمادها في التحليل الإحصائي للبحث .

المبحث الثاني الجانب النظري للبحث

أولاً - مفهوم القيادة الواعية :-

إن القيادة تمثل فن التعامل مع الآخرين والقدرة على كسب إحترامهم وطاعتهم وثقتهم وتعاونهم وهي ظاهرة تلمس آثارها في مختلف نواحي الحياة، وفي كل منظمة هنالك قادة ومرؤوسين، ويتوقف التطور والنجاح على مدى كفاءة القائد وقدرته على فهم هذه المعادلة وتطبيقها , في السابق، كان يعتقد أن القيادة هي القدرة الفطرية الوراثية، التي قد يمتلكها شخص ما أو لا يمتلكها شخص آخر. إلا أن الأبحاث المعاصرة قد أظهرت أن هذا قد لا يكون بالضرورة هو الحقيقة، وأن العوامل المؤثرة على تجارب الحياة المتمثلة بالبيئة الاجتماعية والتعليمية والعامة المختلفة تتفاعل جميعها لتطوير إمكانات القيادة لدى بعض الأشخاص، فذلك يعني أنه يمكن اكتسابها من خلال الإلتزام مدى الحياة بالتعلم من التجارب وفهم الظواهر، التي تحدث من حولهم يذكر (الحدراوي , 299: 2022) نقلا (Bortini et al: 2016, 28).

وتلقي القيادة الواعية نوعاً ما مع الروحانية؛ فكلاهما يتناول الفهم العميق والمستدام للذات الوجودية للقائد وكذلك أفراد المنظمة، فالقادة الواعون للجوانب النفسية للذات وللآخرين هم الأقدر على تحفيز الأفراد واجترار مواهبهم وأفكارهم الإبداعية التي تدعم المنظمة، يذكر (الجندي والطل، 2022: 449) نقلا (Broun, 2013) أن هناك ارتباطاً عميقاً بين القادة ومهمتهم الإنسانية؛ فمعظم هؤلاء القادة لديهم ممارسات روحانية وعملهم ما هو إلا انعكاس لتلك الممارسات ووسيلة لخدمة الآخرين ومساعدتهم والتخفيف من أعبائهم النفسية والاجتماعية. وهناك سبعة مقومات للقيادة الواعية وهي كالآتي :

1. قيادة الذات .
2. الأسلوب .
3. النقة والاخلاقيات .
4. الشفافية .
5. المكافآت .
6. التواصل \ الزمن الفعلي .
7. الدعم .

حيث تعتبر القيادة الواعية من أحدث نظريات القيادة حيث يعتبر (Anderson) من أوائل الباحثين الذين زرعوا بذرة لأول مرة في العلوم الإدارية، ثم (Renesch) هو الأب الروحي لهذه النظرية مما ساهم ول حيث يعتبر ظهوره في المجالات الإدارية استناداً إلى نظرية ماسلو في الحاجات، كلما تعمق استكشاف الذات كلما اقترب المرء من تحقيق الذات، وهو ما ينبغي أن يكون القائد قادراً على تحقيقه من خلال إدراكه أن العمل الواعي يجعل الإنسان واعياً (عبد الستار و سعيد، 2019). تتضمن القيادة الواعية عملية يأخذ فيها القائد بعين الاعتبار عناصر فعالية القيادة طويلة المدى وقصيرة المدى عند ممارسة القيادة. ووفقاً لهذا المنظور، يمكن لجميع أعضاء المنظمة المشاركة بنشاط في نهج مشترك للقيادة ومعرفة كيف تصبح المنظمة أكثر تعاونية، وهو ما يعزز بدوره والمسؤولية الشخصية الجماعية، ويسهل العملية. للتفكير الجماعي واتخاذ القرار (Jones and Brazdau, 2015:252).

وتبرز مفاهيم الوعي والاهتمام بشكل بارز في تعريف الذهن نظراً لأهميتها في تسهيل ظهور الوعي وبشير الوعي إلى التسجيل الواعي للمنبهات، بما في ذلك الحواس الخمس، والحواس الحركية ، وأنشطة العقل (Brown et al., 2007: 212) . ويرى الباحثين بأن القيادة الواعية تعبر عن مدى ادراك الادارة العليا لمتطلبات البيئة التنظيمية والعمل على تلبية متطلبات الافراد والمتطلبات المادية من اجل تحسين واقع العمل والاداء التنظيمي.

ثانياً - أهمية القيادة الواعية:-

اكتسب موضوع القيادة الواعية أهمية كبيرة في البيئة التنظيمية، إذ أصبح هناك ضرورة في المنظمات لكي يتولى قيادتها قادة واعون يعملون على توجيه الافراد ويحفزونهم ويلهمونهم بما ينسجم مع واقع المنظمة من أجل الاستفادة من الفرص لتحقيق

مستقبل مستدام للمنظمة، (Nicholls 2019:85)، و يذكر (محمود و قادر، 2023:34) نقلاً عن (Nicholls) إلى أن أهمية القيادة الواعية تتمثل بما يأتي :

- ١- تسهل تكامل المعنقات المتباينة والمواقف، فضلاً عن تمكين تنسيق أفضل للأنشطة المتعلقة بالعمل داخل المنظمات.
 - ٢- إن السلوك المرود بالوعي والسلوك المتسق يؤثر بشكل إيجابي على الفرد والمجتمع ويمكن بنتيجة من تحقيق البراعة.
 - ٣- القدرة على فهم وإدراك مزاج المرء وعواطفه ودوافعه، فضلاً عن تأثيرها على الآخرين.
 - ٤- امتلاكهم القدرة على التحكم والتوجيه الدوافع والحالات المزاجية غير المرغوب فيها والقدرة على فهم التركيب العاطفي للآخرين ومعاملة المرؤوسين وفقاً لحالاتهم العاطفية.
- ثالثاً - أبعاد القيادة الواعية :-

1- الوعي بالذات

ويمثل قدرة الفرد في التركيز على نفسه وعلى كيفية عمل أفعاله أو افكاره أو عواطفه أو عدم توافقه مع معاييرها الداخلية، إذ يمكن للأفراد الذين لديهم وعي وثقة كبيرة بأنفسهم تفسير أفعالهم ومشاعرهم وأفكارهم بموضوعية واعتبارها مهارة نادرة ، إذ يتحول الكثير من الأفراد إلى تقديم تفسيرات مرتبطة بالعاطفة والمواقف الوجدانية و يعد تطوير الوعي الذاتي هدفاً مهماً لأنه يسمح للقادة بتقييم وتطوير امكانياتهم وقدراتهم السلوكية وتغيير واقع العمل بشكل ايجابي عند الضرورة (الحدراوي ، 301: 2018) نقلاً (Betz ، 2022).

كما يؤدي الوعي الذاتي إلى تقييم نظرة الآخرين وفهم الذات، وغالباً ما يمتلك القادة ذو الوعي الذاتي القدرة على تنظيم الذات عن طريق تحديد بماذا يشعر. (محمود وقادر ، 2023: 34) نقلاً (Hernandez et al., 2015:38).

2- الوعي بالآخرين

يشير الوعي بالآخرين إلى قدرة القادة بكيفية تفكير الآخرين (التابعين)، ويسهل على القادة الواعين التأثير الى الآخرين بشكل أكبر لأنه يعتمد على تجربته ومرونته لتكوين نفسه، وهذا يجعل أسلوب تواصله مع الآخرين واضحاً (8-12: 2013، Brown)، وتعتمد القيادة الواعية الحوار المشترك مع الآخرين والاحترام المتبادل معهم والعمل الخاضع للمساءلة. ويسعون إلى تحقيق الانسجام بين متطلبات واحتياجات أصحاب المصلحة من الموظفين والزلاء و الزبائن وأصحاب المنظمات الأخرى والمجتمع ، ويتعين تطبيق هذا الانسجام بطريقة اخلاقية وخاضعة للمراجعة والتقييم، وهو ما يجسد الاهتمام بالعواطف والاحساس تجاه الآخرين وفهم اراءهم واخذها بعين الاعتبار، وما يتطلبه سياق عملهم القيادي في المنظمة (اسماعيل وخالد، 2021: 344) نقلاً (Carter, 2004:1).

3- الوعي بالمواقف

يبدأ الوعي بالمواقف من خلال العرض المفاهيمي، وهو ما يعبر عن العمليات المعرفية للقائد الواعي، والذي تكون له علاقة وثيقة بالذاكرة والإدراك الشخصي واتخاذ القرارات المناسبة ويتم تحديد مفهوم الوعي بالمواقف من خلال مجموعة متعددة من تمثيل الواقع في البيئة المحيطة بالقائد، ويمكن توضيح الوعي بالمواقف بأنها تعبر عن الفهم الكامل للعوامل التي تساهم في الأداء الأمثل للمهام الوظيفية، إذ توفر فهماً عميقاً للبيئة وخاصة أثناء المواقف الديناميكية المتجددة في ظل الظروف المتوقعة وغير المتوقعة التي تحيط بالمنظمة (4: 2007، Caserta & Abrams).

رابعاً - مفهوم السلوك الإبداعي :-

قبل البدء في التعرف على مفهوم السلوك الإبداعي نتطرق الى مفهوم الابداع فعرفه العزاوي ونصير على انه رؤية الفرد لظاهرة معينة بطريقة جديدة وتتطلب القدرة على الاحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة والتفكير بشكل مختلف ومبدع لإيجاد حل مناسب (العزاوي ونصير، ٢٠١٢: 45).

وبين (مكيد وحياوي، 2015: 190) ان البعض يخلط بين مفهوم الابداع كنتيجة لجهود سابقة وبين مفهوم الابداع كسلوك يمارس في موقع معين ، فالإبداع هو تقديم شيء جديد قد يتمثل في سلعة أو خدمة تقدمها المؤسسة لأول مرة ، اما السلوك الإبداعي فيعني السلوك المميز والمختلف الذي يقوم به فرد أو مجموعة في مكان ما وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو سلع أو خدمات جديدة ، أي انه سلوك يسبق الابداع في شكله النهائي وقد يعد هذا السلوك ابداع بحد ذاته عندما يتم القيام به لأول مرة في المؤسسة من قبل الفرد أو مجموعة افراد.

وعرف بأنه سلوك فردي يهدف لتحقيق المبادرة والتقديم أو الادخال المتعمد ضمن دور العمل أو الجماعة أو المنظمة، لأفكار وعمليات أو منتجات أو 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). عادة ما يتضمن السلوك الإبداعي على استكشاف الفرص وتوليد الأفكار الجديدة السلوك المرتبط بالإبداع وكذلك السلوك يات الموجهة نحو تنفيذ وتطبيق المعرفة الجديدة لتعزيز الأداء الشخصي او على مستوى المنظمة السلوك الموجه نحو التنفيذ (جميل وآخرون، 2018: 624) نقلاً (deJong & Den Hartog , 2008 :5).

كما يعمل السلوك على خلق فرص العمل والمساهمة في تحسين الاقتصاد ، وخلق وتطوير المنتجات و تقديم الخدمات و انشاء الأفكار الجديدة وهذا يتطلب من المنظمات تطوير قدرات الموارد البشرية وتشجيعهم على تقديم الاقتراحات الجديدة في العمل الذي يؤدي إلى تحسين الأداء (21: 2014: Christensen). وتواجه المنظمات بشكل عام ومنظمات الأعمال بشكل خاص ضغوطاً متزايدة للانخراط ضمن السلوكيات الإبداعية التي تقود في النهاية إلى تقديم منتجات وخدمات جديدة تمنحها ميزة تنافسية مستدامة. ولغرض إنجاز هذه المهمة بنجاح تلجأ المنظمات إلى الاعتماد المتزايد على العاملين فيها لبلوغ مستويات الابداع المطلوبة (رشيد ومزهر, 2018:12) نقلاً (Ramamoorthy et al. 2005). ويرى الباحثين بأن السلوك الإبداعي يعبر عن قدرة الأفراد على تقديم الأفكار الجديدة وتنفيذها بالشكل الذي يساهم في تطوير الأنشطة التنظيمية ويزيد من تقوية علاقات العمل .

خامساً أهمية السلوك الإبداعي :-

يعد التركيز على الموظفين أمر حيوي، يعكس قدرة المنظمة على الابتكار الذي ينبع من رأس المال البشري، فالمشاركة في السلوك الإبداعي بين الأفراد يؤدي إلى خلق أفضل المنتجات والخدمات يذكر (جميل وآخرون, 2018:625) نقلاً (Albukhait.et.al.2018:3). فضلاً عن تطوير قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة وإيجاد الحلول الأصلية، ويساهم في تحقيق الذات الإبداعية وتنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل (عبد الحكيم و صلاح الدين, 2016: 10). كما أنه مفيد بشكل عام لكل من أداء الأعمال ونوعية الوظائف إعادة تصميم المنظمات وإجراءات العمل أمر مهم للأداء الأفضل والوظائف بشكل عام. إذ 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 الإبداعي (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 (صباية، 2021: 16-17). وتتجلى أهمية السلوك الإبداعي بما يمنحه من التحفيز عبر كسر الملل الذي قد يصاحب العمل وتظهر عبر الاتي (بوخضر، 2016 : 21)، (العجلة، 2009 : 25) :

- 1-يسهم في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للموظفين، وذلك من خلال إتاحة الفرص لهم.
- 2-استخدام أساليب علمية مواكبة للتطورات الحديثة لغرض الاستغلال الأمثل للموارد المختلفة.
- 3-القدرة على المرونة والتكيف في موقع العمل.
- 4-المساهمة في حل المشكلات وإدارة المخاطر والازمات و تلبية حاجات ورغبات العاملين.
- 5-توظيف واستخدام الطرائق والأساليب الجديدة والمميزة والمبتكرة في العمل.

سادساً أبعاد السلوك الإبداعي :-

لقد تم قياس السلوك الإبداعي من خلال التركيز على الأبعاد التي تناولها اغلب الدراسات ، التي غالباً ما تكون مرتبطة بمراحل عملية السلوك الإبداعي والتي تشمل (توليد الأفكار - ترويج الأفكار - تنفيذ الأفكار).

1- توليد الأفكار : Idea Generation

يشير توليد الأفكار على التفكير المنطقي من اجل خلق مناهج وحلول جديدة غير معروفة مسبقاً في موقع العمل (Madrid et al., 2014: 237). لغرض الوصول الى السلوك الإبداعي

حيث يتم تطوير وتوليد لهذه الأفكار الجديدة من خلال طرق جديدة ومتنوعة والتي نستطيع من خلالها استبدال الطرق التقليدية وإنتاج اساليب متخصصة ، وكذلك التفاعل مع المتغيرات البشرية وجعلها تتناسب مع المشاكل القائمة من اجل تحقيق العلاقة بين عمليات التفكير ونتائج التصميم). (Shah et al,2001:26) (حميد والاييرو, 2020: 61) نقلاً و يرى (رشيد ومزهر, 2018:13) بأنها تمثل سلوكيات الأفراد المتعلقة بمرحلة توليد الفكرة جزءاً أساسياً من عملية الابداع، وتتضمن قيام الافراد بالبحث عن طرائق وتقنيات او ادوات عمل جديدة ، وتوليد حلول اصلية للمشكلات وإيجاد طرائق ومداخل جديدة لتنفيذ المهام، وتبدأ هذا المرحلة عندما تتبلور فكرة حول شيء ما جديد كان يكون منتجاً أو عملية إنتاجية أو خدمة أو نظاماً أو وسيلة أو سياسة لدى الفرد أو المجموعة من الأفراد في المنظمة ، وتتضمن هذه المرحلة التفاعلات الداخلية الشخصية لدى الفرد لإعادة تنظيم المعرفة الموجودة حالياً بطريقة غير تقليدية أو غير معتادة (رشيد ومزهر, 2018:13) .

وأضاف (الخالدي, 2016: 76) بأن هذه المرحلة تهتم بدراسة الفرص الإبداعية بهدف التعلم والاستفادة منها وهو امر مهم لبدء عملية التغيير والتجديد للمنظمة .

ويشير الى دعم الأفكار الجديدة من اجل الحصول على موافقة و ادراك لهذه الأفكار من داخل الشركة والعمل على نشر و تأثير و توجيه و تشجيع الفهم المشترك لهذه الفكرة التي تنطوي على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة (Hoch, 2013: 162). من خلال الاعتماد على الاساليب السياسية والاجتماعية لترويج الأفكار من اجل الحصول على الموارد والتأثير في الأفراد العاملين وتحفيزهم و تشجيعهم ودعمهم والعمل على إقناعهم والاعتماد على عملية التفاوض ومواكبة التحديات التي تتماشى مع تحمل المخاطر والتي تعد ضرورية من اجل تحقيق الأفكار الجديدة والوصول الى الحلول للمشكلات (2013: 95). (Kheng et al).

2- ترويج الأفكار : Promote the Idea

بعد توليد الأفكار تأتي المهمة الثانية وهي ترويج الأفكار و تتضمن مرحلة ترويج الأفكار تشجيع أعضاء المنظمة الفاعلين ليكونوا متحمسين تجاه الأفكار الإبداعية المطروحة ومحاولة إقناعهم بدعم تلك الأفكار وهي مرحلة السعي لتبني الفكرة (فيها) (Oukes, 2010:29) يتم اتخاذ القرار بقبول الفكرة او رفضها تمهيداً لجمع الموارد أما اللازمة من وقت وجهود وموارد مادية لتطوير الفكرة وتنفيذها يذكر (رشيد مزهر، 2018:14) نقلاً (Agbim et. al, 2013: 2). التي سوف تؤدي الى فهم مشترك للفكرة، وتكون مرتبطة مع الادوار المرنة والمعرفة السياقية، وذلك من خلال القنوات الرسمية وغير الرسمية في العملية الإبداعية يذكر (حميد، 2020: 61) نقلاً (Howell & Boies 2004: 138).

3- تنفيذ الأفكار : Realization of the Idea

ان المرحلة النهائية من عملية السلوك الإبداعي هي مرحلة التنفيذ التي تتعلق بالاستخدام الفعلي الابداع من قبل اعضاء المنظمة اثناء قيامهم بمهامهم، حيث تنطوي على أنشطة مثل نموذج أولي لمنتج جديد او التقنية او العملية أو طريقة القيام بالأشياء وتنفيذها مع تبني مواقف موجه نحو النتائج، كما يتضمن اختيار وتعديل الفكرة بطريقة أخرى ومن ثم يتطلب الأمر مجموعة من السلوكيات والتي تحتاج في كثير من الاحيان جهدا كبيرا من الأفراد لتحويل افكارهم الى افكار عملية ممكنة التطبيق لتحويل الأفكار الى حقيقة، بحيث يمكن تطبيق داخل العمل او المجموعة، أو على مستوى المنظمة بحيث تستطيع المنظمة أن تحصل على المنافع الحقيقية من جراء هذه العملية (جميل واخرون، 2018: 627). وهكذا فإن الخطوة الختامية لعملية السلوك الإبداعي تهتم بالتحقق الفعلي للفكرة الإبداعية واختباره وتنفيذه وتصحيح الانحرافات التي قد تظهر، وقبول الإبداع كجزء من الوضع الراهن الجديد (علي ويحيوي، 2015: 192).

المبحث الثالث الجانب العملي والتحليلي للبحث

أولاً – التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير القيادة الواعية حسب إجابات العينة

وفقاً لتحليل البيانات الخاصة بإجابات عينة البحث على الاستبانة المتضمنة الفقرات الخاصة بمتغير القيادة الواعية فقد توصلنا الى ما يأتي:

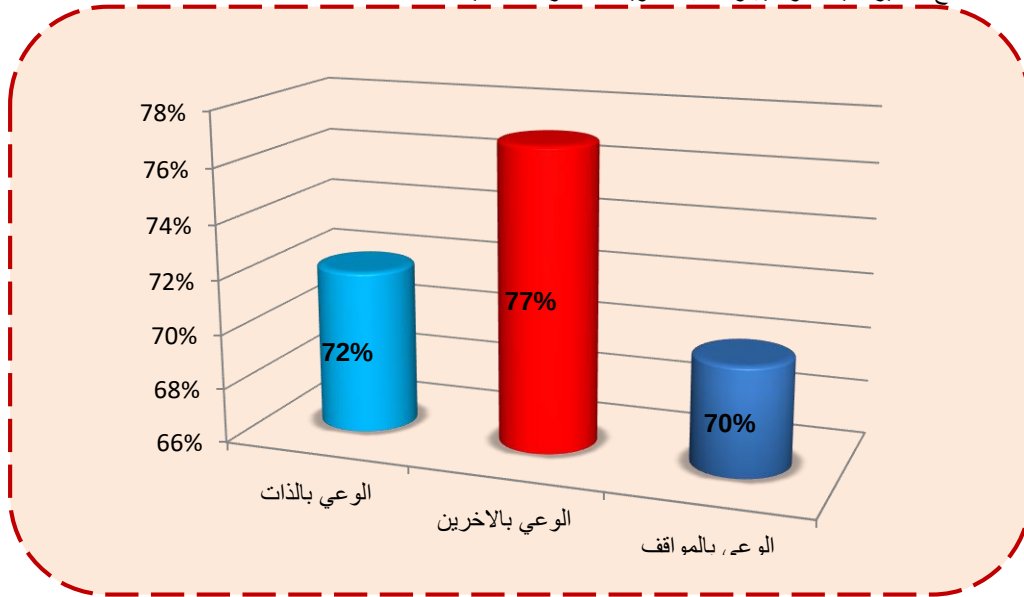
1. بلغت قيمة الوسط الحسابي لمتغير القيادة الواعية على المستوى الكلي (3.66) وهي قيمة مقبولة عند تفحص مستوى استجابة عينة البحث وبلغ الانحراف المعياري (0.85) وبأهمية نسبية (73%) .
2. جاء بُعد الوعي بالآخرين بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية التي بلغت (77%) و بوسط حسابي قدره (3.87) وانحراف معياري قدره (0.81) , في حين جاء بُعد الوعي بالذات بالمرتبة الثانية بأهمية نسبية (72%) وبوسط حسابي مقداره (3.62) وانحراف معياري يبلغ (0.90) , اما بُعد الوعي بالمواقف كان بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية التي بلغت (70%) و بوسط حسابي قدره (3.48) وانحراف معياري قدره (1.04)
3. تبين النتائج اعلاه ان العاملين بالمستشفى المبحوثة لديهم نسبة اتفاق بمستوى عالي مع مع ابعاد الوعي بالآخرين والوعي بالذات والوعي بالمواقف وان لها دور مهم في تعزيز اساليب القيادة الواعية وذلك لانها تتسجم مع كافة المتغيرات التي تحيط بالواقع الصحي , ويوضح الجدول (1) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية الخاصة بمتغير القيادة الواعية.

الجدول(1) ترتيب الأهمية النسبية بين ابعاد القيادة الواعية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (شدة الإجابة)	الترتيب
الوعي بالذات x1	3.62	0.90	72%	الثاني
الوعي بالآخرين x2	3.87	0.81	77%	الأول
الوعي بالمواقف x2	3.48	1.04	70%	الثالث

	73%	0.85	3.66	اجمالي متغير القيادة الواعية x
--	-----	------	------	--------------------------------

وبصور الشكل (2) خلاصة النتائج لمتغير القيادة الواعية والنسب المئوية لعناصره الأساسية.



ثانياً - التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير السلوك الإبداعي حسب إجابات العينة

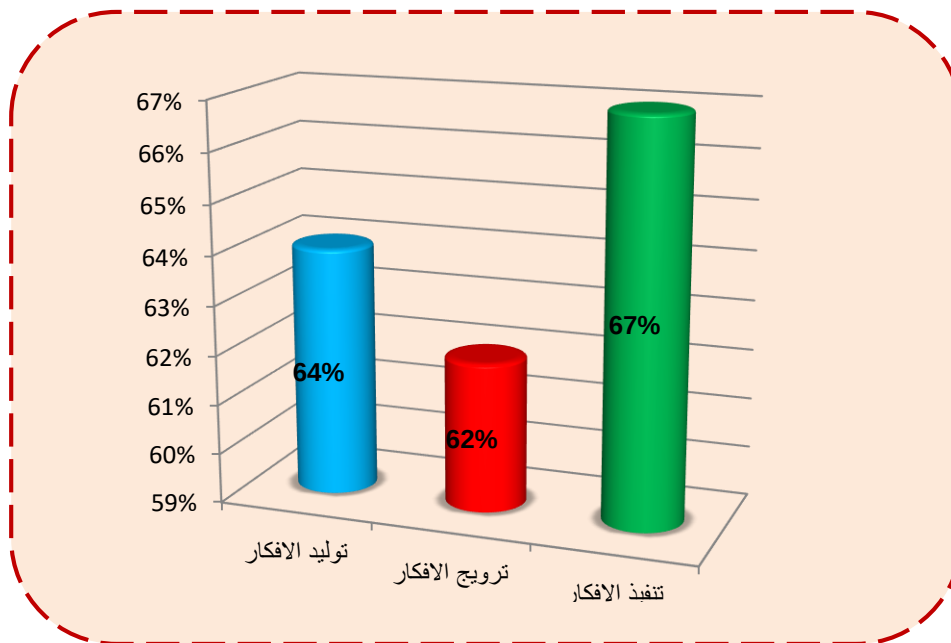
لقد أظهر تحليل البيانات الخاصة بإجابات عينة البحث على استمارة الاستبانة المتضمنة الفقرات الخاصة بأبعاد متغير السلوك الإبداعي في البحث ما يأتي :

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال السلوك الإبداعي (3.21) وهي قيمة مقبولة عند فحص مستوى استجابة عينة البحث و بانحراف معياري قدره (0.94) وأهمية نسبية (64%).
2. احتل بُعد تنفيذ الأفكار من حيث الأهمية النسبية المرتبة الأولى بأهمية نسبية مقدارها (67%) وبوسط حسابي قدره (3.33) وبانحراف معياري مقداره (1.06) وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية , حيث جاء بُعد توليد الأفكار بالمرتبة الثانية بأهمية نسبية (64%) وبوسط حسابي مقداره (3.18) وبانحراف معياري مقداره (0.93) وبُعد ترويج الأفكار بالمرتبة الثالثة بأهمية نسبية مقدارها (62%) وبلغ الوسط الحسابي (3.11) وبلغ الانحراف المعياري (1.01).
3. تشير النتائج اعلاه وجود نسبة اتفاق مقبولة لعينة البحث حول ابعاد تنفيذ الأفكار وتوليد الأفكار وترويج الأفكار , باعتبارها اجراءات مهمة تساهم في تحقيق السلوك الإبداعي للمستشفى المبحوثة بما ينعكس ايجابا على بيئة العمل وتطوير الاداء, ويوضح الجدول (2) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بمتغير السلوك الإبداعي.

الجدول (2) ترتيب الأهمية النسبية بين ابعاد السلوك الإبداعي

الترتيب	الأهمية النسبية (شدة الإجابة)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الثاني	64%	0.93	3.18	توليد الأفكار y1
الثالث	62%	1.01	3.11	ترويج الأفكار y2
الأول	67%	1.03	3.33	تنفيذ الأفكار y3
	64%	0.94	3.21	اجمالي متغير السلوك الإبداعي y

ويصور الشكل (3) خلاصة النتائج لمتغير السلوك الإبداعي والنسب المئوية لعناصره الأساسية.



الشكل (3) النسب المئوية لأبعاد متغير السلوك الإبداعي حسب أهميتها

ثالثاً- اختبار وتحليل فرضية علاقة الارتباط

نستعرض في هذه الفقرة العمليات الإحصائية الخاصة باختبار فرضيات علاقات الارتباط لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وابعاده , وتم الاعتماد اجابات عينة البحث على استمارات الاستبيان و تحليلها وفق الأساليب الإحصائية المناسبة مع اعتماد مؤشر معامل الارتباط بيرسون في بيان مستوى العلاقة بين المتغيرات.

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (فرضية الارتباط): ينبغي أن تثبت من خلال الاختبار قبول الفرضية الرئيسية الأولى أو رفضها وذلك كما يأتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الواعية و السلوك الإبداعي .

تشير النتائج في الجدول (3) عن قبول الفرضية الرئيسية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين القيادة الواعية و السلوك الإبداعي , ويتضح ذلك من خلال قيم معامل الارتباط التي اظهرت وجود علاقة ارتباط موجبة على المستوى الكلي بمقدار (0.834) وبدلالة معنوية بمستوى (1%) , ومن ذلك نستنتج قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تشير الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين القيادة الواعية و السلوك الإبداعي على المستوى الكلي .

الجدول (3) نتائج علاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية وابعادها

فرضيات الارتباط	نص الفرضية	النتيجة	
		قيمة معامل الارتباط	النتيجة
الفرعية الأولى	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الوعي بالذات والسلوك الإبداعي	0.694**	قبول الفرضية
الفرعية الثانية	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الوعي بالآخرين والسلوك الإبداعي	0.593**	قبول الفرضية
الفرعية الثالثة	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الوعي بالمواقف والسلوك الإبداعي	0.739**	قبول الفرضية
الرئيسية الأولى	توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين القيادة الواعية والسلوك الإبداعي	0.740**	قبول الفرضية

(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) (**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

اختبار فرضيات الارتباط الفرعية

لقد بينت نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات الارتباط الفرعية على مستوى الأبعاد قبول الفرضية الفرعية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات والسلوك الإبداعي بمقدار (0.694) وبدلالة معنوية بمستوى (1%) ، كما اظهرت النتائج قبول الفرضية الفرعية الثانية وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالآخرين والسلوك الإبداعي بمقدار (0.593) وبدلالة معنوية بمستوى (1%) . كما اشارت النتائج قبول الفرضية الفرعية الثالثة وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالمواقف والسلوك الإبداعي بمقدار (0.739) وبدلالة معنوية بمستوى (1%) .

رابعاً - اختبار فرضيات التأثير استكمالاً لاختبار أنموذج البحث وفرضياته ، يستلزم الأمر تحديد درجة تأثير متغير القيادة الواعية في متغير السلوك الإبداعي ، وهذا ما جاء في الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي) وذلك وفق الآتي:

1- اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: يتولى هذا المحور مهمة الكشف عن طبيعة علاقة التأثير الواردة في الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص بأنه (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة البارعة في تحقيق الريادة الاستراتيجية) ، ولغرض اثبات قبول تلك الفرضية أو رفضها لابد من معرفة نتائج تحليل اختبارات الانحدار البسيط لمتغيرات البحث على المستوى الكلي أو على مستوى الأبعاد الفرعية وكما في الجدول (4) الآتي:

الجدول (4) نتائج علاقات التأثير للقيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي

الفرضية	نص الفرضية	قيمة معامل التحديد R ²	قيمة F	درجة التحليل Sig P-Value	النتيجة
الأولى	يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للوعي بالذات في تعزيز السلوك الإبداعي	0.48	35.929	0.000**	قبول الفرضية
الثانية	يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للوعي بالآخرين في تعزيز السلوك الإبداعي	0.35	20.622	0.000**	قبول الفرضية
الثالثة	يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للوعي بالمواقف في تعزيز السلوك الإبداعي	0.55	45.682	0.000**	قبول الفرضية
الفرضية الرئيسة	يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي	0.55	46.128	0.000**	قبول الفرضية

استناداً على ما اظهرته النتائج المبينة في الجدول (5) التي اثبتت وجود تأثير معنوي بين متغيري البحث وذلك حسب نتيجة التحليل (P-Value=0.000) وبدلالة معنوية قدرها (0.00) وعلى هذا الاساس فان هذا الامر يؤدي الى قبول الرئيسة الثانية التي تشير الى وجود تأثير معنوي لمتغير القيادة الواعية في تعزيز السلوك الإبداعي على المستوى الكلي .

ويوضح الجدول (5) نتائج تحليل التباين ، التي تشير إلى معنوية تأثير القيادة الواعية في تحقيق السلوك الإبداعي ، إذ بلغت قيمة (F) (46.128) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا الانموذج بلغت وفقاً لقيمة معامل التحديد (R²) والبالغة (0.55) ، وهذا يشير إلى ان متغير القيادة الواعية يفسر ما قيمته (55%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسلوك الإبداعي ، وبالتالي فان النتائج الواردة أعلاه تؤكد قبول الفرضية الرئيسة الثانية القائلة التي تشير الى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الواعية في تحقيق السلوك الإبداعي على المستوى الكلي.

اختبار فرضيات التأثير الفرعية

لقد اظهرت نتائج التحليل الإحصائي للفرضيات الفرعية على مستوى الأبعاد قبول الفرعية الأولى وقبول الفرضية الفرعية الأولى لفرضية التأثير وذلك بوجود علاقة تأثير معنوية ذو دلالة إحصائية للوعي بالذات في تعزيز السلوك الإبداعي وبدلالة معنوية بلغت (0.000) عند مستوى (1%) ، و بلغت قيمة (F) (35.229) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا البُعد بلغت وفقاً لقيمة معامل التحديد (R²) والبالغة (0.48) ، وهذا يشير إلى ان بُعد الوعي بالذات يفسر ما قيمته (48%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسلوك الإبداعي ، كما اشارت النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثانية لفرضية التأثير وذلك بوجود علاقة تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبُعد الوعي بالآخرين في تعزيز السلوك الإبداعي وبدلالة معنوية بلغت (0.000) عند مستوى (1%) ، و بلغت قيمة (F) (20.622) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا البُعد بلغت وفقاً لقيمة معامل التحديد (R²) والبالغة (0.35) ، وهذا يشير إلى ان بُعد الوعي بالآخرين يفسر ما قيمته (35%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسلوك الإبداعي.

كما اظهرت النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثالثة لفرضية التأثير وذلك بوجود علاقة تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبُعد الوعي بالمواقف في تعزيز السلوك الإبداعي وبدلالة معنوية بلغت (0.000) عند مستوى (1%) ، و بلغت قيمة (F)

(45.682) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (1%) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا البُعد بلغت وفقاً لقيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.55) ، وهذا يشير إلى ان بُعد الوعي بالمواقف يفسر ما قيمته (55%) من المتغير المستجيب والمتمثل بالسلوك الإبداعي.

المبحث الرابع – الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات

- 1- ان سلوكيات القيادة الواعية تعد احد العوامل البارزة والمهمة في تحقيق السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .
- 2- ان عينه البحث تبدي اهتمام بابعاد القيادة الواعية المتمثلة بالوعي بالذات والوعي بالآخرين والوعي بالمواقف كعوامل مهمة ضمن اساليب القيادة الواعية.
- 3- ان ادارة المستشفى المبحوثة لديها اهتمام بشكل مقبول توليد الأفكار كمحور مهم في من وسائل تحقيق السلوك الإبداعي وفقاً لمؤشرات الاجابة التي فاقت الوسط الفرضي لمعدل الاستجابة .
- 4- تسعى ادارة المستشفى المبحوثة الى التركيز على ترويج الأفكار كعامل مهم لتحقيق السلوك الإبداعي وذلك وفقاً لمستوى اتفاق العينه مع فقرات هذا البُعد التي فاقت الوسط الفرضي لمعدل الاستجابة .
- 5- تهتم ادارة المستشفى المبحوثة بتنفيذ الأفكار من اجل تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين وتطبيق افكارهم على ارض الواقع .
- 6- توجد علاقة ايجابية قوية بين متغيرات البحث المتمثلة بالقيادة الواعية والسلوك الإبداعي على المستوى الكلي ومستوى الابعاد.
- 7- يوجد تأثير واضح للقيادة البارعة في تحقيق السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة.

ثانياً- التوصيات

- 1- ضرورة الاهتمام المتزايد من قبل ادارة المستشفى المبحوثة بسلوكيات القيادة الواعية والعمل على تنميتها .
- 2- يتطلب من القيادات الادارية في المستشفى المبحوثة العمل على تعزيز سلوكيات الوعي بالذات والوعي بالآخرين والوعي بالمواقف وحسب موائمة طريقة التعامل مع الحالات والمواقف الخاصة في بيئة العمل .
- 3- ينبغي على ادارة المستشفى المبحوثة الاستفادة من الأفكار الإبداعية التي يقترحها الملاك الطبي والتمريضي والاداري من اجل تطوير اداء العمل وتحسين موقعها التنافسي في القطاع الصحي .
- 4- ضرورة التركيز على اختيار القيادات من ذوي الخبرة المتراكمة في المجال الصحي لادارة المستشفى المبحوثة والتأكيد عليهم بتبني سلوكيات القيادة الواعية .
- 5- ينبغي الحفاظ على السلوكيات الايجابية الحالية لدى المستشفى المبحوثة والسعي نحو تبني سلوكيات ايجابية اخرى من اجل تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين .
- 6- العمل على تطوير المهارات المهنية للملاك الطبية والتمريضية والادارية من اجل تعزيز قدراتهم الإبداعية بما يساهم في تعزيز السلوك الإبداعي في المستشفى المبحوثة .
- 7- السعي الى تلبية حاجات ومتطلبات المجتمع من مستوى وحجم الخدمات الصحية والوسائل المتطورة التي تساهم في تعزيز فهم وادراك المراجعين باهتمام المستشفى بتقديم افضل الخدمات لهم.

المصادر

المصادر العربية

- 1 - الاسدي , الفيلي , (2020) , السلوك الإبداعي وتأثيره في تعزيز البراعة التسويقية , المجلة العراقية للعلوم الادارية , المجلد 16 , العدد 66, الصفحات 207-182 .
- 2 - الخالدي , (2018) , التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي , مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية , المجلد 8 , العدد 1 , الصفحات 88-68 .
- 3 - الشمري , الطرقي , الحكيم , السلامي , (2023) , الدور الوسيط للسلوك الإبداعي في تعزيز العلاقة بين الريادة الاستراتيجية وتحقيق الازدهار التنظيمي , مجلة وارث العلمية , المجلد 5 , العدد 13 , الصفحات 149-131 .
- 4 - الحدراوي , (2022) , القيادة الواعية وأثرها في تحقيق اليقظة الذهنية , العدد 54 .
- 5 - ابراهيم , اسماعيل , (2022) , أثر القيادة الواعية في التمكين النفسي , مجلة تنمية الرافدين , المجلد 41 , العدد 134 , الصفحات 249-231 .
- 6 - البرزنجي , علق , (2023) , السلوك الإبداعي وتأثيره في رضا الضيف , مجلة وارث العلمية , المجلد 5 , العدد 13 , الصفحات 182-168 .
- 7 - اسماعيل , عباس , ناظم , (2022) , العلاقة بين روحانية مكان العمل والسلوك الإبداعي , مجلة وارث العلمية , المجلد 4 , العدد 10 , الصفحات 220-209 .
- 8 - الجندي , الظل , (2023) , القيادة الواعية , مجلة كلية التربية , المجلد 51 , العدد 1 , الصفحات 466-447 .

- 9 - اللافي خالد خلف (٢٠١٨). الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وأثره على الإبداع لدى العاملين في شركة الاتصالات زين العاملة في الأردن مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية (٢٦)، (٢) 2018.
- 11- أبو ربيع، عرفات و سعيد (2017)، دور القيادة التحويلية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني، رسالة ماجستير برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة.
- 12 - المسعودي، الشمري، نجم، (2021)، تأثير تبني السلوك الإبداعي في تحقيق الأداء العالي، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 17، العدد 70، الصفحات 199-216.
- 13 - بروسلي، فوزية، (٢٠١٩)، القيادة التمكينية ودورها في تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمنظمة، المركز الجامعي بركة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (8)، العدد 5
- 14- جميل، حسين، عبد الله، (2018)، دور التفكير الاستراتيجي في السلوك الإبداعي، مجلة كلية المعارف الجامعة، المجلد 27، العدد 1، الصفحات 613-637.
- 16- خالد، اسماعيل، (2020)، دور القيادة الواعية في بناء الهوية التنظيمية، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، المجلد 10، العدد 1.
- 17- راضي، جبار، (2022)، ممارسات الموارد البشرية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين، مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد 1، العدد 67
- 18- رشيد، مزهر، (2018)، بتوظيف سلوكيات القيادة البارعة لتعزيز سلوك العمل الإبداعي، مجلة المثلى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 1، الصفحات 8-27.
- 19- سعيد، (2018)، تعزيز ثقافة الجودة وتأثيرها في السلوك الإبداعي، مجلة الجامعة العراقية، المجلد 41، العدد 3، الصفحات 385-409.
- 20- سليمان، يحيى، (2023)، توظيف ابعاد السلوك الإبداعي للعاملين مدخلاً لتطوير نموذج المنظمات الذكية، مجلة اقتصاديات الاعمال، المجلد 4، العدد 5.
- 21- عبد الوهاب، (2020)، دور تطبيق استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحفيز السلوك الإبداعي، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد 17، العدد 69، الصفحات 281-296.
- 22 - علي ديار عمران، سلمان سعدون محسن (2022) تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي للعاملين: بحث تحليلي 70 (3: Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, Vol. 18, No. 57, Part 3) وزارة العلوم والتكنولوجيا 83.
- 23- عبد الله، حسين، (2022)، السلوك الإبداعي لدى مديري أقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية، مجلة الكوفة لعلوم التربية البدنية، المجلد 4، العدد 3، الصفحات 135-159.
- 24- علي، (2023)، السلوك الإبداعي وأثره في الثقافة التنظيمية للداريين العاملين في الاندية الرياضية لاقليم كردستان العراق، مجلة الكوفة لعلوم التربية البدنية، المجلد 1، العدد 6، الصفحات 210-226.
- 25 - عبد الستار، هالة صاحب وسعيد، هديل كاظم، (2019)، القيادة: جرد حاصل قياس الوعي (CQ-I) للموظفين شركة توزيع المنتجات النفطية العراقية، المجلة الدولية للبحوث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد. رقم 9، العدد رقم الصفحة 172-177.
- 26- طارش، (2022)، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية في العراق، مجلة العلوم النفسية، المجلد 33، العدد 1، الصفحات 557-590.
- 27 - طلال، نجم ونصير، العزاوي، (٢٠١٢) أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.
- 28- محمود، قادر، (2023)، دور القيادة الواعية في تعزيز البراعة الاستراتيجية، مجلة اقتصاديات الإدارة، المجلد 4، العدد 2، الصفحات 29-42
- 29 - مكيد، علي و يحيوي، فاطمة (2015) اثر استراتيجيات التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري (دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيبويتكال - المدينة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسلية، العدد ١٤، الجزائر .
- 30- مشرف، (2020)، اثار القيادة الواعية في دعم التغيرات الزاحفة الإيجابية، مجلة الدناير، العدد 20.
- 31- ويل ماكينيس، (2017)، ثورة في ثقافات الاعمال دليل الشركات في القرن الحادي والعشرين، مؤسسة هنداي .

المصادر الأجنبية

- 1- Agbim, K. C., Oriarewo, G. O. and Omattah, A (2013). An exploratory study of the relationship. between innovation and change management.. International Journal of Scientific and Research Publications, Vol. 3, Issue 6, 1-7.
- 2- Bortini.p., Paci.A. Rise. A.& Rojnik.I. (2016). inclusive Leadership theoretical framework. 27-36.
- 3- Brown, Barrett C., (2013), The Future of Leadership for Conscious Capitalism, MetaIntegral Associates, <https://www.peaqparkers.com>.
- 4- Betz meredith (2022)"what is self-awareness and why is it mportant?",<https://www.betterup.com/blog/what-is-self-awareness>.
- 5- 6-Caserta, R. J., & Abrams, L. (2007). The relevance of situation awareness in older adults cognitive functioning: A review. European Review of Aging and Physical Activity, 4(1), 3-13.215:18
- 6- 7-Carter, Heidi, (2004), What Do We Mean By Conscious Leadership? Centre For Conscious Leadership, Retrieved March 10, 2019, Via at:www.undergradutelibary.org/system/file.
- 7- 8-De Jong, Jeroen. P. J. and den Hartog, Deanne. N. (2008) Innovative work behavior: Measurement and validation. The Scales initiative (Scientific analysis of Entrepreneurship and SMEs. The Netherlands Ministry of Economic Affairs.

- 8- 10-Hernandez, W., Luthanen, A., Ramsel, D., & Osatuke, K. (2015). The mediating relationship of self-awareness on supervisor burnout and workgroup Civility & Psychological Safety: A multilevel path analysis. *Burnout Research*, 2(1), 36-49.215:23.
- 9- 11-Janssen. O.(2000). Job Demands, Perceptions of effort-reward fairness, and Innovative work Behavior *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73.
- 10- 12-Jones, Valita and Brazdau, Ovidiu, (2015), *Conscious Leadership, a Reciprocal Connected Practice: A Qualitative Study on Postsecondary Education*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , Vol. 203, p. 251 -256.
- 11- 13-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.215:57.
- 12- 15-Malloy, Maryle, (2012), *The DNA of a Conscious Leader*, Permission granted to reproduce with appropriate attribution to the author, https://www.bing.com/search?form=mo0035&q=open+pdf_+file.
- 13- 16-Nicholls. T. (2019). The perceived impact of spiritual consciousness on leadership. performance, Doctoral dissertation, University Of South Africa.
- 14- 17-Renesch, John, (2010), *Conscious Leadership: Transformational Approaches to a Sustainable Future*, *Journal of Values-Based Leadership*, Vol. 3, No.1, p.1-6.