



دور التفكير الذهبي في تعزيز سلوك الابتكار في مكان العمل دراسة استطلاعية تحليلية لعينة من المرضى في مستشفى مدينة الصدر الطبية

أ.م.د. ناتاليا أحمد القصير

جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد

Natalya.alkaseer@uokufa.edu.iq

الباحثة: سجي عبد الجاسم محمد

جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد

sajaa.alhasnawi@student.uokufa.edu

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى تحليل العلاقة بين التفكير الذهبي وسلوك الابتكار في مكان العمل , وذلك في سياق مستشفى الصدر التعليمي في النجف الأشرف. لقد أتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح للباحث وصف المشكلة وتجميع البيانات حولها ومن ثم تحليلها . وتم تحليل طبيعة العلاقات بين المتغيرات من خلال إستطلاع آراء عينة من المرضى في مستشفى الصدر التعليمي في النجف الأشرف ، وتم إستخدام الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات المطلوبة بواسطة مقاييس محكمة ، وزعت الباحثة (275) استبانة ورقياً على المرضى في مستشفى الصدر الطبية في النجف الأشرف، وتم إسترجاع (260) إستبانة ، تم اجراء التحليل الاحصائي للبيانات من خلال استعمال عدد من الإختبارات الإحصائية المتوافرة ضمن البرنامجين الاحصائيين برنامج AMOS v.24 وبرنامج SPSS.26. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للتفكير الذهبي في تحسين سلوك الابتكار في مكان العمل نتيجة لذلك يدعو الباحث جميع الباحثين المهتمين الى إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث في مختلف المنظمات العراقية أو مختلف المنظمات.

الكلمات المفتاحية: التفكير الذهبي، سلوك الابتكار في مكان العمل، مستشفى الصدر التعليمي في النجف الأشرف.



Golden Thinking Role in Promoting Innovative Behavior in the Workplace: An analytical survey study of a sample of workers in Al-Sadr Teaching Hospital

Researcher: Saja Abd al Jassim
Mohammed
University of Kufa, Faculty of
Administration and Economics
ajaa.alhasnawi@student.uokufa.edu.iq

Assistant Professor Dr. Natalia Ahmed
Abd Ali Al-kaseer
University of Kufa, Faculty of
Administration and Economics
Natalya.alkaseer@uokufa.edu.iq

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between golden thinking and innovative behavior in the workplace, within the context of Al-Sadr Teaching Hospital in Najaf. The study adopted a descriptive-analytical approach, which allows the researcher to describe the problem, collect data, and then analyze it. The nature of the relationships between variables was analyzed through a survey of the opinions of a sample of nurses at Al-Sadr Teaching Hospital in Najaf. A questionnaire was used as the primary tool to collect the required data using validated measures. The researcher distributed (275) paper questionnaires to nurses at Al-Sadr Medical Hospital in Najaf, and (260) questionnaires were retrieved. Statistical analysis of the data was conducted using a number of statistical tests available within the statistical programs AMOSv.24 and SPSS.26. The results demonstrated a positive impact of golden thinking on improving innovative behavior in the workplace. Consequently, the researcher calls on all interested researchers to conduct further studies and research in various Iraqi or other organizations.

Keywords: *Golden thinking, innovative behavior in the workplace, Al- Sadr Teaching Hospital in Najaf*



المبحث الأول: المنهجية العلمية

أولاً: مشكلة البحث

في مشهد الرعاية الصحية الذي يشهد منافسة متزايدة، أصبح الابتكار أمراً بالغ الأهمية في معالجة التحديات الصحية العالمية المتغيرة باستمرار بما في ذلك التكيف مع التقنيات الناشئة وقيود الموارد، والشيخوخة السكانية، واحتياجات الرعاية المتكاملة. يشكل الممرضون أكثر من نصف القوى العاملة الصحية العالمية ويمتلكون فرصة مميزة للمساهمة والدعوة وتنفيذ الابتكارات كمقدمي رعاية صحية حيويين في جميع أنحاء العالم. تتضمن السلوكيات المبتكرة للممرضات التغلب على العقبات المحتملة والسعي للحصول على الدعم والتعاون لتطوير وتنفيذ فلسفات التمريض الجديدة أو العمليات أو نماذج التسليم التي تساهم في رفاهية المريض وتعزيز التقدم المهني وتعزيز القدرة التنافسية لمنظمات الرعاية الصحية وهي ضرورية لضمان رعاية صحية آمنة وعالية الجودة والوقاية من الأمراض وتحسين نتائج المرضى وتحسين عمليات الرعاية وتعزيز الابتكار في مجال الرعاية الصحية (Fu et al, 2024:1) يُستخدم التفكير الذهني بشكل متكرر لتوضيح كيفية تعامل الموظفين مع النزاعات والشؤون العامة ويؤكد على نهج متعدد الجوانب للتفكير في القضايا، واتخاذ الإجراءات المناسبة بنظرة شمولية للوضع ويتميز ضمناً بتعدد التفكير والتكامل، ويحث الناس على أن يكونوا أكثر انفتاحاً على الأفكار والأمور الجديدة. وهذا يعني أن الأفراد الذين يتمتعون بتفكير ذهني أكثر ميلاً لاحتضان الأنشطة المبتكرة والانخراط فيها ذاتياً كما أكد الباحثون أن أعضاء المنظمات في ثقافة تشونغ يونغ لديهم نية أكبر للابتكار (Lai & Beh, 2025:5).

ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من خلال المحتوى النظري والمحتوى التطبيقي التي يمكن توضيحهما على النحو الآتي:

1. أهمية البحث على وفق النظري

أ) توضيح أهم الأطر الفلسفية النظرية والفكرية، التي تم تقديمها من قبل فريق من المختصين والباحثين في مجال التفكير الذهني وسلوك الابتكار في مكان العمل، مع تحديد سبل تطبيقها وقياسها، وكيفية الاستفادة منها.

ب) على الرغم من أهمية تطبيق التفكير الذهني نحو تحقيق سلوك الابتكار في مكان العمل، إلا أن الباحثان وعبر اطلاعهما على عدد من الدراسات السابقة تبين وجود محدودية في الدراسات التي



حاولت معرفة طبيعة العلاقة بينهما وبذلك فإن البحث الحالي يأتي كمحاولة لسد الفجوة المعرفية بين هذه المتغيرات.

2. أهمية البحث على وفق المحتوى التطبيقي

تتجلى الأهمية التطبيقية أو العملية لهذه البحث بما يأتي :

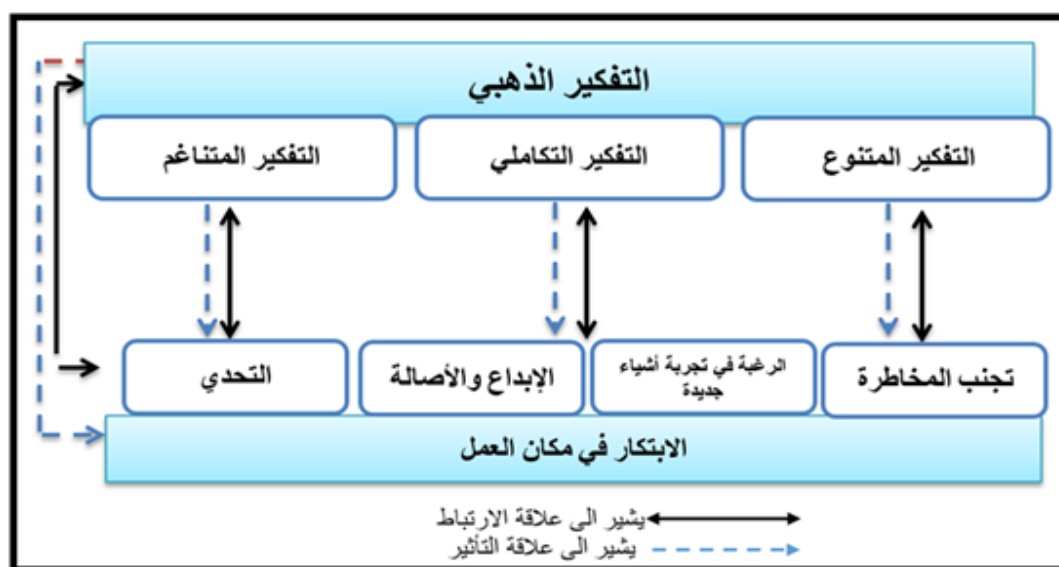
- تفتقر البيئة التنظيمية وخاصة في مستشفى الصدر الطبية للتطبيق الصحيح والدقيق لتفكير الذهبي.
- طرح البحث مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات، التي بدورها يمكن أن تغير واقع المستشفى.
- يعتبر البحث الحالي نقطة الارتكاز الأولى باتجاه تقديم عدد من المقترحات للبحوث المستقبلية المهمة بهذا المجال.

ثالثاً: أهداف البحث

تنبثق من التساؤلات أعلاه مجموعة من الاهداف تتمثل بما يأتي :

1. معرفة مستوى انتشار منهجية التفكير الذهبي في المستشفى قيد البحث.
2. معرفة مستوى توفر سلوك الابتكار في المستشفى قيد البحث.
3. تحديد طبيعة العلاقة بين التفكير الذهبي وسلوك الابتكار قيد البحث.
4. استكشاف تأثير العلاقة بين التفكير الذهبي وسلوك الابتكار في المستشفى.

رابعاً: المخطط الفرضي



الشكل (1) المخطط الفرضي



خامساً: فرضيات البحث

سعيًا لتحقيق أهداف البحث الحالي وتطلعاً للإجابة على التساؤل الرئيس جرى صياغة الفرضيات الرئيسية والفرعية ضمن منهجية البحث بتعبير إحصائي للربط بين المتغيرات، وفي ضوء المخطط الفرضي العام للبحث ليصبح من السهل صياغة الفرضيات الإحصائية الملائمة، وللوقوف على طبيعة العلاقات بين المتغير التفسيري والوسيط والمتغير المعتمد وباتجاه النفي لعدم وجود أي دراسة أو بحث يثبت وجود علاقة بين المتغيرات المبحوثة وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الأولى (يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية للتفكير الذهبي وابعاده على سلوك الابتكار في مكان العمل) وتفرعت منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية لبعد التفكير المتنوع على الابتكار في مكان العمل.
- 2- يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية لبعد التفكير التكاملي على الابتكار في مكان العمل.
- 3- يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية لبعد التفكير المتناغم على الابتكار في مكان العمل.

الفرضية الرئيسية الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتفكير الذهبي وابعاده على سلوك الابتكار في مكان العمل) وتفرعت منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التفكير المتنوع على الابتكار في مكان العمل.
- 2- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التفكير التكاملي على الابتكار في مكان العمل.
- 3- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التفكير المتناغم على الابتكار في مكان العمل.

سادساً: مقياس البحث

إن تصميم مقياس البحث الحالي تم بالاعتماد على مجموعة من المقاييس المحكمة، التي تمت الإشارة إليها في الدراسات والبحوث السابقة، كما موضح في الجدول (1)

ت	المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	مصدر المقياس
1	التفكير الذهبي	التفكير المتنوع	4	(Wu & Lin,2005) (القصير والبغدادي، 2021: 278)
		التفكير التكاملي	4	
		التفكير المتناغم	4	
2	سلوك الابتكار في مكان العمل	المخاطرة	4	(Leary et al, 2024: 855)
		الرغبة في تجربة شيء جديد	5	
		الابداع والاصالة	3	
		التحدي	3	



المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم التفكير الذهبي

نشأ مصطلح "التفكير الذهبي" أو (ZhongYong) من الفلسفة الكونفوشيوسية، حيث يشير "Zhong" إلى الاعتدال و"Yong" إلى المثابرة والمبادئ. في البداية، اعتُبر هذا المفهوم أعلى معيار أخلاقي، ولكنه تطور مع مرور الوقت ليصبح طريقة تفكير جدلية. يحمل هذا المفهوم دلالة على تحقيق التوازن، كما تم تعريف التفكير الذهبي بأنه القدرة على النظر إلى نفس الموضوع من زوايا متعددة واختيار سلوك يتماشى مع كل من الذات والموقف العام (Deng et al, 2022:4). يؤكد التفكير الذهبي على أنه ينبغي على المرء النظر إلى الأمور بعناية من وجهات نظر مختلفة، وتجنب التطرف والتصرف بطرق مناسبة للموقف والحفاظ على الانسجام بين الأشخاص. (Chang & Yang, 2014:1) يشمل التفكير الذهبي مجموعة من أنظمة التفكير العملية ما وراء المعرفية التي توجه الأفراد في فهم المشكلات، وتحديد النقاط التي يجب التركيز عليها، والعوامل التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار، والمعايير المطلوبة لاختيار أفضل مسار للعمل. يتمثل هذا النوع من التفكير في النظر إلى شيء واحد من زوايا متعددة في سياق محدد، وتفكير الفرد في كيفية تجميع تلك الزوايا عن طريق اتخاذ الإجراءات المناسبة استناداً إلى المعلومات الخارجية (耿紫珍等人, 2020:77).

يعد التفكير الذهبي طريقة تفكير يفكر فيها الأفراد في مواقف محددة حول كيفية دمج الظروف الخارجية والاحتياجات الداخلية ويضعون في اعتبارهم بالكامل عواقب سلوكياتهم. (Wei et al, 2022:5) يتجذر التفكير الذهبي في ثقافتنا التقليدية كأسلوب تمثيلي عميق، إذ يُعتبر نظاماً يتضمن التفكير العملي "ما وراء المعرفي". يُعد هذا التفكير دليلاً إرشادياً يساعد الأفراد على اتخاذ قرارات حول كيفية اختيار وتنفيذ وتصحيح خطط العمل عند مواجهة أحداث الحياة اليومية. وفقاً لـ (Zhao Zhige) فإن التفكير الذهبي لا يعد مجرد رد فعل غير واعٍ، بل هو شكل من أشكال التحكم في العمليات ويعكس أسلوباً محدداً في التفكير والتصرف (李溪言 等人, 2023:311). يشير التفكير الذهبي إلى التفكير بالتفصيل من وجهات نظر مختلفة واختيار نهج يمكن أن يعتني بالنفس والموقف العام سواء كان يتعامل مع العلاقات الشخصية أو القضايا العملية فإنه يتسامح مع وجود التناقضات ولا يفضل اليسار أو اليمين وبالتالي يقود العقل إلى حالة من التوازن. (Li, 2024:192). التفكير



الذهبي، المعروف أيضاً بعقيدة الوسط، يمثل جوهر الفلسفة الكونفوشيوسية الصينية ويتميز بتعريف شامل ودلالات غنية. يشير مصطلح "تشونغ" (中) إلى ضرورة النظر إلى الأمور من وجهات نظر متعددة ودمج العوامل الداخلية والخارجية. كما أن عواطف الأفراد وإدراكهم وسلوكهم يتم التعبير عنها دائماً بشكل معتدل، مما يعزز قيمة التوازن مقابل الإفراط. من ناحية أخرى، تعني "يونغ" (庸) "الطريق" وهي تبرز المبادئ الثابتة والروتين غير القابل للتغيير. الحفاظ على الانسجام بين البشر والطبيعة يُعتبر قيمة أساسية في مفهوم تشونغ يونغ. عند اتخاذ القرارات، يُفضل الأشخاص الذين يمتلكون مستوى عالٍ من التفكير الذهبي ضبط النفس وتجنب التقلبات العابرة في المشاعر، كما يعملون على تعديل سلوكهم بناءً على محيطهم. التفكير الذهبي ليس مجرد مفهوم فلسفي بارز في الثقافة الصينية التقليدية، بل هو أيضاً طريقة تفكير متأصلة في السلوك اليومي للصينيين (Gao et al, 2022:2). حسب رأي الباحثان يمكن تعريف التفكير الذهبي هو نهج تفكير يعتمد على التوازن بين العوامل الخارجية والاحتياجات الداخلية عند مواجهة المواقف المختلفة مع التركيز على تحليل العواقب المحتملة واتخاذ قرارات مدروسة تعزز النجاح والاستدامة.

ثانياً: أبعاد التفكير الذهبي

1. **التفكير المتنوع** : يشير التفكير المتنوع إلى القدرة على أخذ وجهات نظر متعددة بعين الاعتبار قبل اتخاذ القرارات ضمن مجموعة المناقشة (Wei et al, 2023:2) ويقوم الأفراد بتحديد المعلومات من بيانات متنوعة وتحليلها بعمق، مما يجعل التفكير المتنوع أسلوباً شاملاً لفهم المشكلات من جوانب متعددة. يتطلب هذا النوع من التفكير التفكير خارج الصندوق والنظر في الأسباب والنتائج بصورة متزامنة (Li & Lee, 2021:112) يقيم التفكير المتنوع أيضاً الحاجة إلى التعامل مع القضايا من زوايا مختلفة بشكل متزامن أثناء اتخاذ القرارات (Wang et al, 2022:3). يشير التفكير المتنوع إلى درجات وجهات نظر القادة المختلفة التي يتخذون منها القرارات وطرق التعبير المختلفة. كما أن التفكير المتنوع يؤثر على قدرة القادة على النظر في قضايا من زوايا مختلفة وبرؤية مفتوحة. (Al-Ibrahimi & Berber, 2022:1242).
2. **التفكير التكاملي**: يشير إلى الميل نحو تحقيق توازن بين المعلومات المستمدة من البيئة الخارجية والاحتياجات الداخلية للفرد (Wei et al, 2023:2). في هذا النوع من التفكير، يقوم الفرد بدمج المعلومات البيئية مع أفكاره ومشاعره الشخصية. وفقاً للفلسفة الصينية، يتطلب التفكير التكاملي من الأفراد عدم الاكتفاء بالاعتناء بمشاعرهم وأفكارهم الداخلية، بل يتوجب عليهم أيضاً مراعاة



التغيرات في البيئة الخارجية وآراء الآخرين (Li & Lee, 2021:112) يتطلب هذا النوع من التفكير تحليل القضايا من زوايا متنوعة، مما يمكن الأفراد من اكتساب فهم شامل وعميق ويساعدهم على اتخاذ قرارات بعيدة المدى (Kiani, 2024: 4). يمثل التفكير التكاملي إلى درجة تكامل القادة للمعلومات الخارجية وأفكارهم الخاصة، مما يعيد قدرة القادة على التوفيق بين معلومات المهام المتباينة والمتقابلة لفهم مشترك (Al-Ibrahimi & Berber, 2022:1242).

3. **التفكير المتناغم** : هو استخدام المهارات الاجتماعية غير المباشرة بين الأفراد للتعبير عن آرائهم بطريقة تمنع حدوث صراعات (Wei et al, 2023:2). يُعتبر معيار السلوك المتناغم تعبيراً عن الميل إلى التصرف وفقاً للقواعد، مما يؤكد على أهمية التوازن والانسجام. يشير الانسجام إلى مدى سعي الفرد للتصرف بطريقة متناغمة دون اللجوء إلى العدوانية عند التعبير عن آرائه (Li & Lee, 2021:116). وبالتالي، يشير الانسجام إلى اختيار الحلول الوسطى وأخذ الصورة الشاملة في الاعتبار (Wang et al, 2021:5). يشير التفكير المتناغم إلى درجة الأسلوب المتناغم للقادة لحل النزاعات في جو ودي (Al-Ibrahimi & Berber, 2022:1242).

ثالثاً: سلوك الابتكار في مكان العمل

في السياق العملي الحديث، يتمثل السلوك المبتكر كجهد فردي يهدف عمداً إلى إدخال أفكار وعمليات عمل جديدة ومفيدة في بيئة العمل. وهناك حاجة ملحة لأفكار جديدة لتعزيز التغييرات المهمة في المنظمات، مثل إنشاء روتينات جديدة، تبسيط عمليات العمل، استخدام أدوات عمل متطورة، وزيادة التعاون داخلياً وخارجياً. (Siregar et al, 2019:1) يؤدي السلوك المبتكر دوراً حيوياً في تعزيز ريادة الأعمال، حيث يتجلى تأثيره الكبير على تطوير الشركات. بدون الابتكار المستمر، يصبح من الصعب تحقيق النمو والتطور المستدام. يتمثل الابتكار في تجسيد الإبداع من خلال تحسينات جديدة أو أفضل على المنتجات أو العمليات، وتُعد الأفكار الإبداعية الأساس للانطلاق بأي ابتكار. إدخال منتجات جديدة يساهم بشكل أساسي في العمليات الابتكارية، ويعمل كحافز لدفع نمو الشركات. تحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات مبتكرة يساهم في هذا الإطار، مع العلم أن الإبداع لا يعكس دائماً الابتكار. (Setyaningrum & Muafi, 2022:2) كما يعتبر السلوك المبتكر سلوكاً طوعياً ومعقداً، يتضمن مراحل متعددة تشمل إنشاء الأفكار الإبداعية وتعزيزها وتنفيذها في بيئة العمل (Venkatesamy & Lew, 2024: 1). يعرف السلوك المبتكر على أنه عملية تشكيل أفكار



جديدة تهدف إلى تنفيذ أفكار تخدم المنظمة والمجتمع ككل، وهو يعتبر مبادرة تتم خارج إطار المهام الرسمية للفرد ويُنظر إليه كتصرف تطوعي. يُعتبر توليد الأفكار المبتكرة سلوكًا معقدًا، وقد يمنح هذا النوع من الابتكار المنظمة ميزة تنافسية (Al Daboub et al, 2024: 80) يعد السلوك المبتكر عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي تهدف لتوليد وترويج وتنفيذ أفكار جديدة عمدًا، مما يمكن الموظفين من المساهمة بشكل أكبر في نجاح المنظمة من خلال تطوير وتعزيز الأفكار المفيدة لتحسين المنتجات والخدمات وعمليات العمل. (Chen & Pongtornkulpanich, 2024:88) كما أكد العديد من الكتاب والباحثون إن الابتكار هو كل شيء قابل للتغيير، ويكون أكثر فائدة للواقع العملي، و على إدارة المنظمات التفكير بالأفكار الجديدة لخلق قيمة ابتكارية في المنظمة، إن الفكرة من الابتكار هي التغيير من أجل تحقيق الاستدامة، ويكتسب المزيد من القوة في مختلف المنظمات من خلال ممارسة العمليات الإنتاجية للمنظمات تحقيق القدرة التنافسية من خلال الابتكار (Shaaban & Al-Hadrawi, 2024:1143)

حسب رأي الباحثان يمكن تعريف السلوك المبتكر في مكان العمل هو مجموعة من التصرفات والممارسات التي يقوم بها الموظفون لتقديم أفكار جديدة، وتطوير حلول إبداعية، وتحسين العمليات داخل المنظمة. يتمثل هذا السلوك في التفكير النقدي، البحث عن فرص التحسين، وتجربة طرق جديدة للعمل، بهدف زيادة الكفاءة وتعزيز الأداء التنظيمي.

رابعاً: أبعاد سلوك الابتكار في مكان العمل

1. **تجنب المخاطرة:** إن المخاطرة فئة اقتصادية لا بد وأن توجد في أي مجال من مجالات الحياة. فالأشخاص ورجال الأعمال والمنظمات بل وحتى الدول معرضون للخطر إن تجنب المخاطرة هو وسيلة للحفاظ على الوضع المالي واستقرار المنظمة ومن المستحسن التعامل مع جميع الأطراف المعنية بالمخاطرة بمسؤولية عند تقييم درجة وضع المخاطرة ومن الضروري الانتباه إلى طبيعة المخاطر التي نشأت وآثارها العواقب ومجالات النشاط التي نشأت فيها قد يصاحب تجنب المخاطر ما يلي رفض التعامل مع الشركاء غير الموثوق بهم رفض العمل مع المشاريع ذات الكفاءة المنخفضة وإمكانات الابتكار وكذلك تلك التي تثير الشكوك والمخاطر الإضافية. (DE CONSECUENCIAS et al, 2023:171) تعد تجنب المخاطرة سمة ثقافية اذ يميل الموظفون حاملو هذه الصفة الى تجنب المخاطرة وهذا ينعكس في ثقافة الشركة وسلوكها وبالتالي يؤدي الى زيادة تجنب المخاطرة لدى الشركات (Frijns et al, 2013:12).



2. الرغبة في تجربة أشياء جديدة: يوضح الرغبة في تجربة أشياء جديدة استعداد الأفراد لاستكشاف وتبني أفكار وتقنيات مبتكرة في بيئة العمل (Leary et al, 2024: 855) الرغبة في تجربة أشياء جديدة يعني الميل إلى المشاركة النشطة في تجارب متنوعة تشمل مجموعة واسعة من الأفكار والآراء. أظهرت الأبحاث أن الموظفين الذين يتحلون بمستوى عالٍ من الانفتاح يسعون لاستكشاف الأفكار الجديدة والترويج لها وتنفيذها بنشاط مما يدل على سلوك مبتكر ملحوظ الأفراد ذوو الانفتاح العالي يظهرون تحديًا فكريًا وإبداعيًا أكبر فضلاً عن خيال واسع واهتمام بأحاسيسهم الداخلية. لذا يُعتبر الانفتاح على التجربة مؤشراً مهماً على السلوك المبتكر حيث يعكس الرغبة في تجربة أفكار وآراء متنوعة (Javed et al, 2020: 1).

3. الإبداع والاصالة: تتقاطع مفاهيم الإبداع والاصالة في العديد من الجوانب حيث يؤدي كل منهما دوراً مهماً في تشكيل الأفكار والمفاهيم الجديدة كما يُشار إلى أن الإبداع هو عملية عشوائية تتطلب إنشاء روابط غير مألوفة ولكن غالباً ما يتطلب أيضاً بناء روابط منطقية بين الأفكار (Gohil, 2023: 18). يتمحور الإبداع حول ابتكار شيء جديد وغير تقليدي سواء كان ذلك منتجاً جديداً أو خصائص جديدة لمنتج قائم ويركز على تقديم حلول مبتكرة تلبي الاحتياجات بطرق متنوعة (Derroum et al, 2019: 482) يشير الإبداع إلى الجهود المبذولة من قبل العاملين في المنظمة لإيجاد الفرص الجديدة أو الحلول الاستثنائية. فالإبداع هو شيء مطلوب من المنظمات لأنه تجسيد لحاجات ورغبات الزبائن وبذلك فإنه يمكن أن يؤدي إلى نجاح وتفوق المنظمة على المنافسين. (الحكيم & علي, 2017: 62).

أما الاصالة تستند كلمة "أصلي" إلى الكلمة اللاتينية "origo" التي تعني "النشوء" وتؤكد جميع التعريفات المتعلقة بالاصالة على أهمية الإبداع والحدثة في إنتاج الأعمال الأصلية (Cruz et al, 2022: 38). يمكن تعريف الاصالة بأنها شيء جديد أو مستجد ورغم ذلك لا يشترط أن تكون الاصالة قابلة للتطبيق (Baptista et al, 2015: 57).

4. التحدي يتمثل التحدي أيضاً في مدى شعور الموظفين بالإنجاز والأهمية في مهامهم وقدرتهم على المشاركة في تحقيق أهداف المنظمة وعملياتها بالإضافة إلى ذلك يشير مفهوم التحدي إلى مدى مشاركة الشخص في الأنشطة اليومية وكذلك في الأهداف طويلة الأمد والتطلعات التنظيمية (Faysal, 2024: 31) التحدي هو موقف يدفع الفرد إلى استثمار جهد واعٍ برغبة حرة في سبيل



تحقيق فرص للتقدم الشخصي حتى في ظل عدم اليقين بشأن إمكانية تحقيق النتائج المرجوة (Calikoglu, 2019: 198).

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط

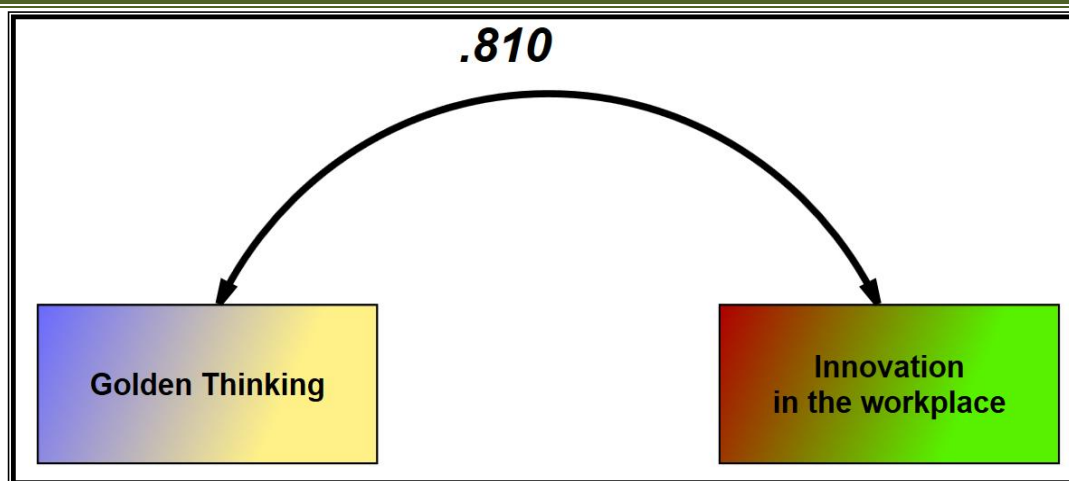
لغرض دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة اعتمدت الباحثة على مصفوفة علاقة الارتباط من خلال تبني معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لاختبار فرضيات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل (التفكير الذهني) والمتغيرات التابعة (الابتكار في مكان العمل). وقبل الدخول في اختبار الفرضيات فلا بد للإشارة أيضاً إلى حجم العينة (260) ممرض ونوع الاختبار (tailed-2). أما تفسير قوة الارتباط بين المتغيرين، فاستند الباحث إلى تصنيف (Lehman, 2005: 123)، بعد تحديد اتجاه العلاقة الإيجابي (الطردي)، والسلبى (العكسي)، فيكون تفسير الأول لأي زيادة الاهتمام بالمتغير المستقل سيؤدي بالضرورة إلى زيادة التابع بنفس قيمة معامل الارتباط، أما الثاني فيكون الاهتمام بالأول سيؤدي إلى ضعف الاهتمام بالثاني والعكس صحيح والجدول (2) يوضح تفسير العلاقة.

الجدول (2) قيمة معاملات الارتباط ونوع العلاقة وقوتها

ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جداً
$r < 0.20$	0.20- 0.39	0.40-0.59	0.60-0.79	$r > 0.80$

Source: Ann, La`msa (2006), Imp for Basic Univariate and Multivariate Statistics: A Step-by- step Guide, Cary, NC: SAS Press, 5555555555 ISBN 9781-1-59047-576-8

الفرضية الرئيسة الأولى H1 : انطلقت هذه الفرضية " من توقع وجود ارتباط دال احصائياً بين التفكير الذهني والابتكار في مكان العمل في المستشفى قيد الدراسة " يلاحظ من الجدول والشكل في ادناه ، وجود ارتباط طردي قدره (0.810)، وبمستوى عالي جدا ، وهو دال احصائياً، لأن مستوى المعنوية داخل منطقة القبول، وهو اصغر من (5%) ، وان قيمة (T) المحسوبة والبالغة (9.543) وهي اكبر من قيمة (T) الجدولة والبالغة (1.981) تدعم مستوى الدلالة ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية ، وهذا يشير الى انه كلما زاد اهتمام ادارة المستشفى المدروسة بمكونات التفكير الذهني يقود ذلك تلقائياً الى تعزيز الابتكار في مكان العمل بمستوى عالي جدا .



الشكل (2) الارتباط بين متغير التفكير الذهبي والابتكار في مكان العمل

ولغرض اختبار هذه الفرضية تم افتراض ثلاث فرضيات فرعية هي اختبار العلاقة بين أبعاد التفكير الذهبي (التفكير المتنوع، التفكير التكاملي، التفكير المتناغم) والابتكار في مكان العمل.

أ- اختبار الفرضية الفرعية الأولى H1-1: "انطلقت هذه الفرضية من توقع وجود ارتباط دال احصائياً" بين التفكير المتنوع والابتكار في مكان العمل في المستشفى قيد الدراسة"، يلاحظ من الجدول والشكل في ادناه، وجود ارتباط طردي قدره (0.656)، وبمستوى متوسط، وهو دال احصائياً، لأن مستوى المعنوية داخل منطقة القبول، وهو اصغر من (5%)، وان قيمة (T) المحسوبة والبالغة (7.435) وهي اكبر من قيمة (T) الجدولة والبالغة (1.981) تدعم مستوى الدلالة، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية، وهذا يشير الى انه كلما زاد اهتمام ادارة المستشفى المدروسة بالتفكير المتنوع، يقود ذلك تلقائياً الى تعزيز الابتكار في مكان العمل بمستوى متوسط.

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية H1-2: "انطلقت هذه الفرضية من توقع وجود ارتباط دال احصائياً" بين التفكير التكاملي وبين الابتكار في مكان العمل في المستشفى قيد الدراسة"، يلاحظ من الجدول والشكل في ادناه، وجود ارتباط طردي قدره (0.753)، بمستوى عالي، وهو دال احصائياً، لأن مستوى المعنوية داخل منطقة القبول، وهو اصغر من (5%) وان قيمة (T) المحسوبة والبالغة (8.765) وهي اكبر من قيمة (T) الجدولة والبالغة (1.981) تدعم مستوى الدلالة، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية، وهذا يشير الى انه كلما زاد اهتمام ادارة المستشفى المدروسة بالتفكير التكاملي، يقود ذلك تلقائياً الى تعزيز الابتكار في مكان العمل بمستوى عالي.

ج- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة H1-3: "انطلقت هذه الفرضية من توقع وجود ارتباط دال احصائياً" بين التفكير المتناغم والابتكار في مكان العمل في المستشفى قيد الدراسة"، يلاحظ من

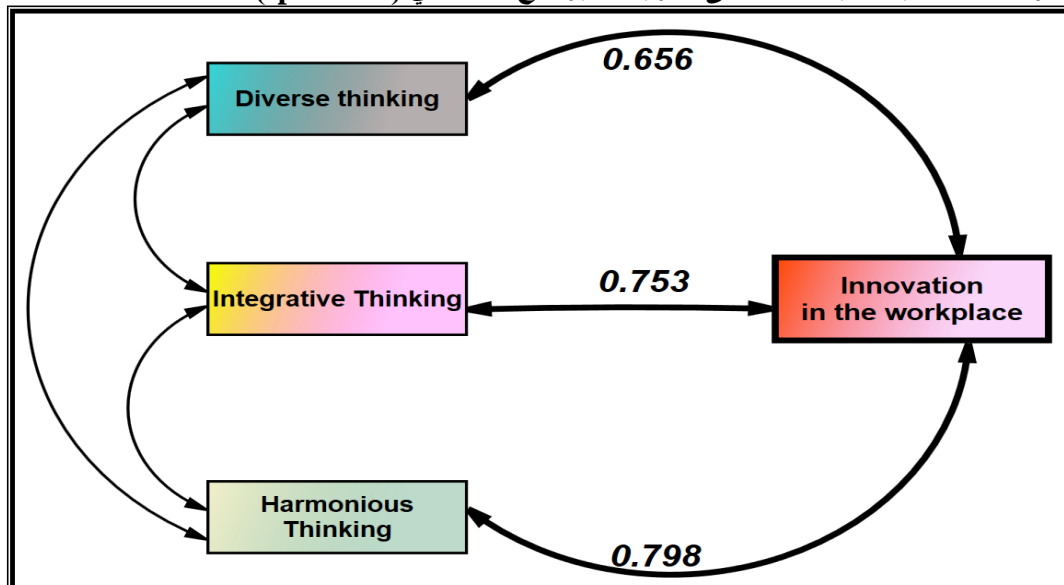


الجدول والشكل في ادناه ، وجود ارتباط طردي قدره (0.798)، بمستوى عالي ، وهو دال احصائياً، لأن مستوى المعنوية داخل منطقة القبول، وهو اصغر من (5%)، وان قيمة (T) المحسوبة والبالغة (9.765) وهي اكبر من قيمة (T) الجدولة والبالغة (1.981) تدعم مستوى الدلالة ، وعلى اساس هذه النتائج تقبل الفرضية ، وهذا يشير الى انه كلما زاد اهتمام ادارة المستشفى المدروسة بالتفكير المتناغم ، يقود ذلك تلقائيا الى تعزيز الابتكار في مكان العمل بمستوى عالي.

الجدول (1) قيم الارتباط بين متغير التفكير الذهبي والابتكار في مكان العمل

الابتكار في مكان العمل	ابعاد التفكير الذهبي		قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة		شدة العلاقة	اختبار T المحسوبة	اتجاه العلاقة	القرار
	التفكير المتنوع		R	0.656**	متوسطة	7.435	طردية موجبة	قبول الفرض البديل
			Sig.	0.000				
	التفكير التكاملي		R	0.753**	قوية	8.765	طردية موجبة	قبول الفرض البديل
			Sig.	0.000				
	التفكير المتناعم		R	0.798**	قوية	9.765	طردية موجبة	قبول الفرض البديل
			Sig.	0.000				
			Sig.	0.000				
	التفكير الذهبي		R	0.810**	قوية جدا	9.543	طردية موجبة	قبول الفرض البديل
			Sig.	0.000				
	عدد الفرضيات المقبولة			4		Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed) قيمة (T) الجدولية = (1.981)		
				100%				
النسبة المؤية								

المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي (spss.V.28)



الشكل (1) الارتباط بين ابعاد متغير التفكير الذهبي والابتكار في مكان العمل



ثانياً: اختبار فرضيات التأثير

من أجل التعرف على علاقات التأثير بين المتغيرات ، تم اللجوء الى أسلوب تحليل .. الانحدار ونمذجة المعادلة الهيكلية .

يعرف تحليل الانحدار على أنه أسلوب إحصائي لدراسة ونمذجة العلاقة بين المتغيرات. والذي يبين فيه اعتماد متغير واحد يسمى المتغير التابع على متغير واحد أو أكثر تسمى بالمتغيرات المستقلة وبناء نموذج رياضي يصف علاقة الارتباط بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة , وسنتناول في هذا الجزء من التحليل أكثر أساليب الانحدار استخداماً وأكثرها شيوعاً لدى كثير من الباحثين وهو تحليل الانحدار الخطي ، كذلك سيتم الاعتماد على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية لحساب التأثيرات المباشرة بين متغيرات الدراسة (التفكير الذهني ، والابتكار في مكان العمل)، على وفق البرنامج الإحصائي (AMOS.V.26) (Afthanorhan et al., 2014:189). وكما يأتي:

اولاً:- الفرضية الفرعية الاولى: "تنص الفرضية الرئيسية على: ("وجود تأثير دال احصائياً" للتفكير الذهني في الابتكار في مكان العمل) .

"البرهنة هذه الفرضية تم انشاء نموذج هيكلي يبين طبيعة العلاقة" بين التفكير الذهني والابتكار في مكان العمل, اذ يلاحظ من الجدول والشكل في ادناه موثوقية ومعوليه النموذج بالاعتماد على معايير جودة الملاءمة التي تجاوزت المؤشرات المطلوبة بالاعتماد على (Hair et al. 2010) ، المذكورة في جدول رقم (4).

ويتضح من قيمة مؤشر جودة التوافق (GFI) بقيمة (1.00) ، و قيمة مربع كاي إلى نسبة الحرية التي سجلت (4.504) ، وبلغ جذر متوسط مربع خطأ التقريب (RMSEA) على أنه (0.066)، بالإضافة إلى ذلك، تجاوزت تشعبات الأوزان الانحدارية العملية (0.40) ، مما يدل على مستوى مرتفع من المطابقة ، ويتبين من نتائج الاحصاء الاستدلالي بين التفكير الذهني في الابتكار في مكان العمل، فقد سجلت معلمات الانحدار قيم ($\alpha=1.359$) ($\beta=0.667$)، وان قيمة (F) المستخلصة والمقدرة (492.008) . وهي (أكبر) من (F) المجدولة البالغة (3.85)، وتفسر قيمة (R^2) الى ان التفكير الذهني يفسر ما نسبته (65.6%) من التغيرات التي تحدث على الابتكار في مكان العمل، كما وسجلت قيمة (t) ألتحصل عليها لـ (β) لمتغير التفكير الذهني (22.181). وهي أكبر من القيمة (t) المجدولة البالغة (1.981) وهذا يفسر الى ثبات دلالة (β)، اذ يتضح من

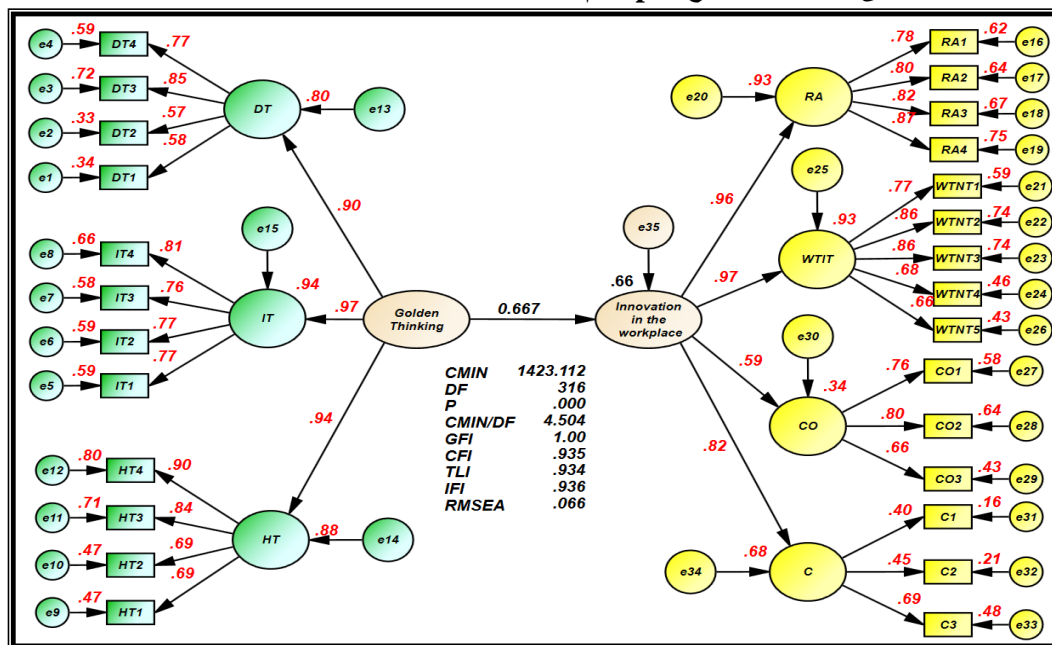


قيمة (β) بان زيادة التفكير الذهني بمقدار وحدة واحدة سيقود إلى زيادة الابتكار في مكان العمل بنسبة (66.7%)، ومما سبق يمكن قبول الفرضية اي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين التفكير الذهني في الابتكار في مكان العمل).

الجدول (4) نموذج الانحدار بين التفكير الذهني والابتكار في مكان العمل

المتغير المستقل	α	β	(t)	F المحسوبة	R Square	Sig
التفكير الذهني	1.359	0.667	22.181	492.008	0.656	0.000
الجدولية (F)	3.85					
الجدولية (t)	1.981					
حجم العينة	260					
القرار	قبول الفرضية					

المصدر / بالاعتماد على مخرجات برنامج spss، تم اعداده من قبل الباحثة



الشكل (2) تحليل الاثر بين التفكير الذهني في الابتكار في مكان العمل

"المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية "AMOS.V.26".

"وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الاتية":

لبرهنة هذه الفرضيات تم استخدام انموذج الانحدار المتعدد وكما يلي:

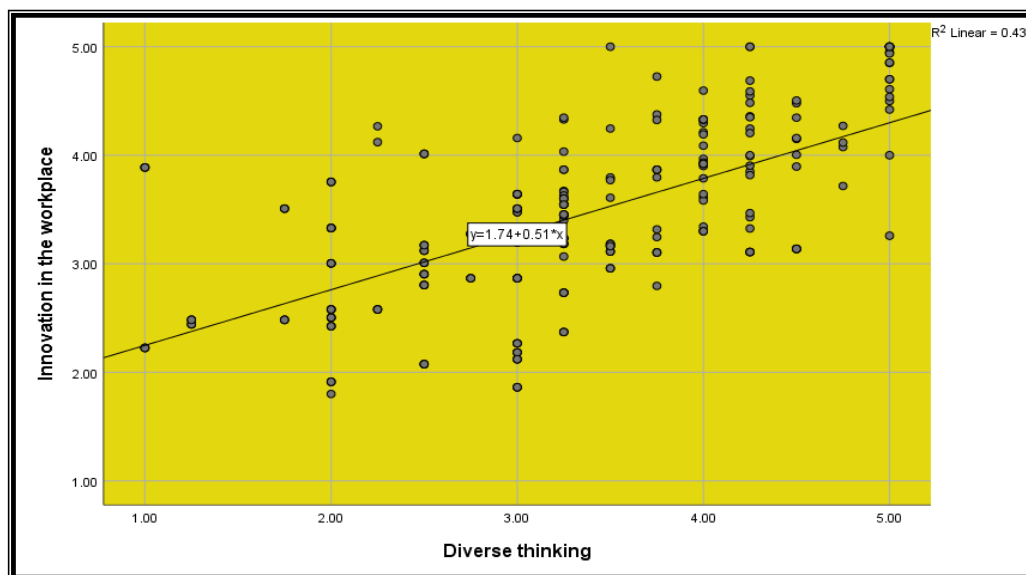
- أ- الفرضية الفرعية الأولى (H2-1): تنص الفرضية الفرعية الاولى على: (" وجود تأثير دال إحصائياً" للتفكير المتنوع في الابتكار في مكان العمل بأبعاده (تجنب المخاطرة، والرغبة في تجربة أشياء جديدة، والإبداع والأصالة، والتحدي).



1. "يشير الجدول في ادناه، نتائج الاحصاء الاستدلالي بين التفكير المتنوع في الابتكار في مكان العمل، فقد سجلت معلمات الانحدار قيم $(\alpha=1.735)$ $(\beta=0.513)$ ، كما ان الانموذج يفسر (43.0%) من قيمة المتغيرات التي تحدث في المتغير المستجيب، وان الانموذج معنوي اعتماداً على قيمة (F) المستخلصة المقدرة (194.652) التي ظهرت بانها معنوية وأكبر من قيمتها المجدولة البالغة (3.85) ، كما وسجلت قيمة (t) ألتحصل عليها لـ (β) لمتغير التفكير المتنوع (13.952) . وهي أكبر من القيمة (t) المجدولة البالغة (1.981) وهذا يفسر الى ثبات دلالة (β) ، اذ يتضح من قيمة (β) بان زيادة التفكير المتنوع بمقدار وحدة واحدة سيقود إلى زيادة الابتكار في مكان العمل بنسبة (51.3%) ، ومما سبق يمكن قبول الفرضية اي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين التفكير المتنوع في الابتكار في مكان العمل)، وهذا يدل على ان زيادة الاهتمام إدارة المستشفى قيد الدراسة بالتفكير المتنوع من خلال الاخذ بنظر الاعتبار في إيجابيات وسلبيات الآراء المتضاربة في الاجتماع، وتبني مبدأ التفكير في شيء واحد من وجهات نظر مختلفة يؤدي الى ارتفاع في الابتكار في مكان العمل ، وتكون معادلة الانحدار كما يأتي:

$$y = a + bx$$

$$y = 1.74 + 0.51x$$



الشكل (3) انموذج الانحدار بين بعد التفكير المتنوع والابتكار في مكان العمل

"المصدر / مخرجات برنامج SPSS"

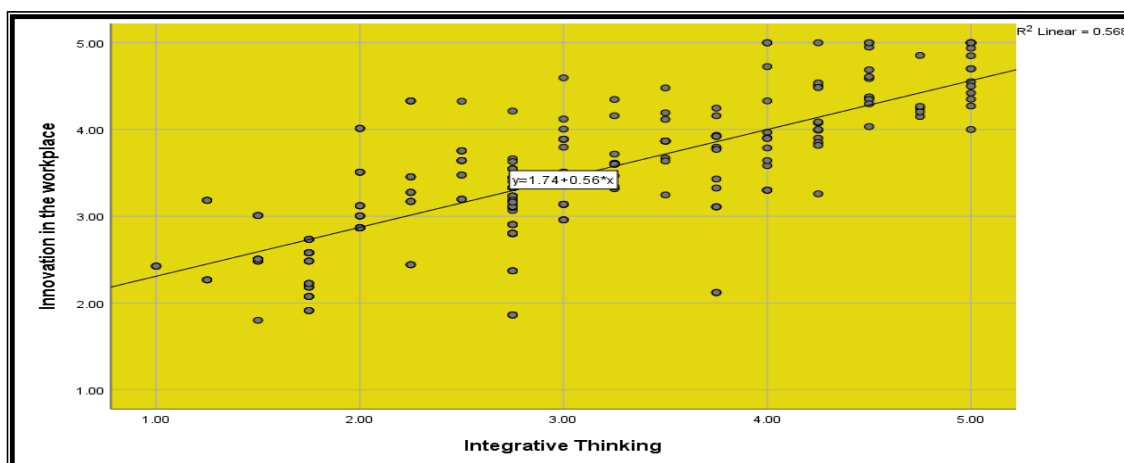
ب- الفرضية الفرعية الثانية (H2-2): تنص الفرضية الفرعية الثانية على: (" وجود تأثير دال إحصائياً" للمعرفة العقلانية في الابتكار في مكان العمل بأبعاده (تجنب المخاطرة، والرغبة في تجربة أشياء جديدة، والإبداع والأصالة، والتحدي).



2. "يشير الجدول في ادناه، نتائج الاحصاء الاستدلالي بين التفكير التكاملي في الابتكار في مكان العمل، فقد سجلت معلمات الانحدار قيم $(\alpha=1.745)$ $(\beta=0.564)$ ، كما ان الانموذج يفسر (56.8%) من قيمة المتغيرات التي تحدث في المتغير المستجيب، وان الانموذج معنوي اعتماداً على قيمة (F) المستخلصة المقدرة (338.796) التي ظهرت بانها معنوية وأكبر من قيمتها المجدولة البالغة (3.85) ، كما وسجلت قيمة (t) ألتحصل عليها لـ (β) لمتغير التفكير التكاملي (18.406) . وهي أكبر من القيمة (t) المجدولة البالغة (1.981) وهذا يفسر الى ثبات دلالة (β) ، اذ يتضح من قيمة (β) بان زيادة التفكير التكاملي بمقدار وحدة واحدة سيقود إلى زيادة الابتكار في مكان العمل بنسبة (56.4%) ، ومما سبق يمكن قبول الفرضية اي **(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين التفكير التكاملي في الابتكار في مكان العمل)**، وهذا يدل على ان زيادة الاهتمام إدارة المستشفى قيد الدراسة بالتفكير التكاملي من خلال إيجاد نقطة توازن بين جميع الآراء المقترحة في طرح الأفكار والمقترحات، و العمل على تعديل الأفكار الأصلية بعد تحليل أفكار الآخرين، والوصول إلى تفاهم مشترك أثناء الحوار مع فرق العمل، فضلاً عن دمج الافكار مع آراء الآخرين يؤدي الى ارتفاع في الابتكار في مكان العمل. وتكون معادلة الانحدار كما يأتي:

$$y = a + bx$$

$$y = 1.75 + 0.56x$$



الشكل (4) انموذج الانحدار بين بعد التفكير التكاملي والابتكار في مكان العمل

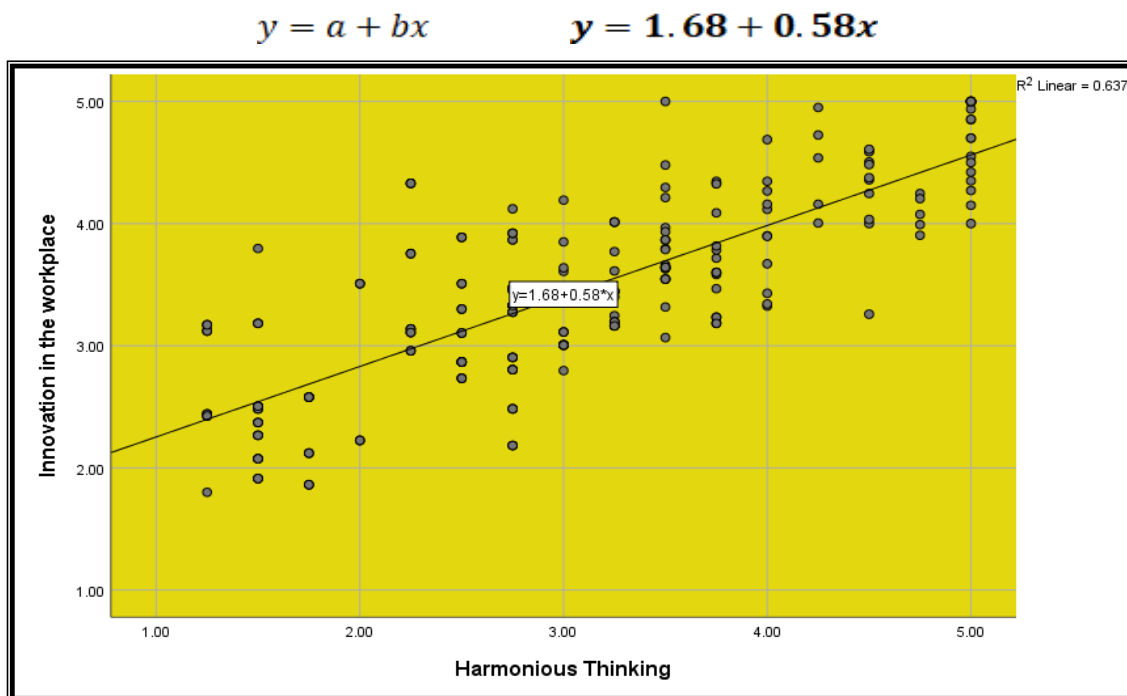
"المصدر / مخرجات برنامج SPSS"

الفرضية الفرعية الثالثة (H2-3): تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: "(وجود تأثير دال إحصائياً" للمعرفة العاطفية في الابتكار في مكان العمل بأبعاده (تجنب المخاطرة، والرغبة في تجربة أشياء جديدة، والإبداع والأصالة، والتحدي).



"يشير الجدول في ادناه، نتائج الاحصاء الاستدلالي بين التفكير المتناغم في الابتكار في مكان العمل، فقد سجلت معلمات الانحدار قيم $(\alpha=1.676)$ $(\beta=0.577)$ ، كما ان الانموذج يفسر (63.7%) من قيمة المتغيرات التي تحدث في المتغير المستجيب، وان الانموذج معنوي اعتماداً على قيمة (F) المستخلصة المقدرة (451.964) التي ظهرت بانها معنوية وأكبر من قيمتها المجدولة البالغة (3.85) ، كما وسجلت قيمة (t) ألتحصل عليها لـ (β) لمتغير التفكير المتناغم (21.259) . وهي أكبر من القيمة (t) المجدولة البالغة (1.981) وهذا يفسر الى ثبات دلالة (β) ، اذ يتضح من قيمة (β) بان زيادة التفكير المتناغم بمقدار وحدة واحدة سيقود إلى زيادة الابتكار في مكان العمل بنسبة (57.7%) ، ومما سبق يمكن قبول الفرضية اي **(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين التفكير المتناغم في الابتكار في مكان العمل)**، وهذا يدل على ان زيادة الاهتمام إدارة المستشفى قيد الدراسة للتفكير المتناغم من خلال التوفيق بين الآراء المتضاربة من خلال اللباقة، والسماح للأقلية بالتعبير عن آرائهم لأجل التوافق مع آراء الأغلبية، والعمل على خلق جو عام متناغم عند اتخاذ القرار المناسب، فضلاً عن الأخذ بعين الاعتبار خلق الأجواء المتناغمة عند اتخاذ القرار في الاجتماعات يقود الى ارتفاع في الابتكار في مكان العمل.

3. وتكون معادلة الانحدار كما يأتي:



الشكل (5) انموذج الانحدار بين بعد التفكير المتناغم والابتكار في مكان العمل

"المصدر / مخرجات برنامج SPSS"



الجدول (5) تحليل اثر ابعاد التفكير الذهبي في الابتكار في مكان العمل

المتغير التابع	ابعاد متغير التفكير الذهبي			المؤشر
	التفكير المتنوع	التفكير التكاملي	التفكير المتناغم	
الابتكار في مكان العمل	1.735	1.745	1.676	(α)
	0.513	0.564	0.577	(β)
	0.430	0.568	0.637	(R^2)
	194.652	338.796	451.964	(F)
	13.952	18.406	21.259	(t)
	0.000	0.000	0.000	P
	3.85			الجدولية (F)
	1.981			الجدولية (t)
	260			حجم العينة
	قبول الفرضية البديلة	قبول الفرضية البديلة	قبول الفرضية البديلة	القرار

المصدر : " برنامج SPSS .V. 25 "

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات Conclusions

أ : الاستنتاجات النظرية:

1. أن هذه الرسالة وعلى حد علم الباحثة قد قدمت صورة متكاملة للتفكير الذهبي، الذي لا بد أن تقوم بزيادة الاهتمام من قبل ادارة المستشفى التي تسعى الى تقديم خدمات متميزة للمرضى، فضلاً على أن هذه الرسالة قد أعطت رؤيا واضحة لأداره المستشفى في أن هذا التفكير سيؤدي الى تعزيز ولاء المرضى.
2. أن ظهور التفكير الذهبي كتوجه حديث هو نتيجة حتمية للتغيرات ولمراحل التطور للتفكير وصولاً الى شكل أكثر استجابة لممارسات الوظيفة.
3. الاتجاه الحديث للباحثين يعمل على تحول اهتماماتهم في البحث بالتفكير الذهبي من الاتجاه الفلسفي والذي يقتصر على مناقشة الأفكار نحو الاتجاه التطبيقي في المنظمات.
4. الاهتمام بدراسة الابتكار في مكان العمل جاء من أهميته كونه يعكس واقع المستشفى وصورتها في تحقيق التميز المستدام للمستشفى.



5. يؤدي التفكير الذهبي دوراً حاسماً في تعزيز سلوك الابتكار في مكان العمل ، من خلال تحسين التواصل والتعاون بين الأفراد في مكان العمل .

ب : الاستنتاجات العملية:

1. أن الاهتمام بمكونات التفكير الذهبي (التفكير المتنوع، والتفكير التكاملي ، والتفكير المتناغم، والمعرفة الروحية ، التفكير الذهبي العالية) كان متوسطاً حيث كان اغلب إجابات المستجيبين لأغلب الفقرات كانت محايد وهذا يؤشر ان هنالك اهتمام متوسط من قبل المستشفى قيد الدراسة لمكونات التفكير الذهبي وجميعها تعبر عن توافر متوسط وتحتاج الى تعزيز.
2. وجود توافر عالياً ويقترب من المستوى المتوسط للابتكار في مكان العمل في المستشفى المدروسة بأبعادها (تجنب المخاطرة، والرغبة في تجربة أشياء جديدة، والإبداع والأصالة، والتحدي)، حيث كانت اغلب إجابات عينة الدارسة اتفق الى محايد ، وهذا يعطي مؤشرا إيجابيا ولكنه ليس بالمستوى المطلوب ،على ان إدارة المستشفى قيد الدراسة ان تقوم بتعزيزه .
3. يتضح من خلال تحليل الارتباط بين التفكير الذهبي وبين الابتكار في مكان العمل كان عالي جدا وطردياً ومعنوياً وهذا يدل على ان زيادة الاهتمام بمكونات التفكير الذهبي في المستشفى قيد الدراسة يؤدي إلى ارتفاع بمستوى عالي جدا للابتكار في مكان العمل.
4. قبول الفرض البديل والتي تفيد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية بين التفكير الذهبي على الابتكار في مكان العمل على المستوى العام ولكن بمستوى عالي وطردي، اما على مستوى الأبعاد فقد اشارت النتائج الى وجود تأثير معنوي بمستوى عالي ايضاً بين كل من (التفكير المتنوع ، التفكير المتناغم ، التفكير التكاملي) كل على حدة على الابتكار في مكان العمل .

ثانياً: التوصيات

أ: التفكير المتنوع

1. تشكيل فرق متعددة التخصصات :تشكيل فرق عمل تضم أطباء وممرضين وإداريين ومرضى، لضمان تبادل وجهات النظر المختلفة وتوليد أفكار مبتكرة.
2. تشجيع التنوع الفكري :تعزيز ثقافة تحثي بالاختلافات في الرأي والتفكير، وتشجع الموظفين على التعبير عن أفكارهم بحرية.
3. الاستفادة من التكنولوجيا :استخدام أدوات ومنصات تكنولوجية لجمع الأفكار من مصادر متنوعة، مثل المرضى والمجتمع المحلي.



ب: التفكير التكاملي

1. تحليل الاحتياجات: إجراء تحليل شامل لاحتياجات المرضى والموظفين والمجتمع المحلي، لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.
2. تطوير حلول شاملة: تصميم حلول مبتكرة تتكامل مع الأنظمة والعمليات الحالية في المستشفى، وتراعي الجوانب الطبية والإدارية والاجتماعية.
3. التعاون مع المؤسسات الأخرى: بناء شراكات مع الجامعات والمراكز البحثية والمؤسسات الصحية الأخرى، لتبادل الخبرات والموارد وتطوير حلول مبتكرة.

ج : التفكير المتناغم

1. التركيز على المريض: وضع المريض في صميم عملية الابتكار، وتصميم حلول تلبي احتياجاته وتراعي راحته وسلامته.
2. تحسين تجربة الموظفين: توفير بيئة عمل محفزة وداعمة، وتشجيع الموظفين على المشاركة في عملية الابتكار وتطوير مهاراتهم.
3. الاستدامة: تصميم حلول مبتكرة تراعي الجوانب البيئية والاقتصادية والاجتماعية، وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

المصادر

1. الحكيم ل. ع., & علي ا. ر. (2017). الريادة الاستراتيجية وانعكاسها في تطوير المنظمات – المفوضية العليا المستقلة للانتخابات انموذجا. Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences, 14(2).
2. القصير، ناتاليا، البغدادي، عادل (2021). هندسة المورد البشري ودورها في تطوير المنتجات الرقمية: الدور التفاعلي لتفكير القادة الذهبي (أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة).

1-Al Daboub, R. S., Al-Madadha, A., & Al-Adwan, A. S. (2024). Fostering firm innovativeness: Understanding the sequential relationships between human resource practices, psychological empowerment, innovative work behavior, and firm innovative capability. International Journal of Innovation Studies, 8(1), 76-91 .



- 2- Al-Ibrahimi, A. A. H. K., & Berber, H. T. (2022). The mediating effect of strategic purity between golden thinking and innovative performance: a survey in Nour Al-Kafeel Company. Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences, 18(00), 1235-1258.
- 3-Baptista, A., Frick, L., Holley, K., Remmik, M., Tesch, J., & Åkerlind, G. (2015). The Doctorate as an Original Contribution to Knowledge: Considering Relationships between Originality, Creativity, and Innovation. Frontline Learning Research, 3(3), 55-67..
- 4-Calikoglu, B. S. (2019). Challenge-Oriented Behavior Types: A New Explanation. International Electronic Journal of Elementary Chang, T. Y., & Yang, C. T. (2014). Individual differences in Zhong- Yong tendency and processing capacity. Frontiers in psychology, 5, 1316.
- 5-Chen, C., & Pongtornkulpanich, A. (2024). Motivation, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behaviors of University Teachers. Journal of System and Management Sciences, 14(4), 86-104.
- 6-Cruz, C., San Juan, M. J., Tan, C., & Amarnani, R. (2022). The Concept of Originality and Creativity in the Humanities, the Social Sciences and the Natural Sciences. Asia-Pacific Journal of IP Management and Innovation, 1(1), 12.
- 7-De Consequencias, N. E. G. A. T. I. V. A. S. Risk Avoidance Models As A Factor In Neutralizing Negative Consequences Modelos De Prevenção De Risco Como Fator De Neutralização De Consequências Negativas Modelos De Evasión De Riesgos Como Factor De Neutralización
- 8-Deng, W., Dai, Y., Gao, Y., Lin, R., Lei, F., & Lei, L. (2022). Relationships between proactive personality and creativity: Mindsets and golden mean thinking as parallel mediators among Chinese third language



students. *Frontiers in psychology*, 13, 969209.

9-Derroum, A., Guehiri, F., & Hamiani, S. (2019). The Impact of Psychological Empowerment on Creative Behavior. *Finance and Business Economies Review*, 3(3), 478-500

10-Faysal, Z. K. (2024). Determinants of Creative Climate and their Influence on Employee Engagement and Creativity: An Analytical Study (Doctoral dissertation, Polytechnic University.)

11-Frijns, B., Gilbert, A., Lehnert, T., & Tourani-Rad, A. (2013). Uncertainty avoidance, risk tolerance and corporate takeover decisions. *Journal of Banking & Finance*, 37(7), 2457-2471.

12-Gao, H., Chen, X., Gao, H., & Yu, B. (2022). Understanding Chinese consumers' livestreaming impulsive buying: an stimulus- organism-response perspective and the mediating role of emotions and Zhong Yong tendency. *Frontiers in Psychology*, 13, 881294.

13-Gohil, P. (2023). Exploring Innovation Behaviors: The Desired Actions for Individuals, Teams, and Organizations.

14-Javed, B., Khan, A. K., Arjoon, S., Mashkoor, M., & Haque, A. U. (2020). Openness to experience, ethical leadership, and innovative work behavior. *The Journal of creative behavior*, 54(1), 211-223.

15-Kiani, A., Yang, D., Ali, A., & Wang, D. (2024). Harmonising innovation: the nexus of Zhong-Yong thinking, innovation behaviour, R&D resource allocation, and exploratory innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-15.

16-Leary, M., Demiris, G., Brooks Carthon, J. M., Cacchione, P. Z., Aryal, S., & Bauermeister, J. A. (2024). Determining the innovativeness of nurses



who engage in activities that encourage innovative behaviors. Nursing Reports, 14(2), 849-870.

17-Li, X. (2024). The Impact of Zhongyong Thinking on Employee's Mental Health. Lecture Notes in Education Psychology and Public Media, 40, 191-199.

18-Li, Y., & Lee, Y. K. (2021). Impacts of Zhongyong Values on Green Consumption Behavior of Chinese Consumers. Korea Trade Review, 46(6), 109-125
Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2022). The effect of creativity and innovative behavior on competitive advantage in womenpreneur. SA Journal of Human Resource Management, 20, 2069.

19-Shaabani, A. K. H., & Al-Hadrawi, R. H. (2024). Strategic innovation and its role in enhancing organizational commitment: An analytical study of the opinions of a sample of employees at Najaf Al- Ashraf International Airport. Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences, 20(00), 1137-1158.

20-Siregar, Z. M. E., Suryana, E. A., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: an individual factors perspective. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(9), 324-327

21-Venketsamy, A., & Lew, C. (2024). Intrinsic and extrinsic reward synergies for innovative work behavior among South African knowledge workers. Personnel Review, 53(1), 1-17.

22-Wang, Q., Tu, R., Jiang, Y., Hu, W., & Luo, X. (2022). Teasing and Internet Harassment among Adolescents: The Mediating Role of Envy and the Moderating Role of the Zhong-Yong Thinking Style. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(9), 5501.



23-Wang, S., Liu, Y., Du, Y., & Wang, X. (2021). Effect of the COVID-19 pandemic on consumers' impulse buying: the moderating role of moderate thinking. *International journal of environmental research and public health*, 18(21), 11116.

24-Wei, H., Ding, H., Huang, F., & Zhu, L. (2022). Parents' phubbing and cyberbullying perpetration among adolescents: The mediation of anxiety and the moderation of zhong-yong thinking. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(5), 2609-2622.

25-Wei, H., Xu, H., Chen, W., & Lu, L. (2023). Zhongyong thinking (doctrine of the mean) and internet addiction: the mediation of maladaptive cognition and the moderation of subject. *Frontiers in Public Health*, 10, 1045830

26-李溪言,吕厚超,&张志杰,平衡时间洞察力对智慧的影响:中庸思维 的调节作用,心理研究,16(4), 310-316.

27-耿紫珍,赵佳佳,&丁琳.(2020).中庸的智慧:上级发展性反馈影响 员 工创造力的机理研究,南开管理评论,23(1), 75-86.