

عنوان البحث

**دور الخبرة الروحية في تعزيز السلوك الإبداعي من خلال الدور الوسيط لقابليات ابتكار القيمة:  
دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية المنتشرة في  
منطقة الفرات الأوسط**

دنيا خمات نشمي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جامعة القادسية، قسم الشؤون الإدارية والمالية، العراق. بريد الكتروني: [dunya.alkhuzaie@qu.edu.iq](mailto:dunya.alkhuzaie@qu.edu.iq)  
HNSJ, 2025, 6(9); <https://doi.org/10.53796/hnsj69/1>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/69/1>

تاريخ النشر: 2025/09/01م

تاريخ القبول: 2025/08/15م

تاريخ الاستقبال: 2025/08/07م

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى قياس دور الخبرة الروحية، والتي تشمل الدعم الروحي والانفتاح الروحي، في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية في منطقة الفرات الأوسط. كما يتناول البحث الدور الوسيط لقابليات ابتكار القيمة، مثل الاستكشاف، الاستثمار، والتكيف، في تحسين الإبداع داخل بيئات العمل. تم تصميم البحث باستخدام منهجية تحليلية تطبيقية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على 125 فرداً من العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية، وتم استرجاع 94 استبانة صالحة للتحليل. استخدم الباحث أدوات إحصائية متقدمة مثل تحليل المعادلات الهيكلية (SPSS v.29)، (AMOS v.29) لاختبار الفرضيات والعلاقات بين المتغيرات المستقلة (الخبرة الروحية) والمتغيرات الوسيطة (قابليات ابتكار القيمة) والتابعة (السلوك الإبداعي). أظهرت النتائج أن الخبرة الروحية تساهم بشكل كبير في تعزيز السلوك الإبداعي من خلال تحسين المرونة التكيفية والتفاعل الإيجابي مع التحديات. كما تبين أن قابليات ابتكار القيمة تلعب دوراً مهماً في تعزيز الإبداع من خلال تحويل الخبرات الروحية إلى أفكار وحلول مبتكرة. يسلط البحث الضوء على أهمية دمج الجوانب الروحية في بيئات العمل الهندسية والطبية لتعزيز القدرة على الابتكار والإبداع المستدام.

**الكلمات المفتاحية:** الخبرة الروحية، السلوك الإبداعي، قابليات ابتكار القيمة.

**RESEARCH TITLE****The Role of Spiritual Experience in Enhancing Creative Behavior through the Mediating Role of Value Innovation Capabilities: An Applied Study of Employees in Engineering Offices and Medical Laboratories in the Middle Euphrates Region****Abstract**

This study aims to measure the role of spiritual experience, including spiritual support and spiritual openness, in enhancing creative behavior among employees in engineering offices and medical laboratories in the Middle Euphrates region. The study also explores the mediating role of value innovation capabilities, such as exploration, investment, and adaptation, in fostering creativity within work environments. The research employs an analytical applied methodology, where data was collected through a questionnaire distributed to 125 individuals working in engineering offices and medical laboratories, with 94 valid responses retrieved for analysis. Advanced statistical tools, such as Structural Equation Modeling (SPSS v.29, AMOS v.29), were used to test hypotheses and the relationships between the independent variables (spiritual experience), mediating variables (value innovation capabilities), and dependent variables (creative behavior). The results showed that spiritual experience significantly contributes to enhancing creative behavior by improving adaptive flexibility and positive interaction with challenges. Furthermore, value innovation capabilities play an important role in enhancing creativity by converting spiritual experiences into innovative ideas and solutions. The study highlights the importance of integrating spiritual aspects into engineering and medical work environments to foster innovation and sustainable creativity.

**Key Words:** Spiritual Experience, Creative Behavior, Value Innovation Capabilities.

## المقدمة

يعدُّ تعزيز السلوك الإبداعي أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تطور ونجاح المؤسسات والمنظمات المختلفة، خاصة في المجالات الهندسية والطبية التي تتطلب ابتكار حلول جديدة ومتقدمة لمواجهة التحديات المتنوعة. وفي هذا السياق، تبرز الخبرة الروحية كعنصر مؤثر قد ينعكس بشكل إيجابي على قدرات الأفراد في توليد الأفكار المبدعة وتحقيق الأداء الإبداعي، وتُعدُّ قابلية ابتكار القيمة، باعتبارها الدور الوسيط الذي يربط بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي، من المفاهيم المهمة لفهم كيفية تحفيز الابتكار وتطوير الممارسات المهنية، من خلال استثمار الجوانب الروحية والداخلية للأفراد. لذا، تأتي أهمية دراسة هذا الدور، خاصة مع استكشاف الآثار التي يمكن أن تتركها الخبرة الروحية على سلوك العاملين، من خلال تطبيق ميداني شامل على عينة من العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية المنتشرة في منطقة الفرات الأوسط، ويهدف هذا البحث إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين الخبرة الروحية، وقابلية ابتكار القيمة، والسلوك الإبداعي، من خلال تحليل آراء وملاحظات العاملين، وذلك بهدف تسليط الضوء على كيفية تعزيز قدراتهم الابتكارية من خلال ممارسات روحية مدروسة ومنظمة.

## المبحث الأول: منهجية البحث

## أولاً: مشكلة البحث

تُعدُّ الخبرة الروحية واحدة من العوامل النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر بشكل كبير على سلوك الأفراد في بيئات العمل، خاصة في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية، إذ يتطلب العمل في هذه المجالات مستوى عالٍ من الإبداع والابتكار لحل المشكلات المعقدة، ففي ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها هذه القطاعات، مثل ضغوط العمل والاحتياجات المتزايدة للابتكار، يصبح من المهم فهم كيف يمكن أن تسهم الخبرة الروحية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين. وتُظهر الدراسات أن الأفراد الذين يتمتعون بخبرة روحية قوية غالباً ما يكون لديهم مستويات أعلى من الرفاهية النفسية، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وإبداعهم في العمل. ومع ذلك، لا تزال العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي غير مفهومة تماماً، خاصة في السياقات الثقافية والاجتماعية المختلفة مثل تلك الموجودة في العراق.

من جانب آخر يلاحظ أن قابليات ابتكار القيمة تمارس دوراً مهماً كوسيط في تعزيز العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي، إذ يمكن أن تُسهم هذه القابليات في تحويل التجارب الروحية إلى أفكار مبتكرة وحلول فعالة. ومع ذلك، هناك نقص في الأبحاث التي تدرس كيف يمكن لهذه القابليات أن تعمل كجسر بين الجوانب الروحية والجوانب الإبداعية في بيئات العمل. كما تبرز الحاجة إلى فهم كيف يمكن للعوامل الثقافية والبيئية في بعض المحافظات العراقية أن تؤثر على هذه العلاقة، مما يجعل من الضروري استكشاف هذه الديناميات بشكل أكثر عمقاً. وعليه فإن هذا البحث يسعى إلى معالجة هذه الفجوة من خلال دراسة كيفية تأثير الخبرة الروحية على السلوك الإبداعي، مع التركيز على الدور الوسيط لقابليات ابتكار القيمة. ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في تساؤل جوهرية مفاده (هل هناك دور الخبرة الروحية في تعزيز السلوك الإبداعي من خلال الدور الوسيط لقابليات ابتكار القيمة لدى العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية المنتشرة في منطقة الفرات الأوسط؟)، وللإجابة على هذا التساؤل يتعين معالجة التساؤلات الفرعية الآتية:

1. كيف تؤثر الخبرة الروحية على مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية؟.
2. ما هي القابليات المرتبطة بابتكار القيمة التي تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي؟.
3. هل توجد فروق في تأثير الخبرة الروحية على السلوك الإبداعي بين العاملين في منطقة الفرات الأوسط؟.
4. كيف يمكن تعزيز الخبرة الروحية لدى العاملين لتعزيز الابتكار والإبداع داخل بيئات العمل؟.
5. ما هي العوامل الثقافية والبيئية التي قد تؤثر على العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي في السياق العراقي؟.

**ثانياً: أهمية البحث**

تتجلى أهمية هذا البحث في تقديم فهم موسع لدور الخبرة الروحية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية، إذ يساهم هذا الفهم في تطوير استراتيجيات عمل أكثر فعالية. ففي بيئات العمل التي تتطلب الابتكار المستمر، تُعد الخبرة الروحية عنصراً حيوياً يمكن أن يساهم في تحسين جودة الحياة المهنية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء والإبداع. من جانب آخر تبيّن الدراسات السابقة إلى أن الأفراد الذين يمتلكون تجربة روحانية غنية غالباً ما يكون لديهم قدرة أكبر على التفكير النقدي وحل المشكلات، وهو ما يعزز من قدرتهم على تقديم أفكار مبتكرة وحلول فعالة في مجالاتهم.

علاوة على ذلك، فإن البحث الحالي في هذا المجال يمكن أن يساهم في تحسين ثقافة العمل داخل المؤسسات، إذ أن تعزيز الخبرة الروحية يمكن أن يؤدي إلى تحسين العلاقات بين الزملاء وزيادة التعاون، ويشير التفاعل الإيجابي بين الأفراد في بيئة العمل إلى أن تعزيز الجوانب الروحية يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل أكثر دعماً للإبداع. كما أن تعزيز هذه الثقافة الروحية قد يؤدي إلى تقليل مستويات الضغط والإجهاد، مما يسمح للعاملين بالتركيز بشكل أفضل على مهامهم الإبداعية.

كما تساهم نتائج البحث في تقديم رؤى جديدة لصانعي القرار في المؤسسات، إذ يمكن أن تساعد في وضع استراتيجيات لتعزيز الخبرة الروحية كوسيلة لتحسين الأداء الوظيفي، إذ إن فهم العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي يمكن أن يمكّن القادة من تطوير برامج تدريبية وورش عمل تركز على تعزيز هذه الجوانب، مما يؤدي إلى زيادة الابتكار وتحسين جودة الخدمة المقدمة.

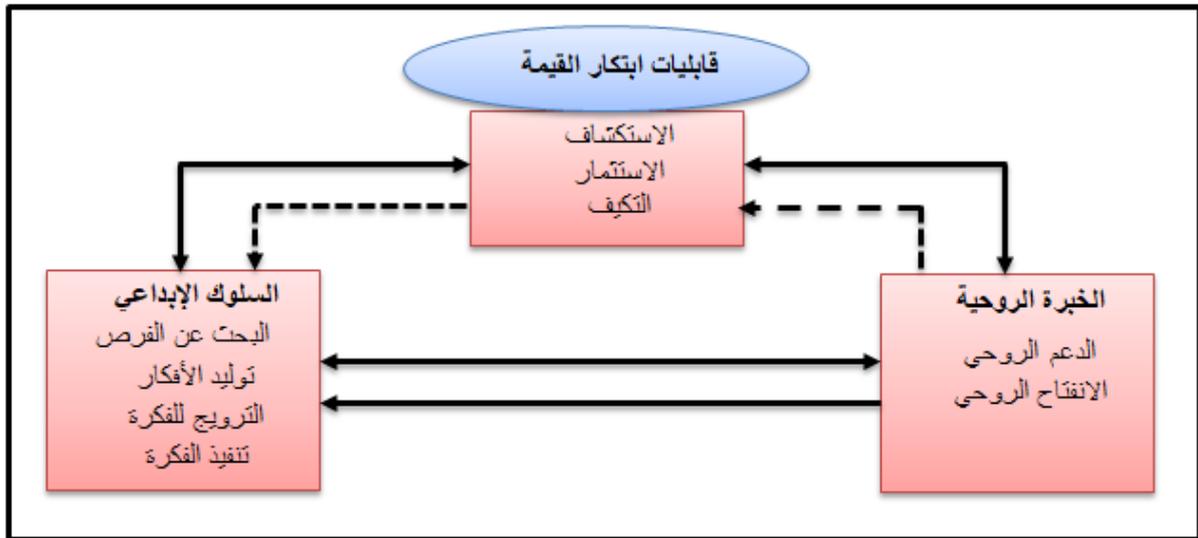
**ثالثاً: أهداف البحث**

يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي لدى العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية، إذ يسعى إلى فهم كيفية تأثير الجوانب الروحية على الأداء الإبداعي في بيئات العمل، فضلاً عن استكشاف كيفية تأثير الخبرة الروحية على مستوى الإبداع، مما يمكن من تحديد العوامل النفسية والاجتماعية التي تعزز من التفكير الإبداعي، فمن خلال هذا الهدف يمكن فهم كيفية تأثير القيم الروحية على الأداء الوظيفي، مما يساعد المؤسسات على استغلال هذه القيم في تعزيز الابتكار، كما يسعى البحث إلى دراسة قابليات ابتكار القيمة كعامل وسيط يؤثر على العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي، إذ يركز البحث على تحديد كيف يمكن لهذه القابليات أن تساهم في تحويل التجارب الروحية إلى أفكار مبتكرة، إضافة إلى أن فهم هذه القابليات يمكن أن يساعد في تحديد الأساليب التي يمكن من خلالها تعزيز الابتكار في بيئات العمل الهندسية والطبية، وهو ما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات.

**رابعاً: المخطط الفرضي وتطوير الفرضيات**

بعد تحديد مشكلة البحث والأهداف التي يسعى إليها البحث لتحقيقها، يصبح من الضروري توضيح العلاقة بين المتغيرات المعنية في بناء أهداف البحث لمعالجة المشكلة المطروحة، وهذا يساهم في توجيه وتصميم آلية مناسبة لتحليل البيانات بدقة وفعالية أكبر، ويوضح الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث في ضوء ثلاثة متغيرات هي:

- أ- المتغير المستقل: وتمثل في الخبرة الروحية، وقيس هذا المتغير بواقع بُعدين هما (الدعم الروحي، والانفتاح الروحي).
- ب- المتغير الوسيط: وتضمن قابليات ابتكار القيمة، وقيس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد هي (الاستكشاف، والاستثمار، والتكيف).
- ت- المتغير التابع: وضم السلوك الإبداعي، وقيس من خلال أربعة أبعاد هي (البحث عن الفرص، وتوليد الأفكار، والترويج للفكرة، وتنفيذ الفكرة).



الشكل (1) المخطط الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثة

وبناء على المخطط الفرضي في الشكل (1) يمكن تطوير عدة فرضيات هي:

- 1-الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي.
- 2-الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابليات ابتكار القيمة والسلوك الإبداعي.
- 3-الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير معنوي للخبرة الروحية في السلوك الإبداعي
- 4-الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد تأثير معنوي لقابليات ابتكار القيمة في السلوك الإبداعي.
- 5-الفرضية الرئيسية الخامسة: يزداد تأثير الخبرة الروحية في السلوك الإبداعي بوجود قابليات ابتكار القيمة.

#### خامسا: عينة البحث

تمثل مجتمع البحث في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية المنتشرة في منطقة الفرات الأوسط وبواقع محافظتين (كربلاء المقدسة، والنجف الاشرف) وبواقع (3) مكاتب، بينما عينة البحث فقد تمثلت في العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية المنتشرة، وعليه فقد تم توزيع (125) استبانته، واسترجع منها (109) استبانته، بواقع (15) استبانته تالفة، و(94) استبانته صالحة للتحليل.

#### المبحث الثاني: الاطار النظري

##### اولا: مفهوم الخبرة الروحية

تعد الخبرة الروحية المرتكزات الاساس للقائد في التأثير على القيم والاجراءات الخاصة بالفرد (Freer&Robertson,2020:103)، فالقائد الروحي يمثل بانه ذلك القائد الذي يوفر البقاء الروحي لأعضاء المنظمة باستخدام القيم والعلاجات والسلوكيات الضرورية للدافع الداخلي لنفسه ولغيره (Siadat et al.,2013:49).

وعرف (Frisdiantara&Sahertian,2012:287) القائد الروحي بانه ذلك النوع من القيادة الذي يتسم بالرحمة والعناية، والشجاعة، والامل، والامانة، والتواضع، والالهام، والنزاهة والشعور بالهدف، والحدس، والتفاؤل، والوحدة، والانفتاح والشفافية،

والغفران، والامتتان، والصبر، والخدمة، والسكون، والسلام، والشكل، والتسامح، والخبرة، والرؤية، والاحساس، والانجاز. بينما تعكس تعمل الخبرة الروحية على تحسين قدرة الفرد على بناء علاقات ايجابية مع العامل المعرفي والعمل على استثمارها الى اقصى حد ممكن (Hall et al.,1998:304)، فضلاً عن ان الخبرة الروحية تشير الى مقدار ايمان الفرد بالقدرة على تطوير وتجسين معايير المنظمة وعكسها على الخدمة التي يقدمها للزبون (Edwards,2015:1). ويرى (Fidler,2020:1-3) ان الخبرة الروحية تمثل القدرة على التواصل مع العامل المعرفي والعمل على معرفة متطلبات العاملين والعمل على تلبيتها قدر الامكان.

وتشير الخبرة الروحية في المنظمات إلى تجربة الأفراد داخل بيئة العمل التي تتعلق بالجانب الروحي والوجداني، حيث يشعر الموظفون باتصال عميق بقيم المنظمة، ورسالتها، وأهدافها، مما يعزز لديهم الشعور بالانتماء والمعنى (Ko et al.,2022:3). وتتجلى هذه الخبرة من خلال الشعور بالرضا، والإلهام، والارتباط العميق بالعمل، وهو ما يحفز الأداء والإبداع. تساعد الخبرة الروحية في تعزيز القيم الأخلاقية، وتوفير بيئة عمل داعمة، وتوسيع الرؤى حول الدور الذي يلعبه الفرد في المجتمع أو المؤسسة (Johnson et al.,2024:346). كما تسهم في تحسين الروح المعنوية، وتقليل التوتر، وزيادة الالتزام، وتحقيق توازن بين العمل والحياة، إذ تعتبر الخبرة الروحية عنصراً هاماً لتعزيز ثقافة المنظمة، وتسهم في تحقيق النجاح المستدام، من خلال توفير بيئة عمل تحفز النمو الشخصي والمهني على حد سواء (Puzio,2025:1020).

### ثانياً: ابعاد الخبرة الروحية

يمكن قياس الخبرة الروحية من خلال عدة ابعاد هي (Genia,1997):

#### 1-الدعم الروحي

يركز الدعم الروحي على الوعي وإعطاء المعاني والتعبير عن الذات الداخلية إنها قوة الاعتراف بأساس المنظمة الداخلي، إذ يُعتقد أن الروحانية هي استكشاف للمعنى والتضامن والتواصل مع الطبيعة والبشرية وتميز الألوهية. اما الدين هو عقد ثقة أو مجتمع ديني مع دروس وحسابات تعمل على ترقية السعي إلى القداسة وإلهام الأخلاق (Singh&Khan,2019:85).

#### 2-الانفتاح الروحي

الانفتاح الرحي عملية تنمية القدرة البشرية الجوهرية (Atchley,2011:156) على السمو الذاتي حيث تكون الذات جزءاً لا يتجزأ من الروحية (Roehlkepartain et al.,2006:5). وبدوره اشار (Madigan,2008:40-41) ان الانفتاح الروحي يمثل مؤشر مهم لقياس الخبرة الروحية كونه يرتبط بقوة بمستويات الخبرة الروحية، ومستوى التسامح مع الغموض والأصولية، فاذا كان هناك ارتباط متوسط بين الانفتاح الروحي والسعي الروحي، اذ يمكن استخدام الانفتاح الروحي للتنبؤ بالانفتاح الذهني والتسامح مع مجموعة متنوعة من المعتقدات.. ولما تقدم اعلاه يمكن القول ان الخبرة الروحية تمثل توليفة من المقدرات الهادفة الى تحسين قابليات وانفتاح المنظمة روحياً مع العاملين وتحسين الخدمات وتحقيق النجاح المستمر.

#### ثالثاً: مفهوم السلوك الإبداعي

يتمثل السلوك الإبداعي بما يظهره الفرد في قابليته على التخلص من السياق التقليدي في التفكير وتطبيق الاجراءات التي تتبعها المنظمة، من خلال تحسين الخصائص الذهنية المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والتي بدورها تساعد على بناء جوهر التفاعل بين الفرد والمنظمة (Abu-Naser et al.,2020:68)، مما يعزز من تبادل المعرفة بين الافراد

والمجموعات والفرق والإدارات والمنظمات من خلال مشاركة المعرفة، فإذا كانت المنظمة تشارك المعرفة، ستجعل أعضائها يتواصلون ويتمتعون بأبداع عالي، وبالتالي تكون هناك علاقة جيدة بين تبادل المعرفة مع الإبداع التنظيمي (Setiawan et al.,2020:307) من جانب آخر يرى (Li et al.,2024:3) أن السلوك الإبداعي يمارس دور مهم في تحسين ادراك الفرد للمواقف غير المرغوبة من قبل المنظمة والاهتمام بجمع المعلومات الضرورية اللازمة من أجل معالجة هذه السلوكيات وتقييم البدائل المتاحة لتوليد الإبداع في المنظمة.

يمارس السلوك الإبداعي دور مهم تطبيق الأفكار والعمليات والممارسات والسياسات الجديدة والمحسنة التي تهدف إلى تحقيق الفاعلية التنظيمية ونجاح الأعمال والاستدامة على المدى الطويل (Sung&Kim,2021:3). وأشار (Submitter&Komari,2020:201) الى ان السلوك الإبداعي يعمل على تحسين الإجراء الفردي الكامل الذي يؤدي إلى ظهور مهارات جديدة ومفيدة وتقديمه وتنفيذه على جميع مستويات المنظمة.

ويعتقد (Amankwaa et al.,2021:2) ان الهدف الاساس للسلوك الإبداعي يتمثل في تحسين الإبداع لدى العاملين، وتقديم ، وتطبيق أفكار جديدة داخل دور أو مجموعة أو منظمة في العمل ، بهدف الاستفادة من أداء الدور أو المجموعة أو المنظمة.

توليفة لتعزيز إبداع المنظمة تجاه مواجهة التقلبات وديناميكية بيئة الأعمال والمنافسة الشديدة وتمكين وتطوير قدرة العاملين على الانخراط في سلوكيات المنظمة وازدهارها وزيادة مخرجاتها الإبداعية (Yin et al.,2024:3). كما وسيلة لتطوير قدرة المنظمة على استثمار امكاناتها في التخطيط الاستراتيجية من أجل مواجهة التغييرات البيئية وتحسين الممارسات الإبداعية والافكار والرؤية التنظيمية (Bindel Sibassaha et al.,2025:6).

#### رابعاً: أهمية السلوك الإبداعي

تبرز أهمية السلوك الإبداعي من خلال اضافة عقلية يمكن ملاحظتها على مستوى الفرد أو المجموعة أو المنظمة ويمكن ان تكون هذه المراجع هي المحاور الرئيسية للإبداع (Hamdan et al.,2020:95)، وبالتالي يمكن ايجاز أهمية السلوك الإبداعي في النقاط الآتية (Karafakioğlu&Findıklı,2024:3)؛ (Liu et al.,2024:1325)؛ (Alt,2025:130):

1-توليد و تنفيذ الأفكار الإبداعية للعاملين للاستجابة لتغييرات السوق أو اقتناص فرص السوق

2-تحسين الميزة التنافسية للمنظمة.

3-تطوير الاداء التنظيمي من خلال تحفيز الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمة.

4-تحسين مقدرة الفرد (العامل) والقائد مجموعة العمل ومناخ العمل على استخدام مجموعة من المفاهيم بشكل هادف وخلاق من المفاهيم من أجل تطوير العمل في المنظمة للارتقاء بها إلى أعلى مستوى.

5-خلق الرفاه النفسي الذي يتكون من الارتباطات الإيجابية مع الآخرين ، والإلتقان الفردي، والاستقلال، والشعور بالتصميم والمعنى في الحياة، والنمو الفردي وأي نمو، لتحقيق حالة من التوازن تتأثر بأحداث الحياة الصعبة والجديرة بالاهتمام.

6-يسمح للمرونة المعرفية والسلوكية بالتكيف المناسب للأفكار الجديدة استجابة للمتطلبات البيئية المتغيرة التي تواجه المنظمة، فقد ادركت المنظمات المعاصرة الحاجة الى تعزيز المرونة في السلوكيات الإبداعية وقامت الكثير منها بإنشاء وحدات ادارية برعاية الإبداع والمبدعين كونها تعزز القيمة التنافسية للمنظمة.

**خامسا: ابعاد السلوك الابداعي**

يمكن قياس السلوك الابداعي من خلال عدة ابعاد هي (Messmann,2012):

**1-البحث عن الفرصة**

يتضمن استكشاف الأفكار وتوليدها البحث عن طرق لتحسين المنتجات أو العمليات الحالية أو حل المشكلات من خلال محاولة التفكير فيها بطرق بديلة ودمج المعلومات والمفاهيم الحالية أو إعادة تنظيمها (Nijenhuis,2015:11). كما إن الأفكار الناتجة عن عملية الابداع تحتاج أيضا إلى إجراء تغيير إيجابي في منتج أو خدمة حتى تكتمل دورة الابتكار وتكون مستدامة (Xerri,2013:59).

**2-توليد الأفكار**

ان سلوك العمل الإبداعي يبدأ من توليد فكرة مفيدة في مجال معين من لدن مولدي الأفكار الجديدة (الافراد المبدعون) المبدعون الذين يمكن ان يعالجوا المشكلات او فجوات الأداء من زاوية مختلفة تعتمد بالأساس على جمع وإعادة تنظيم المعلومات والمفاهيم القائمة على حل المشكلات او تحسين مستويات الأداء الفعلي (Benedek,2018:33). كما ان هذه المرحلة تركز على دراسة الفرص الإبداعية بهدف التعلم والاستفادة منها وهو امر مهم لبدء عملية التغيير والتجديد للمنظمة، بالإضافة الى تقديم أفكار جديدة تهتم بالتغيرات داخل المنظمة وان الأفراد العاملين هم مصدر تلك الأفكار والتي هي شرط أساس للابداع (Woods et al.,2018:3).

**3-الترويج للفكرة**

ان الترويج للفكرة هي مرحلة يسبقها مرحلة توليد الافكار وبالتالي تحتضن هذه المرحلة الاقتراحات الإبداعية للآخرين الذين يمثلون جماعة العمل وذلك بغرض حل المشكلة أو تحسين الوضع الراهن. ولاشك أن لهذه المرحلة أهمية في تفعيل العملية الإبداعية من خلال قبول الأفكار الإبداعية التي تسهم في حل المشكلة أو تقود إلى توليد أفكار إضافية، أو رفض تلك الأفكار وبالتالي تفقد العملية الإبداعية جزءاً من وجودها (Messmann,2012:33). وتتضمن هذه المرحلة محاولة تشجيع أعضاء المنظمة الفاعلين ليكونوا متحمسين تجاه الأفكار الإبداعية المطروحة امامهم مع محاولة اقناعهم بدعم تلك الأفكار وهذا يتطلب انخراط صاحب الفكرة بالأنشطة الاجتماعية لجمع المؤيدين والداعمين لأفكاره المبدعة لبناء تحالف قوي يضمن تبني الفكرة وتنفيذها (Abbas et al.,2012:2).

**4-تنفيذ الفكرة**

يتم في هذه المرحلة التنفيذ الفعلي للفكرة الإبداعية المتبناة بشكل نهائي ضمن دور العمل للفرد او المجموعة او فريق العمل او المنظمة ككل بحيث تستطيع الأخيرة الحصول على النتائج الحقيقية وتوظيفها في تعزيز مكاسبها التنافسية (Abbas et al.,2012:2). اذ ان المرحلة الأخيرة من السلوك الإبداعي هي تنفيذ الفكرة أي تحويلها إلى نتائج فعلية ذات قيمة ولذلك فإن هذه المرحلة من السلوك الإبداعي تمثل إكمال الفكرة عن طريق تحويلها إلى تطبيق مفيد مادي أو فكري يمكن فيما بعد نقله الى الآخرين ويتطلب تنفيذ الأفكار الحاجة إلى جهد كبير وموقف موجه نحو من عمليات العمل اليومي جعل الإبداعات جزءا النتائج لجعل الأفكار تحدث في الواقع ويشمل تنفيذ الأفكار أيضا الاعتيادي وسلوكياته (Woods et al.,2018:3).

## سادسا: مفهوم قابليات ابتكار القيمة

تُركز قابليات الابتكار عادةً على تحليل الأفكار والمفاهيم الجديدة وتحسينها، وغالبًا ما يُغفل جانب الاستثمار في الابتكار، ومع ذلك، يتعين على المنظمة الاهتمام بالاستثمار الناجح في الابتكار عبر مختلف الأسواق ومجالات التطبيق، إذ يجب أن تتجاوز القيمة التي يُحققها الابتكار تكاليفه المرتبطة به (Endres et al.,2022:137) ويمكن تعريف نماذج قابليات الابتكار بأنها تُمثل المكونات والتفاعلات التي تُسهّل ابتكار حلول أو أنظمة أو عمليات جديدة (Ghobakhloo et al.,2023:1475). وهذه النماذج هي آليات مُصممة لتسهيل التعاون الفعال والكفاء داخل المؤسسات وفيما بينها. تُوفر أدوات الابتكار الرقمية منصةً تُمكن أصحاب المصلحة داخل المؤسسة وخارجها من الاستفادة من الأفكار الجديدة ومناقشتها والتصويت عليها وتقييمها. (Al-Radady& Al-Sarihi,2025:3).

وتمثل قابليات ابتكار القيمة اداه مدرکه للمنظمه وخاصه فيما يتعلق بالشركات والمؤسسات الصغيرة، وغيرها الكثير من اجل الانتاج واستدامه العروض التنافسيه، ومن ثم تنفيذ الاستراتيجيات ذات الصلة بتحسين قابليات المنظمه الداخليه والخارجية (Yousaf,2021:54865). كما يمكن اعتبار قابليات ابتكار القيمة مقياسا مهما لتحقيق التكامل في استراتيجيات العمل (Vrontis et al.,2022:7955) كونها تمثل عمليه لابتكار وتنفيذ خطه المنظمه لتعظيم الدخل والمبيعات من خلال تطوير منحى القيمة الداخليه وجوهر العمل الداخلي، وتتميز قابليات ابتكار القيمة بمجموعه من الخصائص والمهارات التي تحقق التميز في عالم الاعمال. (Irvan& Karmagatri,2021:985).

كما تعد قابليات ابتكار القيمة احد الركائز المهمه التي تمارس دور رئيسي في زياده قيمه المدخلات والمواد الأولية لتحقيق مفردات افضل وهذه المدخلات عاده ما تتعلق براس المال الاجتماعي والتوجه نحو السوق بينما مخرجات فأنها تتعلق بأداء الاعمال (Klein et al.,2022:2240). ويرى (Eid&Abdullah,2023:589) ان ابتكار القيمة هو الإبداع المشترك بين العميل والشركة؛ ويتم خلق القيمة بناء على تبادل المعرفة والمهارات بين العملاء والشركة من أجل بناء تجارب ناجحة بينهم، كما يندمج العملاء مع كافة الإجراءات التي تهدف إلى التفاعل والمشاركة واقتراح الأفكار للشركات بهدف تعزيز منتجات الشركة وخدماتها ويمكن أن تكون هذه التعليقات التي يقدمها العميل مرتبطة بسلعة أو خدمة تقدمها الشركة، وخدمة الموظفين، وسياسة الأسعار، واستراتيجية التسويق، وجودة الخدمة. وبين (Cambra-Fierro et al.,2018:338) ان ابتكار القيمة هي عملية متزامنة وتعاونية وتفاعلية لتحسين مخرجات المشروع، من خلال تعبئة الموارد الثابتة والديناميكية.

## سابعا: أهمية قابليات ابتكار القيمة

تبرز أهمية قابليات ابتكار القيمة من خلال تركيز منظمات الاعمال على تطوير امكانياتها الداخليه والخارجية من اجل الاستحواذ على اكبر قدر ممكن من الحصة السوقية والتنافس بشدة من اجل المحافظة عليها، كما تعمل قابليات ابتكار القيمة على:

- 1-تحسين أفكار العاملين في المنظمة من خلال إيجاد عوامل جديدة مبتكره من شأنها ان تخلق حاجات جديدة للزبائن.
- 2-ضمان نمو واستمرارية المنظمة في ظل الحاجة الى الاستجابة لظروف البيئة شديدة التعقيد وذات المنافسة القوية.
- 3-خلق قيمة مضافة للمنظمة من خلال إضفاء طابع مؤسسي ابتكاري على منتجات وخدمات المنظمة (Shawky,2021:247).
- 4-تحقيق استراتيجية التميز واستراتيجية التكلفة المنخفضة من خلال خلق قيمة ابتكارية إيجابية.
- 5-خلق قفزة في القيمة لكل من المشتري والمنظمة.
- 6-تنظيم قدر المنظمة على خلق نوع من التوازن بين السعر والمنفعة والتكلفة بشكل مناسب (Hamza&Qassabi,2021:122).

## ثامنا: ابعاد قابليات ابتكار القيمة

يمكن قياس قابليات ابتكار القيمة من خلال عدة ابعاد هي (Zacharias et al.,2012):

## 1-الاستكشاف

يمثل الاستكشاف عملية تحليل واستثمار الفرص المتاحة امام المنظمة بهدف تحسين المنتجات وتطوير الخدمات من خلال الاعتماد على الابتكار (Andersen et al.,2022:21), وهذا بدوره يتطلب فهم متطلبات الزبائن وتوجهات السوق, فضلا عن استكشاف التقلبات والأساليب والأنشطة الجديدة وتوجيهها بهدف خلق قيمة مضافة تلبى توقعات وحاجات ورغبات الزبائن ومن ثم تحقيق التفوق على المنافسين (Fernando et al.,2023:985).

## 2-الاستثمار

يشير الاستثمار الى تخصيص وتوجيه الموارد والجهود لدعم الابتكار وتحقيق القيمة المضافة في تطوير المنتجات وتحسين العمليات (Komandrovskaja et al.,2021:112), إضافة الى تعزيز قدرة المنظمة التنافسية على كسب رضا وولاء الزبائن بتوفير التدريب والدعم المناسب للعاملين مما يساعد على خلق استجابة إيجابية للتغيرات السوقية ومن ثم تحقيق النمو المستدام (Lepistö et al.,2024:76).

## 3-التكيف

يمثل التكيف القدر على تطوير استراتيجيات المنظمة بشكل يلبي احتياجات السوق المتغيرة, فمن خلال تطوير حلول جديدة تتناسب مع طموحات وأذواق الزبائن فان الامر يساعد المنظمة على البقاء والنمو وتكون قادرة على المنافسة (Douglas et al.,2025:68), إضافة الى ذلك يعمل التكيف على تحسين مرونة واستجابة المنظمة بشكل سريع للتحديات واستثمار الفرص ومن ثم تقديم قيمة افضل للزبائن وكسب رضاهم (Nosike et al.,2024:219).

## المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

تهتم هذه الفقرة في ترميز ووصف متغيرات البحث وأبعادها الفرعية باستخدام مصطلحاتها الأجنبية، وذلك لتسهيل استخدام أساليب التحليل والمعالجة الإحصائية للبيانات المستخرجة من الاستبانة. كما سيسهل هذا الإجراء قراءة وتفسير البيانات. ويوضح الجدول (1) المتغيرات الرئيسية للدراسة وأبعادها الفرعية، بالإضافة إلى رموزها باللغة الأجنبية وعدد الفقرات المتعلقة بكل بُعد.

الجدول (1) توصيف وترميز البحث

المتغير	البُعد	الفقرة	الرمز	المصدر
الخبرة الروحية SPEX	الدعم الروحي	13	SESS	Genia,1997
	الانفتاح الروحي	10	SESO	
قابليات القيمة VCC	الابتكار	3	EXP	Zacharias et al.,2012
	الاستثمار	3	INV	
	التكيف	3	ADA	
السلوك الإبداعي CRB	البحث عن الفرصة	5	EXO	Messmann,2012
	توليد الأفكار	6	GEI	
	الترويج للفكرة	5	PRI	
	تنفيذ الفكرة	5	IMI	

## ثانياً: اعتدالية وثبات أداة القياس

تفسر نتائج الجدول (2) حصول بيانات فقرات البحث والخاصة بمتغير الخبرة الروحية، وقابليات ابتكار القيمة، والسلوك الإبداعي على توزيع طبيعي بسبب مطابقتها للقاعدة عند مستوى معنوية أكبر من (0.05)، ويشير هذا الأمر إلى أن النتائج التي تستعرضها بيانات متغير سلوكيات ادمان العمل، وقابليات ابتكار القيمة يمكن تعميمها على المجتمع المبحوث.

الجدول (2) اختبار اعتدالية وثبات أداة القياس

القرار	معامل الثبات		القرار	قيمة		المتغيرات	
				Kol-Smia		الفرعية	الرئيسية
ثبات جيد	0.870	0.901	اعتدالية جيدة	0.322	0.238	الدعم الروحي	الخبرة الروحية
		0.901			0.312	الانفتاح الروحي	
ثبات جيد	0.816	0.812	اعتدالية جيدة	0.310	0.291	الاستكشاف	قابليات ابتكار القيمة
		0.811			0.223	الاستثمار	
		0.832			0.197	التكيف	
ثبات جيد	0.807	0.870	اعتدالية جيدة	0.315	0.217	البحث عن الفرصة	السلوك الإبداعي
		0.903			0.213	توليد الأفكار	
		0.900			0.305	الترويج لفكرة	
		0.878			0.281	تنفيذ الفكرة	

## ثالثاً: الوصف الاحصائي

يوضح الجدول (3) أن العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية لديها المام كبير تجاه الخبرة الروحية وهذا حقق متوسط حسابي قدره (3.39) وانحراف معياري مساوٍ لـ (0.86) ما حقق أهمية نسبية قيمتها (67.8%)، وتعود أولوية الاهتمام لهذا المتغير إلى تبني العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية لُبعد الانفتاح الروحي والذي حقق وسط حسابي بلغ (3.41) وانحراف معياري قيمته (0.88) وأهمية نسبية مساوية لـ (68.12%)، بينما جاء بُعد الدعم الروحي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.37) وانحراف معياري مقداره (0.87) وأهمية نسبية مساوية لـ (67.37%)، ما يعني أن العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية تركز بشكل أكبر على الانفتاح الروحي كعنصر رئيسي في الخبرة الروحية، بينما تحتاج إلى تعزيز الدعم الروحي.

كما يوضح الجدول (3) أن العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية لديها المام كبير تجاه قابليات ابتكار القيمة وهذا حقق متوسط حسابي قدره (3.37) وانحراف معياري مساوٍ لـ (0.89) ما حقق أهمية نسبية قيمتها (67.42%)، وتعود أولوية الاهتمام لهذا المتغير إلى تبني العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية لُبعد التكيف والذي حقق وسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري قيمته (0.88) وأهمية نسبية مساوية لـ (69.86%)، بينما جاء بُعد الاستكشاف في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.30) وانحراف معياري مقداره (0.87) وأهمية نسبية مساوية لـ (65.9%)، ما يعني أن العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية تركز بشكل أكبر على التكيف كعنصر رئيسي في قابليات ابتكار القيمة، بينما تحتاج إلى تعزيز الاستكشاف.

كما يوضح الجدول (3) ان العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية لديها المام كبير تجاه السلوك الإبداعي وهذا حقق متوسط حسابي قدره (3.75) وانحراف معياري مساوٍ لـ (0.86) ما حقق أهمية نسبية قيمتها (75.04%)، وتعود أولوية الاهتمام لهذا المتغير الى تبني العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية لُبعد توليد الأفكار والذي حقق وسط حسابي بلغ (3.88) وانحراف معياري قيمته (0.73) وأهمية نسبية مساوية لـ (77.67%)، بينما جاء بُعد استكشاف الفرص في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري مقداره (0.91) وأهمية نسبية مساوية لـ (70.03%)، ما يعني أن العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية تركز بشكل أكبر على توليد الأفكار كعنصر رئيسي في قابليات ابتكار القيمة ، بينما تحتاج إلى تعزيز استكشاف الفرص.

### الجدول (3) الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث

رمز الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	رمز الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	رمز الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
SESS1	3.52	0.86	70.34	EXP1	3.31	1.09	66.17	PRI1	3.90	0.81	78.02
SESS2	3.47	0.95	69.40	EXP2	3.34	0.84	66.71	PRI2	3.93	0.76	78.53
SESS3	3.36	0.94	67.25	EXP3	3.24	0.93	64.83	PRI3	3.86	0.79	77.16
SESS4	3.15	1.14	63.09	EXP	3.30	0.87	65.9	PRI4	3.66	0.86	73.10
SESS5	3.17	1.06	63.49	INV1	3.58	0.95	71.54	PRI5	3.64	0.98	72.76
SESS6	3.21	1.09	64.16	INV2	3.18	0.94	63.62	PRI	3.80	0.82	75.96
SESS7	3.28	1.10	65.64	INV3	3.19	0.95	63.76	IMI1	3.83	0.94	76.64
SESS8	3.44	0.97	68.72	INV	3.32	0.93	66.33	IMI2	3.75	0.92	74.98
SESS9	3.44	0.92	68.72	ADA1	3.38	0.82	67.65	IMI3	3.86	0.77	77.16
SESS10	3.50	0.79	69.93	ADA2	3.62	0.82	72.35	IMI4	3.78	0.76	75.60
SESS11	3.52	0.80	70.47	ADA3	3.48	0.98	69.66	IMI5	3.79	0.83	75.86
SESS12	3.30	0.84	66.04	ADA	3.49	0.88	69.86	IMI	3.80	0.88	76.04
SESS13	3.43	1.00	68.59	CRB	3.37	0.89	67.42	VCC	3.75	0.86	75.04
SESS	3.37	0.87	67.37	EXO1	3.48	0.98	69.66				
SESO1	3.46	0.86	69.26	EXO2	2.96	1.11	59.19				
SESO2	3.41	0.94	68.19	EXO3	3.38	0.88	67.65				
SESO3	3.27	0.76	65.37	EXO4	4.07	0.84	81.29				
SESO4	3.30	0.93	66.04	EXO5	3.70	0.84	74.05				
SESO5	3.55	0.80	71.01	EXO	3.52	0.91	70.03				
SESO6	3.34	0.79	66.71	GEI1	3.88	0.91	77.50				
SESO7	3.47	0.79	69.40	GEI2	3.84	0.76	76.72				
SESO8	3.57	0.72	71.41	GEI3	3.95	0.88	78.97				
SESO9	3.30	0.84	66.04	GEI4	3.93	0.723	78.62				
SESO10	3.39	0.82	67.79	GEI5	3.82	0.908	76.38				
SESO	3.41	0.88	68.12	GEI6	3.88	0.53	77.65				
SPEX	3.39	60.8	67.8	GEI	3.88	0.73	77.67				

## رابعاً: اختبار الفرضيات

## 1-فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي.

تشير نتائج الجدول (4) وجود علاقة ارتباط معنوية بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي وهذا حقق قوة علاقة مقدارها (0.737)، ويعود ذلك الى اهتمام العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية في تحسين العلاقة بين بُعد الانفتاح الروحي والسلوك الإبداعي والذي حقق ارتباط قدره (0.810)، ويظهر أن العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية يوليان اهتماماً خاصاً بتحسين العلاقة بين بُعد الانفتاح الروحي والسلوك الإبداعي، حيث حقق هذا البُعد أعلى ارتباط قدره 0.810، مما يدل على وجود علاقة قوية جداً بين الانفتاح الروحي والسلوك الإبداعي، ويمكن أن يكون ذلك مؤشراً على أن الانفتاح الروحي يعزز من قدرات الإبداع لدى العاملين في تلك المراكز.

بينما كان ادنى ارتباط بلغ (0.757) بين بُعد الدعم الروحي والسلوك الإبداعي. وهو ما لا يقلل من أهمية العلاقة، لكنه يُشير إلى أن الدعم الروحي له علاقة مهنية مع السلوك الإبداعي، لكنها أقل نسبياً من العلاقة مع الانفتاح الروحي. والقول أن جميع البُعدين، الانفتاح والدعم الروحي، مرتبطان بالسلوك الإبداعي بشكل معنوي، ولكن الانفتاح الروحي يظهر قوة ارتباط أكبر، مما قد يشير إلى أهمية تعزيز هذا البُعد لتحفيز الإبداع في بيئة العمل.

الجدول (4) مصفوفة الارتباط بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي.

CRB	IMI	PRI	GEI	EXO	SPEX	SESO	SESS	
							1	SESS
						1	.801**	SESO
					1	.781**	.705**	SPEX
				1	.825**	.872**	.759**	EXO
			1	.694**	.631**	.688**	.651**	GEI
		1	.707**	.701**	.635**	.870**	.678**	PRI
	1	.623**	.634**	.719**	.852**	.698**	.842**	IMI
1	.807**	.768**	.771**	.804**	.737**	.810**	.757**	CRB

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.29)

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين قابليات ابتكار القيمة والسلوك الإبداعي.

تشير نتائج الجدول (5) وجود علاقة ارتباط معنوية بين قابليات ابتكار القيمة والسلوك الإبداعي وهذا حقق قوة علاقة مقدارها (0.682)، ويعود ذلك الى اهتمام العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية في تحسين العلاقة بين بُعد توليد الأفكار والسلوك الإبداعي والذي حقق ارتباط قدره (0.673)، هو مؤشر على أن ارتفاع قدرات ابتكار القيمة يترافق مع زيادة في السلوك الإبداعي، ويُعتبر ارتباطاً ذا دلالة إحصائية، مما يؤكد أن تحسين قابليات الابتكار يعزز من الإبداع، خاصة في بيئة العمل.

بينما كان ادنى ارتباط بلغ (0.622) بين بُعد التكيف والسلوك الإبداعي. وهو ما لا يقلل من أهمية العلاقة، إذ يبقى الارتباط معنويًا، ويُوضح أن التكيف مع التغيرات هو أيضًا من العوامل التي تسهم في تعزيز السلوك الإبداعي، وإن كانت بدرجة أقل مقارنة بالعوامل الأخرى. ويمكن استنتاج أن جميع البُعدين مهمان لتعزيز السلوك الإبداعي، مع أولوية أكبر لتوليد الأفكار، بينما يظل التكيف عنصرًا مهمًا في البيئة الإبداعية، ويُظهر أن تحسين قابليات ابتكار القيمة يساهم بشكل فعال في النهوض بالسلوك الإبداعي.

الجدول (5) مصفوفة الارتباط بين قابليات ابتكار القيمة والسلوك الإبداعي

CRB	IMI	PRI	GEI	EXO	VCC	ADA	INV	EXP	
								1	EXP
							1	.601**	INV
						1	.651**	.603**	ADA
					1	.625**	.632**	.719**	VCC
				1	.563**	.531**	.781**	.852**	EXO
			1	.632**	.632**	.535**	.620**	.574**	GEI
		1	.562**	.565**	.685**	.752**	.578**	.741**	PRI
	1	.765**	.685**	.684**	.765**	.631**	.620**	.637**	IMI
1	.786**	.765**	.765**	.785**	.682**	.622**	.673**	.625**	CRB

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.29)

## 2-فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير معنوي للخبرة الروحية في السلوك الإبداعي.

تبين نتائج الجدول (6) ان الخبرة الروحية ساهمت في تحسين السلوك الإبداعي وهذا بين ان تركيز العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية على تحسين الخبرة الروحية بمقدار وحده واحد يؤدي الى تحقيق السلوك الإبداعي بمقدار (0.968)، وتقليل الخطأ المعياري الى (0.018)، ودعم هذه العلاقة قوة النسبة الحرجة والتي قدرت بواقع (53.78)، كما يتضح ان الخبرة الروحية ساهمت في تفسير ما مقداره (0.54) من مربع التباين الحاصل في السلوك الإبداعي وهذا ساهم في تحسين قدرات العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية.

الجدول (6) النتائج النهائية للتأثير المباشر للخبرة الروحية في السلوك الإبداعي

Sig.	قيمة R <sup>2</sup>	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار
0.001	0.54	53.78	0.018	0.968	الخبرة الروحية <--- السلوك الإبداعي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.29)

## الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد تأثير معنوي لقابليات ابتكار القيمة في السلوك الإبداعي.

تبين نتائج الجدول (7) ان قابليات ابتكار القيمة ساهمت في تحسين السلوك الإبداعي وهذا بين ان تركيز العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية على تحسين قابليات ابتكار القيمة بمقدار وحده واحده يؤدي الى تحقيق السلوك الإبداعي بمقدار (0.226)، وتقليل الخطأ المعياري الى (0.013)، ودعم هذه العلاقة قوة النسبة الحرجة والتي قدرت بواقع (17.385)، كما يتضح ان قابليات ابتكار القيمة ساهمت في تفسير ما مقداره (0.56) من مربع التباين الحاصل في السلوك الإبداعي وهذا ساهم في تحسين قدرات العاملين في المكاتب الهندسية والمختبرات الطبية.

الجدول (7) النتائج النهائية للتأثير المباشر لقابليات ابتكار القيمة في السلوك الإبداعي

المسار	التقدير المعياري	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	قيمة R <sup>2</sup>	Sig.
قابليات ابتكار القيمة	0.226	0.013	17.385	0.46	0.001

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.29)

## الفرضية الرئيسية الخامسة: يزداد تأثير الخبرة الروحية في السلوك الإبداعي بوجود قابليات ابتكار القيمة.

يوضح الجدول (8) أن تأثير الخبرة الروحية على السلوك الإبداعي يتم بشكل غير مباشر من خلال قابليات ابتكار القيمة، أي أن الخبرة الروحية تؤدي إلى تطوير قابليات ابتكار القيمة بشكل كبير، وهذه القابليات بدورها تساهم في تعزيز السلوك الإبداعي. حيث يظهر أن قيمة التقدير المعياري لهذا المسار هو 1.061، مع خطأ معياري قدره 0.103، وقيمة حرجة تصل إلى 21.257، وهي عالية، وتشير إلى أن هذا المسار ذو دلالة إحصائية قوية (Sig. = 0.001) هذا يدل على أن زيادة مستويات الخبرة الروحية تؤثر بشكل كبير على قابليات ابتكار القيمة، مما ينتج عنه تحسين ملحوظ في السلوك الإبداعي.

أما نسبة التغير في السلوك الإبداعي الذي يفسره هذا المسار، فهي تبلغ حوالي 74.9%، أي أن معظم التغير في السلوك الإبداعي يعود إلى هذا المسار غير المباشر، وهو مؤشر على قوة التأثير ودلالته. ويمكن القول إن الخبرة الروحية لها أثر غير مباشر على السلوك الإبداعي، عبر تعزيز قابليات ابتكار القيمة، وأن تنمية الخبرة الروحية ستساهم بشكل فعال في تحسين القدرة على الابتكار الإبداعي في بيئة العمل.

الجدول (8) النتائج النهائية للتأثير غير المباشر للخبرة الروحية في السلوك الإبداعي بوجود قابليات ابتكار القيمة

المسار	التقدير المعياري	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	قيمة R <sup>2</sup>	Sig.
الخبرة الروحية	1.061	0.103	21.257	0.749	0.001

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.29)

## الاستنتاجات والتوصيات

## أولاً: الاستنتاجات

1. إذ أظهرت النتائج أن زيادة مستوى الخبرة الروحية ترتبط بشكل إيجابي وملحوظ بالسلوك الإبداعي بين العاملين.
2. تعتبر بمثابة وسيط فعال يعزز العلاقة بين الخبرة الروحية والسلوك الإبداعي، حيث تساهم في تحويل الخبرة الروحية إلى سلوك إبداعي فعال.
3. تعزيز الخبرة الروحية يرفع من قدرة العاملين على توليد الأفكار الجديدة الأمر الذي يساهم بشكل مباشر في تحسين مستوى الابتكار والإبداع في بيئة العمل.
4. الخبرة الروحية تساهم في تعزيز المرونة التكيفية والتفاعل الإيجابي مع التحديات مما يعزز من القدرات الابتكارية والتكيف مع المتغيرات، خاصة في بيئة العمل في المهن الهندسية والطبية.
5. أظهرت الدراسة أن العلاقة بين الخبرة الروحية، قابليات ابتكار القيمة، والسلوك الإبداعي ذات دلالة إحصائية عالية.
6. مساهمة قابليات ابتكار القيمة في تفسير جزء كبير من التغيرات في السلوك الإبداعي حيث تفسر حوالي 75% من التغيرات، مما يدل على أهميتها الكبيرة كمتغير وسيط.
7. زيادة الوعي بأهمية النواحي الروحية والتنمية الذاتية يُمكن أن يعزز من ثقافة الابتكار خاصة في المؤسسات الهندسية والطبية، التي تتطلب الإبداع والابتكار بشكل مستمر لمواكبة التحديات.
8. تطوير الخبرة الروحية كجزء من برامج التدريب والتطوير المهني يُعد خياراً استراتيجياً ناجحاً، إذ يساهم في تعزيز قدرات العاملين وتحسين أدائهم الإبداعي.
9. الاستفادة من العلاقة الوسيطة بين الخبرة الروحية وقابليات الابتكار يمكن أن تحقق تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي من خلال تفعيل وتنمية الجوانب الروحية والمعرفية للعاملين، مما يعزز من قدرات الابتكار والإبداع المؤسسي المستدام.

## ثانياً: التوصيات

1. تعزيز برامج التدريب التي تركز على تنمية الخبرة الروحية بحيث يتم تصميم أنشطة وبرامج تهدف إلى تقوية الجوانب الروحية لدى العاملين، لتعزيز قدراتهم الإبداعية.
2. إدراج مفاهيم ومبادئ القيم الروحية في ثقافة المؤسسة لخلق بيئة عمل محفزة تدعم الروحانية، وترفع من مستوى الانتماء والإبداع بين الموظفين.
3. تنمية قابليات ابتكار القيمة من خلال ورش عمل وبرامج مخصصة تركز على تحسين مهارات توليد الأفكار وإدارة القيمة، بما يعزز من قدرات الموظفين الإبداعية.
4. تشجيع العاملين على ممارسة التأمل أو الأنشطة الروحية بشكل منتظم لتعزيز تركيزهم ومرونتهم النفسية، مما يساهم في تحسين قدراتهم الابتكارية.
5. توفير بيئة عمل ملهمة تدعم الابتكار والإبداع من خلال تبني ثقافة منفتح وتوفير مساحات تدعم التفكير الحر والابتكار.
6. تنفيذ برامج قيادية تركز على بناء القيم الروحية والأخلاقية بين القادة والموظفين لتعزيز روح الفريق والعمل الجماعي، وتحفيز بيئة محفزة على الإبداع.

7. الاستفادة من الدراسات والأبحاث لتعزيز العلاقة بين الخبرة الروحية والابتكار من خلال تكوين قاعدة معرفية يتم تحديثها بشكل دوري لتعزيز الفهم وتنمية المهارات.
8. إشراك العاملين في تصميم وتحقيق أهداف ذات علاقة بالابتكار والإبداع لضمان مشاركة فعالة وتحفيز روح المبادرة لديهم.
9. مراقبة وتقييم دور برامج التنمية الروحية وتأثيرها على السلوك الإبداعي بهدف تحسين وتطوير البرامج بشكل مستمر لتحقيق أقصى فائدة.
10. تشجيع البحث المستمر حول الطرق المثلى لتفعيل العلاقة بين الروحانية والإبداع في بيئة العمل لدعم القرارات الإدارية وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

## References

1. Abbas, G., Iqbal, J., Waheed, A., & Naveed Riaz, M. (2012). Relationship between transformational leadership style and innovative work behavior in educational institutions. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(3).
2. Abu-Naser, S. S., & El Talla, S. A. (2020). Human Resource Flexibility and Its Relationship to Improving the Quality of Services.
3. Al-Radady, N& Al-Sarihi, M, (2025). A proposed model for value innovation in organizations in light of the knowledge economy. *Journal of Information Studies and Technology*, 2025(1), 2.
4. Alt, D. (2025). Precursors of online teaching practices: innovative behavior and personal accountability of faculty in higher education. *Journal of Computing in Higher Education*, 37(1), 128-147.
5. Amankwaa, A., Susomrith, P., & Seet, P. S. (2021). Innovative behavior among service workers and the importance of leadership: evidence from an emerging economy. *The Journal of Technology Transfer*, 1-25.
6. Andersen, T. C. K., Aagaard, A., & Magnusson, M. (2022). Exploring business model innovation in SMEs in a digital context: Organizing search behaviours, experimentation and decision-making. *Creativity and Innovation Management*, 31(1), 19-34.
7. Atchley, R. C. (2011). how spiritual experience and development interact with aging. *Journal of Transpersonal Psychology*, 43(2).
8. Benedek, M. (2018). The neuroscience of creative idea generation. In *Exploring Transdisciplinarity in Art and Sciences* (pp. 31-48). Springer, Cham.
9. Bindel Sibassaha, J. L., Pea-Assounga, J. B. B., & Bambi, P. D. R. (2025). Influence of digital transformation on employee innovative behavior: roles of challenging appraisal, organizational culture support, and transformational leadership style. *Frontiers in Psychology*, 16, 1532977.
10. Cambra-Fierro, J., Melero-Polo, I., & Sese, F. J. (2018). Customer value co-creation over the relationship life cycle. *Journal of Service Theory and Practice*, 28(3), 336-355.
11. Douglas, B., Burrell, D. N., & Zoric, V. D. (2025). Marketing, Strategic Planning, Culture, and Organizational Adaptability in Retail Markets. In *Retail Innovations in Business Models* (pp. 67-94). IGI Global Scientific Publishing.
12. Edwards, K. J. (2015). When Word Meets Flesh: A Neuroscience Perspective on Embodied Spiritual Formation. *Journal of Psychology & Christianity*, 34(3).
13. Eid, A & Abdullah, A. (2023). The Role of Superior Strategic Efficiency in Improving the Value Creation Process (An Applied Study on the Industrial

- Sector in Sadat City). *Journal of Financial and Commercial Studies*, 33(2), 584-626.
14. Endres, H., Huesig, S., & Pesch, R. (2022). Digital innovation management for entrepreneurial ecosystems: services and functionalities as drivers of innovation management software adoption. *Review of Managerial Science*, 16(1), 135-156.
  15. Fernando, E., Sutomo, R., Prabowo, Y. D., Gatc, J., & Winanti, W. (2023). Exploring customer relationship management: Trends, challenges, and innovations. *Journal of Information Systems and Informatics*, 5(3), 984-1001.
  16. Fidler, B. W. (2020). *Communion with God, Self-Differentiation, and Spiritual Maturity of Master's Level Counseling Students at Christian Institutions* (Doctoral dissertation, Regent University).
  17. Freer, A. S., & Robertson, P. J. (2020). Organizational spiritual maturity: a goal of positive leaders and direction for change. In *New Horizons in Positive Leadership and Change* (pp. 103-125). Springer, Cham.
  18. Frisdiantara, C., & Sahertian, P. (2012). The spiritual leadership dimension in relation to other value-based leadership in organization. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 15; 284-290.
  19. Genia, V. (1997). The spiritual experience index: Revision and reformulation. *Review of religious research*, 344-361.
  20. Ghobakhloo, M., Iranmanesh, M., Morales, M. E., Nilashi, M., & Amran, A. (2023). Actions and approaches for enabling Industry 5.0-driven sustainable industrial transformation: A strategy roadmap. *Corporate social responsibility and environmental management*, 30(3), 1473-1494
  21. Hall, T. W., Brokaw, B. F., Edwards, K. J., & Pike, P. L. (1998). An empirical exploration of psychoanalysis and religion: Spiritual maturity and object relations development. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 303-313.
  22. Hamdan, M. K., El Talla, S. A., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2020). Creative Behavior and Impact on Achieving Lean Strategy in Organizations, *Finance & Management Research (IJAAFMR)*, 73.
  23. Hamza, Y & Qassabi, E. (2021). Blue Ocean Strategy as a Revolutionary Approach to Transitioning from the Logic of Competition to Value Innovation - Shedding Light on Some Pioneering Experiences. *Al-Manhal Economic Journal*, 4(3), 115-132.
  24. Irvan, J. M., & Karmagatri, M. (2021). The Value Innovation Capabilities to Create Powerful Business Strategy: A Case Study on The High Business Performance of An Investment Business in Covid 19 Pandemic. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 982-993).
  25. Johnson, K. A., Moon, J. W., VanderWeele, T. J., Schnitker, S., & Johnson, B. R. (2024). Assessing religion and spirituality in a cross-cultural sample: development of religion and spirituality items for the Global Flourishing Study. *Religion, Brain & Behavior*, 14(4), 345-358.
  26. Karafakıoğlu, E., & Findıklı, M. A. (2024). The mediating role of work engagement in the relationship between digital leadership and innovative behavior and organizational agility. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(1).
  27. Klein, O., Nier, S., & Tamásy, C. (2022). Circular agri-food economies: business models and practices in the potato industry. *Sustainability Science*, 17(6), 2237-2252.

28. Ko, K., Knight, G., Rucker, J. J., & Cleare, A. J. (2022). Psychedelics, mystical experience, and therapeutic efficacy: A systematic review. *Frontiers in psychiatry*, 13, 917199.
29. Komandrovskaya, V., Kolesnyk, M., Barkova, K., Vasylyk, S., & Dorofieiev, D. (2021). Conceptual bases of the Investment Mechanism of the Innovative Activity of Enterprises in the Context of Achieving the Tasks of Strategic Development. *International Journal of Computer Science & Network Security*, 21(11), 111-118.
30. Lepistö, K., Saunila, M., & Ukko, J. (2024). Enhancing customer satisfaction, personnel satisfaction and company reputation with total quality management: combining traditional and new views. *Benchmarking: An International Journal*, 31(1), 75-97.
31. Li, K., Wijaya, T. T., Chen, X., & Harahap, M. S. (2024). Exploring the factors affecting elementary mathematics teachers' innovative behavior: An integration of social cognitive theory. *Scientific Reports*, 14(1), 2108.
32. Liu, Y., Zhang, X., Xi, M., Liu, S., & Meng, X. (2024). Organizational environments, work characteristics and employee innovative behavior in the digital age: an fsQCA approach. *Chinese Management Studies*, 18(5), 1324-1351.
33. Madigan, M. E. (2008). A correlational study on parental attachment and spiritual development of college students.
34. Messmann, G. (2012). Innovative work behaviour: Investigating the nature and facilitation of vocational teachers 'contributions to innovation development (Doctoral dissertation).
35. Messmann, G. (2012). Innovative work behaviour: Investigating the nature and facilitation of vocational teachers 'contributions to innovation development (Doctoral dissertation).
36. Nijenhuis, K. (2015). Impact factors for innovative work behavior in the public sector: The case of the Dutch Fire Department (Master's thesis, University of Twente).
37. Nosike, C. J., Ojobor, O. S. N., & Nosike, C. U. (2024). Enhancing business resilience: Innovation and adaptation during and after the global pandemic. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 6(2), 217-229.
38. Puzio, A. (2025). Robot, let us pray! Can and should robots have religious functions? An ethical exploration of religious robots. *Ai & Society*, 40(2), 1019-1035.
39. Roehlkepartain, E. C., Benson, P. L., King, P. E., & Wagener, L. M. (2006). Spiritual development in childhood and adolescence: Moving to the scientific mainstream. *The handbook of spiritual development in childhood and adolescence*, 1-15.
40. Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Sugiharto, E. O. (2020). The Roles of Work Climate and Knowledge Sharing: The Effect of Leader Creative Behavior to Organizational Creativity at Furniture Industries in Indonesia (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
41. Shawky, C. (2021). Applying the Blue Ocean Strategy at Venus Cosmetics Company and its Role in Value Creation. *Journal of Strategy and Development*, 11(4), 243-260.
42. Siadat, S., Hoveida, R., & Keikha, A. (2013). "An Explanation of the Organizational Intellectual Capital Based on Spiritual Leadership Theory - A case study of

- State-owned Companies" International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR), Volume 2, No. 12, 47-55
43. Singh, K. K., & Khan, M. O. ,2019, gratitude and spritual experinces in relation to life satisfaction among orphans. pramana research journal, volume 9, issue 5.
44. Submitter, G. A. T. R., & Komari, N. (2020). Weavers' Innovative Behavior: The Impact of Knowledge Sharing and Self-Efficacy. Journals and, Sulistiowati and Komari, Nurul, Weavers' Innovative Behavior: The Impact of Knowledge Sharing and Self-Efficacy (December 31, 2020). Reference to this paper should be made as follows: Sulistiowati, Komari, (2020), 201-207.
45. Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. Sustainability, 13
46. Vrontis, D., Chaudhuri, R., & Chatterjee, S. (2022). Adoption of digital technologies by SMEs for sustainability and value creation: Moderating role of entrepreneurial orientation. Sustainability, 14(13), 7949.
47. Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits. Journal of Managerial Psychology
48. Xerri, M. J. (2013). Are committed employees more likely to exhibit innovative behaviour: A social exchange perspective (Doctoral dissertation, Southern Cross University).
49. Yin, M., Jiang, S., & Niu, X. (2024). Can AI really help? The double-edged sword effect of AI assistant on employees' innovation behavior. Computers in Human Behavior, 150, 107987.
50. Yousaf, Z. (2021). Go for green: green innovation through green dynamic capabilities: accessing the mediating role of green practices and green value co-creation. Environmental science and pollution research, 28(39), 54863-54875.
51. Zacharias, N. A., Nijssen, E. J., & Stock, R. M. (2016). Effective configurations of value creation and capture capabilities: Extending Treacy and Wiersema's value disciplines. Journal of Business Research, 69(10), 4121-4131.