

أثر الإنتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على

المستشفيات العامة الحكومية بالقليوبية

^١ منى اسماعيل محمد الشيخ - ^٢ محمد بكرى عبد العليم - ^٢ أماني محمد عامر

^١ قسم التسويق المعهد العالى للتسويق والتجارة ونظم المعلومات-التجمع الاول

^٢ قسم إدارة الاعمال - كلية التجارة - جامعة بنها

ملخص البحث

استهدف البحث قياس أثر الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة على الابداع التنظيمي بالمستشفيات، وقد طُبِقَ البحث على عينة قوامها (٣٢٣) مفردة من العاملين في المستشفيات العامة الحكومية بمحافظة القليوبية فى جمهورية مصر العربية وهى: مستشفى بنها التعليمى، مستشفى شبين القناطر، مستشفى التأمين الصحى ببها، مستشفى القناطر الخيرية، مستشفى حميات بنها، مستشفى حميات طوخ، وتم تطوير استمارة استقصاء لتجميع بيانات البحث الميداني، وقد تم اختبار الثبات والصدق للمقاييس التي استخدمت في البحث باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، ومعامل الفا كرونباخ، كما تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار فروض البحث، وقد توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية طردية للانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة على الابداع التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة، الابداع التنظيمي.

**The effect of the positive violation of organizational rules on
organizational creativity Applying to the government public hospitals in
Qaliubiya**

**Mona Esmail Mohammed Elshiekh¹, Mohamed Bakri Abd El Aleem² and
Amani Mohamed Amer²**

**¹Business Administration Lecturer Dep., Higher Institute of Marketing
Commerce and Information Systems**

²Business Administration Dep., Faculty of Commerce Benha University

Abstract

The research aimed to measure the impact of positive violation of the organization's rules on organizational creativity in light of the mediation of transformational leadership in hospitals. The research was applied to a sample of (323) individuals from employees in government public hospitals in the Qalyubia Governorate in the Arab Republic of Egypt, which are: Banha Teaching Hospital, Shebin El-Qanater Hospital, and Health Insurance in Banha, Al-Qanater Al-Khairiya Hospital, Banha Fever Hospital, and Toukh Fever Hospital. A survey form was developed to collect field research data. The reliability and validity of the scales that were used in the research were tested using confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha coefficient. Structural equation modeling was also used. To test research hypotheses. The research found that there is a positive, statistically significant effect of positive violation of the organization's rules on organizational creativity.

Keywords: Social Rule Breaking, organizational creativity.

٢- مقدمة البحث

تحتل الدراسات الإدارية موقعًا هامًا بين البحوث والدراسات الحديثة، وقد تزايد الإهتمام بتطوير الموارد البشرية، حيث يؤدي العنصر البشري دورًا محوريًا في تطوير المنظمات وزيادة الإنتاج وكفاءة الخدمات، وذلك لأنه الغاية والوسيلة وهو محور التنمية وقوتها في أى منظمة مما يؤثر على جميع مناحي العمل بالمنظمة. ولذلك أصبح من الضروري الإهتمام بدراسة ما يجرى بالمنظمات من سلوكيات وتصرفات وقرارات وأنماط سلوكية لما لها من تأثير على أوضاع المجتمعات المعاصرة ومع تطور أساليب العمل داخل المنظمات وتنامي القدرات التنافسية و نظرًا لأهمية السلوك الإنساني بإعتباره أهم وأخطر العناصر المحركة للمنظمات والمحددة لفاعليتها وإنجازاتها (p33, 2020, ياسمين)، ولكي تستطيع المنظمات أن تحيي في ظل بيئة أعمال معقدة وسريعة التغيير فإنها تحتاج لعاملين قادرين على الإستجابة لتحديات البيئة والمبادرة والتعبير عن إهتماماتهم وآرائهم بحرية في القضايا التنظيمية (Merve & Gülten 2023, p50). ويعد الإنتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة هو كسر بناء وإيجابي للقواعد، ويؤدي إلى الحد من السلوكيات المنحرفة لدى الموظفين، ويجعلهم أكثر إرتباطًا بمنظمتهم، ويؤدي إلى تقليل نية دوران العمل (Eun & Jongwoo 2024, p2). ولاسيما في سياق الرعاية الصحية حيث يعد الإنتهاك الإيجابي سلوكًا إجتماعيًا إيجابيًا يتأثر بعدة عوامل ويهدف إلى إفادة كلامن المستفيدين من الخدمة والمجتمع ككل (Hadeih p203, Abbasali & 2024)، وأصبحت حاجة المنظمات للإبداع التنظيمي ضرورة حتمية إذا ما أرادت تحقيق الميزة التنافسية ويعتبر الإبداع الدافع للتنمية التنظيمية، ومفتاح للتنمية المستدامة خاصة في ظل وجود بيئة ديناميكية معقدة، فبدون الإبداع المستمر من المحتمل أن تصبح المنظمة راكد (Samuel, & Jianguo 2023, p918)، ويعد الإبداع التنظيمي أحد محركات المنظمة في محاولة منها لتسريع الأداء التنظيمي الأمتل وفي نفس الوقت يعكس الأهداف الرئيسية للمنظمة حيث يؤثر بشكل إيجابي على مقاييس الأداء التنظيمي المختلفة (Baccarella 2022, p827) وبدونة تستمر المنظمة فى أداء العمل الحالى بنفس النمط وهذا يعنى الركود الذى يؤدى الى زوال المنظمة أو إضعاف دورها (طارق رضوان، سامح خاطر ٢٠٢٢ ص ٢٣١)، ولذلك نجد أنه ما يمكن المنظمة من البقاء والازدهار فى بيئة الأعمال المضطربة تجديد نفسها بصفة مستمرة، عن طريق خلق الأفكار الجديدة واستثمارها وتبنى عملية التغيير فى المنظمة والاستخدام الأول أو المبكر لإحدى الافكار، ومن هنا اتجهت المنظمات إلى استخدام مفهوم الابداع التنظيمى حيث تظهر الحاجة إلى الإبداع عندما يدرك متخذوا القرار فى المنظمة أن هناك تفاوتًا بين أداء المنظمة الفعلى و الأداء المرغوب، وهذا التفاوت يحث إدارة المنظمة على دراسة تبنى أسلوب جديد

(دعاء رمضان ٢٠٢٤ ص ٤٨٩)، ونظرًا لإهتمام المنظمات الخدمية بالبحث عن التميز في تقديم الخدمة، وعن كيفية نيل رضا العملاء لضمان إستمرارها ونجاحها يحتل الإبداع التنظيمي مركز الصدارة لدى المنظمات الخدمية التي تسعى للنجاح والاستمرار باعتبارها وسيلة لرضا العملاء .

٣- الدراسات السابقة Literature Review

للتعرف على نطاق الفجوة البحثية، تحديد مشكلة البحث، تحقيق أهداف البحث، وصياغة الفروض وبناء النموذج المقترح، أجرت الباحثة مراجعة لقائمة من الدراسات السابقة التي تتشاطر وتتزامن مع طبيعة البحث ومتغيراته الرئيسية، وذلك من خلال قسمين رئيسيين وفقا لمتغيرات البحث كما يلي:

١/٣ - بعض الدراسات التي تناولت الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة.

استهدفت دراسة (سماء عثمان، ٢٠٢١) تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد قيم الموظف وأبعاد كسر قواعد العمل، وذلك باستخدام عينه مكونه من (١٧٧٦) مفردة من العاملين بوحدة الإدارة المحلية بمدينة المنصورة، وتوصلت الدراسة الي وجود ارتباط ذات دلالة معنوية بين قيم الموظف وكسر قواعد العمل من وجهة نظر العاملين بالوحدات المحلية.

وأشارت دراسة (ياسمين عبد العظيم، ٢٠٢٠) قياس تأثير سلوك الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على جودة الخدمة المدركة للعملاء، وذلك باستخدام عينه مكونه من (٣٨٤) مفردة من العاملين في ٤ منظمات خدمية في محافظة القليوبية وهي إدارة مرور القليوبية، مصلحة الشهر العقاري والتوثيق، التأمينات الإجتماعية، بعض المستشفيات الحكومية، وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة وجودة الخدمة المدركة.

استهدفت دراسة (زكى صقر، ٢٠١٧) تحديد العوامل المؤثرة لتحقيق سلوك الكسر الإيجابي لدى العاملين في قطاع الخدمات الطبية بمستشفيات الزقازيق، وذلك باستخدام عينه مكونه من (١٥٠) مفردة وقد قام الباحث بالمسح الشامل للمديرين بمجتمع البحث على اختلاف مستوياتهم الادارية، وتوصلت الدراسة الى أنه يوجد عوامل مؤثرة على سلوك الكسر الإيجابي للقواعد لدى المديرين في المستويات الإدارية الثلاثة بقطاع الخدمات الطبية، توافر دوافع سلوك الانتهاك الإيجابي الخاص بخدمة العميل بشكل أكبر من الدوافع الخاصة بمساعدة زملاء أو لزيادة كفاءة العمل.

تناولت دراسة (Abbasali, Hadeih, 2024) استكشاف العلاقة بين القيادة الأخلاقية على معدل دوران الموظفين مع التركيز على الدور الوسيط لكسر القواعد الاجتماعية وتبادل القائد والأعضاء، وتتكون عينة الدراسة من ٣٤٢ شخصا، يوجد تأثير سلبي مباشر للقيادة الأخلاقية على نية دوران الموظفين، تشجيع كسر القواعد من خلال تعزيز ثقافة الابداع والابتكار.

هدفت دراسة (Durmaz, & Gümüştekin, 2023) تحديد وقياس السلوكيات الاجتماعية

الإيجابية التي تساهم في تحقيق الرفاهية، وتتكون عينة الدراسة ٣٧ من موظفي الفنادق الذين يتمتعون بخبرة لا تقل عن عامين وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين أصحاب المصلحة وكسر القواعد الايجابي وأنه لا يوجد أي شعور بالمصلحة الشخصية وراء السلوك الاجتماعي الإيجابي لموظفي الفندق، ويؤثر العامل الأخلاقي على كسر القواعد الإيجابي.

تناولت دراسة (Wang,Weng,Yang ,2023) تحديد العلاقة بين بين القائد المؤيد لكسر القواعد الاجتماعية وصوت الموظف، و دراسة العلاقة بين القادة الذين يخرقون القواعد الاجتماعية ويسعون للحصول على تعليقات من مرؤوسيهم، وتحفيز الموظفين للتعبير عن أنفسهم بصوت أعلى، وتتكون عينة الدراسة من ٢٨٣ للمشرف والمرؤوس من شنغهاي، الصين، وتوصلت الدراسة الى أن هناك ارتباط بين كسر القواعد الاجتماعية للقائد بشكل إيجابي والسعي للحصول على ردود فعل القائد، والذي يرتبط إيجابيا بصوت الموظف، وتوجد علاقة إيجابية بين القائد المؤيد لكسر القواعد الاجتماعية وطلب ردود الفعل من القائد، بالإضافة إلى التأثير غير المباشر لكسر القائد المؤيده على رفع صوت الموظف عندما تكون الشجاعة الأخلاقية عالية.

تناولت دراسة (Khan,Zada,Khattak ٢٠٢٢) قياس تأثير القيادة الخادمة على كسر القواعد الاجتماعية الإيجابية (PSRB) وتوسط تحفيز الخدمة العامة (PSM) بين رابطة القيادة الخادمة و(PSRB)، وتتكون عينة الدراسة من ٥٤٦ من العاملين في الخطوط الأمامية لقوة نمور إغاثة كورونا، وتوصلت الدراسة الى أن القيادة الخادمة لها تأثير إيجابي على PSRB من خلال توليد الخدمة العامة PSM مما يؤدي في النهاية إلى تحسين PSRB.

تناولت دراسة (Wang,Liu,Hongqing Xiayi ٢٠٢٢) تحديد العلاقة بين ضمير الموظف والانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، وتتكون عينة الدراسة ٢١٦ ثنائياً بين الموظفين والمشرفين. وتوصلت الدراسة الى أن الانحراف في مكان العمل يكون مدفوعاً بدوافع المصلحة الذاتية أو الدوافع العدائية للموظفين في حين أن الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة يتميز بالانحراف الطوعي عن المعايير التنظيمية مع نوايا شريفة لصالح المنظمة أو أصحاب المصلحة فيها".

٢/٣ - بعض الدراسات التي تناولت الإبداع التنظيمي .

استهدفت دراسة (دعاء رمضان على محمود ٢٠٢٤) إلى قياس وتحليل أثر الذكاء التنظيمي لدى جامعة جنوب الوادي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي، باستخدام عينة مكونة من (٣٨٠) مفردة موزعة على عاملين الجهاز الإداري بجامعة جنوب الوادي، وقد توصلت الدراسة إلى أن تؤثر الجينات التنظيمية تأثيراً إيجابياً ذو دلالة إحصائية على مستوى كلا من الإبداع التنظيمي والذكاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعة، و يوجد تأثير إيجابياً ذو دلالة إحصائية لمستوى الذكاء التنظيمي على مستوى الإبداع التنظيمي

لديهم، و يؤثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى العاملين.

كما تناولت دراسة (منى سامى محمود مصطفى، ٢٠٢٣) تحديد وقياس تحديد أثر الجينات التنظيمية بوصفها متغير مستقل على الإبداع التنظيمي الطالقة - المرونة - الحساسية للمشكلات - الإصالة، اختبار الدور الوسيط للثقة التنظيمية والثقة بزلاء العمل - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بالإدارة العليا، باستخدام عينة مكونة من (٣٧٨) مفردة من العاملين بشركات الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي للجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي وجود أثر معنوي للثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي. الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي.

كما تناولت دراسة (طارق رضوان، سامح خاطر، نورهان ٢٠٢٢) الكشف عن أثر أبعاد إدارة المعرفة فى الإبداع التنظيمي. وذلك بالتطبيق على الهيئة القومية للتأمينات الإجتماعية بمنطقة الغربية، باستخدام عينة مكونة من (١٨٠) مفردة من مفردة من العاملين (الأطباء، هيئة التمريض، الإداريين) بالمستشفى الجامعي بالمنوفية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين أبعاد إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي.

كما تناولت دراسة (هانى فتحى عبداللاه، ٢٠٢٢) تحديد دور ممارسات إدارة المواهب فى تنمية الإبداع التنظيمي، باستخدام عينة مكونة من (٣٣٨) مفردة من العاملين (الأطباء، هيئة التمريض، الإداريين) بالمستشفى الجامعي بالمنوفية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط معنوية ايجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي.

كما أشارت دراسة (Almheiri & Khalid ٢٠٢٤) تحديد وتقييم فعالية مقياس قدرات الذكاء الاصطناعي باستخدام النظرية القائمة على الموارد، دراسة تأثير قدرات الذكاء الاصطناعي على الموارد التنظيمية للقدرات الديناميكية والإبداع التنظيمي، مما يؤثر فى الأداء العام، باستخدام عينة مكونة من (٣٠) مديرا عاما من ذوي الخلفيات فى مجال تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي من مختلف المؤسسات الحكومية فى دولة الامارات، وتوصلت الدراسة إلى وجود أدلة تجريبية على أن وجود قدرات الذكاء الاصطناعي يؤثر بشكل إيجابي وكبير على القدرات الديناميكية والإبداع التنظيمي والأداء، كما وجد أن القدرات الديناميكية تتوسط جزئيا علاقة قدرات الذكاء الاصطناعي بالإبداع والأداء التنظيمي .

كما تناولت دراسة (Ferit Ölçer ٢٠٢٤) تحديد العلاقات بين العدالة التنظيمية والصمت التنظيمي والإبداع التنظيمي، ودراسة تأثير الإبداع التنظيمي والابتكار المفتوح على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة. تم جمع بيانات البحث باستخدام طريقة المسح وجهاً لوجه المطبقة على الموظفين فى صناعة السيارات فى تركيا، وقد توصلت الدراسة إلى أن العدالة

التنظيمية تؤثر إيجاباً على الصمت التنظيمي، والإبداع التنظيمي يتأثر إيجاباً بالعدالة التنظيمية، الصمت التنظيمي يؤثر إيجاباً على الإبداع التنظيمي.

كما تناولت دراسة (Rizana & Augustina ٢٠٢٣) تحديد مدى تأثير الإبداع والابتكار على تعزيز أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة، ودراسة تأثير الإبداع التنظيمي والابتكار المفتوح على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة. باستخدام عينة مكونة من (٢٠٦) شركة صغيرة ومتوسطة تقع في عدة مناطق في إندونيسيا.، وقد توصلت الدراسة إلى أن الإبداع التنظيمي يؤثر والابتكار المفتوح بشكل كبير وإيجابي على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة، وأن الإبداع التنظيمي لديه القدرة على تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل مباشر.

كما تناولت دراسة (Zehra Gök & Veysel Okçu ٢٠٢١) تحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي المدرك ومستويات الإبداع التنظيمي والسخرية التنظيمية لدى المعلمين، تكونت عينة الدراسة من ٧٥٦ معلماً ومعلمة يعملون في ٢٤ مدرسة ثانوية تم اختيارهم بطريقة العينة العنقودية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين سلوكيات مديري التوجيه والإبداع التنظيمي لدى المعلمين، وعلاقة سلبية بين سلوكيات المعلم المهمة والإبداع التنظيمي.

كما تناولت دراسة (Shafique, & Ahmad ٢٠٢٠) قياس أثر القيادة الأخلاقية على إبداع العاملين التنظيمي؟، تم جمع البيانات من ٣٢٢ شركة صغيرة الحجم لتكنولوجيا المعلومات في باكستان، وقد توصلت الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية هي مؤشر هام للإبداع الفردي والتنظيمي، توجد علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية وإبداع الموظفين.

٤/٣ - نتائج تحليل الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية

استخلصت الباحثة من خلال المراجعة الفحصية للدراسات السابقة وتناولاتها المتنوعة ما يلي:

١. اتفقت الدراسات السابقة العربية والأجنبية على أهمية الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة في تطوير الأداء التنظيمي، والتوجه نحو السلوكيات الإبداعية في الأداء. كما أشار عدد قليل من الدراسات إلى وجود تأثير إيجابي للانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على جودة الخدمة.
٢. تناولت العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة كمتغير مستقل يؤثر على متغيرات أخرى غير متغيرات البحث ما عدا دراسة (HUANG ٢٠١٤ - Howladar ٢٠١٨) فقط، فهي تناولت العلاقة بين الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة والقيادة التحويلية.

٣. تناولت الدراسات السابقة العربية والأجنبية الإبداع التنظيمي كمتغير تابع يتأثر بجميع المتغيرات المستقلة والوسيط، حيث توجد عدد من المتغيرات التي تؤثر إيجابياً وسلباً على إبداع التنظيمي في المنظمات.

ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

١. يسعى البحث الحالي للتعرف على العلاقة بين الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي وهو ما لم تتعرض له أى من الدراسات السابقة.
٢. اختلف مجتمع وعينة البحث الحالي عن مجتمع وعينة البحوث التي تناولت الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة في المستشفيات، حيث اعتمدت الباحثة على المستشفيات العامة الحكومية بمحافظة القليوبية، وتمثلت عينة البحث من العاملين (الأطباء- الصيادلة- التمريض- الإداريين) بالمستشفيات محل البحث.

٤- مشكلة البحث Research Problem

بينما تتنافس المنظمات الخدمية ومنها المستشفيات محل الدراسة للوصول إلى أعلى مستوى لتحسين أدائها وتطوير أهدافها ونجاحها واستمرارها الذي يتوقف على العملاء وخدمتهم، ونظراً إلى أن المنظمات الخدمية يكون من الضروري فيها التفاعل المباشر بين مقدمي الخدمة ومتلقي الخدمة عن طريق السلوكيات التي يتعامل بها مع العميل وذلك حتى يرتقي إلى مستوى المنافسة المطلوبة (Ana Marie Guavis, 2023, P 920)، يمكن لمنظمات الضمان الاجتماعي تشجيع كسر القواعد من خلال تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار، ومما لا شك فيه أن الخدمات الطبية تؤثر تأثيراً بالغاً على المجتمعات وتتميز الخدمات الصحية في مصر بحدوث زيادة كبيرة في عدد المنظمات التي تتولى تقديمها (Irshad, Bartels, Majeed, & Bashir, S. 2022). لكن العبرة ليس بالعدد لا بد أن يرتبط ذلك ارتباطاً وثيقاً بجودة الخدمة الصحية المقدمة للمجتمع على اختلاف أطيافها والمنافسة الشديدة بين المنظمات الصحية في الحصول على نصيب كبير من أعداد المرضى مما جعل المنظمات تتسابق في لتصبح أكثر مرونة وتفاعل مع المستجدات البيئي وفي بعض المواقف قد يواجه مقدمي الخدمات مواقف يتوجب عليهم فيها إما أن يلتزموا بالقوانين ولا يقدموا الخدمة بالشكل المطلوب الذي يرضى العميل أو يكونوا أكثر مرونة في تطبيق القوانين وعدم الإلتزام بها أحياناً في سبيل تقديم الخدمة بشكل إبداعي (Christian, Lukas, 2021). تقدم الخدمة بشكل إبداعي سواء في التسهيلات الإدارية أو بيئة العمل الداخلية وتشجيع وتبنى الإبداع.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في مجموعة من الأسئلة التي تسعى الباحثة للإجابة عليها:

- التساؤل الرئيسي: إلي أي مدى يساعد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي في المستشفيات محل البحث؟ وذلك وفقاً لما ترصده التساؤلات التالية:
- أ. ما هو تأثير الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي في المستشفيات محل البحث؟
 - ب. إلى أي مدى يختلف تأثير توافر أبعاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة لدى العاملين في المستشفيات محل البحث على الإبداع التنظيمي باختلاف العوامل الديمغرافية للعاملين

(النوع، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي)؛

٥- أهداف البحث Research Objectives

- في ضوء طبيعة المشكلة، وتساؤلات البحث، فإن أهداف البحث تتمثل فيما يلي:
- أ. تحديد وقياس تأثير الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة على الابداع التنظيمي بالمستشفيات محل البحث محل البحث.
- ب. التوصل إلي عدد من التوصيات التي يمكن أن تفيد القيادات الإدارية في المستشفيات محل البحث.

٦- أهمية البحث Research significance

تظهر أهمية البحث من خلال الإسهامات العلمية والتطبيقات العملية التي يقدمها كما يلي:

١/٦ - الأهمية العلمية Scientific significance

- أ. يساهم هذا البحث على تفهم أوضح لإنتهاك الايجابي للقواعد من العاملين وكيف أنه لا يكون هذا السلوك بالضرورة سلوك سلبي على المنظمة، وتوضيح ما هي الفائدة التي تعود على المرضى منه.
- ب. يوضح البحث علاقات المردود التأثيري المباشر من ناحية وغير المباشر من ناحية أخرى بين الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة والابداع التنظيمي بالمستشفيات كإتاحة علمية يُسهم بها البحث بما تستنتظه من نتائج وتوصيات علمية تساهم في إثراء هذا الحقل البحثي.
- ج. إلقاء الضوء على أهمية الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة ومدى مساهمته تحسين عملية الابداع التنظيمي.
- د. هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة في حدود علم الباحثة وبالتالي قد يمثل هذا البحث إضافة وإثراء للمكتبات المصرية والعربية.

٢/٦ - الأهمية العملية Practical significance

- يستمد البحث أهميته العملية مما طرحه نتائجه وتوصياته من آليات ووسائل الأخذ بتطبيقات الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة في المستشفيات كأساليب جديدة للتعامل مع الواقع المختلف ومستجدات بيئة الأداء. وبصفة أكثر تحديدا تتمثل الأهمية العملية للبحث في:
- أ. يفيد البحث المسؤولين في المستشفيات محل البحث على فهم سلوك الإنتهاك الإيجابي ودوره في جذب المرضى والإحتفاظ بهم وأنه ليس من الضروري دائما أن ينظر لإنتهاك القواعد بالمنظمات على أنه سلوك سلبي يضر بمصلحة المنظمة وإنما يكون إيجابي يحقق مصلحة المرضى والمنظمة

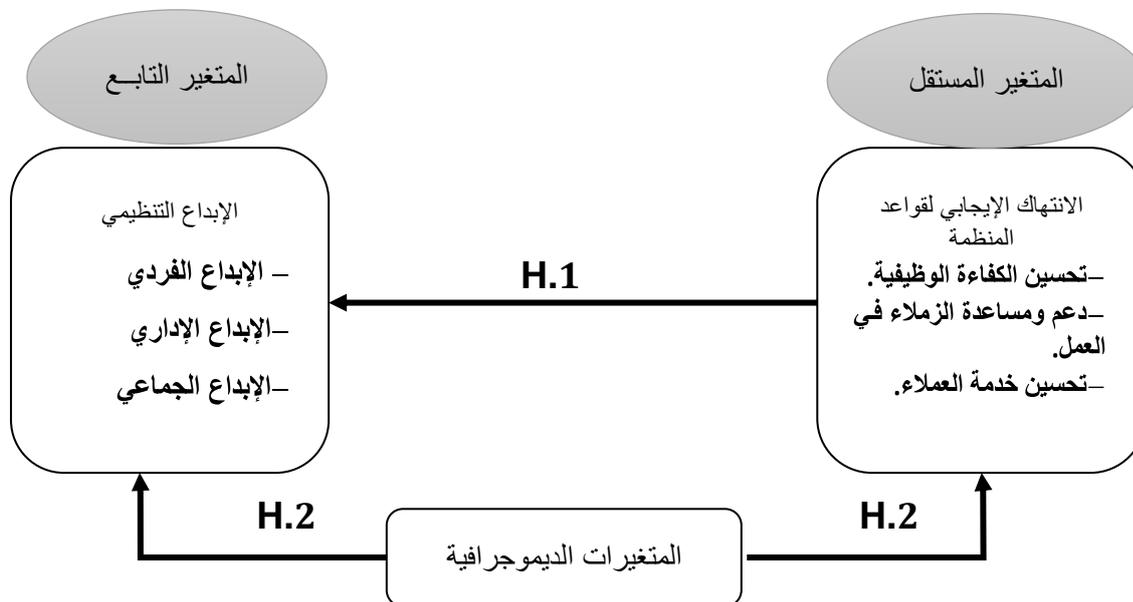
ب. يستمد البحث أهميته انطلاقاً من أهمية المستشفيات الجامعية باعتبارها من أهم المنظمات الخدمية التي تعود بالنفع على المجتمع بكل فئاته وتطويرها يقود المجتمع إلى مستقبل أفضل وأرحب مهما كانت متطلباته وتحدياته فإختيار المستشفيات الحكومية كمجتمع للبحث باعتبارها من أهم المنظمات التي تفيد المجتمع ككل وبنظر منها تقديم أفضل الخدمات بمحافظه القلوبية.

٧- فروض ونموذج البحث Research Model and Hypotheses of the

في ضوء الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة، الابداع التنظيمي وبناءً على أهداف البحث يمكن صياغة فروض البحث كما يلي:
الفرض الأول H1: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة على الابداع التنظيمي بالمستشفيات.

الفرض الثاني H2: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول متغيرات الدراسة (الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، الإبداع التنظيمي) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل، المستوى الإداري) بالمستشفيات محل الدراسة، ويوضح الشكل رقم (١) نموذج البحث

شكل (١) نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحثة.

٨- حدود البحث Research Limitations

تم إجراء البحث واختبار فروضه في ضوء المحددات التالية:

١/٨ - الحدود العلمية: اقتصر البحث على تحديد تأثير الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة على الابداع التنظيمي، وتم ذلك في ضوء ما يلي:

- اقتصر البحث على دراسة المتغيرات المحددة في نموذج البحث وهي الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة، الابداع التنظيمي.
- تناول البحث الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة في ثلاثة أبعاد هي (تحسين الكفاءة الوظيفية، دعم ومساعدة الزملاء في العمل، تحسين خدمة العملاء).
- تناول البحث الإبداع التنظيمي في ثلاثة أبعاد هي (الابداع الفردي، الابداع الاداري، الابداع الجماعي).

٢/٨ - الحدود المكانية: اقتصر البحث على المستشفيات الحكومية العامة بمحافظة القليوبية وعددهم ستة مستشفيات وهم : مستشفى بنها التعليمي، مستشفى شبين القناطر، مستشفى التأمين الصحي بينها، مستشفى القناطر الخيرية، مستشفى حميات طوخ، مستشفى حميات بنها، حيث أنه يتردد عليها عدد كبير من المستفيدين من الخدمة الصحية المقدمة.

٣/٨ - الحدود البشرية: تتمثل في وحدة المعاينة التي اعتمدت عليها الباحثة في جمع البيانات، حيث اعتمدت على عينة ميسرة من العاملين في عدة فئات وهي الأطباء والصيادلة والتمريض و الإداريين بالمستشفيات الحكومية العامة بمحافظة القليوبية في جمهورية مصر العربية مع مراعاة المتغيرات الديمغرافية (النوع، السن، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي).

٩- الإطار النظري للبحث Literature Review

يتناول الباحثين في هذا الإطار النظري عدة عناصر وهي: الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة، الابداع التنظيمي من حيث المفهوم والابعاد المختلفة لكل منهم على النحو التالي:

١/٩ - الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة

١/١/٩ - مفهوم الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة

من خلال مراجعة مجموعة من الأدبيات والبحوث والمصادر العلمية توصلت الباحثة إلى تعدد المفاهيم والتعريفات المرتبطة بالانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة، يسرد نقاط فحواها الجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١) مفاهيم الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة

المفهوم	الباحث
انتهاك القواعد التنظيمية بهدف حماية العملاء أو أصحاب المنافع بحسب منطقة الخدمات المقدمة وبالتالي فهو يعبر عن الرغبة في كسر القواعد والإجراءات بهدف تحقيق المنفعة لآخر وليس المنفعة الشخصية.	Dumaz & Gumustekin (2023)
الانتهاك الإرادي لقواعد المنظمة لصالح الآخر وينطوي على الانحراف الإيجابي عن القواعد التنظيمية بحيث ينحرف الفرد عن قواعد المنظمة مع توافر النوايا الشريفة والنزاهة مثل كسر القواعد التنظيمية بهدف محاولة حماية سمعة المنظمة.	Power et al (2023)
سلوكيات أو تصرفات العصيان التي يتم أدائها بواسطة العاملين بنية مساعدة الآخرين أو المنظمة أو المجتمع ككل.	Hennigan (2023)

تلك السلوكيات التي من خلالها ينتهك العاملون اللوائح التنظيمية والسياسات أو المحظورات التنظيمية بهدف دعم رفاهية المنظمة ككل أو رفاهية أصحاب المنافع بها.	Liu et al (2022)
الانتهاك المتمدد للسياسات والقواعد الرسمية بهدف دعم الرفاهية التنظيمية أو دعم رفاهية أصحاب المنافع بها.	Khan et al (2022)

المصدر: من إعداد الباحثين

وانطلاقاً من تحليل الرؤي التعريفية لمفهوم الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة تري الباحثة أنه الحالة التي يقوم العاملون بانتهاك القواعد والسياسات التنظيمية واللوائح التنظيمية أو يرتكب المحظورات التنظيمية ومع توافر النوايا الإيجابية لخدمة الصالح العام للمنظمة أو أصحاب المنافع بها أو عملائها وينبع هذا السلوك من الرغبة في مساعدة الآخرين ويقوم على ثلاثة صور رئيسية تتمثل في تسهيل أداء العمل ومساعدة أعضاء المنظمة وتحسين خدمة العملاء.

٢/١/٩ - أبعاد قياس الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة.

من خلال استعراض ومراجعة الدراسات والأبحاث في أدب إدارة الأعمال، توصلت الباحثة إلى أن هناك اتفاق بين معظم الدراسات على أن هناك ثلاثة أبعاد رئيسية للانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة والمتمثلة في تحسين الكفاءة الوظيفية ودعم ومساعدة الزملاء وتحسين خدمة العملاء ويوضح جدول رقم (٢) الأبعاد المستخدمة بشكل متكرر في وصف وقياس الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة:

المؤلف/المؤلفين بالترتيب الزمني (السنة)												أبعاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة	م	
Dahling et al (2012)	Harrison,(2015)	Youli et al (2014)	Deprez et al (2020)	John & Shafi (2020)	(١)Wang and Shi (2021)	Khattak et al (2022)	Hennigan & Cohn, (2022)	Jost (2022)	Wang et al (2023)	Zhang et al (2023)	المتوسط			%
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	١١	١٠٠%	١	تحسين الكفاءة الوظيفية
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	١١	١٠٠%	٢	دعم ومساعدة الزملاء في العمل
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	١١	١٠٠%	٣	تحسين خدمة العملاء

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

(1) Wang, F., & Shi, W. (2021). Inclusive leadership and pro-social rule breaking: the role of psychological safety, leadership identification and leader-member exchange. *Psychological Reports*, 124(5), P. 9.

في ضوء ما سبق، يوجد شبه اتفاق بين الباحثين حول أبعاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة والتي تتمثل في ثلاثة أبعاد رئيسة هي تحسين الكفاءة الوظيفية، ودعم ومساعدة الزملاء، تحسين خدمة العملاء، وفي سياق هذا البحث، تركز الباحثة على ثلاثة أبعاد فقط.

٢/٩ الأبداع التنظيمي

١/٢/٩ مفهوم الأبداع التنظيمي

من خلال مراجعة مجموعة من الأدبيات والبحوث العلمية ذات الصلة بالأبداع التنظيمي توصلت الباحثة إلى تعدد المفاهيم المرتبطة بالأبداع التنظيمي والتي يمكن تناولها من خلال الجدول (٥) التالي:

جدول رقم (٥) مفاهيم الأبداع التنظيمي

المفهوم	الباحث
العملية التخليقية لإنتاج المخرجات والنتائج الأصلية وعالية القيمة بحيث لا يركز الإبداع التنظيمي فقط على إنتاج الأشياء الجديدة ولكنه يقوم على دمج العناصر القديمة في النظام الجديد أو تطبيق الأفكار القديمة بطريقة جديدة ومستحدثة لحل المشكلات المحددة وإضافة معرفة جديدة للممارسات المهنية.	Paziura (2023)
إنتاج المنتجات أو الخدمات أو الإجراءات أو العمليات الجديدة والمفيدة وعالية القيمة بواسطة الأفراد العاملين معاً في النظم الاجتماعية المعقدة.	Rumanti et al (2023)
السلوك الجماعي للأفراد على كل المستويات لإنتاج المنتجات أو الخدمات الجديدة.	Saleh & Brem (2023)
تطوير الأفكار والمنتجات والعمليات أو المخرجات الأخرى الحديثة والمفيدة.	Harvey & Berry (2023)
الدرجة التي إليها يمكن إدراك المنتجات على أنها تختلف بصورة فريدة عن منتجات المنافسين بالصورة التي تحفز العملاء على شرائها.	Ameen et al (2022)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ومن خلال الجدول السابق، ترى الباحثة، أن هناك اتفاق بين الباحثين (Guven et al, 2021، Harvey & Berry, 2023، Darvishmotevali et al, 2020، Sankaran, 2020، Mikalef & Gupta, 2021) على أنه العملية التي من خلالها يقوم الأفراد الذين يعملون داخل النظم الاجتماعية المعقدة بإنتاج وتطوير الأفكار والمنتجات والعمليات والإجراءات أو المخرجات الأخرى الجديدة والمفيدة وعالية القيمة، ويضيف Paziura (2023) إلى هذا التعريف أن الإبداع التنظيمي هو عملية تخيلية لإنتاج المخرجات والنتائج

الأصلية وعالية القيمة وأنه يقوم على دمج العناصر القديمة في النظام الجديد أو تطبيق الأفكار القديمة بطريقة جديدة ومستحدثة لحل المشكلات المحددة وإضافة معرفة جديدة للممارسات المهنية. بينما أضافت دراسة (Saleh & Brem (2023) أن الإبداع التنظيمي يكون سلوك جماعي للأفراد على كل المستويات لإنتاج المنتجات الجديدة، ويؤكد (Ameen et al (2022) على أنه يعبر عن درجة إدراك منتجات أو خدمات المنظمة على أنها متميزة وتختلف بصورة فريدة عن منتجات المنافسين مما يحفز العملاء على شرائها. وبالإضافة إلى ذلك، تضيف دراسة (Mazil et al (2022) أن الإبداع التنظيمي يحث على تطبيق وتنفيذ الأفكار الجديدة داخل الدور الوظيفي أو فريق العمل لتحقيق أفضل النتائج للمنظمة، ويرى (Hamad (2022) أنه العملية التي من خلالها تستمر المنظمة في وضع نفسها في المكانة الابتكارية لمواكبة الأفكار الجديدة التي وضعتها المنظمة بعيداً عن منافسيها، ووفقاً لدراسة (Chang & Huang (2021) أن الإبداع التنظيمي يتحقق من خلال إنتاج سلسلة من الأداء والمنتجات الإبداعية من خلال المهارات المهنية والتي تظهر في المنتجات أو الخدمات أو الأفكار أو العمليات أو الإجراءات الجديدة والمفيدة وعالية القيمة، ويرى أن الإبداع التنظيمي ينطوي على عملية التعبئة والتنظيم الجماعي للقدرات الإبداعية للأفراد داخل البيئة التي تتميز بالضغط والقيود (Mnisri & Wasieleski (2020)، بينما يصفه (Da Vasconcellos et al.(2019) على أنه المورد الذي من خلاله تظهر عملية خلق القيمة والمنتجات والخدمات والأفكار والروتين والعمليات وتظهر القدرات الريادية للأفراد بالمنظمة.

٢/٢/٩ أبعاد الإبداع التنظيمي

نظراً لاختلاف آراء الباحثين حول مفهوم الإبداع التنظيمي، اختلفت تبعاً لذلك وجهات نظرهم حول أبعاد الإبداع التنظيمي في المنظمات، حيث أشار عدد من الدراسات التي اعتمد عليها الباحثة إلى وجود خمسة أبعاد رئيسية يمكن استخدامها لتحديد وقياس الإبداع التنظيمي، حيث ذهبت دراسة (Ölçer & Coşkun 2022) إلى أن الإبداع التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الإبداع الفردي والذي يعبر عن المدى الذي يليه يتميز الأفراد بالحساسية الشديدة للمشكلات ولديهم أفكار أصلية، والإبداع الإداري والذي يعبر عما إذا كان المديرين يمكنهم خلق المهارات الإبداعية لدى العاملين بالمنظمة، والإبداع الجماعي والذي يعبر عن وجود الهيكل التنظيمي الذي يمد العاملين بالحرية في التعبير عن أنفسهم ويتصرفون من تلقاء أنفسهم، واتفقت معها دراسة (Akan (2015) ودراسة (Lace et al (2015) ودراسة (Adiguzel et al (2021) على أن الأبعاد الرئيسية للإبداع التنظيمي تتمثل في ثلاثة أبعاد وهي الإبداع الفردي والإبداع الإداري والإبداع الجماعي.

ويوضح جدول (٦) التالي الأبعاد المستخدمة بشكل متكرر لوصف وقياس الإبداع

التنظيمى في المنظمات:

جدول رقم (٦) أبعاد الابداع التنظيمى

م	أبعاد الإبداع التنظيمى	المؤلف/المؤلفين بالترتيب الزمني (السنة)											
		Lace et al (2015)	Akan (2015)	Boso et al (2017)	Bratnicka-Mysliwiec (2018)	De Vasconcellos et al (2019)	Smith et al (2020)	Adiguzel & Okçu (2021)	Ölçer & Coşkun (2022)	Rizana & Augustina (2023)	المتوسط	%	
١	الإبداع الفردي	✓	✓			✓		✓				9	%75
٢	الإبداع الإداري	✓	✓			✓						9	%75
٣	الإبداع الجماعي	✓	✓			✓						9	%75
٤	الحدثة			✓	✓							9	%75
٥	المنفعة			✓	✓							9	%75
٦	المهارات المرتبطة بالمجال							✓				9	%75
٧	والدافعية الداخلية							✓				9	%75
٨	والمشاركة في العمليات المرتبطة بالإبداع							✓			✓	9	%75

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

بناء على التحليل السابق، وفي سياق هذا البحث، تم التركيز على ثلاثة أبعاد رئيسة لتحديد وقياس الابداع التنظيمى فى المستشفيات محل البحث هم: الابداع الفردي، الابداع الادارى، الابداع الجماعى.

١٠- أسلوب البحث Research Methodology

١/١٠ الأسلوب المكتبي: من خلال الرجوع الي المصادر العلمية المختلفة العربية والأجنبية والمتمثلة في الكتب والدوريات والأبحاث والرسائل العلمية ذات الصلة بموضوع البحث.

٢/١٠ الأسلوب الميداني: تمثل الغرض الأساسي من هذا الأسلوب هو جمع البيانات اللازمة وتحليلها وذلك حتى يتمكن الباحثين من التحقق من صحة او عدم صحة فروض البحث وتم ذلك من خلال تحديد ما يلي:

١٠/٢/١٠ مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من العاملين بالمستشفيات الحكومية العامة بمحافظة القليوبية، والبالغ عددها وقت اجراء الدراسة الميدانية ٦ مستشفيات، وهى : مستشفى بنها التعليمى، مستشفى شيبين القناطر، مستشفى التأمين الصحى بينها، مستشفى القناطر الخيرية، مستشفى حميات طوخ، مستشفى حميات بنها، ويوضح بواقع 2914 من العاملين.

١٠/٢/٢٠ عينة البحث

طبقاً لأهداف وفروض البحث، تتمثل عينة الدراسة بالمستشفيات الحكومية الموجودة

بمحافظة القليوبية في جمهورية مصر العربية وهي: مستشفى بنها التعليمي، مستشفى شبين القناطر، مستشفى التأمين الصحي بنها، مستشفى القناطر الخيرية، مستشفى حميات طوخ، مستشفى حميات بنها، للمستشفيات محل البحث، تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة (Thompson, 2012, p59) وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ (٢٠١١) مفردة، وعند مستوى ثقة ٩٥%، وحدود خطأ قدره $\pm 5\%$ وهي حدود خطأ مقبولة في الدراسات الاجتماعية، وبلغ حجم العينة (٣٢٣) مفردة. ويمثل الجدول التالي توزيع العينة على المستشفيات العامة الحكومية.

جدول رقم (٧) توزيع العينة على المستشفيات العامة الحكومية محل البحث

توزيع مفردات مجتمع البحث

اسم المستشفى	أطباء وصيادلة			التمريض			الإداريين	اجمالي	
	بشري	اسنان	صيدلي	عالي	معهد	٣ سنوات		عدد	النسبة %
مستشفى بنها التعليمي	٢٥٤	١٧	٨٧	٢٣	٤٥	٢٧٣	٢٦١	٩٦٠	٣٣%
مستشفى شبين القناطر	١٢٧	١٢	٦٣	١٤	٦	٩٧	٢١٢	٥٣١	١٨.٢%
مستشفى التأمين الصحي بنها	٨٦	١٣	٨٣	٢٢	١٦	١٠٩	١٩١	٥٢٠	١٧.٨%
مستشفى القناطر الخيرية	٦٩	١٤	٥٢	١٩	١٣	٨٧	١٤٢	٣٩٦	١٣.٦%
مستشفى حميات طوخ	٢٧	-	٣٦	٣	٤	٥٣	٩١	٢١٤	٧.٣%
مستشفى حميات بنها	٣٥	-	٤٣	٧	٩	٧٧	١٢٢	٢٩٣	١٠.١%
الإجمالي	٥٩٨	٥٦	٣٦٤	٨٨	٩٣	٦٩٦	١٠١٩	٢٩١٤	١٠٠%
اجمالي الفئات	١٠١٨			٨٧٧					
النسبة	٣٤.٩%			٣٠%					٣٥.١%

المصدر: من إعداد الباحثين

جدول رقم (٨) توزيع عينة البحث لفئات البحث

توزيع مفردات عينة البحث

اسم المستشفى	أطباء وصيادلة			التمريض			الإداريين	اجمالي	
	بشري	اسنان	صيدلي	عالي	معهد	٣ سنوات		عدد	النسبة %
مستشفى بنها التعليمي	٢٥٤	١٧	٨٧	٢٣	٤٥	٢٧٣	٢٦١	٩٦٠	٤٧.٧%
مستشفى شبين القناطر	١٢٧	١٢	٦٣	١٤	٦	٩٧	٢١٢	٥٣١	٢٦.٥%
مستشفى التأمين الصحي بنها	٨٦	١٣	٨٣	٢٢	١٦	١٠٩	١٩١	٥٢٠	٢٥.٨%
الإجمالي	٤٦٧	٤٢	٢٣٣	٥٩	٦٧	٤٧٩	٦٦٤	٢٠١١	١٠٠%

			٦٠٥	٧٤٢	اجمالي الفئات
	٣٢٣	١٠٦	٩٧	١٢٠	حجم العينة

المصدر: من إعداد الباحثين

٣/٢/١٠ أسلوب جمع البيانات

اعتمد الباحثين في تجميع بيانات البحث الميداني على قائمة استقصاء تم تصميمها لهذا الغرض في ضوء الدراسات السابقة حيث اشتملت القائمة على ٥٠ عبارة لقياس متغيرات البحث. ٤/٢/١٠ الأساليب الإحصائية والأدوات التحليلية المستخدمة بالبحث

اعتمد الباحثين على ثلاث برامج في التحليل الإحصائي للبيانات وهم: برنامج (Microsoft Excel, 2010) لإدخال البيانات الأولية التي تم جمعها عن طريق قائمة الاستقصاء المصممة لقياس متغيرات البحث، كما تم استخدام برنامج (IPM SPSS, V.26) لتكويد وترميز اجابات المستجيبين، تحديدا تم استخدام البرنامج في تطبيق اختبارات التكرارات والنسبة، وتم الاستعانة ببرنامج (SmartPLS 3) والذي يعتبر أحد البرامج التطبيقية لمنهجية نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling وذلك لتصميم النموذج البنائي لمتغيرات البحث وتحديد مؤشرات جودة النموذج.

جدول رقم (٩) مقاييس ومكونات متغيرات البحث

م	المتغيرات	الأبعاد	حدود ورقم العبارات	الأدبيات التي تم الإعتماد عليها
١	الإنتهاك	تحسين الكفاءة الوظيفية	العبارات (٥-١)	ياسمين ٢٠٢٠، حشمت (٢٠١٣)، النجار (٢٠١٦) Dahling- Morrison (٢٠١٢)
	الإيجابي لقواعد	دعم ومساعدة الزملاء	العبارات (٨-٦)	Rui 2013- Catherin (٢٠١٥)، النجار (٢٠١٦)
	المنظمة	تحسين خدمة العلاء	العبارات (١٢-٩)	(Dahling 2012) (Ambrose 2015) حشمت (٢٠١٣)، صقر (٢٠١٧)
٢	الإبداع	الإبداع الفردي	العبارات (٤٢-٣٧)	(Zhining Wang, et. all, 2019 هاني فتحي (٢٠٢٣) (منى سامي (٢٠٢٣) (رحاب العراقي (٢٠١٦)
	التنظيمي	الإبداع الإداري	العبارات (٤٦-٤٣)	Ali Safari , 2020 ; Rizana & Augustina 2023 (خالد محمود (٢٠٢٤) (منار عبدالله (٢٠٢٣) (علي يونس (٢٠١٩)
		الإبداع الجماعي	العبارات (٥٠-٤٧)	Shih Ping Jeng, 2018 Mohammed Iqbal Al-Ajlouni, 2021 (خالد محمود (٢٠٢٤) (نشأت (٢٠١٦)

المصدر: من إعداد الباحثين.

٥/٢/١٠ تقييم النموذج البنائي واختبار فروض البحث ومناقشة وتفسير النتائج

١/٥/٢/١٠ تصميم وتقييم صلاحية النموذج البنائي لفروض البحث

في ضوء نتائج تقييم صلاحية نماذج قياس متغيرات البحث والتي أوضحت صلاحية تلك النماذج، وتم تصميم النموذج البنائي الذي يوضح العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين

متغيرات البحث، ويستعرض الجدول رقم (١٠) نتائج التحليل العاملي التوكيدي ونتائج الثبات والصدق الخاصة بالنموذج البنائي المقترح والذي صمم من أجل اختبار فروض البحث.

جدول رقم (١٠) معاملات التحميل ومعاملات الثبات والصدق لأبعاد متغيرات البحث

المتغير	ألفا كرونباخ	الموثوقية المركبة	متوسط التباين المفسر
الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة	0.955	0.964	0.817
الابداع التنظيمي	0.950	0.964	0.869

المصدر: تم الاعداد بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق:

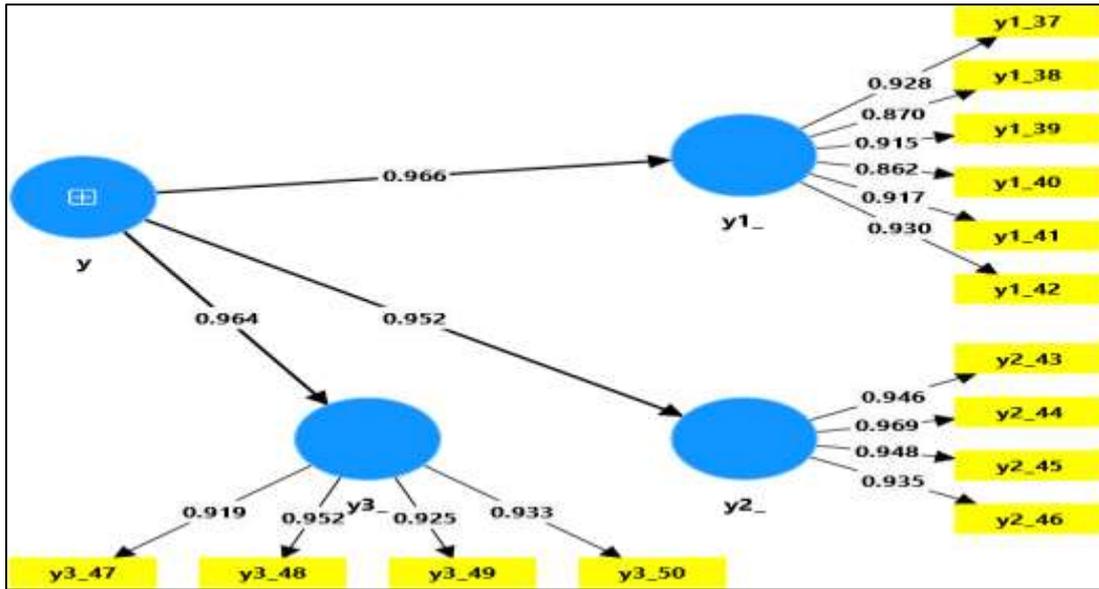
- بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ وقيمة الموثوقية المركبة لبعد الإبداع الفردي (٠.٩٦٤ ، ٠.٩٥٥) كما بلغت قيمتهما لبعد الإبداع الإداري (٠.٩٦٤ ، ٠.٩٧٤) وقد بلغت قيمتهما لبعد الإبداع الجماعي (٠.٩٥٠ ، ٠.٩٦٤)، مما يعني أن التناسق الداخلي للعبارات يُعد مقبول بدرجة مرتفعة.
- بلغت قيمة متوسط التباين المفسر لبعد الإبداع الفردي (٠.٨١٧) كما بلغت قيمته لبعد الإبداع الإداري (٠.٩٠٢) وقد بلغت قيمته لبعد الإبداع الجماعي (٠.٨٦٩)، مما يشير إلي تحقق الصدق التقاربي.
- تراوحت قيم معاملات التحميل لعبارات الإبداع الفردي بين (٠.٨٦٢ ، ٠.٩٣٠) كما تراوحت قيم معاملات التحميل لعبارات الإبداع الإداري بين (٠.٩٣٥ ، ٠.٩٦٩) كما تراوحت قيم معاملات التحميل لعبارات الإبداع الجماعي بين (٠.٩١٩ ، ٠.٩٥٢)، مما يشير لصلاحية البناء لمتغير الإبداع التنظيمي بأبعاده الثلاثة.

٢/٥/٢/١٠ نتائج اختبار الفروض وتفسيرها

يوضح الشكل رقم (١) التالي والجدول رقم (١٠) نتائج تحليل المسار الخاص بالنموذج البنائي والذي يوضح التأثيرات المباشرة وغير مباشرة لمتغيرات البحث، والذي يمكن من خلالهما اختبار مدي صحة فروض البحث.

شكل رقم (١)

نموذج تحليل المسار للانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة على الابداع التنظيمي



المصدر: تم الإعداد بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وبوضح الجدول التالي نتائج تحليل المسار من الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي.

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل المسار من الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة إلى الإبداع التنظيمي

P Values	قيمة ت المحسوبة	الخطأ المعياري	معامل المسار	المسار	الفرض	
					المسارات المباشرة	الأول
0.000	7.588	0.027	0.203	الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة -> الإبداع التنظيمي		
	Q ²	f ²	R ²	الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة الإبداع التنظيمي	معايير جودة النموذج	
	0.338		0.829			
SRMR= 0.051						

المصدر: تم الإعداد بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

وفي ضوء الشكل رقم (١) والجدول رقم (١١) يمكن استنتاج ما يلي:

أ. نتائج التحليل الإحصائي للفرض الأول .

ينص هذا الفرض علي أنه "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للانتهاك الإيجابي

لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي بالمستشفيات محل البحث"، ويعنى ذلك:

- معنوية معامل المسار المباشر من الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة إلى الإبداع التنظيمي

حيث كانت قيمة (T>1.96)، وقيمة (P-value=0.000)، وذلك عند مستوي معنوية ٥%.

- بلغت قيمة معامل المسار (٠.٢٠٣) وكانت إشارة معامل المسار موجبة وهو ما يعني أن

أثر الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات العامة الحكومية بالقلبية - ٨٧٠ -

للانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة تأثير إيجابي دال احصائياً على الإبداع التنظيمي بالمستشفيات.

- كلما زاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة بوحدة واحدة أدى إلي زيادة الإبداع التنظيمي بالبنوك بمقدار (٠.٢٠٣) وحده.

مما سبق يتضح صحة الفرض الأول والقائل بأنه " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي بالمستشفيات محل البحث".

ب. نتائج التحليل الإحصائي للفرض الثاني

ينص هذا الفرض على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم حول متغيرات الدراسة (الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، الإبداع التنظيمي) وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية (النوع، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الوظيفة) بالمستشفيات محل الدراسة".

أ. حسب النوع

لقياس التباين أي مدى الإتفاق والإختلاف بين المستقضي منهم (بحسب النوع) في الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test).

جدول (١٢)

قياس التباين (بحسب فئات النوع) في الآراء حول متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	المتوسط الرتبي	مستوى المعنوية
الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة	ذكر	193.05	٠.٠٠١
	أنثى	153.25	
الإبداع التنظيمي	ذكر	171.84	٠.٣١٤
	أنثى	159.23	

المصدر: تم الاعداد بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

ويلاحظ من الجدول السابق:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم من الذكور والإناث حول الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، حيث كان مستوي المعنوية أقل من (٠.٠٠٥)، وكان الذكور أكثر إدراكاً لهذا المتغير عن الإناث.

ب. حسب العمر

لقياس التباين بين المستقضي منهم (بحسب العمر) في الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (kruskal-wallis).

جدول (١٣)

قياس التباين (بحسب العمر) فى الآراء حول متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	المتوسط الرتبى	مستوى المعنوية
الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة	أقل من ٣٠ سنة	141.615	0.000
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	158.882	
	45 سنة فأكثر	210.092	
الإبداع التنظيمي	أقل من ٣٠ سنة	135.443	0.000
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	156.963	
	45 سنة فأكثر	228.378	

المصدر: تم الاعداد بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم حول متغيرات الدراسة (الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، الإبداع التنظيمي) وذلك بحسب الفئات العمرية المختلفة، حيث كان مستوي المعنوية أقل من (٠.٠٥)، وقد كانت فئة ٤٥ سنة فأكثر هي أكثر الفئات إدراكاً لمتغيرات الدراسة.
ج. حسب سنوات الخدمة

لقياس التباين بين المستقضي منهم (بحسب سنوات الخدمة) فى الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار كروسكال والاس kruskal-wallis.

جدول (١٤)

قياس التباين (بحسب سنوات الخدمة) فى الآراء حول متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	المتوسط الرتبى	مستوى المعنوية
الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة	أقل من ١٠ سنوات	151.693	0.042
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	165.154	
	٢٠ سنة فأكثر	190.678	
الإبداع التنظيمي	أقل من ١٠ سنوات	151.208	0.001
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	158.282	
	٢٠ سنة فأكثر	210.278	

المصدر: تم الاعداد بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول السابق: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم حول متغيرات الدراسة (الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، الإبداع التنظيمي) وذلك بحسب الفئات المختلفة لسنوات الخدمة، حيث كان مستوي المعنوية أقل من (٠.٠٥)، وقد كانت فئة ١٥ سنة فأكثر هي أكثر الفئات إدراكاً لمتغيرات الدراسة.

د. حسب المستوي التعليمي:

لقياس التباين بين المستقسي منهم (بحسب المستوي التعليمي) في الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار كروسكال والاس kruskal-wallis.

جدول (١٥)

قياس التباين (بحسب المستوي التعليمي) في الآراء حول متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	المتوسط الرتبي	مستوى المعنوية
الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة	متوسط	176.470	٠.٦٢٣
	جامعي	161.639	
	حاصل علي دراسات عليا	158.957	
الإبداع التنظيمي	متوسط	209.758	٠.٠٠٢
	جامعي	147.656	
	حاصل علي دراسات عليا	166.245	

المصدر: تم الاعداد بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

وبلاحظ من الجدول السابق:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقسي منهم من فئات المستوى التعليمي حول الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، حيث كان مستوي المعنوية أكبر من (٠.٠٠٥).
هـ. حسب الوظيفة

لقياس التباين بين المستقسي منهم (بحسب الوظيفة) في الآراء حول متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار كروسكال والاس kruskal-wallis.

جدول (١٦)

قياس التباين (بحسب الوظيفة) في الآراء حول متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	المتوسط الرتبي	مستوى المعنوية
الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة	أطباء أو صيادلة	131.154	٠.٠٠٠
	هيئة التمريض	183.582	
	الإداريين	177.170	
الإبداع التنظيمي	أطباء أو صيادلة	130.442	٠.٠٠٠
	هيئة التمريض	154.036	
	الإداريين	205.014	

المصدر: تم الاعداد بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

وبلاحظ من الجدول السابق:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقسي منهم بحسب الوظيفة حول الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، حيث كان مستوي المعنوية أقل من (٠.٠٠٥)، وكانت فئة هيئة

التمريض أكثر الفئات إدراكاً لهذا المتغير.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثاني جزئياً والقائل "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم حول متغيرات الدراسة (الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، الإبداع التنظيمي) وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية (النوع، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الوظيفة) بالمستشفيات محل الدراسة"، ويمكن عرض النتائج النهائية لاختبار فروض البحث من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٧)

النتائج النهائية لاختبار فروض البحث

الفرض	صيغة الفرض	نتيجة اختبار الفرض
H1	يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة على الإبداع التنظيمي بالمستشفيات محل البحث.	قبول
H2	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم حول متغيرات الدراسة (الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، الإبداع التنظيمي) وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية (النوع، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الوظيفة) بالمستشفيات محل الدراسة"	قبول

١١- توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث، والمشكلات والمقترحات التي طرحها العاملون بالمستشفيات محل البحث يمكن عرض توصيات البحث من خلال النقاط التالية:

١. عقد جلسات سنوية لمراجعة لوائح ونظم العمل ودراسة المشكلات المرتبطة بتطبيقها والية تنفيذ ذلك من خلال دعم الإدارة العليا، وتشكيل فريق لكافة العاملين سواء أطباء أو صيادلة أو التمريض أو الإداريين لتحديد المشكلات المرتبطة بتطبيق اللوائح والقوانين.
٢. عقد برامج التوعية والتنمية اللازمة لتنمية السلوكيات الإيجابية لدى العاملين بالمستشفيات محل البحث على اختلاف وظائفهم بالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف العمل بتطبيقها والية تنفيذ ذلك من خلال اعداد مدونة للسلوكيات الإيجابية بالمستشفيات ومشاركة العاملين لمناقشتهم ومعرفة آرائهم.
٣. يتحتم ضرورة تنمية دوافع الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة بالمستشفيات خاصة إنه يتم التعامل مع صحة البشر والتي لا تحتاج لتأجيل بسبب إجراءات وقواعد عمل ثابتة

٤. ضرورة إنشاء إدارة مستقلة أو فريق عمل بكل منظمة خدمية لكافة أقسامها يكون لديه السلطة على اتخاذ قرارات طارئة لمواجهة المشاكل المحتملة.
٥. اعتماد سياسة تدريب تتضمن تدريب العاملين على كيفية تخطى القواعد في بعض المواقف التي يضطر فيها بعدم الالتزام بالقواعد المعيقة للعمل والية تنفيذ ذلك وضع خطط لبرامج التنمية واستثمار رأس المال الفكري لإبداع حلول مبتكرة بعيدا عن أساليب الاداء التقليدية،
٦. توفير معايير موضوعة لإختيار القادة ممن تتوفر فيهم القدرة على الرؤية على استشراف المستقبل والية تنفيذ ذلك عن طريق مشاركة العاملين لمناقشتهم ومعرفة آرائهم وحثهم على السلوكيات الايجابية التي تهدف الى تحقيق مصلحة العمل.
٧. الاهتمام من جانب الادارة العليا بالأفكار الجديدة التي يقترحها العاملون والتحفيز الفكري لهم وضرورة إهتمام القادة بتلبية احتياجات المرؤوسين وتقديم المكافآت الحوافز التشجيعية لهم.
٨. تحفيز وتشجيع (أدبيا وماديا) العاملين بالمستشفيات بمختلف فئاتهم على الاستعداد لتفضيل مصلحة المستشفيات والمرضى على مصلحتهم الذاتية

١٢- اقتراحات بحثية مستقبلية

- في ضوء محددات البحث وما تم عرضه من نتائج وتوصيات يمكن للباحثة تقديم مجموعة من الأفكار والمقترحات البحثية التي لم يتم تناولها في البحث الحالي، وذلك لمعاونة الباحثين الذين يرغبون في البحث مستقبلا في هذه المتغيرات، ومن هذه المقترحات ما يلي:
١. مازالت هناك حاجة لمزيد من الدراسات بهدف التحقق من ثبات وصدق مقياس الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، والابداع التنظيمي في المنظمات المصرية.
 ٢. تطبيق موضوع هذا البحث على منظمات خدمية أخرى مع مقارنة نتائج البحث الحالي مع ما سيتم التوصل اليه في هذه القطاعات مثل قطاع البنوك والجامعات (العامة والخاصة) وغيرها وذلك من خلال إجراء دراسة مقارنة بين منظمات خدمية حكومية ومنظمات خدمية خاصة يعملان في نفس المجال لتوضيح الفرق بين مدى حرص أى منهم وإهتمامهم بسلوكيات الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة التي تؤثر على الإبداع التنظيمي.
 ٣. اقتصر البحث على أبعاد ومتغيرات محددة بناء على دراسات سابقة، وبالتالي يمكن لدراسات أخرى التطرق لأبعاد ومتغيرات أخرى خلاف ما جاء بالبحث الحالي مثل دراسة متغيرات أخرى من المحتمل أن تؤثر على الإبداع التنظيمي مثل المناخ التنظيمي، والقيم التنظيمية، والدعم التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والصمت التنظيمي.
 ٤. إجراء المزيد من البحوث في مجال القيادة الحديثة مثل (القيادة التبادلية، القيادة التشاركية، و القيادة التحويلية الخضراء) على الميزة التنافسية.

٥. دراسة متغيرات وسيطة بين الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة والابداع التنظيمى مثل
٦. (القيادة الشاملة، القيادة الأخلاقية، المرونة الشخصية)

١٣. قائمة المراجع

١. المراجع العربية

١. أحمد محمود أحمد عبد النبي، (٢٠٢٤)، تأثير المرونة الشخصية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بقطاع الرعاية الصحية بالهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية بجمهورية مصر العربية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط،* ٥(١)٣، ص ١٦٤٧-١٧٠٣.
٢. دعاء رمضان على محمود، (٢٠٢٤)، أثر الذكاء التنظيمى كمتغير وسيط فى العلاقة بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمى (دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادى)، *مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بور سعيد، المجلد ٢٥، العدد الأول،* ص ٤٨٩-٥٥٥.
٣. منى سامى محمود مصطفى، (٢٠٢٣)، أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمى: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية، *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، المجلد الخامس، العدد الأول، الجزء الثالث،* ص ٩٦٥-١٠٠٣.
٤. سماء عثمان عبد الرازق عثمان (٢٠٢١)، تأثير قيم الموظف على كسر قواعد العمل دراسة تطبيقية على العاملين في الوحدات المحلية بمدينة المنصورة، رسالة دكتوراة، كلية التجارة جامعة المنصورة ٩٢-١٠٠.
٥. ياسمين عبد العظيم محمد (٢٠٢٠)، الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة بالنسبة لمقدمي الخدمات وأثره على جودة الخدمة المدركة للعملاء دراسة تطبيقية على بعض المنظمات بمصر، رسالة ماجستير، كلية التجارة جامعة بنها، ٣٣.
٦. زكى محمود زكى صقر (٢٠١٧)، دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على دوافع سلوك الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة PSRB في قطاع الخدمات الطبية بمستشفيات جامعه الزقازيق، *محل السيناريوهات، مجلة البحوث الإدارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة،* مجلد ٣٩ عدد (١)، ٢٨١ - ٣٢١.
٧. طارق رضوان محمد رضوان، سامح أحمد خاطر، نورهان عادل أحمد خليل، (٢٠٢٢)، أثر أبعاد إدارة المعرفة فى الإبداع التنظيمى دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة القومية للتأمينات الإجتماعية بمنطقة الغربية، *مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، المجلد ٤٢، العدد الثانى،* ص ٢٣١-٢٧٧.

٨. هانى فتحى عبداللاه، (٢٠٢٢)، دور ممارسات إدارة المواهب فى تنمية الإبداع التنظيمى دراسة تطبيقى على العاملين بالمستشفى الجامعى بالمنوفية، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارة، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد ٣، العدد الثانى، الجزء الثالث، ص ١٠٠٣-١٠٥٤*.

٢. المراجع الاجنبية

1. Abbasali Rastgar , Hadeih Hasan (2024), The mediating role of pro-social rule-breaking and leader-member exchange in the impact of ethical leadership on employee turnover intention (Case study: Tehran Social Security Organization), *JOURNAL OF PSYCHOLOGICAL RESEARCHES IN MANAGEMENT*, P: 2476-4833.
2. Abbasali Rastgar, Hadeih Hasani (2024), The mediating role of pro-social rule-breaking and leader-member exchange in the impact of ethical leadership on employee turnover intention (Case study: Tehran Social Security Organization), *JOURNAL OF PSYCHOLOGICAL RESEARCHES IN MANAGEMENT*, P.203, 223.
3. Adigüzel, Z. G., & Okçu, V. (2021). Investigation of the Relationship between Perceived Organizational Climate and Teachers' Levels of Organizational Creativity and Organizational Cynicism. *Online Submission*, 8(3), P. 29.
4. Aggarwal, I., & Woolley, A. W. (2019). Team creativity, cognition, and cognitive style diversity. *Management Science*, 65(4), PP. 1587-1590.
5. Akan, D. (2015). An Analysis of the Relation between the Organizational Creativity Perceptions and Life Satisfaction Levels of the Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 3(6), P. 234
6. Al Homud, N. N. (2021). Managerial Empowerment and Its Impact on Managerial Creativity: An Empirical Study in Greater Amman Municipality. *International Journal of Business and Management*, 15(11), PP. 33-34.
7. Almheiri, H. M., Ahmad, S. Z., Abu Bakar, A. R., & Khalid, K. (2024). Artificial intelligence capabilities, dynamic capabilities and organizational creativity: contributing factors to the United Arab Emirates Government's organizational performance. *Journal of Modelling in Management*.
8. Ameen, N., Sharma, G. D., Tarba, S., Rao, A., & Chopra, R. (2022). Toward advancing theory on creativity in marketing and artificial intelligence. *Psychology & marketing*, 39(9), P. 1811.
9. Ana Marie Guavis , Yuliana Mala , Nettie, (2023), Transformational Leadership: A Pathway to Teacher's Growth Mindset, *Journal Pendidikan Mandala* ,p 918-920.
10. Baccarella, C. V., Maier, L., Meinel, M., Wagner, T. F., & Voigt, K. I. (2022). The effect of organizational support for creativity on innovation and market performance: the moderating role of market dynamism. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(4), 827-849.
11. BACCARELLA, Christian V., et al. The effect of organizational support for creativity on innovation and market performance: the moderating role of market dynamism. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 2022, 33.4: 827-849.
12. Boso, N., Donbesuur, F., Bendega, T., Annan, J., & Adeola, O. (2017). Does organizational creativity always drive market performance?. *Psychology & Marketing*, 34(11), P. 1009.

13. Bratnicka-Myśliwiec, K. (2018). Organizational creativity and task environment: an interactionist perspective. *Argumenta Oeconomica*, 1(40), 299-315.
14. Durmaz, M. G., & Gümüştekin, G. (2023). A Study to Determine The Antecedents of The Prosocial Rule Breaking Behaviour: A Qualitative Practice for Hotel Businesses. *Istanbul Management Journal*, (94), 49-64.
15. Eun Hee Park , Jongwoo Kim, Young Soon Park , Kyung Hee Chun (2024), Facilitating and impeding factors to insiders, prosocial rule breaking in South Korea, *Computers & Security Journal*, P.2.
16. Harvey, S., & Berry, J. W. (2023). Toward a meta-theory of creativity forms: How novelty and usefulness shape creativity. *Academy of Management Review*, 48(3), P. 3.
17. Hennigan, P. (2023), Legality Is Not Morality: The Legal Socialization Of Prosocial Rule-Breakers, Ph.D. Dissertation, University Of New Hampshire, P. 77.
18. HUANG Youli, LU Xixi, WANG Xi (2014), The Effects of Transformational Leadership on Employee's Pro-social Rule Breaking, *Canadian Social Science*, pp 128-134.
19. Irshad, M., Bartels, J., Majeed, M., & Bashir, S. (2022). When breaking the rule becomes necessary: the impact of leader-member exchange quality on nurses pro- social rule- breaking. *Nursing Open*, 9(5), 2289-2303.
20. Khan, N. U., Zada, M., Ullah, A., Khatkhat, A., Han, H., Ariza-Montes, A., & Araya-Castilo, L. (2022). Servant Leadership And Followers Prosocial Rule-Breaking: The Mediating Role Of Public Service Motivation. *Frontiers In Psychology*, 13, P. 2.
21. Lace, N., Buldakova, N., & Rumbinaitė, G. (2015). Organizational creativity as a driving force for company's innovative development. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 3(2), P. 141.
22. Liu, X., Wang, H., & Liu, X. (2022). Does Self-Sacrifice Make Me Great? Research On The Relationship Between Employee Conscientiousness And Pro-Social Rule Breaking. *Frontiers In Psychology*, 13, P. 2.
23. Merve Gözde Durmaz, Gülten Gümüştekin (2023), A Study to Determine The Antecedents of The Prosocial Rule Breaking Behaviour: A Qualitative Practice for Hotel Businesses, *Istanbul Management Journal*, P.50.
24. Ölçer, F., & Coşkun, Ö. F. (2022). The mediating role of organizational silence in the relationship between organizational justice and organizational creativity. *Society and Business Review*, P. 5.
25. Ölçer, F., & Coşkun, Ö. F. (2024). The mediating role of organizational silence in the relationship between organizational justice and organizational creativity. *Society and Business Review*, 19(1), 23-46.
26. Paziura, N. (2023). THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL ENVIRONMENT ON THE DEVELOPMENT OF FUTURE DESIGNERS' CREATIVITY. *Estetika i etika pedagogičnoï diï*, (27), P. 127
27. Power, N., Warmelink, L., & Wallace, R. (2023). Prosocial rule breaking, ingroups and social norms: Parental decision making about COVID- 19 rule breaking in the UK. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 33(1), P. 125.
28. Rumanti, A. A., Rizana, A. F., & Achmad, F. (2023). Exploring the role of organizational creativity and open innovation in enhancing SMEs performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100045.

29. Rumanti, A. A., Rizana, A. F., & Achmad, F. (2023). Exploring the role of organizational creativity and open innovation in enhancing SMEs performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), P. 2.
30. Saleh, R., & Brem, A. (2023). Creativity for sustainability: An integrative literature review. *Journal of Cleaner Production*, P 50.
31. Samuel Afriyie*, Jianguo Du and Abdul-Aziz Ibn Musah, (2023), Transformational Leadership: A Pathway to Teacher's Growth Mindset, **Jurnal Pendidikan Mandala** ,p 918-920.
32. Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), PP. 166-176.
33. Smith, N. L., & Green, B. C. (2020). Examining the factors influencing organizational creativity in professional sport organizations. *Sport Management Review*, 23(5), P. 39.
34. Wang, F., Weng, H., Yang, P., Li, Y., Zhang, M., & Das, A. K. (2023). Can proactively confessing obtain your embrace? Exploring for leader's pro-social rule-breaking consequences based on a self-verification perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, 976678.
35. Wang, Y., Zhang, Y., & Xu, F. Z. (2022). How does customer cooperation affect employees' prosocial service behavior in upscale Chinese hotels? An affective social exchange perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), PP. 2071-2091.