

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير ادارة اعمال



عنوان البحث

الابداع الاداري وتأثير بيئة العمل في تحقيقه في التطبيق على شركة الادوية
السورية

Administrative creativity and the impact of work
environment on

إعداد الطالب/ ريم تيسير الديري

Reem tyseer alderi

الرقم الجامعي : 241000510

إشراف/ **dr. Asma Abuanzeh**

العام الدراسي: 2024

جدول المحتويات

المخلص	٤
المقدمة	٥
مشكلة الدراسة	٦
اهمية الدراسة	٨
اهداف الدراسة	١٠
تساؤلات الدراسة	١٢
فرضيات الدراسة	١٤
مصطلحات الدراسة	١٦
الدراسات السابقة	١٨
الجانب النظري	٢٣
مفهوم الابتكار الإداري	٢٦
أبعاد بيئة العمل المؤثرة على الابتكار	٢٧
العلاقة بين بيئة العمل والابتكار الإداري	٢٨
نماذج ونظريات الابتكار	٣٠
عوامل النجاح والفشل في الابتكار الإداري	٣٨
الابتكار الإداري في قطاع الصيدلة	٣٩
بيئة العمل في شركات الأدوية السورية	٤٠
السياسات الحكومية وتأثيرها على الابتكار في قطاع الصيدلة السوري	٤٢
دور الموارد البشرية في دعم الابتكار	٤٦
أدوات ومقاييس قياس الابتكار الإداري	٤٨
الخاتمة	٥٠

٥٣	منهجية الدراسة
٥٦	مجتمع الدراسة
٥٨	ادوات جمع البيانات
٥٩	الاستبيان
٥٩	حدود الدراسة
٦٠	متغيرات الدراسة
٦١	التحليل الاحصائي
٦٦	النتائج
٦٧	التوصيات
٦٨	المراجع
٧٠	الملخص
٧١	الملاحق

المخلص :

تهدف هذه الدراسة الى اثر الابداع الاداري وتأثيره على بيئة العمل وتوجيهها بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 فأن الابداع الاداري مهما على مستوى الشركات ودوره في تنمية الاقتصاد وتحسين بيئة العمل . يتضمن المستخلص أهمية الدراسة في إطار توفير فهم عميق لعناصر الابداع الاداري والعوامل التي تؤثر عليه وكيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الابداع الاداري . كما يبرز هذا المستخلص اهداف الدراسة والتحديات المتوقعة والفروض المقترحة. بالإضافة الى ذلك, يتم شرح المنهجية وطرق البحث المستخدمة, مع التركيز على ادوات جمع البيانات ومجالات الدراسة و يتم تلخيص النتائج الرئيسية للدراسة وتقديم التوصيات العملية التي تهدف إلى تعزيز الابداع الاداري في المؤسسات الخاصة والحكومية.

المقدمة

مقدمة:

تعتبر الشركات العاملة في قطاع الأدوية من القطاعات الحيوية التي تتطلب درجة عالية من الابتكار والتطوير المستمر. ففي عالم سريع التغير، تتسارع وتيرة التطورات العلمية والتكنولوجية، مما يضع الشركات أمام تحديات كبيرة للحفاظ على قدرتها التنافسية. وفي هذا السياق، يبرز الإبداع الإداري كأحد العوامل الحاسمة التي يمكن أن تميز الشركات الناجحة عن غيرها، حيث يساهم في تطوير منتجات وخدمات جديدة، وتحسين العمليات، والتعامل بفعالية مع التحديات المتغيرة.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الإبداع الإداري وبيئة العمل في سياق شركة الأدوية السورية. تسعى الدراسة إلى الإجابة على سؤال أساسي: ما هي العوامل البيئية التي تشجع على الإبداع الإداري في شركة الأدوية السورية؟ وكيف يمكن لهذه الشركة أن تعمل على تحسين بيئة العمل لدعم وتشجيع الإبداع الإداري لدى موظفيها؟

مشكلة الدراسة

المشكلة الرئيسية:

ما هي العوامل التي تحد من مستوى الإبداع الإداري في شركة الأدوية السورية، وكيف تؤثر هذه العوامل على أداء الشركة ومرونتها في مواجهة التحديات المتزايدة في قطاع الأدوية؟

المشكلات الفرعية:

إلى أي مدى تساهم بيئة العمل الحالية في شركة الأدوية السورية في تشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار؟

هل هناك ثقافة تنظيمية تشجع على طرح الأفكار الجديدة وحل المشكلات بطرق مبتكرة؟

هل يتم توفير الدعم اللازم للموظفين لتطوير مهاراتهم الإبداعية؟

هل يشعر الموظفون بأنهم قادرون على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بحرية؟

ما هو دور القيادة في تعزيز الإبداع الإداري في الشركة؟

هل يمارس القادة أساليب قيادة تحفز على الإبداع والابتكار؟

هل يتم مكافأة الموظفين المبدعين وتقدير جهودهم؟

هل يتم توفير الموارد اللازمة لدعم المشاريع الإبداعية؟

ما هي العوائق التي تحول دون تحقيق الإبداع الإداري في الشركة؟

هل هناك بيروقراطية زائدة تعيق عملية اتخاذ القرارات

وتنفيذ الأفكار الجديدة؟

هل هناك نقص في المعرفة والمهارات اللازمة للإبداع في

مجال الأدوية؟

هل هناك خوف من الفشل يمنع الموظفين من طرح

أفكار جديدة؟

ما هي العلاقة بين الإبداع الإداري وأداء الشركة؟

هل هناك علاقة إيجابية بين مستوى الإبداع الإداري

وفعالية الشركة في تحقيق أهدافها؟

هل يساهم الإبداع الإداري في تطوير منتجات وخدمات

جديدة تعزز مكانة الشركة في السوق؟

هل يساعد الإبداع الإداري على تحسين جودة العمليات

التشغيلية في الشركة؟

الأهمية العلمية للدراسة:

إثراء المعرفة الأكاديمية: تساهم الدراسة في توسيع نطاق المعرفة الأكاديمية حول الإبداع الإداري في القطاع الصحي، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها سوريا.

بناء نظريات جديدة: يمكن للنتائج التي ستسفر عنها الدراسة أن تساهم في بناء نظريات جديدة حول العلاقة بين الإبداع الإداري وبيئة العمل في الشركات الصيدلانية، خاصة في البلدان النامية.

تحديد الفجوات المعرفية: ستساعد الدراسة في تحديد الفجوات المعرفية في الأدبيات البحثية حول هذا الموضوع، مما يفتح آفاقاً جديدة للأبحاث المستقبلية.

اختبار النظريات القائمة: يمكن للدراسة أن تختبر صحة النظريات القائمة حول الإبداع الإداري في سياق مختلف، وهو ما يساهم في تعزيز أو تعديل هذه النظريات.

الأهمية العملية للدراسة:

تحسين الأداء المؤسسي: يمكن للنتائج التي ستصل إليها الدراسة أن تساعد شركة الأدوية السورية على تحديد نقاط القوة والضعف في بيئة عملها، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء المؤسسي.

تطوير استراتيجيات مبتكرة: يمكن للدراسة أن تساعد الشركة على تطوير استراتيجيات مبتكرة لتعزيز الإبداع الإداري لدى موظفيها، مما يساهم في زيادة قدرتها التنافسية.

تطوير برامج تدريبية: يمكن للدراسة أن تساعد في تصميم برامج تدريبية مخصصة لتنمية مهارات الإبداع لدى الموظفين.

جذب وتطوير الكفاءات: يمكن للنتائج التي تظهر اهتمام الشركة بتشجيع الإبداع أن تساعد في جذب وتطوير الكفاءات المبدعة، مما يساهم في تعزيز سمعة الشركة كجهة عمل جاذبة.

تقديم نموذج يحتذى به: يمكن للدراسة أن تقدم نموذجًا يمكن للشركات الأخرى العاملة في القطاع الصحي الاستفادة منه في سعيها لتحقيق التميز والإبداع.

اهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تقييم مستوى الإبداع الإداري في شركة الأدوية السورية وتحديد العوامل المؤثرة فيه، واقتراح آليات لتحسينه بهدف رفع كفاءة الشركة وتنافسيتها.

الأهداف الفرعية:

قياس مستوى الإبداع الإداري:

تحديد مدى انتشار السلوكيات والممارسات الإبداعية بين الموظفين في مختلف المستويات الإدارية.

مقارنة مستوى الإبداع الإداري في الشركة بدراسات مشابهة في القطاع الصحي.

تحليل العوامل المؤثرة:

تحديد العوامل البيئية التي تشجع على الإبداع الإداري (مثل: ثقافة الشركة، قيادة الفريق، الدعم المادي والمعنوي).

تحديد العوامل التي تعيق الإبداع الإداري (مثل: البيروقراطية، الخوف من الفشل، نقص الموارد).

تقييم تأثير هذه العوامل على مستوى الإبداع الإداري.

تحديد العلاقة بين الإبداع الإداري وأداء الشركة:

دراسة العلاقة بين مستوى الإبداع الإداري ومؤشرات الأداء الرئيسية للشركة (مثل: الإنتاجية، الجودة، الابتكار).

اقتراح آليات لتحسين الإبداع الإداري:

اقتراح آليات لتحسين بيئة العمل وتشجيع الإبداع.

اقتراح برامج تدريبية لتطوير مهارات الإبداع لدى الموظفين.

اقتراح آليات لتقييم وتكريم المبادرات الإبداعية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

ما هو مستوى الإبداع الإداري في شركة الأدوية السورية، وما هي العوامل التي تؤثر عليه، وكيف يمكن تحسينه لتعزيز أداء الشركة وتنافسيتها؟

التساؤلات الفرعية:

حول مستوى الإبداع الإداري:

ما هي السلوكيات والممارسات الإبداعية المنتشرة بين الموظفين في مختلف المستويات الإدارية في الشركة؟
كيف يقارن مستوى الإبداع الإداري في الشركة بالمستوى العام في القطاع الصحي؟

حول العوامل المؤثرة:

ما هي العوامل البيئية التي تشجع على الإبداع الإداري في الشركة (مثل: ثقافة الشركة، قيادة الفريق، الدعم المادي والمعنوي)؟

ما هي العوامل التي تعيق الإبداع الإداري في الشركة (مثل: البيروقراطية، الخوف من الفشل، نقص الموارد)؟

ما هو تأثير هذه العوامل على مستوى الإبداع الإداري بشكل عام وعلى مختلف المستويات الإدارية؟

حول العلاقة بين الإبداع وأداء الشركة:

ما هي العلاقة بين مستوى الإبداع الإداري ومؤشرات الأداء الرئيسية للشركة (مثل: الإنتاجية، الجودة، الابتكار)؟

كيف يساهم الإبداع الإداري في تطوير منتجات وخدمات جديدة تعزز مكانة الشركة في السوق؟

حول آليات التحسين:

ما هي الآليات التي يمكن اتباعها لتحسين بيئة العمل وتشجيع الإبداع في الشركة؟

ما هي البرامج التدريبية التي يمكن تصميمها لتطوير مهارات الإبداع لدى الموظفين؟

ما هي آليات تقييم وتكريم المبادرات الإبداعية؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة موجبة بين مستوى الإبداع الإداري في شركة الأدوية السورية وبين أدائها العام، حيث يساهم الإبداع في زيادة الإنتاجية والابتكار وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

الفرضيات الفرعية:

حول العوامل المؤثرة:

فرضية 1: يوجد ارتباط إيجابي بين وجود ثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة والابتكار وبين مستوى الإبداع الإداري في الشركة.

فرضية 2: هناك علاقة عكسية بين مستوى البيروقراطية في الشركة وبين مستوى الإبداع الإداري.

فرضية 3: يساهم الدعم المادي والمعنوي الذي تقدمه الشركة للموظفين في زيادة مستوى الإبداع الإداري.

فرضية 4: يؤدي وجود قيادة تحفز على الإبداع إلى زيادة مستوى الإبداع الإداري في الشركة.

حول الأداء:

فرضية 5: هناك علاقة موجبة بين مستوى الإبداع الإداري وعدد المنتجات والخدمات الجديدة التي تطلقها الشركة.

فرضية 6: يساهم الإبداع الإداري في تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركة.

فرضية 7: هناك علاقة موجبة بين مستوى الإبداع الإداري ورضا الموظفين عن العمل.

مصطلحات دراسة الإبداع الإداري في شركة الأدوية السورية

مصطلحات عامة تتعلق بالإبداع والإدارة:

الإبداع الإداري: القدرة على ابتكار أفكار وحلول جديدة ومبتكرة لحل المشكلات الإدارية وتحسين أداء المنظمة.

الابتكار: عملية تحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات أو خدمات جديدة أو إلى عمليات عمل محسنة.

بيئة العمل: الظروف المحيطة بالعمل والتي تشمل العوامل المادية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الموظفين.

ثقافة المنظمة: مجموعة المعتقدات والقيم والمعايير التي تشترك فيها أفراد المنظمة وتوجه سلوكهم.

القيادة: عملية التأثير على الآخرين لتحقيق أهداف معينة، وهي تلعب دوراً حاسماً في تشجيع الإبداع.

الدافع: القوة الداخلية التي تحفز الأفراد على بذل الجهد والعمل لتحقيق أهداف معينة.

المخاطرة: الاستعداد لتحمل المخاطر من أجل تحقيق مكاسب محتملة.

التعلم التنظيمي: عملية اكتساب المعرفة وتطوير القدرات على جميع المستويات في المنظمة.

مصطلحات خاصة بقطاع الأدوية:

- صناعة الأدوية: القطاع الذي يهتم بإنتاج الأدوية والعقاقير.
- البحث والتطوير: عملية ابتكار أدوية جديدة وتحسين الأدوية الموجودة.
- الجودة: مدى مطابقة المنتج للمواصفات والمعايير المحددة.
- الرقابة الدوائية: مجموعة القوانين واللوائح التي تنظم إنتاج وتوزيع الأدوية.
- الابتكار الدوائي: عملية تطوير أدوية جديدة أو تحسين الأدوية الموجودة لعلاج الأمراض.

الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن هناك اهتماماً متزايداً بعلاقة الابداع الاداري وتأثير بيئة العمل في تحقيقه في قطاعات العمل الخاصة والحكومية ولكن البحث في هذا المجال مازال محدوداً فيما يتعلق بتبني افكار ادارية جديدة غير المعتاد عليه .

دراسة سارة مكناسي وزكية العمراوي (2017) بعنوان
دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية - دراسة ميدانية
بمؤسسة مطاحن سيدي ارغيس - أم البواقي).

هدفت هذه الدراسة إلى فهم الجوانب المتعلقة بالإبداع والتي تساعد على تحقيق التنمية الإدارية والتعرف على مستوى الإبداع في المنظمة محل الدراسة وإمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض المقترحات التي تساعد المؤسسة المبحوثة في تحسين برامج التنمية الإدارية وذلك لتحقيق أعلى مستوى للإبداع ومحاولة الكشف عن تأثير الإبداع في استمرارية المؤسسات وبقائها ونموها واستغلالها للفرص لتعزيز نتائجها و إبراز أهمية الإبداع في مواجهة التحديات والمشاكل التي تواجهها المنظمات، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها وما إلى ذلك من جوانب تدور حول أسباب ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع.

دراسة نضال محمود بريراوي (2011) بعنوان: واقع ثقافة الإبداع وعلاقته
بالأداء التسويقي لشركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في هذا
القطاع والصيدلة والأطباء في الضفة الغربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ثقافة الإبداع، وعلاقته
بالأداء التسويقي لشركات الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين
في هذا القطاع والصيدلة والأطباء في الضفة الغربية". ولتحقيق هذا
الهدف كان لابد من التعرف على واقع ثقافة الإبداع لشركات الأدوية
الفلسطينية من خلال دراسة مجموعة من العوامل المؤثرة، ودراسة
الأداء التسويقي من وجهة نظر الأطباء والصيدلة عبر اختبار
مجموعة من المقاييس التسويقية غير المالية، وكذلك التعرف على اثر
العوامل والديموغرافية للمبحوثين في هذه الدراسة، استخدم الباحث
المنهج الوصفي، لملائمته لمثل هذه الدراسات، وتكون مجتمع الدراسة
من شقين الأول من العاملين في الصناعات الدوائية والثاني من
واصفي الدواء الصيدلة والأطباء في الضفة الغربية، وبني لتحقيق
هدف الدراسة استبيانين، الأول مكون من ثمانية مجالات تقيس ثقافة
الإبداع داخل الشركة والثاني من ست مجالات تقيس الأداء التسويقي
لهذه الشركات. وتم توزيع هذه الاستبيانات بطريقة طبقية عشوائية

لتشمل جميع الشركات والتخصصات وبالنسب الممثلة، وبلغت نسبة الاستعادة (89.6%) للأطباء والصيدالة و (70%) للعاملين في الصناعات الدوائية.

من أهم نتائج هذه الدراسة أن الصناعات الدوائية الفلسطينية لم تتميز بالأداء التسويقي المرتفع فكانت الدرجة الكلية لنسبة الرضا عند الصيدالة والأطباء عن هذا الأداء (61.8%) وهي درجة متوسطة من الأداء، ولم يكن الأداء التسويقي مرتفعاً في أي من المحاور المدروسة حيث تراوحت (65.2) وهي نسب متوسطة بالإجمال - التقديرات ما بين (60.6%) وأظهرت الدراسة أن ثقافة الإبداع كانت متوسطة في الشركات الدوائية الفلسطينية حيث كان تقييم ورضا الموظفين عن وجود هذه الثقافة والعوامل الداعمة لها متوسطاً من خلال المجالات المستخدمة في قياس هذا الواقع، وكانت الدرجة الكلية للمجالات المدروسة هي (63.2%) وكانت (70%) ، وكان أدائها في نظام - المحاور بمجملاً متوسطاً حيث تراوحت النسب بين (58.3) الحوافز والتقييم حيث أبدى الموظفون عدم رضا عن الواقع الموجود، وأعلاها في دعم المشرفين.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لبعض العوامل الشخصية والديموغرافية على إجابات وتوجهات العينة، كما وأثبتت الدراسة وجود علاقة ايجابية طردية بين واقع ثقافة الإبداع وبين الأداء التسويقي للشركات الدوائية الفلسطينية بحيث كلما تحسن الواقع الداعم للبيئة الإبداعية تحسن الأداء التسويقي للشركة والعكس.

دراسة خراز الأخضر (2011) بعنوان : دور الإبداع في

إكساب المؤسسة ميزة تنافسية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية الإبداع طبيعته أشكاله عوائده وأهمية الإبداع بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية خاصة الجزائرية ، حيث تم استعمال نموذج " كانو " لرضا العميل وتطبيقه في المؤسسة الجزائرية حيث أخذ مؤسسة حمام " ربي " نموذج EGTT قام الباحث بدراسة تطبيقية لمؤسسة التسيير السياحي للدراسة وتطبيق نموذج كانو عليها باعتماد منهج دراسة الحالة، كما اعتمد على المقابلات الشخصية مع مسيري المؤسسة إضافة إلى اختيار طريقة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات والمتمثلة في استمارة موجهة إلى الجماهير الخارجية المتعاملة مع المؤسسة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أن الزبون يرضى بالمنتجات الجاذبة وأنه لا يوجد فروق إحصائية بين المنتجات الجاذبة ومتغير الجنس وأنه يوجد فروق إحصائية بين المنتجات الجاذبة ومتغير الجنس.

دراسة الجعبري (2010) بعنوان: دور الإبداع الإداري في

تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية

دراسة حالة شركة كهرباء الخليل

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء في شركة كهرباء الخليل والتعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى

الموظفين في الشركة ، والتعرف على واقع الأداء الوظيفي في هذه الشركة و مدى علاقة العوامل الشخصية والديموغرافية للمبحوثين بمتغيرات الدراسة.

وأجريت هذه الدراسة على جميع موظفي الشركة في مسح شامل لعدد (151) موظف باستخدام الاستبانة وبنسبة استعادة وصلت إلى استبانة صحيحة و كان من ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين مرتفع جدا بنسبة تصل إلى (80.5) وأن الإدارة تستخدم وأساليب تعزز الإبداع بنسبة متوسطة (61.9%) ، مما اظهر أداء وظيفياً لدى العاملين بدرجة كبيرة، وان دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي ضعيف وبنسبة تصل (58%)

يتطلب البحث الحالي استعراض هذه الدراسات وتحليلها بمزيد من التفصيل , واستخلاص الدروس المستفادة منها لتوجيه الدراسة الحالية نحو اضافة قيمة فعلية في فهم الابداع الاداري وتأثير بيئة العمل في تحقيقه.

محاوّر للجانب النظري لدراسة الابتكار الإداري وتأثير بيئة العمل في تحقيقه في تطبيق على شركة الأدوية السورية:

المحاوّر النظرية الأساسية:

مفهوم الابتكار الإداري:

تعريف الابتكار الإداري وأنواعه.

أهمية الابتكار الإداري في المنظمات، وخاصة في قطاع الصيدلة.

العلاقة بين الابتكار الإداري والأداء التنظيمي.

أبعاد بيئة العمل المؤثرة على الابتكار:

بيئة العمل الداخلية: القيم، الثقافة التنظيمية، هيكل المنظمة، القيادة، الموارد البشرية.

بيئة العمل الخارجية: المنافسة، التغيرات التكنولوجية، التنظيمات الحكومية، العملاء.

العلاقة بين بيئة العمل والابتكار الإداري:

كيف تؤثر بيئة العمل الإيجابية على تشجيع الابتكار؟

كيف تعيق بيئة العمل السلبية عملية الابتكار؟

دور القيادة في خلق بيئة محفزة للابتكار.

نماذج ونظريات الابتكار:

استعراض أهم النماذج النظرية التي تفسر عملية الابتكار في المنظمات.

تطبيق هذه النماذج على قطاع الصيدلة.

عوامل النجاح والفشل في الابتكار الإداري:
العوامل التي تساهم في نجاح مبادرات الابتكار.
العوائق التي تعرقل عملية الابتكار.

محاوّر نظرية متخصصة في سياق شركة الأدوية السورية:

الابتكار الإداري في قطاع الصيدلة:

خصائص الابتكار في قطاع الصيدلة مقارنة بقطاعات أخرى.

التحديات التي تواجه قطاع الصيدلة في تحقيق الابتكار.

بيئة العمل في شركات الأدوية السورية:

تحليل بيئة العمل في شركات الأدوية السورية من منظور الابتكار.

تحديد نقاط القوة والضعف في هذه البيئة.

السياسات الحكومية وتأثيرها على الابتكار في قطاع الصيدلة السوري:

دور الحكومة في تشجيع الابتكار في قطاع الصيدلة.

تأثير القوانين واللوائح على عملية الابتكار.

دور الموارد البشرية في دعم الابتكار:

أهمية الموارد البشرية المؤهلة والمبدعة في عملية الابتكار.

دور التدريب والتطوير في تعزيز القدرات الابتكارية للموظفين.

أدوات ومقاييس قياس الابتكار الإداري:
كيفية قياس مستوى الابتكار في المنظمة.
الأدوات والمؤشرات المستخدمة في تقييم أداء الابتكار.

دراسة حالة لشركة أدوية سورية ناجحة في مجال الابتكار.

مقارنة بين شركات الأدوية السورية وشركات أدوية أخرى في المنطقة أو العالم.

تحليل تأثير الأزمة السورية على الابتكار في قطاع الصيدلة.

شرح للمحاور النظرية الأساسية: مفهوم الابتكار الإداري

مفهوم الابتكار الإداري

الابتكار الإداري هو عملية تطوير أفكار جديدة وتطبيقها في العمليات الإدارية بهدف تحسين الأداء وتحقيق ميزة تنافسية. يشمل الابتكار الإداري تطوير أساليب جديدة لإدارة الموارد، وبناء هياكل تنظيمية أكثر مرونة، وتبني تقنيات جديدة، واعتماد استراتيجيات مبتكرة لتحقيق الأهداف.

أنواع الابتكار الإداري:

يمكن تصنيف الابتكار الإداري إلى عدة أنواع، منها:

الابتكار الراديكالي: وهو عبارة عن تطوير منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة كلياً تغير قواعد اللعبة في السوق.

الابتكار التزايدي: وهو عبارة عن تحسينات تدريجية على المنتجات أو الخدمات أو العمليات الحالية.

الابتكار التنظيمي: وهو عبارة عن تغيير في هيكل المنظمة أو ثقافتها أو عملياتها الداخلية.

الابتكار الاجتماعي: وهو عبارة عن ابتكارات تهدف إلى حل المشكلات الاجتماعية وتحسين حياة الناس.

أهمية الابتكار الإداري في المنظمات، وخاصة في قطاع الصيدلة

الابتكار الإداري يعتبر ضرورة حتمية لبقاء المنظمات وتنافسيتها في بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة. وفي قطاع الصيدلة، يتميز الابتكار بأهمية خاصة وذلك للأسباب التالية:

تطوير أدوية جديدة: الابتكار في مجال الأدوية يهدف إلى تطوير علاجات أكثر فعالية وأمانًا للأمراض المستعصية.

تحسين العمليات الإنتاجية: يساهم الابتكار في تحسين كفاءة عمليات إنتاج الأدوية وخفض التكاليف.

تلبية احتياجات المرضى المتغيرة: يساعد الابتكار في تطوير منتجات وخدمات تلبي الاحتياجات المتطورة للمرضى.

المواكبة التكنولوجية: يتطلب قطاع الصيدلة مواكبة أحدث التطورات التكنولوجية في مجال التصنيع والتحليل.

المنافسة الشديدة: يشهد قطاع الصيدلة منافسة شرسة بين الشركات، مما يجعل الابتكار عاملاً حاسماً للتفوق.

العلاقة بين الابتكار الإداري والأداء التنظيمي

توجد علاقة قوية بين الابتكار الإداري والأداء التنظيمي. فمن خلال الابتكار، تستطيع المنظمات:

تحسين الكفاءة: من خلال تبني عمليات وأساليب عمل جديدة أكثر كفاءة.

زيادة الإنتاجية: من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة ذات قيمة مضافة.

تعزيز الميزة التنافسية: من خلال تقديم منتجات وخدمات فريدة من نوعها.
النمو والتوسع: من خلال دخول أسواق جديدة وتطوير منتجات جديدة.
الاستجابة للتغيرات: من خلال التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية.
، الابتكار الإداري هو المحرك الرئيسي للنمو والتطور في المنظمات،
ويساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

أبعاد بيئة العمل المؤثرة على الابتكار

بيئة العمل الداخلية

تعتبر البيئة الداخلية للمنظمة بمثابة العمود الفقري الذي يدعم أو يعيق عملية الابتكار. وتشمل الأبعاد الرئيسية للبيئة الداخلية التي تؤثر على الابتكار ما يلي:

القيم: تمثل القيم الأساسية للمنظمة بوصلة توجه سلوك الموظفين واتخاذ قراراتهم. فإذا كانت القيم تشجع على المخاطرة والتفكير الإبداعي، فمن المرجح أن تكون البيئة محفزة للابتكار.

الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي مجموعة المعتقدات والقيم والمعايير المشتركة التي يتم مشاركتها بين أعضاء المنظمة. فالثقافة التي تشجع على التعلم المستمر، وتقبل الأفكار الجديدة، وتقدر التعاون، تكون أكثر ملاءمة للابتكار.

هيكل المنظمة: يشير الهيكل التنظيمي إلى كيفية تنظيم العمل وتوزيع المسؤوليات والصلاحيات. فالهيكل المرن واللامركزي يشجع على المبادرة والتفكير المستقل، مما يدعم عملية الابتكار.

القيادة: تلعب القيادة دورًا حاسمًا في تشجيع الابتكار. فالقادة الذين يؤمنون بالابتكار ويدعمونه، ويقومون بتوفير الموارد اللازمة، ويحتفلون بالنجاحات، يكونون قادرين على خلق بيئة محفزة للابتكار.

الموارد البشرية: تلعب الموارد البشرية دورًا حيويًا في دعم الابتكار من خلال توظيف وتطوير الموظفين المبدعين، وتوفير برامج تدريب وتطوير تعزز المهارات الإبداعية، وتوفير بيئة عمل محفزة.

بيئة العمل الخارجية

تؤثر البيئة الخارجية بشكل كبير على قدرة المنظمة على الابتكار. وتشمل الأبعاد الرئيسية للبيئة الخارجية التي تؤثر على الابتكار ما يلي:

المنافسة: المنافسة الشديدة تدفع المنظمات إلى البحث عن طرق جديدة ومبتكرة للتميز. فالشركات التي تفشل في الابتكار قد تجد صعوبة في البقاء على قيد الحياة.

التغيرات التكنولوجية: التطور السريع للتكنولوجيا يفرض على المنظمات ضرورة التكيف المستمر والابتكار لتبقى قادرة على المنافسة.

الأنظمة الحكومية: القوانين واللوائح الحكومية يمكن أن تشجع أو تعيق الابتكار. فبعض اللوائح قد تكون عائقًا أمام الابتكار، بينما قد تشجع لوائح أخرى على الاستثمار في البحث والتطوير.

العملاء: احتياجات وتوقعات العملاء تتغير باستمرار، مما يدفع المنظمات إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي هذه الاحتياجات.

العلاقة بين البيئة الداخلية والخارجية:

لا يمكن فصل البيئة الداخلية للمنظمة عن البيئة الخارجية، فهما مترابطتان وتؤثران على بعضهما البعض. فعلى سبيل المثال، قد تؤدي التغيرات في البيئة الخارجية إلى ضرورة إجراء تغييرات في البيئة الداخلية للمنظمة، مثل تغيير الهيكل التنظيمي أو الثقافة التنظيمية.

إن تحقيق الابتكار في المنظمة يتطلب توافر بيئة داخلية وخارجية داعمة. يجب على المنظمات أن تعمل على خلق بيئة داخلية تشجع على المخاطرة والتفكير الإبداعي، وأن تتكيف باستمرار مع التغيرات في البيئة الخارجية.

العلاقة بين بيئة العمل والابتكار الإداري

كيف تؤثر بيئة العمل الإيجابية على تشجيع الابتكار؟

تعتبر بيئة العمل الإيجابية حاضنة خصبة للابتكار، حيث تساهم في خلق جو يحفز الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم الأفكار الجديدة. إليك بعض الطرق التي تؤثر بها بيئة العمل الإيجابية على تشجيع الابتكار:

الثقة والاحترام المتبادل: عندما يشعر الموظفون بأنهم موثوق بهم ومحترمون، فإنهم يشعرون بالحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم دون خوف من الانتقاد.

التواصل المفتوح: بيئة العمل التي تشجع على التواصل المفتوح بين الموظفين والإدارة تتيح تبادل الأفكار والمعرفة، مما يساهم في توليد أفكار مبتكرة.

التعاون والعمل الجماعي: العمل الجماعي يعزز تبادل الأفكار وتوسيع آفاق التفكير، مما يؤدي إلى حلول مبتكرة للمشكلات.

التشجيع على المخاطرة: عندما يشعر الموظفون بأنهم مدعومون لتجربة أفكار جديدة، حتى لو فشلت، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا للمخاطرة والابتكار.

التقدير والمكافآت: مكافأة الموظفين على ابتكاراتهم وتقدير جهودهم يعزز من دافعهم للاستمرار في الابتكار.

التعلم المستمر: بيئة العمل التي تشجع على التعلم المستمر وتطوير المهارات تساهم في توسيع آفاق الموظفين وتنمية قدراتهم الإبداعية.

كيف تعيق بيئة العمل السلبية عملية الابتكار؟

على النقيض من البيئة الإيجابية، فإن البيئة السلبية يمكن أن تكون قاتلة للابتكار. إليك بعض الطرق التي تعيق بها بيئة العمل السلبية عملية الابتكار:

الخوف من الفشل: عندما يخشى الموظفون من العقاب في حالة الفشل، فإنهم يترددون في تقديم أفكار جديدة ومخاطرة.

البيروقراطية: الإجراءات البيروقراطية المعقدة والبطيئة يمكن أن تثبط الحماس وتؤخر عملية اتخاذ القرارات.

التركيز على الأنشطة الروتينية: التركيز المفرط على الأنشطة اليومية الروتينية يترك القليل من الوقت والطاقة للابتكار.

غياب الدعم من الإدارة: عدم حصول الموظفين على الدعم المادي والمعنوي من الإدارة يثبط حماسهم للابتكار.

الثقافة التي تركز على اللوم: عندما يتم تحميل الموظفين المسؤولية عن الفشل، فإنهم يكونون أقل استعدادًا للمخاطرة.

دور القيادة في خلق بيئة محفزة للابتكار

القيادة تلعب دورًا حاسمًا في خلق بيئة محفزة للابتكار. إليك بعض الأدوار التي يمكن للقيادة القيام بها:

وضع رؤية واضحة للابتكار: يجب على القادة أن يحددوا رؤية واضحة للابتكار في المنظمة ويشاركوا هذه الرؤية مع جميع الموظفين.

بناء ثقافة الابتكار: يجب على القادة أن يبذلوا جهودًا لبناء ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار وتقبل الأفكار الجديدة.

توفير الموارد اللازمة: يجب على القادة أن يوفرُوا الموارد اللازمة لدعم الأنشطة الابتكارية، مثل الوقت والمال والموظفين.

تشجيع المخاطرة: يجب على القادة أن يشجعوا الموظفين على المخاطرة وتجربة أفكار جديدة، مع التأكيد على أهمية التعلم من الأخطاء.

التعرف على الإنجازات: يجب على القادة أن يعترفوا بجهود الموظفين المبتكرين ويكافئوهم على إنجازاتهم.

، بيئة العمل الإيجابية هي الأساس لتحقيق الابتكار. من خلال خلق بيئة تشجع على التفكير الإبداعي والتعاون والتطوير المستمر، يمكن للمنظمات تحقيق نتائج استثنائية.

نماذج ونظريات الابتكار وتطبيقها على قطاع الصيدلة

مقدمة

تهدف النماذج والنظريات المتعلقة بالابتكار إلى فهم العمليات والأسباب التي تؤدي إلى ظهور أفكار جديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات أو عمليات. في سياق قطاع الصيدلة، تلعب هذه النماذج دورًا حاسمًا في تطوير أدوية جديدة وعلاجات مبتكرة.

أهم النماذج النظرية التي تفسر عملية الابتكار في المنظمات

هناك العديد من النماذج النظرية التي تحاول تفسير عملية الابتكار في المنظمات، ومن أهمها:

نموذج الخطي المتسلسل (Linear Model):

الوصف: يعتبر هذا النموذج أبسط النماذج، ويرى أن عملية الابتكار تسير بشكل خطي من البحث الأساسي إلى التطوير ثم الإنتاج والتسويق.

التطبيق في الصيدلة: يستخدم هذا النموذج بشكل أساسي في تطوير أدوية جديدة، حيث تبدأ العملية بالبحث العلمي حول آلية عمل مرض معين، ثم الانتقال إلى مرحلة تطوير الدواء وإجراء التجارب السريرية.

نموذج الابتكار المفتوح (Open Innovation Model):

الوصف: يركز هذا النموذج على أهمية التعاون الخارجي والداخلي في عملية الابتكار. فبدلاً من الاعتماد فقط على الموارد الداخلية للمنظمة، يتم البحث عن الأفكار والتقنيات من مصادر خارجية مثل الجامعات والشركات الناشئة.

التطبيق في الصيدلة: تستخدم شركات الأدوية هذا النموذج للتعاون مع الجامعات والمؤسسات البحثية لتطوير أدوية جديدة، كما تقوم بتبني تقنيات حيوية جديدة من شركات ناشئة.

نظرية الانتشار (Diffusion of Innovation Theory):

الوصف: تركز هذه النظرية على كيفية انتشار الأفكار والابتكارات الجديدة داخل المجتمع أو السوق. وتقسم الأفراد إلى عدة فئات حسب استعدادهم لتبني الابتكارات: الرواد، المتبنون المبكرون، الأغلبية المبكرة، الأغلبية المتأخرة، المتأخرون.

التطبيق في الصيدلة: تساعد هذه النظرية شركات الأدوية في فهم كيفية تسويق منتجاتها الجديدة وكيفية استهداف مختلف شرائح الأطباء والصيدلة والمرضى.

نموذج نظام الابتكار (Innovation System Model):

الوصف: يعتبر هذا النموذج أن الابتكار هو نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل المترابطة، مثل المؤسسات، والسياسات، والثقافة، والبنية التحتية.

التطبيق في الصيدلة: يوضح هذا النموذج أهمية البيئة التنظيمية والسياسات الحكومية في تشجيع أو تثبيط الابتكار في قطاع الصيدلة.

تطبيق هذه النماذج على قطاع الصيدلة

نموذج الخطي المتسلسل: لا يزال هذا النموذج يستخدم بشكل واسع في تطوير الأدوية الجديدة، ولكنه يواجه تحديات بسبب زيادة التعقيد في عملية تطوير الأدوية.

نموذج الابتكار المفتوح: أصبح هذا النموذج شائعًا في قطاع الصيدلة، حيث تسعى الشركات إلى بناء شراكات مع الجامعات والمؤسسات البحثية والشركات الناشئة لتسريع عملية تطوير الأدوية.

نظرية الانتشار: تستخدم هذه النظرية في تحديد الشرائح المستهدفة للتسويق، وتصميم حملات تسويقية فعالة للأدوية الجديدة.

نموذج نظام الابتكار: يساعد هذا النموذج في فهم التحديات التي تواجه قطاع الصيدلة في الدول النامية، حيث تلعب العوامل الاقتصادية والاجتماعية دورًا مهمًا في عملية الابتكار.

تحديات الابتكار في قطاع الصيدلة

التكاليف المرتفعة: تتطلب عملية تطوير دواء جديد استثمارات مالية كبيرة، مما يجعل الابتكار عملية مكلفة.

اللوائح التنظيمية الصارمة: تخضع صناعة الأدوية إلى لوائح تنظيمية صارمة تضمن سلامة وفعالية الأدوية، ولكن هذه اللوائح قد تعيق عملية الابتكار.

المنافسة الشديدة: تشهد صناعة الأدوية منافسة شديدة بين الشركات، مما يزيد الضغط على الشركات للابتكار.

الأمراض المعقدة: تزداد صعوبة تطوير أدوية لعلاج الأمراض المزمنة والمعقدة.

تعتبر نماذج ونظريات الابتكار أدوات قيمة لفهم عملية الابتكار في قطاع الصيدلة. من خلال فهم هذه النماذج، يمكن للشركات الصيدلانية تطوير استراتيجيات ابتكار أكثر فعالية وتلبية احتياجات المرضى بشكل أفضل. ومع ذلك، يجب على الشركات الصيدلانية أن تأخذ في الاعتبار التحديات التي تواجه قطاع الصيدلة وتعمل على التغلب عليها من خلال بناء شراكات قوية والتعاون مع مختلف الأطراف المعنية.

عوامل النجاح والفشل في الابتكار الإداري

العوامل التي تساهم في نجاح مبادرات الابتكار

الابتكار الإداري عملية معقدة تتطلب مجموعة من العوامل المترابطة لتحقيق النجاح. إليك بعض العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح مبادرات الابتكار:

القيادة الرشيدة: تلعب القيادة دورًا حاسمًا في تشجيع الابتكار وتوفير الدعم اللازم. يجب على القادة أن يكونوا رؤساءً للابتكار، وأن يبنوا ثقافة تنظيمية تشجع على التفكير الإبداعي والمخاطرة المحسوبة.

الثقافة التنظيمية الداعمة: يجب أن تكون الثقافة التنظيمية للمنظمة محفزة على الابتكار، وأن تشجع على تبادل الأفكار وتقبل الأخطاء كفرص للتعلم. الهيكل التنظيمي المرن: يجب أن يكون الهيكل التنظيمي للمنظمة مرناً وقادراً على التكيف مع التغييرات والتحديات الجديدة.

الموارد الكافية: يتطلب الابتكار توفير الموارد اللازمة، مثل الميزانية، والوقت، والموظفين المؤهلين.

التعاون والعمل الجماعي: يجب تشجيع التعاون والعمل الجماعي بين مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية في المنظمة.

التعلم المستمر: يجب أن تكون المنظمة ملتزمة بالتعلم المستمر وتطوير مهارات موظفيها.

التواصل الفعال: يجب أن يكون هناك تواصل فعال بين جميع الأطراف المعنية بعملية الابتكار، سواء داخل المنظمة أو خارجها.

التقييم المستمر: يجب تقييم مبادرات الابتكار بشكل مستمر لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وإجراء التعديلات اللازمة.

العوائق التي تعرقل عملية الابتكار

على الرغم من أهمية الابتكار، إلا أن هناك العديد من العوائق التي يمكن أن تعرقل عملية الابتكار. إليك بعض العوائق الشائعة:

الخوف من الفشل: قد يخشى الموظفون من تقديم أفكار جديدة خوفاً من الفشل أو الانتقاد.

البيروقراطية: الإجراءات البيروقراطية المعقدة يمكن أن تبطئ عملية اتخاذ القرارات وتثبط الحماس للابتكار.

التركيز على الأنشطة الروتينية: قد يؤدي التركيز المفرط على الأنشطة اليومية إلى إهمال الجوانب الإبداعية.

نقص الموارد: قد يؤدي نقص الموارد المالية والبشرية إلى عرقلة تنفيذ مبادرات الابتكار.

الافتقار إلى القيادة: قد يؤدي غياب القيادة الرشيدة إلى عدم وجود رؤية واضحة للابتكار وعدم تقديم الدعم اللازم.

الثقافة التنظيمية السلبية: قد تعيق الثقافة التنظيمية التي لا تشجع على المخاطرة والتفكير النقدي عملية الابتكار.

المنافسة الشديدة: قد تجعل الشركات تركز على الحفاظ على الوضع الراهن بدلاً من الابتكار.

، لتحقيق نجاح مستدام في الابتكار الإداري، يجب على المنظمات أن تبني بيئة محفزة على الإبداع والتعلم، وأن تزيل العوائق التي تعرقل عملية الابتكار. يجب أن يكون الابتكار جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المنظمة واستراتيجيتها طويلة الأجل.

الابتكار الإداري في قطاع الصيدلة: خصائص وتحديات

الابتكار الإداري في قطاع الصيدلة: خصائص متميزة

يعتبر قطاع الصيدلة من القطاعات الحيوية التي تتطلب مستوى عالٍ من الابتكار المستمر. تتميز عملية الابتكار في هذا القطاع بمجموعة من الخصائص المميزة التي تجعله مختلفاً عن القطاعات الأخرى:

التركيز على الصحة والسلامة: يخضع قطاع الصيدلة إلى لوائح وتنظيمات صارمة تضمن سلامة وفعالية المنتجات الدوائية. هذا يعني أن أي ابتكار في هذا القطاع يجب أن يمر بعمليات تدقيق صارمة لضمان عدم وجود أي آثار جانبية ضارة.

التكاليف المرتفعة: تتطلب عملية تطوير دواء جديد استثمارات مالية ضخمة، بدءًا من البحث والتطوير وحتى التجارب السريرية والتسجيل. هذا يجعل من الابتكار في قطاع الصيدلة عملية مكلفة للغاية.

الوقت الطويل: تستغرق عملية تطوير دواء جديد وقتًا طويلاً، وقد تمتد لسنوات عديدة. هذا يعود إلى الحاجة إلى إجراء دراسات واسعة النطاق للتأكد من سلامة وفعالية الدواء.

التعاون المعقد: يتطلب الابتكار في قطاع الصيدلة تعاونًا وثيقًا بين مختلف الأطراف، بما في ذلك الباحثون الأكاديميون، وشركات الأدوية، والهيئات التنظيمية، والمؤسسات البحثية.

التأثير الاجتماعي: للابتكار في قطاع الصيدلة تأثير كبير على الصحة العامة، حيث يساهم في تطوير علاجات جديدة للأمراض المستعصية وتحسين نوعية حياة المرضى.

التحديات التي تواجه قطاع الصيدلة في تحقيق الابتكار

على الرغم من أهمية الابتكار في قطاع الصيدلة، إلا أن هناك العديد من التحديات التي تواجه هذا القطاع في تحقيق هذا الهدف:

اللوائح التنظيمية الصارمة: تخضع صناعة الأدوية إلى لوائح تنظيمية صارمة تضمن سلامة وفعالية الأدوية، ولكن هذه اللوائح قد تعيق عملية الابتكار وتزيد من التكاليف والوقت اللازمين لتطوير أدوية جديدة.

التكاليف المرتفعة للبحث والتطوير: تتطلب عملية البحث والتطوير في مجال الأدوية استثمارات مالية كبيرة، مما يجعل العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة غير قادرة على تحمل هذه التكاليف.

المنافسة الشديدة: تشهد صناعة الأدوية منافسة شديدة بين الشركات، مما يزيد الضغط على الشركات للابتكار وتطوير منتجات جديدة.

الأمراض المعقدة: تزداد صعوبة تطوير أدوية لعلاج الأمراض المزمنة والمعقدة، مثل السرطان وأمراض القلب والأوعية الدموية.

المقاومة الدوائية: تعتبر مقاومة المضادات الحيوية والبكتيريا مشكلة عالمية تهدد الصحة العامة، وتتطلب تطوير أدوية جديدة لمواجهة هذه المقاومة.

حماية الملكية الفكرية: يعتبر حماية الملكية الفكرية للأدوية الجديدة أمراً بالغ الأهمية، ولكن هناك تحديات تتعلق بتحديد فترة الحماية القانونية وتجنب الانتهاكات.

استراتيجيات لتحفيز الابتكار في قطاع الصيدلة

لتجاوز هذه التحديات، يمكن لقطاع الصيدلة اتباع مجموعة من الاستراتيجيات لتحفيز الابتكار، مثل:

تعزيز التعاون بين القطاع العام والخاص: يمكن للتعاون بين الحكومة وشركات الأدوية والجامعات أن يساهم في تسريع عملية تطوير الأدوية وتقليل التكاليف.

تبسيط الإجراءات التنظيمية: يمكن تبسيط الإجراءات التنظيمية دون المساس بسلامة المرضى، مما يساهم في تسريع عملية الموافقة على الأدوية الجديدة.

توفير الحوافز المالية: يمكن تقديم حوافز مالية للشركات التي تستثمر في البحث والتطوير في مجال الأدوية.

دعم البحوث الأساسية: يجب الاستثمار في البحوث الأساسية لفهم الأمراض بشكل أفضل وتطوير علاجات جديدة.

تشجيع الابتكار المفتوح: يمكن تشجيع الشركات على مشاركة البيانات والمعلومات العلمية لتسريع عملية تطوير الأدوية.

، الابتكار في قطاع الصيدلة هو عملية معقدة تتطلب تضافر جهود مختلف الأطراف. من خلال مواجهة التحديات وتبني استراتيجيات مبتكرة، يمكن لقطاع الصيدلة أن يساهم في تطوير علاجات جديدة لتحسين حياة المرضى.

بيئة العمل في شركات الأدوية السورية: تحليل من منظور الابتكار

مقدمة

تواجه شركات الأدوية السورية بيئة عمل معقدة ومتغيرة، تتأثر بعوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية متعددة. هذا التنوع في العوامل يؤثر بشكل مباشر على قدرة هذه الشركات على الابتكار وتطوير منتجات جديدة.

تحليل بيئة العمل في شركات الأدوية السورية من منظور الابتكار

نقاط القوة:

الكوادر المؤهلة: تتوفر في سوريا كوادر مؤهلة ومدرّبة في مجال الصيدلة، مما يشكل قاعدة صلبة للابتكار.

الحاجة الملحة: وجود حاجة ملحة لتطوير أدوية جديدة لعلاج الأمراض المنتشرة في المنطقة، يدفع الشركات إلى البحث عن حلول مبتكرة.

التكاليف التشغيلية المنخفضة: مقارنة بالدول المتقدمة، فإن التكاليف التشغيلية في سوريا أقل، مما يمكن أن يوفر حوافز للابتكار.

المرونة: تتمتع الشركات السورية بمرونة أكبر في التكيف مع التغيرات، مما يمكن أن يشجع على تبني أفكار جديدة.

نقاط الضعف:

الوضع الاقتصادي: يعاني الاقتصاد السوري من أزمة مستمرة، مما يحد من الاستثمارات في البحث والتطوير.

الافتقار إلى التمويل: تواجه الشركات صعوبة في الحصول على التمويل اللازم لمشاريع البحث والتطوير.

البيروقراطية: تعاني البيئة التشريعية من البيروقراطية، مما يزيد من تعقيد الإجراءات ويؤخر عملية الحصول على التراخيص.

الافتقار إلى البنية التحتية: تفتقر البنية التحتية العلمية والتقنية في سوريا إلى التطوير الكافي، مما يحد من قدرة الشركات على إجراء البحوث المتقدمة.

التركيز على الإنتاج: غالبًا ما تركز الشركات على الإنتاج المحلي لتلبية الطلب المحلي، مما يقلل من التركيز على الابتكار.

السياسات الحكومية وتأثيرها على الابتكار في قطاع الصيدلة السوري

دور الحكومة في تشجيع الابتكار:
توفير الدعم المالي: يمكن للحكومة أن توفر الدعم المالي للشركات التي تقوم بمشاريع بحث وتطوير واعدة.

تسهيل الإجراءات: يمكن تبسيط الإجراءات البيروقراطية وتسريع عملية الحصول على التراخيص.

بناء البنية التحتية: يمكن الاستثمار في بناء المختبرات والمراكز البحثية لتوفير بيئة مناسبة للابتكار.

تشجيع التعاون: يمكن تشجيع التعاون بين الجامعات والشركات والصناعة لتبادل المعرفة والخبرات.

حماية الملكية الفكرية: يجب حماية حقوق الملكية الفكرية للمبتكرين لتشجيعهم على الاستثمار في البحث والتطوير.

تأثير القوانين واللوائح على عملية الابتكار:
القوانين الصارمة: قد تؤدي القوانين الصارمة إلى زيادة التكاليف ووقت الحصول على التراخيص، مما يثبط الابتكار.

اللوائح غير الواضحة: قد تؤدي اللوائح غير الواضحة إلى عدم اليقين لدى المستثمرين.

التركيز على السلامة: يجب أن تضمن اللوائح سلامة المنتجات الدوائية، ولكن يجب في الوقت نفسه أن تكون مرنة بما يكفي لتشجيع الابتكار.

توصيات لتعزيز الابتكار في قطاع الصيدلة السوري

توفير بيئة استثمارية جاذبة: من خلال توفير الحوافز الضريبية وتبسيط الإجراءات.

بناء الشراكات: تشجيع التعاون بين القطاع العام والخاص والجامعات.
الاستثمار في البحث والتطوير: تخصيص ميزانيات كافية للبحث والتطوير.
تطوير الكوادر: الاستثمار في تدريب وتطوير الكوادر العاملة في القطاع.
تحديث التشريعات: مراجعة القوانين واللوائح لتتماشى مع التطورات العالمية في مجال الصيدلة.

، يمكن لقطاع الصيدلة في سوريا أن يلعب دورًا حيويًا في تطوير صناعة الأدوية المحلية وتحسين الرعاية الصحية للمواطنين. ومع ذلك، يتطلب ذلك تضافر جهود الحكومة والقطاع الخاص والأكاديميين لتوفير بيئة محفزة للابتكار.

دور الموارد البشرية في دعم الابتكار

أهمية الموارد البشرية المؤهلة والمبدعة في عملية الابتكار

الموارد البشرية هي المحرك الأساسي للابتكار في أي منظمة. فالموظفون المؤهلون والمبدعون هم الذين يولدون الأفكار الجديدة ويطورون الحلول المبتكرة للمشكلات. تتمثل أهمية الموارد البشرية المؤهلة والمبدعة في:
توليد الأفكار: الموظفون المبدعون هم المصدر الأول للأفكار الجديدة والرؤى الإبداعية التي تدفع المنظمة إلى الأمام.

حل المشكلات: يمتلك الموظفون المبدعون القدرة على تحليل المشكلات المعقدة وتطوير حلول مبتكرة لها.

التكيف مع التغيير: الموظفون المبدعون يكونون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية.

تحسين الأداء: يساهم الابتكار الذي يقدمه الموظفون في تحسين أداء المنظمة وزيادة كفاءتها.

دور التدريب والتطوير في تعزيز القدرات الابتكارية للموظفين

التدريب والتطوير هما من أهم الأدوات التي تستخدمها المنظمات لتعزيز القدرات الابتكارية لدى موظفيها. من خلال التدريب، يمكن للموظفين اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لتوليد الأفكار الجديدة وحل المشكلات. ومن خلال التطوير، يمكن للموظفين تطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية التي تساعدهم على الابتكار والإبداع.

أمثلة على برامج التدريب والتطوير التي تدعم الابتكار: ورش عمل حول التفكير الإبداعي: تساعد هذه الورش الموظفين على تطوير مهاراتهم في التفكير خارج الصندوق وتوليد أفكار جديدة.

برامج تطوير القيادة: تهدف هذه البرامج إلى تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين وتمكينهم من تشجيع الابتكار في فرقهم.

برامج التعلم المستمر: تتيح هذه البرامج للموظفين مواكبة التطورات في مجال عملهم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة.

أدوات ومقاييس قياس الابتكار الإداري

كيفية قياس مستوى الابتكار في المنظمة

قياس مستوى الابتكار في المنظمة أمر ضروري لتقييم مدى نجاح جهود الابتكار وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. يمكن قياس الابتكار من خلال مجموعة متنوعة من الأدوات والمؤشرات، بما في ذلك:

الأداء المالي: يمكن قياس تأثير الابتكار على الأداء المالي للمنظمة من خلال تحليل الإيرادات والأرباح الناتجة عن المنتجات والخدمات الجديدة.

رضا العملاء: يمكن قياس مدى رضا العملاء عن المنتجات والخدمات الجديدة التي تم تطويرها.

كفاءة العمليات: يمكن قياس مدى تحسين كفاءة العمليات نتيجة للابتكار.

إنتاجية الموظفين: يمكن قياس مدى مساهمة الابتكار في زيادة إنتاجية الموظفين.

عدد الأفكار الجديدة: يمكن قياس عدد الأفكار الجديدة التي تم تقديمها وتنفيذها.

مشاركة الموظفين في الابتكار: يمكن قياس مدى مشاركة الموظفين في أنشطة الابتكار.

الأدوات والمؤشرات المستخدمة في تقييم أداء الابتكار

استبيانات الموظفين: يمكن استخدام الاستبيانات لجمع آراء الموظفين حول بيئة العمل ودعم الابتكار.

لوحات القيادة: يمكن استخدام لوحات القيادة لمتابعة المؤشرات الرئيسية لأداء الابتكار.

تحليل البيانات: يمكن تحليل البيانات المتعلقة بالأداء المالي والإنتاجية ورضا العملاء لتقييم تأثير الابتكار.

مراجعة الأقران: يمكن لمراجعة الأقران تقييم مدى مساهمة الموظفين في الابتكار.

مخزون المعرفة: يمكن قياس حجم المعرفة المكتسبة من خلال الابتكار وتوثيقها.

أمثلة على مؤشرات قياس الابتكار:

نسبة الأفكار الجديدة التي تم تنفيذها إلى عدد الأفكار المقترحة.

نسبة الموظفين الذين يشاركون في أنشطة الابتكار.

معدل نمو الإيرادات الناتجة عن المنتجات والخدمات الجديدة.

عدد براءات الاختراع المسجلة.

عدد الجوائز التي حصلت عليها المنظمة نتيجة لابتكاراتها.

، يلعب الموارد البشرية دورًا حاسمًا في دعم الابتكار في المنظمات. من

خلال توفير بيئة عمل محفزة، وتدريب وتطوير الموظفين، وقياس أداء

الابتكار، يمكن للمنظمات تحقيق نتائج أفضل وتعزيز قدرتها على التكيف

مع التغيرات المستمرة.

دراسة حالة لشركة أدوية سورية ناجحة في مجال الابتكار: تحديات وفرص في ظل الأزمة

مقدمة:

تواجه شركات الأدوية السورية تحديات جمة نتيجة الأزمة التي تشهدها البلاد، إلا أن بعض الشركات تمكنت من الصمود والابتكار. هذه الدراسة تسعى إلى تحليل حالة إحدى هذه الشركات الناجحة، ومقارنتها بشركات أدوية أخرى في المنطقة والعالم، وتقييم تأثير الأزمة على الابتكار في قطاع الصيدلة السوري.

دراسة حالة :

لتوضيح هذا التحليل، لنأخذ شركة الأدوية السورية "دواء الشام" كمثال افتراضي. تمكنت هذه الشركة من تطوير دواء جديد لعلاج مرض السكري من النوع الثاني، بالرغم من التحديات التي تواجهها.

النجاحات:

التطوير المحلي: تم تطوير الدواء بالكامل داخل الشركة، اعتمادًا على الكوادر المحلية والموارد المتاحة.

التكلفة المنخفضة: تم إنتاج الدواء بتكلفة أقل مقارنة بالأدوية المشابهة المستوردة، مما جعله في متناول المرضى.

الفعالية والأمان: أثبت الدواء فعالية وأمانًا مقارنة بالأدوية العالمية، وتم تسجيله لدى الجهات الرسمية.

التصدير: تمكنت الشركة من تصدير الدواء إلى بعض الدول العربية، مما ساهم في تعزيز الاقتصاد الوطني.

العوامل التي ساهمت في النجاح:

التركيز على الحاجات المحلية: ركزت الشركة على تطوير أدوية لعلاج الأمراض المنتشرة في سوريا، مما زاد من الطلب على منتجاتها.

الشراكات البحثية: تعاونت الشركة مع الجامعات والمؤسسات البحثية لتطوير منتجات جديدة.

المرونة والتكيف: تمكنت الشركة من التكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة التشغيلية.

الكوادر المؤهلة: استثمرت الشركة في تدريب وتطوير كوادرها العلمية والفنية.

مقارنة بشركات أدوية أخرى:
نقاط القوة:

الإبداع: تتميز الشركات السورية بالإبداع في تطوير حلول مبتكرة لمشاكل محلية.

المرونة: تتمتع هذه الشركات بمرونة عالية في التكيف مع التحديات.

التكلفة: تتميز المنتجات المحلية بتكلفة أقل مقارنة بالمنتجات المستوردة.

نقاط الضعف:

الموارد المحدودة: تعاني الشركات السورية من نقص في التمويل والتكنولوجيا المتقدمة.

البيروقراطية: تعيق الإجراءات البيروقراطية عملية التسجيل والتسويق. صعوبة الوصول إلى الأسواق العالمية: تواجه الشركات صعوبة في التنافس في الأسواق العالمية.

تأثير الأزمة السورية على الابتكار في قطاع الصيدلة: فرص:

الحاجة الملحة: زادت الحاجة إلى الأدوية المحلية نتيجة للحصار والعقوبات.

التشجيع الحكومي: قدمت الحكومة بعض التسهيلات لتشجيع الإنتاج المحلي.

التعاون بين الشركات: زاد التعاون بين الشركات السورية لتبادل الخبرات والتكنولوجيا.

تحديات:

نقص المواد الخام: واجهت الشركات صعوبة في الحصول على المواد الخام اللازمة للإنتاج.

انقطاع التيار الكهربائي: أدى انقطاع التيار الكهربائي المتكرر إلى توقف الإنتاج في بعض الأحيان.

هجرة الكوادر: أدت الأزمة إلى هجرة الكوادر المؤهلة إلى الخارج.

الخاتمة

على الرغم من التحديات الكبيرة التي تواجهها، تمكنت بعض شركات الأدوية السورية من تحقيق نجاحات ملحوظة في مجال الابتكار. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الدعم الحكومي والخاص لتطوير هذا القطاع الحيوي. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير التمويل اللازم، وتبسيط الإجراءات، وبناء الشراكات مع المؤسسات البحثية العالمية

منهجية وطرق بحث دراسة الابتكار الإداري في شركات الأدوية السورية

مقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الابتكار الإداري وبيئة العمل في شركات الأدوية السورية، وتحديد العوامل التي تساهم في تعزيز أو تثبيط هذا الابتكار. وسيتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين في هذه الشركات.

تحديد مجتمع البحث

مجتمع البحث الأساسي: جميع الموظفين العاملين في شركات الأدوية السورية الحكومية والخاصة.

مجتمع البحث المستهدف: سيتم تحديد عينة عشوائية من الموظفين من مختلف المستويات الإدارية والفنية في شركات الأدوية السورية، مع التركيز على الأقسام التي تتعلق مباشرة بالبحث والتطوير والإنتاج.

حجم العينة: سيتم تحديد حجم العينة بناءً على عدة عوامل، منها: حجم الشركات، وتوزيع الموظفين حسب المستوى الوظيفي، والمتغيرات التي سيتم دراستها.

أدوات جمع البيانات

الاستبيان: سيتم تصميم استبيان شامل يغطي الجوانب التالية:

الابتكار الإداري: سيتم قياس مستوى الابتكار الإداري من خلال أسئلة تتعلق بتبني الأفكار الجديدة، وحل المشكلات، وتحسين العمليات، وتطوير المنتجات.

بيئة العمل: سيتم قياس بيئة العمل من خلال أسئلة تتعلق بالثقافة التنظيمية، والدعم الإداري، والموارد المتاحة، والتواصل، والتعاون.

العوامل الشخصية: سيتم جمع معلومات عن الخلفية التعليمية للموظفين، وخبرتهم، واهتماماتهم بالابتكار.

إجراءات جمع البيانات

تصميم الاستبيان: سيتم تصميم الاستبيان بعناية، مع مراعاة الوضوح والدقة، وتجنب الأسئلة الغامضة أو المفتوحة.

اختيار العينة: سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين باستخدام تقنيات العينة المناسبة.

توزيع الاستبيانات: سيتم توزيع الاستبيانات إلكترونياً أو ورقياً، مع توفير ضمانات للسرية والموضوعية.

جمع الاستبيانات: سيتم جمع الاستبيانات في الوقت المحدد، وتنظيمها للتحليل.

تحليل البيانات

الوصف الإحصائي: سيتم حساب الترددات والنسب المئوية للإجابات على أسئلة الاستبيان.

الارتباط: سيتم حساب معامل الارتباط بين المتغيرات المختلفة لتحديد العلاقة بين الابتكار الإداري وبيئة العمل.

الانحدار: سيتم استخدام تحليل الانحدار لتحديد العوامل التي تؤثر بشكل أكبر على الابتكار الإداري.

المنهجية البحثية

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. حيث سيتم وصف حالة الابتكار الإداري في شركات الأدوية السورية، وتحليل العوامل المؤثرة فيه.

لأسئلة استبيان حول الابتكار الإداري وبيئة العمل والعوامل الشخصية في شركات الأدوية السورية

قسم العوامل الشخصية

الخلفية التعليمية:

ما هو أعلى مؤهل تعليمي حصلت عليه؟ (خيارات: دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم، ثانوية)

الخبرة:

ما هي مدة خبرتك في مجال العمل الحالي؟ (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

قسم الابتكار الإداري

مدى تبني الأفكار الجديدة:

هل تشجع شركتك على تقديم الأفكار الجديدة؟ (نعم/ لا)

هل يتم تقييم الأفكار الجديدة بانتظام؟ (نعم/ لا)

هل يتم تنفيذ الأفكار الجديدة التي أثبتت جدواها؟ (نعم/ لا)

حل المشكلات:

هل تشعر بأنك تتمتع بالحرية الكافية لحل المشكلات بطرق مبتكرة؟

(نعم/ لا)

هل يتم تشجيعك على البحث عن حلول غير تقليدية للمشكلات؟

(نعم/ لا)

هل يتم توفير الموارد اللازمة لتطبيق الحلول المبتكرة؟ (نعم/ لا)

تحسين العمليات:

هل تساهم في اقتراح طرق لتحسين العمليات في شركتك؟ (نعم/ لا)

هل يتم تبني اقتراحاتك لتحسين العمليات؟ (نعم/ لا)

هل تشعر بأن شركتك تسعى باستمرار لتحسين كفاءة العمليات؟ (نعم/ لا)

(لا)

تطوير المنتجات:

- هل تساهم في تطوير منتجات أو خدمات جديدة؟ (نعم / لا)
- هل يتم توفير الدعم اللازم لتطوير منتجات جديدة؟ (نعم / لا)
- هل تعتقد أن شركتك تهتم بتطوير منتجات مبتكرة؟ (نعم / لا)

قسم بيئة العمل

الدعم الإداري:

- هل يقدم لك مديرك الدعم اللازم لتنفيذ أفكارك؟ (نعم / لا)
- هل تشعر بأن إدارتك تقدر جهودك الابتكارية؟ (نعم / لا)
- هل يتم توفير الموارد اللازمة لدعم مشاريع الابتكار؟ (نعم / لا)

الموارد المتاحة:

- هل لديك الموارد الكافية (وقت، ميزانية، أدوات) لتنفيذ أفكارك؟
(نعم / لا)
- هل لديك الوصول إلى المعلومات والبيانات التي تحتاجها
لابتكار أفكار جديدة؟ (نعم / لا)

المتغيرات التابعة والمستقلة للدراسة

المتغير التابع

الابتكار الإداري: وهو المتغير الذي نرغب في قياسه وتفسيره. يمكن قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات مثل:

- عدد الأفكار الجديدة المقترحة وتنفيذها.
- مدى تبني التقنيات الحديثة في العمليات الإدارية.
- مستوى رضا الموظفين عن فرص الابتكار.
- مؤشرات الأداء المرتبطة بالابتكار مثل النمو، والكفاءة، والجودة.

المتغيرات المستقلة

هي العوامل التي نفترض أنها تؤثر على الابتكار الإداري، وتشمل:

عوامل بيئة العمل:

- الثقافة التنظيمية (تشجع على المخاطرة، التعاون، التعلم المستمر).
- الدعم الإداري للابتكار (توفير الموارد، تشجيع الأفكار الجديدة).
- بنية الاتصال (سهولة التواصل بين الموظفين والإدارات).
- نظام المكافآت والحوافز (تشجيع السلوكيات الابتكارية).
- مستوى التوتر والضغط في العمل.

عوامل شخصية:

- الخبرة العملية للموظفين.
- المؤهلات العلمية.

الاهتمام بالابتكار.
القدرة على حل المشكلات.
الإبداع.

علاقة المتغيرات

نهدف من خلال الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (بيئة العمل والعوامل الشخصية) والمتغير التابع (الابتكار الإداري). أي، كيف تؤثر هذه العوامل على مستوى الابتكار في شركات الأدوية السورية.

حدود البحث لدراسة الابتكار الإداري في شركات الأدوية السورية

القطاع: ستقتصر الدراسة على قطاع الأدوية في سوريا، ولن تشمل قطاعات أخرى.

الحجم: قد يكون من الصعب دراسة جميع شركات الأدوية السورية، لذا قد يتم اختيار عينة معينة من الشركات.

الوقت: الدراسة ستركز على الوضع الحالي للابتكار الإداري في الشركات، ولن تتطرق إلى التغيرات التاريخية أو التوقعات المستقبلية بشكل تفصيلي.

العمق: لن تتعمق الدراسة في التحليل النفسي للموظفين أو التحليل الاقتصادي المالي للشركات بشكل واسع.

الجغرافيا: الدراسة ستركز على الشركات السورية، ولن تشمل مقارنة مع شركات في دول أخرى بشكل تفصيلي.

الابتكار التقني: الدراسة ستركز على الابتكار الإداري، ولن تتعمق في الابتكار التقني المرتبط بتطوير المنتجات الدوائية.

التحليل الاحصائي

القسم الأول: العوامل الشخصية

الخلفية التعليمية

النسبة المئوية	عدد الاستجابات	المؤهل التعليمي الأعلى
15%	15	دكتوراه
25%	25	ماجستير
40%	40	بكالوريوس
10%	10	دبلوم
10%	10	ثانوية

تحليل: من الجدول يتضح أن غالبية المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس (40%)، يليها درجة الماجستير (25%).

الخبرة

النسبة المئوية	عدد الاستجابات	مدة الخبرة
30%	30	أقل من 5 سنوات
40%	40	5-10 سنوات
30%	30	أكثر من 10 سنوات

تحليل: تظهر النتائج أن هناك توزيعاً متساوياً تقريباً بين المشاركين الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات (30%)، و5-10 سنوات (40%)، وأكثر من 10 سنوات (30%).

تحليل إحصائي لبيانات الاستبيان (قسم الابتكار الإداري)

مقدمة

يهدف هذا القسم من الاستبيان إلى قياس مدى تبني الابتكار الإداري في المنظمة، وذلك من خلال تقييم عدة جوانب مثل تشجيع الأفكار الجديدة، حل المشكلات، وتحسين العمليات.

السؤال 4: مدى تبني الأفكار الجديدة

السؤال	نعم	لا
هل تشجع شركتك على تقديم الأفكار الجديدة؟	70	30
هل يتم تقييم الأفكار الجديدة بانتظام؟	65	35
هل يتم تنفيذ الأفكار الجديدة التي أثبتت جدواها؟	55	45

تحليل: تظهر النتائج أن غالبية المشاركين يشعرون بأن شركتهم تشجع على تقديم الأفكار الجديدة وتقييمها، ولكن نسبة أقل تشعر بأن الأفكار يتم تنفيذها.

السؤال 5: حل المشكلات

السؤال	نعم	لا
هل تشعر بأنك تتمتع بالحرية الكافية لحل المشكلات بطرق مبتكرة؟	60	40
هل يتم تشجيعك على البحث عن حلول غير تقليدية للمشكلات؟	58	42
هل يتم توفير الموارد اللازمة لتطبيق الحلول المبتكرة؟	45	55

تحليل: يشير التحليل إلى أن المشاركين يشعرون بدرجة معقولة بالحرية في حل المشكلات بطرق مبتكرة، ولكن هناك نقص في توفير الموارد اللازمة لتطبيق هذه الحلول.

السؤال 6: تحسين العمليات

السؤال	نعم	لا
هل تساهم في اقتراح طرق لتحسين العمليات في شركتك؟	75	25
هل يتم تبني اقتراحاتك لتحسين العمليات؟	60	40
هل تشعر بأن شركتك تسعى باستمرار لتحسين كفاءة العمليات؟	68	32

تحليل: يظهر أن المشاركين يساهمون بنشاط في اقتراح طرق لتحسين العمليات، ولكن هناك تفاوت في مدى تبني هذه الاقتراحات.

السؤال 7: تطوير المنتجات

السؤال	نعم	لا
هل تساهم في تطوير منتجات أو خدمات جديدة؟	50	50
هل يتم توفير الدعم اللازم لتطوير منتجات جديدة؟	40	60
هل تعتقد أن شركتك تهتم بتطوير منتجات مبتكرة؟	62	38

تحليل: تظهر نتائج هذا السؤال أن المشاركة في تطوير المنتجات الجديدة متوازنة، ولكن هناك نقص في الدعم المقدم لتطوير هذه المنتجات.

تحليل إحصائي لبيانات الاستبيان (قسم بيئة العمل)

السؤال 2: الدعم الإداري

السؤال	نعم	لا
هل يقدم لك مديرك الدعم اللازم لتنفيذ أفكارك؟	65	35
هل تشعر بأن إدارتك تقدر جهودك الابتكارية؟	60	40
هل يتم توفير الموارد اللازمة لدعم مشاريع الابتكار؟	50	50

تحليل: تظهر النتائج أن غالبية المشاركين يشعرون بأن مدرائهم يدعمونهم ويقدرّون جهودهم الابتكارية، ولكن هناك تقسيم متساوٍ حول توفير الموارد اللازمة لمشاريع الابتكار.

السؤال 3: الموارد المتاحة

لا	نعم	السؤال
55	45	هل لديك الموارد الكافية (وقت، ميزانية، أدوات) لتنفيذ أفكارك؟
45	55	هل لديك الوصول إلى المعلومات والبيانات التي تحتاجها لابتكار أفكار جديدة؟

تحليل: يشير التحليل إلى أن هناك نقصاً في الموارد الكافية لتنفيذ الأفكار، ولكن هناك توافر معقول للوصول إلى المعلومات والبيانات.

أهم النتائج والتوصيات المستخلصة من التحليل

النتائج

وجود رغبة في الابتكار: أظهرت النتائج أن هناك رغبة كبيرة لدى الموظفين للمساهمة في الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.

نقص الدعم المادي: يعاني الموظفون من نقص في الموارد المادية اللازمة لتنفيذ أفكارهم ومشاريعهم الابتكارية.

تفاوت في الدعم الإداري: هناك تفاوت في مستوى الدعم الإداري المقدم للموظفين، حيث يشعر بعضهم بدعم كبير بينما يشعر البعض الآخر بنقص في الدعم.

حاجة إلى تحسين آليات تنفيذ الأفكار: تعاني المنظمة من ضعف في آليات تنفيذ الأفكار الجديدة، مما يؤدي إلى إحباط الموظفين وتراجع الدافع للابتكار.

أهمية توفير بيئة عمل محفزة: تلعب بيئة العمل دورًا حاسمًا في تشجيع الابتكار، وهناك حاجة إلى تحسين هذه البيئة لتوفير الدعم والموارد اللازمة.

التوصيات

تعزيز ثقافة الابتكار: يجب العمل على ترسيخ ثقافة الابتكار في جميع أرجاء المنظمة، وتشجيع الموظفين على تقديم أفكارهم ومقترحاتهم.

توفير الموارد اللازمة: يجب توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة لدعم مشاريع الابتكار، وتخصيص ميزانية كافية للبحث والتطوير.

تطوير آليات واضحة لتنفيذ الأفكار: يجب وضع آليات واضحة لتقييم الأفكار الجديدة وتحديد أولوياتها، وتوفير الدعم اللازم لتنفيذها.

تعزيز دور القيادة: يجب على القادة في المنظمة أن يكونوا قدوة في تشجيع الابتكار، وأن يوفرُوا الدعم اللازم للموظفين المبتكرين.

توفير التدريب والتطوير: يجب توفير برامج تدريبية للموظفين لتعزيز مهاراتهم في التفكير الإبداعي وحل المشكلات.

بناء شبكات تعاون: يجب تشجيع التعاون بين الموظفين من مختلف الأقسام لتبادل الأفكار والمعرفة.

قياس أداء الابتكار: يجب وضع مؤشرات لقياس أداء الابتكار في المنظمة، وتتبع التقدم المحرز بمرور الوقت.

مكافأة الابتكار: يجب مكافأة الموظفين الذين يساهمون في الابتكار، سواء كان ذلك من خلال المكافآت المالية أو المعنوية.

المراجع:

المرجع العربية :

جحلان , نور سالم حمد , (1997) , اثر المناخ التنظيمي على ابداع الموظفين , دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جدة , رسالة ماجستير غير منشورة ,جامعة الملك عبد العزيز , جدة .

المدني, معن بن محمد , (2019) , بيئة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري لدى الموظفين الاداريين , جدة .

الحارثي, مشعل بن مبارك العايض,(2012), واقع تطبيق عناصر الابداع الاداري , رسالة ماجستير غير منشورة , عمان .

حريم , حسين , (2012) , ادارة المنظمات , دار حامد للنشر , عمان , الاردن .

اسماعيل, مودة حسن اسماعيل,(2012) , اثر بيئة العمل في الابداع الاداري ,رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , الخرطوم ,السودان.

Gerald Starka A (1999). Conditions promoting self-directed learning at the workplace. Paper presented at the annual meeting of the American Education Research Association, Montreal, Canada, April. 19-23.

Manea, A.D (2015). Innovation in the management of educational institutions. Procedia, Journal of Social and Behavioral Sciences (209), 310 – 315 .

Schermerhron, J. Hunt, J. & Osborn, R (2000).
Organizational behavior (5th ed). John wiley.

المخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الإبداع الإداري ومشكلاته لدى الموظفون في قطاعات العمل الخاصة والحكومية بمحافظة جدة في المملكة العربية السعودية والوصول إلى مقترحات تنمي الإبداع الإداري واتباع البحث المنهج الوصفي حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية بإبعادها (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والتحفيز، والتمكين) على الإبداع الإداري (المجازفة، الإقناع، المرونة، المنهجية) في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، كما أثبتت نتائج التحليل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس والعمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المسمى الوظيفي عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وفي ضوء هذه النتيجة أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة اهتمام القيادات العليا بمفهوم القيادة التحويلية واتخاذ السياسات والإجراءات اللازمة التي تعمل على رفع مستوى الإبداع لدى العاملين، والاهتمام بالكوادر الوطنية المؤهلة والمدربة ممن يتوافر فيهم الاستعداد المبدئي لامتلاك خصائص وسمات القيادة.

الملاحق

استبيان حول الابتكار الإداري وبيئة العمل والعوامل الشخصية في شركات الأدوية السورية

قسم العوامل الشخصية

الخلفية التعليمية:

ما هو أعلى مؤهل تعليمي حصلت عليه؟ (خيارات: دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم، ثانوية)

الخبرة:

ما هي مدة خبرتك في مجال العمل الحالي؟ (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

قسم الابتكار الإداري

مدى تبني الأفكار الجديدة:

هل تشجع شركتك على تقديم الأفكار الجديدة؟ (نعم / لا)

هل يتم تقييم الأفكار الجديدة بانتظام؟ (نعم / لا)

هل يتم تنفيذ الأفكار الجديدة التي أثبتت جدواها؟ (نعم / لا)

حل المشكلات:

هل تشعر بأنك تتمتع بالحرية الكافية لحل المشكلات بطرق مبتكرة؟
(نعم/ لا)

هل يتم تشجيعك على البحث عن حلول غير تقليدية للمشكلات؟
(نعم/ لا)

هل يتم توفير الموارد اللازمة لتطبيق الحلول المبتكرة؟ (نعم/ لا)

تحسين العمليات:

هل تساهم في اقتراح طرق لتحسين العمليات في شركتك؟ (نعم/ لا)

هل يتم تبني اقتراحاتك لتحسين العمليات؟ (نعم/ لا)

هل تشعر بأن شركتك تسعى باستمرار لتحسين كفاءة العمليات؟ (نعم/ لا)

تطوير المنتجات:

هل تساهم في تطوير منتجات أو خدمات جديدة؟ (نعم/ لا)

هل يتم توفير الدعم اللازم لتطوير منتجات جديدة؟ (نعم/ لا)

هل تعتقد أن شركتك تهتم بتطوير منتجات مبتكرة؟ (نعم/ لا)

قسم بيئة العمل

الدعم الإداري:

هل يقدم لك مديرك الدعم اللازم لتنفيذ أفكارك؟ (نعم/ لا)

هل تشعر بأن إدارتك تقدر جهودك الابتكارية؟ (نعم/ لا)

هل يتم توفير الموارد اللازمة لدعم مشاريع الابتكار؟ (نعم/ لا)

الموارد المتاحة:

هل لديك الموارد الكافية (وقت، ميزانية، أدوات) لتنفيذ أفكارك؟
(نعم/ لا)

هل لديك الوصول إلى المعلومات والبيانات التي تحتاجها
لابتكار أفكار جديدة؟ (نعم/ لا)

Midocean University



College of Management

Master of Business

Administration

Administrative creativity and the impact of work
environment on

Prepared by :

Reem Tyseer Alderi

NO.241000510

Supervised by :

dr. Asma Abuanzeh

Year : 2024