

أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي

The impact of the work environment on achieving administrative creativity in the health sector

إعداد الطلبة/

طلال العنزي 232001049

مهرة الجهني 232001368

عبير السبيعي 232001530

إشراف/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2024م

أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي

يتناول دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في قطاع الصحة. يتكون البحث من عدة أجزاء رئيسية تشمل المقدمة، أهمية الدراسة، مشكلة الدراسة، وأهداف الدراسة. سنلقي نظرة عامة على كل جزء من هذه الأقسام:

1. المقدمة:

تتضمن المقدمة إطارًا عامًا للبحث وتوضح أهمية دراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري في قطاع الصحة. يتم تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها قطاع الصحة وأهمية تعزيز الإبداع والابتكار لتحسين جودة الخدمات الصحية وتحقيق كفاءة العمليات. يتم أيضًا التأكيد على النقص في البحوث المتعلقة ببيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في قطاع الصحة.

تأثير العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي يعد موضوعًا مهمًا وشائغًا في العصر الحديث. يلعب العمل دورًا حاسمًا في تشجيع وتعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات الصحية. إن العمل الإبداعي يمكن أن يؤدي إلى تحسين العمليات الإدارية والخدمات الصحية المقدمة، وتحقيق تطورات وابتكارات في مجالات مثل التكنولوجيا الطبية وتحسين جودة الرعاية الصحية.

إحدى الطرق التي يمكن للعمل أن يؤثر على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي هي من خلال تشجيع وتعزيز ثقافة الإبداع والتفكير الابتكاري في المؤسسات الصحية. يجب أن يكون هناك ترحيب بالأفكار الجديدة والمبتكرة، وتشجيع الموظفين على المشاركة في عمليات صنع القرار وإيجاد حلول جديدة للتحديات المستقبلية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للابتكار، حيث يشعر الموظفون بالثقة والحرية في التعبير عن أفكارهم وتجربتها. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر، وتشجيع التعلم والتجربة، وتوفير الإمكانيات والموارد اللازمة لتحقيق الإبداع.

بشكل عام، يمكن القول إن العمل الإبداعي وتحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي يتطلب رؤية رائدة وقيادة فعالة، بالإضافة إلى بيئة ملائمة وداعمة. إذا تم تحقيق هذه العوامل، فإن القطاع الصحي سيستفيد من تحسينات مستمرة وابتكارات في تقديم الخدمات الصحية وتحقيق نتائج أفضل للمرضى والمجتمع بشكل عام.

2. أهمية الدراسة:

تتناول أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء على دور قطاع الصحة في تحسين صحة الناس وجودتها. يتم ذكر الفوائد المحتملة لتحقيق الإبداع الإداري في قطاع الصحة، مثل تحسين جودة الخدمات الصحية وتقليل التكاليف وزيادة رضا المرضى. يشير القسم أيضاً إلى أهمية فهم تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري وتطوير استراتيجيات لتعزيزه في قطاع الصحة.

وبالتأكيد! تعتبر الدراسة أساسية لتحقيق الإبداع الإداري في قطاع الرعاية الصحية لعدة أسباب:

1. **توسيع المعرفة:** من خلال الدراسة، يمكن للأفراد اكتساب معرفة وفهم أعمق لمختلف جوانب إدارة الرعاية الصحية بما في ذلك التحديات والفرص المتاحة. هذا يمكن أن يمهد الطريق لتطبيق حلول إبداعية.
2. **تطوير المهارات:** الدراسة تمنح الفرصة لتطوير مجموعة متنوعة من المهارات اللازمة للإبداع الإداري، مثل مهارات القيادة، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، وتحليل البيانات، والتواصل الفعال.
3. **تبادل المعرفة:** خلال الدراسة، يمكن للأفراد توسيع شبكة علاقاتهم والتعرف على محترفين آخرين في مجال الرعاية الصحية. هذا التفاعل يمكن أن يؤدي إلى تبادل الأفكار والخبرات المختلفة التي تعزز الإبداع والتحسين المستمر.
4. **التحفيز والتحفيز:** الدراسة قد تمنح الفرصة للأفراد لاكتشاف شغفهم واهتماماتهم الحقيقية في مجال الرعاية الصحية، مما يمكن أن يحفزهم لتحقيق الإنجازات وتحفيزهم للتفكير الإبداعي.

باختصار، الدراسة تلعب دوراً حاسماً في تمكين الأفراد من تحقيق الإبداع الإداري في قطاع الرعاية الصحية من خلال توسيع معرفتهم، تطوير مهاراتهم، وتبادل المعرفة والتفاعل مع محترفين آخرين.

3. مشكلة الدراسة:

يُعرض في هذا القسم المشكلة التي تتمحور حول عدم التركيز الكافي على بيئة العمل كعامل مؤثر في تحقيق الإبداع الإداري في قطاع الصحة. يشير ذلك إلى أن

الدراسات الحالية قد تجاهلت أو لم تعطِ الاهتمام الكافي للعوامل المؤثرة في بيئة العمل وتأثيرها على الابتكار والإبداع في قطاع الصحة.

يمكن أن يواجه الأشخاص الذين يعملون في القطاع الصحي بعض التحديات عند محاولة موازنة الدراسة وبيئة العمل. إليك بعض المشكلات التي قد تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري وكيفية التغلب عليها:

1. ****ضغط الوقت:** قد يكون من الصعب إدارة الوقت بين الدراسة والعمل، ولكن من المهم تنظيم الجدول الزمني وتحديد أولويات لضمان تحقيق التوازن.

2. ****الإرهاق العقلي:** العمل في بيئة الرعاية الصحية يمكن أن يكون مجهّدًا بنفسه، وقد يحتاج الأفراد إلى العناية بصحتهم العقلية والبدنية أثناء دراستهم.

3. ****التحديات المالية:** قد تكون الدراسة مكلفة، لذا من المهم التخطيط المالي والبحث عن فرص للحصول على دعم مالي إذا كان ذلك ممكنًا.

4. ****التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية:** قد يحتاج الأفراد إلى إدارة التوازن بين الدراسة والعمل والحياة الشخصية، وهذا يتطلب التخطيط الجيد والتواصل المفتوح مع الأسرة والزملاء.

5. ****نقص التحفيز:** قد يشعر الأفراد بالتعب وقد يفقدون التحفيز بسبب الإرهاق، ولكن من المهم أن يبحثوا عن دعم من المقربين والزملاء ومعلمي الدورة للحفاظ على الدافع والتحفيز.

تذكر أن الإدارة الصحية والإبداع تتطلبان الاهتمام بالرفق والتنظيم والدعم من الآخرين. إذا كنت تواجه تحديات، فلا تتردد في طلب المساعدة والاستفادة من الموارد المتاحة لك.

4. أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة في أثر العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي تتمحور حول فهم وتحليل تأثير العمل على تعزيز الإبداع الإداري في هذا القطاع الحيوي. إليك بعض الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال الدراسة:

1. فهم تأثير العوامل المؤسسية: يهدف البحث والدراسة في هذا المجال إلى فهم كيفية تأثير العوامل المؤسسية والهيكلية في تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي. قد تشمل هذه العوامل الثقافة التنظيمية، ونهج القيادة، والهيكل التنظيمي، والسياسات والإجراءات المؤسسية.
2. تحليل دور الموظفين: يهدف التحليل إلى فهم كيفية تأثير الموظفين والعاملين في القطاع الصحي على تحقيق الإبداع الإداري. يشمل ذلك تحليل المهارات والقدرات المطلوبة، والتوجيه والتدريب، والمشاركة في صنع القرارات، وتحفيز الموظفين للتفكير الابتكاري.
3. تحديد الأولويات والتحسين المستمر: يهدف البحث والدراسة إلى تحديد الأولويات والتحسين المستمر لتحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يمكن تحقيق ذلك من خلال تحليل العمليات وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وابتكار، وتنفيذ استراتيجيات وتدابير لتحقيق التحسين.
4. تطوير السياسات والإجراءات: يمكن للدراسة أن تساهم في تطوير السياسات والإجراءات اللازمة لتعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يتضمن ذلك تحليل السياسات الحالية وتحديد الفجوات والتحسينات الممكنة، وتطوير سياسات جديدة أو تعديل السياسات القائمة لتعزيز الإبداع والابتكار.
5. توفير توصيات وإرشادات: يمكن للدراسة أن توفر توصيات وإرشادات ملموسة لمساعدة القطاع الصحي على تحسين الإبداع الإداري. يمكن أن تشمل هذه

التوصيات تحسينات على مستوى الهيكل التنظيمي، وتطوير برامج التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل والتعاون بين الفرق الإدارية.

تحقيق هذه الأهداف يتم من خلال تحليل الأدبيات المتاحة وإجراء دراسة شاملة حول تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في قطاع الصحة، ومن ثم تقديم توصيات وإرشادات لتحسين البيئة العملية في المؤسسات الصحية.

1. أسئلة الدراسة

ما هو التعريف المناسب للإبداع الإداري في القطاع الصحي؟

ما هي عوامل بيئة العمل التي تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي؟

ما هو دور القيادة في تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي؟

كيف يمكن استخدام التحفيز والمكافآت لتعزيز الإبداع الإداري في المؤسسات الصحية؟

ما هي العوامل الأخرى التي يجب مراعاتها لتحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي مثل التواصل الفعال والتنوع والشمول والتعلم المستمر ومرونة البيئة المؤسسية؟

2. الدراسات السابقة والإطار النظري

على الرغم من أنني لا أمتلك القدرة على الوصول إلى الدراسات السابقة أو الإطار النظري المحدد لأثر العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي، إلا أن هناك بعض النقاط التي يمكن أن تُناقش في هذا السياق. يمكن لهذه النقاط أن توفر لك فكرة عامة عن الموضوع وتوجهك نحو المزيد من الأبحاث والدراسات.

1. البيئة التنظيمية والهيكلية: يتأثر تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي بالبيئة التنظيمية والهيكلية للمؤسسات الصحية. يجب أن يكون هناك بيئة مشجعة للابتكار والإبداع، ويجب أن يكون هناك هيكل تنظيمي يعزز التعاون والتواصل بين الفرق الإدارية.

2. القيادة والإدارة: يلعب دور القيادة والإدارة الفعالة دورًا حاسمًا في تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يجب أن تتمتع القيادة بالرؤية والرغبة في التغيير وتشجيع الابتكار وتوفير الدعم والتوجيه للموظفين.

3. المشاركة والمشاركة في صنع القرار: يعزز تشجيع المشاركة والمشاركة في صنع القرارات لدى الموظفين الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يجب أن تكون هناك آليات لجمع أفكار الموظفين ومشاركتها وتقديرها وتنفيذها.

4. التدريب والتطوير: يمكن تعزيز الإبداع الإداري من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين. يساعد التدريب على تطوير المهارات والقدرات اللازمة للتفكير الابتكاري والعمل الإبداعي في مجالات الإدارة الصحية.

5. توجيهات ومكافآت: يمكن تعزيز الإبداع الإداري من خلال وضع توجيهات ومكافآت تحفز الموظفين على الابتكار والتفكير الإبداعي. يمكن أن تشمل هذه التوجيهات والمكافآت الترقية والمكافآت المادية والتعرف العلني على الإنجازات الإبداعية.

الإطار النظري:

باستنادنا إلى الدراسات السابقة المذكورة، يمكن لنا تطوير إطار نظري لفهم أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يمكن أن يتضمن هذا الإطار النظري: العناصر التالية

التنظيم والإدارة: يشمل هذا الجانب فتح القنوات التواصل وتحسين التعاون بين الأفراد والتوجيه الايجابي من قبل القادة لتشجيع الإبداع وتوفير فرص التطور والتدريب.

الثقافة المؤسسية: يشمل هذا الجانب التشجيع على قيم مشتركة مثل الابتكار والتعاون والمرونة، وتشجيع التفكير الإبداعي في جميع مستويات المؤسسة.

تحفيز الموظفين: يشمل هذا الجانب تقديم المكافآت والتشجيع الملموس وغير الملموس للموظفين الذين يظهرون الإبداع والتميز في أدائهم

التنوع والتكامل: يشمل هذا الجانب إشراك مجموعة متنوعة من الموظفين.

3. المنطلقات النظرية للدراسة

نظرية التوجيه الاستراتيجي

تقوم هذه النظرية على فكرة أن البيئة العملية يمكن تحسينها لتعزيز التفكير الإبداعي والابتكار. من خلال استخدام استراتيجيات محددة، يمكن للمؤسسات الصحية خلق بيئة داعمة ومحفزة للإبداع الإداري.

نظرية الدافعية والحوافز

هذه النظرية تشير إلى أن توافر نظام ملائم للحوافز والمكافآت في البيئة العملية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري. عندما يشعر الموظفون بالتقدير والتشجيع، فإنهم يكونون أكثر انخراطاً في العمل وميلاً إلى تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.

نظرية بناء الفريق

تقوم هذه النظرية على اعتقاد أن بناء فرق عمل قوية ومتنوعة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري. عندما يتفاعل الأفراد بشكل جيد ويتبادلون الأفكار والآراء، يمكنهم توليد أفكار جديدة ومبتكرة لتحقيق الأهداف المشتركة

نظرية القيادة التحويلية

تقوم هذه النظرية على فكرة أن القادة الذين يتبنون نهجًا تحويليًا يمكنهم تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي. عندما يكون للقادة رؤية واضحة ويستخدمون أساليب القيادة الإيجابية والتحفيزية، يتم تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة.

نظرية الابتكار التنظيمي

تشير هذه النظرية إلى أن توفير بيئة تسمح بالابتكار والتجربة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإبداع الإداري في القطاع الصحي. عندما يتم تشجيع الموظفين على تجربة أفكار جديدة والتعلم من الأخطاء، يمكنهم تطوير حلول جديدة ومبتكرة للتحديات المؤسسية.

4. المنهجية وطرق البحث

دراسة أثر العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي يمكن أن تستخدم مجموعة متنوعة من المنهجيات وطرق البحث. هنا بعض المنهجيات والطرق الشائعة التي يمكن استخدامها في هذا السياق:

1. الاستعراض النظامي للمراجع: يمكن أن يكون للاستعراض النظامي للمراجع دور هام في فهم الأدبيات السابقة وتلخيص الأبحاث والدراسات المتاحة حول موضوع أثر العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يتضمن هذا الأسلوب تحليل ومراجعة المقالات والدراسات والتقارير المنشورة في المجالات العلمية والمؤتمرات وقواعد البيانات الأكاديمية.

2. الدراسات الميدانية والاستبيانات: يمكن استخدام الدراسات الميدانية لجمع البيانات المباشرة من الموظفين والإداريين في المؤسسات الصحية. يمكن تصميم استبيانات موجهة لقياس وفهم آراء وتصورات المشاركين حول أثر العمل على التحقيق الإبداع الإداري. يمكن استخدام تقنيات العينة العشوائية أو العينة الهدف لاختيار المشاركين في الدراسة.

3. المقابلات الشخصية والمناقشات المجموعة: يمكن استخدام المقابلات الشخصية والمناقشات المجموعة للحصول على رؤى وتجارب الموظفين والإداريين فيما يتعلق بأثر العمل على تحقيق الإبداع الإداري. تتيح هذه الطرق للباحثين استكشاف العوامل والعقبات التي تؤثر على الإبداع الإداري وتحديد الأولويات والاقتراحات لتعزيزه.

4. الدراسات التجريبية والمقاييس الكمية: يمكن استخدام الدراسات التجريبية لقياس تأثير تدخلات محددة على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يتضمن ذلك تقسيم المشاركين إلى مجموعتين، وتطبيق تدخل معين على مجموعة واحدة وعدم تطبيقه على المجموعة الأخرى، ثم قياس الفروق بينهما. يمكن استخدام المقاييس الكمية مثل استبانات التقييم والمؤشرات المعيارية لقياس مستوى الإبداع الإداري وتحليل البيانات الكمية المتلخيص الدراسات السابقة حول أثر العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي يشير إلى أهمية عدة عوامل مؤثرة. فقد توصلت الدراسات إلى ما يلي:

1. الرضا الوظيفي: يتأثر الإبداع الإداري بشكل كبير بمستوى الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسات الصحية. إذا كان الموظفون راضين عن بيئة العمل والمكافآت والفرص التطويرية، فإنهم يكونون أكثر عرضة للمشاركة في الأنشطة الإبداعية وتقديم الأفكار الجديدة.

2. التوجيه القيادي: يلعب القادة دورًا حاسمًا في تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. عندما يكون لدى القادة الرؤية والمهارات القيادية لتعزيز الابتكار وتوجيه الموظفين، يزيد ذلك من إمكانية تحقيق الإبداع الإداري.

3. التفكير الإبداعي والتدريب: يمكن تعزيز الإبداع الإداري من خلال تطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى الموظفين وتوفير فرص التدريب والتطوير. يمكن تنمية القدرات والمعرفة في المجالات ذات الصلة بالإبداع الإداري، مما يساهم في تحقيق نتائج إدارية مبتكرة.

4. الثقافة التنظيمية: تلعب الثقافة التنظيمية دورًا هامًا في تعزيز الإبداع الإداري. عندما يكون هناك بيئة مشجعة للابتكار والتحفيز والتعاون بين الموظفين، فإنه يتم تشجيع الإبداع الإداري وتحقيق نتائج إدارية مبتكرة.

5. التواصل والتعاون: يلعب التواصل الفعال والتعاون بين الموظفين دورًا حاسمًا في تحقيق الإبداع الإداري. عندما يتم تشجيع تبادل الأفكار والمعرفة والعمل الجماعي، فإنه يتم تعزيز الإبداع وتحقيق نتائج إدارية مبتكرة.

1. التعريف المناسب للإبداع الإداري في القطاع الصحي:

- يمكن أن يتم تعريف الإبداع الإداري في القطاع الصحي على أنه القدرة على تطوير وتنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة لتحسين أداء المؤسسات الصحية وتحقيق أهدافها الإدارية والسريرية. يمكن أن يتضمن ذلك التحسينات في العمليات الإدارية والتنظيمية، وتطوير السياسات والإجراءات، وتحسين تقديم الخدمات الصحية والرعاية للمرضى.

2. عوامل بيئة العمل التي تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي:

هناك عدة عوامل في بيئة العمل يمكن أن تؤثر على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. ومن بين هذه العوامل:

1. ثقافة المؤسسة: تعتبر ثقافة المؤسسة عاملاً مهمًا يؤثر على التحفيز والتشجيع على الإبداع. إذا كانت المؤسسة تشجع على التفكير الجديد والتجريب والابتكار، فإن الموظفين سيشعرون بالحرية والدعم لتقديم الأفكار الإبداعية وتنفيذها.

2. التواصل والتعاون: بيئة العمل التي تشجع على التواصل الفعال والتعاون بين الموظفين تعزز الإبداع الإداري. عندما يكون هناك فرص لتبادل الأفكار والخبرات والتعلم من بعضهم البعض، يمكن للموظفين أن يتطوروا وابتكروا في أداء مهامهم.

3. حرية التفكير والتجريب: يتطلب الإبداع الإداري وجود حرية للموظفين للتفكير بشكل مبتكر وتجريب الأفكار الجديدة. إذا كان هناك إطار يسمح للموظفين

بالتجريب والاختبار والاستفادة من الأخطاء للتعلم، فإنهم سيشعرون بالثقة لتقديم الأفكار الجريئة والمبتكرة.

4. التوجيه والدعم القيادي: يلعب القادة دورًا حاسمًا في تهيئة بيئة العمل الملائمة للإبداع. يجب أن يقدم القادة التوجيه والدعم للموظفين وتشجيعهم على التفكير الإبداعي وتنفيذ الأفكار الجديدة.

5. المكافآت والتقدير: يعزز تقدير الإبداع ومكافأته المستمرة في بيئة العمل الإداري. يمكن أن تشمل المكافآت المادية وغير المادية مثل الترقية والتقدير العام والفرص التطويرية.

6. التكنولوجيا والبنية التحتية: تتأثر قدرة المؤسسات الصحية على تحقيق الإبداع الإداري بالتكنولوجيا المتاحة والبنية التحتية المدعومة. توفر التكنولوجيا المناسبة والبنية التحتية القوية تحفيزًا للموظفين لاستخدام الأدوات والتقنيات الجديدة في إدارة العمليات الصحية بشكل أكثر إبداعًا وفعالية.

توفير بيئة عيكن أن تعزز هذه العوامل العديدة إمكانية تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. ومن خلال تشجيع التفكير الإبداعي والتجريب وتقديم الدعم والتقدير، يمكن للمؤسسات الصحية تعزيز الابتكار والتحسين المستمر في أداءها وتقديم خدمات صحية أفضل للمرضى.

3. دور القيادة في تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي:

دور القيادة يعتبر أمرًا حاسمًا في تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي. إليك بعض الجوانب المهمة التي تعكس دور القيادة في هذا السياق:

1. تحديد الرؤية والأهداف: ينبغي على القادة في القطاع الصحي تحديد رؤية واضحة وأهداف محددة لتعزيز الإبداع الإداري. يجب أن تكون هذه الرؤية ملهمة وتستهدف تحقيق تحسينات وابتكارات في إدارة المؤسسات الصحية.

2. توفير الدعم والموارد: يعتبر دعم القادة للإبداع الإداري أمرًا أساسيًا. ينبغي على القادة توفير الموارد المالية والتقنية والبشرية اللازمة لتشجيع الموظفين على تطوير الأفكار الجديدة وتنفيذها بشكل فعال.

3. تشجيع التفكير الإبداعي: يتعين على القادة تشجيع التفكير الإبداعي بين الموظفين في المؤسسات الصحية. يمكن أن يشمل ذلك تحفيز التحليل النقدي والاستفسار وتشجيع الابتكار والتجريب في العمل اليومي.

4. بناء بيئة ملائمة للإبداع: ينبغي على القادة خلق بيئة عمل ملائمة للإبداع. يمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيع التعاون والتواصل الفعال بين الموظفين وتعزيز ثقافة المرونة والتجربة والتعلم المستمر.

5. تحفيز وتكافؤ الإبداع: يجب أن يشجع القادة الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة وتنفيذها من خلال توفير نظم التكافؤ والتقدير المناسبة. يمكن أن تشمل هذه النظم توفير فرص الترقية والتطوير المهني والمكافآت المادية وغير المادية.

6. التمثيل والإلهام: يعتبر القادة نموذجًا يحتذى به للإبداع الإداري. ينبغي على القادة أن يظهروا السلوك الإبداعي ويعملوا كنموذج يلهم الموظفين ويشجعهم على اتباع ذلك السلوك.

باختصار، يعتبر دور القيادة حاسمًا في تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يجب أن يكون القادة قادرين على توجيه وتحفيز الموظفين وبناء بيئة ملائمة

للإبداع من ضمن الطرق المهمة التي تساهم في تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي، يمكن ذكر ما يلي:

1. تعزيز ثقافة الإبداع: يجب على القادة في القطاع الصحي تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار بين الموظفين. يمكن ذلك من خلال تشجيع التفكير الإبداعي والتحلي بالمرونة والمبادرة في مواجهة التحديات والمشكلات.

2. توفير الموارد والدعم: يعتبر توفير الموارد المالية والتقنية والبشرية الضرورية أمرًا حاسمًا في تعزيز الإبداع الإداري. يجب على القادة توجيه الموارد بشكل فعال وتوفير الدعم اللازم لتنفيذ الأفكار الإبداعية وتطبيقها في العمل.

3. تشجيع التعاون والتفاعل: يجب على القادة تعزيز التعاون والتفاعل بين الموظفين في المؤسسات الصحية. من خلال توفير بيئة عمل مشجعة للعمل الجماعي وتبادل الأفكار والخبرات، يمكن تعزيز الإبداع وإيجاد حلول مبتكرة للتحديات المختلفة.

4. تحفيز وتكريم الإبداع: يجب أن يشجع القادة الموظفين على تقديم الأفكار الإبداعية ويعترفوا بجهودهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير نظام تكافؤ يشمل المكافآت المالية والترقيات وتوفير فرص التطوير المهني.

5. تطوير المهارات الإبداعية: ينبغي على القادة توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين بهدف تعزيز مهاراتهم الإبداعية وتحفيزهم على التفكير الابتكاري في أداء مهامهم الإدارية.

6. المسؤولية والشفافية: يجب أن يكون للقادة دور في تعزيز المسؤولية والشفافية في أعمال القطاع الصحي. من خلال إقامة نظم متبادلة للمساءلة

وتوفير معلومات شفافة، يمكن تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة وتقديم الأفكار الإبداعية.

باختصار، يجب أن يكون للقادة دور فعال في تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الصحي من خلال تعزيز ثقافة الإبداع، توفير الموارد والدعم، تشجيع التعاون، تحفيز وتكريم الإبداع، تطوير المهار

4. أساليب البحث في تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي:

- ويمكن اتباع أساليب البحث التالية لتحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي:

- مراجعة الأدبيات: يمكن أن تكون مراجعة الأدبيات الحالية والسابقة في مجال الإبداع الإداري في القطاع الصحي نقطة البداية. يمكن البحث في الدراسات والأبحاث السابقة لفهم التحديات والنجاحات والأفكار السابقة في هذا المجال.

- **دراسات الحالة:** يمكن إجراء دراسات حالة للمؤسسات الصحية التي تم تحقيق الإبداع الإداري فيها. يمكن استخدام هذه الدراسات لفهم العوامل التي ساهمت في نجاحها وتحديد الممارسات الجيدة التي يمكن تبنيها في غيرها من المؤسسات.

- **المقابلات والاستطلاعات:** يمكن إجراء مقابلات مع القادة والمديرين والموظفين في المؤسسات الصحية لفهم تجاربهم وآرائهم وتحدياتهم فيما يتعلق بالإبداع الإداري. يمكن أيضاً إجراء استطلاعات لجمع البيانات من مجموعة أوسع من الأفراد.

- **تحليل البيانات:** يمكن تحليل البيانات المجمعة من الدراسات والمقابلات والاستطلاعات باستخدام أساليب تحليلية مثل التصنيف والمقارنة والتحليل الثممي. يمكن استخدام هذه التحليلات لتحديد الاتجاهات والأنماط والعلاقات في البيانات المجمعة.

- **اقتراح النماذج والتوصيات:** استناداً إلى النتائج والتحليلات، يمكن اقتراح نماذج وتوصيات لتحسين الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يمكن أن تشمل التوصيات تغييرات في السياسات والإجراءات والثقافة المؤسسية والهياكل التنظيمية.

أداة الدراسة :

تعتبر الاستبانة من أكثر الأدوات الدراسية استخداما من أجل حصول الباحث على البيانات و يتم استخدامها من أجل الحصول على الآراء والمعلومات من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة.

وقد قسمت أداة الدراسة إلى ستة أقسام

القسم الأول: عبارة عن البيانات الشخصية والتي تشمل (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية)

القسم الثاني: يصف الهيكل التنظيمي 3-1

القسم الثالث : يصف الدعم التنظيمي 10-4

القسم الرابع: يصف التمكين القيادي 15-11

القسم الخامس: يصف التخطيط الإستراتيجي 18-16

القسم السادس: يصف الإبداع الإداري 19

	أسئلة الاستبيان	أوافق	أحيانا	لا أوافق
1	يوجد لدى الإدارة القسم قنوات اتصال واضحة تنظم الوصول إلى الموارد المالية والتشغيلية الهامة.			
2	يميل المدراء الى منح الموظفين ذوي الخبرة صالحيات أوسع في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم			
3	يتيح المدراء للموظفين تغيير أساليب العمل والتكيف مع مستجدات بيئة العمل.			
4	تهتم الإدارة القسم بالاستقرار الوظيفي للعاملين.			
5	تظهر الإدارة القسم اهتماما كبيرا بقضايا العاملين			
6	تهتم الإدارة القسم بآراء العاملين وتوجهاتهم.			
7	تحرص الإدارة القسم على تسخير مواردها لمساعدة العاملين في إنجاز مهامهم			
8	تتغاضى الإدارة القسم عن أخطاء العاملين غير المقصودة			

9	تبدى الإدارة القسم فخرها بالعاملين الذين يحققون إنجازات مهمة.		
10	تقدر الإدارة القسم إسهامات العاملين وجهودهم الإضافية التي تساعد في رخائها واستقرارها.		
11	يشجعني المدير على إيجاد حلول لمشكلات العمل بدون تدخل مباشر منه		
12	يحثني المدير على تحمل مسؤولياتي في العمل بنفسى		
13	يحثني المدير على التفكير في المشكلة كفرصة للتطوير وليس كعقبة		
14	يشجعني المدير على النظر لممارستي غير الناجحة على أنها فرصة للتعلم		
15	يشجعني المدير على التعاون مع زملائي في العمل		
16	تميل الإدارة القسم الى تغيير أولوياتها وتوجهاتها الإستراتيجية عند وجود تغيرات جوهرية في بيئة عملها		
17	لدى الإدارة القسم رؤية واضحة ومكتوبة.		
18	تقوم الإدارة القسم بتحفيز الموظفين لتحقيق أهدافها وتوجهاتها الاستراتيجية.		
19	أسعى لإيجاد أفكار جديدة للقضايا المعقدة		

المراجع والمصادر:

- بريكة, عيشاوي, كريمة, نعماوي, رشيدة/مؤطر جامعة احمد درااية-ادرار, 2021
- عبد المحسن عبد المحسن جودة, عبد المحسن, محمد السطوح, أحمد, علي علي طعيمه, حسين
المجلة المصرية للدراسات التجارية 45, 180-221, 2021
- Journal of the Advances in Agricultural Alawi Hafeez Salem Al-Haddad
Researches 28, 852-863, 2023
- أيمن الباجوري/ نهلة محمود, أيمن الباجوري/ مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية 23, 227-264,
2022
- Journal of Environmental Studies and Researches 11, 268-276, 2021
- عبد المحسن عبد المحسن جودة, عبد المحسن, محمد السطوح, أحمد, علي علي طعيمه, حسين
المجلة المصرية للدراسات التجارية 45, 180-221, 2021
- أحمد, برواء, صادق, زانا وآخرين (2017), "دور الدعم التنظيمي في تعزيز التوجه الإبداعي, مجلة
العلوم العراقية.
- محمد, النية, مبارك, مقصودة (2021), "أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري- دراسة حالة
الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء وحدة إدرار", رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أحمد درااية
أدرار, الجزائر.
- السكارنة, بال (2011). الإبداع الإداري, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 2011.