

عنوان البحث

تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري

دراسة تطبيقية على المدينة الطبية الجامعية مستشفى الملك خالد الجامعي

إعداد الطالب

عبدالعزیز عطالله سالم العمراني

إشراف

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

٢٠٢٥ م

مقدمة:

تلعب البيئة دوراً رئيسياً في تشجيع أو تعطيل الإبداع بين الأفراد، فهناك تفاعل بين البيئة والشخص، وهذا يؤكد مسؤولية الظروف المحيطة والبيئة، سواء كانت في ظروف خاصة تتعلق بالمناخ المؤسسي الذي يوفر الموظفين. مع قدر أكبر من الاستقلال والحرية في استكشاف البيئة للمساعدة في إنتاج الإبداع والأفكار الإبداعية.

تهتم المؤسسات اليوم بشكل متزايد بالبيئة التي يؤدي فيها موظفوها مهمتهم، وتدرك هذه المؤسسات أن فهم بيئة العمل أصبح أفضل طريقة لتحديد المؤشرات التي تؤثر بشكل كبير على السلوك الفردي ودوافعه وأدائه، وتعد وسيلة من الوسائل الرئيسية لتحسين وتطوير الأداء في العمل وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية والمادية للموظفين.

ويعتد العنصر البشري العنصر الأهم في بيئة العمل، فهو يؤثر ويتأثر بها على جميع الصعد الإدارية، والهيكلية، والفنية. ويقع على عاتق الإدارة مسؤولية تطوير، وتنمية الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة، وتنميتها، لتحقيق أهداف العاملين بما يحقق التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها، وزيادة ثقة العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية، وبما أن بيئة العمل الواجب توافرها للإبداع البشري يجب أن تتضمن جميع العوامل التي يؤدي التغير في خصائصها إلى التأثير على المنظمة، إذ أن العنصر البشري أحد العناصر التي تؤدي التغير في خصائصه، وقدراته، ومهاراته، وثقافته إلى التأثير على المنظمة بشكل عام، وأهم ما يؤثر في إنتاجيته، وكفاءته، هو مدى توفر الكثير من العوامل مثل الحوافز المادية والمعنوية، والسياسات الإدارية الجيدة، والقيادة الإدارية الفعالة، وكذلك المناخ التنظيمي القادر على تحقيق أهداف الأفراد العاملين فيها.

ويعتد الإبداع الإداري من العوامل الهامة لنجاح جميع المؤسسات ولاسيما تلك التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، فهو يقع في مقدمة الأهداف التي تسعى إليها المنظمات الحديثة إلى تحقيقها وذلك حفاظاً على ديمومتها وبقائها (خير الله، ٢٠١٥).

إن قوة أي منظمة في تمييز نفسها عن الآخرين حيث لا تأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وصحية تشجع الأفراد على إبراز قدراتهم الإبداعية واستغلالها بشكل صحيح للوصول إلى أفكار وحلول فريدة ومناسبة والتي يمكن أن تعود في نفس الوقت بفوائد كبيرة على الأفراد فبيئة العمل تعتبر شريان الحياة للمنظمة وأساسي في توليد الأفكار الجديدة والمبتكرة فبيئة العمل المناسبة والصحية هو أمر بالغ الأهمية لأي منظمة لتحقيق الإبداع الإداري حيث تسعى المنظمات إلى خلق بيئة تركز على تعزيز الإبداع والتميز من خلال تطوير الأفراد وتشجيع العمل

الجماعي لتوليد أفكار جديدة ومبتكرة وهذا أمر ضروري لنجاح واستدامة المنظمات بما في ذلك المستشفيات والتجمعات الطبية.

مشكلة الدراسة:

تعتمد المنظمات على ما يُعرف برأس المال الفكري لمواجهة تحديات العصر الحالي أي "العنصر البشري"؛ إذ إنَّ تقدُّم المنظمات أصبح مرهوناً بإبداع الإنسان، لذا تركز المنظمات في الوقت الحالي في استقطاب الأفراد ذوي السمات والقدرات الإبداعية العالية، فالفرد المبدع يُعدُّ الثروة الحقيقية التي تمتلكها المنظمة. وتوفير البيئة المناسبة والمحفزة يمكن ان تساعد الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتطوير أفكار جديدة وحل المشاكل بطرق مبتكرة. فيما يلي بعض التأثيرات التي يمكن ان تؤثر بها بيئة العمل الإداري بتشجيع التنوع والشمولية في مكان العمل يمكن ان يؤدي الى ظهور وجهات نظر مختلفة وأفكار جديدة. عندما يعمل مجموعة متنوعة من الأشخاص معًا يمكنها تقديم أفكار مبتكرة وحلول مبتكرة بناءً على خلفيات وتجارب مختلفة، وتوفير بيئة عمل تشجع على المرونة وتمنح الموظفين حرية في تنفيذ الأفكار والتجارب يمكن أن يحفز الإبداع. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم حرية في تجربة أفكارهم وتنفيذها بطرق مختلفة، فإنهم يصبحون أكثر ابتكاراً ويستعدون لتجربة أشياء جديدة. وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

السؤال الرئيس: ما تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري في المدينة الطبية الجامعية مستشفى

الملك خالد الجامعي ؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

تمثلت أهمية الدراسة من الناحية العلمية بالنقاط التالية:

١. إثراء المعرفة الأكاديمية: تساهم الدراسة في تقديم إطار نظري جديد يوضح العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري، مما يثري الأدبيات في مجال المستشفيات.
٢. دعم الدراسات السابقة: توفر الدراسة مراجعات وتحليلات محدثة، تدعم أو تنقض الدراسات السابقة حول تأثير بيئة العمل على الابتكار الإداري.
٣. الاستفادة من النماذج النظرية: تساهم لدراسة في تطوير نماذج علمية يمكن استخدامها في تحليل البيئة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري وفق رؤية ٢٠٣٠.

ثانياً: الأهمية العملية:

تمثلت الأهمية العملية للدراسة في أهمية موضوعها وهو بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

١. تحسين الأداء المؤسسي: تساعد الدراسة المستشفيات على تحسين بيئة العمل بما يعزز الإبداع الإداري،

وبالتالي رفع كفاءة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

٢. تعزيز رضا الموظفين: تقدم الدراسة استراتيجيات لتطوير بيئة عمل محفزة، مما يؤدي إلى تحسين رضا

الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

٣. دعم اتخاذ القرار: تقدم الدراسة توصيات عملية للإدارات العليا تساعد في تصميم بيئات عمل تدعم

الابتكار والإبداع.

٤. زيادة القدرة التنافسية: تسهم الدراسة في تمكين المستشفيات من تحسين أدائها الإبداعي، مما يعزز

قدرتها على المنافسة في السوق.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في الأهداف التالية:

- التعرف على مفهوم الإبداع الإداري.
- التعرف على طرق زيادة الإبداع والابتكار في بيئة العمل.
- التعرف على طرق الوقاية من تأثير بيئة العمل على الموظفين.

تساؤلات الدراسة:

١. ما واقع تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري؟
٢. ما دور تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري؟
٣. ما معوقات تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري؟
٤. ما وسائل التغلب على المعوقات في بيئة العمل على الإبداع الإداري؟

فروض الدراسة:

١. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية).
٢. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية).
٣. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية).
٤. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية).
٥. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية).

الدراسات السابقة:

١. دراسة (صادق، ٢٠٢٤) بعنوان "أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في المستشفى العسكري. تعزز مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في المستشفى وأثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى أفراد العينة، وكذا الفروق في مستوى الإبداع الإداري وفقاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية، وفي هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي لغرض جمع البيانات، والتعريف بمتغيرات الدراسة وأبعادها، وفي التحليل الوصفي والاستدلالي لنتائج الدراسة، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة (١٠٧) موظفاً من الإداريين في المستشفى وأظهرت النتائج الدراسة إن واقع بيئة العمل الداخلية في المستشفى العسكري. تعزكان عالياً بشكل عام، وإن مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في المستشفى العسكري. تعزكان مرتفعاً، وجود أثر لبيئة العمل الداخلية على مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد العينة، ووجود أثر لمتغير سنوات الخبرة على مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد العينة لصالح ذوي الخبرة الأدنى والأعلى، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد العينة تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، التخصص، المؤهل الدراسي).

٢. دراسة (عبدالرحمن، ٢٠٢٣) بعنوان "دور فريق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين" دراسة

ميدانية على الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور فريق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين، وذلك من خلال التعرف على واقع بناء فريق العمل في مستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة. كما هدفت إلى التعرف على طبيعة العنصر الفني لفريق العمل ودوره في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين في مستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة. وأيضاً هدفت إلى بيان نمط قيادة لفريق العمل ودوره في تنمية الإبداع الإداري، والتعرف على سلوكيات أعضاء فريق العمل ودورها في تنمية الإبداع الإداري، وكذلك هدفت إلى التعرف على البيئة التنظيمية والاجتماعية لفريق العمل ودورها في تنمية الإبداع الإداري للموظفين في مستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة. وتتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبه لطبيعة الدراسة، حيث يتم استخدام أداة الإستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وسيتم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، ومن ثم فرزها وجمعها لتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)؛ والذي عن طريقه تتم معالجة بيانات الدراسة بإستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب إجابات مفردات الدراسة لعبارات الإستبيان حسب درجة الموافقة، ومعامل الفاكرونباخ لحساب ثبات محاور أدوات الدراسة وأداة الدراسة ككل، وكذلك تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار فرضيات الدراسة من خلال توضيح دور فريق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين ، والتوصل أخيراً إلى نتائج تُفيد موضوع الدراسة. ويتكون مجتمع الدراسة من كافة الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة، ونسبة لكبر حجم المجتمع وعدم التوصل إليه كاملاً؛ يتم أخذ عينة منه، تمثله وتتجانس مع خصائصه، وذلك عن طريق العينة العشوائية، ويُقدر حجم العينة بعدد (١٠٠) موظف من الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة.

٣. دراسة (يونس، ٢٠٢٣) بعنوان " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"

هذه الدراسة إلى أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس المتمثل في هل هنالك أثر لبيئة العمل على الإبداع الإداري لمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وبرزت أهمية الدراسة في أنها من الدراسات المهمة في مجالات البحوث العلمية المتعلقة بالتسويق والإدارة، إذ أن هناك قلة في الدراسات المحلية بولاية وسط دارفور، وحاضرتها مدينة زالنجي، والتي تناولت بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري، أي تقديم إطار نظري فيما يخص المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع

الإداري في مشروع جبل مرة للتنمية الريفية وهذا يعتبر إثراء للمكتبة الوطنية والمحلية، وافترضت الدراسة بوجود علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، اتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، محفزات العمل) والإبداع الإداري بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمشروع جبل مرة للتنمية الريفية، واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي لملاءمته لهذا الموضوع، وتوصلت إلى عدة نتائج منها عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، ووجود علاقة بين اتخاذ القرارات والإبداع الإداري، وبين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين محفزات العمل والإبداع الإداري، وأوصت بضرورة أن تتبنى إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والاستشارات والمشاركة في اتخاذ القرارات للوصول على الإبداع الإداري، وإعارة المزيد من الاهتمام بالأنظمة المستخدمة الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوى للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.

٤. دراسة (السلي، ٢٠٢٢) بعنوان " أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من

الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري ب "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين، تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام ١٤٤٢/ ١٤٤٣هـ، وقد بلغ عددهم ٣٢٦ موظف أكاديمي من كلا الجنسين وباختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري، مما يدل على أن بيئة العمل عاملا أساسيا في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

٥. دراسة (بن حمود، ٢٠٢٢) بعنوان " علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية

الجهوية موبليس بشار"

هدفت الدراسة إلى الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تطوير الإبداع الإداري من بين أهم أولويات المؤسسات الرائدة في السوق. الهدف من وراء هذا البحث هو توضيح أهمية بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية لموبليس بشار فرع ٢٤. لهذا حاول البحث الإجابة على الإشكالية الآتية ما أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري للموظفين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي لتبيان أثر بيئة العمل بأبعادها وهي: الاتصال، ظروف العمل، التكنولوجيا المستخدمة، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية لموبليس بشار فرع ٢٤. وأثبتت نتائج الدراسة الميدانية التي شملت عينة مقدره ب ٦٣ مفردة من عمال المديرية صحة الفرضية الرئيسية والمتمثلة في أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري.

٦. دراسة (السرور، ٢٠٢٠) بعنوان " أثر عوامل البيئة الداخلية على الإبداع الإداري في الجامعات

الأردنية الخاصة"

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية متمثلة ب (الموارد، القدرات، الكفاءات) على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة وعددها (٢٤). ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من الجامعات الخاصة في شمال الأردن وعددها (٤) جامعات، ضمن مجتمع دراسة يتألف من جميع الجامعات الخاصة في الأردن. وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي المنهج التحليلي القياسي، والاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية لعينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود أثر قوي لتوفر الموارد المادية والبشرية على الإبداع الإداري في الجامعات كما بينت وجود أثر متوسط لقدرة الجامعات على خلق بيئة عمل تحفز العاملين على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى وجود أثر متوسط في ما يتعلق بتوافر الكفاءات اللازمة لخلق بيئة عمل مبدعة في الجامعات. أما بالنسبة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) فقد أوجدت الدراسة أن الجامعات تقوم بإنجاز عملياتها وأنشطتها بأسلوب متجدد ومبتكر بعيد عن الروتين في العمل. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة التركيز على الإبداع الإداري واستخدام أفضل الطرق لتحقيقه، بالإضافة إلى العمل على تدعيم عوامل البيئة الداخلية في الجامعات الخاصة وإعطائها الأولوية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: بيئة العمل:

عرفها الوائلي بأنها " العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والجزاءات والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة في بيئة العمل ونوع العمل وظروف العمل " (٢٠١٠، ٧).

وعرفها أيضاً خزاعلة بأنها "التقنيات المستخدمة في العمل، والإجراءات والأنظمة ومجموعات العمل، وأنماط الاتصالات، وأسلوب القيادة السائد وغيرها" (٢٠١٢، ١٢).

تؤثر بيئة العمل الداخلية على عناصر العملية الإدارية كافة من خلال جلب البيئة المعززة أو الرافضة والمثبطة، لذلك عرفتها درويش "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية" (جمال، ٢٠١٣، ٣٥).

ولا تقتصر بيئة العمل الداخلية على الأنظمة والإجراءات والاتصالات والنمط القيادي وسياسة إدارة الموارد البشرية، ولكنها تتضمن البيئة المادية، لذلك عرفها المشعان في إطار المكونات المادية بأنها: "المكونات المادية المتوافرة داخل مقر العمل من ضوءاء ودرجة حرارة وإضاءة وتصميم مكاتب وأدوات مكتبية مساعدة" (المشعان، ٢٠١٣، ٤).

وهناك من ربط ظروف العمل المادية بماهية وطبيعة الوظيفة في التعبير عن بيئة العمل، حيث عرفها النجار من هذا المنطلق بأنها: "الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهووية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضا ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص ومدى تسببها في إحداث ضغوط العمل الوظيفية، خاصة أن هناك بعض الوظائف بطبيعتها تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل كتلك التي تتطلب مقابلة الجمهور، أو تلك التي لا تسمح بالترقية والتقدم والنمو المهني، أو تلك الوظائف التي تشتمل على مسؤولية إدارة الأفراد أو التي ترتبط بمواعيد محددة لتناوب العمل" (النجار، ٢٠١٢، ٢٩٥).

فقد عرفت بيئة العمل بأنها تعني أجوراً يومية عادلة، ظروف عمل آمنة ومسؤول يعامله باحترام، أما بالنسبة لموظف جديد فقد تعني توافر فرص التقدم، إبداع في العمل، ومستقبل ناجح، وفيما يتعلق بالأكاديميين فإنها تعني مدى قدرتهم على تلبية احتياجاتهم الشخصية المهمة من خلال خبراتهم في المنظمة. وقد عرفه الباحثون في ضوء تخصصاتهم العلمية، الأمر الذي أدى إلى تعدد وجهات النظر التي تناولت هذا المفهوم (جودة، ٢٠١٠، ٣٠٣).

كما عرفها (جاد الرب، ٢٠٠٨) بيئة العمل على أنها مجموعة من العمليات المستمرة المتكاملة والمخططة، والتي تهدف إلى إجراء التحسينات في مختلف الجوانب التنظيمية التي تؤثر في الحياة الوظيفية والشخصية للموظفين بطريقة مباشرة، مما يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتلبية رغبات وإحتياجات الموظفين فيها والمتعاملين معها.

وتعد بيئة العمل الداخلية واحدة من أهم التحديات الرئيسة التي يجب على كل منظمة التركيز عليها وإعداد خطط لمواجهتها، من خلال تحديد الاستراتيجيات المستقبلية والأهداف الكلية للمنظمات على اختلاف نشاطاتها، أو نطاق عملها، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على معنويات الموظفين. حيث يتفاعل الموظف مع ظروف بيئة عمله المحيطة به، وعادة ما يستطيع الموظف أن يتكيف سلوكياً مع طبيعة العمل وبيئته، وذلك طبقاً لنوع الظروف التي تواجهه أثناء تواجده في العمل. (القحطاني، ٢٠١٢، ص ١٤).

أهمية بيئة العمل:

أظهرت بعض البحوث أن هناك عدداً من التأثيرات الايجابية لبيئة العمل، ومن تلك التأثيرات: (جاد الرب، ٢٠١٧):

١. تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات العمل أكثر إنتاجية، وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة في حل المشاكل.
٢. مشاركة أكبر من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل.
٣. تقليل التوتر وعدم الثقة بين العاملين والإدارة.
٤. يتولد لدى العاملين شعور عميق بالمسؤولية، ويزيد لديهم الرضا الوظيفي.
٥. يمكن استخدام الموارد البشرية بطريقة أفضل.

كما أشار السيد والزيادين (٢٠١٦) إلى أن أهمية بيئة العمل تتمثل فيما يلي:

١. تقييم القدرات والإمكانيات المادية والبشرية للمؤسسة.
٢. التعرف على الوضع التنافسي النسبي للمؤسسة مقارنة بالمؤسسات المماثلة أو التي تعمل في نفس المجال.
٣. بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها للاستفادة منها والبحث عن طرق تدعيمها مستقبلاً بما يؤدي إلى زيادة قدرتها على استغلال مواجهة المخاطر.

٤. استكشاف نقاط الضعف أو مجالات القصور التنظيمية حتى يمكن التغلب عليها أو الحد من آثارها السلبية.

٥. تحقيق الترابط بين نقاط القوة والضعف ناتج التحليل الداخلي ومجالات الفرص والمخاطر ناتج التحليل الخارجي بما يساعد على زيادة فعالية الاستراتيجيات المختارة.

٦. يساعد الفهم الدقيق للبيئة الداخلية وعناصر القوة والضعف في المؤسسة على جعل خياراتها الاستراتيجية واقعية وممكنة التنفيذ.

أهداف بيئة العمل

إن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عال لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (الهيبي، ٢٠٠٥، ٢٧٦). إذ تهدف برامج جودة حياة العمل إلى مستويات عالية من رضا العاملين والذي يمكن النظر إليه كسلاح تنافسي، لأن التحسينات في جودة المنتج وخدمة الزبون تتحقق من خلال العاملين الملتزمين، وأن برامج جودة حياة العمل تهدف إلى الآتي: (جاد الرب، ٢٠٠٩، ص ٣١٥-٣١٧).

١. زيادة ثقة العاملين.
 ٢. الاندماج في حل المشكلات.
 ٣. زيادة الفاعلية التنظيمية.
 ٤. زيادة الرضا الوظيفي.
- وتسعى المنظمات إلى تحقيق المزايا والأهداف المتعددة نتيجة تبنيها لبرامج حياة العمل وهي (المغربي، ٢٠٠٧، ص ٢٦٦).

١. تعظيم قدرة المنظمة التنافسية.
٢. توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية.
٣. توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.
٤. التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.

٥. التأثير الإيجابي على الأداء التسويقي للمنظمة.

أنواع بيئة العمل:

تنقسم بيئة العمل الداخلية إلى عدة أنواع وهي كما يلي:

١. البيئة التنظيمية: تتضمن الأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والاتصالات والتقنية المستخدمة والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية ، وضغوط العمل.
٢. البيئة الوظيفية: تتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور ورواتب وجزاءات وحوافز مادية ومعنوية، وسياسات إدارة الموارد البشرية.
٣. البيئة المادية: تتضمن المكونات المادية للبيئة المؤثرة على بيئة العمل الداخلية مثل: الضوضاء، الإضاءة ، تصميم المكاتب والأدوات المساعدة وغيرها.
٤. البيئة التقنية تتضمن التقنيات الحديثة التي تسير أداء العمل في المنظمات، وتساهم في توفير الوقت والجهد. (فارس، ٢٠١٤، ١٢-١٤).

أبعاد بيئة العمل:

١. الهيكل التنظيمي الهيكل التنظيمي هو المحدد للأنماط الإدارية الخاصة بالأدوار المتكاملة التي يؤديها الأفراد ضمن المستويات الإدارية في المنظمة ويحدد صلاحياتها والمسؤوليات وينظمها بحيث تتوجه الجهود الجماعية للمنظمة تجاه تحقيق أهدافها. كما عرف على أنه مجموعة القواعد واللوائح البيروقراطية التي تعطي الحق لمجموعة الأفراد أن تصدر الأوامر لأفراد آخرين على نحو يحقق الرشد والكفاءة.
٢. الثقافة التنظيمية باسم أن الثقافة التنظيمية نظام يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد داخل المنظمة، حيث يعرف الثقافة التنظيمية بأنها نظام القيم والمتغيرات والمعايير والاتجاهات والأعراف التي تحكم سلوك الأفراد داخل المنظمة (محمود، ٢٠١٢، ٨٥).
٣. الاتصال: هو عبارة عن تبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر عن طريق التفاهم بين المرسل والمرسل إليه، فالاتصال عملية سلوكية بين إنسان وآخر أو بين مجموعة من الأفراد تتضمن معلومات وأفكار (جلال، ٢٠١٨، ١٧).

٤. القيادة والإشراف أن العلاقة بين الرئيس ومروسيه تعتبر من خصائص بيئة العمل المهمة، والتي يكون لها تأثير في الموظفين واستعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على

أحسن وجه قطبيعة العلاقة بين الرئيس ومروؤسيه هي في الواقع علاقة تبادلية، فكلما كانت تصرفات وسلوك الرئيس تجاه مروؤسيه مصدرا لالتزامهم بأعمالهم وكذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين ، وصنفت أساليب القيادة إلى ثلاث وهي: (وصفي، وآخرون، ٢٠١٥، ٥٨٣).

- القيادة البيروقراطية: وهي قيادة تسلطية حيث تنعدم فيها الثقة بين القائد والمرؤوسين، والعلاقات الإنسانية في هذا النمط الاتحاد الاهتمام الكافي مما يترك آثار سلبية في نفوس الموظفين.
- القيادة الديمقراطية وتقوم على أساس الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل ورفع الروح المعنوية وتحقيق التفاعل بين العاملين.
- القيادة الحرة: وهي منح المزيد من الحرية في ممارسة السلطة ويقتصر دور القائد هنا على المشورة.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية :

١. المواد الخام تحصل المؤسسة على ماتحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية وتشمل هذه الاحتياجات الأوراق والآلات والمعدات والتقنيات والأثاث المكثبي والتجهيزات المكتبية وغيرها وكل ماتحتاجه بيئة العمل المادية.
٢. الموارد البشرية: تؤثر الموارد البشرية الموجودة في المنظمة في بيئتها الداخلية ، فهذه الموارد ومتضمنه من إداريين وفنيين وعمال وذوي خبرات ومهارات متنوعة للقيام بمهام وأعباء العمل تؤثر على كمية العمل المنجز ودرجة جودته ماتملكه من مهارات وإمكانات وقدرات لذلك، تهتم المنظمات بإداره الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفاعل للموارد البشرية المتوافرة في المنظمة، فضلاً عن اتخاذ الاجراءات اللازمة لأنشطة الاستقطاب والاختبار والتعيين والتدريب لرفع مهارات الافراد بدرجة تمكثهم من أداء العمل بكفاءة وفاعلية لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها.
٣. الموارد المالية: يؤثر توافر الموارد المالية ايجابا على بيئة المنظمة الداخلية واستدامتها من خلال توفير عناصر البيئة المادية المريحة ، فضلاً عن تحقيق الامن الوظيفي للعاملين واشعارهم بالثقة، بخلاف العسر الاقتصادي الذي يهدد وجودهم ويقلق تفكيرهم حول احتمالات البقاء أو توفير المستلزمات الضرورية للتواجد المريح في المنظمة.

٤. النمط القيادي يعد نمط الاشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المنظمة فالإشراف التسلسلي (المركزي) يحد من مبادرات العاملين ومساهماتهم، بخلاف الاشراف اللامركزي الذي يسهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة التآلف والرغبة في التجديد والابتكار والابداع.

٥. السياسات الإدارية: تسهم السياسات الإدارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الأجواء المريحة والمناخ التنظيمي المشجع والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار اما السياسات الإدارية المتحيزة او العشوائية، او اذا كانت غير موجودة اساسا فان غيابها أو عجزها يجلب أجواء سلبية وبيئة تنظيمية محبطة تخفض معنويات العاملين وتؤثر سلبا على مستوى أدائهم.

٦. القيم المهنية: المنظمة التي تشبع فيها القيم تحترم الفرد وتحرص على انضاجه وبنائه ورفاهيته وتحافظ على كرامته واحترامه تصبح مكانا امنا للاستمرار أو البقاء والعطاء ، بخلاف القيم المادية والاستغلالية التي تتعامل مع الفرد وفق معادلات الربح والخسارة ، فانها تسهم في تسريحهم او وتحفيزهم لترك المنظمة في الوقت المناسب. (الشمري، ٢٠١٣، ١٠٢).

ثانياً: الابداع الإداري:

عرف الابداع الإداري بأنه عملية إدراك الثغرات والاختلال في المعلومات والعناصر المفقودة، وعدم الاتساق الذي لا يوجد له حل معلوم، ثم البحث عن الثغرات واختيار الفروض والربط بين النتائج وإجراء التعديلات، وإعادة الاختبار لهذه الفروض، ثم نشر النتائج وتبادلها (التكروري، ٢٠١٧).

خصائص الإبداع الإداري:

تتسم العملية الإبداعية بمجموعة من الصفات والخصائص أهمها:

١. أنها ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد.
٢. أنها ظاهرة فردية وجماعية.
٣. تتطلب قدرات عقلية تتمثل في الشعور بالمشكلات والطلاقة والأصالة والمرونة ومواصلة الاتجاه نحو الهدف.
٤. القدرة على التخيل والحدس والتي لها علاقة بالتربط اللا شعوري، حيث يتم ربط الأفكار مع بعضها البعض للوصول إلى أفكار جديدة أكثر تطوراً. (خبير، ٢٠٠٨).

٥. القدرة على التحليل للمعلومات وتجميعها وتقويمها.

٦. بعد النظر والتفاؤل بالمستقبل.

٧. الاستقلالية وعدم الانصياع للسلطة.

٨. النزع والقيام بالتجريب للتوصل إلى النتائج. (محمد، ٢٠١١).

كما يمكن تحديد خصائص الإبداع الإداري في النقاط التالية:

- أنه يعني التمايز وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم، حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المتفردة بحاجاتها عن طريق الإبداع.
- أنه يمثل الجديد وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجديد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها (السكرانة، ٢٠١١).
- أنه التوليفة الجديدة وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل.
- هو أن تكون المتحرك الأول في السوق. وفي هذا تمييز لصاحب الإبداع بأنه أول في التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين
- هو القدرة على اكتشاف الفرض: وهو يمثل نمطا من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن.

عناصر الإبداع الإدارية:

اجمع الباحثون إلى حد كبير في العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الإبداع على تحديد عناصر أو مكونات أساسية للقدرة الإبداعية، والتي بدونها لا يمكن التحدث عن إبداع، لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الإبداع سواء على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وفيما يلي عناصر الإبداع التي تناولها أغلب الباحثون في دراساتهم:

١. الطلاقة:

وتعني القدرة على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار الإبداعية حول موضوع معين في وقت محدد، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختباريه لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها (عبد العزيز، ٢٠١٦).

وتشمل الطلاقة الأنواع التالية

- طلاقة الكلمات وهي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ أو الكلمات أو المعاني كتوليد كلمات تنتهي أو تبدأ بحرف معين. (السليتي، ٢٠١٦).
- طلاقة المعاني أو الأفكار وتتمثل في قدرة الفرد على إعطاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المرتبطة بموقف معين مدرك بالنسبة إليه .
- طلاقة الأشكال وهي القدرة على الرسم السريع لعدد من الأمثلة والتفصيلات أو التعديلات في الاستجابة لمثير معين كأن يعطي الفرد رسماً على شكل دائرة ويطلب منه إجراء إضافات بسيطة.
- الطلاقة التعبيرية: وهي القدرة على التفكير في الكلمات المتصلة والملائمة لموقف معين وصياغة الأفكار بشكل سليم، على أن تتصف هذه الأفكار بالوفرة والتنوع والغزارة وأحياناً الندرة والترجمة الفورية الإبداعية (عثمان، ٢٠١٢).

٢. المرونة:

وهي القدرة على توليد أفكار متعددة ومتنوعة، فالمرونة تشير إلى درجة السهولة التي يعبر بها الشخص عن موقف ما أو وجهة نظر عقلية معينة اتجاه هذا الموقف إذا ما تطلب تغيير الأفكار والانتقال إلى أفكار أخرى يؤدي إلى التحكم والسيطرة على الموقف بعيداً عن المألوف أو النمطية والجمود ويتم التعبير عن المرونة بمظهرين أو شكلين هما: المرونة التكيفية والمرونة التلقائية، أما المرونة التلقائية بقصد بها سرعة الفرد في إصدار أكبر عدد من الأحكام المتنوعة. والقدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف، وهي تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع وبالتالي فهي تشير إلى درجة السهولة التي يغير بها الفرد موقفاً ما أو وجهة نظراً، وعلى ذلك فالمبدع لديه القدرة على التأقلم مع الظروف والمتغيرات والمواقف المتجددة واستيعابها على نحو استجابات ومشاركات تتسم بالانمطية. ولذا فهو يتجه دائماً بالنظر في الأشياء من عدة زوايا مختلفة بحيث يستطيع إيجاد علاقة بين الأشياء التي يعتقد الكثيرون أنها متنافرة ولا يمكن الربط بينها. وهذا بالطبع يساعد على اكتشاف أشياء جديدة وطرق حديثة لم تكن معروفة لديه من قبل (الشمري، ٢٠١٠).

٣. الحساسية للمشكلات:

وهي القدرة على إدراك مواطن الضعف أو النقص في الموقف المثير ويعرفها (جيلفورد) بأنها قدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها أو التفكير في إدخال تغيرات على هذه النظم أو هذه الأشياء، فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد لأنه يعي نواحي النقص والقصور ويحس بالمشكلات في حين أن الآخرين من حوله قد يرون هذا الموقف واضحا لا يدعو إلى التساؤل ولا يثير إشكالا أو شعورا بفجوة أو ثغرة - التفاصيل: هي قدرة المبدع على تقديم إضافات جديدة لفكرة معينة، كما يمكنه أن يتناول فكرة بسيطة لموضوع ما ثم يقوم بتوسيعه ورسم خطواته التي تؤدي إلى كونه عمليا. (حجازي، ٢٠١٨).

- التخيل: المقصود به القدرة على التخيل واختلاق العلاقات عن طريق القراءات المتعددة والاجتماعات وتنمية مدارك العقل وإثراء معرفته. (حمود، ٢٠١٢).

يعتبر الإحساس بالمشكلة أهم عنصر من عناصر التفكير الإبداعي، ويعني الإحساس بالمشكلة، ورؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة وتحديداتها تحديدا دقيقا، والتعرف على حجمها وجوانبها وأبعادها وآثارها والوعي بالأخطاء، ونواحي القصور فيها، ومن المهم رؤية الحقائق كما هي واكتشاف العلاقات بين هذه الحقائق، إن التشبع بالمشكلة أو الموضوع الذي يهتم الشخص هو الذي يوحى بالإبداع، وكلما أجهد الشخص نفسه في دراسة المشكلة زادت فرص التوصل إلى أفكار جديدة (الجحلان، ٢٠١٧).

ونلاحظ إن الحساسية للمشكلات هي قدرة الفرد على رؤية المشكلات في أشياء أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون، أو التفكير في إجراء تحسينات عليها وذلك على افتراض أن إدخال تحسين معين يعني ضمنا الإحساس بمشكلة ما.

٤. الأصالة:

ويقصد بها بالأصالة التجديد أو الانفراد بالأفكار، كأن يأتي الشخص بأفكار جديدة بالنسبة لأفكار زملائه، وعليه تشير الأصالة إلى قدرة المبدع على إنتاج أفكار أصلية، أي قليلة التكرار داخل جماعة العمل التي ينتمي إليها أي كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها. التجديد أو الانفراد بالأفكار، فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل أي أنه يبتعد عن المؤلف أو الشائع، فهو لا يكرر أفكار الآخرين، فتكون الأفكار التي ينتجها جديدة إذا ما حكمنا عليها في ضوء التي تبرز من الآخرين (المعاينة، ٢٠١٥).

مراحل الإبداع الإداري:

١. مرحلة الإعداد: وهي مرحلة جمع المعلومات حول المشكلة، وتتضمن المدة التي يستغرقها الفرد في التعلم والقراءة والتدريب في العمل وحضور الندوات والمؤتمرات، والتعرف على البيئة ومتغيراتها وما يحيط بها من معالم جديدة بالاهتمام.

٢. مرحلة الحضنة: وهذه المرحلة هي أكثر المراحل غموضاً لأنها تتم داخل وجدان الفرد ولا تترجم إلى سلوك ظاهري، ويمكن أن نجمل هذه المرحلة بكلمة التحليل والذي يعني البحث عن البيانات وتحديدتها، وتجميعها ثم تجزئتها المشكلة إلى عناصرها المختلفة حتى نتعرف عليها جيداً.

٣. مرحلة الإلهام: وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بربط العلاقات بين المعلومات التي يتصدى لجمعها والحصول عليها.

وتسمى أيضاً مرحلة الاستبصار، حيث تولد الفكرة الأساسية لحل المشكلة بشكل فجائي مما يدعو إلى الشعور بالمتعة والدهشة معا (الحري، ٢٠١٠).

٤. مرحلة التقويم : بعد بلورة الحلول تفحص للتأكد من صدقها قد تجرى عليها بعض التعديلات، وهذه المرحلة هي مرحلة اختبار تجريبي للحل الذي تم التوصل إليه إذ يطبق هذا الحل على مواقف مختلفة. وتعد هذه المرحلة على جانب كبير من الأهمية لأن الفرد بدونها لا يستطيع تعميم حله الذي يتوصل إليه على مواقف أخرى مماثلة أي أن في هذه المرحلة يتم اختبار الفكرة الجديدة عملياً للتأكد من صحتها ثم إعادة تقييمها.

ثالثاً: دور المستشفيات في تهيئة روح الإبداع الإداري لدى العاملين :

ارتبط نجاح المنظمات في عالمنا اليوم بكفاءة مواردها البشرية . إضافة إلى وجود قادة يمتازون بمهارات قيادية عالية تمكن المنظمة من تجاوز التحديات الداخلية أو الخارجية ، فعند الحديث عن القيادة كمفهوم نتكلم عن فن التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف أو كما يعرفها سيزلاقي ووالاس بكونها "الطريقة التي يحاول أحد الأفراد التأثير بموجها على أمر لتحقيق هدف أو أهداف معينة.

فاستناد القيادة على مفهوم التأثير يجعل من دورها مهم جداً في سيورة العمليات التنظيمية والإدارية في التنظيم فالنشاط القيادي يحمل الكثير من الأنشطة كالتوجيه والرقابة والتفويض وتدعيم المرؤوسين في انجازهم لمهامهم الموكلة لهم . كما نجد من يعتبرها نشاط ايجابي يشرف من خلالها القائد على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف مشتركة (عدي، ٢٠١٣).

وباعتبار أن الإبداع الإداري بغض النظر عن ضرورته كأحد وسائل التغيير والتجديد في المنظمة ، ومفتاح من مفاتيح تحقيق الميزة التنافسية لها يمر بمجموعة من المراحل التي تطرقنا إليها سابقا ترتبط ارتباطا وثيقا بالوسط الذي يعمل فيه الفرد العامل والوسائل المتاحة له من أجل تقديم فكرة جديدة أو تبني طرائق وأساليب جديدة في العمل ، وهذا ما يجعلنا ننطلق إلى فكرة تنمية الإبداع عن طريق القيادة الإدارية الناجحة وعند دراستنا لكثير من الأبحاث والدراسات الأكاديمية في مجال علاقة القيادة الإدارية بالإبداع الإداري نجد الكثير منها أكدت على العلاقة الطردية بين المتغيرين، كما نجد اتفاق جل الباحثين في هذا المجال على أن القيادة التقليدية التي تركز على مقومات المركزية في القرار، وعدم إعطاء العاملين فرصة المشاركة في اتخاذ القرار، والاهتمام المفرط بالمهام وتفصيلاتها وإغفال الاهتمام بالعاملين من خلال تحفيزهم وإثارة دوافعهم الاجتماعية والنفسية خاصة منها دافع الانجاز والابتكار لها عواقب وخيمة على التنظيم من خلال قتل روح المبادرة والإبداع لدى الفاعلين في المنظمة، مما سيكون له اثر سلبي في تحقيق أهداف المنظمة والتوافق المهني لدى العاملين.

كما نجد أن اهتمام المشتغلون بالبحث في علم النفس الاجتماعي بدراسة السلوك القيادي ركز بشكل كبير على أهم خصائص السلوك القيادي التي تكمن في المبادأة والابتكار والمثابرة والطموح، فالجماعة تنتظر من القائد أن يكون أكثر الأعضاء مبادأة بالعمل وأكثرهم قدرة على الابتكار في المواقف الاجتماعية فهو أول من تتوقع منه الجماعة أن يبدأ بالسلوك والتصرف، كذلك تتوقع منه أن يكون أكثر مثابرة وأقوى احتمالا ومستوى طموحه أعلى من الفرد المتوسط (شفيق، ٢٠١٢).

وهذه البحوث تقودنا إلى الحديث عن القيادة المبدعة كمفهوم وكممارسة عملية تسهم في تنمية روح الإبداع لدى العاملين ، فالقيادة الإبداعية يمكن شرح ماهيتها في كونها " هي العمل باستمرار للتأثير في الأفراد وإقناعهم بقبول العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ، وفقا للأسلوب الذي يحدده القائد الإداري الذي يستطيع عادة إذابة الخلافات والتناقض بين أهداف العمال وأهداف المؤسسة.

كما نجد من يراها بأنها تلك القيادة القادرة على جمع الأفكار الجديدة مع بعضها البعض وكذا رؤية المشكلة بطريقة مختلفة، والتي تعمل باستمرار على تحفيز العمال واكتشاف مواهبهم، فهي تسعى إلى البحث عن مصادر وموارد جديدة لاستثمارها إلى جانب الموارد الموجودة لتعظيم الثروة والتحسين المستمر في ضوء المتغيرات البيئية المحيطة (فاروق، ٢٠٠٩).

إذن للقيادة المبدعة أهمية كبيرة في سعيها للتطوير والتحسين المستمر، من خلال تشجيع الفاعلين في التنظيم على الإبداع والابتكار كل في مجال عمله ، وتدعيم هذه الإبداعات من خلال توفير المناخ المناسب لها من حيث البيئة والإمكانيات المرتبطة بها ، فالقائد المبدع يعمل وفق مبادئ القيادة الإبداعية التي يمكن تحديدها خصائصها فيما يلي : (فنديل، ٢٠١٠).

- المحبة : وتعتبر أداة البناء الأساسية والهامة للقائد في التوجيه نحو الإبداع ، وتتضمن حب القيادة والأهداف، الرغبة في التفوق ، حب المنتج والعاملين وكل هذا يؤدي إلى بيئة إبداعية.
- وضع النفس مكان الآخرين : أي وضع القائد نفسه مكان الآخرين مما يساعد على إزالة الكثير من العوائق التي تعترض العمل القيادي ومنه الإبداع، ومثال ذلك عائق الاتصال وما ينطوي عليه من حوافز سلبية كالتصلب في الرأي، عدم الإصغاء وغير ذلك.
- الاهتمام بالعاملين : إن اهتمام القائد الإداري بكل العاملين معه بغض النظر عن وضعهم الوظيفي يعتبر ركيزة أساسية لبيئة العمل السليمة ودافعا للإنجاز والإبداع.
- التفاني : وذلك بترويض القيم التنظيمية والالتزام بمبدأ التفوق وعدم المساومة والمشاركة والعمل الجماعي واحترام العاملين والسعي إلى تحقيق الأهداف المشتركة .
- تعميق القيم : إن المؤسسات ذات الأداء العالي والتميز تعلن فيها القيادة الإدارية عن القيم الجوهرية التي تمثل عقيدة تنظيمية للمؤسسة، وذلك لتضع نفسها في محاسبة أمام الأطراف المتعاملة معها من عملاء ومجتمع وغير ذلك.
- الإثابة والعفو: وتعتبر احد العوامل في فعالية القائد الإداري ونجاحه واستفادته من الطاقات الإبداعية لدى العاملين، وحصوله على رضاهم واعتزازهم بالانتماء للمؤسسة.
- التفكير الجماعي : فجوهر الفشل في الكثير من المؤسسات هو اعتماد مفهوم السلطة والطاعة القائم على الفردية في اتخاذ القرار وتحديد الأهداف، وفرضها كأمر واقع وهذا يتعارض مع قناعة العامل.
- الالتزام : فتمسك القائد الإداري بخلق المصداقية والترميم المستمر لبيئة العمل يعني ثبات البنيان التنظيمي واستمرار تماسكه. (موسى، ٢٠١٥).

ونلاحظ إن قدرات العاملين الإبداعية ترتبط بشكل وثيق ومباشر بالسلوك القيادي المتبع في المنظمة ، فالقائد بإمكانه أن يدفعهم نحو الإبداع إن جعل من سلوكه القيادي مشجع على الإبداع من خلال فتح مجال واسع للعمل لإبداء آراءهم والمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بأدائهم لعملهم، زيادة على توفير كل الامكانيات المادية والمعنوية التي تساهم في ترسيخ بيئة تنظيمية أو مناخ تنظيمي يشجع على الإبداع.

معوقات الإبداع الإداري:

وهي التحديات والصعوبات والعقبات التنظيمية والشخصية والثقافية والاجتماعية، التي تؤثر بشكل سلبي على أداء العاملين، وتمنعهم من إنتاج الأفكار الجديدة المتميزة، وتحد من ممارسة الإبداع الإداري في المنظمات (القحطاني، ٢٠١١).

ومن الملاحظ أن هنالك العديد من المعوقات والمحددات للإبداع الإداري التي تقلل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية ذاته وتقديم الجديد، ويمكن تصنيف هذه المعوقات في ثلاث مجموعات، هي: (الحارثي، ٢٠١٢).

١. المعوقات التنظيمية: هي المعوقات التي تتعلق بالمنظمة وأسلوب عملها وكيفية تحقيق أهدافها ودرجة المركزية أو اللامركزية السائدة في التنظيم الإداري، ومدى ملائمة المناخ التنظيمي للعمل والإبداع والابتكار.

٢. المعوقات الشخصية: وهي المعوقات التي تؤثر في شخصية الفرد، وتبعده عن مجال الإبداع والابتكار. المعوقات الاجتماعية والثقافية: قد تقف القيم والاعتقادات والاتجاهات والتقاليد السائدة في المجتمع والضغوط الاجتماعية عائقاً أمام تنمية القدرات الإبداعية وتعزيزها لدى الأفراد.

المنهجية وطرق البحث:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره أحد الطرق العلمية لجمع المعلومات، ويعرف هذا المنهج "بأنه ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم ، بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً".

أدوات الدراسة :

في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها فإن الأداة المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبانة، والتي عرفها (العساف، ٢٠١٢) بأنها عبارة عن أداة يشمل محتواها مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة مزودة بإجاباتها

أو الآراء المحتملة بهدف الحصول على إجابات أفراد العينة على أسئلة الدراسة، وسوف تتكون الاستبانة من قسمين:

القسم الأول: وتشمل بيانات أفراد العينة الشخصية وذلك من حيث المتغيرات التالية:

- الجنس (ذكر، أنثى).

- العمر (أقل من ٢٠ سنة، من ٢٠-٢٩ سنة، من ٣٠-٣٩ سنة، من ٤٠ سنة -٤٩ سنة، من ٥٠ سنة فأكثر).

- سنوات العمل (من ٥ -١٠ سنوات- من ١١-١٥ سنة- من ١٦ فأكثر).

القسم الثاني: تشمل محاور الاستبانة وهي كما يلي:

١. الهيكل التنظيمي على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) .
٢. الأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) .
٣. التدريب على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية).
٤. المشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) .
٥. الحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي ، والقدرات الإبداعية) .

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على " تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري دراسة تطبيقية على المدينة الطبية الجامعية مستشفى الملك خالد الجامعي " .

الحدود المكانية: الرياض.

الحدود الزمانية: تم عقد الدراسة وجمع المعلومات عام ٢٠٢٥ م.

المراجع:

١. خير الله، جمال (٢٠١٥) الإبداع الإداري، دار اسامة للنشر، ط١، القاهرة.
٢. جاد الرب، سيد محمد (٢٠١٧). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. ط٢. مصر: دار الفكر العربي.
٣. عبدالرحمن، أنس (٢٠٢٢) دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين "دراسة ميدانية على الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة"، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، مج٦، ع٢٣.
٤. صادق، أكرم (٢٠٢٤) أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري، دراسة ميدانية على المستشفى العسكري بمدينة تعز، مجلة بحوث جامعة تعز، مج٦٦، ع٤٠.
٥. جاد الرب، محمد، (٢٠٠٨) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دراسة بحثية، جامعة قناة السويس، مصر.

٦. يونس، عبدالشافع (٢٠٢٣) أثر بيئة العمل على الابداع الاداري، دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور، السودان، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع١٨.
٧. النجار، عماد (٢٠١٢) تحليل أثر عوامل بيئة العمل الداخلية على الإلتزام التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج٥.
٨. جودة، محفوظ أحمد، (٢٠١٠) إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط١، عمان.
٩. القحطان، سعيد (٢٠١٢) بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
١٠. السيد، معين، والزيادين، يوسف. (٢٠١٦). أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي: دراسة على شركة الصناعة الأردنية. مجلة الاقتصاد والتنمية، ١(٧)، ٦٧-٣٣.
١١. الهبيتي، خالد عبد الرحمن، (٢٠٠٥) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.
١٢. الشمري، عايد. (٢٠١٣). دور بيئة العمل في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف الأمنية، الرياض، السعودية.
١٣. السويطي، شلي اسماعيل (٢٠١٦م). أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
١٤. حسين، مراد (٢٠١٤) تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العربية للنشر العلمي، ع٤٥.
١٥. خبير، سيد (٢٠٠٨) الإدارة الابداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية القاهرة، مصر.
١٦. السكارنة، بلال (٢٠١١) الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر، ط١، عمان.
١٧. عبد العزيز، القطان (٢٠١٦) آليات تنفيذ متطلبات الإبداع الإداري بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت: تصور مقترح، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج٩٠، ع٤٤.
١٨. السليتي، فراس (٢٠١٦) التفكير الناقد والابداعي، استراتيجيات التعليم التعاوني في تدريس المطالعة والنصوص الأدبية، عالم الكتب للنشر، ط١، الاردن.
١٩. عثمان، عبدالرحمان (٢٠١٢) علم النفس التربوي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، ط٢، الاردن.

٢٠. حجازي، سناء محمد (٢٠١٨) سيكولوجية الإبداع، تعريفه وتنميته وقياسه لدى الأفراد، دار الفكر

العربي للطباعة والنشر، القاهرة.

٢١. حمود، خضير (٢٠١٢) السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر، ط١، الأردن.

٢٢. المعاينة، علاء (٢٠٢١) تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري : دراسة حالة سلطة منطقة العقبة

الاقتصادية الخاصة، أطروحة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.