

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/

232001049 طلال العنزي

232001368 مهره الجهني

232001530 عبير السبيعي

إشراف/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

2024 م – 1445 هـ

إهداء

نهدي هذا البحث بكل فخر وامتنان إلى عائلاتنا الحبيبة، التي كانت الدافع والدعم الدائم خلال رحلتنا البحثية، وإلى أصدقائنا الأعزاء الذين شجعونا ووقفوا بجانبنا في كل خطوة أخذناها نحو إتمام هذا المشروع. كما نهديه إلى جميع المتخصصين في مجال الصحة الذين شاركوا في هذه الدراسة وساهموا في إثراء المعرفة وتطوير القطاع الصحي. شكراً لكم جميعاً على الدعم اللامحدود والتفاني في سعينا المشترك نحو تحقيق التقدم والتطوير.

شكر وتقدير

نود أن نعبر عن خالص شكرنا وتقديرنا لجميع الأشخاص الذين ساهموا في إتمام هذا البحث بنجاح. شكرًا لعائلاتنا الحبيبة على الدعم والتشجيع الدائم، ولأصدقائنا الأعزاء الذين شاركوا معنا كل لحظة من هذه الرحلة البحثية. كما نود أن نشكر جميع الخبراء والمختصين في مجال الصحة الذين شاركوا في الدراسة وساهموا في إثراء النقاشات وتوجيه البحث. لا يمكننا الإنجاز دونكم، ونحن ممتنون لكم جميعًا على جهودكم وتفانيكم في سعيينا المشترك نحو التطوير والنجاح. شكرًا لكم مرة أخرى.

فهرس المحتويات

ب	اهداء
ج	شكر وتقدير
هـ	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
و	فهرس الاشكال
2	الفصل الاول: الاطار العام
3	مقدمة
4	مشكلة الدراسة
5	اهمية الدراسة
5	اهداف الدراسة
6	فرضيات الدراسة
7	عينة الدراسة
7	منهجية الدراسة
9	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة
10	تمهيد
11	المبحث الاول: مدخل الى الابداع الاداري
11	المطلب الاول: مفهوم الابداع
11	الفرع الاول: مفهوم الابداع
12	تعريف الابداع
13	مفاهيم متعلقة بالابداع
14	خصائص الابداع
14	الفرع الثاني: مفهوم الابداع الاداري
15	الفرع الثالث: اهمية وخصائص الابداع الاداري
18	الفرع الرابع: عناصر الابداع الاداري
19	المطلب الثاني: اساسيات الابداع الاداري
19	الفرع الاول: مبادئ الابداع الاداري
20	الفرع الثاني: انواع الابداع الاداري
22	الفرع الثالث: خطوات الابداع الاداري
23	الفرع الرابع: اساليب الابداع الاداري
25	المطلب الثالث: مستويات ومعوقات الابداع الاداري
25	الفرع الاول: مستويات الابداع الاداري
26	الفرع الثاني: معوقات الابداع الاداري
29	المبحث الثاني: عموميات حول بيئة العمل

30	المطلب الاول: ماهية بيئة العمل
30	الفرع الاول: تعريف البيئة
30	الفرع الثاني: تعريف العمل
31	الفرع الثالث: مفهوم بيئة العمل
31	تعريف بيئة العمل
32	أهمية بيئة العمل
33	عناصر بيئة العمل
34	مكونات بيئة العمل
35	الفرع الرابع: ابعاد بيئة العمل
36	المطلب الثاني: البيئة الخارجية والداخلية لبيئة العمل
36	الفرع الاول: مفهوم بيئة العمل الخارجية
38	الفرع الثاني: مكونات وتحديات بيئة العمل الخارجية
42	الفرع الثالث: مفهوم بيئة العمل الداخلية
44	الفرع الرابع: انواع وابعاد بيئة العمل الداخلية
48	الفرع الخامس: تحديات بيئة العمل الداخلية
49	المطلب الثالث: علاقة نظرية بين بيئة العمل والابداع الاداري
54	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
54	المطلب الاول: الدراسات العربية
59	المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية
62	المطلب الثالث: أهم ما يميز الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية
64	الفصل الثالث: اجراءات الدراسة
65	المبحث الاول: الاطار المنهجي للدراسة الميدانية
65	المطلب الاول: منهجية الدراسة
66	المطلب الثاني: الاساليب المستخدمة في تحليل البيانات
68	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بعينة الدراسة
78	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
79	المطلب الاول: اختبار الفرضيات
83	نتائج الدراسة
84	التوصيات والمقترحات
85	خاتمة
85	ملخص الدراسة باللغة العربية
86	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
87	المراجع
99	الملاحق

فهرس الجداول

65	جدول (01): عينة ومجتمع الدراسة
68	جدول (02): معامل الثبات لمقياس الدراسة (من اعداد الباحث)
69	الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس (ذكر - أنثى)
70	الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
72	الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة
74	جدول (06): مقياس ليكرت الثلاثي
74	جدول (07): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان
79	جدول (08): معاملات الارتباط، اختبار جودة النموذج، اختبار تأثير النموذج لكل متغير
81	جدول رقم (09): مدى وجود فروق جوهريّة في درجة الابداع الإداري وذلك تبعا لمتغير الجنس.
82	جدول رقم (10): مدى وجود فروق جوهريّة في درجة الابداع الإداري وذلك تبعا لمتغير سنوات الخبرة.
82	جدول رقم (11): مدى وجود فروق جوهريّة في درجة الابداع الإداري وذلك تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

فهرس الاشكال

70	الشكل رقم (01) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس (ذكر - أنثى)
71	الشكل رقم (02) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
73	الشكل رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

الفصل الأول:

الإطار العام

مقدمة:

في ظل التطور السريع الذي يشهده القطاع الصحي، يصبح تحقيق الإبداع الإداري أمرًا حاسمًا لتلبية احتياجات المرضى وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة. يعتبر فهم العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري في هذا السياق أمرًا بالغ الأهمية. (Amabile, T. M., 1998)

تشمل بيئة العمل العديد من الجوانب التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على قدرة المؤسسات الصحية على التكيف مع التحديات وتحقيق التحسين المستمر. فعلى سبيل المثال، تأثير الثقافة التنظيمية وأساليب القيادة يمكن أن يشكل فرقًا كبيرًا في مدى استعداد الموظفين لتبني الابتكار والتغيير. (Scott, et al., 2003)

تتسم صناعة الرعاية الصحية بالتحديات المستمرة والضغوطات الشديدة التي تفرضها المتغيرات التشريعية والتكنولوجية والديموغرافية. وفي هذا السياق، يلعب تحقيق الإبداع الإداري دورًا حيويًا في تحقيق التميز وتلبية تطلعات المرضى والمجتمعات. (West, M. A., & Farr, J. L., 1990)

تتطلب مكافحة التحديات المستمرة والتأقلم مع التغيرات السريعة في مجال الرعاية الصحية تبني ثقافة من التجربة والتعلم المستمر. وبالتالي، ينبغي تشجيع الابتكار وتقديم الدعم اللازم للموظفين لتطوير فهمهم ومهاراتهم والاستفادة من خبراتهم لتحسين العمليات والخدمات. (Kanter, R. M., 1983)

تشير الأبحاث إلى أن القيادة الفعالة تلعب دورًا حاسمًا في تحفيز الإبداع والتغيير في البيئات العملية. يجب أن تتبنى القادة في مؤسسات الرعاية الصحية أساليب قيادية محفزة وموجهة نحو الهدف، تشجع على المرونة وتعزز الثقة والمشاركة في عمليات اتخاذ القرار. (Bass, B. M., 1985)

تحمل الابتكارات في مجال الرعاية الصحية الفرصة لتحسين النتائج الصحية وتقليل التكلفة وتعزيز رضا المرضى. ومن هنا، يتعين على المؤسسات الصحية توفير بيئة تشجع على التجارب وتوفير الموارد اللازمة لتطوير وتقييم الحلول الجديدة. (Batalden, & et al., 2007)

من المهم أن نتذكر أن تحقيق الإبداع الإداري ليس مجرد هدف في حد ذاته، بل يجب أن يتبنى كجزء من استراتيجية شاملة لتحسين الجودة والأداء في مجال الرعاية الصحية. ينبغي أن تكون الجهود المبذولة لتعزيز الإبداع جزءًا من ثقافة المؤسسة ومدمجة في جميع جوانب العمل التنظيمي. (Schein, & E. H., 2010)

مع التغيرات المستمرة في البيئة الصحية، يتعين على المنظمات الصحية أن تكون على استعداد للتحديات المستقبلية وتبني الابتكار كجزء من الثقافة العملية. إن تعزيز بيئة عمل تشجع على الإبداع وتحقيق الابتكار سيسهم في تعزيز استدامة المؤسسات الصحية وتحسين رضا المرضى والنتائج الصحية بشكل عام.

(Christensen, & et al., 2009)

مشكلة الدراسة:

بينما يُعتبر الإبداع الإداري أمرًا حاسمًا لتطوير وتحسين الخدمات الصحية، إلا أن هناك قلة في الفهم الشامل لكيفية تأثير بيئة العمل في القطاع الصحي على تحقيق هذا الإبداع. لذلك، تنشأ مشكلة الدراسة من الحاجة إلى فهم عميق لعلاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري، وتحليل العوامل التي تؤثر في هذه العملية لتحديد الخطوات الفعالة التي يمكن اتخاذها لتعزيز الإبداع في القطاع الصحي، وبناء على ما سبق يمكن صياغة السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي؟

أهمية الدراسة:

يأتي القطاع الصحي دائمًا في مقدمة الأولويات للمجتمعات، حيث يلعب دورًا حيويًا في توفير الرعاية الصحية للمواطنين. تعتبر بيئة العمل في هذا القطاع عاملاً حاسماً في تحقيق أهدافه وتحسين جودة الخدمات التي يقدمها، ويمكن تقسيم أهمية الدراسة إلى مجالين رئيسيين، يتمثل في الأهمية النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

الأهمية النظرية:

تساهم هذه الدراسة في إثراء النظريات المتعلقة بالإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل في القطاع الصحي. من خلال فهم كيفية تأثير بيئة العمل على مستوى الإبداع الإداري، يمكن تطوير نماذج نظرية توضح هذه العلاقة وتوفير إطار فعال لتحليل العوامل المؤثرة.

الأهمية التطبيقية:

من الناحية التطبيقية، تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة لمديري وصناع القرار في المؤسسات الصحية حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإبداع الإداري وبالتالي تحسين جودة الخدمات الصحية وزيادة الكفاءة والفاعلية. يمكن استخدام النتائج والتوصيات لتطوير سياسات وبرامج لتحفيز الإبداع وتعزيز الأداء الإداري في المؤسسات الصحية.

أهداف الدراسة:

تعتبر بيئة العمل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء المؤسسات، خاصة في القطاع الصحي الذي يتطلب مستويات عالية من الإبداع الإداري لتلبية تحدياته المتزايدة. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي، وتحليل العوامل التي تؤثر عليه وكيفية تحسينها لتعزيز أداء المؤسسات الصحية، ويمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

1. تحليل تأثير بيئة العمل في القطاع الصحي على مستوى الإبداع الإداري للعاملين فيه.
2. تحديد العوامل التي تؤثر إيجاباً وسلباً على مستوى الإبداع الإداري في بيئة العمل الصحية.
3. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل في القطاع الصحي بهدف تعزيز وتحفيز الإبداع الإداري.
4. فهم تفاعل العوامل البيئية مع الممارسات الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري.
5. تحليل علاقة بين مختلف جوانب بيئة العمل مثل الثقافة التنظيمية والمكافآت والتحفيز وتحقيق الإبداع الإداري.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل والإبداع الإداري في القطاع الصحي عند مستوى دلالة ($a=0.05$) يعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل والإبداع الإداري في القطاع الصحي عند مستوى دلالة ($a=0.05$) يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الثالثة

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل والإبداع الإداري في القطاع الصحي عند مستوى دلالة ($a=0.05$) يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 35 عامل وعاملة في القطاع الصحي لضمان تمثيلية عينة ممثلة لمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية داخل المؤسسة الصحية. هذا الاختيار العشوائي يسمح بتقليل التحيز وضمان موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم على السكان الأوسع داخل القطاع الصحي.

منهجية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب الجانب النظري للموضوع؛ من خلال استعراض الجوانب النظرية للموضوع، من خلال تحليلها وإسقاطها، أما الجانب التطبيقي التحليلي فقد تم إجراء عينة من مجتمع الدراسة» تم تحليل كامل بياناتها من خلال الإجابة على الاستبيانات واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة» وفي ما يلي تبيان نوعين من البيانات المعتمدة في الدراسة:

البيانات الأولية: تم الحصول عليها من خلال الاستبيان وتوزيعه على عينة البحث؛ ثم جمعها وفرزها وتفرغها وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول إلى الدلالات ذات قيمة تخدم أهداف الدراسة وموضوع الدراسة.

البيانات الثانوية: تم القيام بمراجعة مختلف الكتب والمجلات والملتقيات والمذكرات والرسائل الجامعية سواء الورقية أو الإلكترونية، المتعلقة بالموضوع الخاصة بالدراسة بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي من خلالها تمكن الباحثين من بناء إطار نظري كدعم لها في جميع مراحل الدراسة، مع استخدام ضوابط التهميش.

الفصل الثاني :

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد:

في عصرنا الحالي المتسارع التغير، أصبح الإبداع الإداري أمرًا أساسيًا وحيويًا لنجاح المؤسسات والمنظمات في مواجهة التحديات والمنافسة المتزايدة. يعتبر الإبداع الإداري مفتاحًا للتطوير والتحسين المستمر، حيث يساهم في خلق بيئة عمل ديناميكية ومبتكرة تعزز الأداء وتحقق الأهداف بفعالية. وفي هذا السياق، تبرز أهمية فهم وتطبيق مفاهيم الإبداع الإداري كأداة أساسية لتحسين الأداء التنظيمي وتحقيق التميز المؤسسي.

إن الحاجة الملحة إلى الإبداع الإداري تنبع من طبيعة البيئة التنافسية الحالية، حيث تتطلب المؤسسات القدرة على التكيف مع التحولات السريعة في السوق وتلبية احتياجات العملاء بطرق مبتكرة وفعالة. فالشركات التي تتبنى ثقافة الإبداع وتشجع على التفكير الابتكاري تجذب المواهب وتحافظ على تفوقها التنافسي في السوق.

من جانب آخر، يعتبر الإبداع الإداري وسيلة لتحسين كفاءة العمل وتحقيق الاستدامة الاقتصادية والبيئية. فمن خلال تبني أساليب وأدوات إدارة جديدة ومبتكرة، يمكن للمنظمات تحسين استخدام الموارد وتحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

لا يمكن إغفال دور الإبداع الإداري في تعزيز الريادة والابتكار في المجتمع. إذ يسهم الإبداع في إيجاد حلول جديدة للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، ويساهم في تحسين جودة الحياة ورفاهية المجتمع بشكل عام.

باختصار، يعد الإبداع الإداري ركيزة أساسية للتطوير والازدهار في العصر الحديث، ويجب على المؤسسات والمنظمات الاستثمار في بناء ثقافة إبداعية تعزز التفكير الابتكاري وتعمل على تحفيز الأفراد لتقديم أفضل ما لديهم في سبيل تحقيق الأهداف المؤسسية وتحقيق التميز في الأداء.

2.1 المبحث الأول: مدخل إلى الإبداع الإداري:

يعتبر الإبداع الإداري أحد المكونات الأساسية للمنظمات الإدارية لكونه وسيلة لنمو المؤسسات الاقتصادية ويعمل هذه الأخير على تجديدها وتطويرها بشكل عام وخاص وذلك من أجل ديمومتها من ناحية؛ ومن أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة من ناحية أخرى، وقد تساعد هذه المؤسسات على التكيف مع

التغيرات ومواجهة التحديات ولتحقيقه ينبغي على هذه المؤسسات تبنيه في بنائها التنظيمي الهدف من هذا المبحث التعرف على مختلف الجوانب النظرية للإبداع الإداري وذلك من خلال المطالب التالية:

- مفهوم الإبداع الإداري.
- أساسيات الإبداع الإداري.
- مستويات ومتطلبات ومعوقات الإبداع الإداري.

2.1.1 المطلب الأول: مفهوم الإبداع الإداري

يعتبر الإبداع الإداري من أهم وابرز المجالات التي تلقى اهتماما كبيرا في عالم الأعمال والمؤسسات الاقتصادية، ولشرح الإبداع الإداري تم تقسيم هذا المطلب إلى مجموعة عناصر بداية من المفهوم والأهمية، مروراً بخصائصه، ووصولاً إلى عناصره على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم الإبداع

يعتبر الإبداع مفهوماً شاملاً يتعلق بالفرد وقدرته ومهاراته الذهنية في التفكير خارج المألوف والبحث عن التميز والإبداع يتميز من مجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من المفاهيم التي قد يعتقد البعض أنها مرادفة له، وهذا ما يمكن إبرازه من خلال التطرق لمفهوم الإبداع.

أولاً: تعريف الإبداع

يوجد عدة تعاريف كثيرة للإبداع وهي كالآتي: -

- الإبداع هو القدرة على إنتاج أفكار جديدة أو مفاهيم مبتكرة تسهم في حل المشكلات أو تحسين العمليات الحالية. يشمل الإبداع القدرة على التفكير خارج الصندوق وتطبيق الأفكار بطرق جديدة وفعالة. (Amabile, T. M., 1983)
- الإبداع هو القدرة على توليد أفكار أو منتجات أو خدمات جديدة ومفيدة، والتي تتميز بالتميز والابتكار. يشمل الإبداع تكوين أفكار جديدة وتطويرها بطرق مبتكرة تلبي احتياجات السوق والمجتمع. (West, M. A., 2002)
- الإبداع هو القدرة على إنتاج أفكار أو منتجات أو خدمات فريدة ومبتكرة تضيف قيمة إلى المؤسسات والمجتمعات. يشمل الإبداع القدرة على التفكير بشكل خلاق وتوليد حلول جديدة للتحديات المعقدة. (Runco, M. A., 2004)
- الإبداع هو العملية التي تنطوي على توليد أفكار جديدة ومبتكرة وتطبيقها بشكل فعال ومفيد. يشمل الإبداع القدرة على التفكير الناقد والتحليلي وتحويل الأفكار إلى أفعال ملموسة. (Csikszentmihalyi, M., 1997)

● الإبداع هو "العملية الخاصة بتوليد منتج فريد وجديد بإحداث تحول من منتج قائم؛ هذا المنتج يجب أن يكون فريدا بالنسبة للمبدع؛ كما يجب أن يحقق محك القيمة والفائدة والهدف الذي وضعه المبدع" (الاعسر، 2000)

● الإبداع هو "تطوير فكرة وتطبيقها في منتج جديد أو خدمة جديدة أو عملية جديدة مما يؤدي إلى نمو الاقتصاد الوطني وزيادة فرص العمل وتحقيق الربح" (حريم، 2009)

● الإبداع هو "استنباط فكرة جديدة بالنسبة لك" (جومان، 2010)

● الإبداع هو "عملية الحصول على أفكار أصلية ذات قيمة" (wessil, 2009))

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج تعريف الإبداع على أنه: "إيجاد أو توليد أو أساليب أو طرق جديدة بهدف التحسين على المنتج أو الخدمة أو العملية أو الإجراءات داخل المؤسسة"

ثانيا: مفاهيم متعلقة بالإبداع

يوجد بعض من المصطلحات مترابطة ومكملة للإبداع نذكر منها:

الإبداع والاختراع: يختلف مفهوم الإبداع عن الاختراع مع إنهما مفهومان مترابطان، فالاختراع يعني إدخال شيء جديد لهذا العالم لم يسبق له أن وجد أو سبق إليه أحد ويسهم في إشباع بعض الحاجات الإنسانية. أما الإبداع فإنه يتضمن قيام منظمة ما بإنتاج سلع أو خدمات معينة أو استخدام طرق جديدة للمدخلات لم يسبق لها أن تم استخدامها، ولهذا فإن الإبداع يعبر عن طبيعة التغيرات التكنولوجية الجديدة في حين أن الاختراع هو جزء من عملية الإبداع ذاتها. (الشماع، وحمود، 2007)

الإبداع والتحسين: التحسين هو إدخال تعديلات أو تغييرات صغيرة أو كبيرة على العمليات أو المنتجات الحالية بما يجعلها أكثر كفاءة أو تنوعا أو ملائمة في الاستخدام والتوصل إلى المنتج الجديد جزئيا من خلال التحسينات الكثيرة والصغيرة التي يتم إدخالها على المنتجات الحالية، يعد شكلا من أشكال الإبداع فالإبداع إذن هو أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة في أشكال فريدة ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لا يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة، واعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضا الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى إزياد الإنتاجية. (داوود، 2020)

ثالثا: خصائص الإبداع

لا يوجد اتفاق معين لدى العلماء حول خصائص محددة لعملية الإبداع بل أن هناك بعض الظواهر التي يُستدل من خلالها على إمكانية تحقيق الإبداع وهي: (سويدان، والعلواني، 2004)

- القدرة على اكتشاف علاقات جديدة.
- القدرة عن استنطاق تلك العلاقات والإفصاح عنها.
- الربط بين العلاقات الجديدة وبين العلاقات القديمة التي سبق لغيره اكتشافها.
- توظيف العلاقات الجديدة لتحقيق أهداف معينة.
- الإحجام عن الأخذ عن الآخرين لا بالقدر الذي يخدم ويحقق الإبداعية لديه.

الفرع الثاني: تعريف الإبداع الإداري

لقد تعددت تعاريف الإبداع الإداري وذلك باختلاف وجهات نظر الباحثين، وفيما يلي نستعرض بعض تعريفات الإبداع الإداري:

- يعرف الإبداع الإداري على أنه "القدرة على ابتكار أساليب وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية" (حمادات، 2008)
- ويعرف أيضا على أنه "نظام متكامل يشارك فيه التنظيم الإداري وأعضاء المنظمة من مديري وموظفين وبيئة المنظمة" ((Ali, 2022)
- ويعرف كذلك على أنه "خلق أفكار وخدمات جديدة أو تطوير أفكار إبداعية جديدة من قبل الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض بطريقة منظمة" ((El-Demerdash, 2018)
- ويعرف أيضا على أنه "السلوك البشري الذي يؤدي إلى تغيير في منتج المواد المستخدمة في الشركة ويتسم التغيير بالجدية والأصالة والقيمة والمنفعة الاجتماعية" ((Suleiman, & Abdel-khair, 2021)

من خلال ما تقدم من التعاريف، نستنتج أن الإبداع الإداري هو "نوع مهم من أنواع الإبداع ويشتمل على تغيرات الهيكل التنظيمي وتصميم الوظائف وسياسات واستراتيجيات المؤسسة الجديدة أو نظم رقابية متطورة وغيرها."

الفرع الثالث: أهمية وخصائص الإبداع الإداري

للإبداع الإداري أهمية وعدة خصائص إلى تميزه عن غيره سيتم محاولة توضيحه على النحو التالي:

أولا: أهمية الإبداع الإداري

يمكن إجمال الإيجابيات التي توفرها ظاهرة الإبداع في التنظيمات على النحو التالي: (المغربي، 2016)

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على السير العمليات التنظيمية.

- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم.
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات.
- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة. (زهرة، 2017)
- يزيد الإبداع من تقدم المؤسسات التعليمية، وقابليتها للتكيف مع المتغيرات، وزيادة المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة. (مسلم، 2015)
- القدرة على أحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة. (الحجوج، وأبو علي، 2018)
- حاجة المنظمة للإبداع الإداري: تعتبر إبداعية سمة من سمات المنظمات الحديثة في ظل المنافسة الشرسية وكذلك ديناميكية بيئة الأعمال وما تحمله من فرص وتهديدات وظهور التكتلات الاقتصادية وبالتالي هناك مجالات كثيرة للإدارة الإبداعية سواء في بناء الاستراتيجيات أو في الاستجابات المحدثة لاحتياجات البيئة مع سلع وخدمات. (المغربي، 2016) فإن أهم أسباب حاجة المنظمات للإدارة الإبداعية ترجع إلى ما يأتي: (صارم، 2019)
- تعبر الإدارة الإبداعية عنصراً أساسياً في جميع نشاطات أي منظمة للرفع كفاءتها وإنتاجيتها وبالتالي تحسن مخرجاتها سوء كانت منتجات أو خدمات.
- تعيش المنظمات الحديثة ظروف متغيرة ومعقدة فرضت الحاجة إلى الإدارة الإبداعية.
- تزايد المشكلات الإدارية والتنظيمية داخل المنظمات الحديثة يفرض التغيير والتطوير الذي يتطلب الإبداع في إحداثه.
- تزايد حدة المنافسة الشرسية يفرض الحاجة إلى الإدارة الإبداعية لزيادة القدرة التنافسية.
- تقنيات الاتصالات وثورة المعلومات وشبكة انترنت وما تتيح من قدرات غير مسبقة نتج عنها العديد من المشكلات التي تواجهها المنظمات الحديثة الأمر الذي يتطلب إدارة إبداعية لحل هذه المشكلات.

ثانياً: خصائص الإبداع الإداري

إن الإبداع يأخذ أشكالاً متعددة تتواءم مع المخرجات التي تأتي مع عملية الإبداع التي تكون ضمن أشكال متعددة كالآتي: (السكرانة، 2011)

1. الإبداع 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.

2. الإبداع يمثل الجديد: وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة، كما يمثل مصدر التجدد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها.

3. الإبداع هو التوليفة الجديدة: وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال (توليفة الأشياء) أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل.

4. الإبداع هو أن تكون المتحرك الأول في السوق: وفي هذا تمييز لصاحب الإبداع بأنه الأول في التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين وهم المقلدون، وحتى في حالة التحسين (الإبداع الجزئي) فإن صاحب التحسين يكون الأول بما أدخل على المنتج من تعديلات، وهذه هي سمة السبق في الإبداع أي يكون صاحب الإبداع أسرع من منافسيه في التوصل والإدخال إلى ما هو جديد.

5. الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص: وهو يمثل 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، ولا دلائل على حجمه وخصائصه، لهذا ترى الشركات المبدعة في اكتشاف الفرص ما لا تراه الشركات الأخرى المنافسة.

ويرى الباحث أن الإبداع الذي يتم تنفيذه من خلال التكنولوجيا الحديثة يساعد منظمات الأعمال على تحقيق أربعة أغراض هي: (مساعدة، 2013)

- زيادة الربحية من خلال تقليل كلف الإنتاج.
- تحسين الإنتاج ووقت تسليم المنتج وتقليل الأسعار وزيادة الحصة السوقية من خلال زيادة المبيعات.
- تقليل كلفة الرقابة ومتابعة الأعمال.
- تقليل كلفة التخزين.

الفرع الرابع: عناصر الإبداع الإداري

من أهم عناصر الإبداع الإداري التي حددها الباحثون ما يلي:

أولاً: الأصالة: لا يكون الفرد مبدع إلا إذا توصل إلى شيء جديد لم يسبقه إليه أحد أما الفرد الذي يفعل ما يفعله الآخرون فهو ليس مبدعاً وإنما مقلداً. (الراحلة، 2010)

ثانياً: الطلاقة: تعني ولادة أفكار عديدة أو حلولاً مناسبة للمشكلة. (عبدالحليم، 2021)

ثالثاً: المرونة: وهي ما يتميز به بعض الأفراد المبدعين عن غير المبدعين في مجال القدرة على تغيير التفكير. (اللوزي، 2009)

رابعاً: الحساسية للمشكلات: هو رؤيتها بوضوح وتعريفها بوضوح وإدراك حجمها. (AL.Shukri, 2021)

خامساً: القدرة على التحليل: ويقصد بها إنتاج إبداعي يتضمن عملية اختيار وتنسيق أي عمل جديد إلى وحدات صغيرة. (وهيبة، 2014)

سادساً: التعامل مع المخاطر: وتعني مدى شجاعة الفرد المبدع في تعريض نفسه لفشل أو النقد وتقديم الكثير من التخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة. (عواد، 2018)

2.1.2 المطلب الثاني: أساسيات الإبداع الإداري

إن الإبداع الإداري عنصراً مهماً له أهمية بالغة في تطور المؤسسات الاقتصادية في مختلف المجالات وللتعرف على أساسيات الإبداع الإداري نتناولنا فيه مبادئه، أنواعه، خطواته، وأساليبه.

الفرع الأول: مبادئ الإبداع الإداري

حتى يتم تنفيذ الإبداع الإداري وتحقيق أقصى فوائد منه يلتزم عليها، تلبية مجموعة من المبادئ التي سيتم توضيحها في النقاط التالية: (الخطيب، معاينة، 2009)

- أفسحوا المجال لأية فكرة أن تولد وتنمو وتكبر ما دامت في الاتجاه الصحيح وما دما لم نقطع بعض بخطئها أو فشلها فكثر من الاحتمالات تبدلت إلى حقائق وتحولت احتمالات النجاح فيها إلى موفقة.
- إن الأفراد مصدر قوتنا، والاعتناء بتنميتهم ورعايتهم يجعلنا الأكبر والأفضل والأكثر ابتكاراً وربحاً، ولتكن المكافأة على أساس الجدارة واللياقة.
- احترام الأفراد وتشجيعهم وإتاحة الفرص لهم للمشاركة في القرار وتحقيق النجاحات للمؤسسة.
- التخلي عن الروتين.. اللامركزية في التعامل تنمي القدرة الإبداعية، وهي تساوي ثبات القدم في سبيل التقدم والنجاح.
- حولوا العمل إلى شيء ممتع لا وظيفة فحسب.. ويكون كذلك إذا حولنا النشاط إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح.
- التطلع إلى الأعلى دائماً من شأنه أن يحرك حوافز الأفراد إلى العمل وبذل المزيد لأن الشعور بالرضا بالموجود يعود معكوساً على الجميع ويرجع بالمؤسسة إلى الوقوف على ما أنجز هو بذاته تراجع وخسارة، وبمرور الزمن فشل.

- يجب إعطاء التعلم عن طريق العمل أهمية بالغة لأنه الطريق الأفضل لتطوير الكفاءات وتوسيع النشاطات ودمج الأفراد بالمهام والوظائف، إن ذلك كفيل بأن يبذلوا قصارى جهدهم لفعل الأشياء على الوجه الأكمل (السكرانه، 2011)
- إن الميل والنزعة الطبيعية في الأفراد وخصوصا أصحاب القرار هو الجنوح إلى البقاء على مكان. (خير الله، 2009)

الفرع الثاني: أنواع الإبداع الإداري

للإبداع الإداري عدة أنواع تعبر عن مدى قدرة الإداري المبدع وفعاليته وقدرته على الاستنباط والاستنتاج والتحليل والربط بين العلاقات فكل مستوى يعبر عن قدرة المبدع المتمثلة فيما يلي: أن هناك أربعة أنواع للإبداع الريادي على النحو التالي: (نجاه، 2022)

أولاً: الإبداع الجزئي: وهو يتعلق بأن يتم الإبداع بشكل جزئي في طبيعة التكنولوجيا المستخدمة مع اهتمام قليل في الأسواق.

ثانياً: الإبداع الجديد الداخلي: وهو يتعلق بأن يتم هذا النوع من الإبداع ضمن الوسائل التكنولوجية الحالية مع الاهتمام الزائد في الأسواق.

ثالثاً: الإبداع التخصصي: يتعلق الإبداع في حالة استخدام تكنولوجيا جديدة أو أساليب تكنولوجيا جديدة مع اهتمام قليل في السوق ومستوى الطموح ودون الطلب.

رابعاً: الإبداع العالمي الجديد: يتعلق الإبداع في حالة استخدام وسائل تكنولوجية جديدة مع وجود اهتمام عال في الأسواق.

أما تايلور فقد قسم الإبداع إلى خمسة أنواع وهي : أولاً: الإبداع الاختراقي: وهذا يركز على ضرورة توفر عنصر المرونة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة، بين متغيرات وموجودة، والعمل على ربط العلاقة بين هذه المتغيرات واكتشافها ومن ثم العمل على تغييرها والخروج بشيء جديد. (مساعدة، 2013)

ثانياً: الإبداع الابتكاري: يشير إلى التطوير المستمر للأفكار وتنجم عنه اكتساب مهارات جديدة. (الطيب، 2015)

ثالثاً: الإبداع التعبيري: ويقصد به الطريقة التقليدية التي يتميز بها شخص عن الآخر في إتقانه لعمل شيء معين أو ممارسة أو احتراف مهنة أو فن معين. (خصاونة، 2011)

رابعاً: الإبداع الانبثاقي: وهو ارفع صورة من صور الإبداع ويتضمن تصور مبدأ جديد تماماً في أكثر المستويات وأعلاها من مثل إيجاد وابداع وفتح أفاق جديدة لم يسبق المبدع إليها أحد. (المدني، 2019)

خامساً: الإبداع الإنتاجي: وهو الذي يرتبط بتطوير آلة أو منتج أو خدمة. (جلدة، وعبوي، 2006)

الفرع الثالث: خطوات الإبداع الإداري

توجد مجموعة من المراحل التي تمر بها العملية الإبداعية كما يلي: (السكرانة، 2011)

أولاً: مرحلة التصور: تبدأ الخطوة الأساسية للإبداع الناجح بفكرة جديدة أو تصور كامل للإمكانيات الإدارية والاحتياجات المطلوبة إضافة لدراسة المنافع الاقتصادية والاجتماعية التي يأخذها المبدع بنظر الاعتبار.

ثانياً: مرحلة تكوين الفكرة: هي العملية الأساسية الثانية في مراحل الإبداع وهذه الخطوة هي عمل مبدع وخلاق لتوحيد كل العوامل المطلوب اعتمادها.

ثالثاً: مرحلة معالجة المشكلة: ترافق هذه الخطوة عملية الإبداع بشكل مستمر حيث يصاحب ذلك ظهور بعض المشكلات أو المعوقات التي يجب أن تتخذ بشأنها المعالجات والحلول الممكنة لمواصلة فاعلية الإبداع.

رابعاً: مرحلة الحل: إذا ما نجحت نشاطات حل المشكلات تأتي هذه المرحلة التي يكون الإبداع فيها قد وجد وتحقق نجاح المشروع أما إذا كانت الشركة أو المؤسسة لم تحقق النجاح والتنفيذ للمشروع المستهدف فإنها تلجأ إلى اعتماد المرحلة الأخرى من مراحل الإبداع وهي مرحلة التطوير.

خامساً: مرحلة التطوير: تمثل هذه المرحلة إحدى صور عدم التأكد التي يوجهها المبدع حيث إن إمكانية قياس الحاجة للتكنولوجيا المتوقعة لإكمال المشروع تكون غير معروفة عادة لذلك يحاول المبدع أن يحل مشكلات عدم التأكد من خلال الأخذ بنظر الاعتبار حاجة السوق، والعقبات الإنتاجية المرافقة لذلك ولا يمكن تحقيق الإبداع إلا حينما يتم تقديم السلع والخدمات (المخرجات) فعلاً للسوق. (الشماع، وحمود، 2007)

سادساً: مرحلة الاستعمال والانتشار: حيث تمثل هذه المرحلة الخطوة النهائية والأخيرة في عملية الإبداع حيث يتم استخدام ما تم تقديمه من عمل مبدع والنتائج المرتبطة به. (الفضل، 2009)

الفرع الرابع: أساليب الإبداع الإداري

تمثل أساليب الإبداع الإداري كما يلي: (صارم، 2019)

أولاً: أسلوب العصف الذهني:

تعتمد هذه الطريقة على توليد الأفكار بمعنى طرح المشكلة على أكبر عدد ممكن يهتمهم التوصل إلى حل بشأنها بصرف النظر عن المستوى الإداري الذي ينتمون إليه، مع فتح باب تلقي الآراء والأفكار اتجاه الحلول المقترحة كلا وفق وجهة نظره، ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على أربعة قواعد أساسية هي:

- إرجاء وتأجيل الحكم سواء كان إيجابياً أو سلبياً على أي فكرة إلى ما بعد نهاية جلسة توليد الأفكار.
- تشجيع الانطلاق في الأفكار، فكلما كانت الفكرة جامحة كان ذلك أفضل.
- توليد أكبر عدد ممكن الأفكار، والتركيز على الكم على حساب الكيف، وتقييم كل الأفكار بالتساوي.
- التهجين أو البناء على أفكار الآخرين، وتوليد الأفكار السابقة كنقاط انطلاق لاكتشاف أفكار جديدة.

ثانياً: أسلوب ديلفي

تعتمد هذه الطريقة تحديد البدائل الممكنة للمشكلة ومناقشتها غيابياً في اجتماع أعضاء غير موجودين وجها لوجه، حيث تمر هذه الطريقة بالخطوات التالية:

- تحديد المشكلة تحديداً واضحاً.
- تحديد أعضاء الاجتماع من الخبراء وذوي الرأي.
- تصميم قائمة أسئلة تحتوي على تساؤلات عن بدائل الحل وسلوك المشكلة، وتأثير بدائل الحل عليه وإرسال القائمة للخبراء.
- تحليل الإجابات واختصارها وتجميعها في مجموعات متشابهة وكتابة ذلك في شكل تقرير مختصر.
- إرسال التقرير المختصر للخبراء مرة ثانية طالبين رد فعلهم بنسبة لتوقعاتهم عن المشكلة المطروحة.
- تعاد الخطوة الرابعة والخامسة مرة أخرى.
- تجميع الآراء النهائية ووضعها في شكل تقرير نهائي عن أسلوب حل المشكلة.

ثالثاً: أسلوب المجموعة الاسمية:

يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات التنظيمية وإيجاد الحلول الإبداعية لها، ويطلق مصطلح اسمية على جماعة من الأفراد تعمل في حضور مشترك دون التفاعل مع أعضائها، يتراوح عدد أفرادها ما بين

6 إلى 9 أفراد، حيث يطلب من كل فرد تقديم الحل على بطاقة دون المناقشة مع غيره، وذلك بهدف خلق الضغط الإبداعي، ثم يطلب منهم مقرر الجلسة قراءة مقترحاتهم ويقوم بتسجيلها على لوحة كبيرة معلقة أمامهم دون إطلاق أية أحكام أو تعليقات من قبل أفراد الجماعة، وبذلك تتاح الفرصة لمناقشة المقترحات والدفاع عنها أو مناقشة الآخرين في آراءهم، وفي نهاية الجلسة يجري تصويت سري لاختيار أفضل البدائل.

2.1.3 المطلب الثالث: مستويات ومعوقات الإبداع الإداري

بما أن الإبداع الإداري مطلب رئيسياً لنجاح المؤسسات المعاصرة؛ ولقد تناولنا مستويات الإبداع الإداري ومعوقاته.

الفرع الأول: مستويات الإبداع الإداري

هناك ثلاثة مستويات رئيسية للإبداع الإداري في المنظمات وهي:

أولاً: الإبداع المستوى الفردي (الذاتي): هو الإبداع الذي يحقق الأفراد الذين يمتلكون سمات وقدرات شخصية إبداعية وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشكلات مثلاً، وهذه الخصائص يمكن التدريب عليها وتنميتها ويساعد في ذلك ذكاء الفرد وموهبته (الطراونة وآخرين، 2012) ومن السمات والخصائص التي يتميز بها الشخص المبدع:

1. المعرفة: يبذل الفرد وقتاً كبيراً لإتقان عمله. (حريم، 2010)
2. التعليم: التعليم الذي يؤكد على المنطق. (إسحاق، 2012)
3. الذكاء: الإنسان المبدع ليس بالضرورة ليس عالي الذكاء، ولكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء. (العزاوي، ونصير، 2012)
4. الشخصية: يجب على الفرد المبدع روح المخاطرة، ومستقبل، ومثابر وعالي الدافعية، ومتشكك ومنفتح على الآراء الجديدة، وقادر على التسامح مع العزلة، ولديه إحساس كبير بالفكاهة ومن الصعب التعامل معه. (حريم، 2010)
5. الطفولة: طفولته ابتسمت بالتنوع ومن المؤلف أن يكون قد واجها اضطرابات عائلية وأوضاعاً اقتصادية صعبة. (مساعدة، 2013)
6. العادات الاجتماعية: المبدع ليس منطوياً على نفسه؛ بل يميل للتفاعل؛ وتبادل الآراء مع الآخرين. (ترغيني، 2017)

ثانياً: الإبداع على المستوى الجماعي: وهذا النوع من الإبداع يتم تحقيقه من خلال جماعة معينة في المنظمة قد يكون مديرية، دائرة، قسم.. الخ، وعندما يكون الإبداع على المستوى الجماعي فإنه يتفوق على الإبداع الفردي وإن عملية الإبداع الجماعي تتأثر بشكل كبير بمكونات الجماعة واتجاهات الجماعة ومدى التزام

الجماعة بالتميز في الأداء وكذلك بدعم ومؤازرة أعضاء الجماعة لبعضهم البعض والتنوع في الجماعة والانسجام والتكامل بين أهداف الجماعة، وكذلك حجم الجماعة وعمرها. (ديري، 2013)

ثالثاً: الإبداع على مستوى المنظمة: يتضمن الإبداع المؤسسي تقديم منتج جديد على الشكل سلعة أو خدمة، أو التجديد في عملية إنتاج، أو توزيع هذه السلعة أو الخدمة، وهذا التعريف يشمل على مختلف نشاطات المؤسسة ويشترط بذلك تقديم منتج جديد. (الشيايب، وابو حمور، 2011)

الفرع الثاني: معوقات الإبداع الإداري: تتمثل معوقات الإبداع الإداري كما يلي:

أولاً: المعوقات الشخصية (الفردية):

من أهم المعوقات الشخصية للإبداع الإداري التي يرتكبها الفرد في حد ذاته وتعتبر عائق كبير تتمثل في ما يلي: (الطراونة، وآخرون، 2012)

- البحث باستمرار عن الجوانب الصحيحة.
- المحاولة الدائمة لاستخدام المنطق.
- البحث عن حلول تتبع قواعد محددة.
- السعي لأن يكون الفرد عملياً جداً.
- تجنب الغموض.
- الخوف من الفشل.
- عدم اللعب واللهو أثناء العمل.
- إهمال المشكلات التي تقع خارج مجال التخصص.
- اعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعاً.
- الرغبة في عدم ظهور الفرد وكأنه أحمق.
- انخفاض إحساس الفرد بأهميته وشعوره بأن لا قيمة له.
- الخوف من تحمل المسؤولية وذلك لسبب عدم انتماء الفرد لمؤسسته واعتقاده بأنه غير ملزم سواء بقضاء ساعات العمل المطلوبة منه.
- شعور الفرد أن العمل الذي يؤديه غير ذي قيمة لأن أفكاره الإبداعية لم ترقى طريقها للتقديم والتنفيذ فأصبح لدى الفرد قناعة بعدم جدوى عمله.

ثانياً: المعوقات الاجتماعية:

تتمثل في الالتزام بأعراف والتقاليد المتبعة في المجتمع، لذلك فإن كل شخص يبتعد عن هذه الأعراف أو التقليد سوف يعاني من النقد أو التجاهل، مما يترتب عليه قيام الفرد بأعمال تتناسب مع الأعراف والتقاليد الحصول على رضا الجماعة التي ينتمي إليها. (العتيبي، 2007)

ثالثاً: المعوقات الاقتصادية:

يعد التدني الاقتصادي عائفاً في انخفاض مستوى الإبداع الفردي والمؤسسي على حد سواء، إذ أن المال هو عصب الحياة وأن تدني مستوى الدخل يقف عائفاً أمام رب الأسرة على إشباع حاجاتها الأساسية كالمشرب والمطعم والمأوى، حيث إن قسوة الحياة والجوع تحد من نمو الفرد الجسدي والمعرفي والعقلي والاجتماعي السليم، فالتدهور الاقتصادي والاجتماعي، وتفاقم مشكلات المديونية الخارجية، ونقص الغذاء والتفجر السكاني يترتب عليه من آثار سلبية في مجالات التعليم وبالتالي على الإبداع، ولكن مهما كانت التحديات أو المؤثرات الداخلية أو الخارجية ومهما كانت الحالة النفسية أو المادية أو الشخصية سيصل الشخص المبدع إلى تحقيق هدفه؛ فالثقة بالنفس والإيمان وتحقيق الذات هي القوة الذاتية التي تدفع الإنسان إلى التقدم والنمو والإبداع. (الشياب، 2011)

رابعاً: المعوقات الإدارية:

المعوقات الإدارية كثيرة وهي التي تحول دون تنمية الإبداع الإداري من أهمها: (الشياب، 2011)

- مقاومة الإبداع.
 - عدم ثقة بعض المدراء بأنفسهم.
 - سوء المناخ التنظيمي.
 - عدم وجود قيادات إدارية مؤهلة.
 - ازدواجية المعايير المتبعة في التنظيم.
 - الإدارة البيروقراطية.
- وهناك من يرى أن معوقات الإبداع الإداري كما يلي: (خيرالله، 2009)
- وضع الفرضيات الخاطئة.
 - الاستعجال في محاولة الوصول إلى حل للمشكلة.
 - الخوف من الفشل.
 - غياب الدوافع لحل المشكلات.
 - التمسك بالمألوف.
 - الإجهاد الزائد.
 - الاعتقاد بأنك لست مبدعاً.
 - المواقف / الاتجاهات السلبية.
 - غياب المساندة والدعم.
 - انعدام الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.
 - عدم توفر البيئة المناسبة للإبداع.

- التأثر بالمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع أو المنظمة.

2.2 المبحث الثاني: عموميات حول بيئة العمل

تعد بيئة العمل من الموضوعات الحديثة نسبيا في علم الإدارة والتي لها دور كبير في تشكيل السلوك الوظيفي والأخلاقي لدى العاملين، وقد تعتبر بيئة العمل الداخلية والخارجية إحدى عوامل نجاح المؤسسات الاقتصادية واستمراريتها والهدف من هذا المبحث التعرف على مختلف الجوانب النظرية لبيئة العمل وذلك من خلال المطالب التالية:

1. ماهية بيئة العمل.
2. البيئة الخارجية والداخلية لبيئة العمل،
3. علاقة نظرية بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

2.2.1 المطلب الأول: ماهية بيئة العمل

نظرا لأهمية بيئة العمل في دورة حياة المؤسسة تعدد الآراء حول مفهومها، ولشرح بيئة العمل تم تقسيم هذا المطلب إلى مجموعة عناصر بداية من المفهوم والأهمية، مروراً بعناصرها ومكوناتها، ووصولاً إلى أبعادها على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف البيئة

يوجد عدة تعاريف كثيرة للبيئة وهي كالآتي:

- البيئة هي "كل ما يحيط بالإنسان أو (المنظمة) من طبيعة ومجتمعات بشرية ونظم اجتماعية وعلاقات شخصية." (العميان، 2008، ص323)
- البيئة هي "العلم الذي يهتم بدراسة البيئة الطبيعية بعناصرها العضوية والفيزيائية دون الالتفاف إلى تلك العلاقات التفاعلية الناشئة عن العيش المشترك." (العزاوي، والنجار، 2010، ص94)
- البيئة هي "المجال الذي تحدث فيه الإثارة والتفاعل لكل وحدة حية." (السالم، 2000، ص110)
- البيئة هي "كل ما يحيط بالإنسان ويؤثر فيه ويتأثر به، وبذلك تتضمن البيئة الطبيعية الجغرافية والاجتماعية والثقافية." (حمدان، 2020، ص50)

من خلال ما تقدم من التعاريف، نستنتج أن البيئة هي "ذلك المحيط الذي يحتك به الإنسان من طبيعة وبيئة اجتماعية وثقافية وغيرها."

الفرع الثاني: تعريف العمل

يوجد عدة تعاريف كثيرة للعمل وهي كالآتي:

- العمل هو "أي فعالية تنتج أي شيء ذي قيمة للأفراد الآخرين." (عوض، 2008، ص18)

- العمل هو "النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة ويعد العمل المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره." (حسن، 2008، ص19)
- العمل هو "النشاط الذي يدخل في حدود الإنتاج والمواجهة لإنتاج البضائع والخدمات التي من الممكن تقويمها تسويقيا والذي يحقق للمشارك فيه دخلا بالمعنى العام." (يونس، 2023، ص493)

- العمل هو "السلوك الذي يسير طبق خطة منظمة ويقتضى القيام بوظائف معينة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين، مقابل أجر مادي أو معنوي." (لعلوي، 2012، ص18)
- من خلال ما تقدم من التعاريف، نستنتج أن العمل بأنه "كل جهد سواء كان جسميا أو عقليا لإنجاز بضائع أو خدمات تعود بفائدة للمجتمع مثل صناعة الملابس."

الفرع الثالث: مفهوم بيئة العمل

- أن بيئة العمل تلعب دورا هاما وحيويا في أداء المنظمات وذلك على النحو التالي:
- أولا: تعريف بيئة العمل
- لقد تعددت تعريف بيئة العمل وذلك باختلاف وجهات نظر الباحثين، وفيما يلي نستعرض بعض تعريفات بيئة العمل:

- تعرف بيئة العمل على أنها "عبارة عن جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها آيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية وكذلك وسائل المواصلات المختلفة." (موسى، 2014، ص507)

- وتعرف أيضا على أنها "حالة خارجية وداخلية يمكن أن تؤثر على روح العمل وتؤدي إلى وظائف منتهيا على الفور." (Al-Omari, & Okasheh, 2014, p15545)

- وتعرف كذلك على أنها "مجموعة القوى والأفعال والعوامل المؤثرة الأخرى الموجودة حاليا أو يحتمل أن تتنافس مع أنشطة الموظف وأداء عمله." (BUSHIRI, 2014, p07)

- ويعرف أيضا على أنها "البيئة الخاصة التي تتضمن مجموعة العوامل أو القوى المؤثرة في المنظمة بشكل مباشر ويمكن للمنظمة نسبيا التأثير فيها." (السالم، 2005، ص91)

- من خلال ما تقدم من التعاريف، نستنتج أن بيئة العمل هي "كل ما يحيط بالمنظمة بشكل عام ويؤثر في حركة وعمل وأداء المنظمة بشكل مباشر أو غير مباشر."

ثانيا: أهمية بيئة العمل

تبرز أهمية بيئة العمل على النحو التالي: (عزيز، 2018)

- أهمية بيئة العمل من خلال علاقاتها بالتجديد.

- أهمية بيئة العمل من خلال الآثار التي يمكن تجاهلها على سلوك الأفراد والجماعات التنظيمية وبالتالي على إنتاجيتهم وعلى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.
- أهمية بيئة العمل من خلال تأثيره على الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين داخل المؤسسة.
- أهمية بيئة العمل من خلال العلاقة القائمة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى.
- أهمية بيئة العمل من خلال علاقة المباشرة بين المناخ الايجابي بين تحسين سلوك العاملين وأدائهم لتنفيذ أهداف التنظيم.
- أهمية بيئة العمل من خلال التأثير على المنظمات في تحقيق أهدافها المختلفة والتي ترتبط بالمناخ السائد داخل العمل. (الاهدل، 2011)

ثالثاً: عناصر بيئة العمل

رغم كل الصعوبات هناك محاولات حديثة للوصول إلى تحديد عناصر بيئة العمل من الكتاب والباحثين في المجال الإداري وسوف يتطرق الباحث إلى ثلاثة نماذج هي الأكثر شيوعاً في تحديد عناصر بيئة العمل: (عزيز، 2018)

1. نموذج ليكرت: يعد ليكرت من أوائل الباحثين الذين أسهموا في إرساء قواعد بيئة العمل وهو من أوائل المهتمين ببيئة العمل والمخصصين لتأثيرها على كفاءة المؤسسة وإنتاجيتها وعلى تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى والذي حدد عناصر بيئة العمل:

- الاتصالات
- القرارات.
- الحوافز.
- التكنولوجيا.

2. نموذج جلايمر: وقد حدد جلايمر أربعة عناصر أساسية لبيئة العمل تتمثل:

- الهيكل التنظيمي.
- درجة تعقد التنظيم.
- اتجاهات الأهداف.
- نمط القيادة.

3. نموذج ستيرز: من بين الباحثين الذين اهتم بدراسة عناصر بيئة العمل وله نموذج واقعي هو الأكثر شيوعاً واستخداماً في الدراسات والبحوث التطبيقية في مجال بيئة العمل هو نموذج ستيرز، إذ يرى أن عناصر بيئة العمل تتكون من أربعة عناصر يمكن توضيحها كما يلي:

- السياسات الإدارية.
- هيكل المؤسسة.

- التكنولوجيا.

- البيئة الخارجية.

رابعاً: مكونات بيئة العمل

تتكون بيئة العمل في المنظمة من شقين هما:

1. بيئة العمل المادية: وتشمل على الظروف المناخية السائد في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهووية،

الإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، فترات

الراحة... الخ، هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير في سلامة صحة الموارد البشرية في العمل وفعالية

أدائها. (عقيلي، 2005)

2. بيئة العمل النفسية والاجتماعية: وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته؛ والروابط

الاجتماعية، العلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، الصراعات التنظيمية

الموجودة بين العاملين، ولهذه الجوانب انعكاسها الكبير على الناحية النفسية لدى كل فرد يعمل في

المنظمة. (الحري، 2020)

الفرع الرابع: أبعاد بيئة العمل

لبيئة العمل ثلاثة أبعاد وهي كالتالي: (عكر، 2020)

أولاً: البعد الاقتصادي: البعد الاقتصادي ليس على مستوى الشركة أو المنظمة فقط بل على مستوى البلاد

ككل؛ كلما زادت كفاءة العاملين ارتقى الاقتصاد في المجتمع والدول، ويتجسد ذلك من خلال التكلفة، عادة

ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المنظمة نفسها كإصابات العمل والرواتب والأجور والتعويضات

وحل مشكلات العجز المؤقت والدائم، والاقتصاد الوطني للدول يتمثل في كلما قدمت ودفعت المنظمة نفقات

كبيرة على الحوادث والإصابات، يؤثر ذلك سلباً على اقتصاد الدول لأنها تنفق معظم نفقاتها على تصحيح

وعلاج وليس على عمل المنظمة الأساسي الذي سوف يقدم مخرجات للمجتمع؛ بل كافة نفقاتها سوف تذهب

لإرضاء واشباع بيئة العمل كي تكون قادرة على المزيد من العطاء.

ثانياً: البعد الإنساني: حيث عندما يصاحب احد العاملين في المنظمة أو الشركة فإنه قد إعاقة العملية

الإخراجية بشكل عام، وأيضاً أثر ذلك على حياته الشخصية فهو قد يكون أصيب بعجز ولم يعد قادراً على

العمل لينفق على أسرته وهذا قد يؤدي به إلى الإحباط حتى وأن تعافى مستقبلاً فلم يعد يريد العمل إن لم

تتدخل الشركة المسؤولة عنه وتعيد أسرته أو حتى تصرف له نصف راتب، لرفع معنوياته وتشجيعه على

الشفاء بأسرع وقت، وهكذا لن تخسر الشركة كثيراً من النفقات.

ثالثاً: بيئة العمل الصحية: لكي تضمن أن بيئة عمل شركتك صحية توفر ما يلي:

- التطوير الدائم للمنظمة أو شركة بما يتواءم مع العصر خاصة في إجراء الوقاية والسلامة

للموظفين.

- مراجعة العملية الإخراجية وعملية الإنتاج للتأكد أنها سليمة ولا تحدث ضرر وتفقدتها على مدار الشهر لتصحيح الإعطاب بشكل مستمر، للتقليل من حوادث وإصابات العمل أيضا ولزيادة الإنتاج بشكل أسرع وبدون أي عائق.
- إذا وجدت أجهزة مريحة وأمانة أكثر من الموجودة حاليا، يفضل أن تقوم بشرائها حتى توفر أقصى سبل الراحة للعاملين.
- تدريب وتأهيل العاملين والموظفين لأي مخاطر قد تحدث مستقبلا، وكيفية التعامل معها وإعطائهم دورات في الإسعافات الأولية، حتى يهتم الموظفون بشكل أكبر في إتباع الوقاية واجراءات السلامة حين استخدام الآلات والمعدات.

2.2.2 المطلب الثاني: البيئة الخارجية والداخلية لبيئة العمل

تسعى المؤسسات في تحقيق أهدافها وذلك من خلال دراسة بيئة عملها أي دراسة بيئتها الداخلية والخارجية فتعد إحدى عوامل نجاحها واستمرارها، وتتضمن بيئة العمل العديد من الجوانب والمعايير المطبقة في المؤسسة ولشرح البيئة الخارجية تم تقسيم هذا المطلب إلى مجموعة عناصر بداية من المفهوم وخصائصها، مروراً بمكوناتها، ووصولاً إلى تحدياتها أما البيئة الداخلية مفهومها وأهميتها وأنواعها وأبعادها وأخير تحدياتها على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم بيئة العمل الخارجية

إن اتساع مفهوم البيئة الخارجية وشموليتها، جعل عدد كبير من الباحثين ينظرون إليها من زوايا مختلفة وبطرق متعددة، وفي الواقع لا يوجد اتفاق عام بين الكتاب والباحثين حول مفهوم محدد للبيئة. تناولنا في هذا الفرع تعريف بيئة العمل الخارجية وخصائصها على النحو التالي:

أولاً: تعريف البيئة الخارجية: يوجد عدة تعريفات كثيرة للبيئة الخارجية وهي كالآتي:

- البيئة الخارجية هي "مجموع المكونات، والأبعاد، والعناصر التي تقع منظمات الأعمال تحت تأثيرها من خلال التعامل المباشر وغير مباشر وتشكل من خلال هذا التعامل علاقات سببية مركبة تعطي دلالات ونتائج مختلفة." (مساعدة، 2013)
- البيئة الخارجية هي "تلك التغيرات التي تنشأ وتتغير خارج المؤسسة والتي تؤدي إلى تغيير حتمي في مسار المؤسسة ولكن المؤسسة لا تستطيع أن تؤثر فيها." (عمرو، 2023)
- بيئة العمل الخارجية هي "كافة الأشياء التي توجد خارج حدود المنظمة، كما تشمل جميع المتغيرات الخارجية المؤثرة على المنظمات بشكل عام." (أحمد، 2023)
- بيئة العمل الخارجية هي "بأنها العناصر والمتغيرات البيئة خارج المنظمة ذات علاقة أو التأثير على المنظمة." (القحطاني، 2019)

من خلال ما تقدم من التعاريف، نستنتج أن البيئة الخارجية "تشمل جميع المتغيرات أو العوامل التي تقع خارج حدود المؤسسة ونطاقها وتؤثر بشكل أو بآخر على أدائها وأنشطتها".

ثانيا: خصائص البيئة الخارجية: أهم الخصائص المتعلقة بالبيئة الخارجية كالآتي : (ابراهيم، 2016)

- تمثل الإطار الخارجي الذي يحيط بالمؤسسة.
- تنطوي على مصادر قوة يصعب التحكم فيها والتنبؤ بها.
- تنطوي على درجة عالية من عدم التأكد.
- تشمل على مجموعة من الفرص والقيود أو التهديدات.
- كثير من عناصرها دائمة التغيير أي ديناميكية وليست ساكنة.
- أيضا تتسم كثير من عناصرها بالتعقيد والتفاعل بين قوى عديدة ومتنوعة.

الفرع الثاني: مكونات وتحديات البيئة الخارجية

تطرق كثير من الباحثين إلى مكونات وتحديات للبيئة الخارجية ولم يكن هناك إجماع حول مكوناتها فهناك من صنفها على أساس البعد إلى بيئة مباشرة وغير مباشرة، وهناك من يصنفها إلى بيئتين عامة وخاصة وغيرها.

أولا: مكونات البيئة الخارجية

يمكن النظر إلى البيئة الخارجية أنها تتكون من بعدين هما:

● البيئة الكلية (العامة): تشمل مكونات البيئة العامة تلك العناصر التي تقع خارج سيطرة المنظمة

الفردية وليس لها علاقة مباشرة بموقفها التشغيلي أو نوعية الصناعة التي تنتمي إليه أو النشاط

الذي تخصص فيه، وتشمل مجموعة من المكونات وهي: (إدريس، والمرسي، 2006)

- العوامل السياسية (التشريعية): إن إضافة أو حذف قيود تشريعية أو قانونية يمكن أن

تضع قيودا استراتيجية أو تبرز فرصة استراتيجية. (المرسي وآخرون، 2002)

- العوامل التكنولوجية: تتضمن التكنولوجيا الفن والعلم المستخدم في إنتاج وتوزيع السلع

والخدمات، فالتغيير الكبير والسريع يخلق تهديدات للمنظمة في بلوغ أهدافها.

(الغريبي، 2010)

- العوامل الديموغرافية: وهي مجموعة العوامل الخاصة بطبيعة السكان الذين يشكلون

مستهلكين لمنتجات المؤسسة من حيث تأثير الفئات العمرية، وهجرة السكان من منطقة

جغرافية إلى أخرى والمزاج العام من حيث تفضيلهم لمنتج معين على آخر، وأثر كل

ذلك على السياسات الإنتاجية للمؤسسة، مما يجعلها تفرض على الإدارة العليا للمنظمة

اختيار استراتيجية تتلاءم وتلك البيئة الديموغرافية المحيطة بالمنظمة. (مساعدة،

2013)

- العوامل الاجتماعية: توضح الطرق التي تؤثر فيها التغييرات الحاصلة في المجتمع على المنظمة الأعمال، وتضم العديد من العوامل والتي ترتبط بالقيم الاجتماعية السائدة والأعراف والتقاليد والأطر الأخلاقية المجتمع والأفراد، بالإضافة إلى ديموغرافيا السكان، وحركة الاستهلاكية. (ادريس، والغالبى، 2011)
- العوامل الاقتصادية: يتوقف استخدام بعض الاستراتيجيات على التقديرات الخاصة بالحالة الاقتصادية، وتشير إلى خصائص وعناصر النظام الاقتصادي الذي يعمل فيه المؤسسة ويمكن أن تكون هذه العناصر مدعمة أو معوقة لإنجاز المؤسسات لأهدافها، وذلك من خلال تدعيم عوامل نجاح أو فشل استراتيجية وأداء المؤسسة. (واضح، 2011)

- البيئة الصناعية(الخاصة): تتضمن البيئة الصناعية القوى التي تؤثر على المنظمة وعلى غيرها من المنظمات التي تنتج منتجات متشابهة أو منتجات يعتبرها العميل بدائل عن بعضها البعض ويمكن أو يطلق عليها البيئة التنافسية لأنها تمثل البيئة التي تعمل بها المنظمة وتتنافس فيها مع غيرها من المنظمات، وتؤثر القوى الموجودة في البيئة الصناعية سلبا وإيجابا على حصة العملاء وعلى قدرتها على المحافظة على العمالة الجيدة. (عوض، 2003)
- المنافسين الحاليين: هو مجموعة المنظمات المتقاربة في الحجم والإمكانات والتي تهدف إلى العمل في نفس السوق الذي تعمل فيه المنظمة وتقدم نفس السلع وتخدم نفس قطاع العملاء الذي تستهدفه المنظمة من نشاطها التسويقي، ويتوقف ما تحصل عليه المنظمة من حصة تسويقية على قوتها النسبية بالمقارنة بالمنافسين. (عوض، 2003)
- المنافسين المحتملين: إن أول قوة تنافسية لبورتر تتعامل مع السهولة أو الصعوبة التي يمكن أن يواجهها المنافس الجديد عند بداية العمل في ذلك المجال؛ ومن الواضح أنه كلما زادت الأرباح المحتملة على المدى البعيد. (واضح، 2011)
- العملاء: كل المنظمات لديها عملاء محتملين لمنتجاتها أو خدماتها، فمثلا صانعي الأدوات الموسيقية يكون عملائهم من الموسيقيين، والجامعات لا يكون عملائها فقط هم الطلبة» ولكن أيضا المنظمات التي توظف هؤلاء الخريجين ومن ثم فإن المنظمة يجب أن تكون حساسة للتغيرات التي تحدث في رغبات أو في الطلب العملاء (الطلبة/المنظمات). (حسن، 2003)
- الموردين: ويمثلون مصادر توريد الموارد الخام، والعدد، والآلات والأدوات اللازمة، لعمليات وأنشطة المنظمة. (مساعدة، 2013)

- القوى العاملة: يمثل العاملون وسوق العمل احد القوى الموجودة في بيئة المنظمة الصناعية التي ينبغي تقييمها بصفة دورية للتعرف على ما تخلقه من فرص وتهديدات للمنظمة، فغياب العمالة المدربة في السوق المحلي قد تمثل تهديد للمنظمات التي تنافس في السوق العالمي، وقد يمثل معدل دوران العمل وعدم قدرة المنظمة على المحافظة على العمالة المدربة لوجود منظمات تقدم شروط عمل أفضل التهديد الرئيسي التي تعاني منه المنظمة، ومن ناحية ثانية فإنه زيادة العرض في سوق العمل عن الطلب يمثل فرصة للمنظمة للحصول على عمالة رخيصة تؤدي إلى تخفيض تكلفة إنتاج السلع والخدمات وقد يكون هناك ندرة في نوعية معينة من العمالة وتناقض في إعدادها لصعوبة المهنة وعدم رغبة الأجيال في توارثها كما هو الحال لصناعة دباغة الجلود وصناعة الزجاج، في هذه الحالة تمثل القوى العاملة تهديدا على المنظمة. (عوض، 2003)

- السلع البديلة: هي السلع التي تبدو مختلفة ظاهرا لكنها تستطيع أن تشبع نفس الحاجة. (عمرو، 2023)

ثانيا: تحديات البيئة الخارجية

تتضمن حزمة التحديات البيئية بجميع مكوناتها أو عواملها وخصائصها المؤثرة بصورة مباشر وغير مباشرة، وفي هذا الإطار يمكن أن نشير إلى الأمثلة التالية: (بدر، والصباغ، 2020)

- ازدياد فئات أصحاب المصالح المباشرين والغير مباشرين، ويندرج في إطار هذه الزيادة تعدد هذه الفئات واتساع دورها، وتأثيرها، وطلباتها وتنوع آليات وأدوات ضغطها على وجود المنظمة واستمراريتها.
- اتساع مساحة المنافسة، فلم تعد المنافسة قائمة على أسس تقليدية بل أصبحت ذات مغزى استراتيجي وآخر ذا بعد تشاركي وتعاون بين المنظمات التنافسية.
- ندرة الموارد الملموسة وغير ملموسة واتساع دور هذه الأخيرة وهنا تواجه منظمات الأعمال تحديات كبيرة في سبيل الحصول على الموارد اللازمة لعملها بالكم؛ والنوع؛ والتوقيت؛ والكلفة المناسبة. أن ندرة الموارد كانت احد الأسباب الأساسية لبروز فكرة الشراكة الاستراتيجية بين المنظمات العملاقة حتى المتفوقة منها كما أن دور الموارد الغير ملموسة أصبح مهما جدا، فالمعرفة بأنواعها هي مورد غير ملموس يشكل الحصول عليها تحديا كبيرا أمام منظمات الأعمال؛ لذلك ينبغي أن تستدیم المنظمة بعلاقاتها الجيدة مع حواضن إنتاج وتوليد المعرفة وتوزيعها لتحقيق نتائج مرغوبة مستهدفة.

- اتساع مساحة الوعي القيمي والأخلاق نتيجة ازدياد مساهمة منظمات المجتمع المدني الدولية التي تتبنى برامج متعددة المقاصد والأهداف، أدى هو الأخير إلى إحداث تغيير هام على مستوى التفكير وإدراك عند الزبائن. ولقد ولد هذا الصعوبات جمة في كسب ثقة وولاء والتزام وإخلاص الزبائن بسبب تنوع القيم واختلاف تفسير ما هو أخلاقي ولا أخلاقي بحسب المجتمعات، حتى أصبح تفكير المنظمات بالمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية يشكل تحدي جوهريا وتواجهه إدارتها باستمرار ويتصاعد.

الفرع الثالث: مفهوم بيئة العمل الداخلية

تعتبر بيئة العمل الداخلية الحيز والمحيط الذي يعمل فيها الإداري داخل المؤسسة.

أولا: تعريف بيئة الداخلية: يوجد عدة تعاريف كثيرة للبيئة الداخلية وهي كالآتي:

- البيئة الداخلية هي "إدراك أعضاء المنظمة لطبيعته ونمط وأسلوب إدارته." (الطيبي، 2013)
 - بيئة العمل الداخلية هي "البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة والإطار الذي يتم من خلاله إنجاز العمل." (الحري، 2016)
 - بيئة العمل الداخلية هي "عبارة عن أفراد والجامعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المنظمة وتعمل المنظمة بموجبها." (رحمون، 2013)
 - بيئة العمل الداخلية هي "عبارة عن مجموعة من العناصر البشرية والمادية المعنوية التي تتفاعل وتتساند مع بعضها في سبيل تحقيق أهدافها التي قامت من أجلها." (حمادي، 2018)
- من خلال ما تقدم من التعاريف، نستنتج أن البيئة الداخلية على أنها "كل ما هو موجود داخل إطار المؤسسة من العلاقات السائد بين العاملين وثقافتهم وهيكلها التنظيمي ومواردها المادية والمعنوية والقوانين التي تحكمها."

ثانيا: أهمية البيئة الداخلية

يعد تحليل البيئة الداخلية خطوة هامة وضرورية في اختيار الاستراتيجية المناسبة للمنظمة كما يلي: (رميلة، 2019)

- تقديم القدرات والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للمنظمة.
- التعرف على الوضع التنافسي النسبي للمنظمة مقارنة بالمنظمات المماثلة أو التي تعمل في نفس الصناعة.
- بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها للاستفادة منها والبحث عن طرق تدعيمها مستقبلا بما يؤدي إلى زيادة قدرتها على استغلال الفرص أو مواجهة المخاطر. (مصطفى، 2017)
- استكشاف نقاط الضعف أو مجالات القصور التنظيمية، وذلك حتى يمكن التغلب عليها أو الحد من أثارها السلبية. (المرسي، وآخرون، 2002)

● ضرورة الترابط بين التحليل الداخلي (نقاط القوة والضعف)، والتحليل الخارجي (مجالات الفرص). (الطيبي، 2013)

الفرع الرابع: أنواع وأبعاد البيئة الداخلية

تختلف عوامل بيئة العمل فيما بينها ويرجع ذلك إلى اختلاف البيئات التي تمت دراسة من قبل الباحثين في هذا المجال.

أولاً: أنواع بيئة الداخلية

اهتم علماء الإدارة في تقسم بيئة العمل الداخلية في المنظمات المختلفة إلى عدد من الأنواع كما يلي: (نايف، 2019)

1. البيئة التنظيمية: وهي تتضمن الأنظمة والإجراءات، وأنماط القيادة، والاتصالات، والتقنية المستخدمة، والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل المنظمة، وضغوط العمل، والهيكل التنظيمية والثقافة التنظيمية.

2. البيئة الوظيفية: وهي تتضمن كافة ما يتعلق بالعاملين من أجور وحوافز مادية ومعنوية، وجزاءات، وسياسات إدارة الموارد البشرية: من استقطاب، وتعيين، ووصف للوظائف وتصميمها وتصنيفها، إضافة إلى التدريب.

3. البيئة المادية: وهي تتضمن المكونات المادية الموجودة في المنظمة مثل تصميم المكاتب والتهوية والضوضاء ودرجة الحرارة والأدوات المكتبية.

4. البيئة التقنية: وهي تتضمن التكنولوجيا الحديثة المستخدمة التي تيسر أداء العمل في المنظمات وتسهم في توفير الوقت والجهد. (حمادي، 2018)

ثانياً: أبعاد البيئة الداخلية

تنقسم بيئة الداخلية إلى عدة أبعاد كما يلي:

1. الهيكل التنظيمي

● مفهوم الهيكل التنظيمي:

يعرف على أنه "بكونه الإطار أو البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمنشأة، حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المنشأة، كما أنه يعكس نوعية العلاقات بين أقسام وخطوط الصلاحيات والمسؤوليات الإدارية" (الحسيني، 2003)

وأيضاً يعرف على أنه "الطريقة التي يتم من خلالها تنظيم المهام، وتحديد الأدوار الرئيسة للعاملين، وتبيين نظام تبادل المعلومات، وتحديد آليات التنسيق، وأنماط التفاعل اللازمة بين الأقسام المختلفة والعاملين فيها (القيروتي، 2008)

● أهمية الهيكل التنظيمي:

يرى بيتر داركر أن أهمية الهيكل التنظيمي تتمثل في: (عاتي، 2019)

- المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح.
- تسهيل تحديد أدوار الأفراد في المؤسسة
- المساعدة في اتخاذ القرار.

2. التدريب:

● مفهوم التدريب:

يعرف على أنه "يعتبر من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة للعاملين ويختلف التدريب عن التعليم، وذلك في أن التدريب يركز على زيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد، بينما يعبر التعليم عن زيادة في المعارف والمعارك التي لا ترتبط بالضرورة بعمل محدد" (ماهر، 2004)

وأيضا يعرف على أنه "عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة السلوكية المهارية من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة." (كشوري، 2006)

● أهمية التدريب:

تتمثل أهم فوائد التدريب في ما يلي: (معمار، 2010)

- أن التدريب يهيئ الفرص أمام المتدرب لاكتساب معارف ومهارات جديدة.
- أن التدريب باستطاعته غرس المفاهيم واكتساب أساليب التعلم المستمر في المتدرب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر.
- أن التدريب يكسب المتدرب أفاق جديدة في مجال ممارسة مهنته.
- أن التدريب يساعد المتدرب على الانفتاح على الآخرين من زملاءه بهدف تنميته مهنيًا.

3. الحوافز والمكافأة:

● مفهوم الحوافز والمكافأة:

تعرف على أنها "الأساليب التي يعتمد عليها المدير لتأثير على سلوك الأفراد، وخلق الدافع القوي لديهم على العمل بحماس وإخلاص لتحقيق أهداف المنظمة." (المغربي، 2013)

وتعرف أيضا على أنها "عبارة عن مؤثرات خارجية تحفز الفرد وتشجعه للقيام بأداء أفضل." (الطجم، والسواط، 2003)

- أهمية الحوافز والمكافأة: وتتمثل الأهمية المرجوة من الحوافز والمكافأة في النقاط التالية:
(الحوتي، 2018)

- المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن من تحريك هذا السلوك وتعزيزه وتوجيهه أو تعديله أو إلغائه.
- المساهمة في إشباع حاجات الأفراد العاملين ورفع روحهم المعنوية مما يحقق هدفا إنسانيا في حد ذاته.
- المساهمة في تحقيق آلية أعمال أو أنشطة تسعى المؤسسة إلى انجازها وتجد المؤسسة أن ذلك يفترض مشاركة فعالة من العاملين.
- تنمية الطاقة الإبداعية والابتكارية لدى العاملين بما يضمن بالنتيجة ازدهار المؤسسة وتفوقها. (عطايا، 2016)

4. التكنولوجيا

- مفهوم التكنولوجيا

- تعرف على أنها "المعرفة والأدوات والأساليب والنشاطات المستخدمة في تحويل المداخلات في المنظمة إلى مخرجات" (المعاينة، 2006)
- أيضا تعرف على أنها "مجموعة التقنيات التي لها ارتباط بالمعارف والابتكارات التي ينتجها المجتمع في عصر وزمن معين" (امين، 2016)
- أهمية التكنولوجيا: تكمن أهمية التكنولوجيا في ما يلي: (ابراهيم، 2016)

- تساعد المنظمات في الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء أعمالها بشكل مناسب ومميز.
- تساعد المنظمات في إيجاد فرص جديدة للعمل.
- تعتبر القاعدة الأساسية التي تبنى على ضوائها المنظمات الإدارية ميزتها التنافسية لما تحتله هذه التكنولوجيا من دور فاعل ورئيسي في نجاح تلك المنظمات.
- تعمل على تغيير الطريق التي تعمل بها المنظمات وإعادة تشكيل منتوجاتها وخدماتها.

5. ظروف العمل

- مفهوم ظروف العمل:

- تعرف على أنها "كل ما يحيط بالعامل في عمله ويؤثر في سلوكه وأراءه وفي ميوله واتجاهاته نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها" (غريب، 2013)
- أيضا تعرف على أنها "مجموعة العوامل الفيزيائية (إرهاق عضلي وذهني، امن) والقيود والتكنولوجية" (لحمر، 2013)

● أهمية ظروف العمل: تكمن أهميتها فيما يلي: (بدر، والصباغ، 2020)

- تؤدي ظروف العمل الايجابية والمريحة لإخراج أفضل المهارات الموظفين ومواهبهم.
- تؤدي خلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يقود إلى الإبداع.
- تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على توصل في ما بينهم.
- تزيد في رضا الموظف والذي ينعكس بشكل ايجابي على إنتاجيته.

الفرع الخامس: تحديات البيئة الداخلية

- تتضمن حزمة التحديات مرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمة تأتي ترجمة للتطورات والحراك الداخلي في مكوناتها وعملياتها يمكن الإشارة إلى أبرز تلك التحديات فيما يأتي: (بدر، والصباغ، 2020)
- التركيز على القيمة الحقيقية للنتائج بشكل مستهدفات أداء تعكس حالة النجاح والتفوق الحقيقي وليس مجرد مخرجات قليلة القيمة أو فاقدة لها.
 - ازدياد دور المورد البشري المعرفي، وهذا انعكس على أحداث تغييرات جذرية في هيكل المنظمة وأسلوب عملها وأسلوب تعاملها مع مختلف الموارد بخاصة الموارد البشرية.
 - تحدي إدارة التنوع داخل المنظمة، يأتي التنوع من مصادر عديدة لعل منها اختلاف فلسفة قيادة المنظمة ومنظور العاملين وازدياد التخصصات. والانتشار الجغرافي للمنظمة، وتنوع في ثقافات العاملين وقيمتهم مثلاً.
 - تحدي ازدياد التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والمعرفة، بالرغم من ازدياد نزعة المنظمات نحو امتلاك التكنولوجيا المتطورة فإن أساليب تطوير القرار، وتطوير الخطط، وحل المشكلات تبقى وفق نهج لا ينسجم مع هذه الكثافة في امتلاك التكنولوجيا، إن هذا الأمر يقود إلى زيادة كلف إنجاز المعاملات دون عائد ذا قيمة للمنظمة.
 - تحدي المرونة التنظيمية، حيث أصبحت مطلوبة بإلحاح بسبب سرعة التغيرات الداخلية والخارجية.
 - تحدي بناء مناخ أخلاقي تسوده قيم العدالة والنزاهة والثقة والشفافية في العمل.

2.2.3 المطلب الثالث: علاقة نظرية بين بيئة العمل والإبداع الإداري

سنتناول في هذا المطلب علاقة النظرية بين كل من متغير مستقل (بيئة العمل) ومتغير تابع (الإبداع الإداري) حيث تم تقسيم هذا المطلب حسب أبعاد المتغير المستقل؛ بداية بعلاقة الهيكل التنظيمي بالإبداع

الإداري، وعلاقة التدريب بالإبداع الإداري، وعلاقة الحوافز بالإبداع الإداري، وعلاقة التكنولوجيا بالإبداع الإداري، وأخيرا علاقة ظروف العمل بالإبداع الإداري

أولا: علاقة الهيكل التنظيمي بالإبداع الإداري

يعتبر الهيكل التنظيمي أهم عناصر المناخ التنظيمي المؤثرة على الإبداع الإداري ذلك أن طبيعة الهيكل التنظيمي باعتباره يشمل حجم المنظمة ونمط السلطة ونمط اتخاذ القرارات - ونظرة العاملين إليه تؤثر في قدرتهم على المشاركة والإبداع، إذا كان الهيكل جامد وغير مرن ولا يتيح مجالا لأي علاقات للعاملين خارج إطاره، فإن ذلك يؤدي وبهؤلاء إلى التخوف من أي اتصالات خارج هذا الإطار ويجعلهم غير متحمسين لاقتراح ما من شأنه تحسين العمل، وعلى العكس من ذلك، فإن الهيكل التنظيمي المرن يمكن له أن يتطور ليستوعب المتغيرات المستجدة، ويشجع العاملين على الاجتهاد لتطويره وتحسينه، مما يساعد على تحقيق الأهداف، كذلك لا يرى الموظفون في هذا التنظيم أي تعارض ما بين التنظيمات غير الرسمية الموجودة والتنظيم الرسمي لأنهم يتصورون أنه ما دامت التنظيمات غير الرسمية في خدمة التنظيم الرسمي فلا ضرر من وجودها، مما يؤدي بهم إلى استثمار عضويتهم في مثل تلك التنظيمات لخدمة الأهداف المحددة وهذا ما يخلق جوا مساعدا على الإبداع الإداري. (سمسوم، 2008)

ثانيا: علاقة التدريب بالإبداع الإداري

قد أثبتت العديد من الدراسات والبحوث أن التطور والنمو ومواكبة المستجدات التي تشهدها المنظمات في جميع القطاعات وجعلها مبدعة في مواجهة التحديات والمشكلات التي تتعرض لها تتم من خلال عملية التدريب فأنها تجعل موظفيها قادرين على إدخال مفاهيم جديدة وتطبيقات حيث تساهم هذه أفكار المقدمة على تحسين البيئة الداخلية، ويعد التدريب أحد أهم العوامل والأساسيات التي تساعد على الإبداع الإداري من خلال الوصول إلى الأداء المتميز والإبداعي خصوصا أن المنظمات على مختلف أنشطتها تواجه تغيرات وتطورات متسارعة، مما يتطلب من المنظمات الإدارية الاهتمام الكبير بالعنصر البشري واعطاءه الأولوية والتركيز، حتى يكون الموظف أكثر كفاءة في مجال عمله ومحافظا على مستوى أدائه وتطوير مهارته ومعارفه وقدراته ومواكبة التطورات الحديثة» ومن المتفق عليه بين الكتاب والباحثين هو أن الإبداع يمكن الحصول عليه عن طريق التدريب، بحسب استعداد الشخص إذا أنه ليس موهبة نظرية قاصرة على أناس دون غيرهم وأنه لا يمكن للفرد اكتسابها أو تعلمها ولكن من الممكن تلقيه والتدريب عليه مثله مثل الكثير من المهارات التي يتم التدريب عليها كأساليب القيادة، ويلعب التدريب دور كبيرا في تحقيق الإبداع لدى الأفراد إذ أنه يسمح بتنمية روح الفريق والتعاون بين الأفراد والاعتراف بمساهمة الآخرين، كما يؤدي التدريب إلى حل مشاكل العمل؛ وكذلك نجد أن التدريب على الإبداع يغرس في العاملين الرغبة في استخدام وسائل الإبداع التي تدربوا عليها في التعامل مع المشاكل التي يواجهوها في العمل وخارجها،

أما بالنسبة للمؤسسات فإن تدريب أفرادها على الإبداع سوف يحقق لها العديد من الفوائد أهمها تعزيز ريادتها في مجال الخدمات والمنتجات التي تقدمها وبالتالي استمرارها وبقائها في السوق. (علي، واحمد، 2020)

ثالثاً: علاقة الحوافز بالإبداع الإداري:

وتعتبر الحوافز إحدى الوسائل التي تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة وفعالية وعليه ظهور واستمرار الإبداع الإداري في المنظمات من خلال الحوافز المادية والمعنوية، فالحوافز لها أثرها في تشجيع الموظفين على الإبداع والمبادرة والتجديد، وبذل مزيد من الجهد من الانجاز وتطوير مستوى الأداء، وزيادة الطلاقة الفكرية والإنتاجية، حيث يعتبر غياب المكافأة المادية والمعنوية المناسبة للتشجيع الأفراد العاملين على طرح الأفكار والحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجههم أو تواجه المنظمات التي يعملون فيها كأحد معوقات الإبداع الإداري، وتعتمد علاقة الحوافز بالإبداع على طبيعة الأحوال والظروف وطريقة منحها وهدفها، فإذا ارتبطت بأهداف واضحة ومحددة لا يتم الوصول إليها إلا عن طريق الإبداع وتقييم الأفكار الجديدة وكأن الشخص المعني في حاجة لهذا الحافز، فإنها تصبح ذات اثر مهم على الإبداع أما إذا كانت العلاقة ضعيفة بين الحافز والهدف المتعلق بالإبداع فسوف يكون أثر المكافأة ضعيفا وربما يكون معدوما. (وهيبة، 2014)

رابعاً: علاقة التكنولوجيا بالإبداع الإداري:

تتمثل علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات بتطبيقاتها المختلفة بالإبداع الإداري، والتي يمكن أن نتناولها في النقاط التالية: (جواد، 2023)

- إن استخدام نظم المعلومات المحسوبة يسهل عملية الإبداع الإداري، وذلك لتخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية؛ والتالي انجاز العمل بدقة وسرعة وكفاءة اكبر بتكلفة اقل.
- إن الاهتمام والسعي الدائم من قبل المؤسسات لتحقيق الميزة التنافسية، سيدفعها لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، مما ينعكس على زيادة الاهتمام بالتدريب والبحث والتطوير، والذي بدوره يسهم في تنمية القدرات الإبداعية.
- إن البحث والتطوير يشكلان أهم جوانب التطوير والتقدم التكنولوجي، كونه وسيلة مهمة لاكتساب المعارف التكنولوجية التي تعتمد على عملية الابتكار والإبداع.
- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في تعزيز التعاون والاتصال بين كافة الدوائر والمستويات الإدارية المختلفة، ما ينعكس على شكل فرص مناسبة لعمليات إبداعية جديدة.
- الاستفادة من البرامج التدريبية التي تسهم في تنمية الإبداع، وكذلك السعي للاستفادة من تجارب الدول الرائدة، سيعزز من إمكانية نجاح العملية الإبداعية.

- الثقافة التنظيمية والتوجيهات الإدارية في المستويات العليا لها دور مهم في التوجه صوب استخدام تكنولوجيا المعلومات مما ينعكس على شكل بيئة تنظيمية تشجع المبدعين والعمل الإبداعي. (ابراهيم، 2016)

خامسا: علاقة ظروف العمل بالإبداع الإداري

تعد ظروف العمل عاملا أساسيا في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري، إذ تحفز على إنشاء منتجات وخدمات جديدة والتكيف مع التغيير وقدرة المنظمة على المنافسة في السوق، وتبين أن لكل فرد قدراته الإبداعية وتوافر كافة المستلزمات التي يحتاجها الموظف في بيئة العمل من التنظيم وغيرها من وسائل التكنولوجيا والراحة ومستلزمات ضرورية والظروف المريحة يزيد من الإبداع؛ وتقع تلك المسؤولية على المدير أو مجلس الإدارة، إذ أن العمل الناجح لا يركز فقط على معدلات الربح بل على العمل المنظم، والأثر الناتج عن توافر هذه الإمكانيات في زيادة الإبداع الإداري فيرى بعض أن الإبداع لا يحتاج إلى أي دوافع حتى يظهر، فالموظف يستخدم طريقه الإبداعية حتى في أصعب الظروف كافة، بينما رأي موظفون آخرون أن حس الإبداع لا يظهر دون اكتشافه وتشجيعه لتخرج كفاءات إدارية قادرة على العمل في كافة الظروف، وتختلف دوافع الإبداع في مدى تأثيرها على الموظف إذ أن زيادة في توفير كافة الظروف المناسبة تعطى نتائج مختلفة عن اكتفاء بالتشجيع المعنوي للموظف، وينعكس الإبداع الإداري على المؤسسة في القدرة على تقديم أفكار عديدة فريدة من نوعها ووجهات نظر متنوعة، والتالي يمكن القول أن ظروف العمل ذات أثر جيد على الإبداع الإداري. (خشعي، 2021)

2.3 المبحث الثالث: الدراسات السابقة

أن موضوع الدراسة تم التطرق له من خلال العديد من الدراسات التي قدمها الباحثين والمختصين؛ كما اهتمت بها عدة مقالات وأطروحات، وتمت دراستهما ومناقشتها بعدة مناهج وتم التوصل إلى العديد من النتائج والتوصيات في كل دراسة على حده والتي بدورها تفيد وتدعم هذه الدراسات.

2.3.1 المطلب الأول: الدراسات العربية

- دراسة (معن بن محمد المدني) بعنوان: بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، الموسم 2019م، جامعة الأزهر.

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحدود الشمالية والتي تعزى للمتغيرات (الجنس – المؤهل العلمي

– سنوات الخدمة بالجامعة – المرتبة الوظيفية) واستخدمت في ذلك المنهج الوصفي، وأعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة والتي تكونت من محورين هما محور بيئة العمل وتضمن (40) فقرة تقيس خمس أبعاد (الهيكل التنظيمي، التدريب، التقنية، الحوافز، ظروف العمل) ومحور الإبداع الإداري وتضمن (12) فقرة وقد تكونت عينة الدراسة من (288) موظفا وموظفة بجامعة الحدود الشمالية. وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: بأن المتوسط الحسابي العام لدى الموظفين الإداريين جاء في محور بيئة العمل بمستوى (متوسط) وفي محور الإبداع الإداري بمستوى (عالي) وجاءت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التقنية، التدريب، الحوافز) بمستوى (متوسط) بينما جاء بعد ظروف العمل بمستوى (عالي)، وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة، إعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل لدى الإناث عن طريق البرامج المتخصصة.

- دراسة «دينا فتحي احمد الناصور» بعنوان: أثر الإدارة بالتجوال على الإبداع الإداري (دراسة ميدانية: المصارف التجارية الأردنية) قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال، الموسم 2015، كلية الدراسات العليا في جامعة البلقان التطبيقية – السلط – الأردن.

تهدف الدراسة إلى اثر الإدارة بالتجوال (MBWA) على الإبداع الإداري في المصاريف التجارية الاردنية؛ وبيان مستوى الإدارة بالتجوال والإبداع الإداري لدى مديرين تلك المصارف واستخدمت في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لقياس أبعاد كل من متغيري الدراسة، المتغير المستقل الإدارة بالتجوال بأبعادها (اكتشاف المشكلات، تحسين الاتصال، التحفيز، الرقابة، العلاقات الإنسانية، التغذية الراجعة) والمتغير التابع الإبداع الإداري بأبعاده (نظام التعويضات، نظام التوظيف، الهيكل التنظيمي) وقد تكونت عينة الدراسة من (221) فردا الوظائف الإشرافية والرقابية في المصارف وتم اختيارها بطريقة عشوائية للإجابة على أسئلة الاستبانة واستخدمت جميع الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر ايجابي للإدارة بالتجوال على الإبداع الإداري بأبعاده (نظام تقييم الأداء، نظام التوظيف، نظام التعويضات، الهيكل التنظيمي) في المصارف التجارية الأردنية، دلت النتائج على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة بالتجوال على الإبداع الإداري باستثناء متغير الحالة الاجتماعية والعمر، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: تعزيز درجة ممارسة الإدارة بالتجوال، تحسين العلاقة بين المدراء والموظفين ومناقشة وجهات النظر فيما يخص العمل، تبني الإدارة الموظفين المبدعين وتنمية القدرات الإبداعية لديهم وتخصيص مبالغ مالية لدعم الإبداع.

- دراسة (دانيال طالب الحمصي) بعنوان: أثر تنمية الموارد البشرية في الإبداع الإداري دراسة مقارنة بين المصارف الخاصة والعامة في سورية، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال؛ الموسم 1434هـ-2013م، جامعة دمشق، دمشق.

تهدف الدراسة إلى التعرف على تنمية الموارد البشرية ومقارنتها بين المصارف العامة والخاصة في سوريا والإبداع الإداري ومقارنته بين تلك المصارف وتأثير تنمية الموارد البشرية بأساليبها (التدريب - التعليم - تنمية المسار الوظيفي) في الإبداع الإداري بين المصارف العامة والخاصة في سوريا واستخدمت في ذلك المنهج الوصفي التحليلي وقد تم جمع بيانات الدراسة من خلال الاستبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة عن محاور البحث لاستقصاء إجابات العاملين في المصارف العامة والخاصة التي تمتلك (20) فرعاً وما فوق في سوريا وقد تكونت عينة الدراسة من (200) عامل من العاملين في تلك المصارف وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد العينة في ما يتعلق بمستوى تنمية الموارد البشرية تبعاً لنوع المصرف (عام وخاص)، وكذلك في ما يتعلق بمستوى الإبداع الإداري تبعاً (لنوع المصرف - الجنس - الخبرة الوظيفية)، وتوجد هذه الفروق تبعاً (للمؤهل العلمي الصفة الوظيفية - العمر)، يوجد تأثير لتنمية الموارد البشرية بأساليبها (التدريب - التعليم - تنمية المسار الوظيفي) في الإبداع الإداري لدى العاملين في المصارف الخاصة والعامة في سورية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد العينة في ما يتعلق بتأثير تنمية الموارد البشرية بأساليبها (التدريب - التعليم - تنمية المسار الوظيفي) في الإبداع الإداري لدى العاملين في المصارف السورية تبعاً لمتغير نوع المصرف (خاص، عام)، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: أهمية أدراك أن الإبداع الإداري ضرورة ملحة يجب توافره عند العاملين والعمل على تنميته ورعايته، استخدام أساليب تنمية الموارد البشرية (التدريب - التعليم - تنمية المسار الوظيفي) وغيرها من الأساليب بطريقة واعية ومسؤولة تؤدي إلى تحقيق غايتها بالشكل الأمثل.

- دراسة (بشرى عبد العزيز العبيدي) بعنوان: دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات: مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة: الموسم 2013م.

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات واستخدمت في ذلك المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات ضمت (59) فقرة وتوزعت في (05) مجالات هي (محور أسلوب القيادة والإشراف، محور طبيعة ومحتوى الوظيفة، محور ثقافة المنظمة، محور وظروف العمل المادية، محور الوظيفي) وقد تكونت عينة الدراسة من (65) فرد وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن هناك رضا وظيفي إلى حد ما لدى العاملين

بالمصنع محل الدراسة، بلغ الوسط الحسابي (3.08) وكذلك جاء ترتيب المحاور الأربعة للدراسة كالآتي: حيث احتل محور أسلوب القيادة والإشراف المرتبة الأولى في درجات الرضاء ثانيا محور طبيعة ومحتوى الوظيفة، محور ثقافة المنظمة بالمرتبة الثالثة، محور ظروف العمل المادية، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: وضع نظم للحوافز سواء المادية والمعنوية بحيث تكفل حث الأفراد على العمل ورفع مستوى الأداء لديهم ووضع نظام عادل لتقييم العاملين بحيث يعتمد التقييم على الأداء.

- دراسة (محمد سعد فهد المشوط) بعنوان: أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري - دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت-. قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة أعمال، الموسم 2011، جامعة الشرق الأوسط. تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت؛ تم تصميم استبانة شملت (45) فقرة للجمع المعلومات الأولية من الباحثين وقد تكونت عينة الدراسة من (53) مفردة في ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: كان مستوى أهمية الهيكل التنظيمي في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت كان متوسطا، أهمية التدريب كان متوسطا، أن مستوى أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات كان متوسطا، ومستوى أهمية الحوافز والمكافأة كان متوسطا، وأن مستوى أهمية التكنولوجيا كان متوسطا، ومستوى أهمية ظروف العمل كان عاليا، مستوى أهمية السلوك الإبداعي كان عاليا، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: الاهتمام بنشر مفهوم روح الفريق بين العاملين، توفير أنظمة رقابة واشرف فعالة.

2.3.2 المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

- دراسة (Antar Mohamed Ahmed AbdulAal) بعنوان:

The Reality of Administrative Creativity among the Principals of General Secondary Education Schools: A field Study in Sohag City, Global Journal of Management and Business Research, Year 2018, University Sohag.

تهدف الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري لإدارات المدارس الثانوية بمحافظة سوهاج، واستخدمت في ذلك المنهج تحليل الوصفي بإعداد استبانة وزعت على (52) من مديري المرحلة الثانوية واستخرجت (50) استبانة صالحة للتحليل، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن إدارات المرحلة الثانوية

بمحافظة سوهاج طبقت عناصر وجوانب الابتكار الإداري بمستوى منخفض، وأهم المعوقات التي يمكن أن تحد من الإبداع الإداري من إدارات هذه المدارس للوصول إلى درجة عالية جدا من مديري هذه المدارس لتشجيع الإبداع الإداري في إدارات هذه المدارس، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على خلق المناخ التنظيمي في مدرسة للإبداع، العمل على توفير آلية محددة لتقديمها حوافز لتشجيع الإبداع.

● دراسة (Khaled Al Omari, Haneen Okasheh) بعنوان:

The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company In Jordan, International Journal of Applied Engineering Research, Year 2017, University of Jordan.

تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي تم اخذ شركة هندسية كدراسة حالة حجم بعينة من (85) موظفا، تم استخدام منهجية كمية تنطوي على مسح مقطعي لتحقيق أهداف الدراسة بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات وتم فحص أبعاد مختلفة فيما يتعلق بعوامل بيئة العمل (الضوضاء، درجة الحرارة، الهواء والضوء واللون والمساحة ورضا أصحاب العمل)، تم تحليل البيانات التي جمعها باستخدام (SPSS)، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن القيود الظرفية تتكون من عوامل مثل الضوضاء وأثاث المكاتب والتهوية، وهي ظروف بيئة العمل الرئيسية التي لها تأثير سلبي على الأداء الوظيفي ويجب أن تحظى بمزيد من الاهتمام، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: أن يتخذ أصحاب العمل مبادرات لتحفيز الموظفين، سيزداد أدائهم الوظيفي، زيادة رضا أصحاب العمل.

● دراسة (Eltahir ahmed mohammed ali) بعنوان:

The work environment and its impact administrative creativity: a case study of sudan university of science and technology, journal of legal and economic studies, Year 2022 oassim university.

تهدف الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين اتجاه بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، استخدمت في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة، يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السودان، جناح الغربي . وقد تكونت عينة الدراسة من (120) موظفا من مختلف الأقسام والكليات بالجناح الغربي، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: تأثير بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافأة وظروف العمل) في الإبداع الإداري، لا يوجد تأثير للتكنولوجيا على الإبداع الإداري، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: أن تسعى من بينها إلى زيادة رواتب الموظفين

وحوافزهم لمنع التسرب، توفير كافة الاحتياجات الضرورية التي تمكن العاملين من ممارسة عملهم بكفاءة وفعالية، الحرص على مواكبة التطور التكنولوجي المصاحب لعمله.

● دراسة (Sameh Abdalraof Mahmoud yossef, Ahmed Hassan Rakha) بعنوان:

Efficiency Of Personal and Administrative skills for Managerial Leadership on Administrative Creativity at Najran University, Journa of Education and Practice, Year2017, Najran University, Saudi Arabia

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى المهارات الشخصية والإدارة القيادية في جامعة نجران بالمملكة العربية السعودية وكفاءة تلك المهارات في الإبداع الإداري، تم استخدام استبيانين لقياس المهارات الشخصية والإدارية، الأول يهدف إلى قياس المهارات الشخصية والمهارات الإدارية ويتكون من (30) فقرة مقسمة إلى محورين (مهارات شخصية 16 فقرة - مهارات إدارية 14 فقرة)، والثاني لقياس الإبداع الإداري للقيادة يتكون من (21) فقرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (39) قياديا إداريا بجامعة نجران، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود مستوى عاليا من المهارات الشخصية والإدارية ومستوى متوسط من الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة نجران، بالإضافة إلى ارتباط إيجابي بين المتغيرات الشخصية والإدارية ومستوى الإبداع الإداري، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: تنمية وتعزيز عناصر الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية في الجامعة خاصة الأصالة والطلاقة والمخاطرة وخارجا عن المؤلف، تشجيع القادة الإداريين على تبني وتطبيق الأفكار الإبداعية خاصة في مواجهة مشاكل العمل

● دراسة (Amal Ali Mohammad Suleiman, Asia Yagoub Al – Hadi Abdel khair) بعنوان:

knowledge management and its Impact on the administrative creativity of service organizations in light of the emerging corona virus epidemic crisis SARS COV19: An Applied study on the Islamic solidarity bank sudan, Global journal of economics and business, Year 2021, taif university, king Khalid university, KSA.

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تفعيل إدارة المعرفة في البنوك السودانية وتوظيفها من خلال خلق ممارسات إدارية وتسويقية وابداعية ومبتكرة في مواجهة أزمة فيروس كورونا للتكيف مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية واستخدمت في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من بينها تقارب آراء أفراد العينة حول مدى واقع تطبيق إدارة المعرفة في أبعادها (توليد المعرفة،

تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: كان الإبداع الإداري للبنك خلال أزمة فيروس كورونا عند مستوى (متوسط)، وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: فإن إدارة بنك التضامن الإسلامي يجب أن تولي مزيدا من الاهتمام لإدارة المعرفة لدعم قدرات الموظفين من خلال الاهتمام بنشر ثقافة إدارة المعرفة وعقد الدورات التدريبية بالإضافة إلى تحفيز الموظف المبتكر.

2.3.3 المطلب الثالث: أهم ما يميز الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية

ويمكن إيجازها فيما يلي:

الفرع الأول: أوجه التشابه

يمكن إيجاز أهم النقاط التي تتشابه فيها الدراسة الحالية بالدراسات السابقة في النقاط التالية:

- من بين التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة.
- كانت بعض الدراسات تتفق مع الدراسة الحالية في أنهم اخذوا عينة من مجتمع الدراسة وهي مجموعة مختلفة من الموظفين.
- كما توصلت الدراسات السابقة والدراسة الحالية إلى أن الإبداع الإداري يطبق بنسبة عالية في المؤسسات كما أنه يسمح للمؤسسة بالاستمرار.
- من ضمن أوجه التشابه أيضا أن معظم الدراسات السابقة والدراسة الحالية تستعين المؤسسات بالإبداع الإداري لتحسين خدماتها.
- تتطابق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من خلال الدعم النظري الذي يعزز العلاقة بين الإبداع الإداري وبيئة العمل.
- ان نتائج الدراسات السابقة والدراسات الحالية توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل وعملية الإبداع الإداري.
- بالنسبة للعينة تم اختيار الدراسة الحالية والدراسات السابقة معظمها عينة جزئية من المجتمع الكلي.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف

هناك العديد من الاختلافات بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة كالآتي:

- من حيث الزمان: أجريت الدراسة الحالية في الفترة الممتدة ما بين 5/03/2024 إلى 25/04/2024 أما بالنسبة للدراسات السابقة تم إجراءها في فترات تختلف كليا عن الدراسة الحالية.

- الاختلاف أيضا في طريقة مواضيع الدراسة، حيث سعت الدراسة الحالية للتعرف على تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي أما الدراسات السابقة معظمها ربط كل متغير الدراسة الحالة بمتغير آخر تابع و آخر مستقل.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

المبحث الأول : الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، حيث يتم التعرض فيه لكيفية اختيار مجتمع وعينة الدراسة، النموذج المقترح للدراسة، التعريف بمتغيراتها، كيفية قياسها، بالإضافة إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في تحضير الاستبيان وتوزيعه وجمع البيانات.

المطلب الأول: منهجية الدراسة

سيتم في هذا المطلب تحديد مجتمع وعينة الدراسة والتعرف على الأداة المستخدمة في الدراسة والأساليب المستخدمة في تحليل البيانات، كما سيتم دراسة صدق الأداة وثباتها.

الفرع الأول: تحديد مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

أقيمت الدراسة على مجموعة من الموظفين والمدراء في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: عينة الدراسة

بهدف دراسة تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، قمنا بعمل استبيان إلكتروني وقمنا بالتوزيع العشوائي، وقد بلغ إجمالي عدد المستجيبين (107) وهو عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل.

جدول (01): عينة ومجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة	عدد الاستبيانات
عينة عشوائية	107

المطلب الثاني: الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات والإجابة عن تساؤلاتها واختبار الفرضيات سيتم الاعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها، بداية بجمع البيانات الموزعة وترميزها ثم إدخال البيانات بجهاز الإعلام الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، من خلال اعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة وهي:

الفرع الأول: مقياس الإحصاء الوصفي

وذلك لوصف مجتمع الدراسة وإظهار خصائصه بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، واستخدامه للإجابة عن أسئلة الدراسة، وذلك بتحليل إجابات أفراد العينة على الفقرات الواردة في استبيان الدراسة، وترتيب متغيراتها حسب أهميتها النسبية بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

أولاً: التكرارات والنسب المئوية

حيث استخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة ولتحديد الإجابة اتجاه محاور أداة الدراسة وتحسب بالقانون التالي:

$$\frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي التكرارات}} = \text{النسبة المئوية}$$

ثانيا: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
تم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، ويمكن حساب المتوسط الحسابي بالقانون الاتي:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum (Xi - \bar{X})^2}}{N}$$

والانحراف المعياري عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{\sum n}$$

الفرع الثاني: معامل ألفا كرونباخ

تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة التالية:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)$$

حيث a يمثل ألفا كرونباخ.

n يمثل عدد الأسئلة.

vi يمثل التباين في مجموعة المحاور للاستمارة.

vt يمثل التباين لأسئلة المحاور.

الفرع الثالث: معامل ارتباط بيرسون

يستخدم معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها البعض، وتم حسابه انطلاقاً من برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).
ثبات المقياس:

تم حساب المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach alpha)، حيث قام الباحث بحساب معامل ألفا لمقياس الدراسة وذلك بهدف اختبار ثبات المقياس، وتتراوح قيمة معامل ألفا بين (0) و (1) وكلما اقتربت من الواحد دلّت على وجود ثبات عالي، وكلما اقتربت من الصفر دلّت على عدم وجود ثبات، والجدول الآتي يوضح معامل الثبات لمقياس الدراسة.

جدول (02): معامل الثبات لمقياس الدراسة (من اعداد الباحث)

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا
الاستبيان ككل	18	0.914

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ ان قيمة معامل الثبات الكلي للاستبيان تُقدر بـ **0.914** وهي تفوق القيمة المقدرة بـ 70٪ مما يعني انها تتمتع بدرجة ثبات عالية ومناسبة للدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية.

أولاً : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة.

بعد اختيار العينة من اجل القيام بالدراسة الميدانية، تم توزيعها حسب الخصائص الشخصية والوظيفية

المتمثلة في (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد العينة محل الدراسة.

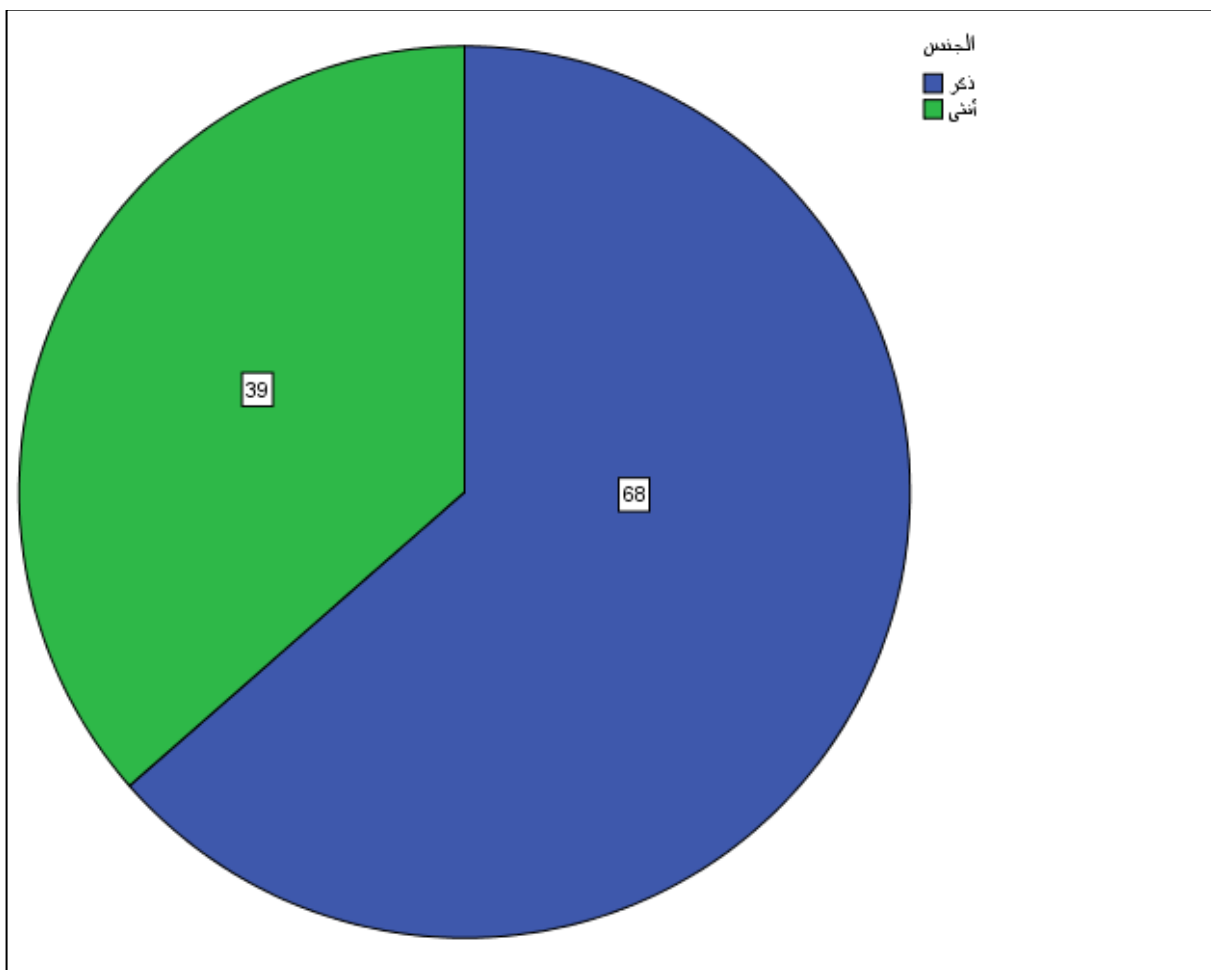
1. التوزيع وفق متغير الجنس :

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس (ذكر - أنثى)

المتغير	عدد الفقرات	التكرار	النسبة المئوية ٪
الجنس	ذكر	68	63.6٪
	أنثى	39	36.4٪

100%	107	المجموع	
------	-----	---------	--

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (03) أن 68 فردا من عينة الدراسة عبارة عن ذكور، أي ما يمثل نسبة 63.6% بالمئة من المجموع الكلي للعينة، وهذا ما يشير إلى أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة عبارة عن ذكور، بينما 39 أفراد من عينة الدراسة عبارة عن إناث، ما يمثل نسبة 36.4% بالمئة من المجموع الكلي للعينة، والشكل التالي يوضح نسبة الذكور والإناث :



الشكل رقم (01) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس (ذكر - أنثى)

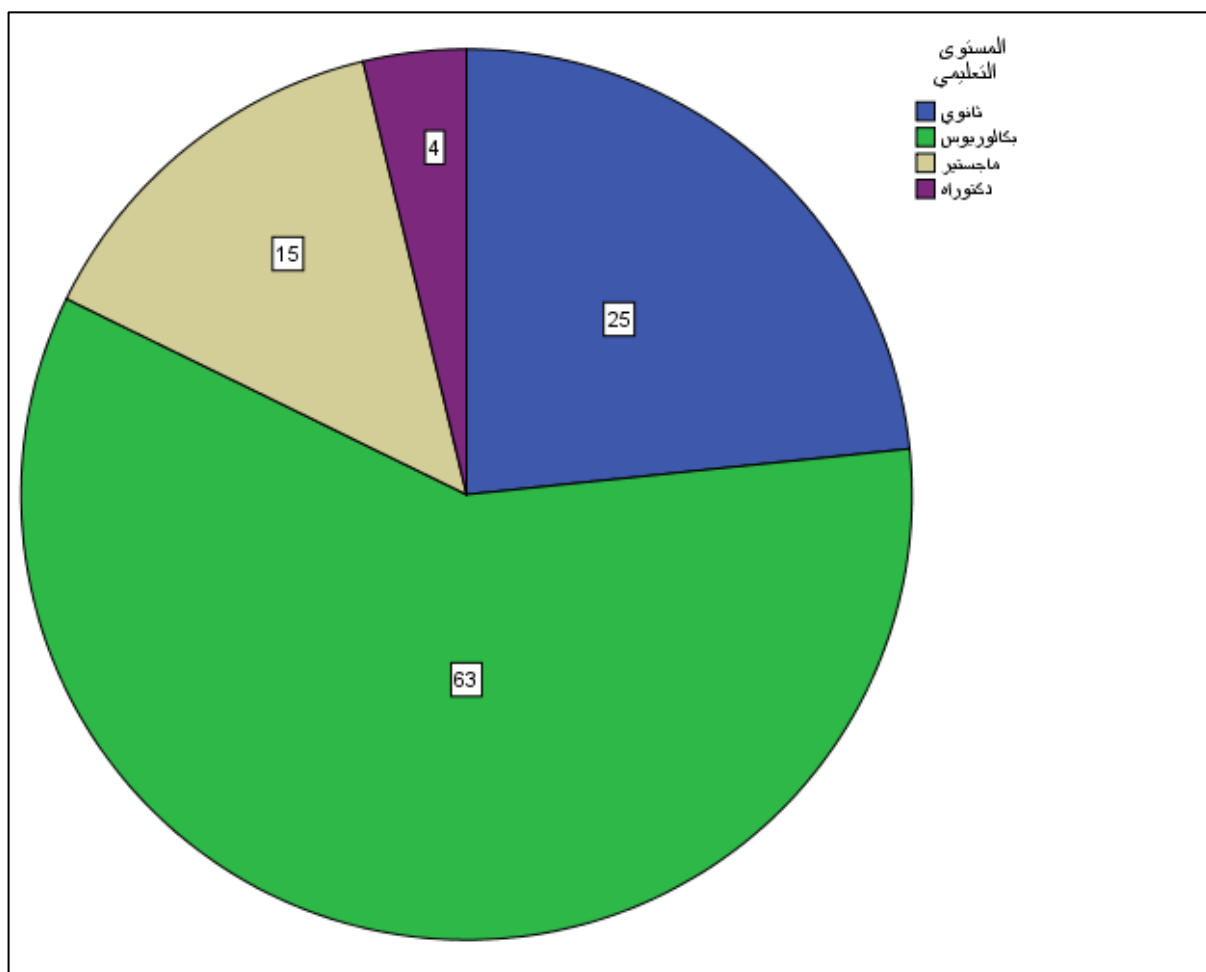
2. التوزيع حسب المؤهل العلمي:

الجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	ثانوي	25	23.4%
	بكالوريوس	63	58.9%
	ماجستير	15	14.0%
	دكتوراه	4	3.7%
	المجموع	107	100%

والشكل التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:



الشكل رقم (02) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

من خلال الجدول رقم (04)، والشكل رقم (02)، يلاحظ أن ما نسبته (23.4%) من أفراد العينة حاصلون على تعليم ثانوي، ونسبة (58.9%) منهم حاصلون على شهادة بكالوريوس، وما نسبته (14%) من أفراد العينة حاصلون على شهادة ماجستير، وما نسبته (3.7%) منهم حاصلون على شهادة دكتوراه، وتشير هذه النتائج أن أغلبية أفراد العينة مؤهلين بدرجة علمية كافية لكي يكونوا على دراية ومعرفة بالقضايا محل الدراسة.

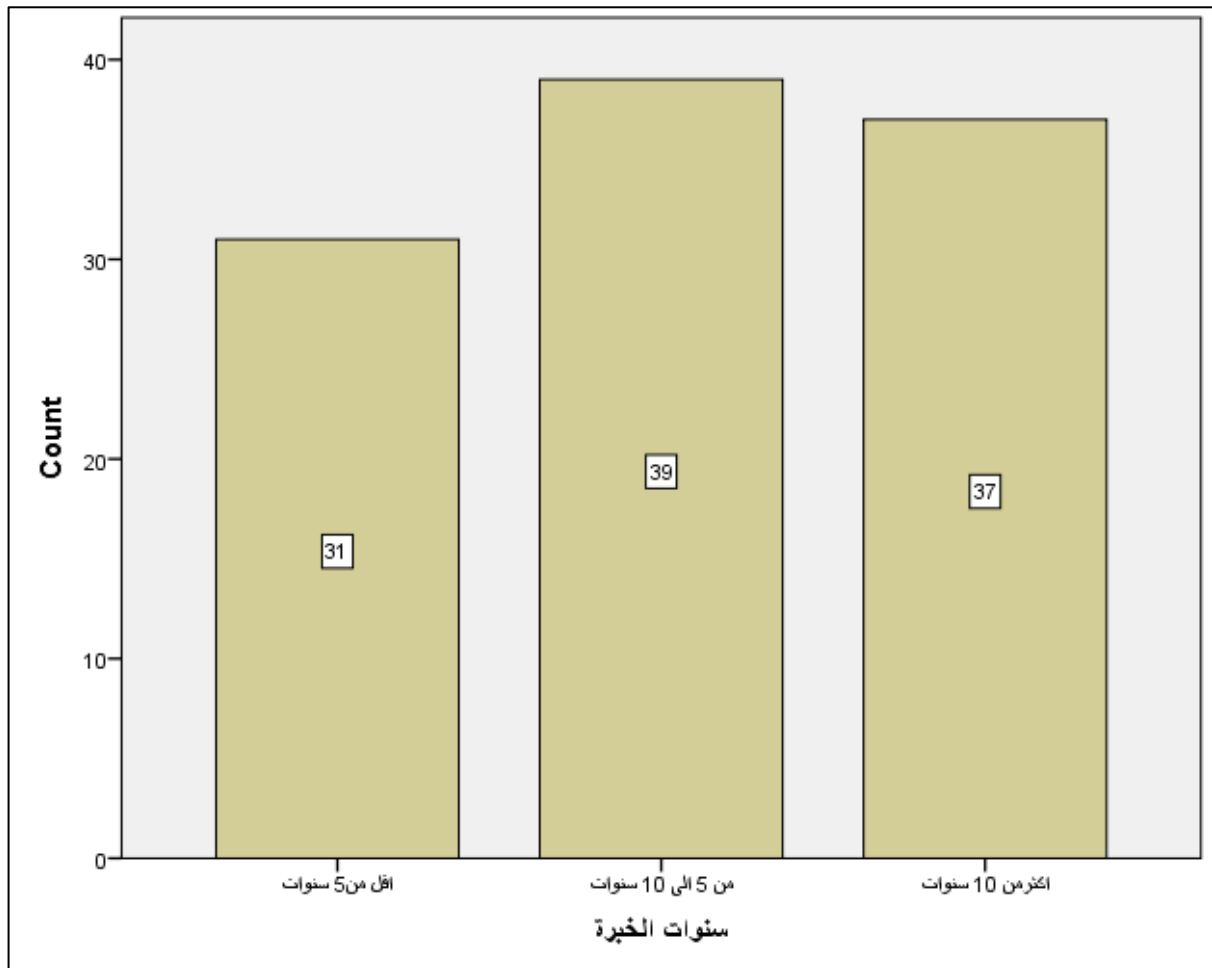
3. التوزيع حسب سنوات الخبرة:

الجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة:

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	31	29.0%
	من 5-10 سنوات	39	36.4%
	أكثر من 10 سنوات	37	34.6%
	المجموع	107	100%

والشكل التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة:



الشكل رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

يلاحظ من خلال الجدول رقم (05) والشكل رقم (03) أن اعلي نسبة من الخبرة كانت للفئة من 5 الى 10 سنوات بنسبة 36.4% بالمئة، تليها الفئة اكثر من 10 سنوات بنسبة 34.6% بالمئة، ثم الفئة الأخيرة الأقل من 5 سنوات بنسبة 29.0% بالمئة، وهذا يدل على توفير مستوى الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة بمستوى جيد، ويعود ذلك إلى أن أغلبية أفراد العينة من فئة الكبار.

جدول (06): مقياس ليكرت الثلاثي

الوزن	الإجابة	المتوسط المرجح
1	لا أوافق	من 1 إلى 1.66
2	محايد	من 1.67 إلى 2.33
3	أوافق	من 2.34 إلى 3

جدول (07): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان

العبارات	المقياس	لا أوافق	محايد	موافق	المتوسط	الانحراف المعياري
يوجد لدى الإدارة\القسم قنوات اتصال واضحة تنظم الوصول إلى الموارد المالية والتشغيلية الهامة	تكرار	5	35	67	2.57	0.58
	نسبة (%)	4.7%	32.7%	62.6%		
يميل المدراء الى منح الموظفين ذوي الخبرة صلاحيات أوسع في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم	تكرار	8	37	62	2.50	0.63
	نسبة (%)	7.5%	34.6%	57.9%		
	تكرار	11	42	54	2.40	0.67

		50.5%	39.3%	10.3%	نسبة (%)	يتيح المدراء للموظفين تغيير أساليب العمل والتكيف مع مستجدات بيئة العمل
0.73	2.37	56	35	16	تكرار	تهتم الإدارة\القسم بالاستقرار الوظيفي للعاملين.
		52.7%	32.7%	15.0%	نسبة (%)	
0.65	2.39	52	45	10	تكرار	تظهر الإدارة\القسم اهتماما كبيرا بقضايا العاملين
		48.6%	42.1%	9.3%	نسبة (%)	
0.65	2.37	50	47	10	تكرار	تهتم الإدارة\القسم بأراء العاملين وتوجهاتهم.
		46.7%	43.9%	9.3%	نسبة (%)	
0.63	2.46	58	41	8	تكرار	تحرص الإدارة\القسم على تسخير مواردها لمساعدة العاملين في إنجاز مهامهم
		54.2%	38.3%	7.5%	نسبة (%)	
0.66	2.31	46	49	12	تكرار	تتغاضى الإدارة\القسم عن أخطاء العاملين الغير مقصودة
		43.0%	45.8%	11.2%	نسبة (%)	
0.58	2.52	61	41	5	تكرار	تبدي الإدارة\القسم فخرها بالعاملين الذين يحققون إنجازات مهمة و تقدر جهودهم التي تساعد في رخائها واستقرارها
		57.0%	38.3%	4.7%	نسبة (%)	
0.69	2.41	57	37	13	تكرار	يشجعي المدير على إيجاد حلول لمشكلات العمل بدون تدخل مباشر منه
		53.3%	34.6%	12.11%	نسبة (%)	
0.58	2.63	74	27	6	تكرار	يحتني المدير على تحمل مسؤولياتي في العمل بنفسي
		69.2%	25.2%	5.6%	نسبة (%)	
0.71	2.42	59	34	14	تكرار	يحتني المدير على التفكير في المشكلة كفرصة للتطوير وليس كعقبة
		55.1%	31.8%	13.1%	نسبة (%)	
0.75	2.36	57	32	18	تكرار	يشجعي المدير على النظر لممارستي غير الناجحة على أنها فرصة للتعلم
		53.3%	29.9%	16.8%	نسبة (%)	
0.59	2.62	73	28	6	تكرار	يشجعي المدير على التعاون مع زملائي في العمل
		68.2%	26.2%	5.6%	نسبة (%)	

0.65	2.42	55	42	10	تكرار	تميل الإدارة\القسم الى تغيير أولوياتها وتوجهاتها الإستراتيجية عند وجود تغيرات جوهرية في بيئة عملها
		51.4	39.2%	9.3%	نسبة (%)	
0.71	2.49	67	26	14	تكرار	لدى الإدارة\القسم رؤية واضحة ومكتوبة
		62.6%	24.3%	13.1%	نسبة (%)	
0.66	2.45	59	38	10	تكرار	تقوم الإدارة\القسم بتحفيز الموظفين لتحقيق أهدافها وتوجهاتها الاستراتيجية
		55.1%	35.5%	9.3%	نسبة (%)	
0.57	2.64	74	28	5	تكرار	أسعى لإيجاد أفكار جديدة للقضايا المعقدة
		69.2%	26.2	4.7%	نسبة (%)	
0.419	2.46	نتيجة الاستبيان				

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات الاستبيان تتجاوز المتوسط الحسابي النظري لمقياس ليكرت الثلاثي (32.00) حيث بلغت (2.4673)، ضمن فئة درجة مرتفعة وبانحراف معياري قدره (0.41902)، أما متوسطات الفقرات جاءت كلها ضمن فئة درجة مرتفعة، مما يدل على أن أغلب إجابات أفراد العينة كانت ايجابية ومنسجمة في أغلب العبارات وتتفق حول توفر عناصر إيجابية في بيئة العمل.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

المطلب الأول : اختبار الفرضيات

جدول (08): معاملات الارتباط، اختبار جودة النموذج، اختبار تأثير النموذج لكل متغير

المتغيرات المستقلة	درجة الارتباط	اختبار f	معامل التحديد R	اختبار التأثير T test	النموذج
الجنس	0.117	1.449	0.014	20.895	
سنوات الخبرة	0.251**	7.060	0.063	23.338	2.079 + 0.290
المؤهل العلمي	0.045	0.214	0.002	21.241	

** دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01

بعد ان قمنا بحساب معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، تم اختبار جودة نموذج العلاقة باستخدام F ثم تم حساب النسبة التي يفسرها كل متغير مستقل في المتغير التابع وذلك باستخدام $2R$ ، ثم تم التأكد من معنوية تأثير هذه المتغيرات على الإبداع الإداري باستخدام اختبار T-test .

ويبين الجدول معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وفيما يلي سنقوم باختبار فروض الدراسة المتعلقة بالإبداع الإداري.

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس

بالنظر في الجدول يتضح الآتي:

- لا توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 أو 0.05 على وجود ارتباط بين نوع الجنس والإبداع الإداري.

حيث كان معامل الارتباط $= 0.017$ وهو غير دال احصائيا على وجود علاقة ارتباطية طردية بين انه كلما ازدادت النوع الاجتماعي ازدادت درجة الإبداع الإداري؛ وكلما انخفضت الأولى انخفضت الثانية، وبالتالي لا يمكن قبول صحة الفرضية الأولى التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

الفرضية الثانية

توجد علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والإبداع الإداري تعزى لمتغير سنوات الخبرة

بالنظر في الجدول يتضح الآتي:

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 على وجود ارتباط بين سنوات الخبرة والإبداع الإداري

حيث كان معامل الارتباط $= 0.251$ وهو دال احصائيا على وجود علاقة ارتباطية طردية بين انه كلما ازدادت سنوات الخبرة تزداد معه الإبداع الإداري.

وكانت قيمة اختبار $F=7.060$ دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على جودة نموذج العلاقة بين سنوات الخبرة والإبداع الإداري، وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، وتشير قيمة $R_2=0.63$ ان سنوات الخبرة تفسر التغير في الإبداع الإداري بنسبة 63% تقريبا، وتبقى نسبة 37% تفسرها عوامل أخرى، بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختبار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها.

وتشير قيمة اختبار T إلى أن تأثير سنوات الخبرة على الإبداع الإداري لا يمكن ان يصل الى الصفر بمعنى ان سنوات الخبرة لها تأثير على الإبداع الإداري.

اما نموذج العلاقة: الإبداع الإداري $= 2.079 + 0.290$

وبتفسير النموذج السابق يتضح أنه بقياس سنوات الخبرة وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة الإبداع الإداري، كما ان كل تغيير قدره 0.290 وحدة في سنوات الخبرة يزيد درجة الإبداع الإداري بمقدار وحدة واحدة، وقد بين ذلك مدى تأثير الجنس على الثقة التي تمنحها المؤسسات للأفراد.

الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي

بالنظر في الجدول يتضح الآتي:

- لا توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 أو 0.05 على وجود ارتباط بين المؤهل العلمي والإبداع الإداري.

حيث كان معامل الارتباط $=0.045$ وهو غير دال احصائيا على وجود علاقة ارتباطية طردية بين انه كلما ازدادت درجة المؤهل العلمي ازدادت درجة الإبداع الإداري؛ وكلما انخفضت الأولى انخفضت الثانية، وبالتالي لا يمكن قبول صحة الفرضية الأولى التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جوهرية الفروق

جوهرية الفروق فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة على الإبداع الإداري تم اختبار مدى وجود اختلافات جوهرية بين المستجيبين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري ومدى وجود فروق جوهرية في درجة ميولهم وذلك تبعا للمتغيرات الآتية حيث تن استخدام أداة One-Way Anova.

1. متغير النوع الاجتماعي

جدول رقم (09): مدى وجود فروق جوهرية في درجة الإبداع الإداري وذلك تبعا لمتغير الجنس.

المتغيرات		ذكور		إناث		اختبار F
الإبداع الإداري		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة المعنوية
		2.437	0.424	2.554	0.392	0.288
						1.258

يتضح من الجدول رقم (09) ما يلي:

من النتائج في الجدول رقم (09)، يتضح لنا أن قيمة $0.288 = sig$ ، وهي أكبر من مستوى 0.05 وبالتالي لا توجد اختلافات جوهرية بين المستجيبين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير الجنس حيث تشير قيم اختبار F ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى معنوية 0.01 أو 0.05 بين المستجيبين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير الجنس.

2. متغير سنوات الخبرة

جدول رقم (10): مدى وجود فروق جوهرية في درجة الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغيرات		أقل من 5 سنوات		من 5 إلى 10 سنوات		أكثر من 10 سنوات		اختبار F	
الإبداع الإداري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة	المعنوية	
	2.546	0.377	2.408	0.435	2.329	0.454	7.060	0.009	

يتضح من الجدول رقم (10) ما يلي:

توجد اختلافات جوهرية بين المستجيبين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير سنوات الخبرة حيث تشير قيم اختبار F ومعنويتها إلى وجود فروق دالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين المستجيبين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

3. متغير المؤهل العلمي

جدول رقم (11): مدى وجود فروق جوهرية في درجة الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغيرات		ثانوي		بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه		اختبار F	
الإبداع الإداري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة	المعنوية	
	2.575	0.361	2.408	0.438	2.518	0.431	2.527	0.364	1.078	0.362	

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي:

من النتائج في الجدول رقم (11)، يتضح لنا أن قيمة $0.362 = sig$ ، وهي أكبر من مستوى 0.05 وبالتالي لا توجد اختلافات جوهرية بين المستجيبين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو العوامل المؤثرة على الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث تشير قيم اختبار F ومعنويتها إلى عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين المستجيبين فيما يتعلق باستجاباتهم نحو الإبداع الإداري وذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

نتائج الدراسة:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية نوجز أهمها فيما يلي:

نتائج الدراسة النظرية: ويمكن إيجاز أهمها في النقاط التالية:

- تؤكد النتائج وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين سنوات الخبرة ومستوى الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يمكن تفسير هذه العلاقة بأن التجربة والمعرفة المكتسبة على مر السنين تسهم في تطوير مهارات الإبداع وقدرة الموظفين على تحقيق الأفكار الجديدة والمبتكرة في بيئة العمل.
- على الرغم من عدم وجود علاقة إحصائية بين نوع الجنس والإبداع الإداري، إلا أن الدراسة تشير إلى أن الإبداع الإداري لا يتأثر بشكل مباشر بالجنس. يمكن تفسير ذلك بأن مستوى الإبداع الإداري يعتمد بشكل أكبر على الخبرة والقدرات الفردية للموظفين بغض النظر عن جنسهم.
- بالنسبة للعلاقة بين المؤهل العلمي والإبداع الإداري، فإن عدم وجود علاقة إحصائية معنوية يشير إلى أن المؤهل العلمي للموظف ليس عاملاً محورياً في تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي. يمكن تفسير ذلك بأن الإبداع الإداري يعتمد بشكل أكبر على القدرات الفردية والتحفيز والبيئة العملية بدلاً من المؤهل العلمي.
- يشير تحليل البيانات إلى أن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة يظهرون مستويات أعلى من الإبداع الإداري مقارنةً بالموظفين ذوي الخبرة القصيرة.
- تظهر النتائج أيضاً أن تعزيز بيئة العمل وتوفير الدعم والتوجيه الإداري يمكن أن يسهم في تعزيز مستوى الإبداع الإداري في المؤسسات الصحية.
- يمكن للمؤسسات الصحية الاستفادة من توجيه واستشارة الموظفين ذوي الخبرة الطويلة لنقل مهاراتهم وتجاربهم في تحفيز الإبداع والابتكار داخل المنظمة.

بناءً على هذه النتائج، يمكن اتخاذ التدابير والتوجيهات المناسبة لتعزيز مستوى الإبداع الإداري في القطاع الصحي، مما يسهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر فعالية.

نتائج الدراسة التطبيقية: ويمكن إيجاز أهمها في النقاط التالية:

توصلت نتائج الدراسة الى التالي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.05 على وجود ارتباط بين سنوات الخبرة والإبداع الإداري.
- لا توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.05 على وجود ارتباط بين نوع الجنس والإبداع الإداري.
- لا توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.05 على وجود ارتباط بين المؤهل العلمي والإبداع الإداري.

التوصيات والمقترحات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن اقتراح بعض المقترحات والتوصيات التالية:

- تطوير برامج تدريبية وتطويرية: يمكن للمؤسسات الصحية تطوير برامج تدريبية وتطويرية موجهة للموظفين ذوي الخبرة المحدودة لزيادة مستوى الإبداع الإداري لديهم. يمكن أن تركز هذه البرامج على تعزيز مهارات التفكير الإبداعي والقيادية وتطوير الاستراتيجيات لحل المشكلات وتحسين العمليات.
- تعزيز التوجيه والدعم الإداري: ينبغي على الإدارة توفير التوجيه والدعم اللازم للموظفين ذوي الخبرة القليلة لتشجيعهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق الإبداع الإداري. يمكن أن تشمل هذه الدعم

مرافقة الموظفين في مشاريع مبتكرة، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل وتبادل الأفكار بين الإدارة والموظفين.

- تشجيع العمل في بيئة ملائمة: يجب تهيئة بيئة عمل ملائمة تشجع على التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار والتعاون. يمكن تحسين بيئة العمل من خلال إنشاء مناخ يعزز الثقة والتفاعل الإيجابي بين الزملاء وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الإبداعية.
- تشجيع التنوع والتجديد: يجب تشجيع المؤسسات الصحية على تعزيز التنوع والتجديد في فرق العمل والمشاريع. يمكن أن يساعد التنوع في تعزيز الإبداع من خلال تقديم وجهات نظر وخبرات متنوعة وإشراك الفرق في عمليات اتخاذ القرار.
- الاستفادة من تجارب الخبراء: ينبغي على المؤسسات الصحية استغلال تجارب وخبرات الموظفين ذوي الخبرة الطويلة في تعزيز الإبداع الإداري. يمكن أن يساهم نقل هذه الخبرات في توجيه الموظفين الجدد وتوفير الإرشادات والنصائح لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية.

خاتمة:

تتمحور موضوع هذه الدراسة حول إبراز تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي، وفي ختام هذه الدراسة، يمكن القول بأن التغيرات والتطورات السريعة المحيطة بالمؤسسة تفرض عليها تبني فكرة الإبداع بغية تنمية قدراتهم للحصول على نتائج أفضل ومواكبة تلك التغيرات المحيطة بها، كما تعد كل من بيئة العمل الخارجية والداخلية نقاط أساسية تقف عليها أي مؤسسة ويجب دراستها من أجل بقائها واستمراريتها في بيئة عملها.

لذلك يعتبر الإبداع الإداري من المفاهيم التي نالت الكثير من الاهتمام في العصر الحالي، ومن خلال الاعتماد على التجديد الدائم والمستمر في الأساليب الإدارية المعتمدة لتحقيق أفضل النتائج وتوفير مناخ مناسب داخل كل مؤسسة لتشجيع أفرادها على ذلك.

المراجع

المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض المملكة العربية السعودية، 2014 ط1.

باري كشوري، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006م، ط2.

عبدالله بن عبد الغني الطجم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي: المفاهيم والنظريات والتطبيقات، دار حافظ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2003، ط4.

فاطمة بدر، معاذ الصباغ، نظرية المنظمة، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، دون طبعة.

كرول جومان، الإبداع في العمل دليل عملي في التفكير الإبداعي، دار المعرفة للتنمية البشرية، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2010 ط1.

محمد زويد العتيبي، الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ط1.

محمد سرور الحريري، ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2016، دون طبعة.

محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط3.

علي محسن حسن بني مصطفى، اثر التخطيط الاستراتيجي بتسويق خدمات قطاع الاتصالات الأردنية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017، ط1.

عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ط1.

فلاح حسن عداي الحسيني، الإدارة الاستراتيجية – مفاهيمها – مداخلها عملياتها المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ط2.

احمد الخطيب، عادل معايعة، الادارة الحديثة (نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة)، دار عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009م، ط1.

احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، دون طبعة.

احمد محمد سعيد الشيايب، عنان محمد احمد ابو حمور، مفاهيم إدارية معاصرة، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011م، ط1.

بلال خلف السكارنه، الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ط1.

ثابت عبد الرحمن إدريس، جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية (مفاهيم ونماذج تطبيقية)، دون طبعة، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، دون طبعة.

جمال الدين محمد المرسي وآخرون، التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية منهج تطبيقي، دون طبعة، دار الجامعة، الإسكندرية، 2002، دون طبعة.

جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009م، ط1.

حسين أحمد الطراونة وآخرون، نظرية المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012. ط1.

حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ط2.

حسين حريم، سلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون طبعة.

حسين حريم، سلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2009م، ط3.

خضر مصباح إسماعيل الطيطي، الإدارة الاستراتيجية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013م، ط1.
خليل محمد حسن الشماع، خضير كاضم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ط3.

رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، دون طبعة.

راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعة، الإسكندرية، 2003، دون طبعة.

زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ط1.

سليم بطرس جلدة، زيد منير عبوي، الإدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ط1.

صفاء الأعسر، الإبداع في حل المشكلات، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000م بدون طبعة.

صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، دار ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ط1.

طارق محمد سويدان، محمد أكرم العدلوني، مبادئ الإبداع، قرطبة للنشر والتوزيع، بدون بلد، 2004، ط3.

عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ط1.

عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط1.

عبد الرزاق سالم الرحاحله، نظرية المنظمة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ط1:

عبد الله حسن مسلم، الإبداع والابتكار الإداري، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015، ط1.

محمد داود، إدارة التميز والإبداع الإداري، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، 2020، ط1.

ماجد عبد المهدي مساعدة، إدارة المنظمات منظور كلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2013، ط1.

ماجد عبد المهدي مساعدة، الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم – عمليات – حالات تطبيقية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة؛ عمان، الأردن، 2013، ط1.

مجيد صالح عزيز، بيئة العمل في المؤسسات الإعلامية، مكتب العربي للمعارف، القاهرة، مصر الجديدة، 2018، ط1.

محسن بن نايف، بيئة العمل السامة، شركة تنمية المعرفة، 2019، دون طبعة.

محمد احمد عوض، الإدارة الاستراتيجية الأصول والأسس العلمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، دون طبعة.

محمد الفاتح محمود بشر المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر، 2013م، ط1.

محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ط1.

محمد بن دليم القحطاني، بيئة عمل الشركات: نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة، شركة بريطانية مسجلة في إنجلترا، لندن، 2019، ط1.

محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط1.

محمد محمد إبراهيم، الإدارة الاستراتيجية آليات ومرجعيات خارطة الطريق لإدارة وإعادة الهيكلة الإدارية في المؤسسات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2016، ط1.

محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط4.

موسى اللوزي، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ط3.

مؤيد سعيد السالم، أساسيات الإدارة الاستراتيجية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ط1.

مؤيد عبد الحسين الفضل، الإبداع في اتخاذ القرارات الإدارية، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ط1.

نجم العزاوي، عبدالله النكار، إدارة البيئة نظم ومتطلبات وتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2010، ط2.

هشام عبدالله الغريري، نظرية المنظمة، دار حنين للنشر والتوزيع، الكويت، 2010، ط1.

وائل محمد إدريس، طاهر محسن الغالبي، الإدارة الاستراتيجية المفاهيم والعمليات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2011 ط1.

ثانياً: الدراسات والأطروحات

دانيال طالب الحمصي، أثر تنمية الموارد البشرية في الإبداع الإداري دراسة مقارنة بين المصارف الخاصة والعامة في سورية، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، دمشق، 2013.

عبد المحسن الفاتح إبراهيم، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع الإداري في القطاع المصرفي السوداني، بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2017.

جقوب عبد الحليم، اثر الإدارة الفعالة للوقت على تنمية الإبداع الإداري، دراسة مسحية من وجهة نظر الأساتذة الإداريين بجامعة الجلفة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة يحيى فارس بالمدينة، الجزائر، 2020-2021.

خالد على سعد الحوتي، الرضا الوظيفي وعلاقته بفعالية أداء العمل في الإدارة الحكومية (دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، 2018.

احمد زياد يوسف دار عواد، اثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، تخصص إدارة أعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة ال البيت، الأردن، 2017-2018.

امجد عبد الرحمان الأهمل، أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط 2011م.

إيمان خشعي، اثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة حالة: مؤسسة قذيلة للمياه المعدنية جمورة – بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر غير منشورة في علوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محصد خيضر بسكرة، 2020 – 2021.

تقوى الجبلي بريمة حمدان، دور القيادة الإدارية في تطوير بيئة العمل دراسة حالة: بنك المزارع التجاري في الفترة من 2016-2020م، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة إفريقيا العالمية، الخرطوم، السودان، 2021.

عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال اشباع الحوافز المادية: دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منثوري، قسنطينة، 2011-2012م.

فتان الطيب، دور إدارة الإبداع في تعزيز تنافسية المؤسسات الجزائرية، قدمت هذه الرسالة لحصول على درجة الدكتوراه في علوم الاقتصادية، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليايس، سيدى بلعباس، 2014-2015.

لهاشمي بن واضح، تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية حالة قطاع خدمة الهاتف النقال في الجزائر (2008-2011)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014.

محمد سعد فهد المشوط، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري - دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، قدمت هذه الرسالة استكمالاً للمتطلبات للحصول على درجة الماجستير في إدارة أعمال، قسم إدارة أعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، جانفي 2011.

نبيل علي مبخوت حسن حمادي، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري (دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية)، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، تخصص إدارة أعمال، كلية الإدارية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، 2018.

ندى صارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير إدارة الأعمال التخصصي MBA، الجامعة الافتراضية السورية. 2019.

نهى عطايا، الحوافز وعلاقتها بالولاء التنظيمي والأداء المهني (دراسة ميدانية لدى عينة من العاملين في شركتي الاتصالات الخلوية في مدينة دمشق)، رسالة أعدت لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس، قسم علم النفس كلية التربية، جامعة دمشق، 2016.

ثالثاً : المجالات العلمية

عبد الناصر محمد سيد أحمد، تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 44، العدد 01، الجيزة، جمهورية مصر العربية، تحت النشر، مارس 2024.

الطاهر احمد محمد علي، نسرين موسى احمد احمد، اثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة بين 2010-2020م، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، المجلد 02، العدد 02، 15/06/2020.

خلوف زهرة، دور الإبداع الإداري في تحسين الاداء الوظيفي، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة، المجلد 02، العدد 17، 2017.

لعمور رميلة، اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية – الجزائر، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، جامعة غرداية، المجلد 06، العدد 03، الجزائر، 2019.

أنثى حسو اسحق، دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 8، العدد 26، 2012.

أكرم محمد الحجوج، عبد القادر خالد أبو علي، واقع الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية ونوابهم بمحافظة خانيونس، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 7، العدد 2، فلسطين، 2018.

بشرى عبد العزيز العبيدي، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، معهد الإدارة التقني، العدد 36، 2013.

بن حمو نجاة، علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار، جامعة طاهري محمد بشار، المجلد 08، العدد 01، 22/04/2022.

دهاني أحمد يونس، انعكاسات أجواء بيئة العمل على المستوى الإنتاجي دراسة اجتماعية – ميدانية، مجلة الجامعة العراقية، الجامعة العراقية، كلية الإعلام، العدد 52، المجلد 02.

صابرينة ترغيني، دور الإبداع في تحسين أداء المؤسسة دراسة تطبيقية: مؤسسة الكندي للصناعات الدوائية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة أحمد بوقرة، العدد 02، بومرداس، الجزائر، ديسمبر 2017.

قرماش وهيب، مقومات الإبداع الإداري ودورها في رفع مستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الرياضية، مجلة العلمية محكمة تصدر عن مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، جامعة الجزائر، العدد 08، جوان 2014.

محمد بن حسين بن راجحي عاتي، اثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل، المجلة العربية للنشر العلمي، كلية الأعمال، جامعة جدة، العدد 10، 2019.

محمد جبوري وآخرون، قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهرا، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد 04، العدد 01، 2020

معن بن محمد المدني، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 181، الجزء الثالث، المملكة العربية السعودية، 2019م.

منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية للنشر البحوث والدراسات، جامعة الجنان، المجلد 01، العدد 11، لبنان، 20/09/2020.

نجم العزاوي، طلال نصير، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 33، عمان، الأردن، 2012.

ندى عبد الحسن جواد، أثر الاستخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري دراسة ميدانية على القطاع المصرفي العراقي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، 2023.

المراجع باللغة الأجنبية:

Books:

West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. John Wiley & Sons.

Kanter, R. M. (1983). *The change masters: Innovation and entrepreneurship in the American corporation*. Simon and Schuster.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.

Christensen, C. M., 'rossman, J. H., & Hwang, J. (2009). *The Innovator's Prescription: A Disruptive Solution for Health care*. McGraw-Hill.

Daniel Wessel, *ORGANIZING CREATIVITY*, Copyright, 2008 – 2009.

Journals and Thesis:

Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76(5), 76-87.

Scott T, Mannion R, Davies HT, Marshall MN. Implementing culture change in health care: theory and practice. *Int J Qual Health Care*. 2003 Apr;15(2):111-8. Doi:10.1093/intqhc/mzg021. PMID: 12705704.

Batalden, P. B., & Davidoff, F. (2007). What is “quality improvement” and how can it transform healthcare? *Quality and Safety in Health Care*, 16(1), 2-3.

CHRISTABELLA P.BUSHIRI, *The Impact of Working Environment On Employees Performance: The Case of Institute of Finance Management In Dar Es Salaam Region*, a dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of masters in human resources, management of the open university of Tanzania, 2014

Amal Ali Mohammad Suleiman, Asia Yagoub Al Hadi Abdel khair, *knowledge management and its impact on the administrative creativity of service organizations in light of the emerging corona virus epidemic crisis SARS COV19:An applied study on the Islamic solidarity bank sudan*, *Global journal of economics and business*, taif university , king khalid university, 11(01),.KSA ,out2021.

Antar Mohamed Ahmed Abdul Aal, *The Reality of Adnistrative Creativity among the Principals of General Secondary Education Schools: A field Study in Sohag City*, *Global Journal of Management and Business Research*, faculty of education, University Sohag, 18(13),2018.

Dhrgham Ibrahim kadhim AL.Shukri, *the effect of administrative creativity on improving employee performance: an exploratory study of the opinions of a sample of employees of the Asia cell communications company in Kirkuk*, *Al mithanna university*, 18(2), Iraq,december, 2021.

Eltahir ahmed mohammed ali, *the work environment and its impact administraitve creativity: a case study of sudan university of science and technology*, *journal of*

legal and economic studies, oassim university, community college, administrative and human sciences department, 105(1), saudi arabia, 06/06/2022.

Khaled Al Omari, Haneen Okasheh, *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*, International Journal of Applied Engineering Research, University of Jordan, vol.12(24), Amman, Jordan, 2017.

Safaa Mohammed El Demerdash, Wafaa Mostafa, *Association between organizational climate and head nurses administrative creativity*, International, journal of Nursing Didactics, Tanta university, Zagazig university, vo108(1), Egypt, 01/01/2018.

Sameh Abdalraof Mahmoud yossef. Ahmed Hassan Rakha, *Efficiency Of Personal and Administrative skills for Managerial Leadership on Administrative Creativity at Najran University*, Journal of Education and Practice, Najran University, vo18(6), Saudi arabia 2017.

الملاحق

ملحق 1: الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن طلبة ماجستير في جامعة ميدأوشن. اضع بين ايديكم استبيان " أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي ". سوف يتم استخدام كل المعلومات لغرض البحث. اتمنى منكم المشاركة ونشر هذا الاستبيان علما بأن تعبئة الاستبيان لن يأخذ من وقتك سوى ٥ دقائق.

مع جزيل الشكر والتقدير

العمر

اكبر من 45

35 الى 44

25 الى 34

18 الى 24

الجنس

انثى

ذكر

المستوى التعليمي

دكتوراه

ماجستير

بكالوريوس

ثانوي

سنوات الخبرة

اكثر من 10 سنوات

من 5 الى 10 سنوات

اقل من 5 سنوات

العبارات	وافق	محايد	لا اوافق
يوجد لدى الإدارة القسم قنوات اتصال واضحة تنظم الوصول إلى الموارد المالية والتشغيلية الهامة			
يميل المدراء الى منح الموظفين ذوي الخبرة صلاحيات أوسع في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمجال عملهم			

			يتيح المدراء للموظفين تغيير أساليب العمل والتكيف مع مستجدات بيئة العمل
			تهتم الإدارة\القسم بالاستقرار الوظيفي للعاملين.
			تظهر الإدارة\القسم اهتماما كبيرا بقضايا العاملين
			تهتم الإدارة\القسم بآراء العاملين وتوجهاتهم.
			تحرص الإدارة\القسم على تسخير مواردها لمساعدة العاملين في إنجاز مهامهم
			تتغاضى الإدارة\القسم عن أخطاء العاملين الغير مقصودة
			تبدي الإدارة\القسم فخرها بالعاملين الذين يحققون إنجازات مهمة و تقدر جهودهم التي تساعد في رخائها واستقرارها
			يشجعي المدير على إيجاد حلول لمشكلات العمل بدون تدخل مباشر منه
			يحثي المدير على تحمل مسؤولياتي في العمل بنفسه
			يحثي المدير على التفكير في المشكلة كفرصة للتطوير وليس كعقبة
			يشجعي المدير على النظر لممارستي غير الناجحة على أنها فرصة للتعلم
			يشجعي المدير على التعاون مع زملائي في العمل
			تميل الإدارة\القسم الى تغيير أولوياتها وتوجهاتها الإستراتيجية عند وجود تغيرات جوهرية في بيئة عملها

			لدى الإدارة\القسم رؤية واضحة ومكتوبة
			تقوم الإدارة\القسم بتحفيز الموظفين لتحقيق أهدافها وتوجهاتها الاستراتيجية
			أسعى لإيجاد أفكار جديدة للقضايا المعقدة

أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي

ملخص:

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية، وقد اعتمدت الدراسة في تحليل بيانات الاستبيان على برنامج SPSS حيث تكونت عينة الدراسة العشوائية من 107 فرد، ولتحقيق هدف الدراسة قمنا بتطوير استبانة وفقا للإطار النظري، وقد جرى التحقق من صدقها من خلال لجنة من المحكمين المختصين، كما تم التحقق من ثباتها بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة.

النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية بين سنوات الخبرة ومستوى الإبداع الإداري عند مستوى الدلالة 0.01، في حين لم تظهر علاقة معنوية بين جنس الموظف والإبداع الإداري أو المؤهل العلمي والإبداع الإداري.

خاتمة: يشير هذا البحث إلى أهمية توجيه الاهتمام نحو تحفيز ودعم الموظفين ذوي الخبرة لتعزيز مستوى الإبداع الإداري في المؤسسات الصحية، بالإضافة إلى ضرورة تطوير بيئة عمل إبداعية تشجع على الابتكار وتطوير السياسات والبرامج التي تعزز ذلك.

كلمات مفتاحية: البيئة، بيئة العمل، الإبداع، الإبداع الإداري، القطاع الصحي

The Impact of the Work Environment on Achieving Administrative Creativity in the Healthcare Sector

Abstract:

Objectives: This study aimed to investigate the impact of the work environment on achieving administrative creativity in the healthcare sector.

Methodology: The descriptive-analytical method was utilized in this study. The study population consisted of a random sample, and data analysis was

performed using SPSS software. The study

sample consisted of

achieve the study's

Midocean University
College of Management
Master of Business Administration

was developed based on the theoretical

framework. The validity of the questionnaire

was verified by a panel of expert reviewers, and its reliability was confirmed through an examination of internal consistency.

Results: The results revealed a significant positive relationship between years of experience and the level of administrative creativity at a significance level of 0.01. However, no significant relationship was found between employees' gender or educational qualifications and administrative creativity.

Conclusion: This research underscores the importance of directing attention towards motivating and supporting experienced employees to enhance the level of administrative creativity in healthcare institutions. Additionally, it highlights the necessity of developing an innovative work environment that encourages innovation and the development of policies and programs that foster it.

Keywords: Environment, Work
Environment, Creativity, Administrative
Creativity, Healthcare Sector

The Impact of the Work Environment on Achieving Administrative Creativity in the Healthcare Sector



Prepared by:

Talal Alanazi 232001049

Mahra Al-Juhani 232001368

Abeer Al-Subaie 232001530

Supervised by:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Year:2024