

آثر بيئة العمل على السلوك و الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية

دراسة تطبيقية على مصرف الدم صبراتة

عبدالرحمن عبدالحميد شقوارة / المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة

abdosheware@gmail.com

لطيفة المختار إبراهيم / المعهد العالي لتقنيات علوم البحار صبراتة

Latifa Alzwagy@gmail.com

مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى معرفة آثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية بمصرف الدم صبراتة، استخدم فيها الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم الاعتماد على الاستبانة في الحصول على البيانات اللازمة، بطريقة الحصر الشامل حيث وزع الاستبيان على كل العاملين الإداريين بالمركز والبالغ عددهم 50 موظفاً، وتم استعادتها كاملة . وقد تضمن الاستبيان (45) فقرة، التي أعدها الباحثان موزعةً على خمس رتب، تراوحت بين وافق بشدة ولا وافق إطلاقاً، بالإضافة إلى المعلومات الديموغرافية، ومن ثم تم تحليلها باستخدام برنامج " المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتخرج علينا الدراسة بعدد من النتائج تتمثل في وجود أثر بين متغيري بيئة العمل والإبداع الإداري بالمنظمات الصحية، حيث بلغت قيمة ارتباط (pearson) (0.991) عند مستوى معنوية بلغت (0.00) وهو دال إحصائياً على مستوى (0.01). ووجود أثر للسلوك والمقدرة الإبداعية على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية، حيث بلغت قيمة ارتباط (pearson) (0.838) عند مستوى معنوية بلغت (0.0) وهو دال إحصائياً على مستوى (0.01).

وأوصت الدراسة بالآتي :

العمل على إعداد جداول عادلة للمكافآت والحوافز، والقيام وبشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا المرتبطة بأعمال المركز، وزيادة إشراك العاملين لامتلاكهم رؤية أكبر لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل .

الكلمات الدالة : بيئة العمل، السلوك الإداري، الإبداع الإداري .

The impact of the work environment on administrative behavior and creativity in health organizations

Abstract

The study aimed to investigate the impact of the work environment on administrative creativity in health organizations in Sabratha blood bank, in which the researchers used the descriptive analytical approach, and the questionnaire was relied on to obtain the necessary data. The questionnaire was distributed to all the administrative staff in the bank, who numbered 50 employees, and it was fully retrieved.

The questionnaire included 45 items prepared by the researchers distributed on five ranks ranging from strongly agree to not agree at all, in addition to demographic information. It was analyzed by using the SPSS.

The findings of the study showed that there is an effect between the variables of the work environment and administrative creativity in health organizations, where the value of the correlation (0.991) at a level of significance reached (0.00), which is statistically significant (0.01). The study recommended the following: preparing fair schedules for rewards and incentives, and on a continuous basis to identify the needs of technology related to the work of the center, and increase the involvement of workers because they have a greater vision to discover the problems that others suffer from at work.

Key words: administrative behavior, administrative creativity, work environment

مقدمة :

تعتبر المنظمات الصحية مؤسسات خدمية، وتزداد الحاجة لخدماتها بزيادة الطلب عليها في حالات تفشي بعض الأمراض والأوبئة، الأمر الذي يجعل العمل فيها يحتاج إلي جدية وحرفية وحزم.

إن مستوى الخدمات الصحية التي تقدمها المراكز الصحية تستلزم بأن تكون بقدر من الكفاءة والخبرة والإبداع، وهذا يحتاج إلي تطور المنظومة الصحية المتعامل بها وبيئة العمل التي يعمل فيها.

وفي ضوء ما تقدم جاءت الدراسة كمحاولة للتعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية بمصرف الدم صبراتة .

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

لقد أصبحت الحاجة للسلوك والإبداع في المنظمات مطلباً ملحا ومهماً لكل المؤسسات التي تسعى إلي التميز في الأداء، والمحافظة على استمراريتها في البيئة التنافسية خاصة في الوقت الحاضر، إذ أن التنافس الشديد على تنمية العنصر البشري باعتباره الحجر الأساسي في العملية الإبداعية وحتى تتبنى المؤسسات هذا المفهوم لابد من توفر بيئة تنظيمية خاصة تهدف إلى رعاية السلوك والإبداع وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب. ويمكن إظهار المشكلة الدراسية بصورة أكثر وضوحاً من خلال إثارة السؤال التالي :

س:- هل هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل) على السلوك والإبداع الإداري؟

فرضيات الدراسة :

استناداً إلي مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيتين الآتيتين :-

الفرضية الأولى :

الفرضية الصفرية : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل) على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) .

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل) على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الثانية :

الفرضية الصفرية : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسلوك والمقدرة الإبداعية على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسلوك والمقدرة الإبداعية على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أهداف الدراسة :

إن الهدف الأساسي من الدراسة يتمثل في التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في مصرف الدم صبراتة :

- تحديد مستوى أهمية بيئة العمل في مصرف الدم صبراتة .
- تحديد مستوى الإبداع الإداري في مصرف الدم صبراتة .
- تحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في مصرف الدم صبراتة .

أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة كونها تتطرق إلى أحد المفاهيم التنظيمية، وهو الإبداع الإداري والذي يعد من المواضيع المهمة في الفكر الإداري الحديث كونه مصدر مهماً من مصادر المنظمة وخاصة في المؤسسات التي تسعى إلى تبني استراتيجيات الإدارة الحديثة التي تسعى لاستغلال الفرص، وزيادة قدرتها التنافسية والإبداعية، كذلك فإن هذه الدراسة يمكن أن توجه أنظار صانعي القرار إلى التعامل مع مفهوم بيئة العمل من تأثيرات سلبية أو إيجابية على الإبداع الإداري .

تعريفات

المنظمة : هي شخصية اعتبارية لها كيانها المستقل عن الأفراد المكونين لها . وتدار بواسطة مجلس إدارة منتخب بواسطة الجمعية العامة للأعضاء .

بيئة العمل : هو المكان الذي يؤدي فيه الشخص وظيفته، ويشتمل علي مجموعة من الأعمال والإجراءات الفنية والإدارية¹.

السلوك : هو كل نشاط أو تصرف ذهني أو عقلي يصدر عن الإنسان سواء تم بطريقة شعورية أو لا شعورية، فهو الأفعال أو الاستجابات التي يعبر بها عن قبوله أو رفضه لمحاولات التأثير الموجه إليه من البيئة المحيطة به².

الإبداع : تطبيق فكرة طورت داخل المؤسسة أو تمت استعارتها من الخارج سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة - التي تعتبر كفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حين تطبيقها³، هو الإتيان بجديد أو إعادة تقديم القديم بصورة جديدة أو غريبة التعامل مع الأشياء المألوفة بطريقة غير مألوفة .

الإبداع الإداري : هو نظام يتضمن مجموعة الأفكار، والإجراءات، والممارسات، والقواعد، والأدوار المبتكرة . فالسلوك الإبداعي فعل استباقي مبادر؛ فهو يبدأ من البحث عن المشكلة أولاً وليس عن الحل، وبالتالي فإنه يبادر، ليس من أجل حل مشكلة قائمة - وإن انطوى على هذا بلا شك - وإنما يبحث عن المشكلة حتى قبل أن تقع⁴.

الفصل الأول:- الإطار النظري للدراسة :

مفهوم السلوك التنظيمي :

يهتم السلوك التنظيمي بالأفراد والمجموعات ونشاطاتهم في التنظيم حيث تسعى الإدارة لتحقيق أعلى درجة من الكفاءة في تحقيق أهدافها لكن هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها دون الجهد الإنساني تفكيراً وعملاً من هنا كان السلوك التنظيمي عنصراً مهماً في الإدارة لأن موضوعات السلوك التنظيمي تسعى إلى تزويد المديرين بالمعلومات الضرورية لفهم الأفراد والمجموعات وكيفية سلوكهم لذلك فهي تضيف جانباً هاماً من المهارات الأساسية اللازمة لمتخذي القرارات في التنظيم الإداري، فمعرفة العنصر البشري أمراً مهماً مثل حاجة المدير للإلمام بالأمور المحاسبية والمالية والتنظيمية لذلك فهو يحتاج لمعرفة دوافع العنصر البشري واحتياجاته وكيفية إقناعه وتجنب مقاومته للغير والتطوير والإبداع.

فالسلك يتحدد ضمن الآتي :-

- 1- القدرة على تحديد أهداف واضحة للعمل .
- 2- القدرة على اختيار أنسب الوسائل لتحقيق الأهداف.
- 3- القدرة على استخدام العناصر المتاحة للعملية الخدمية بأقصى كفاءة .

مفهوم الإبداع الإداري⁵:

يعرف الإبداع لغوياً الإتيان بشيء لا نظير له فيه جودة وإتقان، حيث يكون هذا الشيء ابتكاراً لم يسبق له مثيل، ويعرف الإبداع اصطلاحاً بأنه عملية تقوم على تحويل الأفكار الجديدة والخيالية إلى حقيقة واقعة، وينتج عنها إحضار شيء جديد غير موجود مسبقاً إلى الوجود، ويتحقق ذلك عن طريق الآتي:

تجاوز الطرق التقليدية في التفكير.

تطوير أفكار أو أساليب أو أشياء جديدة، ومبتكرة، وغير عادية.

الاستفادة من المعرفة، والبصيرة، والمعلومات، والإلهام، التي تكونت وتطورت من التجارب المختلفة وفي الحياة.

يتضمن الإبداع مرحلتين أساسيتين لا يكتمل إلا بوجود كليهما: التفكير و الإنتاج، إذ لا يكفي أن يفكر الشخص بطريقة إبداعية، بل عليه التصرف بناء على هذه الأفكار.

خصائص الإبداع الإداري :

ويمكن أن نورد في هذا السياق أهم خصائص الإبداع فما يلي⁶ :

1- أن الإبداع ظاهرة فردية وجماعية، فالإبداع ليس حكراً على الأفراد، وليس عملية فردية بالضرورة، بل تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات، ويتأكد ذلك في الوقت الحاضر إذ يبدو الإبداع الجماعي أو المؤسسي أكثر إمكانية ووجوداً بحكم الظروف والظواهر والمتغيرات التي يعيشها الإنسان وتتداخل بصورة بالغة التعقيد وتحتاج جهوداً عظيمة وإمكانيات ضخمة حتى يمكن التعامل معها والوصول إلي نتائج إبداعية حولها.

2- إن الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد، فالإبداع ليس حكراً على الخبراء والعلماء والأخصائيين لذلك فإن من مهمات إدارة أي منظمة أن تعي هذه الحقيقة وتعمل على تنمية روح الإبداع لدى العاملين والمواطنين، وان تعمل على فتح المجال أمام أي بوادر إبداعية وتقوم بتوظيفها في أطر مؤسسية ترعاها وتطورها.

3- إن الإبداع كالتشخصية يرتبط بالعوامل الموروثة كما يمكن تربيته وتطويره، فالعوامل الوراثية لها تأثيرها الكبير في تنمية الاستعدادات الإبداعية وهي التي تعطي الإبداع النوعية المميزة إلي حد كبير وخاصة في المجالات والأنشطة التي تحتاج إلي استعدادات خاصة .

وبالحديث عن المزيج الإبداعي فيذكر روس موني Mooney Ross أن هناك أربعة نواحي رئيسية يتكون منها المزيج الإبداعي وهي ⁷ :

1- البيئة الإبداعية.

2- الشخص المبدع .

3- العملية الإبداعية .

4- المنتج الإبداعي.

فالمؤسسة المتميزة تتصف بسمات متعددة تميز بيئتها التنظيمية عن غيرها، ومن هذه السمات نذكر منها الآتي ⁸:-

1- وضع و تطوير رسالة Mission محددة للمؤسسة، و من الضروري أن تكون هذه الرسالة بمثابة القيم المشتركة للعاملين .

2 - من الضروري أن يتم تركيز الاهتمام على المقومات و المكونات الجوهرية للعمل .

3 - أن يتم النظر إلى المنهج البيروقراطي على أنه عدو رئيسي .

4 - تحفيز جميع العاملين للتدريب و التجريب .

5 - تطوير و تعزيز العلاقات الوثيقة مع المستفيدين من الخدمة و ذلك بالفدر الذي يجعل من جميع عمليات التطوير و الإبداع جهوداً موظفة في سبيل تحقيق رغبات المتعاملين مع المؤسسة.

6- إعطاء أسبقية متميزة لتنمية و تطوير قدرات العاملين و تحفيزهم على الأداء المتميز و الإبداع فيه.

معوقات الإبداع :

تصنف معوقات الإبداع إلى ثلاث⁹ :-

- 1- معوقات شخصية : كنقص المعلومات والمعارف والخبرات وعدم الثقة والخوف من الفشل والتمسك بالنمط التقليدي في أداء الأعمال، وعدم القدرة على اتخاذ القرار، والنظرة التشاؤمية للحياة، وانعدام روح الإقدام والمبادرة .
- 2- معوقات تنظيمية : المركزية وخلل في نظام الاتصال وعدم تدفق وانسياب المعلومات والأفكار ببسر، والتمسك الجاف باللوائح، وانخفاض الروح المعنوية وروح الفريق، والخلافات بين الأفراد والإدارة جهل الإدارة بالمدخل السلوكية وعدم وضوح الواجبات .
- 3- معوقات اجتماعية : كالرشاوة، الوساطة والمحسوبية، الاختلاس، السرقة، التزويد، النصب، الترقية للوظائف بعيدا عن الموضوعية والواقعية .

الدراسات السابقة :

1- دراسة مودة 2014م

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد مستوى أهمية بيئة العمل والابداع الاداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث تم تصميم إستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من الموظفين في جامعة السودان" الجناح الغربي" وكان أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للهيكال التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وظروف العمل على الابداع الاداري. ولا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتكنولوجيا على الابداع الإداري. لدى العاملين القدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل كما يحرصون على معرفة القصور والضعف فيما يقومون به من أعمال. تمتلك الجامعة كوادر بشرية مؤهلة وذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا .

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها انه على إدارة الجامعة السعي نحو زيادة رواتب العاملين وحوافزهم منعا لتسرب العاملين منها ووقف نزيف فقدان الخبرات وتحقيق الرضا الوظيفي.

كما توصي الباحثة بتوفير كافة الاحتياجات اللازمة التي تمكن العاملين من ممارسة عملهم بكفاءة وفعالية، والاهتمام بمواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها، والعمل على توفير الاحتياجات اللازمة من التكنولوجيا¹⁰.

2- دراسة عبدالحق 2015م

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال وتحديد دوره في أداء هذه المنظمات، ولتحقيق هذا الهدف اختيرت ثلاثة مصارف تجارية كعينة ممثلة للقطاع المصرفي السوداني، استخدم الدارس الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (220) مفردة من مجتمع الدراسة الذي يتكون من الإدارات العليا والوسطى والدنيا بالمصارف المختارة، تم استرجاع (190) استبانة سليمة ولقد تم استخدام المنهج الوصفي SPSS أخضعت للتحليل باستخدام حزمة التحليل الإحصائي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة. اقترحت الدراسة نموذجاً يتكون من بعض أبعاد السلوك التنظيمي، حيث تم تحديد (الاتجاهات، والدافعية والتحفيز، وضغوط العمل، والقيادة الإدارية، والصراع التنظيمي، والثقافة التنظيمية) كأبعاد لقياس السلوك التنظيمي، كما تم استخدام (الكفاءة والفعالية وجودة الأداء والالتزام التنظيمي) كأبعاد لقياس أداء المصارف، أما بالنسبة للبيئة الداخلية للمنظمة (المتغير المعدل) فقد اختارت الدراسة (الهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا، والبيئة المادية، والإجراءات) كأبعاد لقياسها.

تمثلت مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال الممثلة في المصارف التجارية، وعليه فقد قام الباحث بصياغة فرضيتين رئيسيتين تقرعت منهما فرضيات فرعية، وبعد اختبار الفرضيات، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها ما يلي:

- 1 - أظهرت الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً للثقافة التنظيمية على مستوى كفاءة أداء المصارف.
- 2 - إن هناك أثراً سلبياً لضغوط العمل والصراع التنظيمي على مستوى كفاءة الأداء بالمصارف.
- 3- كما أشارت النتائج بأن فعالية الأداء بالمصارف المبحوثة تتأثر بالثقافة التنظيمية وضغوط العمل والصراع التنظيمي وبيئة المنظمة الداخلية.

4 - وأوضحت الدراسة إن جودة الأداء والالتزام التنظيمي للعاملين بالمصارف يتأثران سلباً بضغوط العمل والصراع التنظيمي.

5 - كذلك بينت نتائج الدراسة أن بعض أبعاد بيئة المنظمة الداخلية تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء بالمصارف التجارية وبعضها لا يعدل العلاقة.

وعلى ضوء هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم وضع عدد من التوصيات، أهمها ضرورة اهتمام المسؤولين في المصارف بعناصر السلوك التنظيمي. كما توصي الدراسة بضرورة رفع دافعية الموظفين عن طريق الحوافز المادية والمعنوية مع التأكيد على ربط الحوافز بشكل مباشر مع نتائج الأعمال (إيجاباً أو سلباً). وأوصت الدراسة بضرورة العمل على خفض مستوى الضغوط التي يتعرض لها العاملون بالمصارف أثناء أدائهم لواجباتهم اليومية. كما أوصت بالاهتمام بتصميم الهياكل التنظيمية التي تعتمد على الأسس العلمية والعملية وعمل لوائح تنظيمية تحدد المهام والصلاحيات لمختلف التقسيمات. وأوصت أيضاً بالاستمرار في تعزيز بيئة العمل الداخلية الايجابية في القطاع المصرفي السوداني¹¹.

3- دراسة نبيل 2018م:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة بيئة العمل الداخلية بالأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة عشوائية بسيطة، بلغ حجمها (213) مفردة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (479) من الموظفين الإداريين في الجامعات اليمنية الأهلية المختارة وهي جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجامعة اليمنية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، تم استرجاع (165) استمارة صالحة للتحليل وتم تحليلها باستخدام حزمة التحليل الإحصائي (ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته، SPSS لطبيعة الدراسة، واعتمدت الدراسة على كلاً من الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة)، كمجالات لقياس بيئة العمل الداخلية، كما تم اعتماد (الالتزام التنظيمي، الإبداع الإداري)، كمجالات لقياس الأداء الإداري بالجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- 1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية.
 - 2- أن هناك مستوى جيد لبيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية بمتوسط حسابي.
 - 3- أن هناك مستوى جيد من الأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية بمتوسط حسابي.
 - 4- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة فيما يتعلق ببيئة العمل الداخلية والأداء الإداري تُعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في الجامعة، المستوى الوظيفي)، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة تُعزى (الجامعة، الجنس)
- أهم التوصيات:

- 1- ضرورة الاهتمام المستمر ببيئة العمل الداخلية كونها أحد العناصر الرئيسية التي تؤثر إيجاباً أو سلباً في أداء الموظفين ورفع روحهم المعنوية ومدى انعكاس ذلك على مستوى التزامهم بالمهام الوظيفية وتطوير قدراتهم الإبداعية.
- 2- العمل على تعزيز الالتزام التنظيمي، و الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعات اليمنية الأهلية محل الدراسة¹².

الفصل الثاني :- الطريقة والإجراءات :

تتناول الطريقة والإجراءات المتمثلة في التعريف بمجتمع وعينة الدراسة، والأداة المستخدمة لجمع البيانات الأولية في هذه الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ومن ثم يتم تحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة. ومن بعد ذلك التحليل واختبار الفروض التي قامت عليها الدراسة. وفيما يلي وصف الإجراءات :

أولاً :- أهداف الدراسة الميدانية :

في ضوء الإطار النظري للدراسة وفي ضوء أهداف أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية تهدف إلى ما يلي :

- التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية.

ثانياً :- مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مصرف الدم صبراتة.

- عينة الدراسة وخصائصها :

تكونت العينة من العاملين في مصرف الدم صبراتة ذكور وإناث حيث قام الباحثان بتوزيع عدد (50) استبيانية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة وعينتها من بعض العاملين في مصرف الدم صبراتة على اختلاف مؤهلاتهم العلمية كتوضيح لخصائص عينة الدراسة وتوزيعها وفقا لخصائصهم المدروسة التالية :

(النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، في العمل الحالي) وتم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة لهذه المتغيرات .

جدول (1): خصائص العينة الديموغرافية

المجموع	النسبة المئوية	العدد	المتغير
الجنس			
50	64.0%	32	ذكر
	36.0%	18	أنثى
العمر			
50	54 %	27	اقل من 31
	38 %	19	31 – 41
	8 %	4	41 - 51
المؤهل العلمي			
50	38 %	19	دبلوم عالي
	56 %	28	بكالوريوس
	6 %	4	ماجستير
سنوات الخبرة			
50	36 %	18	اقل من 6
	44 %	22	6 – 10
	20 %	10	10 - 16

من خلال الجدول السابق رقم (1) نلاحظ أن نلاحظ أن نسبة الذكور 64 % من حجم العينة ونسبة الإناث تبلغ 36 % من حجم العينة، أن نسبة (54%) من حجم العينة أعمارهم اقل من 31 سنة ونسبة (38%) من حجم العينة أعمارهم من 31 – 41 سنة و نسبة (8 %) أعمارهم من 41 – 51 سنة، أن أعلى نسبة لتوزيع العينة هم من حملة البكالوريوس حيث كانت نسبتهم 56% من حجم العينة، و اقل نسبة هم من حملة الماجستير وكانت نسبتهم نسبة 6% من حجم أعلى نسبة لتوزيع العينة بالنسبة للخبرة كانت (44 %) من حجم العينة وهم يتمتعون بخبرة من 6 – 10 سنوات ثم نسبة (36%) من حجم العينة وخبرتهم أقل من 6 سنوات .

ثالثا :- أداة الدراسة :

استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات واستطلاع آراء أفراد العينة من (العاملين في مصرف الدم صبراتة) وذلك من خلال اطلاع الباحثان على العديد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة وكانت كما يلي :-

- الجزء الأول من الأداة :- عبارة عن البيانات الأساسية لعينة الدراسة وهي الجنس (ذكر، أنثى) العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة .

- الجزء الثاني :- محاور فقرات الأداة :

حدد الباحثان المحاور الأساسية للأداة في ضوء مراجعتها للكتب والأبحاث والدراسات المتعلقة حول أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية، وتم تحديد محاور الاستبانة في محورين :-

المحور الأول :- بيئة العمل وتتكون من سبعة أجزاء .

الجزء الأول :- الهيكل التنظيمي ويتكون من (خمس فقرات) .

الجزء الثاني :- الأنظمة والتعليمات وتتكون من (خمس فقرات) .

الجزء الثالث :- التدريب ويتكون من (خمس فقرات) .

الجزء الرابع :- المشاركة في اتخاذ القرارات وتتكون من (خمس فقرات) .

الجزء الخامس :- الحوافز والمكافآت ويتكون من (أربع فقرات) .

الجزء السادس :- التكنولوجيا وتتكون من (خمس فقرات) .

الجزء السابع :- ظروف العمل ويتكون من (خمس فقرات) .

المحور الثاني :- السلوك والقدرات الإبداعية ويتكون من جزئيين :

الجزء الأول :- السلوك الإبداعي ويتكون من (خمس فقرات)

الجزء الثاني :- القدرات الإبداعية وتتكون من (ثلاث فقرات)

ولكل محور من هذين المحورين السابق ذكرهما تم وضع مجموعة من المؤشرات تعبر عنه، فكانت الاستبانة في صورتها الأولية تتكون من (50) عبارة موزعة على المحاور الأربعة بالجدول

التالي :-

جدول (2) : عدد فقرات الاستبانة موزعة على المحاور الأربعة

المحاور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	مجموع الفقرات
عدد الفقرات	25	15	5	5	50

رابعا :- صدق وثبات أداة الدراسة :

أ - صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحثان بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي لاستبانة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية، وتم التحقق من ذلك بتطبيق الاستبانة وذلك بحساب صدق وثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (pearson) بين كل محور من محاور الاستبانة، وكل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور نفسه وذلك باستخدام برنامج الحزم الاقتصادية للعلوم الاجتماعية (Statistical package for social science) (spss)

حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة :

لاختبار صدق الاتساق الداخلي قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة، وكل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور نفسه، وتحصل الباحثان على مصفوفة الارتباط كما بالجدول التالي :-

جدول (3) قيمة معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية لها

المحاور	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	بيئة العمل	0.991**	0.0
الثاني	السلوك والقدرات الإبداعية	0.838**	0.0

ب - معامل ألفا كرونباخ cronbach alpha :

استخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة حيث حصل الباحثان على قيمة ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة :-

جدول (4) يوضح نتائج اختبار كرونباخ ألفا لمحور الاستبيان

ر.م	المجال	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	بيئة العمل	34	0.779
2	السلوك والقدرات الإبداعية	8	0.819

خامسا :- أساليب المعالجة الإحصائية :

يتناول هذا المبحث عرضاً للناتج التي توصل إليها الباحثان من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية، وفقاً لتساؤلات الدراسة حيث استخدم الباحثان التكرارات والنسبة المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة واجاباتهم على كل عبارة من عبارات الاستبانة :

- معامل بيرسون لبيان مدى التلائم بين كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تتبعه العبارة وبالتالي التعرف على الاتساق الداخلي للأستبانة .

سادسا :- تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية :

1- النتائج المتعلقة بالمحور الأول :

جدول (5) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لبعده بيئة العمل

ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
1	0.0	0.828**	وضوح طبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بني عليه.
2	0.0	0.586**	وضوح الأدوار والمسؤوليات والاختصاص.
3	0.0	0.704**	وضوح وجهة للبساطة.
4	0.0	0.538**	انخفاض البيروقراطية وبساطة للإجراءات.
5	0.0	0.586**	تشجيع التدخل الوظيفي وانتشار روح الفريق.
6	0.0	0.45	تؤدي الأنظمة والتعليمات في منظمتي إلي تسهيل إنجاز العمل .
7	0.0	0.828**	تتوفر أنظمة رقابة وإشراف فعالة في منظمتي من خلال الأنظمة والتعليمات النافذة.
8	0.0	0.62	يؤدي عدم وضوح بعض بنود الأنظمة والتعليمات إلي إرباك العمل وتأخيرها.
9	0.0	0.711	تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة لتحقيق أهداف منظمتي.
10	0.0	0.882	هناك تهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية في منظمتي.
11	0.01	0.422	يهدف برامج التدريب في مصرف الدم إلي تطوير إمكانات العاملين.
12	0.021	0.331	فرص التدريب متاحة لجميع الموظفين في جميع الأقسام.
13	0.0	0.563	لدي إدارة مصرف الدم توجه نحو التدريب كفريق عمل وليس كأفراد.
14	0.0	0.642	تسود روح التعاون بين الموظفين في الأقسام المختلفة.
15	0.024	0.319	يهتم مصرف الدم بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير مهاراتهم ومصاريفهم.
16	0.01	0.322	تقوم الإدارة بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي

			يعملون به.	
دال إحصائيا	0.04	0.220	اتخذ قراراتي الإدارية بنفسى بعيدا عن مشاركة الآخرين.	17
دال إحصائيا	0.0	0.538	احترم رأي المرؤوسين.	18
دال إحصائيا	0.0	0.680	إشراك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار ولكن لا اخذ برأيهم.	19
دال إحصائيا	0.012	0.351	أقدر العاملين كأشخاص لهم رغبات ودوافع وأهداف شخصية.	20
دال إحصائيا	0.0	0.848**	يمتاز نظام المكافآت والحوافز في مصرف الدم بالفعالية.	21
دال إحصائيا	0.01	0.471	الدخل الذي أنقاضه من مصرف الدم يعتبر مرتفعا مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات حكومية أخرى.	22
دال إحصائيا	0.02	0.315	نظام المكافآت والحوافز في المصرف يرتبطان مع نتائج الأداء.	23
غير إحصائيا	0.1	0.12	تعد جداول المكافآت والحوافز التي يتبناها مصرف الدم عادلة وتؤدي إلي المحافظة علي معنويات الموظف وتحسين الأداء.	24
دال إحصائيا	0.0	0.680**	يواكب مصرف الدم التطور التكنولوجي للربط بأعماله.	25
دال إحصائيا	0.03	0.299	لدى مصرف الدم خطة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل.	26
دال إحصائيا	0.0	0.838**	يهتم مصرف الدم بالتكنولوجيا العاصرة في تحقيق مستويات أداء أفضل.	27
غير إحصائيا	0.4	0.117	يقوم مصرف الدم وبشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا.	28
دال إحصائيا	0.06	0.26	يمتلك مصرف الدم كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية .	29
دال إحصائيا	0.0	0.636**	يشعر العاملون في مصرف الدم بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه.	30
دال إحصائيا	0.0	0.702**	يتلاءم الأثاث في مصرف الدم مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.	31
دال إحصائيا	0.004	0.398**	يوفر مصرف الدم ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.	32
دال إحصائيا	0.0	0.730**	يسعى مصرف الدم إلي توفير كافة التأمينات الأزمة للعاملين في حالة تعرض لحوادث.	33
دال إحصائيا	0.0	0.478**	يتلاءم الأثاث في مصرف الدم مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون.	34

من الجدول (5) تبين أن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة ببيئة العمل عدا الفقرة الرابعة والعشرين (تعد جداول المكافآت والحوافز التي يتبناها مصرف الدم عادلة وتؤدي إلي المحافظة علي معنويات الموظف وتحسين الأداء). الفقرة الثامنة والعشرون (يقوم مصرف الدم وبشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا) حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من (0.05) مما يبين إن أثر بعد بيئة العمل في المنظمات الصحية كانت مرتفعة .

2- النتائج المتعلقة بالمحور الثاني :

جدول (6) يوضح العلاقة بين الفقرات والدرجة الكلية لبعء السلوك والقدرة الإبداعية

ت	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.578**	0.0
2	0.571**	0.0
3	0.341*	0.01
4	0.790**	0.0
5	0.496**	0.0
6	0.569**	0.0
7	0.369**	0.008
8	0.1090	0.4

من الجدول (6) تبين أن مستويات الدلالة تشير إلى عدم وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المتعلقة ببعء السلوك والمهارات الإبداعية عدا الفقرة الثامنة (أمتك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل) حيث كانت جميع مستويات الدلالة أقل من (0.05) مما يبين إن أثر بعء السلوك والقدرة الإبداعية في المنظمات الصحية كانت مرتفعة .

اختبار فرضيات الدراسة :

نتناول في هذه الفقرة اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية من خلال استخدام معامل الارتباط .

الفرضية الأولى :

الفرضية الصفريية : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) .

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة معنوية لبيئة العمل على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) .

الفرضية الثانية :

الفرضية الصفريية : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسلوك والمقدرة الإبداعية على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) .

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة معنوية للسلوك والمقدرة الإبداعية على الإبداع الإداري بالمنظمات الصحية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) .
جدول (7) يوضح العلاقة بين الأبعاد ومدى وجود الإبداع الإداري

الإبداع الإداري			المحور
		معامل الارتباط	
دال إحصائيا	0.000	0.991**	بيئة العمل
دال إحصائيا	0.0	0.838**	السلوك والمقدرة الإبداعية

من الجدول (7) يوضح تأثير عناصر لمحور (بيئة العمل، السلوك والمقدرة الإبداعية) على الإبداع الإداري .

حيث أظهرت النتائج :

1- وجود أثر لبيئة العمل حيث كان معامل الارتباط (0.991) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود اثر لمحور بيئة العمل على الإبداع الإداري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود اثر بيئة العمل على الإبداع الإداري.

2- وجود أثر السلوك والمقدرة الإبداعية حيث كان معامل الارتباط (0.838) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يتوجب رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود اثر لمحور السلوك والمقدرة الإبداعية على تحسين الإبداع الإداري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر السلوك والمقدرة الإبداعية على الإبداع الإداري.

التوصيات :

- 1- العمل على إعداد جداول عادلة للمكافآت والحوافز بمصرف الدم للمحافظة علي معنويات الموظفين وتحسين أداءهم .
- 2- القيام وبشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا المرتبطة بأعمال المركز .
- 3- زيادة إشراك العاملين لامتلاكهم رؤية أكبر لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل .

المراجع :

- 1-التقفي عبد الرحمن، دراسة بعنوان " الإخلال الوظيفي لمعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف والجزاءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير المعلم"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، 2008 م .
- 2- خراز الأخضر، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، دراسة حالة مؤسسة EGTTمركب حمام ربي(سعيدة)نموذجاً، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2011م، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، 2011م .
- 3-سليم بطرس جلدة، زيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2006م .
- 4-عبدالمعطي محمد العساف، مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة، 17 (62) 1995م .
- 5- علي السلمي، السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- 6- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005م .
- 7- فتحي عبدالرحمن جروان، الإبداع مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبيه، مراحل العملية الإبداعية، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط2، الأردن، 2009م .
- 8- محمد علواني، إبداع وابتكار، مجلة رواد الأعمال، يونيو 2021، السعودية، rowadlamal.com .
- 9- مصطفى كامل أبو العزم عطية، مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 10- ليلي.العاجيب، 12/أبريل/2021

<https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9>

[_85_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9](https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9)

[D8%B9](https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9)

الهوامش

- 1 عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005م، ص569.
- 2 علي السلمي، السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ص85.
- 3 فتحي عبدالرحمن جروان، الإبداع مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبيه، مراحل العملية الإبداعية، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط2، الأردن، 2009م.
- 4 محمد علواني، إبداع وابتكار، مجلة رواد الاعمال، يونيو 2021، السعودية، rowadlamal.com
- 5 ليلي، العاجيب، 12/أبريل/2021
- 6 https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9
- 6 عبدالمعطي محمد العساف، مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة، 17 (62) 1995م، ص33-37
- 7 خراز الإخضر، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، دراسة حالة مؤسسة EGTت مركب حمام ربي(سعيدة)نموذجاً، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، 2011م، ص34
- 8 سليم بطرس جلدة، زيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2006م، ص34.
- 9 مصطفى كامل أبو العزم عطية، مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ص90-91.
- 10 مودة إسماعيل حسن إسماعيل، أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري، "دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا"، رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال.
- 11 عبدالحق على ابراهيم على ابراهيم بلل، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، "دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم"، اطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراة الفلسفة في ادارة الأعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2015م.
- 12 نبيل علي مبخوث حسن حمادي، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاداء الاداري، "دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية"، رسالة ماجستير، جامعة الاندلس للعلوم والتقنية، عمادة الدراسات العليا، كلية العلوم الادارية، ادارة الاعمال، الجمهورية اليمنية، 2018م.