تقييم الإبداع التنظيمي لهيئة التمريض في المستشفى الوطني في حماه – سلمية

د يثينة الكردي* د نسرين داؤود** رهف مصطفى كفا***

(الإيداع: 5 شباط 2025، القبول: 23 حزيران 2025)

الملخص:

يُعتبر الإبداع التنظيمي أحد المكونات الجوهرية في تطوير الأداء المؤسسي، لما له من دور في تعزيز الفعالية والكفاءة داخل بيئة العمل، خاصة في القطاعات الحيوية كقطاع التمريض. ويتطلب الإبداع التنظيمي توافر قدرات واستعدادات فردية، بالإضافة إلى بيئة تنظيمية محفزة تدعم التفكير الابتكاري وتتيح المجال لتوليد الأفكار الجديدة التي تسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية.

هدفت الدراسة الحالية الى تقييم الابداع التنظيمي لهيئة التمريض في المستشفى الوطني في حماة– سلمية.

تم اجراء دراسة وصفية كمية مستعرضة على عينة ملائمة مكونة من 236 ممرض/ة من هيئة التمريض في المشفى. تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم تطويره من قبل الباحث استنادا على المراجع ذات الصلة وتكون من جزأين استمارة البيانات الديموغرافية ومقياس الابداع التنظيمي وشمل 13 عبارة.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن المستوى الكلي للإبداع التنظيمي متوسطاً بمتوسط حسابي قدره (M±SD: 3.12±0.939)، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية هامة في ذلك المستوى لدى هيئة التمريض تعزى للعمر والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة.

أوصت الدراسة الحالية بإجراء مراجعات دورية لمستوى الإبداع التنظيمي وتفعيل الاستراتيجيات الخاصة التي تضمن استمرار تحسينه والارتقاء به لدى هيئة التمريض الهيئة، إجراء المزيد من الدراسات على مجتمع الكادر الصحي مع حجم عينة أكبر.

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي، هيئة التمريض

*أستاذ مساعد, قسم الإدارة في التمريض, كلية التمريض, جامعة تشرين, اللاذقية.

** أستاذ مساعد, قسم الإدارة في التمريض, كلية التمريض, جامعة تشرين, اللاذقية.

***طالبة (ماجستير) – قسم الإدارة في التمريض – كلية التمريض – جامعة تشرين – اللاذقية.

Assessment of organizational creativity among nursing staff In National Hospital in Hama – Salamiyah

Dr. Buthaina Alkurdi* Dr. Nisreen Daoud Rahaf Kafa*****

(Received: 5 February 2025, Accepted: 23 June 2025)

Abstract:

Organizational creativity is considered one of the essential components in enhancing institutional performance due to its role in promoting efficiency and effectiveness within the work environment, especially in vital sectors such as nursing. Organizational creativity requires the presence of individual abilities and predispositions, in addition to a supportive organizational environment that fosters innovative thinking and provides space for generating new ideas that contribute to improving the quality of healthcare services.

The current study aimed to assess the level of organizational creativity among the nursing staff at the National Hospital in Hama – Salamiyah.

descriptive, cross-sectional quantitative study was conducted on a convenient sample of 236 nurses working in the hospital. Data were collected using a self-developed questionnaire based on relevant literature. The tool consisted of two parts: a demographic data form and an organizational creativity scale comprising 13 items.

The findings indicated that the overall level of organizational creativity was moderate, with a mean score of (M = 3.12, SD = ±0.939). Statistically significant differences in the level of organizational creativity were found based on age, marital status, and years of experience.

The study recommended conducting regular reviews of the level of organizational creativity and activating targeted strategies to ensure its continuous improvement and development among the nursing staff. It also suggested conducting further research on healthcare personnel with a larger sample size.

Key words: organizational creativity, nursing staff.

---

*Assistant Professor, Department of Nursing Adminstration, Faculty of Nursing,Tishreen University.

**Assistant Professor, Department of Nursing Adminstration, Faculty of Nursing,Tishreen University.

***Master Student, Department of Nursing Adminstration, Faculty of Nursing,Tishreen University.

1. المقدمة

تواجه مؤسسات الرعاية الصحية، في مختلف الدول، تحديات متزايدة ناجمة عن التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تؤثر في بيئاتها التنظيمية. وتفرض هذه المتغيرات على تلك المؤسسات والعاملين فيها ضرورة التصدي لمشكلات معقدة تتطلب معالجات تتجاوز الأساليب التقليدية، مما يبرز الحاجة إلى التفكير الإبداعي كخيار استراتيجي في مواجهة تلك التحديات [2,1]. وفي ظل بيئة تنظيمية حيوية تتسم بالتغير المستمر في مختلف المجالات، تصبح القدرات الإبداعية لدى العاملين، ولا سيما في القطاع التمريضي، مطلباً حيوياً لضمان التكيف الفعّال مع المستجدات المحيطة. فامتلاك مهارات وخبرات إبداعية يتيح للكوادر التمريضية الإسهام بفعالية في دعم الإدارة من خلال تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشكلات التي قد تواجه المؤسسة، وهو ما يعزز من كفاءتها وفاعليتها [4،3].

يُعد الإبداع التنظيمي في مؤسسات الرعاية الصحية ظاهرة متعددة الأبعاد تتجلى في ثلاثة مستويات رئيسية متكاملة: الإبداع على مستوى الفرد، والإبداع على مستوى الجماعة، والإبداع على مستوى المنظمة. وتُشكل هذه المستويات بنية مترابطة تُسهم مجتمعة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتعزيز قدرتها على التكيف والتطوير المستمر [6،5]. أما الإبداع على مستوى الجماعة فهو الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل الجماعة، وإبداع الجماعة أكبر من المجموع الفردي في إبداع أفرادها، وقد توصلت الدراسات إلى بعض النتائج فيما يتعلق بإبداع الجماعة من أهمها أن الجماعة المتماسكة أكثر استعدادا أو حماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً، وأن الجماعة حديثة التكوين تميل للإبداع أكثر من الجماعة القديمة. أما الإبداع على مستوى المنظمة فيتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة وبالتالي فهو يعمل بدلالة الإبداع الجماعي [8،7].

يجبان يتم تحفيز الإبداع ودمجه في الأنشطة اليومية، من خلال ابتكار نموذج للإبداع بمواد مخصصة له. بمعنى آخر، يجب أن يكون الإبداع عنصراً من عناصر مصادر الربح والنمو. يبدأ الإبداع بالأفكار، لذا يجب تحديد آلية الأفكار من قبل العاملين. والخطوة التالية هي مراجعة الأفكار لمعرفة مدى تطابقها للهدف وإمكانية تطبيقها، ولابد أن تتلقى كل فكرة تغذية راجعة داعمة. ويجب تشجيع العاملين على التفكير والتأمل في خبراتهم وعلى التطلع إلى المستقبل بأفكار ومنتجات إبداعية، لذلك يجب أن تضم البنية التنظيمية مجموعة من العناصر المتسلسلة التي تشتمل على (كبير المسؤولين في المستوى الأول، يليه كبير مسؤولي الأداء وكبير مسؤولي العمليات وكبير مسؤولي التنمية في المستوى الثاني، ومن ثم مسؤول الإبداع بالمستوى الثالث، يليه نظام إدارة الفكرة بالمستوى الرابع، وأخيرا مكتب الابتكار والتحفيز بالمستوى الخامس) [10،9].

تعتمد المنظمات ولا سيما الصحية منها على الإبداع كوسيلة فعالة لتنفيذ استراتيجياتها وتطوير أدائها، وتطبيق كل جديد بهدف دعم قدراتها على مواجهة التحديات انطلاقاً من نماذج مختلفة نذكر منها: نموذج المعرفة التنظيمية حيث يرى مؤيدو هذا النموذج بأنه يجب على الأفراد تنمية مهاراتهم للحصول على المعلومات الداخلية والخارجية الخاصة بالتنظيم، وقد أطلق عليها بالقدرة الاستيعابية التي تعرف على أنها: ""قدرة المنظمة على خلق قيمة جديدة، معلومة خارجية واستخدامها في إنتاج المعرفة". حيث غالبا ما تكون المصادر الخارجية للمعرفة حاسمة في العملية الإبداعية [12،11]. ومع تطور العلوم والتكنولوجيا، يحتاج المجتمع إلى أشخاص يستطيعون اتخاذ خطوات في اتجاه التغيير والتطوير، ويعتبر الإبداع أحد أهم متطلبات بقاء ونجاح المنظمات وتميزها في عصر العولمة، لذا يجب على مؤسسات الرعاية الصحية تشجيع وتبني استجابات

إبداعية من أجل التعامل مع جميع الظروف الطارئة والاحتياجات الناشئة حديثاً، بالمقابل فإن إبداع أي نظام اجتماعي يعتمد على إبداع أفراد هذا النظام، وفي مثل هذه الحالة يعتبر وجود عاملين ذوي معرفة مبدعين في المنظمة مفيداً للغاية [13].

يعتبر الممرض/ة من أفراد الفريق الصحي الأكثر تواجداً في ساحة العمل المباشر مع المريض، لذلك فهو غالباً ما يواجه مواقف لا يمكن التنبؤ بها، ولم يتم تدريبه/ا عليها من قبل، ولم يعد تعليمه/ا يلبي احتياجات القرن الحادي والعشرين، ومن أجل التعامل مع هذه المواقف الجديدة والمعقدة، يحتاج الممرض/ة إلى مستوى أعلى من الكفاءة في الأداء، ومقدرة فريدة وفعالة وإبداعية على الاستجابة في الوقت المناسب. تعتبر (Myra Levie,1973) أول من استخدم استعارة "ربط الفن بعلم التمريض" لوصف الإبداع وقدمته كحدث تمريضي يومي ضروري للتفاعل مع المهام والواجبات اليومية وخاصة الطارئة منها، ومن هذا المنطلق يعد الإبداع من المهارات المهمة لمواجهة المشكلات والتعامل معها وخلق الأفكار الجديدة، ويجب على الممرضين والممرضات استخدام قدراتهم الإبداعية لتصور مشاكلهم المحتملة ونتائجها اللاحقة وإعداد أنفسهم للمستقبل، ويجب عليهم أيضاً استخدامه لصنع القرار وحل المشكلات [14،15].

يمكن تنفيذ الإبداع التمريضي في مجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك التعليم والبحث والإدارة والممارسة السريرية؛ ومن الواضح أن هذه المناطق تتفاعل مع بعضها البعض. إلا أن الإبداع في الرعاية التمريضية هو مفهوم جديد لا يُدرك أكثر من غيره، ولهذا السبب فإن فن الرعاية التمريضية غالباً ما يكون مبهماً يبقى مخفياً في المهنة، ونظرًا لأن التكنولوجيا الحديثة والمعرفة المتطورة في هذا المجال قد غيرت الرعاية الطبية والتمريضية، بات من الملّح والضروري توفير بدائل بسيطة وفعالة من حيث التكلفة ومنخفضة من حيث المخاطر لتحتضن الإبداع التمريضي. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن النظام الصحي يتطلب أفكاراً متجددة وأساليب مبتكرة لحل المشكلات ومواجهة التغيرات المستقبلية، وتؤكد تلك الأدبيات على إحداث تغييرات في البنية التحتية لذلك النظام بشكل دوري، لذلك يجب على الممرضين محاولة العمل مع تخصصات الرعاية الصحية الأخرى لإنشاء نموذج رعاية إبداعي يلبي الاحتياجات الجديدة للمرضى، ومن الواضح أنه لتحسين جودة رعاية المرضى في نظام الرعاية الحديث، من الضروري اعتماد الإبداع لمواءمة الفن في علوم التمريض [16،17].

انطلاقاً من أهمية الإبداع التنظيمي في تحسين جودة الرعاية التمريضية قام العديد من الباحثين بالعمل على تقييم مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد الهيئة التمريضية في العديد من المنظمات الصحية، حيث قام (Hamouda, 2020) بإجراء دراسة في السعودية بهدف تقييم العلاقة بين الإبداع التنظيمي كعامل وسيط للأداء التنظيمي والتميز لدى الممرضات ودور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية؛ والتي بينت أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى المشاركين كان مرتفعاً من وجهة نظرهم[18]. كما أجريت دراسة من قبل (عبد اللاه، 2022) في مصر لتقييم دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الإبداع التنظيمي لدى العاملين (أطباء وهيئة التمريض وإداريين)، وبينت نتائج تلك الدراسة أن لدى المشاركين مستوى متوسط من الإبداع التنظيمي[19].

2. أهمية البحث و أهدافه:

أهمية البحث: Significance of the study

تتجلى اهمية الدراسة الحالية من خلال انعكاسها ضمن محورين أساسيين

الأهمية النظرية: Theoretical significance التي تتمثل في كون الإبداع التنظيمي يعتبر أخذ أهم الطرق التي يمكن من خلالها تطوير واقع القطاع الصحي والمساهمة بالتالي في تحقيق التنمية الشاملة، ليس على مستوى المنظمة فحسب، بل على

مستوى المجتمع بجميع أجهزته ومؤسساته، لذلك تأتي اهمية التعرف على مستوى الإبداع التنظيمي، حتى يمكن توجيهه والاستفادة منه للحصول على أفضل النتائج، بالإضافة إلى أن هناك ندرة إلى حد ما في الدراسات التي تناولت موضوع تقييم الإبداع الإداري لدى أفراد هيئة التمريض والذي من الممكن وبناء على نتائجه تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على إدارة المنظمة الصحية محل البحث في تطوير استراتيجيات تحسين الإبداع التنظيمي والارتقاء به قدر الإمكان؛ للحد من الآثار السلبية للتحديات المعاصرة واكتساب مميزات إبداعية.

الأهمية العملية: Practical significance فهي تتمثل بالإسهام في زيادة قدرة مستشفى تشرين الجامعي على اعتباره جزء مهم من القطاع الصحي في سوريا على العمل في إطار أبداعي، وعلى حل المشكلات التي يواجهها من خلال تشجيع التخطيط الجيد للمورد البشري بما يزيد من جودة الرعاية الصحية في هذا القطاع، ومحاولة دراسة مدى جدوى العمل على دعم القدرة الإبداعية داخل المنظمة الصحية وأثرها لاحقاً في رفع كفاءة وفعالية هذه المنظمة.

هدف البحث: Purpose of the study

تقييم مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض.

3. مواد وطرق البحث: Material and Methods:

تصميم البحث:

تم اتباع منهج البحث الوصفي التحليلي.

مكان وزمان البحث:

تم تطبيق هذا البحث في مستشفى الشهيد اللواء قيس أحمد حبيب الوطني في حماه – سلمية, خلال الفترة الممتدة من شباط و حتى آب 2024م.

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع الدراسة هم جميع عناصر هيئة التمريض في مستشفى الشهيد اللواء قيس أحمد حبيب الوطني والبالغ عددهم 236, وهذا العدد نفسة تم العمل معه كعينة للبحث الحالي.

أدوات البحث:

تم تطوير أداة البحث بالاعتماد على المراجع الحديثة ذات الصلة [20], وهي عبارة عن استمارة استبيان مكونة من جزأين رئسيين:

- **الجزء الأول:** تتضمن المتغيرات الديموغرافية، وتشمل (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، مكان العمل, وسنوات الخبرة).
- **الجزء الثاني:** يتضمن استمارة تقييم الإبداع التنظيمي وهي مكونة 13 عبارة تقيس الإبداع التنظيمي مثل: هل البيئة مناسبة للسلوك الإبداعي؟ ،يتم تفويض الموظفين الصلاحيات اللازمة لدعم الابتكار المؤسسي، هل المستشفى يعزز الإبداع التنظيمي، ولديه نظام لتطوير القدرات الإبداعية للموظفين، هل يقدم المستشفى جميع التسهيلات لجذب الأفراد المبدعين وضمان استمرارهم في العمل ، نظام الترقية في المستشفى مرتبط بتنمية القدرات الإبداعية للعاملين ، بيئة المستشفى تساعد توفير الأمن والاستقرار الوظيفي لتعزيز الإبداع المؤسسي .

تم قياس استجابة هيئة التمريض على عبارات استمارة تقييم الابداع التنظيمي على سلم ليكرت الخماسي فكان مجال المتوسط الحسابي للاستجابات بين 1 و 5, فيكون المدى 5–1 =4, وبتقسيم المدى إلى ثلاثة فئات تكون طول الفئة الواحدة هي 3/4 = 1.33, وبناءً عليه تنقسم المستويات كالآتي [20]:

1. مستوى منخفض اذا كان متوسط الدرجات بين 1 – 2.32 درجة.
2. مستوى متوسط اذا كان متوسط الدرجات بين 2.33 – 3.66 درجة.
3. مستوى مرتفع اذا كان متوسط الدرجات 3.67 – 5 درجة

طريقة البحث

1. تم الحصول على الموافقة على إجراء البحث من قبل إدارة المشفى المشمول بالدراسة, والحصول على موافقة الكادر المشارك بعد شرح الهدف من الدراسة مع ضمان السرية والخصوصية, بعد توجيه طلب رسمي من قبل كلية التمريض جامعة تشرين إلى المشفى المذكور.
2. تم تطوير أداة الدراسة ومن ثم تم اجاء اختبار المصداقية عبر عرضها على لجنة من ثلاثة خبراء في كلية التمريض لبيان وضوحها وامكانية تطبيقها, وقد تم الاخذ بجميع التعديلات.
3. أجريت دراسة دليليه استرشاديه على 10% من العينة, لتقييم وضوح أداة الدراسة وإمكانية تطبيقها, وقد تبين وضوحها وقابليتها للتطبيق دون الحاجة للتعديلات.
4. تم إجراء اختبار الثبات لأداة الدراسة وقد بلغت درجتها حسب معامل الفا كرونباخ (0.955).
5. تم أخذ الموافقة الشفهية من أفراد هيئة التمريض على الاشتراك بالبحث بعد شرح أهداف البحث وفوائده لهم, مع ضمان الخصوصية والسرية وحق الانسحاب من العينة.
6. تم توزيع الاستمارات على عينة البحث وحرص الباحث على التواجد بالقرب من أفراد هيئة التمريض للإجابة على أي استفسار, واستغرق ملئ الاستبيان من 10 – 15 دقيقة.
7. التحليل الاحصائيAnalysis :

تم ترميز البيانات المأخوذة من الاستبيانات, ومن ثم تفريغها ضمن برنامج التحليل الإحصائي SPSS V20, وقد تم استخدام الاختبارات الاحصائية التالية: (المتوسط الحسابي (M) والانحراف المعياري ,(SD) والتكرار ,(N) والنسبة المئوية (%).،اختبار T. test لعينتين مستقلتين للفروق في الإبداع التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية ثنائية الفئة. واختبار One way ANOVAللفروق في الإبداع التنظيمي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التي تتضمن أكثر من فئتين.)

4. النتائج:Resuls

الجدول رقم (1): توزع عينة الدراسة تبعا للبيانات الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية		العدد الكلي N=236	
		F	%
الجنس	ذكر	13	5.5
	انثى	223	94.5
العمر بالسنوات	25 >	17	7.2
	35 > – 25	48	20.3
	45 > – 35	86	36.4
	55 > – 45	77	32.6
	55 <	8	3.4
سنوات الخبرة	5 >	29	12.3
	10 – 5	21	8.9
	10 <	186	78.8
المؤهل العلمي	مدرسة التمريض	210	89.0
	معهد صحي	11	4.7
	كلية التمريض	15	6.4
الحالة الاجتماعية	عازب/ة	35	14.8
	متزوج/ة	171	72.5
	مطلق/ة	11	4.7
	ارمل/ة	19	8.1

يبين الجدول رقم 1 توزع هيئة التمريض في عينة الدراسة تبعاً لبياناتهم الديموغرافية, حيث أظهر أن معظمهم 94% من الإناث. والنسبة الأعلى 36.4% منهم في الفئة العمرية (25 – < 35). وحوالي ثلاثة ارباعهم 78.8% لديهم سنوات خبرة أكثر من 10سنوات, وغالبيتهم 89% لديهم مؤهل علمي مدرسة التمريض, وحوالي ثلاثة أرباعهم 72.5% متزوجون.

الجدول رقم (2): متوسطات وترتيب ومستويات عبارات الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض

	الإبداع التنظيمي	M	SD	الترتيب	المستوى
.1	تعتبر بيئة المستشفى مناسبة للسلوك الإبداعي	3.20	1.247	4	متوسط
.2	تحظى بتشجيع على الابتكار والإبداع في بيئة العمل في المستشفى.	3.10	1.276	7	متوسط
.3	يوفر المستشفى البنية التحتية المناسبة لجذب الأفراد المبدعين وضمان استمرارهم في العمل.	2.95	1.179	9	متوسط
.4	نظام الترقية في المستشفى مرتبط بتنمية القدرات الإبداعية للكادر التمريضي.	2.87	1.190	11	متوسط
.5	تعمل المستشفى على توفير الأمن والاستقرار الوظيفي لتعزيز الإبداع التنظيمي.	2.97	1.183	8	متوسط
.6	يمارس الكادر التمريضي سلوكيات تعزز تطوير العمل في المستشفى.	3.60	1.053	1	متوسط
.7	تتوفر برامج تدريب أو تطوير موجهة نحو تعزيز الإبداع في مجال الرعاية الصحية.	3.61	1.065	2	متوسط
.8	يتوفر دعم كافٍ للإبداع في المستشفى.	2.93	1.199	10	متوسط
.9	يتوفر الدعم والموارد اللازمة لتطوير مشاريع وأفكار جديدة في المستشفى.	2.86	1.122	12	متوسط
.10	هل ترى بأن هناك عدالة كبيرة في سياسة التقييم والترقية.	2.63	0.987	13	متوسط
.11	توجد آليات فعّالة لتحفيز التعاون وتبادل الأفكار بين الفرق الطبية والإدارية.	3.17	1.135	5	متوسط
.12	يتم تشجيع الموظفين على تبني التكنولوجيا والابتكار في مجال الرعاية الصحية.	3.16	1.173	6	متوسط
.13	تتوفر ثقافة إيجابية تجاه التجريب وتقديم الأفكار الجديدة في المستشفى	3.37	1.187	3	متوسط
	المتوسط الكلي	**3.12**	**0.939**	متوسط	

يبين الجدول رقم (2) متوسطات وترتيب ومستويات عبارات الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض, حيث أظهر بأن العبارة "يمارس الكادر التمريضي سلوكيات تعزز تطوير العمل في المستشفى." جاءت في المرتبة الأولى وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي قدره (M±SD: 3.60±1.053), بالمقابل جاءت العبارة "هل ترى بأن هناك عدالة كبيرة في سياسة التقييم والترقية." في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي قدره (M±SD: 2.63 ± 0.987). كمان كان المستوى الكلي للإبداع التنظيمي متوسطاً بمتوسط حسابي قدره (M±SD: 3.12 ± 0.939).

الجدول رقم (3): الفروق في الابداع التنظيمي عند هيئة التمريض تبعاً لبياناتهم الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية		التكرار F	الابداع التنظيمي		قيمة الاختبار T/ F	P. Value
			المتوسط الحسابي M	الانحراف المعياري SD		
الجنس	انثى	13	2.98	0.856	T 0.523	0.602
	ذكر	223	3.12	0.945		
العمر بالسنوات	25 >	17	3.73	0.601	F 3.195	0.014*
	35 > – 25	48	2.94	0.730		
	45 > – 35	86	2.97	0.998		
	55 > – 45	77	3.23	1.004		
	55 <	8	3.07	0.776		
سنوات الخبرة	5 >	29	3.50	0.786	F 3.306	0.038*
	10 – 5	21	2.90	0.709		
	10 <	186	3.07	0.970		
المؤهل العلمي	مدرسة التمريض	210	3.09	0.965	F 0.600	0.550
	معهد صحي	11	3.29	0.629		
	كلية التمريض	15	3.30	0.735		
الحالة الاجتماعية	عازب/ة	35	3.48	0.765	F 2.724	0.045*
	متزوج/ة	171	3.03	0.950		
	مطلق/ة	11	3.39	1.321		
	ارمل/ة	19	2.98	0.721		

: يشير الى اختبار t. test للعينات المستقلة. F: يشير إلى اختبار التباين الأحادي One Way Anova.

**: P Value ≤ 0.01 ,* : P Value ≤ 0.05

يظهر الجدول رقم (3) الفروق في الابداع التنظيمي عند هيئة التمريض تبعاً لبياناتهم الديموغرافية, حيث لوحظ وجود فروق احصائية مهمة تعزى لمتغير العمر (P= 0.014),, ومتغير سنوات الخبرة (P= 0.038), ومتغير الحالة الاجتماعية (P= 0.045), إذ كان الابداع التنظيمي أعلى عند هيئة التمريض ممن هم بالفئة العمرية (< 25 سنة), وسنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) ولدى العازبين.

5. المناقشة:Discussion

لقد ازداد في الآونة الأخيرة اهتمام الإداريين بموضوع الإبداع وتناولوه من عدة جوانب وأبعاد باعتباره أحد الخصائص الهامة لأي منظمة ولا سيما المنظمات الصحية التي تواكب التغيير وتسعى للحفاظ على مكانتها ومواصلة نشاطها، فالبيئة المضربة التي تتواجد بها المؤسسة تدفعها للبحث عن سبل التعايش والاستمرار، وذلك لا يتحقق إلا بابتكار أساليب حديثة وتبني أفكار إبداعية تكون من إنتاج المورد البشري نفسه في المؤسسة [4].

بينت نتائج الدراسة الحالية أن النسبة الأعلى من المشاركين هم من الإناث، ممن تتراوح أعمارهم (35–<45 سنة)، وممن تجاوزت خبرتهم العشر سنوات، وكانت النسبة الأعلى منهم من حملة مؤهل مدرسة التمريض، وهم متزوجون.

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض كان متوسطاً. قد يكون ذلك ناجماً عن عدم وجود تشجيع كافٍ على الابتكار والتجريب، فإذا كانت الهيئة تفضل الطرق التقليدية في العمل، فقد يؤدي ذلك إلى تقييد الإبداع. كما يعود ذلك نتيجة وجود نقص في الموارد المالية أو البشرية اللازمة لدعم الابتكار أو نقص في البرامج التدريبية التي تعزز التفكير النقدي والإبداع لدى الممرضين، مما يؤثر على قدرتهم على تقديم أفكار جديدة، وبالتالي يؤدي إلى نتائج متوسطة في الإبداع التنظيمي.

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسة التي أجريت في مصر من قبل (عبد اللاه، 2022) والتي هدفت الى تقييم إلى تقييم دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الإبداع التنظيمي لدى العاملين(أطباء وهيئة التمريض وإداريين)، وبينت نتائج تلك الدراسة أن لدى المشاركين مستوى متوسط من الإبداع التنظيمي[19]. كما اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Ebraheem et al, 2018) التي أجريت في مصر لتقييم تأثير برنامج ابداعي لدى العاملين في إدارة التمريض وأثره على أدائهم في مستشفى بنها الجامعي، وقد اظهرت نتائج تلك الدراسة أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى المشاركين كان متوسطاً[21].

بينما تتعارض نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة قامت بها (El-seidy et al, 2021) والتي هدفت إلى تقييم العلاقة بين القيادة والإبداع من وجهة نظر الممرضات والممرضين العاملين في مستشفى جامعة الاسكندرية العام، وقد بينت نتائج تلك الدراسة أن مستوى الإبداع التنظيمي العام لدى المشاركين كان منخفضاً[22]. أيضاً لم تكن النتيجة الحالية متفقة مع نتيجة دراسة (Hamouda, 2020) في السعودية التي هدفت إلى تقييم العلاقة بين الإبداع التنظيمي كعامل وسيط للأداء التنظيمي والتميز لدى الممرضات ودور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية؛ والتي بينت أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى المشاركين كان مرتفعاً من وجهة نظرهم [18].

بينت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية هامة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض الذين كانت أعمارهم أكبر من 55 سنة. يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال عدة عوامل منها: إن الأفراد الأكبر سنًا غالبًا ما يمتلكون خبرة عملية كبيرة ومعرفة عميقة في مجالهم، مما يمكنهم من تقديم أفكار مبتكرة وحلول فعالة للمشكلات. وأيضاً قد يكون لدى الأفراد الأكبر سنًا استعداد أكبر لتجربة أفكار جديدة، بسبب فهمهم العميق للعمليات والأنظمة الموجودة. بالإضافة لذلك فإن لدى غالبية الأفراد الأكبر سنًا شبكات دعم أقوى داخل العمل، مما يسهل عليهم تبادل الأفكار والمشاركة في عمليات الابتكار؛ كما يمكن القول إن الموظفون الأكبر سنًا قد يشعرون بأمان وظيفي أكبر، مما يمنحهم الثقة لتقديم أفكار جديدة والمشاركة في عمليات الابتكار دون خوف من المخاطر. تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (عبد اللاه، 2022)[19]. ودراسة (Hamouda, 2020)[18]. والتي أظهرت نتائجهما وجود فروق إحصائية مهمة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض تعزى لمتغير العمر.

كما بينت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية هامة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض تعزى لسنوات الخبرة لصالح من خبرتهم أقل من 5 سنوات. إن الأفراد الذين لديهم خبرة أقل قد يتمتعون بحماس وطاقة أكبر، مما يدفعهم لتقديم أفكار جديدة ومبتكرة. هذا الحماس يمكن أن يساهم في تعزيز الإبداع التنظيمي؛ الموظفون الجدد أو الذين لديهم

خبرة قصيرة قد يكونون أكثر انفتاحًا على الأفكار الجديدة والتقنيات الحديثة، مما يجعلهم أكثر استعدادًا لتبني أساليب جديدة في العمل. وكونهم بدأوا حديثًا في مجال العمل فغالبًا ما يكون لديهم رغبة قوية في التعلم والتطور، مما يدفعهم للمشاركة بنشاط في أنشطة الابتكار والإبداع. وهو ما قد يبرر النتيجة الحالية. جاءت النتيجة الحالية منسجمة مع دراسة (Hamouda, 2020)[18]. ودراسة (El-seidy et al, 2021)[22]، ودراسة (Ebraheem et al, 2018)[21]. الذين وجدوا أن هناك فروق إحصائية مهمة في مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

كما بينت نتائج الدراسة الحالية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية هامة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض تعزى للحالة الاجتماعية لصالح العازبين منهم. قد يكون لدى العازبين دافع أكبر لتحقيق النجاح والتميز في العمل، مما يدفعهم لتقديم أفكار جديدة ومبتكرة؛ كما أن الأفراد العازبون قد يكون لديهم رغبة أكبر في التعلم والتطوير المهني، مما يعزز من مشاركتهم في الأنشطة الإبداعية، وهو ما يبرر النتيجة الحالية. جاءت النتيجة الحالية في نفس سياق نتيجة دراسة (El-seidy et al, 2021)[22]، ودراسة (Ebraheem et al, 2018)[21] ودراسة (عبد اللاه، 2022)[19] الذين أظهرت دراساتهم أن هناك فروق إحصائية مهمة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى المشاركين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

من خلال ما تقدم ومن خلال مناقشة ومقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، تبين أنها مماثلة في بعض نتائجها مع نتائج بعض تلك الدراسات، كما تبين أنها مخالفة لبعض نتائج الأخرى منها، وعلى أية حال تبين أنه من خلال بناء ثقافة تشجع على التجريب والمغامرة، يمكن للإدارات المرنة والفعالة أن تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الإبداع التنظيمي. وعليه تشير النتائج إلى أن زيادة فعالية الاستراتيجيات الإدارة يمكن تؤدي بشكل مباشر إلى تعزيز الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض، لذلك من المهم والضروري أن تستمر المؤسسات في تطوير الموارد البشرية لضمان بيئة عمل مبتكرة ومثمرة.

6. الاستنتاجات والتوصياتConclusions and Recommendations

الاستنتاجات: أظهرت الدراسة الحالية بعد تحليل بياناتها مجموعة من النتائج أهمها:

1. مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض كان متوسطاً.
2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية هامة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض تعزى للعمر.
3. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية هامة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض تعزى للحالة الاجتماعية.
4. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية هامة في مستوى الإبداع التنظيمي لدى هيئة التمريض تعزى لسنوات الخبرة.

التوصيات: على ضوء ما أفرزته الدراسة الحالية من نتائج يمكن اقتراح التوصيات التالية:

1. استخدام أدوات تقييم متقدمة لقياس مهارات الابتكار والإبداع لدى المتقدمين.
2. العمل على استمرار تقديم برامج تدريب وتطوير مستمرة لتعزيز المهارات اللازمة للإبداع، مثل التفكير النقدي وحل المشكلات
3. تعزيز ثقافة العمل التي تشجع على التعاون والمشاركة، مما يساهم في تعزيز الإبداع التنظيمي.
4. إجراء مراجعات دورية لمستوى الإبداع التنظيمي وتفعيل الاستراتيجيات الخاصة التي تضمن استمرار تحسينه والارتقاء به لدى الهيئة.

7. محدّدات الدراسة: Limitations

1. اقتصار الدراسة على مستشفى واحد قلّل من تعميم النتائج.
2. ضيق الوقت المخصص لجمع البيانات.
3. شمول عينة من التمريض فقط دون فئات أخرى.
4. الحاجة للتحقق من صدق وثبات أداة من إعداد الباحث.
5. ضعف تجاوب بعض المشاركين بسبب ضغط العمل

8. المراجع References

1. جديد الربيعي، زكريا علي. (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على دافعية الإنجاز للموظفين. /دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بالعاصمة عمان/. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
2. Sherief M. (2019). Key Organizational Climate Elements Influencing Employees‟ Creativity in Government. Innovation Journal; 24(1): 123-135.
3. بشارات، لينا محمد نصر. (2019). العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا في محافظة إربد. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية؛ 5(14): 132-145.
4. Hjorth D, Strati A, Drakopoulou Dodd S, Weik E. (2018). Organizational Creativity, Play and Entrepreneurship: Introduction and Framing, Management journal, Elsevier; 8(9): 1234-1250.
5. فريقة، أسماء. عبد الرؤوف، بو عزة. (2019). التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع التنظيمي، مجلة الابراهيمي للعلوم الاجتماعية والانسانية؛ 6(5): 45-58.
6. معراج، قادري أحمد. خالد، بوجعدار. (2021). تشخيص واقع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والفكر الإبداعي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة الديار الاقتصادية؛ 7(3): 509-520.
7. حريز، سامي محمد هشام. (2014). الإدارة بالأفكار. ط2، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن.
8. جوال، محمد السعيد. رابحي، مختار. لحول، عبد القادر. (2020). الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق التطوير والإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة. الريادة لاقتصاديات الأعمال؛ 4(6): 174-193
9. محجوبي، أسامة. (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. دراسة حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة، ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
10. سارة، زروقي. إكرام، زروقي. (2022). التمكين التنظيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي. رسالة ماجستير في علم النفس وتنظيم وتسيير الموارد البشرية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر

11. ولهى، حنان. (2018). دور الإبداع التنظيمي في تفعيل الاتصال بالمؤسسة الاستشفائية. أطروحة دكتوراة في الاتصال والعلاقات العامة، كلية علوم الإعلام والاتصال السمعي البصري، جامعة قسنطينة، الجزائر.

12. Haider H. (2022). The role of human resources management in the development of creativity among hospital staff. American Journal Of Economics And Business Management; 5(1): 68-80.

13. Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., Aristigueta, M. P., & Rawlings, K. C. (2018). Managing human behavior in public and nonprofit organizations. CQ Press (ISBN)p13: 978

14. Bunkers, SS. (2011). What is not yet: Cultivating the imagination. Nursing Science Quarterly, 24, 324-328.

15. Rustiawan I, Amory JD , Kristanti D. (2023). The Importance of Creativity in Human Resource Management to Achieve Effective Administration. Journal of Contemporary Administration and Management; 1(3): 144-158.

16. Hewitt-Taylor, J. (2015). Developing person-centred practice: A practical approach to quality healthcare. London: Macmillan International Higher Education.

17. Cresswell, K. M., Cunningham-Burley, S., & Sheikh, A. (2016). Creating a climate that catalyses healthcare innovation in the United Kingdom–learning lessons from international innovators. BMJ Health and Care Informatics, 23

18. Hamouda G, Abd El-Aliem S. (2020). Organizational Creativity as a Mediating Factor for Organizational Performance and Excellence among Nurses: Developing a Model. International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing; 7(1): 1026-1038.

19. عبد اللاه، هاني فتحي. (2022). دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الإبداع التنظيمي. /دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفى الجامعي بالمنوفية/. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية؛ 3(2): 1004- 1016.

20. بن عبيد، صبرينة. بالعالم، الزهرة. (2022). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على إدارة الأزمة والإبداع التنظيمي. رسالة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

21. Ebraheem S, Ahmed G, Mahfouz HH. (2018). Enhancing Creativity and Change of Nursing Management Staff and Its Influencing on Their Performance at Benha University Hospital. Menoufia Nursing Journal; 3(1): 13-28.

22. El-seidy A, Abd- El-Aal N, Atalla A. (2021). Relationship between Spiritual Leadership and Creativity as Perceived by Staff Nurses. International Journal of Healthcare Sciences; 9(1): 139-153.