

مساهمة بيئة العمل

في تحقيق الإبداع الإداري

(دراسة تطبيقية على وزارة الصحة ولاية نهر النيل - عطبرة)

(2019-2024)

اعداد

أميره بشاره محمد بشاره

د. محمد محجوب سليمان فضيل

استاذ ادارة الاعمال المساعد - كلية الاقتصاد والعلوم الادارية - جامعة شندي

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

المستخلص :-

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري. تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي ماهي مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري؟. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت في جمع البيانات والمعلومات على الاستبانة. توصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل الملائمة تساعد العاملين على الإبداع والابتكار وأن للإدارة العليا دور كبير في دعم عملية الإبداع الإداري وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل ملائمة لتشجيع العاملين على الابتكار، وتكوين فرق عمل لإنجاز المهام لأن ذلك يساهم في تطوير طرق العمل.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل ، الإبداع ، الإبداع الإداري ، الابتكار .

Abstract

The study aimed to find out the extent to which the work environment contributes to achieving administrative creativity.

The study problem was represented in the main question, what is contribution of the work environment in achieving administrative creativity?

The study used the descriptive and analytical method, and it relied on collecting data and information on a questionnaire.

The study found that a suitable work environment helps employees to be creative and innovative, senior management has a major role in supporting the process of administrative creativity.

The study recommended the need to provide an appropriate working environment to encourage workers to innovate and build teams to accomplish those tasks because this contributes to the development of working methods.

Key words: work environment, creativity, administrative creativity, innovation.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

الإطار العام للدراسة

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية العامل الرئيسي في نجاح وتقدم المنظمات ، حيث أن المهارات الشخصية والقدرات الفكرية والرغبة في العمل هي من القيم المعترف بها في الموارد البشرية لذلك يجب علي المنظمات التركيز على الاستخدام الأمثل لأعضائها من حيث الرضا الوظيفي والتحسين المستمر لأدائها وتوفير بيئة مناسبة لتحفيز الأعضاء لتحقيق الأهداف المرجوة .

فالمؤسسات والمنظمات الناجحة تجد أن أهم ما يؤهلها للصدارة وما يبقياها قوية هو أنها لا تعتمد الاعتماد الكلي على الخبرة والكفاءة للموظف أو الإداري وإنهاء المسؤوليات على أكمل وأتم وجه وبالشكل الصحيح والأمثل، بل أنها تبحث طرقاً أخرى لتبقى في المقدمة ويزيد الحماس داخل بيئة العمل، لأنها تطمح إلى التقدم والتطور بالشكل الأعظم وتتقدم بأفكارها وآراءها وأهدافها أمام نظيراتها من المؤسسات لتكون مبدعة في شتى المجالات.

ويعتبر الإبداع الوظيفي هدف رئيسي من أهداف أي مؤسسة أو منظمة فهو يقوي المنظمة ويدعمها ويبني لها مستقبلاً واعدأ يميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى والإبداع لا يأتي إلا إذا توفر للموظف بيئة عمل تناسبه وترتقى بأسلوبه للأفضل ليستطيع أن يبدع ويظهر ما لديه من قدرات ومهارات تلبى حاجات المؤسسة وتزيد من كفاءتها .

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

مشكلة الدراسة:-

تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال :

ماهي مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري؟

أهمية الدراسة:-

تتبع أهمية الدراسة من كونها تدرس إحدى أهم القضايا التنظيمية التي تواجه المؤسسات ألا وهي بيئة العمل داخل المنظمات والمؤسسات ومدى تأثيرها على الإبداع الوظيفي والإداري، إضافة إلى إثراء المكتبات بمعلومات جديدة حول موضوعي بيئة العمل والإبداع الإداري والخروج بنتائج وتوصيات تسهم في الاستفادة من بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى :

- 1- توضيح مفهوم بيئة العمل.
- 2- التعرف على مفهوم الإبداع الإداري.
- 3- تحديد العلاقة بين الإبداع الإداري وبيئة العمل.

فرضية الدراسة

تختبر الدراسة الفرضية التالية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والإبداع الإداري .

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي .

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

حدود الدراسة

أولاً : الحدود المكانية : ولاية نهر النيل - محلية عطبرة - وزارة الصحة .

ثانياً : الحدود الزمانية : في الفترة من 2019-2024 م .

مصادر جمع المعلومات

مصادر أولية : تتمثل في الملاحظة والاستبيان.

مصادر ثانوية : تتمثل في الكتب والرسائل الجامعية والإنترنت

الدراسات السابقة:

١-دراسة (السلمي،٢٠٢٢) تناولت الدراسة أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. هدفت الدراسة إلى رصد مكونات البيئة الداخلية والتعرف على علاقة محيط العمل بالإبداع الإداري بالجامعة. تمثلت مشكلة الدراسة في دراسة علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بالجامعة وذلك من خلال وجهة نظر العاملين الجامعيين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لجمع البيانات والمعلومات تمثلت عينه الدراسة في (326) موظف من كلا الجنسين ومن كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في الجامعة باستخدام عدة أساليب إحصائية لتحقيق أهداف الدراسة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري. أوصت الدراسة بالاهتمام ببيئة العمل فهي عامل أساسي في التأثير على المنظمة وعنصر أساسي للإبداع الإداري.

٢-دراسة (عكر،٢٠٢٠) تناولت الدراسة أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الإبداع الوظيفي في العمل. تمثلت مشكلة الدراسة في كيفية الحصول على الإبداع الوظيفي المطلوب والطرق التي يمكن من خلالها توفير بيئة وخصائص العمل المناسبة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى أن المنظمات التي لا يمكنها أن تقدم للموظفين سوى الرواتب فقط فهي سوف تسقط عاجلاً أم آجلاً، وأن المؤسسات والمنظمات لها التأثير الأكبر على مستوى ابتكار وإبداع الموظفين والعاملين، إذا كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك. أوصت الدراسة بالاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو أكثر حيوية لتعطي وتنتج أكثر وأيضاً استبدال الكوادر البشرية العاملة من عادية إلى مبتكرة تنمي الأسرة التنظيمية وترفع من مستوى الأداء المطلوب.

٣-دراسة (رميلة، ٢٠١٩) تناولت الدراسة اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية. هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية (مركزية القرارات، الثقافة التنظيمية السائدة، الاتصالات، التدريب، القيادة الإدارية، نظام الحوافز والمكافآت) على الإبداع الإداري في المديرية. تمثلت مشكلة الدراسة في معرفة ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في المديرية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لجمع المعلومات والبيانات ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان مكون من **42** فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من **82** مشاهدة وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمركزية القرارات والثقافة التنظيمية والقيادة الإدارية على الإبداع الإداري.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوعي بيئة العمل والإبداع الإداري من جوانب متعددة شملت بيئة العمل الداخلية والإبداع الإداري، وأهمية بيئة العمل في الإبداع الإداري في مؤسسات مختلفة، بينما تناولت الدراسة الحالية مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في وزارة الصحة بولاية نهر النيل، ومن المتوقع أن تخرج الدراسة بنتائج وتوصيات تمثل إضافة جديدة حول مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري.

الإطار النظري للدراسة

أولاً : بيئة العمل :

مفهوم بيئة العمل وتقسيمها:

يمكن تعريف بيئة عمل المنظمة بأنها جزء من البيئة العامة ذات التأثير المباشر على أهداف المنظمة، وتتكون من العملاء والموردين والعاملين بالمنظمات والمنافسين وجماعات التأثير أو الضغط المتواجدة بالبيئة ومن ثم فإن بيئة عمل المنظمة تشتمل على مجموعة المتغيرات أو القيود أو المواقف أو الظروف التي يمكن أن تكون غير خاضعة لسيطرة ورقابة المنظمة .

وبمعنى آخر فإن بيئة المنظمة هي مصدر الحصول على المال والمواد والقوى العاملة وغيرها من مستلزمات لازمة للمنظمة .

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

ويمكن تقسيم بيئة عمل أي منظمة إلى ما يلي :

البيئة الداخلية : وتتمثل في العناصر داخل المنظمة، والتي تنفرد بها دون غيرها من المنظمات من أهداف وسياسات إدارية وأنظمة عمل وتنظيم إداري وموارد بشرية وغيرها.

البيئة الخارجية : وتتمثل في العناصر البيئية الخارجية ذات العلاقة أو التأثير على المنظمة وتشترك فيها المنظمة مع المنظمات الأخرى.

البيئة الكلية : وتشتمل على كل من عناصر البيئة الداخلية وعناصر البيئة الخارجية معا. (مصطفى: 2005، ص42)

تتكون بيئة العمل الداخلية في المنظمة من شقين هما :

1. بيئة العمل المادية : وتشتمل على الظروف المناخية السائدة 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 وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها .

2. بيئة العمل النفسية والاجتماعية : وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته والروابط الاجتماعية والعلاقات السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة، ويمكن تحديد نطاق هذه الجوانب فيما يلي :

1- العلاقة بين المرؤوسين بعضهم ببعض.

2- علاقات الرؤساء بمرؤوسيهـم.

3- علاقات أعضاء هيئة الإدارة بعضهم البعض. (عقيلي: 2005، ص569)

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

أهمية بيئة العمل

تكمن أهمية بيئة العمل في :

1. لها دورها الأساسي في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها وتفاعلها مع التجديد والتغيير والابتكار لمواكبة التطورات والتغيرات المتسارعة للبيئة المعاصرة.
2. لها دور مهم في عملية التطوير المؤسسي، فهي تعد مؤشرا يمكن من خلاله قياس مدى رضا العاملين عن المؤسسة.
3. تقوم بيئة العمل ببلورة السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المؤسسة كما أن نجاح المؤسسة يعتمد على القدرة على توفير جو يسوده الاستقرار والثقة والمعنويات العالية بين العاملين فيها.
4. تساهم بيئة العمل الجيدة في الرفع من مستوى الدافعية والأداء والرضا الوظيفي لدى العاملين مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية المؤسسة وبالتالي تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. (المدني: 2019، ص316)

أبعاد بيئة العمل :-

تعتمد بيئة العمل الناجحة التي تشكل مجموعة من العلاقات المهنية والوظيفية بين عدة أفراد على أبعاد أساسية وهي:

1. المصداقية : هي قياس مدى رؤية الموظفين لصدق الإدارة من حيث الثقة والإقناع عن طريق تقييم الإدراك الخاص بالموظفين عند تنفيذ الاتصال مع الإدارة ويشمل تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والموظفين عدة أبعاد أهمها أن يعلم الموظفون كافة العناصر المؤثرة على نجاح المنشأة وأن يتمكن الموظفون من فهم أهميتهم في المنشأة ورؤيتها نحو أهدافها.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

2. الإحترام: هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم، الرعاية والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة ، كما يشمل الدعم توفير الموارد والفرص الخاصة بالتدريب وتقدير الإنجازات الوظيفية .
3. العدالة: هي مدى إدراك العدالة من قبل الموظفين والمرتبطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف والحيادية والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصاً في مجال تقديم المكافآت.
4. الفخر: هو شعور جميع الموظفين بالفخر أثناء تنفيذهم لعملهم عن طريق تقييم مشاعر كل موظف منهم تجاه وظيفته ومجموعة العمل أو الفريق الذي يعمل معه وبيئة العمل المرتبطة مع المنشأة.
5. الزمالة: هي شعور كافة الموظفين بالزمالة مع زملائهم في بيئة العمل عن طريق وجود الألفة وطبيعة المجتمع الخاص في موقع العمل داخل المنشأة. (جبوري، 2020، ص9)

بيئة العمل الصحية:-

لابد أن يتوفر في بيئة العمل الصحية ما يلي:

1. التطوير الدائم للمنظمة أو الشركة بما يتواءم مع العصر خاصة في إجراءات الوقاية والسلامة للموظفين.
2. مراجعة العملية الإخراجية وعملية الإنتاج للتأكد من أنها سليمة ولا تحدث ضرر وتفقدتها على مدار الشهر لتصحيح الأعطال بشكل مستمر للتقليل من حوادث وإصابات العمل وأيضاً لزيادة الإنتاج بشكل أسرع وبدون أي عائق.
3. إذا وجدت أجهزة مريحة وآمنة أكثر من الموجودة حالياً ، يفضل أن تقوم المنظمة بشرائها حتى توفر أقصى سبل الأمان والراحة للعاملين.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

4. تدريب وتأهيل العاملين والموظفين لأي مخاطر قد تحدث مستقبلاً وكيفية التعامل معها وإعطائهم دورات في الإسعافات الأولية حتى يهتم الموظفون بشكل أكبر بإتباع إجراءات السلامة عند استخدام الآلات والمعدات. (عكر: 2020، ص30)

ثانياً: الإبداع الإداري

مفهوم الإبداع:

لقد وردت عدة تعريفات لمفهوم الإبداع حيث يعرف في اللغة العربية بأنه مشتق من «بداع» وبدع الشيء أي أنشأه على غير مثال سابق في أشكال متطورة تقفز بأصحابها إلى الأمام، إلا أن التعريف وحده لا يحقق الإبداع ما لم يتجسد في العمل، لذا قد يمكن أن يقال أن الإبداع الحقيقي هو في العمل المبدع لا في التفكير وإن كان العمل المبدع يسبقه تفكير مبدع. (ثروت: 2010، ص165)

كما يعرف بأنه العملية الخاصة بتوليد منتج فريد وجديد بإحداث تحول من منتج قادم هذا المنتج يجب أن يكون فريداً بالنسبة للمبدع، كما يجب أن يحقق محك القيمة والفائدة والهدف الذي وضعه المبدع. (الاعسر: 2000، ص14)

والإبداع 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، ص353)

من التعاريف السابقة للإبداع يمكن القول إن الإبداع هو خلق أفكار جديدة غير مألوفاً ومستمرة حسب الزمن والوقت والمكان وفي مختلف الأحداث والتغيرات، فهناك تعدد وتباين في وجهات النظر.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

الإبداع الإداري

ينطلق مفهوم الإبداع الإداري من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها فالإبداع الإداري متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين الخدمات للعملاء ، وكل وظائف الإدارة المعرفة ، وهناك تعدد وتباين وجهات النظر حول تحديد مفهوم الإبداع الإداري ، فلا يوجد اتفاق بين العلماء حول تعريفه ، وعلى الرغم من غياب الإجماع على تعريف محدد له فإن ذلك لا يعد غريباً حيث أن محاولة الوصول إلى إجماع على تعريف محدد لهذا المصطلح ربما يتعارض مع فكرة الإبداع ذاته. (حسن : 2017، ص10)

كما عرف الإبداع الإداري على أنه توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات أو أفكار أو أساليب عمل جديدة داخل المنظمات الإدارية. (الشمري 2001 كما ورد في الزامل: 2017، ص400)

يمكن القول أن الإبداع الإداري هو أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة.

أهمية الإبداع الإداري:-

يمكن توضيح أهمية الإبداع الإداري في النقاط التالية :

1. الإبداع هو أحد وسائل بناء ونمو المؤسسات وكذلك مواجهة مشكلات وتحديات المستقبل والاستجابة لمنافسة المؤسسات الأخرى .
2. تحقيق الأفكار الإبداعية التي يقدمها العاملون في المؤسسة وفوائد ومنافع للمبدعين أنفسهم، من خلال حصولهم على المكافآت من المؤسسات المستفيدة من أفكارهم المبدعة.
3. يعزز القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة مما يجعل المؤسسة في وضع مستقر، حيث يكون لديها الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية .

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

4. إكتساب المنظمة المزيد من الأرباح المادية والمعنوية.
5. المساعدة في التقليل من دوران العمل وتحقيق الإستقرار الوظيفي والحد من الهجرات.
(رميلة : 2019، ص454)

خصائص الإبداع الإداري :-

يمكن إيراد خصائص الإبداع الإداري على النحو التالي :

1. الإبداع هو التمايز والاختلاف عن الآخرين.
2. إنها تطرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً.
3. هو مزيج من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة.
4. يأتي الإبداع بمنتج جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية.
5. الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص. (النهود : 2022، ص3)

العوامل المساعدة في تطوير بيئة العمل :-

لتحقيق الإبداع الإداري يجب مراعاة ما يلي :

1. من الضروري أن يختار قسم الموارد البشرية بعناية فريق عمل وموظفين لديهم خبرة بالإضافة إلى موظفين لديهم القدرة على التعاون لتحمل الضغط وأخذ الأزمات على محمل الجد. كما يجب تدريب عدد من الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية ، مع التأكيد على ضرورة التعاون مع رؤسائهم.
2. على الإدارة أن تعمل على القضاء على نقاط الضعف ، وتقوية نقاط القوة لفريق العمل لتجنب الوقوع في فخ السلبية والتأثير على الأداء العام.
3. يعد الاهتمام بمكان العمل أحد العوامل المحفزة المهمة لتحقيق الإنجاز ، لذلك يجب

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

أن تكون هناك إضاءة مناسبة وديكور جيد وألوان مريحة يجب مراعاتها، وهو ما ينعكس في نفسية الموظفين وشعورهم بالانتماء إلى الشركة، كما يجب أن يوفر الموقع المناسب وسائل اتصال موثوقة وأدوات تكنولوجية حديثة من أجل تحسين التواصل بين الموظفين.

4. من الأفضل صياغة التعليمات بطريقة جذابة مع تجنب الكلمات الحادة والغامضة التي قد لا يفهمها البعض، وتجنب استخدام لغة التهديد أو التخويف بما يساعد على التخلص من غضب الموظفين.

5. أن تكون المهام متوافقة مع قدرات ومهارات الموظفين، ويجب تجنب التحميل الزائد للقدرة، وبهذه الطريقة لن تكون مرهقاً في المستقبل.

6. المرونة والتفاعل النشط من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية مراعاتها.

7. عندما يتم رصد الحوافز والمكافآت؛ من الضروري النظر إلى موظفي المنظمة من حيث الإنتاجية، وبالتالي يمكن تخصيص مكافآت وفقاً لأفضل أداء، مع مراعاة الشكر والثناء للتميزين، يمكن تشجيع الموظفين على الانخراط في الأنشطة الترفيهية مثل التمارين أو العمل الذي يمكن أن يقوي الروابط بينهم نظراً لتأثيره الإيجابي على جو العمل بأكمله، كما أنه يعيد الطاقة فإنه يخفف الضغط والإجهاد. (عكر: 2020، ص ص 31-32)

العلاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري:-

تعتبر بيئة العمل اليومية وما يواجهه الفرد من مؤثرات ذات أثر على العملية الإبداعية، حيث نجد إن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين وبالتالي إلى خلق وإطلاق العلاقات الإبداعية لديهم، كما إن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤدي أيضاً إلى هذه النتيجة.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

ولا بد أن يكون التعامل اليومي بين العاملين داخل الإدارة والعلاقات التي تنشأ بينهم نتيجة لهذا التعامل لها تأثير كبير في خلق بيئة إبداعية فإن كان التعامل بينهم يقوم على أساس المحبة والمودة والتعاون فإن هذا يفسح المجال لخلق بيئة إبداعية والعكس صحيح. (العنزي: 2004، ص33)

الدراسة الميدانية :-

أولاً: إجراءات الدراسة

سوف يتم توضيح مجتمع الدراسة وعينة الدراسة والتعرف على الأداة المستخدمة لجمع البيانات ومعرفة الأساليب المتبعة في تحليلها. **مجتمع الدراسة** : أن مجتمع الدراسة المستهدف هو الإداريين والموظفين بوزارة الصحة في مدينة عطبرة.

عينة الدراسة : تم توزيع عدد 30 استبانة على مجتمع الدراسة وتم استردادها بالكامل .

أداة الدراسة : من أجل التعرف على البيانات الأولية للدراسة وتحليل نتائج الدراسة والتحقق من تحقيق أهداف وفرضيات الدراسة تم اختيار الاستبانة كأداة أساسية لجمع الحقائق الميدانية حيث تم استخدام الاستبانة ذات الأسئلة المغلقة باستخدام التدرج الخماسي للإجابات عن أسئلة محاور الاستبانة (مقياس ليكرت الخماسي) وهي :

أوافق بشدة - أوافق - لا أرى - لا أوافق - لا أوافق بشدة

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

جدول (١) المقياس الخماسي للاستبانة

المتوسط المرجح	المستوى/الإتجاه
من ٤,٢٠ - ٥	أوافق بشدة
من ٣,٤٠ - ٤,١٩	أوافق
من ٢,٦٠ - ٣,٣٩	لا رأي
من ١,٨٠ - ٢,٥٩	لا أوافق
من ١ - ١,٧٩	لا أوافق بشدة

المصدر : إعداد الباحثان من بيانات الدراسة ٢٠٢٤م

وقد اشتملت الاستبانة على (5) أسئلة كبيانات شخصية و(9) أسئلة مغلقة تتعلق بموضوع الدراسة .

ثبات وصدق الإستبانة : لإجراء إختبار الثبات لأسئلة الاستبانة تم استخدام معامل الثبات (الفا كرونباخ)، معامل الثبات يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا كانت قيمة المعامل تساوى الصفر فهذا يدل على أنه لا يوجد ثبات في البيانات، أما اذا كانت القيمة تساوى الواحد الصحيح فهذا يعنى وجود ثبات تام في البيانات، وكلما اقتربت القيمة من الصفر كان الثبات منخفضاً وكلما إقتربت القيمة من الواحد كان الثبات مرتفعاً، ويتم حساب معامل الصدق عن طريق حساب جذر معامل الثبات.

جدول (٢) قيمة معامل ألفا كرونباخ (كل المحاور)

عدد عبارات الإستبيان	قيمة معامل الثبات	قيمة معامل الصدق
٩	٠,٩٦١	٠,٩٧٠

المصدر : إعداد الباحثه، من نتائج التحليل الإحصائى ، المصدر : إعداد الباحثان من

بيانات الدراسة 2024م

الجدول أعلاه يوضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي **0.961** وهي مرتفعة كثيراً وذلك يعني أن إجابات المبحوثين على عبارات الاستبانة تتميز بدرجة ثبات عالي، كما نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للصدق تساوي **0.970** وهي مرتفعة جداً وذلك يعني أن إجابات المبحوثين على عبارات الاستبانة أيضاً تتميز بدرجة صدق عالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الوصف والتحليل: لقد تم استخدام الأساليب الإحصائية

الوصفية بشكل عام وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية للتعرف على إجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم استخدام المتوسط الحسابي (الوسط الموزون المرجح) نظراً لاختلاف أهمية كل مفردة عن غيرها من المفردات باستخدام مقياس ليكرت للتدرج الخماسي حيث يعبر الرقم **5** عن أعلى درجه والرقم **1** يعبر عن أقل درجه.

تم أيضاً استخدام الإنحراف المعياري واستخدام مربع كأي لإختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية **0.05** حيث يعني ذلك إذا كانت قيمة مربع كأي الإحتمالية أقل من **0.05** ذلك يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين على العبارة أما إذا كانت القيمة أكبر من **0.05** فذلك يعني عدم وجود فروق معنوية.

ثانياً: عرض وتحليل عبارات الاستبانة

سوف يتم عرض عبارات محاور الاستبانة وذلك بوصف البيانات، كما سيتم عرض الجدول التكراري النسبي لكل محور من محاور الاستبانة على حده.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

أولاً : عرض ووصف البيانات الشخصية

١. العمر

جدول (3) العمر

النسبة المئوية %	العدد	الفئة العمرية
١٠,٠	٣	أقل من ٣٠ سنة
٤٣,٣	١٣	٣٠ وأقل من ٤٠ سنة
٣٠,٠	٩	٤٠ وأقل من ٥٠ سنة
١٦,٧	٥	٥٠ سنة فأكثر
١٠٠,٠	٣٠	المجموع

المصدر : إعداد الباحثان من بيانات الدراسة ٢٠٢٤م

من الجدول أعلاه يتضح أن الفئة 30 سنة وأقل من 40 سنة بلغ عددهم 13 فرد بنسبة 43.3%، الفئة 40 وأقل من 50 سنة بلغ عددهم 9 أفراد بنسبة 30.0%، الفئة من 50 سنة فأكثر بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 16.7%، الفئة أقل من 30 سنة بلغ عددهم 3 أفراد بنسبة 10.0%، مما سبق يتضح أن أعلى نسبة كانت فئتهم العمرية هي 30 وأقل من 40 سنة حيث بلغ عددهم 13 فرد بنسبة 43.3% وهذا مؤشر جيد لوجود نسبة مقدره من الشباب في مجتمع الدراسة فهي الفئة الأكثر نشاطاً وحيوية والتي لديها طاقة كبيرة للعمل ودافعية قوية للإبداع الإداري .

٢. المؤهل العلمي

جدول (4) المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
١٠,٠	٣	ثانوي
٦٣,٣	١٩	جامعي
٢٠,٠	٦	فوق الجامعي
٦,٧	٢	أخرى
١٠٠,٠	٣٠	المجموع

المصدر : إعداد الباحثان من بيانات الدراسة ٢٠٢٤م

من الجدول (4) يتضح أن فئة المؤهل العلمي الجامعي بلغ عددهم 19 فرد بنسبة 63.3%، فئة المؤهل العلمي فوق الجامعي بلغ عددهم 6 أفراد بنسبة 20.0%، فئة المؤهل العلمي ثانوي بلغ عددهم 3 أفراد بنسبة 10.0% بينما فئة المؤهل العلمي أخرى بلغ عددهم 2 فرد بنسبة 6.7%، مما سبق يتضح أن غالبية أفراد العينة المبحوثة كان مؤهلهم العلمي هو جامعي حيث بلغ عددهم 19 فرد بنسبة 63.3% وهي النسبة الأعلى من نسب المؤهل العلمي تليها أيضاً نسبة المؤهل فوق الجامعي حيث بلغ عددهم 6 أفراد بنسبة 20%، وهذا يدل على وجود كوادر مؤهلة ذات كفاءة عالية وحاصلة على الشهادات الجامعية وفوق الجامعية أيضاً.

جدول (5) التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية %
إقتصاد	٦	٢٠,٠
إدارة أعمال	١١	٣٦,٧
محاسبة	٧	٢٣,٣
أخرى	٦	٢٠,٠
المجموع	٣٠	١٠٠,٠

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة ٢٠٢٤م

المصدر: إعداد الباحثة، من نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية 2024م من الجدول (5) يتضح أن تخصص إدارة الأعمال بلغ عددهم 11 فرد بنسبة 36.7%، تخصص محاسبة بلغ عددهم 7 أفراد بنسبة 23.3%، تخصص إقتصاد بلغ عددهم 6 أفراد بنسبة 20.0%، بينما تخصص أخرى بلغ عددهم 6 أفراد أيضاً بنسبة 20.0%، مما سبق يتضح أن النسبة الأعلى هي نسبة تخصص إدارة الأعمال حيث بلغ عددهم 11 فرد بنسبة 36.7%.

٤. سنوات الخبرة

جدول (٦) سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخبرة
١٣,٣	٤	أقل من ٥ سنوات
٣٦,٧	١١	٥ سنوات وأقل من ١٠
٤٣,٣	١٣	١٠ سنوات وأقل من ١٥
٦,٧	٢	١٥ سنة فأكثر
١٠٠,٠	٣٠	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة ٢٠٢٤م

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية 2024م من الجدول (6) يتضح أن سنوات الخبرة من 10 سنوات وأقل من 15 بلغ عددهم 13 فرد بنسبة 43.3%، سنوات خبره من 5 سنوات وأقل من 10 بلغ عددهم 11 فرد بنسبة 36.7%، سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات بلغ عددهم 4 أفراد بنسبة 13.3%، وسنوات الخبرة 15 سنة فأكثر بلغ عددهم 2 فرد بنسبة 6.7%، مما سبق يتضح أن نسبة سنوات الخبرة من 10 سنوات وأقل من 15 حيث بلغ عددهم 13 بنسبة 43.3% هي أعلى نسبة، وذلك يدل على تميز أفراد العينة المبحوثة بخبرة ممتازة في مجال عملها .

٥. المسمى الوظيفي

جدول (٧) المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
٦,٧	٢	مدير إدارة
١٠,٠	٣	رئيس قسم
٥٠,٠	١٥	موظف
٢٣,٣	٧	محاسب
١٠,٠	٣	أخرى
١٠٠,٠	٣٠	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة ٢٠٢٤م

لمصدر: إعداد الباحثة، من نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية، 2024م

من الجدول (7) يتضح أن المسمى الوظيفي موظف بلغ عددهم 15 فرد بنسبة 50.0%، المسمى الوظيفي محاسب بلغ عددهم 7 أفراد بنسبة 23.3%، يشترك المسمى الوظيفي لرئيس قسم والمسمى الوظيفي أخرى في نفس النسبة وهي 10% لعدد 2 فرد لكل مسمى وظيفي، والمسمى الوظيفي مدير الإدارة بلغ عددهم 2 فرد بنسبة 6.7%، مما سبق يتضح أن المسمى الوظيفي موظف حيث بلغ عددهم 15 فرد بنسبة 50% هي أعلى نسبة مقارنة مع التخصصات الأخرى.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

ثانياً: التكرار النسبي لمحاور الدراسة:

جدول (٨) التكرار النسبي لمحاور الدراسة

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	%	العدد	الخيارات	العبارة	الرقم	
١	أوافق بشدة	٠,٩٢	٤,٤	٤٦,٧	١٤	أوافق بشدة	توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين تزيد من مهاراتهم الإبداعية في العمل	١	
							أوافق	١٣	٤٣,٣
							لا رأي	٣	١٠,٠
							لا أوافق	٠	٠٠,٠
							لا أوافق بشدة	٠	٠٠,٠
٢	أوافق	٠,٥٣	٤,٣	٣٣,٣	١٠	أوافق بشدة	توفير بيئة عمل ملائمة يشجع العاملين على الإبداع وتطوير العمل	٢	
							أوافق	١٩	٦٣,٣
							لا رأي	١	٣,٣
							لا أوافق	٠	٠٠,٠
							لا أوافق بشدة	٠	٠٠,٠
٣	أوافق	٠,٤٦	٤,٢	٢٠,٠	٦	أوافق بشدة	سهولة التواصل بين إدارات المنظمة يشجع على الإبداع الإداري	٣	
							أوافق	٢٣	٧٦,٧
							لا رأي	١	٣,٣
							لا أوافق	٠	٠٠,٠
							لا أوافق بشدة	٠	٠٠,٠

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

٤	تقديم حوافز للموظفين المتميزين يوفر بيئة ملائمة للإبتكار والتطوير	أوافق بشدة	٧	٢٣,٣	٤,٢	٠,٥٣	أوافق	٤
		أوافق	٢١	٧٠,٠				
		لا رأي	٢	٦,٧				
		لا أوافق	٠	٠٠,٠				
		لا أوافق بشدة	٠	٠٠,٠				
٥	إقامة ورش عمل ومؤتمرات يزيد من دافعية العاملين للإبداع	أوافق بشدة	٩	٣٠,٠	٤,١	٠,٧٨	أوافق	٥
		أوافق	١٦	٥٣,٣				
		لا رأي	٤	١٣,٣				
		لا أوافق	١	٣,٣				
		لا أوافق بشدة	٠	٠٠,٠				
٦	وجود فرق عمل لإنجاز المهام يسهم في تطوير طرق العمل	أوافق بشدة	٦	٢٠,٠	٣,٩	٠,٩٥	أوافق	٦
		١٨	٦٠,٠					
		٣	١٠,٠					
		أوافق	٢	٦,٧				
		لا رأي	١	٣,٣				
		لا أوافق	٠	٠٠,٠				
٧	وجود قوانين ولوائح واضحة يساعد على التميز والتحسين المستمر	أوافق بشدة	٣	١٠,٠	٣,٧	٠,٧٧	أوافق	٧
		١٨	٦٠,٠					
		٧	٢٣,٣					
		أوافق	٢	٦,٧				
		لا رأي	٠	٠٠,٠				
		لا أوافق	٠	٠٠,٠				

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

٨	وجود أجهزة وتقنيات حديثة تساعد الموظفين على إبراز مهاراتهم وإبداعاتهم أوافق لا رأي لا أوافق لا أوافق بشدة	أوافق بشدة	٧	٢٣,٣	٣,٦	١,٢٣	أوافق	٨
		١٣		٤٣,٣				
		٥		١٦,٧				
		٢		٦,٧				
		٣		١٠,٠				
٩	الدعم المستمر من الإدارة العليا يسهم في تعزيز الإبداع الإداري أوافق لا رأي لا أوافق لا أوافق بشدة	أوافق بشدة	٣	١٠,٠	٣,٥	١,٠٣	أوافق	٩
		١٦		٥٣,٣				
		٧		٢٣,٣				
		٢		٦,٧				
		٢		٦,٧				
نتيجة المحور الكلية						٣,٩٨		

إعداد الباحثان، من نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية، 2024م

يتضح من الجدول (8) بأن غالبية عبارات فرضية الدراسة تميل إجاباتها نحو الموافقة وذلك من خلال تفسير قيم الوسط الحسابي لكل عبارة حيث تلاحظ أن جميع العبارات كان تفسير قيمة وسطها هو (أوافق) ما عدا العبارة (1) كانت تميل نحو الموافقة بشدة، وبعد حساب قيمة الوسط العام المرجح وجد أن قيمته تساوي 3.98 وتميل هذه القيمة نحو الموافقة، نستنتج من ذلك أن الفرضية بصورة عامة تتجه إجاباتها نحو الموافقة.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

ثالثاً: إختبار الفرضية

تنص الفرضية على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والابداع الاداري

جدول (٩) إختبار الفرضية

الرقم	العبارات	القيمة المحسوبة لإختبار مربع كاي	القيمة الإحتمالية لإختبار مربع كاي	التفسير	قيمة الوسط الحسابي للعبارة	التفسير
١	توفير بيئة عمل ملائمة يشجع العاملين على الإبداع وتطوير العمل	١٦,٢	٠,٠٠٠	يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	١,٧٠	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
٢	وجود أجهزة وتقنيات حديثة تساعد الموظفين على إبراز مهاراتهم وإبداعاتهم	١٢,٧	٠,٠١٣	لا يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	٢,٣٧	إجابات المبحوثين متقاربة
٣	وجود فرق عمل لإنجاز المهام يسهم في تطوير طرق العمل	٣٢,٣	٠,٠٠٠	يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	٢,١٣	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
٤	سهولة التواصل بين إدارات المنظمة يشجع على الإبداع الإداري	٢٦,٦	٠,٠٠٠	يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	١,٨٣	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

٥	إقامة ورش عمل ومؤتمرات يزيد من دافعية العاملين للإبداع	١٧,٢	٠,٠٠١	يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	١,٩٠	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
٦	تقديم حوافز للموظفين المتميزين يوفر بيئة ملائمة للإبتكار والتطوير	١٩,٤	٠,٠٠٠	يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	١,٨٣	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
٧	وجود قوانين ولوائح واضحة يساعد على التميز والتحسين المستمر	٢١,٥	٠,٠٠٠	يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	٢,٢٧	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة
٨	توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين تزيد من مهاراتهم الإبداعية في العمل	٧,٤	٠,٠٢٥	لا يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	١,٧٣	إجابات المبحوثين متقاربة
٩	الدعم المستمر من الإدارة العليا يسهم في تعزيز الإبداع الإداري	٢٣,٧	٠,٠٠٠	يوجد فرق معنوي بين إجابات المبحوثين على العبارة	٢,٤٧	إجابات المبحوثين تميل نحو الموافقة

المصدر : إعداد الباحثان من بيانات الدراسة ٢٠٢٤م

من الجدول (9) نلاحظ أن العبارات (1-3-4-5-6-7-9) قيمتها الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05، وأن العبارات (2-8) قيمتها الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05، ذلك يعني أن غالبية عبارات الفرضية (1-3-4-5-6-7-9) يوجد بها فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين وبالنظر لقيم الوسط الحسابي لتلك العبارات نجد أن العبارات (1-3-4-5-6-7-9) تميل إجاباتها نحو الموافقة عليها وتستننتج من ذلك ان الفرضية متحققة ولصالح الموافقين.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

الختامة:

أولاً: النتائج:

- أن بيئة العمل الملائمة تساعد العاملين على الإبداع والابتكار.
- يتحقق تطوير العمل من خلال تكوين فرق العمل الجماعية .
- تساعد عملية التواصل الفعال بين الإدارات على تحقيق الإبداع الإداري.
- استمرار المنظمة لبرامج وورش العمل والمؤتمرات يزيد من دافعية العاملين للإبداع .
- للحصول على بيئة ملائمة ومتطورة للعمل لابد من تقديم الحوافز للعاملين المتميزين.
- وجود قوانين ولوائح واضحة للعمل تساعد في عملية التحسين والتميز .
- للإدارة العليا دور كبير في دعم عملية الإبداع الإداري .

ثانياً: التوصيات :

- لابد من توفير بيئة عمل ملائمة لتشجيع العاملين على الابتكار.
- ضرورة تكوين فرق عمل لإنجاز المهام لأن ذلك يساهم في تطوير طرق العمل.
- يجب تحسين مستوى الاتصالات بين المستويات الإدارية المختلفة .
- لابد من إقامة دورات تدريبية لجميع الموظفين دون تمييز لرفع المستوى الإبداعي لديهم
- يجب تحفيز الموظفين على العمل وتوفير أجواء مناسبة للموظفين في العمل لتنمية روح العمل لديهم وتشجيعهم على الإبداع.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

المراجع والمصادر:

1. السلمي، خالد عبد الله، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري، جدة، المجلة العربية للأدب والدراسات الانسانية، المجلد 6، العدد 23، 2022.
2. عكر، منى خالد، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، لبنان، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد الحادي عشر، 2020.
3. رميلة، لعمور، اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الابداع الاداري، الاردن المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، 2019.
4. مصطفى، محمود أبوبكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الاسكندرية، القاهرة، مدخل تطبيقي، الدار الجامعية، 2005.
5. عقيلي، عمرو وصفي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة، عمان، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.
6. المدنى، معن بن محمد، بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية، مصر، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، العدد 181، الجزء الثالث، 2019.
7. جبورى، محمد، قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين، الجزائر، دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهرا، مجلة إضافات إقتصادية، المجلد 4، العدد الأول، 2020.
8. ثروت، مشهور، استراتيجيات التطوير التنظيمي، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2010.
9. الاعسر، صفاء، الابداع في حل المشكلات، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2000.

مساهمة بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري

10. حريم ، حسين، السلوك التنظيمي (سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال)، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009.
11. حسن، سلام رعد، الابداع الاداري في الوظيفة العامة، العراق، دار وائل للنشر والتوزيع، 2017.
12. الزامل، مها عثمان، واقع تطبيق عناصر الابداع الإداري ومعوقاته لدى إدارات جامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن من وجهة نظر الإداريات العاملين فيها، القاهرة، المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، 2017.
13. النهود، مراد حسين سالم، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، الاردن، المجلة العربية للنشر العلمي، 2019.
14. العنزي، بسام بن مناور، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود، 2004.