

أثر بيئة العمل الإداري على الإبداع لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية

The impact of the administrative work environment on creativity among
healthcare employees in the Kingdom of Saudi Arabia.

مشروع تخرج

إعداد

العنود الشكرة

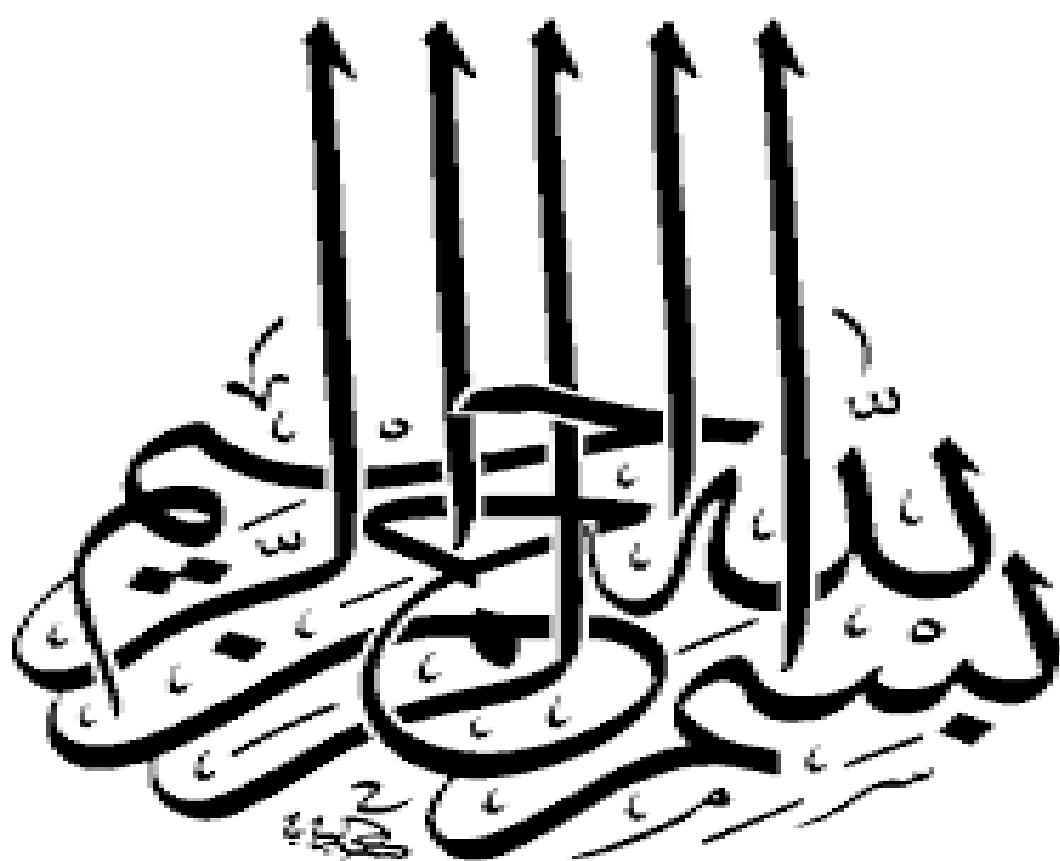
ريما المطيري

ساره الدندني

إشراف

د. وليد سليمان

٢٠٢٣/١٤٤٤



الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

١,١ المقدمة:

يُعدُّ الإبداع الإداري أحد الموضوعات الهامة التي تجذب اهتمام علماء الإدارة. يلعب الإبداع دورًا أساسيًا في عملية التنمية الشاملة، حيث تؤدي التنمية إلى إنشاء حضارة جديدة، وهي بالفعل عملية إبداعية. أظهرت الدراسات والأدبيات أهمية الإبداع الإداري كأحد الأدوار الرئيسية في العملية الإدارية، حيث يُعْتَبَرُ مدخلًا هامًا للتغيير والتطوير في المنظمات التي تهتم بالقدرة الإبداعية وتوفير فرص لتطوير أساليب العمل المختلفة. يمتد الإبداع ليشمل العلوم الإدارية في مختلف مجالاتها، وتكمن أهمية الإبداع في مساهمته في التخلص من الأساليب التقليدية والتقدم نحو آفاق أوسع وأوسع، وفي ممارسة الإبداع الإداري المتجدد والمتطور؛ حيث يُمكنُ من خلاله تجاوز العقبات والمعوقات التي قد تواجه الإدارة. (يونس، ٢٠٢٣)

تعددت مجالات الإبداع الإداري، سواء في بناء الاستراتيجيات والخطط أو في ابتكار الأساليب والأنظمة، أو في تنظيم المهام وتطوير قوى العمل، أو في الاستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة، فهناك فرص إبداعية كبيرة يمكن استكشافها وتحويلها إلى فرص كبيرة للإبداع وتعزيز قدرات التنظيم الإداري في المؤسسات.

تُعتبر بيئة العمل في الوقت الحاضر القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها في نجاح أي منظمة معاصرة، حيث يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة بمعنى الاقتناع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة أو تؤدي وظيفتها الملقاة على عاتقها بأمانة وإخلاص والاكتفاء بذلك، إذ إن المنظمات الناجحة من أجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة؛ والاكتفاء بذلك، بل يجب أن يكون طموحها أبعد من ذلك تجاه الأبعد، وبأمالها يجب أن تمتد للأسى والأسى حتى تكون متألفة بالأفكار والأداء، وبتعبير آخر، حتى تكون منظمة خلاقية ومبدعة. (المعاينة وأبو زيد، ٢٠٢١)

إن اهتمام المنظمات يتزايد في وقتنا الحاضر بموضوع بيئة العمل التي يتم فيها أداء العاملين للمهمة الموكلة إليهم، إذ أخذت هذه المنظمات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل بهدف التعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، والوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية حيث إن تحسين ظروف بيئة العمل الداخلية ضرورة اجتماعية واقتصادية، فمن خلال تحسين الظروف الداخلية للعمل وتقديم أفضل الخدمات والاهتمام بالعاملين؛ أصبح معروفاً بأن المنظمات تؤثر في سلوك موظفيها وأدائهم وإبداعهم في العمل، كنتيجة لما توفره من عوامل وإمكانيات توجه لهم والتي تشمل أسلوب القيادة الإدارية وطبيعة العمل والتخصص والنظم واللوائح والقوانين وقيمة الأجور والحوافز بكافة أشكالها المادية والمعنوية والعلاقات الرسمية وغير الرسمية التي يتم إتباعها داخل المؤسسة، والظروف المادية التي تشمل كافة الخدمات المقدمة أثناء العمل.(عابد ونصار، ٢٠٢٢)

٢,١ مشكلة البحث

تواجه المؤسسات الصحية تغيرات مستمرة في طبيعة العمل؛ بسبب التطور المستمر الذي يدعو العاملين فيها إلى مواكبة بيئة العمل المتغيرة، وهو ما يدفع بالموظف إلى الالتفات إلى أهمية تطوير ذاته، ومواكبة التطور، وعدم الاعتماد على الحلول التقليدية ذات الإطار المتكرر.

إن المشكلات الإدارية في بعض المؤسسات لا تكمن في تقادم التشريعات والهيكل التنظيمية فحسب، وإنما في قلة الاهتمام بالإبداع والاستفادة من طاقات الفرد وإمكاناته المتجددة وأفكاره، وتسخير هذه الإمكانيات لتطور المؤسسات وتقدمها ليصنع المستقبل الزاهر لها ويرتقي بها لتحقيق ما تنشده من الازدهار والرفاهية. وقد أظهرت الدول المتقدمة اهتماماً بالإدارة من خلال دعم الأفكار الجديدة وتشجيعها، تبني الإبداع والتغيير في منشآتها، لتحقيق مستويات أفضل من التقدم لاقتصادها وشعوبها، لذلك فإن المؤسسات الصحية أحوج ما تكون إلى التركيز على أهمية الأفكار، والمقدرات المبدعة للعاملين، والمديرين أصحاب القرار فيها، وتوظف هذه المقدرات بالشكل المناسب لمعالجة العديد من مشكلاتها، لترقى بأدائها، وتختصر المسافة الزمنية في سباق الإبداعات والأخذ بأساليب وتقنيات العصر الحديث. (ناجي، ٢٠٢٢)

فالإبداع الإداري في المؤسسات الصحية يعد مطلباً ملجأً ومهماً وخاصة أنها تسعى الى التميز في الأداء والمحافظة على استمراريته في بيئة تنافسية وخاصة في الوقت الحالي، في ظل التنافس الشديد الذي نشهده يعتبر هو حجر الأساس في العملية الإبداعية ومن هنا فعلى المؤسسات الصحية أن تتبنى مفهوم الإبداع الإداري، والعمل على توفير بيئة تنظيمية خاصة تذهب تجاه رعاية الإبداع من خلال تهيئة المناخ المناسب لذلك، حيث إن هنالك مصلحة مشتركة بين العاملين والمنظمات التي يعملون بها في أن يسود المؤسسات مناخ تنظيمي صحي يساعد على التطور الذاتي للعاملين ورفع مستوى رضاهم عن العمل والذي يخلق نوعاً من التحدي لديهم ويحفزهم للإبداعية ويرفع من معنوياتهم ومن مستوى أدائهم، في ظل أن الابتكار والإبداع أصبح أكثر إلحاحاً لتبني نمطية عمل جديدة لمواجهة التغيرات والتحولات المتوقعة في ظل شح الموارد المالية، لذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن التساؤل التالي: هل هنالك أثر بيئة العمل الإداري على الإبداع لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية ؟

٣,١ أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال تناول بيئة العمل الإدارية وما تشمله من أبعاد تمثل أحد الموضوعات المهمة في الإبداع الإداري، وتبرز أهميته في كل من الأهمية العملية والنظرية من خلال الآتي:

١- أهمية الدراسة العلمية:

- تساعد الدراسة العلمية على توسيع المعرفة وتوفير قاعدة علمية قوية تساعد في تحديد المشكلات والتحليل العميق للتحديات الموجودة في المجال الصحي وتطوير الحلول الابتكارية لها وفهم أفضل للمفاهيم والمبادئ العلمية المرتبطة بمجال العمل الإداري في القطاع الصحي.
- تساهم في تحسين الكفاءة والمهارات الفنية للموظفين الصحيين، وتعزيز قدرتهم على تحليل المشكلات واتخاذ القرارات الصحيحة.
- تعزز الابتكار والابتكار في مجال الرعاية الصحية، حيث يمكن للموظفين الصحيين تطبيق النتائج والاكتشافات العلمية الحديثة في تحسين خدماتهم وتطوير ممارساتهم العملية.
- أهمية القطاع الذي سيتم تطبيق الدراسة عليه وهو القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، والذي يعد ذات أهمية كبيرة في خدمة الوطن والمواطن .

٢- أهمية الدراسة العملية:

- تقدم الدراسة الحالية مجموعة من النتائج والتوصيات لصناع ومتخذي القرار في القطاع الصحي حول دور بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، مما يساعدهم في عملية رسم السياسات واتخاذ القرارات المتعلقة ببيئة العمل بهدف رفع مستويات الإبداع الإداري.
- توفر الدراسة العملية للموظفين الفرصة لتطبيق المعرفة النظرية المكتسبة في الواقع العملي وتنمية مهاراتهم التطبيقية.
- تعزز القدرة على التعامل مع التحديات والمشكلات التي يواجهها موظفو القطاع الصحي في بيئة العمل الإدارية.
- تساهم في تعزيز التفكير النقدي والقدرة على ابتكار حلول جديدة وتحسين العمليات الإدارية في المجال الصحي.

٤,١ أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مستوى بيئة العمل لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مستوى تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.
- تحديد فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

٥,١ أسئلة البحث

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر أبعاد بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية؟

وتتفرع منها عدة أسئلة فرعية هي :

- ما أثر ظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية؟
- ما أثر الهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية؟
- ما أثر الحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية؟
- ما أثر التكنولوجيا في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية؟

٦,١ فرضيات الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة، فقد قام الباحثون بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد بيئة العمل (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

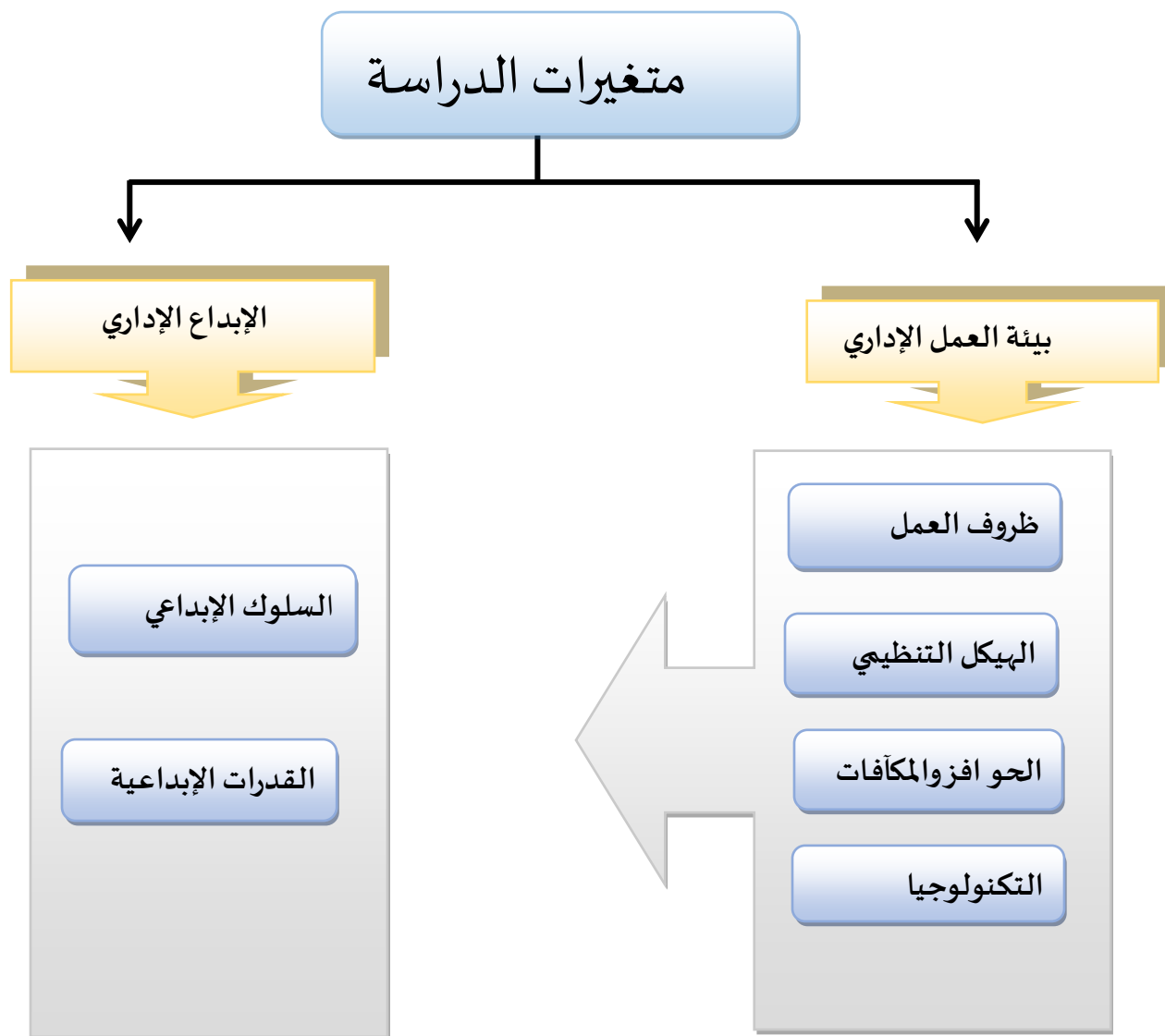
وتتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لظروف العمل في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للهيكل التنظيمي في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، ه القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز والمكافآت في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتكنولوجيا في تحقيق الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية) في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

٧,١ نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية ، ويتضمن المتغيرات التالية:

- ١- المتغير المستقل: إدارة بيئة العمل الداخلية وتم تقسيمها (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت ، التكنولوجيا)
- ٢- المتغير التابع: الإبداع الإداري بأبعاده المتمثلة بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية)



المصدر: من إعداد الباحث

٨,١ دافع اختيار الموضوع:

دافع اختيار الموضوع يمكن تقسيمه إلى دوافع موضوعية ودوافع ذاتية:

الدوافع الموضوعية:

- يعد تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية موضوعاً مهماً نظراً للأثر الكبير الذي يمكن أن يكون له على تطوير القطاع الصحي وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.
- يعد فهم تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري فرصة لتحديد العوامل التي يمكن تعزيزها أو تحسينها لتحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة في القطاع الصحي.
- يؤدي تحقيق الإبداع الإداري في القطاع الصحي إلى تحسين الرعاية الصحية والخدمات المقدمة للمرضى والمجتمع بشكل عام. هذا يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على صحة ورفاهية المواطنين في المملكة العربية السعودية.

الدوافع الذاتية:

- يوجد اهتمام شخصي بمجال الإدارة وتحفيز الموظفين وتعزيز الإبداع. اختيار موضوع يتعلق بهذا المجال سيساعدك في توسيع معرفتك وفهمك الشخصي في هذا المجال.
- الرغبة في المساهمة في تحسين الأداء الإداري في القطاع الصحي ودعم تطويره، ودراسة تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري يمكن أن تساهم في هذا الهدف وتقديم إسهاماتك الشخصية.

– يشكل هذا الموضوع تحديًا علميًا مثيرًا للاهتمام، حيث يتطلب دراسة وتحليل البيانات والأبحاث السابقة واستخدام أدوات البحث المناسبة. قد تشعر بالرغبة في استكشاف هذا التحدي وتطوير مهاراتك في مجال البحث والتحليل.

٩,١ المنهجية:

تم اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في هذه الدراسة لأنهما يتناسبان مع الأهداف والفروض النظرية ، وتم استخدام المنهج الوصفي للتعريف بالمفاهيم والنظريات المرتبطة بموضوع البحث، وذلك في الأجزاء النظرية من الدراسة. أما في الجزء التطبيقي من الدراسة، تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل وتقييم البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة التي تم توزيعها على موظفي المؤسسة المدروسة.

يُسهّم استخدام المنهج التحليلي في الإجابة على أسئلة البحث من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها. وقد تم استخدام هذا المنهج في العديد من الدراسات السابقة التي تتناول نفس المجال (المدنى ٢٠١٩)، (الذبيات والقطاونة ، ٢٠٢٠) ، مما يجعله مناسبًا لتحقيق أهداف البحث الحالي وفهم مكونات الموضوع. ويعتمد اختيار المنهج الملائم على طبيعة المشكلة المبحوثة وأهداف الدراسة. و تصميم الدراسة وتنفيذها بعناية لضمان جودة البيانات ودقتها وتطابقها مع أهداف البحث.

مصادر البيانات :

مصادر البيانات التي يمكن الاعتماد عليها في دراسة أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية تشمل:

المصادر الثانوية:

– الكتب والمراجع العلمية المتعلقة بموضوع البحث.

– الأبحاث والدراسات السابقة التي تناقش أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في القطاع الصحي.

– الدوريات والمجلات العلمية التي تحتوي على مقالات ودراسات حول هذا الموضوع.

المصادر الأولية:

– اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها

خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

أداة البحث المستخدمة في هذه الدراسة هي الاستبانة. تعتبر الاستبانة وسيلة لجمع البيانات من الأفراد المشاركين في البحث. تتكون الاستبانة من مجموعة من الفقرات والأسئلة المحددة التي تهدف إلى استخلاص المعلومات المطلوبة. سيتم تصميم الاستبانة خصيصاً لهذا البحث، وسيتم توزيعها على موظفي المؤسسة المحلة في المملكة العربية السعودية.

من خلال الاستبانة، يمكن جمع البيانات المتعلقة بتجارب المشاركين في بيئة العمل والإبداع الإداري، والتي ستساهم في تحليل وتقييم تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية. يهدف استخدام الاستبانة إلى جمع البيانات بطريقة منهجية ومناسبة، وتوفير مصدر قوي للمعلومات التي تساعد في إجابة أسئلة البحث وتحقيق أهداف الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي

والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (spss. ٢٣)، وقد تمثلت هذه الأساليب فيما يأتي:

– للإجابة عن التساؤلات الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

– للإجابة عن التساؤل الثالث تم استخدام مصفوفة ارتباط بيرسون (Pearson's Matrix) لاختبار العلاقات

بين المتغيرات والأبعاد المستقلة والتابعة للدراسة.

- للاختبار صحة الفرضيات تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Regression Analysis Multiple) لاختبار صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- للتأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multi collinearity) بين المتغيرات المستقلة تم استخدام اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Facto) واختبار التباين المسموح (Tolerance).

١٠,١ حدود الدراسة

- حدود موضوعية : أثر إدارة بيئة العمل الإداري كمتغير مستقل والمتمثل بـ(ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت ، التكنولوجيا). على الإبداع الإداري والمتمثل بـ (السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية). كمتغير تابع .
- حدود بشرية: على العاملين بالقطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية
- حدود مكانية: تم تطبيق الدراسة على المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية .
- حدود زمنية: تم إعداد الدراسة في عام ٢٠٢٣.

١١,١ الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
١-الدراسة	يونس (٢٠٢٣)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى إبراز أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية.
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، إتخاذ القرارات، تكنولوجيا العمل، الأنظمة المستخدمة، محفزات العمل)

المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	اعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي لملاءمته لهذا الموضوع.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الهيكل التنظيمي والإبداع الإداري، ووجود علاقة بين اتخاذ القرارات والإبداع الإداري، وبين تكنولوجيا العمل والإبداع الإداري، وبين الأنظمة المستخدمة والإبداع الإداري، وبين محفزات العمل والإبداع الإداري، وأوصت بضرورة أن تتبنى إدارة المشروع المزيد من العمل الجماعي والاستشارات والمشاركة في إتخاذ القرارات للوصول على الإبداع الإداري، وإعارة المزيد من الاهتمام بالأنظمة المستخدمة الحالية مع المزيد من التطوير والمواكبة، وضرورة بذل المزيد من الجهود لتقديم دراسات الجدوى للحصول على التمويل للحفاظ على الدعم المادي والمعنوي للعاملين.
٢- الدراسة	Soliman, etal. (2023)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير بيئة العمل على رضا العمل ونوايا الموظفين للانتقال إلى وظائف أخرى في منتجات مصرية.
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعاده (حمل العمل والأجر ودعم الشركة)
المتغير التابع	رضا العمل ونوايا الموظفين
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين رضا العمل ومتغيرين: حمل العمل والأجر ودعم الشركة. بينما لم يؤثر علاقات الزملاء على رضا العمل. علاوة على ذلك، أظهرت رضا العمل تأثيرًا سلبيًا ومعنويًا على نوايا الموظفين للانتقال إلى وظائف أخرى. وعلاوة على ذلك، كان لحمل العمل والأجر أكبر تأثير على نية موظفي المنتج للانتقال إلى وظائف أخرى. استنادًا إلى النتائج، توصي الدراسة بأن يوفر أصحاب العمل في قطاع الضيافة بيئة عمل مرحة لموظفيهم من خلال إنشاء بيئة عمل تتضمن رعاية الأسرة مثل رعاية الأطفال في الموقع أو برامج رعاية الأطفال بالتعاون مع الشركات، إجازات الأمومة والأبوة، ورحلات ترفيهية ترحب بالأسرة بشكل متقطع.

٣--الدراسة	السلي وحداد (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين.
المتغير المستقل	محيط العمل الداخلية بأبعاد (التمكين التقني-طبيعة وظروف العمل -المشاركة في اتخاذ القرار)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام برنامج spss لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وبين الإبداع الإداري، ووجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري، ووجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات وبين الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل: تتعرض الشركة أو المؤسسة للعديد من المشاكل ويأتي دور المدير في البحث عن حلول للمشكلات ويتطلب ذلك وجود مهارات لدى المدير تمكنه من ذلك، وضرورة تحفيز الموظفين على العمل وتوفير أجواء مناسبة للموظفين في العمل لتنمية روح العمل لديهم وتشجيعهم على الإبداع؛ إذ ينعكس ذلك على رضا الموظفين وبالتالي الإنتاجية.
٤--الدراسة	ين حمو (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في المديرية الجهوية موبليس بشار فرع ٢٤.
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعادها وهي:(الاتصال، ظروف العمل، التكنولوجيا المستخدمة، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار)
المتغير التابع	الإبداع الإداري.

منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي .
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي على الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دورات تدريبية وتكوينية لتحسين قدرات ومهارات العمال.
٥-الدراسة	حمدان وقاسم (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري من خلال جودة بيئة العمل كمتغير وسيط، بالإضافة إلى بيان امكانية استدامة الإبداع الإداري من خلال توفير بيئة عمل ملائمة للموظفين فيها.
المتغير المستقل	القيادة الإدارية بأبعادها (الإشراف، بناء فريق العمل، الاستثارة الفكرية، المشاركة)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	أن الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة ولتحقيق الاستبانة.
أهم النتائج والتوصيات	و توصلت الدراسة إلى أن المتغيرات المستقلة (الإشراف، بناء فريق العمل، الاستثارة الفكرية، المشاركة) تؤثر بصورة جوهرية في الإبداع الإداري ، كما أظهرت النتائج بوجود أثر ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري ، بالإضافة الى وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل والإبداع الإداري في الكليات الجامعية في قطاع غزة، كما تبين بأن جودة بيئة العمل تتوسط العلاقة جزئياً بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري، مما يعني أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل جوهري على الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بصلاحية البرامج التدريبية المقدمة للعاملين وأن تتلائم مع احتياجات العاملين. الاهتمام بصورة أكبر بتطوير برنامج التحفيز والمكافآت لدعم القدرات الإبداعية لدى العاملين. تطوير قدرات ومهارات المشرفين والقيادة الإدارية على دعم وتبني الأفكار الإبداعية التي يقدمها الموظفون.
٦-الدراسة	Abu Mohammed, (2022).

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة مواقف العاملين تجاه بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
المتغير المستقل	بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وشروط العمل)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن تأثير بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، وشروط العمل) في الإبداع الإداري. لا يوجد تأثير تكنولوجيا على الإبداع الإداري. تتمتع الجامعة بكوادر بشرية مؤهلة وماهرة في استخدام التكنولوجيا. استنتجت الدراسة مجموعة من التوصيات، بما في ذلك ضرورة سعي إدارة الجامعة نحو زيادة رواتب الموظفين والحوافز بهدف منع التسرب. كما توصي بتوفير جميع الاحتياجات الضرورية التي تمكن العاملين من ممارسة عملهم بكفاءة وفعالية، والاهتمام بالمواكبة للتطور التكنولوجي المرتبط بعملهم
٧-الدراسة	شريف (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني.
المتغير المستقل	البيئة المحيطة بأبعادها (ثقافة التعاون ، الهيكل التنظيمي، التزام العاملين، العوامل السياسية، العوامل الاجتماعية، العوامل الاقتصادية)
المتغير التابع	القدرات الإبداعية بأبعادها (تحفيز الموظفين، القدرات الإبداعية)
منهجية البحث	اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي
أهم النتائج والتوصيات	وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هنالك علاقة إيجابية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية، توجد علاقة إيجابية بين ثقافة التعاون والقدرات الإبداعية. وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع ثقافة التعاون داخل المصارف من أجل تعزيز القدرات

	الإبداعية.
٨- الدراسة	Zhenjing, etal. (2022)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى فحص أثر بيئة العمل على أداء المهام لدى الموظفين بوساطة التزام الموظف وقدرة السعي.
المتغير المستقل	الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد العاطفي، الإنجاز الشخصي، تبدد الشخصية) وضعف نظام الحوافز بأبعاده (حوافز مادية وحوافز معنوية)
(المتغير التابع	التسرب الوظيفي
منهجية البحث	تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات البنية (SEM) باستخدام Smart PLS 3. تم إجراء تحليل SEM، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج أن البيئة العملية الإيجابية لها القدرة على تحسين أداء الموظفين. بالمثل، تحسنت مستوى التزام الموظف وقدرة السعي للتحقيق بشكل كبير في البيئة العملية الإيجابية. كما أن كل من التزام الموظف وقدرة السعي للتحقيق تحسن أداء الموظف. في حالة الوساطة، لوحظ أيضًا أن بيئة العمل تثير التزام الموظف وقدرة السعي للتحقيق مما يحسن أداء الموظف بشكل أفضل.
٩- الدراسة	عابد ونصار (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة بلدية غزة.
المتغير المستقل	بيئة العمل الداخلية بأبعاده (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية السائدة، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، ظروف العمل)
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على الاستبيان كأداة للدراسة. وباستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها توافر أبعاد بيئة العمل الداخلية موضوع الدراسة

	لدى العاملين في بلدية غزة ، ووجود درجة موافقة كبيرة بالنسبة لتوافر الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة ، كما توصلت الدراسة وجود أثر لأبعاد بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية السائدة، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، ظروف العمل) على مستوى الإبداع الإداري في بلدية غزة. ووجود علاقة بين أبعاد بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية السائدة، والتكنولوجيا المتاحة، والموارد المتاحة، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) ومستوى الإبداع الإداري في بلدية غزة. وقد أوصت الدراسة بالعمل على إعادة تشكيل بيئة عمل بشكل تكون داعمة ومحفزة للعاملين بالبلدية وبالتالي الشعور بالرضا وبذل مزيداً من الجهد والعطاء مما يؤثر إيجاباً في مستوى إبداعهم الإداري. كما أوصت بضرورة الاستفادة من ارتفاع مستوى سلوك الإبداع الإداري لدى العاملين بما يحقق النجاح والوصول إلى الأهداف الموضوعة من قبل البلدية. والتأكيد على أهمية قيام بلدية غزة بتوفير ظروف العمل الداخلية المناسبة مثل (التصميم الداخلي، وترتيب المعدات والمقاعد والمكاتب والتكييف والتدفئة). كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تدعيم عوامل بيئة العمل الداخلية في بلدية غزة لأهميتها في تحسين إدارة البلدية، مما يمكن من إعطاء صورة واضحة عن المجالات التي يجب زيادة الاهتمام بها، وإعطائها الأولوية.
١٠- الدراسة	(Hussein & others 2021)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تحسين مستوى الأداء الإداري، من خلال توضيح أهمية دور إدارة ظاهرة الإبداع الإداري ومدى تأثيره على أداء عمل الإدارات في الأندية.
المتغير المستقل	الأداء الإداري
المتغير التابع	الإبداع الإداري
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الوصفي للمسح النمطي؛ لأنه أكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود دور الإبداع الإداري في أداء إدارات أندية كرة القدم الرياضية

في العراق من وجهة نظر لاعبي الأندية المتميزة، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد مقياس دور الإبداع الإداري في أداء إدارات الدولة (أندية كرة القدم الرياضية) في العراق من وجهة نظر الأندية، وضرورة مواكبة التطورات العالمية في التنمية وتصين القدرات في العمل ومواكبة التطور العلمي، العمل على إتاحة الفرصة لحرية الرأي وتبني الأفكار الجديدة ثم بعد ذلك تطبيقهم في الواقع، واعتماد واستكشاف وجهات نظر جميع الأطراف المستفيدة واعتماد عمل الإدارات وتشجيع الإبداع الإداري.	
(Al-Zahrany, 2020)	١١-الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس التابعة لمدينة الطائف، والتعرف على درجة الإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر معلمهم.	أهداف الدراسة
الذكاء العاطفي.	المتغير المستقل
الإبداع الإداري	المتغير التابع
استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم استبيان	منهجية البحث
أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والإبداع الإداري، كما أن المتوسط العام لتقدير درجة ممارسة الإبداع الإداري كان (٣,٥١) بدرجة كبيرة، مع انحراف معياري (٠,٧٤). وكان معامل ارتباط بيرسون بين بعد إدارة الذات غير المعرفية في مقياس الذكاء العاطفي للمديرين والمتوسط العام الكلي لتقدير المعلمين للإبداع الإداري للمديرين (٠,٨٤)، وهو ذو قيمة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، بالإضافة إلى معامل الارتباط لبعد البراعة الاجتماعية وإجمالي الإبداع الإداري (٠,٨١)، وهو ذو قيمة إحصائية معنوية عند مستوى الدلالة (٠,٠١). استنادًا إلى النتائج، أوصى الباحث بأهمية تدريب المديرين المدرسين على مهارات الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية من خلال تعزيز مهارات الانسيابية والحساسية للمشكلات والمرونة والأصالة بسبب الارتباط الذي كشفتته الدراسة من خلال مؤشرات وظواهر الذكاء العاطفي من خلال أبعاد إدارة الذات غير المعرفية والبراعة الاجتماعية.	أهم النتائج والتوصيات

المعاينة وأبوزيد (٢٠٢١)	١٢- الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.	أهداف الدراسة
بيئة العمل بأبعاده (ظروف العمل، الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا)	المتغير المستقل
الإبداع الإداري بأبعاده ((السلوك الإبداعي، القدرات الإبداعية)	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائياً للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.	أهم النتائج والتوصيات
الذبيات (٢٠٢٠)	١٣- الدراسة
هدفت الدراسة الى الكشف عن أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة	أهداف الدراسة
بيئة العمل	المتغير المستقل
الإبداع الإداري	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي .	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ١- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. ٢- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة.	أهم النتائج والتوصيات

٣-وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر ما مقداره (٥٦,٤%) من التباين في الإبداع الإداري. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموائى بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والبيادر الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.	
السرورالعظامات (٢٠٢٠)	١٤-الدراسة
هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل الداخلية متمثلة بـ (الموارد، القدرات، الكفاءات) على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة.	أهداف الدراسة
بيئة العمل الداخلية متمثلة بـ (الموارد، القدرات، الكفاءات)	المتغيرالمستقل
الإبداع الإداري	المتغيرالتابع
تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي المنهج التحليلي القياسي، والاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها وجود أثر قوي لتوفر الموارد المادية والبشرية على الإبداع الإداري في الجامعات كما بينت وجود أثر متوسط لقدرة الجامعات على خلق بيئة عمل تحفز العاملين على الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى وجود أثر متوسط في ما يتعلق بتوافر الكفاءات اللازمة لخلق بيئة عمل مبدعة في الجامعات. أما بالنسبة للمتغير التابع (الإبداع الإداري) فقد أوجدت الدراسة أن الجامعات تقوم بإنجاز عملياتها وأنشطتها بأسلوب متجدد ومبتكر بعيد عن الروتين في العمل. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة التركيز على الإبداع الإداري واستخدام أفضل الطرق لتحقيقه، بالإضافة إلى العمل على تدعيم عوامل البيئة الداخلية في الجامعات الخاصة وإعطائها الأولوية.	أهم النتائج والتوصيات
Zafar,et.al. 2017	١٦-الدراسة

أهداف الدراسة	هدفت الدراسة في التعرف على أثر بيئة العمل على أداء العاملين في جامعة كراتشي.
المتغير المستقل	بيئة العمل بأبعاده (القيادة، الثقافة التنظيمية، التدريب والتطوير، التنظيمية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت، والإجهاد)
المتغير التابع	أداء العاملين .
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى وجود أثر لكل من القيادة الثقافية التنظيمية، التدريب والتطوير، الحوافز والمكافآت، والإجهاد على أداء العاملين. وأوصت الدراسة ضرورة عقد ندوات ولقاءات حول موضوع بيئة العمل وعلاقتها بتسرب الموظفين في القطاع العام والخاص.

الخاتمة

في الختام، يمكن القول إن بيئة العمل الإداري تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الإبداع لدى موظفي القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية. من خلال توفير بيئة تشجع على الابتكار والتعاون، وتوفير الدعم والتحفيز، يمكن تعزيز قدرة الموظفين على تقديم حلول جديدة ومبتكرة للتحديات الموجودة في المجال الصحي.

على الصعيد العملي، تحسن بيئة العمل الإداري الابتكار وتعزز الجودة والكفاءة في تقديم الخدمات الصحية. كما تعمل على تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يتيح تبادل الأفكار والخبرات وتوليد حلول مشتركة لتحسين الرعاية الصحية.

وباستثمار في التدريب والتطوير المستمر، وتوفير الفرص للتعليم وتطوير المهارات، يمكن تعزيز إمكانات الموظفين وتمكينهم من تحقيق الإبداع في أداء وظائفهم، وبالتالي، يجب أن تكون هناك رؤية واضحة من القادة الإداريين في القطاع الصحي لتعزيز بيئة العمل التي تدعم الإبداع وتشجع على الابتكار. ينبغي أيضًا أن يكون هناك التزام بتقديم الدعم والموارد اللازمة لتحقيق هذه الرؤية وتنفيذ التغييرات اللازمة.

لذلك، فإن فهم وتحسين بيئة العمل الإداري يمثل عنصرًا حاسمًا في تعزيز الإبداع وتحسين الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. ومن خلال التركيز على التعاون، والتواصل، والتدريب، يمكن تمكين الموظفين من تحقيق إمكاناتهم الكاملة وتقديم حلول جديدة وابتكارات في القطاع الصحي.

المراجع

- بن حمو، نجاة. (٢٠٢٢). علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار. مجلة البشائر الاقتصادية، مج ٨، ع ١٤، ٦٣٨ - ٦٥٤.
- حمدان، أحمد محمد عبدالله، و قاسم، إسماعيل عبدالله محمد. (٢٠٢٢). أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري من خلال جودة بيئة العمل كمتغير وسيط: دراسة ميدانية في الكليات الجامعية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- الذبيات، هشام بركات محمود، و القطاونة، أيمن سليمان زامل. (٢٠٢٠). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- السلمي، خالد عبدالله، و حداد، محمد عبدالكريم أحمد بخاري. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري: بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بمدينة جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ع ٢٣، ٢٢١ - ٢٤٩.
- السرور، جمال عوده سليمان، و العظامات، عبدالله مطر نجم. (٢٠٢٠). أثر عوامل البيئة الداخلية على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- شريف، وجدان آدم أبكر. (٢٠٢٢). أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني ٢٠١٦-٢٠١٩ م. مجلة القلزم العلمية، ع ١٩، ٧٣ - ٩٠.
- عابد، ليندا إبراهيم مصطفى، و نصار، صديق توفيق محمد. (2022). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- المعاينة، علاء سعد الله محمود، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد. (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

- ناجي، ماجد محمود، الديراوى، أيمن حسن، و سالم، محمد زيدان. (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية في تحقيق

النجاح الاستراتيجي: حالة وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، مج ٣٠،

١٤، ٤٣ - ٦١.

- يونس، عبدالشافع محمد أبكر، بلال، محمد خميس إسحق، يوسف، أحمد آدم هارون، و نور الدين، إسماعيل

محمد داؤد. (٢٠٢٣). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط

دارفور - السودان. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ١٨، ١ - ٣٠.

المراجع الأجنبية

- Abu Mohammed, A. A. M. (2022). The work environment and its impact on administrative creativity: A case study of Sudan University of Science and Technology.

Journal of Legal and Economic Studies, 5(1), 1963-1978. [Link to the article:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/191659>]

- Al-Zahrany, D. S. (2020). Emotional Intelligence Level and its Relationship with Managerial Creativity among Ta'if City School Principals. Journal of Educational and Psychological Sciences, 4(6), 28-1.

- Hussein, H. M., Hassan, M. A., & Mahmood, A. A. (2021). The Role of Administrative Creativity in the Functioning of the Administration of Sports Clubs for Football in Iraq from the Point of View of Players of Excellent Clubs. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(2).

- Soliman, S. G., Elsaed, A. A., & Emam, A. M. (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 7(1/1).
- Zafar, M., & Karim, E. ,& Abbas, O., (2017). Factors of Workplace Environment that Affects Employee Performance in an Organization: A study on Greenwich University of Karachi, MPRA Munich Personal RePEc Archive, paper No.78822, P1-24, Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/78822/>.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.