

الموضوع

أثر الإدارة الرشيدة في تحقيق الابداع الوظيفي

دراسة تطبيقية على جامعة الطائف

أسم الطالب

(سعادة محمد)

الرقم الجامعي

(2021205474)

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني- 2024

بسم الله الرحمن الرحيم

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
١	جدول المحتويات
٢	قائمة الأشكال
٣	قائمة الجداول
٤	المقدمة
٥	مشكلة البحث
٧	أهمية البحث
٨	أسئلة البحث
٩	أهداف البحث
١٠	فرضيات البحث
١١	نموذج البحث
١٢	منهجية البحث
	الدراسة الميدانية
١٣	مخطط المشروع
	الدراسات السابقة والإطار النظري
	المراجع

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
١	نموذج البحث	١١
٢	منهجية البحث	١٢

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول

المقدمة:

تعتبر مفهوم الإدارة الرشيدة أحد المفاهيم السائدة في عالم الاعمال لتأثيرها الإيجابي على الأداء وتحقيق النمو والعوائد الاقتصادية العالية. فهي نهج للإدارات المنظمة الساعية للتحسين المستمر وتحقيق تغييرات تصاعدية في الكفاءة والجودة الإدارية ومجابهة التحديات والاستفادة من الفرص خلال فرق العمل التطوير في المجالات المختلفة وتحقيق أفضل المخرجات للعملاء. وتاريخياً انطلق أسلوب الإدارة الرشيدة إلى العالم بعد النجاح الذي حققته الإدارة الرشيدة عام ١٩٤٠م حيث طبقت لأول مرة على أنظمة انتاج سيارات شركة تويوتا فساهمت في تخفيض التكاليف عن طريق التحسين المستمر للعمليات الإنتاجية وتقليل الهدر في الجهد والوقت والموارد وتجنب الأنشطة غير الضرورية في الإنتاج (أبو زريق، ف. ن. 2017).

حظيت الإدارة الرشيدة باهتمام المنظمات الحديثة بمختلف القطاعات لسهولة استخدامها ولنتائجها الإيجابية على مستوى التنظيم والأفراد في تحقيق الكفاءة والفعالية والجودة، أيا اهتم الباحثين والكتاب بالإدارة الرشيدة في منشوراتهم ومؤلفاتهم العلمية التي تهدف إلى مساعدة الشركات على أن تكون أكثر مرونة واستجابة للتغييرات الحديثة وتقليل الهدر في الموارد المادية بالإضافة لتقليل جهد الموظفين ووقت العمل. هاجس المنظمات المعاصرة هو المنافسة الشديدة وأصبح اهتمام المنظمات ينصب حول تقديم منتجات وخدمات تلبي احتياجات وتطلعات العملاء في أسرع وقت وبأقل جهد وتكلفة. ومن المنظمات التي تعاني من ضغط المنافسة المحلية والعالمية هي المنظمات التعليمية تحديداً التعليم العالي. لذلك حرصت الجامعات بالمملكة العربية السعودية على مواكبة التطورات العالمية الحديثة في مجال تطبيق معايير الجودة لرفع مستوى الأداء التنظيمي من أجل رفع مستوى الخدمات الأكاديمية من جانب ومن جانب آخر تغذية المجتمع العلمي بأبحاث علمية متميزة.

وبما ان الجامعات اليوم أحد أهم روافد صناعة الاقتصاد والحضارة وأهم المنظمات التي تساهم في تحقيق الرؤى المستقبلية من خلال إعداد وتأهيل أفراد على قدر من المعرفة والعلم والمهارة والحكمة. بناءً على ذلك أدركت إدارة الجامعات أهمية تبني المفاهيم العلمية الحديثة لذلك يركز هذا البحث على معرفة دور الإدارة الرشيدة وربطها بالإبداع الوظيفي والخروج بتوصيات تدعم التحول الي الإدارة الرشيدة وخلق الابداع الوظيفي بالجامعات السعودية مما يساهم في تحقيق رؤية المملكة الاستراتيجية ٢٠٣٠م. (أ.عبد الباقي..2019)

مشكلة البحث:

في ظل تسارع النظام العالمي الجديد من أجل أن يواكب التغيرات التكنولوجية الحديثة وكذلك ظهور أدوات إدارية حديثة كأدوات الإدارة الرشيقة بصفقتها فلسفة إدارية حديثة تعمل على تحقيق ثقافة منع الهدر وتقليل الفاقد في استخدام الموارد المادية وجهد الموظفين من خلال العمليات الإدارية المختلفة, كل تلك التغيرات أجبرت المنظمات المجتمعية بكافة أشكالها على التغيير لمواكبة الحداثة والتطور ومنها قطاع الجامعات الذي يتميز بخصائص وسمات تجعله يختلف تماماً عن المؤسسات الانتاجية او الخدمية الأخرى حيث ان الجامعات تسعى دائماً و بمختلف كلياتها وأقسامها الإدارية والأكاديمية ومراكزها البحثية للاستفادة من إمكانياتها المادية والبشرية للوصول إلى درجة عالية من الابداع الوظيفي.

على الرغم من أهمية تطبيق ممارسات الادارة الرشيقة إلا انه تتجاهل بعض قوانين تنظيم الجامعات أهمية تدريب القيادات الأكاديمية على أدوات الادارة الرشيقة وكيفية تحقيق أعلى استفادة من الامكانيات المتاحة للجامعات فقد الحظ (نجيب ٢٠٠٦) في دراسته ان قانون تنظيم الجامعات المصري يهمل جانب تدريب القيادات على درجة ممارسة القيادات الجامعية لابعاد الادارة الرشيقة. الاهتمام بالمواضيع الخارجية في إدارة الجامعات أكثر من الموضوعات الداخلية مثل (تقليل الهدر والتحسين المستمر للعمليات التنظيمية والخدمات) تدل على وجود فجوة في الرؤى عند القيادات الأكاديمية يؤد ذلك الى التأثير السلبي على كل عمليات الاصلاح والتطوير في الجامعات كما أشار إليها دراسة (الشرقاوي ، ٢٠٠٣).

تساعد الادارة الرشيقة على حل المشكلات التي تحول دون تحقيق أعلى معدلات الكفاءة في المنظمات مثل عدم استقرار الهياكل التنظيمية والخلل في العلاقات الوظيفية نتيجة الصراع على السلطة كما اشارت إليها دراسة (عبد الستار، ٢٠١٣) وترى (كرتات ، ٢٠١٩) أن الادارة الرشيقة تعالج مختلف أشكال الهدر التي من الممكن ان تصادف أي عملية إنتاجية. (بن وارث وجابة ٢٠١٦) اكدا على ضرورة التخلص من كل العوائق التي تحول دون تطبيق الادارة الرشيقة مثل الثقافة السائدة في المنظمات وغياب روح التعاون بين الإدارة والموظفين.

ودراسة (البناء، ٢٠١٤) أشارت الى ان تطبيق الادارة الرشيقة يتطلب رفع كفاءة نظام المعلومات وتوفير المهارات اللازمة لدى بعض العاملين في مشروع التحسين و حل مشكلة مقاومة الموظفين للتغيير. تحتاج الادارات الجامعية إلى تبني الاساليب الادارية العلمية الحديثة لرفع مستوى الجودة القيادية ومن الاساليب الإدارية الحديثة هيا الادارة الرشيقة فيمكن لتطبيق متطلبات الادارة الرشيقة مثل التعاون بين الادارة والموظفين حل جوانب القصور التي تعاني منها الادارات الجامعية مثل

التركيز على العمل الفرد أكثر من الميل الي جهود الفريق مما ينتج عنه شدة التمسك بالمنصب على حساب المصلحة العامة والتداخل الوظيفي وعدم وضوح الاختصاصات (أبو بكر, ٢٠٢٠). مما لا شك فيه توفر متطلبات الادارة الرشيقة وتعزيز ثقافة استخدام هذا الاسلوب لد جميع العاملين على اختلاف وظائفهم مع توفر البرامج التدريبية اللازمة يسهم في حل المشكلات الإدارية وتنظيم بيئة العمل وتطوير وتحسين جودة مخرجات العمل الاداري (المطيري٢٠١٩).

أهمية البحث:

تعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لأنها ستساعد في إلقاء الضوء على أبعاد أثر استراتيجيات الإدارة الرشيفة على تحقيق الأداء الوظيفي. وبالتالي، ستساهم في تعزيز المعرفة المتاحة حول هذا الموضوع. وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية عملية كما يلي:

- الأهمية النظرية:

تتناول الدراسة إطاراً نظرياً حديثاً لسد الفجوة الموجودة في الأبحاث العلمية فيما يتعلق بمجالين مهمين هما الإدارة الرشيفة والابداع الوظيفي وتسليط الضوء على أهمية العلاقة بين الإدارة الرشيفة والابداع الوظيفي خصوصاً للمنظمات الحكومية التي تعاني اصلاً من البيروقراطية والجمود وعدم التغيير.

- الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية الدراسة للكشف عن مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيفة بالإضافة للكشف عن مدى تحقيق أبعاد الإبداع الوظيفي لدى موظفي جامعة الطائف كأحد القطاعات الحكومية السعودية الهامة والتي يجب أن تحقق التميز لتشارك في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. بالإضافة لمعرفة الأثر الذي يمكن أن يحدثه تطبيق متطلبات الإدارة الرشيفة على الإبداع الوظيفي.

أسئلة البحث:

تجدر الإشارة الي أن ما سبق يمثل الإشكالات التي واجهت الباحثين في تناول هذا الموضوع خصوصاً وان قطاع الجامعات لم يتناول موضوع الدراسة بالدراسات البحثية الكافية، وبناءً على هذه الإشكالية تسعى الدراسة للرد على التساؤل الرئيس ي وهو: ما هو أثر تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- ١- ما مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيقة؟
- ٢- ما مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف؟
- ٣- ما هو تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- ٤- ما هو تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- ٥- ما هو تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كماً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- ٦- ما هو تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟

أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف. حيث أن متطلبات تطبيق الإدارة الرشيدة هي: (دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة مع الموظفين، اهتمام إدارة الجامعة بالتكوين والتدريب كمّاً ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة) وبيان التالي:

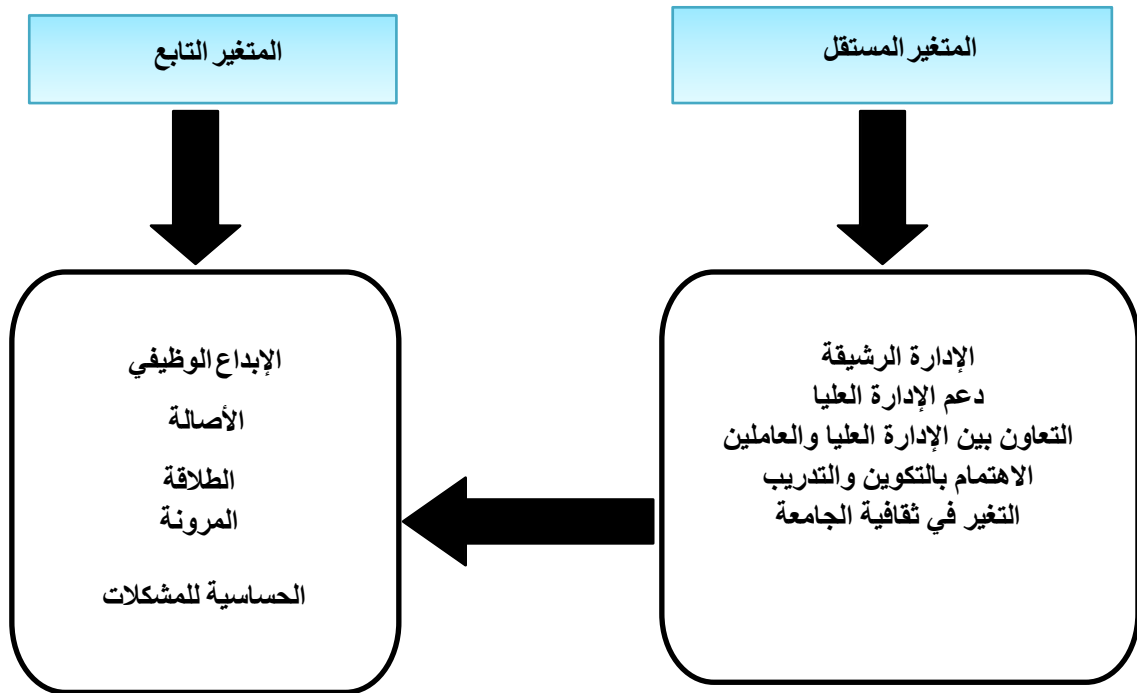
١. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة.
٢. مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
٣. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
٤. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
٥. تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كمّاً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
٦. تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

فرضيات البحث:

تركز الدراسة على التحقق من صحة الفرضية الأساسية وهي:
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 05.0$ لتطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة
في تحقيق الابداع الوظيفي في جامعة الطائف.
والفرضيات الفرعية هي:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 05.0$ لدعم الإدارة العليا
في تحقيق الابداع الوظيفي في جامعة الطائف . □ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند
مستوى معنوية $\alpha = 05.0$ ≥ التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الابداع الوظيفي في
جامعة الطائف .
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 05.0$ ≥ الاهتمام بالتكوين
والتدريب كمأ ونوعاً في تحقيق الابداع الوظيفي في جامعة الطائف .
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عن مستوى معنوية $\alpha = 05.0$ ≥ التغيير في ثقافة
الجامعة في تحقيق الابداع الوظيفي في جامعة الطائف.
بناء على فرضيات الدراسة تم اقتراح نموذج الدراسة، لتحليل متغيرات البحث (الإدارة الرشيدة،
الإبداع الوظيفي).

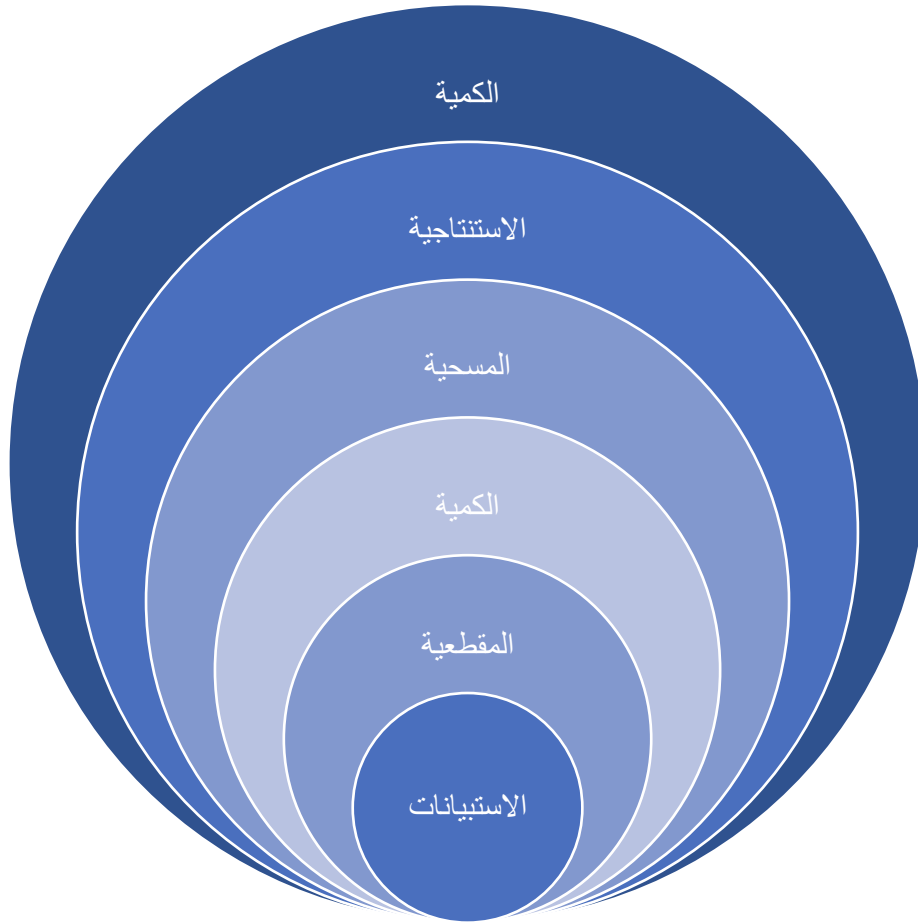
نموذج البحث:



الشكل (١) النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

منهجية البحث:

تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي كأحد أهم المناهج التي تستخدم في العلوم الإدارية من أجل توضيح المتغيرات الخاصة بالدراسة وهي الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي. ومن أجل اختبار الفرضيات تم استخدام المنهج الكمي والأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق أشهر وسائل جمع البيانات في البحوث الإدارية وهو الاستبيان.



الشكل رقم (٢)

مكان التطبيق المقترح للبحث:

- الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية لهذا البحث في تناول الإدارة الرشيدة (كمتغير مستقل)، والإبداع الوظيفي (كمتغير تابع)، وذلك من خلال مجموعة من الأبعاد لقياس تلك المتغيرات والتي تظهر في متغيرات البحث وأساليب قياسها.
- الحدود المكانية: وتتمثل في كليات وإدارات جامعة الطائف.
- الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية في المفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وفي هذا البحث فإن الحدود البشرية لهذا البحث جميع العاملين من إداريين وأكاديميين في جامعة الطائف.

الدراسة الميدانية:

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
الفصل الثاني: الإطار النظري	
الفصل الثالث: منهجية البحث	
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي	
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة	

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المراجع:

- أبو زريق. ف. ن. (٢٠١٧). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى. فلسطين. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://library.alkafeel.net/dic/print/page-book/13420/?show>
- آل عزام س. ن. الجالي. ع. م. (٢٠٢٣). دور الإدارة الرشيدة في تحسين الميزة التنافسية من جهة نظر العالمين بالقطاع البلد في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠. دراسة حالة أمانة منظمة عسير. <https://aijhssa.us/%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B4%D9%8A%D9%82%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%AA%D8%AD%D8%B3%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%B2%D8%A9-%D8%A7%D9%84/>
- بالقرع. ف. بن يحيى. ن. جوال. م. س. (٢٠٢١) أثر الإدارة الرشيدة على تحقيق ممارسات الاحتواء العالي للعاملين. مجلة التنظيم والعمل. ٩ (٣). ١١٩-١٠٢. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/145589>
- بشماتي. ش. (٢٠١٤) دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية). ٣٦ (٥) ٨٥-١٠٠. <https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/view/1263>
- بوقطف. م. (٢٠١٣). التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية. مذكرة ماجستير تخصص تنظيم وعمل. [جامعة خيضر. الجزائر.](#)
- جروان. ف. ع. (٢٠٠٢). الابداع مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبيه ومراحل العملية الابداعية. عمان (الأردن): دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. <https://books.google.com.sa/books/about/%D8%A7%D9%84%D8>

[%A7%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9.html?id=aF_jswEACA
AJ&redir_esc=y](#)

- حليلة.ع. يمينية(2015). استراتيجية تمكين العاملين ودورها في تشجيع الإبداع
التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير. جامعة اكلي محند أولحاج. البويرة. [http://dspace.univ-
bouira.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/4650/1/Nouveau%20
Document%20Microsoft%20Word.pdf](http://dspace.univ-bouira.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/4650/1/Nouveau%20Document%20Microsoft%20Word.pdf)

- خانجي. أ. ز (2023) أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الإدارة الرشيدة.
للعاملين في برنامج الأمم الإنمائي UNDP في سورية. بحث مقدم لنيل درجة الماجستير
التأهيلي. إدارة الاعمال MBA. الجامعة الافتراضية السورية.
[https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/3731/mod_label/intro/
%D8%A3%D8%AB%D8%B1%20%D8%A7%D8%B3%D8%AA
%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8
%A7%D8%AA%20%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8
%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%
B1%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B
1%D9%8A%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8
%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9
%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B4%D9%8A%D9%82
%D8%A9%20-
%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9%20%D9%85
%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A9%20
%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%
D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86%20%D9%81%D
9%8A%20%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8
%AC%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%85%20%
D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%
A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D9%85%D8%A](https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/3731/mod_label/intro/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%20%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A7%D8%AA%20%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B4%D9%8A%D9%82%D8%A9%20-%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9%20%D9%85%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D9%85%D8%A)

[7%D8%A6%D9%8A%20UNDP%20%D9%81%D9%8A%20%D8%B3%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9.pdf](https://www.yu.edu.jo/index.php/newarcat/5512-2024-04-28-10-43-43)

- الدليمي. ع.أ. (2019). محددات استخدام العاملين في المؤسسات الإعلامية الأردنية للتسويق المعرفي وأثره على فاعلية الأداء وفق النظرية الموحدة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاعلام جامعة اليرموك.

<https://www.yu.edu.jo/index.php/newarcat/5512-2024-04-28-10-43-43>

- الدور . ز. م. والعزاو . ب. ه. م. (2004). إدارة المعرفة وانعكاساتها على الإبداع التنظيمي. تقديم للمؤتمر العلمي الدولي السنو الرابع (إدارة المعرفة في العالم العربي) 2004- أبريل. جامعة الزيتونة. الاردن.

<https://www.scribd.com/document/426898848/%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%B1%D9%81%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%86%D8%B9%D9%83%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A7-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AF%D8%A7%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85%D9%8A>

- ركاج. . م. العبادلة. س.م. (2017). مد توافر متطلبات الإدارة الرشيقة ودورها في تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة. تقديم للمؤتمر العلمي الثاني (الاستدامة وتعزيز البيئة للإبداع التقني) 2017. ديسمبر. غزة. فلسطين

https://www.academia.edu/35960071/%D9%85%D8%AF%D9%89%D8%AA%D9%88%D9%81%D8%B1_%D9%85%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A8%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9_%D8%A7%D9%84

[%D8%B1%D8%B4%D9%8A%D9%82%D8%A9 %D9%88%D8%AF%D9%88%D8%B1%D9%87%D8%A7 %D9%81%D9%8A %D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9 %D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF %D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9 %D9%81%D9%8A %D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%D8%A9 %D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9 %D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85 %D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%8A %D8%A8%D8%BA%D8%B2%D8%A9](#)

- زروخي. ف. عابد. م. وجيجيق. ز. (2019) دور ممارسات التفكير الرشيق لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع الإداري . مجلة الاستراتيجية والتنمية 9(3). 592-573.
- السلواد .ع. ح (2022). الجينات التنظيمية (DNA) وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرقابة الاستراتيجية كمتغير وسيط. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. العدد (5198) 35-68.

<https://dspace.qou.edu/xmlui/handle/194/2628#:~:text=%3A%20https%3A//dspace.qou.edu/handle/194/2628>

- سليمان. . د (2015). تشخيص واقع التسويق والمبيعات الرشيقين في المنظمات الإنتاجية. مجلة رماح للبحوث والدراسات. العدد (15) 47-72.

- الصوالحة. أ. أ. العدوان.ع. م (2020) أثر استراتيجيات الموارد البشرية على تحقيق التميز التنظيمي. دراسات وابحاث. 12(1) 1066-1052.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/107693>

- عبد الباقي. أ (2019) أثر الثقافة على تنمية الإبداع الإداري في المنظمات. مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون 5(10). 133-153.

- عبد الله. أ. (2020). درجة ممارسة القيادات الجامعية لأبعاد الإدارة الرشيدة وعلاقتها بفاعلية الأداء الوظيفي. امجلة التربوية. العدد. 80. - العبيد .ع. ج. وخليد (2012). ثقافة المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في استراتيجيات الإبداع

التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد. 36(94). - العتيبي. م. ز (2007) الإبداع والتميز
الإدار . القاهرة. مصر. دار الفجر للنشر.

https://edusohag.journals.ekb.eg/article_120166.html