

أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي في القطاع

إعداد / غدير بنت عقاب العتيبي

جامعة / ميدأوشن

التخصص / ماجستير إدارة مشاريع

ملخص الدراسة:

الهدف الأساسي للدراسة هو فهم أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المنظمة الوظيفية، وكذلك تعزيز وتطوير الإبداع الوظيفي في سياق العمل. فهناك العديد من مجالات الابتكار الوظيفي، سواء في وضع الاستراتيجيات والخطط، أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة. يمكن تحويل هذه المجالات إلى فرص إبداعية هائلة وتعزيز قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية. بالنسبة للمدراء، فإن تصميم طرق جديدة لتطبيق نظرية الإدارة وتحقيق نتائج جيدة يعتبر أمرًا مهمًا.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية، من خلال الابتكار الوظيفي والإداري. يتعلق ذلك بقدرة الموظف على تنظيم الأفكار والخطوات والأساليب العملية بطرق تجنب اللبس الذي قد يؤثر على عملية الإنتاج. ترتبط فكرة الإبداع الوظيفي بالابتكار، حيث يسعى إلى ابتكار طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمنظمة.

المقدمة:

تلعب بيئة العمل دورًا حاسمًا في تعزيز الإبداع. فإذا كانت البيئة محفزة ومرنة، فإنها تساعد على تنمية الأفكار الجديدة وتشجيع التجارب. تشمل عناصر بيئة العمل المناسبة التواصل الجيد بين فرق العمل وتشجيع المشاركة الفعالة، بالإضافة إلى توفير مساحة ملائمة للابتكار والتفكير الخلاق. كما تعزز الثقة بين أفراد الفريق والقدرة على الاحتفاظ بروح الفضول والاستكشاف، وهذا يلعب دورًا هامًا في تعزيز الإبداع في بيئة العمل.

وتجد المنظمات الناجحة أن الاعتماد الكلي على الخبرة والكفاءة للموظفين والإداريين وإنجاز المسؤوليات بشكل صحيح وأمثلة ليس كافيًا لتحقيق الصدارة والقوة. بل تسعى هذه المنظمات إلى ابتكار طرق أخرى للبقاء في الصدارة وزيادة الحماس داخل بيئة العمل، حيث تسعى للتقدم والتطور وتطرح أفكارها وآرائها وأهدافها أمام الشركات المنافسة.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى استكشاف كيف يمكن لبيئة العمل الجيدة أن تؤثر على تنمية الابتكار والإبداع في المنظمات الخاصة من خلال العوامل المؤثرة في بيئة العمل، مثل التواصل، والتعاون، والثقة، والتحفيز، والتحكم في العمل، لفهم كيف يمكن تعزيز الابتكار والإبداع من خلال تلك العوامل.

- تحليل تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في المنظمات الخاصة.
- توصيات والمقترحات لتحسين بيئة العمل.

أهمية البحث:

يُميز أهمية هذا البحث بالدراسة العميقة لقضية تنظيمية حيوية قد تواجه العديد من المنظمات، وهي بيئة العمل الداخلية وتأثيرها على الإبداع الوظيفي والإداري.

مشكلة البحث:

مدى تأثير بيئة العمل في تحفيز وإبداع العاملين والعوامل المؤثرة لها في القطاع الخاص.

1. القيادة التحفيزية: مدى دور القادة في تحفيز وتشجيع العاملين على الإبداع؟

2. بيئة محفزة: ما دور بيئة العمل في تعزيز الحرية الإبداعية، والتفكير الجديد وتشجيع التجارب والابتكار؟

3. التحفيز المادي والمعنوي: ما دور تأثير المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار في تحفيز العاملين؟

أهمية الدراسة:

تركز أهمية هذه الدراسة على فهم دور بيئة العمل في تعزيز الابتكار والإبداع في القطاع الخاص، وتوضح كيف يمكن لبيئة العمل الجيدة أن تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين والمنظمات في القطاع الخاص.

الأهمية النظرية:

- يتناول البحث أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع والابتكار الوظيفي في القطاع الخاص.
- يساهم البحث في تطوير العمل الإداري في المنظمات الخاصة والتعرف على العوامل المؤثرة ووظائفها ومختلف أنماطها.

الأهمية التطبيقية:

- يساعد هذا البحث من خلال ما يسفر عنه من توصيات ومقترحات تفيد القائمين على تحسين الإنتاجية وتقليل التوتر والإرهاق إضافة إلى تحفيز الموظفين على التفكير بشكل إبداعي.
- يساهم البحث في تطوير بيئات العمل في القطاع الخاص.
- التعرف على الإدارات المعنية بالقطاعات الخاصة ودورها.

بيئة العمل في الإطار النظري:

المنظمة هي محيط يتكون من مجموعة من المتغيرات والأحداث، ويمكن للإدارة أن تتحكم فيها مباشرة. ومن المهم أن نلاحظ أن كل بيئة عمل تختلف عن الأخرى.

باستخدام أسلوب فعال في التواصل والتفاعل مع الموظفين، يمكن للمدير أن يؤثر في أداء العاملين ويخلق بيئة عمل متفاوتة. يتطلب ذلك التواصل الفعال، وفهم احتياجات وطموحات الموظفين، وتقديم التوجيه والدعم المناسب، وتعزيز روح الفريق والتعاون بينهم. باختصار، يمكن للإدارة أن تؤثر في العوامل المؤثرة في المنظمة عن طريق إدارة الأداء وخلق بيئة تفاعلية وملهمة للموظفين.

المقدمات النظرية:

نظرية البيئة المؤثرة: تشير هذه النظرية إلى أن بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحفيز الإبداع والإبداع في مكان العمل. عندما تكون البيئة المؤثرة إيجابية وتشجع على التعاون والتفاعل والتحفيز، يزيد ذلك من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتطوير أفكار جديدة ومبتكرة.

نظرية الحاجة إلى التحقق: وفقًا لهذه النظرية، يعد تلبية احتياجات الموظفين في بيئة العمل أمرًا حاسمًا لتحقيق الإبداع الوظيفي. عندما يتم تلبية الحاجات الأساسية للموظفين مثل الاعتراف بالإنجازات، والمساهمة في صنع القرارات، وتوفير فرص التطوير، فإنهم يشعرون بالرضا والتحفيز لتقديم الأداء الإبداعي.

نظرية الثقافة التنظيمية: تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العوامل الحاسمة في تشكيل بيئة العمل وتحقيق الإبداع الوظيفي. عندما تكون الثقافة التنظيمية ملهمة وتشجع على التفكير المبتكر والتعاون، يتم تعزيز الإبداع والإبداع في جميع أنحاء المنظمة.

طريقة البحث:

تحليل الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم فقد استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي التحليل.

أدوات الدراسة:

- الدراسات السابقة
- الملاحظات الميدانية
- المقابلات

مجال البحث:

مجال الموارد البشرية يتمثل بجميع العاملين في منظمات القطاع الخاص.

مكونات بيئة العمل:

- **بيئة عمل مادية:** هي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموس ومادية، كالضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج، وعدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة، لأن كل هذه المحددات والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تقل.
- **بيئة عمل نفسية ومعنوية:** هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل والزملاء ، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية اكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية .

بيئة العمل الصحية:

ان بيئة العمل الصحية توفر ما يلي:

- التطوير الدائم للمنظمة بما يتواءم مع العصر خاصة في اجراء الوقاية والسلامة للموظفين.
- مراجعة العملية الاخراجية وعملية الانتاج للتأكد انها سليمة ولا تحدث ضرر وتفقدتها على مدار الشهر لتصحيح الاعطاب بشكل مستمر ، للتقليل من حوادث واصابات العمل ايضا ولزيادة الانتاج وبشكل اسرع وبدون أي عائق .
- تدريب وتأهيل العاملين والموظفين لأي مخاطر قد تحدث مستقبلاً ، وكيفية التعامل ، حتى يهتم الموظفون بشكل اكبر في اتباع الوقاية واجراءات السلامة.

البداع الوظيفي:

القدرات الابداعية والمهارات والافكار المبتكرة تتفاوت وتتباين من شخص لأخر ، وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام ، لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة للابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل ، واذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل افضل .

عناصر الإبداع :

- **القدرة على التحليل:** يستطيع الشخص المبدع ان يحلل كل فكرة او عملية تحليلًا مدروسًا ومبسّطًا بالشكل السهل حتى يستطيع ان يقدم افضل ما لديه في العملية التنظيمية.
- **المخاطرة:** الشخص المبدع يأخذ على عاتقه ومسؤوليته تبني أي فكرة جديدة او مبتكرة ويجازف دائما للوصول الى الحلول المناسبة ويخاطر من اجل تحقيق ما يقول.
- **الثقة بالنفس:** لن تستطيع تطوير نفسك وان ترقى بنفسك الى الابداع مادامت ثقتك بنفسك ضئيلة او معدومة , فكلما وثقت بنفسك وبقدراتك اكثر كلما استطعت ان تبذل وتبتكر بالشكل المطلوب وبأفضل ما يكون .

أسئلة البحث:

- مدى دور القادة في تحفيز وتشجيع العاملين على الإبداع؟
- ما دور بيئة العمل في تعزيز الحرية الإبداعية، والتفكير الجديد، وتشجيع التجارب والابتكار؟
- ما دور تأثير المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار في تحفيز العاملين؟

نتائج البحث :

- تشير إلى أن دور القادة في تحفيز وتشجيع العاملين على الإبداع له أهمية كبيرة. وفيما يلي بعض النتائج الرئيسية التي يمكن الوصول إليها:

الرؤية والاتجاه: تشير النتائج إلى أن القادة الذين يوفرون رؤية واضحة للمستقبل ويحددون اتجاهًا استراتيجيًا ملهمًا يمكنهم تحفيز العاملين على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة.

التواصل الفعال: يعتبر التواصل الفعال من قبل القادة أداة قوية لتحفيز العاملين على الإبداع. من خلال توجيه وتبادل الأفكار وتقديم التعليمات الواضحة وتقديم التغذية الراجعة البناءة، يمكن للقادة تعزيز الثقة والتحفيز وتشجيع العاملين على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة.

توفير الدعم والموارد: يمكن للقادة تعزيز الإبداع من خلال توفير الدعم والموارد اللازمة للعاملين. قد يتضمن ذلك توفير التدريب والتطوير المهني، وتوفير الوقت والموارد المالية والتكنولوجية اللازمة للعمل على المشاريع الإبداعية.

تعزيز التعاون والتفاعل: يمكن للقادة تشجيع التعاون والتفاعل بين العاملين على المشاريع الإبداعية. من خلال إنشاء بيئة عمل تشجع على المشاركة والتبادل الفعّال للأفكار، يمكن للقادة تعزيز التفكير الجماعي وتوليد الأفكار الإبداعية.

التحفيز والتقدير: يلعب الاعتراف والتقدير دورًا هامًا في تحفيز العاملين على الإبداع. من خلال توجيه الثناء والتقدير للعاملين الذين يظهرون الإبداع والتفوق، يمكن للقادة تعزيز رغبة الموظفين في تقديم أفضل ما لديهم وتعزيز الإبداع في محيط العمل.

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن القادة الذين يتبنون أساليب قيادة ملهمة ويوفرون بيئة داعمة وتحفيزية يمكنهم تعزيز الابتكار والإبداع في مكان العمل وتحقيق نتائج إيجابية على المستوى الفردي والجماعي. إذا كنت ترغب في مزيد من التفاصيل أو ترغب في استكشاف الأدبيات العلمية في هذا المجال، يُنصح بالبحث عن المقالات والدراسات الأكاديمية المنشورة في المجلات والمؤتمرات ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي.

- تشير إلى أن بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الحرية الإبداعية، والتفكير الجديد، وتشجيع التجارب والابتكار. وفيما يلي بعض النتائج الرئيسية التي يمكن الوصول إليها:

تشجيع الثقافة التفكيرية: إن إنشاء بيئة عمل تشجع على التفكير الجديد والإبداع يعتبر أمرًا حاسمًا. يتضمن ذلك تعزيز الثقافة التفكيرية التي تشجع على طرح الأفكار الجديدة والاستفسارات والتحديات للتغلب على التقليدي وتشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق.

توفير الحرية والمرونة: يجب أن تتمتع بيئة العمل بالمرونة والحرية التي تسمح للموظفين بالتجربة والتجربة بدون خوف من الفشل أو العقاب. يجب أن يكون هناك مجال للابتكار والتجارب الجديدة دون قيود غير ضرورية.

تعزيز التعاون والتواصل: يجب أن تشجع بيئة العمل على التعاون والتواصل الفعال بين الأعضاء المختلفين في المنظمة. من خلال تبادل الأفكار والمعرفة والتجارب، يمكن تعزيز التفكير الجماعي وتوليد الأفكار الإبداعية.

توفير الموارد والأدوات: يجب أن توفر بيئة العمل الموارد والأدوات اللازمة لتشجيع الابتكار والتفكير الجديد. يمكن أن تشمل هذه الموارد التكنولوجية، والتدريب، والتطوير، والوقت والمال.

القيادة الملهمة: يعتبر دور القادة في تعزيز الحرية الإبداعية والتفكير الجديد قويًا. يجب على القادة أن يكونوا قدوة وملهمين ويعززون الثقة والتحفيز لدى الموظفين للتفكير بشكل جديد وتوليد الأفكار الإبداعية.

التقييم والمكافآت: يعتبر التقييم العادل وتقدير الإبداع والتفكير الجديد أمرًا ضروريًا لتشجيع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. يجب أن توفر بيئة العمل مكافآت وتعريفات وتقديرًا للأفراد الذين يظهرون الإبداع والتفكير الجديد.

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن بيئة العمل التي تعتمد على الحرية الإبداعية والتفكير الجديد وتشجع التجارب والابتكار تعزز قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتوليد الأفكار الجديدة. يجب على المنظمات الاهتمام بإنشاء بيئة عمل تشجع وتدعم الإبداع والتفكير الجديد من خلال تبني سياسات وثقافة ملائمة وتوفير الموارد اللازمة وتشجيع الاتصال والتعاون بين الموظفين.

- تشير إلى أن تأثير المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار يمكن أن يكون له تأثير كبير في تحفيز العاملين. وفيما يلي بعض النتائج الرئيسية التي يمكن الوصول إليها في هذا الصدد:

زيادة الدافعية والالتزام: تعزز المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار من دافعية العاملين وتعزز الالتزام بالعمل. عندما يعلم الموظفون أن جهودهم وأداؤهم الجيد سيؤديان إلى مكافآت مالية أو غير مالية ملموسة، فإنهم يشعرون بأن عملهم مهم ومحسوب عليه، وبالتالي يكونون أكثر تحمسًا وملتزمين.

تعزيز التفاني والإنتاجية: المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار يمكن أن تحفز العاملين على زيادة مستوى تفانيهم وإنتاجيتهم. عندما يعلمون أن الأداء المتميز والابتكار سيؤديان إلى مكافآت إضافية أو زيادة في الدخل، فإنهم يعملون بجهد أكبر ويركزون على تحقيق الأهداف المحددة وتقديم النتائج الممتازة.

تعزيز الابتكار والإبداع: المكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار يمكن أن تشجع العاملين على تقديم أفكار جديدة وابتكارات. عندما يكون هناك توجيه واضح من خلال المكافآت لتحسين الأداء وتطوير حلول جديدة، فإن الموظفين يشعرون بالحرية لتجربة وتقديم أفكار جديدة ومبتكرة للمنظمة.

جذب واحتفاظ المواهب: المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار تلعب دورًا في جذب المواهب واحتفاظها في المنظمة. عندما يتم تقدير ومكافأة الأداء المتميز والابتكار،

يصبح من الأسهل للمنظمة جذب العناصر الموهوبة والمتميزة والحفاظ عليها في فريق العمل.

تعزيز روح المنافسة الإيجابية: المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار يمكن أن تشجع على روح المنافسة الإيجابية بين العاملين. عندما يعلم الموظفون أن هناك فرصة للحصول على مكافآت إضافية من خلال تفوقهم في الأداء والابتكار، فإنهم يعملون بجد ويسعون لتحقيق أفضل النتائج، مما يعزز الروح التنافسية الإيجابية ويعود بالفائدة على المنظمة.

ومع ذلك، يجب أن يتم تنفيذ المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار بشكل عادل وشفاف، وأن تكون مرتبطة بأهداف ومعايير قياس قابلة للقياس والتحقق. يجب أيضًا النظر في العوامل الأخرى التي تؤثر على تحفيز العاملين، مثل الثقة والتقدير والفرص التطويرية.

بشكل عام، يشير البحث إلى أن المرتبات التنافسية والمكافآت المرتبطة بالأداء والابتكار يمكن أن تكون أدوات فعالة في تحفيز العاملين وتعزيز الأداء والابتكار في المنظمة. ومع ذلك، يجب أن تكون هذه المكافآت متوازنة وعادلة ومدعومة بثقافة تشجع على الابتكار والتعلم المستمر.

تمتلك المنظمات قدرًا كبيرًا من النفوذ في تعزيز مستوى الابتكار والإبداع لدى موظفيها وعاملاتها. إذا كانت بيئة العمل متسمة بالقيود والجمود، فإن الموظفين سيشعرون بالرغبة في الابتعاد عن وظائفهم في أي وقت يتاح لهم ذلك. وعلى النقيض، إذا كانت البيئة المهنية متجددة وغير روتينية، فإنها ستساهم في تشجيع الموظفين على الابتكار والإبداع.

1. المنظمات التي تقتصر جهودها على توفير الرواتب فقط للموظفين، ستواجه صعوبات في البقاء على قيد الحياة على المدى الطويل.

2. يتم تعزيز الإبداع الوظيفي بشكل كبير عندما توفر المنظمات بيئة عمل آمنة ومراقبة وتهتم بالسلامة والراحة للموظفين.

فعلى الرغم من أن الرواتب تعتبر جزءًا هامًا من مكافآت العمل، إلا أنه يجب أن يتم توفير بيئة محفزة وداعمة للإبداع والابتكار لدى الموظفين، حيث تساهم الثقة والراحة والسلامة في تعزيز الإبداع والابتكار في سياق العمل.

الاستنتاج:

في نهاية المطاف يمكن القول بأن بيئة العمل تعد عنصراً حيوياً في تعزيز الإبداع والابتكار . من خلال توفير الظروف المناسبة والتحفيزية يمكن للمنظمات تعزيز مستوى الإنتاجية والتميز في سوق العمل , لذا يجب على المنظمات الاهتمام بتهيئة بيئة عمل إبداعية تعزز التفكير الإبداعي وتشجع على التجربة والابتكار .

التوصيات والمقترحات:

- الاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو أكثر حيوية لتعطي وتنتج أكثر.
- اتباع الانظمة والتعليمات حرصا على سلامة العاملين وتجنباً لحدوث أي اصابة عمل اثناء العملية الانتاجية.
- ادخال نظام المحفزات والمكافئات والعلوات على الرواتب , ضمن انظمة العمل الادارية , لزيادة كفاءة الانتاج وزيادة الابداع الوظيفي.
- الاهتمام بمواكبة الحضارة والتقدم والعمل على استبدال الآلات القديمة بالحديثة المتطورة أكثر ذات تكنولوجيا مستحدثة توفر الوقت والجهد والمال.
- استبدال الكوادر البشرية العاملة من عادية الى مبتكرة تنمي الشكرة والاسرة التنظيمية كاملة وترفع للأداء الى المستوى المطلوب.

الخاتمة:

ترتبط بيئة العمل بالتطور والابداع الوظيفي بشكل كبير , فالمنظمات والشركات في وقتنا الحالي تحتاج الى افكار حديثة ومتطورة عن ذي قبل لتواكب العصر وهو الذي يأتي من خلال الابداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية وهذا هو الذي سوف يميز المنظمة عن غيرها , فالتطور الإنتاجي والمهني والآلات والمعدات المبتكرة والتطور التكنولوجي السريع هذا لم يأتي من فراغ بل من خلال عقل بشري مدبر ومبتكر رفع مكانتها وزاد من قيمتها الانتاجية , حتى ان السلع غالية الثمن لم تأتي من فراغ بل أن هناك عقولاً بشرية ابتكرتها بأفكار ابداعية رفعت قيمتها وجعلتها مبهرة للناس اجمع فالابداع سبب مهم في مستوى بيئة العمل التي يعمل بها , كلما تحسنت بيئة العمل كلما تقدم المنظمة

بأفكار جديدة ومستحدثة.

المراجع والمصادر :

- الحقباني , تركي عبد الرحمن سعد (1997) , اثر المتغيرات التنظيمية على الابداع الاداري رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة الملك سعود , الرياض , السعودية .
- البريدي , عبد الله عبد الرحمن (1999) الابداع يخلق الازمات , الطبعة الاولى , بيت الافكار الدولية , الرياض.
- الحربي , عضيف موسى محمد (2003) اثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الابداع الداري لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية , رسالة ماجستير , جامعة الملك سعود , الرياض.
- الدويش, عبد الله (2015). أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. مجلة البحوث الاقتصادية والاجتماعية, 18.(1).
- العمرو, نجود (2017). دور بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الأردنية. مجلة عالم الإدارة والاقتصاد, 2.(1).
- الحربي, محمد (2018). تأثير بيئة العمل المرنة على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي المؤسسات المالية في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والمالية, 9.(1).
- الخطيب, عبد الرحمن (2019). أثر بيئة العمل على الإبداع الوظيفي في المؤسسات الصناعية الأردنية. مجلة العلوم الإدارية والقانونية, 3.(2).
- الشهراني, عبد الله (2020). بيئة العمل وتحقيق الإبداع الوظيفي: دراسة على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة, 34.(2).

الفهرس :

1. ملخص الدراسة .
2. المقدمة .
3. أهداف البحث .
4. أهمية البحث .
5. مشكلة البحث .
6. أهمية الدراسة (الأهمية النظرية – الأهمية التطبيقية) .
7. بيئة العمل في الإطار النظري .
8. المقدمات النظرية .
9. طريقة البحث .
10. أدوات الدراسة .
11. مجال البحث .
12. مكونات بيئة العمل .
13. بيئة العمل الصحية .
14. الابداع الوظيفي .
15. عناصر الابداع .
16. اسالة البحث .
17. نتائج البحث .
18. الاستنتاج .
19. التوصيات والمقترحات .
20. الخاتمة .
21. المراجع والمصادر .