

عنوان البحث

تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري

(دراسة تطبيقية في شركة المراعي)

إعداد الطالب/

محمد مسفر اليامي

الرقم الجامعي: ٢٤٣٠٠٠٠٦٥

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

١٤٤٦/٢٠٢٥ هـ

مقدمة:

إن العصر الحالي شهد ولا زال يشهد على العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتعددة في شتى مجالات وميادين الحياة، نتيجة الانفجار المعرفي وثور المعلومات والاتصالات والتسارع العلمي والتكنولوجي الهائل والعمولة وغيرها، ويتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم، وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية. ومن المتعارف عليه أن المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة وتكون قادرة على الإقدام في المنافسة وعلى إحراز أفضل الفاعليات، فمن الأكيد أن كل المنظمات المتميزة هي التي تكون مقتدرة على الابتكار والتجديد والإبداع وذلك على أساس متواصل ودائم وأن الرؤساء المتميزون هم الذين يكون لديهم القدرة على مساندة الأشخاص في منشآتهم ويكون لديهم القدرة على الانتفاع من المواهب الابتكارية وتوظيف كل ما لديهم من طاقات وقدرات.

وينوه اللوزي إلى أن التطور الإداري الذي نشهده في هذا العصر ساهم في التركيز والاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام بدوره في تحقيق النمو والنجاح للمؤسسات، وأدت تلك التطورات والتوسعات التقنية والتحولات الكثيرة في الوسط المحيط بالمنشآت إلى بزوغ العديد من المشكلات والأعراض التي توجب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتوجب التركيز على تنمية أنظمة الحوافز المادية والمعنوية والاهتمام بها لخلق مناخ وبيئة ملائمة للتطوير والإبداع. (اللوزي، ٢٠١٢، ص ٢٣٩)

ولقد ساعدت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري أحد أهم مقومات البقاء والنجاح وعنصر تنافسي

مهم يميز المؤسسات عن بعضها، ونجد الإداريين يركزون عليه نظراً لأهميته في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

كما أن المنظمات والمؤسسات في الوقت الحالي تعمل جاهدة على فرض مكان لها في المقدمة والصدارة، وقد اتفق جميع الإداريين والباحثين على أن المنظمات في حاجة دائمة إلى الإبداع، وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الابداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من الاهتمام والعناية؛ ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري لابد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري الذي يعتبر شريان نبض المؤسسة الجوهر في عملية إنتاج وتوليد الأفكار الجديدة والخلاقة، لذا تسعى المنظمات جاهدة تخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذا تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الأفراد داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الجديدة المبدعة، وذلك لا يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة.

وفي هذا البحث يركز الباحث على تناول أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل وتأثيرها على الإبداع الإداري، حيث أنه في الآونة الأخيرة لقي الاهتمام ببيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماماً كبيراً لما له من تأثير مباشر وأساسي على طبيعة العمل وجودته، فتعد بيئة العمل هي السبب الأول في طريقة أداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذي يقومون بأدائه كل يوم، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسية لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزويد من كفاءته، مما يدل على أن بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

والإبداع الإداري يعد هدف رئيسي من أهداف أي منظمة أو مؤسسة فهو يعمل على تقوية المنظمة ودعمها كما يساعدها على بناء مستقبل واعد لها، ويميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، والإبداع لا يأتي إلا إذا توفر

للموظف بيئة عمل تناسبه وترقى بأسلوبه للأفضل ليستطيع أن يبدع، ويظهر ما لديه من قدرات ومهارات تلي حاجات المؤسسة وتزيد من كفاءتها.

ولقد جاء هذا البحث بهدف التعرف على أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الابداع الوظيفي في العمل. كما نعلم جميعًا، هناك العديد من مجالات الابتكار الوظيفي، سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط، أو ابتكار الأساليب والأنظمة، أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة، أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع والخدمات. يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية. ومع ذلك، بالنسبة للمديرين، يعتبر تصميم طريقة جديدة لتطبيق نظرية الإدارة والحصول على نتائج جيدة ابتكارًا للإبداع. كما يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج.

مشكلة الدراسة:

إن العالم اليوم يقدر أهمية البيئة المحيطة بالمؤسسات في تنمية الإبداع الإداري، وتعمل العديد من تلك المؤسسات على توضيح دور بيئة العمل في الارتقاء بمستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين العاملين لديها وذلك من أجل تحسين الإنتاج والأداء ، كما أن المورد البشري داخل المنظمة يلعب دور مهم وفعال في بيئة العمل فهي تؤثر فيه ويتأثر بها ، وبالتالي فإن إدارة المنظمة يقع عليها دور كبير في تنمية الموارد البشرية والنهوض بها وتطويرها داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، كما أن الإبداع الإداري بحاجة دائمة إلى بيئة العمل التي تتوفر بها كافة العوامل التي تساهم في جعل الأفراد قادرين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم لمعالجة المشكلات التي تواجه المنظمات. (إسماعيل، ٢٠١٤، ص ٤٥)

وتعتبر البيئة أحد الأركان الرئيسية والمكملة لدراسة دنيا الأعمال في المنظمات الحالية؛ فالمنظمات الناجحة تتميز ببحثها المستمر عن طرق جديدة ومميزة وأفكار خلاقة ومبتكرة لتحقيق أهدافها المسطرة بكفاءة عالية

وفعالية كبيرة، ونحت اسمها في السوق بين المنظمات المنافسة الأخرى؛ ففي عصرنا الحالي نجد أن موضوع بيئة العمل وأثرها في تحقيق الإبداع الإداري من أهم المواضيع التي يهتم بها كافة الإداريين والرؤساء نظراً لأهميتها في التأثير على سلوك وأداء الأفراد العاملين داخل وخارج المنظمة سلباً وإيجاباً فالعنصر البشري يؤثر ويتأثر بالبيئة التي يتعامل معها، لذلك تبدل المنظمات الناجحة وسعيها على تحقيق كافة الوسائل الرئيسية واللازمة لتوفير حاجات العاملين النفسية والمادية والمعنوية، وقيادتهم نحو الخروج عن الأداء التقليدي والاتجاه نحو الأداء الإبداعي المتميز عن طريق إجراء تعديلات وتحسينات في البيئة وتوفير بيئة عمل مريحة تساعد على تحسين الأداء الإبداعي وتطويره.

وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع لماله من منوابة مهمة في التطوير للمؤسسة وبقائها، فهو أداتها في التأقلم مع التبدلات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية وغيرهم من الأمور الأخرى التي تحيط بها، كما أن الإبداع يساعد في مواجهة المشاكل المواقبة والتحديات المقبلة عن طريق ما يصل لها من حل لمواجهة هذه المشاكل بشكل أفضل وأسرع. (درويش، ٢٠١١، ص ١)

كما أن الباحثين قد أكدوا على أن نجاح المنظمات ينبنى على مدى استفادته من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة، كالإدارة بالأهداف وإعادة هندسة العمليات الإدارية وإدارة الجودة الشاملة وعلى مدى إدخالها للإبداع الإداري، فقد أصبح الأسلوب التقليدي للإدارة يمثل تحدياً كبيراً في ظل التعقيدات المختلفة داخل بيئة العمل فهذا بحاجة إلى قيادة إبداعية مرنة، وقادرة على التكيف مع مختلف التغيرات للوصول إلى حلول جذرية تتمكن من معالجة العجز في الإمكانيات المالية وتحسين مستوى أداء الفرد والخدمات التي تقدمها المنظمات من أجل الوصول إلى نجاح متميز وتحقيق النجاح والتميز التي تسعى المنظمة إليه. (السكرانة، ٢٠١١، ص ٤٥)

ومن المتعارف عليه أن المنظمات الناجحة يجب عليها الاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة الإدارة بالأهداف وإعادة هندسة العمليات الإدارية وإدارة الجودة الشاملة، والإدارة الإلكترونية بإدخال الإبداع الإداري وذلك لأنه لم تعد إدارة المنظمات بالأسلوب التقليدي أمراً ممكناً في ضوء التحديثات البيئية الداخلية

منها والخارجية، الأمر الذي جعلها بحاجة ماسة إلى إدارات إدارية مبدعة، ومرنة قادرة على التكيف مع تلك المتغيرات وذلك لمعالجة القصور في الإمكانيات المالية ورفع مستويات الأداء ومستوى الخدمات التي تقدمها المنظمات. (التويجري، ٢٠١٥، ص ٥٨)

ويعد الإبداع الإداري مطلباً أساسياً لأي منظمة وذلك لأنه يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى، وهذا لا يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية، وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة وملائمة وفي الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضاً. (مخامرة، ٢٠٠٨، ص ١٠٢)

ومن هنا جاءت حاجة المنظمات للإبداع وأصبح مطلباً ملحاً لكل المنظمات والمؤسسات التي تسعى إلى التميز في الأداء والمحافظة على استمراريتهما في بيئة تنافسية خاصة في الوقت الحاضر، إذ أن التنافس الشديد على تنمية العنصر البشري باعتبار أن الإنسان هو حجر الأساس في العملية الإبداعية، وحتى تتبنى المؤسسات هذا المفهوم لابد من توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف إلى رعاية الإبداع وتنمية وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب له.

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية علمية وعملية كالآتي:

أولاً: الأهمية العلمية: وتتمثل في:

١. فتح آفاق جديدة للمجالات البحثية من خلال زيادة البحوث التي تتعلق بمجال بيئة العمل والإبداع الإداري وتشجيع الباحثين والمهتمين والعلماء على تبني هذا النوع من الأبحاث.

٢. إثراء معارف ومعلومات الباحث والرغبة في التعمق في جوانب بيئة العمل والإبداع الإداري من خلال الاطلاع العميق على الأدبيات والدراسات السابقة والكتب والمجلات التي تناولت هذين المفهومين.

٣. الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع نظرياً وتطبيقياً وبذلك قد نكون قد أضفنا إسهامات جديدة للموضوع من حيث الجانب المعرفي والتطبيقي.

٤. اعتبار الموضوع يدخل ضمن إطار تخصص إدارة الأعمال.

٥. محاولة إسقاط الدراسة النظرية على الواقع والخروج بنتائج تثري جانب البحث والتطوير.

ثانياً: الأهمية العملية: وتتمثل في:

- تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين بيئة العمل والإبداع الإداري.
- توضيح العلاقة بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري.
- تركزت أهمية هذا البحث في كونه يدرس أهم قضية تنظيمية قد تواجه العديد من المؤسسات ألا وهي بيئة العمل داخل المنظمات والمؤسسات ومدى تأثيرها على الإبداع الإداري.
- تأخذ الدراسة أهميتها من مكانة النتائج التي يأمل العالم الوصول إليها وإصدار العديد من الإرشادات ووضعها تحت تصرف صناع القرار في شركة المراعي ليتمكنوا من الاستفادة منها في زيادة جودة البيئة بما يمكن الشركة من تحقيق الإبداع الإداري، كذلك يستطيع الباحثين والمهتمين بهذا المجال الاستفادة منها.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على مفهوم وأهمية بيئة العمل.
٢. التعرف على مفهوم وأهمية الإبداع الإداري.
٣. التعرف على أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في شركة المراعي.
٤. تحديد بعض التوصيات والمقترحات التي تفيد صانعي القرار والقادة في شركة المراعي لرفع مستوى الإبداع الإداري لدى الكوادر الإدارية بالشركة.

تساؤلات الدراسة:

يتمثل السؤال الرئيس للدراسة في: ما أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- (١) ما مفهوم وأهمية بيئة العمل؟
- (٢) ما مفهوم وأهمية الإبداع الإداري؟
- (٣) ما تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في شركة المراعي؟
- (٤) ما أهم التوصيات والمقترحات التي تفيد صانعي القرار والقادة في شركة المراعي لرفع مستوى الإبداع الإداري لدى الكوادر الإدارية بالشركة؟

فروض الدراسة:

تتمثل الفرضية الرئيسية للدراسة في: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وبين الإبداع الإداري في شركة المراعي.

ويتفرع من هذه الفرضية الكثير من الفرضيات الفرعية الأخرى التي تتمثل في التالي:

١. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف وطبيعة العمل وبين الإبداع الإداري في شركة المراعي.
٢. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات وبين مستوى الإبداع الإداري في شركة المراعي.

الدراسات السابقة:

يعد موضوع بيئة العمل والإبداع الإداري من المواضيع المهمة في حقل الإدارة العامة، وقد ظهرت بعض الدراسات التي حاولت أن تبحث عن هذين الجانبين من ناحية المفهوم وعلاقتهما بالمواضيع الإدارية الأخرى. وقام الباحث بالاطلاع المتعمق على الدراسات العربية والأجنبية السابقة، منها ما يتعلق بمتغير بيئة العمل ومنها ما يتعلق بمتغير الإبداع الإداري ومنها ما يتناول كلاهما، من خلال المواقع والمراجع العالمية المختلفة وهدف الباحث من خلال الدراسات السابقة إلى التوصل للنتائج والتوصيات التي خرجت بها تلك الدراسات والتعرف على الثغرات الموجودة في تلك الدراسات وتجنبها. وسيتم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بيئة العمل، وكذلك الدراسات المتعلقة بالإبداع الإداري.

الدراسات العربية:

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل:

١) دراسة (مبخوت، ٢٠١٨) بعنوان: بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية وكذا تحديد مستوى الأداء الإداري فيها مع تحديد العلاقة بين بيئة العمل الداخلية بمجالاتها الأربعة (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المتاحة، الموارد المتاحة) والأداء الإداري بمجاليه الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية كونها أحد العناصر الرئيسية التي تؤثر إيجاباً أو سلباً في أداء الموظفين ومدى انعكاس ذلك على مستوى التزامهم بالمهام الوظيفية وتطوير قدراتهم الإبداعية، والعمل على تعزيز الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري.

٢) دراسة (عباس، ٢٠١٦) بعنوان: أثريئة العمل المادية في أداء العاملين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التغير الحاصل في بيئة العمل المادية في الجامعات السورية الخاصة، ومستوى التغير في أداء العاملين فيها بعد الانتقال إلى المركز المؤقت، مقارنة بما قبله، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع الاعتماد على الاستبانة في الحصول على البيانات اللازمة تم تحليلها باستخدام برنامج Spss وقد توصلت النتائج إلى وجود تغير في التصميم المعياري والداخلي ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة مع بما قبله حيث كان التصميم المعماري قبل أفضل، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير مكاتب كافية للعاملين ليشعروا براحة أكبر في العمل والمحافضة على المسافات المطلوبة بطريقة لا تجعل العامل يزجج الآخرين.

٣) دراسة (عساف، ٢٠١٥) بعنوان: دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الأدوية الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور متغيرات البيئة الداخلية على رضا العاملين، وقد وزعت استبانة على عينة بلغت (١٣٠) مفردة شكلت (٨%) من إجمالي العاملين، تم استعادت (١٠٣) استبانة منها، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن هناك درجة عالية من الرضا من قبل العاملين عن متغيرات بيئة العمل الداخلية التي لها تأثير على رضا العاملين وعلى استقرارهم ، وعلى مستواهم الإنتاجي، وقد أوصت الدراسة بأهمية الاستمرار بالاهتمام بمتغيرات بيئة العمل الداخلية، وكذا معالجة مشكلة دوران العمل واغناء بيئة العمل بالعوامل الجاذبة.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع الإداري:

١- دراسة (بن خليفة، ٢٠٢٠) بعنوان: إدارة المعرفة ودورها في تفعيل الإبداع في المؤسسات الخدمية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة إدارة المعرفة في تفعيل الإبداع من خلال معرفة آراء الرؤساء في المؤسسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبانة لجمع البيانات وزعت على عينة عددها (٤٠) عامل مع استخدام المنهج الوصفي لملائمته لموضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ولكن ضعيفة بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري في مؤسسة اتصالات الجزائر، ومن بين التوصيات المقترحة، توفير أقسام للبحث والتطوير والتجريب وتعلم الدروس وتوفير المناخ اللازم من أجل تعزيز عملية التفكير الإبداعي توليد المعرفة.

٢- دراسة (نقيري، ٢٠١٨) بعنوان: أثر فرق العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة، والتعرف أيضاً على مستوى الإبداع الإداري السائد لديهم ومعرفة أثر فرق العمل بأبعاده المختلفة في الإبداع الإداري، وقد تم الاعتماد على استمارة استبيان وزعت على العمال الإداريين بالمؤسسة والبالغ عددهم (٢٠٠) عامل وعاملة، مع استخدام المنهج الوصفي للوصول لنتائج الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها أن مستوى فرق العمل السائد في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب جاء متوسطاً كما كان مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين جاء مرتفعاً، وأوصت الدراسة بأنه على المؤسسة أن تولي اهتمام كبير باعتماد نظام التوزيع والمكافآت يكون مبني على أسس عادلة وموضوعية، كذلك يجب عليها تطبيق إجراءات عادلة أثناء وعند تنفيذ القرارات.

٣- دراسة (مرعى، ٢٠١٤) بعنوان مستوى الإبداع الإداري والقيادة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة

نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر الإبداع الإداري والقيادة، كذلك فهم عملية الإبداع في الإدارة ومدى ارتباطها بالقيادة، وكذلك تحديد الفروق في مستوى الإبداع الإداري والقيادة، بالاعتماد على المنهج

الوصفي، وباستخدام أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود ارتفاع في مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق في مستويات الإبداع الإداري، وقد أوصت الدراسة بضرورة تدريب المعلمين ومديري المدارس على مهارات القيادة، مع توفير الظروف البيئية الملائمة لممارسة الإبداع الإداري داخل المؤسسات التعليمية.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بعلاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري:

١. دراسة السلمي (٢٠٢٢) بعنوان: "أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة."

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين محيط بيئة العمل الداخلية والإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة من وجهة نظر العاملين الجامعيين، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم أداة الاستبانة لجمع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة. وقد اشتملت عينة الدراسة على 326 موظف أكاديمي، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة العينة العشوائية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري حيث يدل ذلك على أن بيئة العمل عنصر أساسي للإبداع الإداري.

٢. دراسة (حبوري، ٢٠٢٠) بعنوان: قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين والتعرف على دور بيئة العمل الداخلية منها أو الخارجية في العملية الإبداعية وفي الإدارات المالية وعلى وجه الخصوص المديرية الجهوية للخزينة بوهرا، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وحيث تكونت عينة الدراسة من (١١٨) فرداً، ولتحقيق هدف الدراسة طورت استبانة وفقاً للإطار النظري تم التحقق من صدقها من خلال لجنة من المحكمين المختصين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة بين عناصر بيئة العمل والإبداع الإداري، وقد أوصت الدراسة بأن نجاح استقرار بيئة العمل تجعل العمال يخلقون الإبداع الإداري.

٣. دراسة (علي، ٢٠٢٠) بعنوان: أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري.

هدفت هذه الدراسة إلى اختيار علاقة الارتباط والأثر بين متغير القيادة الإدارية ومتغير جودة بيئة العمل ومتغير الإبداع الإداري، بجامعة الملك خالد في السعودية، وفق المنهج الوصفي التحليلي نظراً لصغر حجم الدراسة مع استخدام استبانة معلومات وزعت على جميع أفراد المجتمع عددها (١٤٤)، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج Spss، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن لدى القادة الإداريون اهتمام في تنمية الإبداع لدى موظفيهم وقد يغزى ذلك إلى إدراك المديرين أن الإبداع هو الأساس للنجاح والتفوق في المنظمات الحديثة، وقد أوصت الدراسة بضرورة استحداث إدارة للإبداع في كليات الجامعة تعني بالمبدعين ودراسة كيفية الاستفادة منهم فضلاً عن مساعدتهم في تطبيق أفكارهم الإبداعية.

٤. دراسة (رملية، ٢٠١٩) بعنوان: اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية (الثقافة التنظيمية، التدريب، القيادة الإدارية، نظام الحوافز والمكافآت) على الإبداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية بولاية غرداية، وكذا التعرف على مفهوم وأهمية وخصائص كل من بيئة العمل والإبداع الإداري، ولتحقيق هذه الأهداف تم تصميم استبيان مكون من 10 فقرة لجمع البيانات وتحليلها وفق برنامج SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والإبداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية، وكذا وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمركزية القرارات والثقافة التنظيمية والقيادة الإدارية على الإبداع الإداري.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع العاملين على العمل ضمن فريق تسوده روح المخاطرة والمجازفة، والعمل على تحسين مستوى الاتصالات بين مختلف المستويات الإدارية في المديرية محل الدراسة.

الدراسات الأجنبية:

أولاً: الدراسات السابقة المرتبطة بمحور بيئة العمل:

- دراسة بالوتش واخرون (Baloch, et al., 2022) بعنوان " دور بيئة العمل في التنظيم المستمر والأداء الاقتصادي".

Role of organizational environment in sustained organizational economic performance

هدفت هذه الدراسة في التعرف على تأثير بيئة الأعمال على الأداء في منظمات الأعمال وذلك من أجل فهم الأهمية التي تمثلها بيئة العمل في نجاح وريادة الأعمال وتحسين الأداء الاقتصادي، كما هدفت استكشاف العوامل البيئية التي يمكن أن تؤثر على نجاح وريادة الأعمال في باكستان، وربط العلاقة بين العوامل البيئية والأداء التنظيمي المستمر لريادة الأعمال في باكستان، واعتمدت منهجية الدراسة على توافق الشخص مع البيئة. هدفت هذه الدراسة البحثية الاستقصائية إلى تحديد تأثير البيئة التنظيمية على الأداء الاقتصادي التنظيمي المستدام. المتغير المستقل يشتمل على ثلاثة أبعاد رئيسية القدرة القيادية، والثقافة التنظيمية والسياسة التنظيمية. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة بأن للقائد دور في تحقيق الإنتاجية العالية للموظفين إذا كان لديه القدرة القيادية لتقديم التوجيهات، ولديه القدرة أيضاً على تقليل مستوى الإجهاد لدى الموظفين وتحفيزهم في تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة.

- دراسة (Mahrous , 2019) بعنوان " تأثير خصائص البيئة الداخلية للمنظمة على التسويق الريادي، الكثافة، والأداء في مصر. "

The impact of characteristics of intra-organizational environment on entrepreneurial marketing intensity and performance in Egypt

هدفت هذه الدراسة إلى المساهمة في نموذج التسويق لريادة الأعمال من خلال التحقق تجريبياً من العلاقة بين البيئة داخل المنظمة، الكثافة والأداء التنظيمي في الأسواق الناشئة على وجه التحديد، وتحديد عناصر البيئة داخل المنظمة وتأثيرها على الأداء التنظيمي. تم جمع البيانات من الشركات الكبيرة في مصر وقد أظهرت النتائج إلى أن خصائص البيئة داخل المنظمة تدعم تطوير وزيادة في الشركات الكبيرة الحجم في الأسواق الناشئة

التعاونية الكفاءة للتخطيط والدعم المؤسسي. وفرت هذه الدراسة مبادئ توجيهية لمديري المنظمات كبيرة الحجم خاصة في الاقتصادات الناشئة حول كيفية تطوير البيئة داخل المنظمات لتعزيز EMI. وجدت الدراسة إلى أن هناك ندرة البحوث التجريبية حول تأثير البيئة داخل المنظمات على EMI وأيضاً على تأثير EMI على الأداء التنظيمي للشركات كبيرة الحجم في الأسواق الناشئة وبالتالي ستساهم نتائج هذا البحث هي خطوة نحو سد هذه الثغرات.

ثانياً: الدراسات السابقة المرتبطة بمحور الإبداع الإداري:

- دراسة (Dan , Xing, 2020) بعنوان " العلاقة بين الموارد الإبداعية، التركيز على الترويج والمسؤولية الإبداعية: الدور الوسيط للحوكمة التكميلية. "

Innovative Resources, Promotion Focus and Responsible Innovation. "The Moderating Roles of Adaptive Governance".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الوسيط للحوكمة التكميلية ودراسة علاقة تأثير الموارد الإبداعية، التركيز على الترويج والمسؤولية الإبداعية، تكونت عينة الدراسة من 361 مديراً من مستويات الإدارة الوسطى والموظفين التقنيين للمؤسسات كهدف رئيسي، وللتحقق التجريبي تم استخدام نموذج المعادلة البنائية، وقد توصلت نتائج الدراسة بأن الموارد الإبداعية لها تأثير إيجابي كبير على المسؤولية الإبداعية، وكذلك وضحت نتائج الدراسة إلى أن التركيز الترويجي يتوسط بشكل جزئي تأثير الموارد الإبداعية على المسؤولية الإبداعية، كما أن الحوكمة التكميلية لها تأثير إيجابي معتدل على العلاقة بين الموارد الإبداعية والمسؤولية الإبداعية.

- دراسة (Sithisomjin , Somprach, 2020) بعنوان "أثار إدارة الإبداع على الأداء المدرسي في المدارس الثانوية بتايلند. "

The effects of innovation management on school performance of secondary schools in Thailand

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير عوامل إدارة الإبداع في تحفيز الأداء العالي للطلبة وقد تطبيقها على 800 مدرسة ثانوية في تايلاند. تم اختيار عينة من 2400 تربوي وفاقاً لنسبة مدير مدرسة واحد

إلى مدرسين اثنين من المدارس المعنية باستخدام العينة متعددة المراحل وقد تم تحديد عدد عينات البحث لعدد 800 مدرسة، والتي تمثل 10 أضعاف المعايير المطلوبة في النموذج الخاص بالدراسة، وقد استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الكمي باستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وقد توصلت النتائج إلى أن عوامل إدارة الإبداع وهي القيادة التحويلية، والتعلم التنظيمي، وإدارة الموارد، والإبداع المدرسي، أثرت على أداء المدرسة وتبين أنها متسقة مع البيانات التجريبية التي تم جمعها لغرض اجراء البحث.

ثالثاً: الدراسات المرتبطة بمحور تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري:

– دراسة (mahrous, Genedy,2017) بعنوان "العلاقة بين البيئة الداخلية للمنظمة، التوجه الريادي والتوجه السوقي والتنظيمي وأداء المنظمة."

Connecting the dots “The relationship among intra-organizational environment, entrepreneurial orientation, market orientation and organizational performance

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد عوامل البيئة الداخلية للمنظمة التي تؤثر على توجيه ريادة الأعمال ودراسة الدور الوسيط لتوجيه السوق في العلاقة مع الأداء التنظيمي، تم إجراء هذه الدراسة في منطقة أقل بحثاً في مصر وقد تم جمع البيانات باستخدام دراسة استقصائية أجرتها 120 شركة تصنيع كبيرة الحجم تعمل في سبع صناعات: الهندسة والأجهزة المنزلية، وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، والأغذية والمشروبات، والمواد الكيميائية، الأثاث والديكور والملابس والت دخين. وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن العوامل البيئية داخل المنظمة تؤثر على ممارسات توجيه ريادة الأعمال، كما أظهرت النتائج أن التوجه الريادي يتوسط العلاقة بين التوجه الريادي والأداء والنتائج وقد وفرت النتائج رؤى حول كيفية إدارة البيئة الداخلية للمنظمة وكيفية تكوين القدرات الاستراتيجية لتعزيز أداء المنظمة وقد وضحت هذه الدراسة العوامل البيئية اللازمة لخلق ثقافة تنظيمية تشجع التوجه الريادي ودوره في الأداء التنظيمي.

- دراسة (Roxas, 2013) بعنوان "بيئة العمل، الطاقة الإبداعية وأداء المؤسسة في روسيا".

Institutional environment, innovation capacity and firm performance in Russia

هدفت الدراسة إلى تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات المحلية والتعرف على الأدبيات التي تساهم في القدرة التنافسية للشركات الروسية من خلال التركيز بشكل خاص على المدى الذي تحكمه حالة الجودة التنظيمية والقانون ، استخدمت الدراسة نمذجة المعادلة الهيكلية والبيانات واستخدام أسلوب المسح على مستوى الشركات وعلى نطاق واسع للشركات في روسيا والبحث في التصورات المباشرة وغير المباشرة للمستجيبين عن تأثيرات المؤسسات الحالية البيئة على القدرة على الإبداع وأداء المنظمات الخاصة كما توصلت الدراسة إلى أن الجودة التنظيمية وسيادة القانون والفساد لها علاقة مباشرة قوية على كل من قدرة الإبداع وأداء الشركات، كما أن القدرة الإبداعية تتوسط بقوة تأثير بيئة العمل على أداء الشركة كما توصلت الدراسة إلى أن ملف الحالة الراهنة للجودة التنظيمية وسيادة القانون والفساد في روسيا تمنع إبداع وابتكار وأداء الشركات.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لمتغير بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري بشكل عام، في حين أجريت غالبية الدراسات في بيئات مختلفة أو بيئات غير محلية، كما تميزت عن الدراسات السابقة في مجالات متغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل " بيئة العمل " والمتغير التابع " الإبداع الإداري " بالإضافة إلى أنها تتميز عنها في طبيعة مجتمع وعينة الدراسة وكذا البيئة أو القطاع في بعض الدراسات السابقة. في حين تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها لمنهج الدراسة وهو "المنهج الوصفي التحليلي" وأداة جمع البيانات وهي " الاستبانة " كما تتفق معها مع بعض الدراسات السابقة نوعا ما في تناولها لموضوع " تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري " مثل دراسة حبوري، ٢٠٢٠، بعنوان قياس أثر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري، كما تتفق معها في تناولها لعناصر بيئة العمل كمجالات محددة للتعرف على واقع بيئة العمل في المنظمات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: مفهوم بيئة العمل:

تعرف بيئة العمل على أنها مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية، والتي تشكل قوى ذات تأثير على المنظمة وهي مرتبطة بعناصر داخل حدود المنظمة (شعيب، ٢٠١٧، ص ٥).

كما عرفت بأنها كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل (اهناني، ٢٠١٧، ص ٩).

التعريف الإجرائي لبيئة العمل: يمكن تعريفها إجرائياً في هذا البحث بأنها كل ما يحيط بالموظفين العاملين في وزارة النقل والخدمات اللوجستية في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله في الوزارة والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها.

ثانياً: مفهوم الإبداع الإداري:

يعرف الإبداع الإداري بأنه مجموعة من مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم. (مسلم، ٢٠١٥، ص ١٩)

كما عرف بأنه القدرة المتميزة على تحديد الأهداف والنتائج المحققة لمصالح المستفيدين من عمل الإدارة، وهو أيضاً الاستخدام الذاتي للموارد المتاحة والتغلب على المشكلات والعقبات بأساليب متطورة وغير واردة في المنظمات التي تفتقر إلى الإبداع أو المبدعين. (مبخوت، ٢٠١٨، ص ٧٤)

وسوف تنقسم الدراسة النظرية إلى ثلاث محاور رئيسية هي كالتالي:

المحور الأول: بيئة العمل

مفهوم بيئة العمل:

عناصر بيئة العمل:

العوامل المؤثرة في بيئة العمل:

أبعاد بيئة العمل:

المحور الثاني: الإبداع الإداري

مفهوم الإبداع الإداري:

أهمية الإبداع الإداري:

خصائص الإبداع الإداري:

أنواع الإبداع الإداري

استراتيجيات الإبداع الإداري:

مراحل الإبداع الإداري:

العوامل المؤثرة في الإبداع الإداري:

أبعاد الإبداع الإداري:

معوقات الإبداع الإداري:

المحور الثالث: أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري

المنهجية وطرق البحث:

سيتم التطرف في هذه الجزئية إلى الطريقة المعتمدة في الأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية، حيث سيتم التعرف على منهج الدراسة وطريقة اختيار العينة ومجتمع الدراسة وعينتها وأدوات جمع وتحليل البيانات والمعلومات.

منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة سوف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، فالمنهج الوصفي تم اعتماده للجانب النظري، أما المنهج التحليلي سوف نعتد عليه في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات وتحليل نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة:

سوف تقوم الدراسة باختيار مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيراتها فسوف تعتمد الدراسة على موظفي شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية كمجتمع للدراسة.

عينة الدراسة:

سوف يتم اعتماد الطريقة العشوائية في اختيار العينة حيث ستكون العينة عبارة عن (٥٠) موظف من موظفي شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة :

للإجابة على تساؤلات الدراسة ووفقاً للمنهج الوصفي التحليلي المتبع فسوف تستخدم الدراسة أداة الاستبيان للتعرف على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية،

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بالتطبيق على شركة المراعي بمدينة الرياض.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥م.

الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية في الموظفين العاملين في شركة المراعي بمدينة الرياض.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- (١) إسماعيل، مودة إسماعيل حسن (٢٠١٤). أثر بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- (٢) اهناني، نجاح (٢٠١٧). علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال، دراسة حالة عمال شركة صابوودات لتصدير التمور ببلدية سيدي عمران، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.
- (٣) بن موسى، عادل (٢٠١٣). تأثير الإبداع الإداري على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة – دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحروش "سكيكدة". مذكرة ماستر (غير منشورة)، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- (٤) التويجري، هيلة منديل (٢٠١٥). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- (٥) جبوري، محمد (٢٠٢٠). قياس أثر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين، دراسة ميدانية للموظفين بالمديرية الجهوية للخرزينة بوهران، جامعة مولاي الطاهر سعيد، المجلد ١١، العدد الأول.
- (٦) الزامل، مها عثمان (٢٠١٧). واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري ومعوقاته لدى إدارات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظر الإداريات العاملات فيها، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع (٤٨).
- (٧) شعيب، أحديي (٢٠١٧). مساهمة بيئة العمل الداخلية في أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، دراسة حالة مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة المسيلة.
- (٨) العبادي، هاني أحمد يونس (٢٠١٨). بيئة العمل الصناعي وانعكاساتها على عمل العامل، دراسة ميدانية لمصنع ألبان أبو غريب بغداد، مجلة آداب الفراهيدي، العدد (٤٢).

- ٩) العنزي، بسام مناور (٢٠٠٤). الثقافة التنظيمية والابداع الإداري، دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض، ط١، الرياض.
- ١٠) مبخوت، نبيل علي (٢٠١٨). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري، دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية، رسالة مقدمة لاستكمال الحصول على الماجستير تخصص إدارة الأعمال، جامعة الأندلس.
- ١١) مخامرة، محسن والدهان، أميمة (٢٠٠٨). العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة المحدودة. مجلة الدراسات، ١٥(٢)، ١٥١-١٧٣.
- ١٢) مسلم، عبدالله حسن (٢٠١٥). الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، عمان، دار المعتر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- ١٣) رميلة، لعمور (٢٠١٩). اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مجلد ٦، ع(٣).
- ١٤) علي، مرام أحمد (٢٠٢٠). أثر القيادة الإدارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري، دراسة ميدانية على كليات جامعة الملك خالد، السعودية، المجلد ٢٨، العدد الرابع.
- ١٥) بن خليفة، أحمد (٢٠٢٠). إدارة المعرفة ودورها في تفعيل الإبداع في المؤسسات الخدمية، دراسة ميدانية على مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة الدراسات للنشر والتوزيع، المجلد ١٢، العدد الثالث.
- ١٦) مرعي، عبدالرحمن محمد (٢٠١٤). مستوى الإبداع الإداري والقيادة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك خالد، السعودية.
- ١٧) نقيري، مفيدة (٢٠١٨). أثر فروق العمل على الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة، دراسة ميدانية على مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة، الجزائر.
- ١٨) عساف، عبدالمعطي (٢٠١٥). دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الأردن.

- ١٩) عباس، منير (٢٠١٦). أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين، دراسة ميدانية على الجامعات السورية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، سوريا.
- ٢٠) اللوزي، موسى (٢٠١٢). التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، ط ٥، دار وائل للنشر: عمان.
- ٢١) درويش، شاهيناز (٢٠١١). أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة لولاية قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة متنوري قسنطينة، الجزائر.
- ٢٢) السكارنة، بلال (٢٠١١). الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: عمان.
- ٢٣) السلمي، خالد (٢٠٢٢). أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة"، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، مجلد ٦، ع (٢٣).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Baloch, Q. B., Maher, S., Iqbal, N., Shah, S. N., Sheeraz, M., Raheem, F., & Khan, K. I. (2022). Role of organizational environment in sustained organizational economic performance. *Business Process Management Journal*, 28(1), 131-149 .
- Dan , Xing. (2020). “Innovative Resources, Promotion Focus and Responsible Innovation”. *The Moderating Roles of Adaptive Governance. Sustainability Journal*. 12:((2860)).
- Genedy, A. A. Mahrous (2017). “The relationship among intra-organizational environment, entrepreneurial orientation, market orientation and organizational performance” . *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. 11 (1): 2-3.
- Mahrous, Abeer. (2019). “The impact of characteristics of intra-organizational environment on entrepreneurial marketing intensity and performance in Egypt” . *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies Vol. 12: (5)*.
- Roxas Doren. 2013. “ Institutional environment, innovation capacity and firm performance in Russia” *Emerald insight. critical perspectives on international business*. 9 (1/2) 11-
- Sitthisomjin, Sompracha, and others. (2020). “The effects of innovation management on school performance of secondary schools in Thailand” . *Kasetsart Journal of Social Sciences*” . 41.