

تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة / رزان عبد الله الأفندي
الرقم الجامعي: 222001739

إشراف الدكتورة:

د. فيصل علي جراد

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2025 م

جدول المحتويات

2	المقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
4	أهمية الدراسة:
5	أهداف الدراسة:
6	فرضيات الدراسة ومتغيراتها:
7	المصطلحات المفاهيمية:
8	حدود الدراسة:
8	المنطلقات النظرية:
10	أبعاد بيئة العمل:
11	مفهوم الإبداع الإداري:
13	الدراسات السابقة:
15	التعقيب على الدراسات السابقة:
16	منهجية الدراسة:
16	مجتمع الدراسة:
16	عينة الدراسة:
16	أدوات البحث وطرق جمع المعلومات:
17	هيكلية الدراسة:
18	المراجع المقترحة:

المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية العامل الرئيسي في نجاح وتقدم المنظمات المختلفة. المهارات الشخصية والقدرات الفكرية والرغبة في العمل هي بعض القيم المعترف بها في الموارد البشرية. لذلك، يجب على المنظمات التركيز على الاستخدام الأمثل لأعضائها من حيث الرضا الوظيفي والتحسين المستمر لأدائها وبيئة مناسبة. هذه هي المتطلبات لتحفيز الأعضاء لتحقيق الأهداف المرجوة (الزهراني، 2023).

حيث تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية، وسياسية، وتكنولوجية، واجتماعية، من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة، من أجل تحقيق أهداف تنبع من المجتمع، وتتسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة ولمتشابكة، فضلا على المتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة ما هي إلا سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته (العساف، 2020).

حيث تتشابه تلك الأنظمة في التطبيق العملي، ولكنها منفصلة من حيث المفهوم النظري، ورغم وجود علوم متخصصة في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والقانون والاجتماع، إلا أن النظم المتعلقة بهذه المجالات المتعددة والمختلفة تتفاعل مع بعضها وتؤثر في بعضها البعض، من أجل استقرار المجتمع وازدهاره. قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي، في حين أن البعض الآخر قد يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي، بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية (الخطيب، 2023).

أظهرت بيئة العمل أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع، كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية، وتسعي الدراسة إلى توضيح ان بيئة العمل أصبحت تتميز بالتغير المستمر والسريع لمواكبة التطور مما استلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة والمشاركة في صنع القرارات والسرعة في اتخاذها (الخيلفي، 2023).

يعد الإبداع الإداري من الموضوعات المهمة التي بدأت تستحوذ على اهتمام علماء الإدارة في عالمنا العربي في الوقت الحاضر، وذلك لأن الإبداع عنصر أساسي في عملية التنمية الشاملة، فالتنمية تؤدي إلى مولد حضارة جديدة، وهي بهذا عملية إبداعية، وأجمعت الدراسات والأدبيات على أهمية الإبداع الإداري كأحد الأدوار الهامة في العملية الإدارية باعتباره مدخل هام للتغيير والتطوير في المنظمات التي تهتم بالقدرات الإبداعية، وتوفير الفرص لتطوير أساليب العمل المختلفة كون الإبداع لا يقتصر على ابتكارات العلماء في العلوم البحثية والتطبيقية، وانما يمتد ليشمل الابتكارات في العلوم الإدارة بمبادئها المختلفة، وتكمن أهمية الإبداع في مساهمته بالخروج من أسر الطريقة التقليدية والرقى بها إلى آفاق أوسع والذي يمكن من خلاله تجاوز العديد من العقبات والمعوقات التي يمكن أن تواجه الإدارة (السعدي، 202).

وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر، وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح الأفراد العاملين فيها، إذ تسعى الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية فيعد عنصر الإبداع الإداري أحد أهم مقومات البقاء والنجاح، فضلاً عن كونها مصدر تنافسي مهم، يشير إلى تميز الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، عن بعض الشركات والمؤسسات الأخرى الأمر الذي جعلها بحاجة ماسة إلى إدارات إدارية مبدعة ومرنة لمعالجة القصور في الإمكانيات ورفع مستوى الأداء لتحقيق الأهداف العامة للهيئة بكفاءة وفعالية ولتحقيق عنصر الإبداع الإداري في كافة إدارات الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية (Li, & Zeng2024).

لا بد من أن يتم توفير مناخ ملائم وصحي يحتضن الإبداع والمبدعين وبيئة عمل مناسبة لتطوير وتشجيع وتنمية العنصر البشري وهو العنصر الأهم في بيئة العمل في إدارة في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، وتهدف الدراسة إلى بيان تأثير بيئة العمل من خلال كفاءة وفعالية مرونة بيئة العمل وقدرتها على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

أصبحت الإدارة من القوى المؤثرة في العالم؛ لدورها الحيوي والفعال في كل نشاط يقوم به الإنسان؛ لتحقيق أهداف واضحة ومحددة، فإدارة اليوم إدارة الإبداع والابتكار. وأكد المدني (2019) أن المختصون في الإدارة، والمديرين يجمعون اليوم على أن المنظمة المعاصرة تعيش في ظروف متغيرة ومعقدة؛ بسبب التحديات الداخلية والخارجية لبيئة العمل، حيث ظهرت حاجة المنظمات إلى قيادات إبداعية للتعامل مع هذه الظروف. تسعى المنظمات جاهدة لخلق بيئة عمل تحرص على تطوير عنصر الإبداع والتفوق وكذلك تنمية وتأهيل الأفراد من خلال توفير وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتشجيع العمل الجماعي الذي يحث الأفراد العاملين داخل فرق العمل على خلق وإنتاج الأفكار الحديثة والجديدة المبدعة التي لن يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة وسليمة تدفع العاملين إلى إبراز قدراتها الإبداعية وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار وحلول فريدة، فالإبداع يتطلب القدرة علي الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة وبالتالي القدرة علي التفكير بشكل مختلف ومبدع وفي النهاية يتم إيجاد الحل المناسب حيث أصبح الإبداع حاجة ومطلباً مهماً وأساسياً لكل الشركات والإدارات والمؤسسات والهيئات ومنها إدارة في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، ونجد ان البيئة التنظيمية للعمل ومكوناتها تشكل تحدياً لاي تنظيم لما لها من أثر كبير على تقدم المؤسسة واستمراريتها وتحقيق أهدافها وهو الوصول إلى التميز والتفوق في الأداء وأيضاً الحفاظ على الميزة التنافسية لدي المؤسسة في الوقت

الحالي والمستقبل أيضاً ولا يتم ذلك الا من خلال تنمية العنصر لبشري أساس العملية الإبداعية في المؤسسة (الشرع، 2020)

واستكمال لما انتهى عنده الباحثون مثل دراسة غالب (2024) ومسعودي (2023) ودراسة عون الله (2023) وعبد اللطيف (2023)، قام الباحث بتحديد الفجوة البحثية لموضوع الدراسة الحالية، وهو ما ينعكس أيضاً على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية. وبناء على ما تقدم وبعد التأكد على تحسين بيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري ولذلك فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هو تأثير بيئة العمل بأبعادها (الكفاءة والفاعلية والمرونة) على تحقيق الإبداع الإداري في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

1. تنبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة العلاقة الموجودة بين بيئة العمل والإبداع الإداري والتأثير المباشر بينهما داخل الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

2. كما تنبع أهمية هذه الدراسة النظرية من كونها ستقدم مقترحات للمسؤولين وصناع القرار لمواجهة العديد من التطورات المتسارعة المتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات.

3. كما تقدم الدراسة إطار نظري لإبراز كل من مفهومي بيئة العمل والإبداع الإداري وتعميق فهمهما

4. وتسعى الدراسة إلى توصيات وحلول لمشكلة الدراسة الحالية بناء على ما سوف تتوصل اليه من نتائج الدراسة.

الأهمية العملية:

1. تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في إمكانية تطبيق نتائجها على أرض الواقع وإعطاء صورة عملية وواقعية لواقع الادارة محل الدراسة من خلال دراسته ميدانيا.

2. تسهم الدراسة في تعزيز فهم لسلوك العاملين بكافة مستوياتهم الإدارية عليا ووسطي ودنيا لأهمية بيئة العمل، والإبداع الإداري داخل الإدارة والسعي للتوصل إلى بيئة عمل تضع المورد البشري ضمن أولوياتها

3. أهمية ان يكون لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه من الطاقة القصوى من الموارد البشرية ومكونات الأخرى لبيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري واستثمار إخلاص العنصر البشري وكفاءته لتنمية ولائه لإدارة في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية بالمملكة العربية السعودية.

4. التركيز على التحديات التي تواجه الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية من خلال استعراض المعوقات التي تواجه البيئة الداخلية للشركة لتسهيل عملية الإبداع الإداري.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في:

دراسة تأثير بيئة العمل بأبعادها (الكفاءة والفاعلية والمرونة والمتغيرات الديموغرافية) على تحقيق الإبداع الإداري في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

وبناء على ما ورد في التساؤل الرئيسي للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:

1. بيان أثر كفاءة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
2. بيان أثر فاعلية بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
3. بيان أثر مرونة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.
4. بيان علاقة المتغيرات الديموغرافية في تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة الفرعية:

وبناء على التساؤل الرئيسي يمكن اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:

1. هل يوجد أثر لكفاءة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟
2. هل يوجد أثر لفاعلية بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟
3. هل يوجد أثر لمرونة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟
4. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموغرافية في تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة ومتغيراتها:

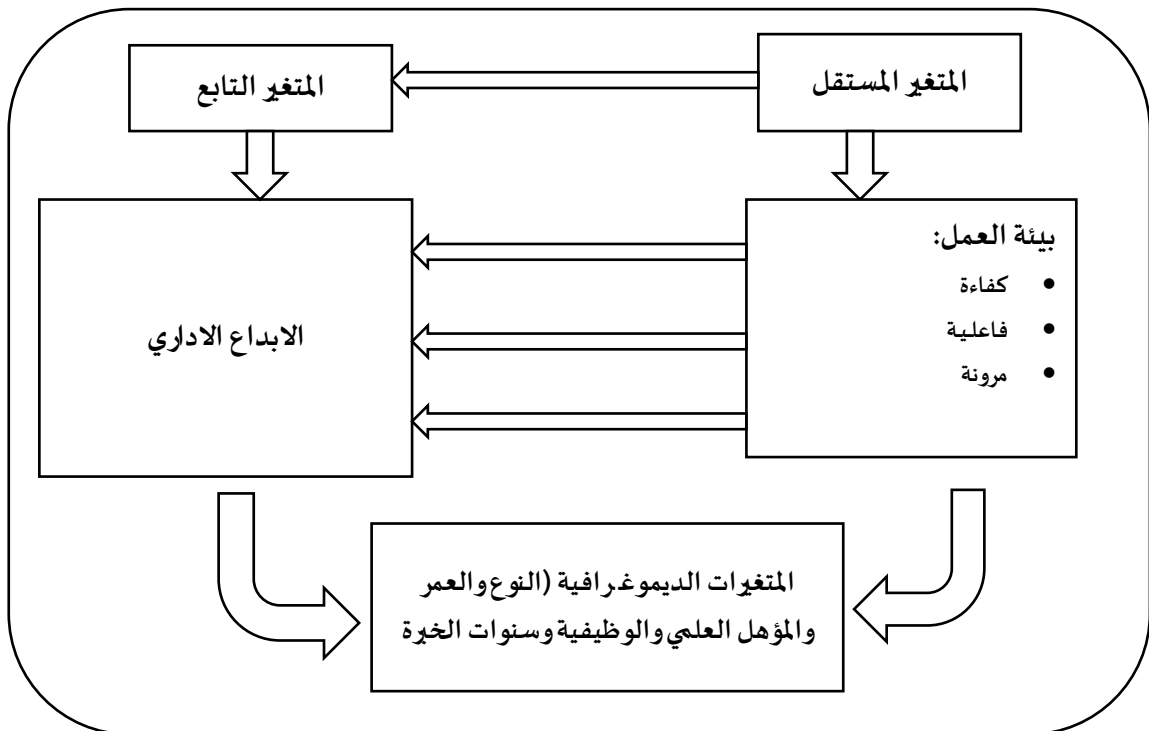
أولاً: فروض الدراسة:

بناءً على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها تم تحديد الفرضية الرئيسية للدراسة وتم صياغتها كما يلي: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية إيجابية لبيئة العمل بأبعادها (الكفاءة والمرونة والفاعلية) على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية". وبناءً على الفرضية الرئيسية للدراسة يمكن اشتقاق عدد من الفرضيات الفرعية للدراسة تتمثل فيما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية إيجابية لكفاءة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية إيجابية لفاعلية بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية إيجابية لمرونة بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- توجد علاقة بين المتغيرات الديموغرافية للعاملين كمتغير وسيط في العلاقة بين تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: نموذج الدراسة:

- المتغير المستقل / بيئة العمل
- المتغير التابع / تحقيق الإبداع الإداري للعاملين



المصطلحات المفاهيمية:

مفهوم بيئة العمل:

اصطلاحاً: هي مجموعة الظروف والعوامل الداخلية ضمن المنظمة التي تؤثر على سلوك الموظفين وأدائهم، بما في ذلك الهيكل التنظيمي، وثقافة الشركة، والعلاقات بين الزملاء والإدارة، وظروف العمل المادية، وأنظمة المكافآت والحوافز (الطائي وآخرون، 2016).

إجرائياً: هي مجموعة الخصائص والظروف التي تحيط بالعاملين داخل المؤسسة وتؤثر بشكل مباشر على أدائهم ورضاهم الوظيفي وسلوكهم. تشمل هذه البيئة جوانب مادية مثل ظروف الإضاءة والتهوية، وجوانب تنظيمية مثل الهيكل التنظيمي وأنظمة العمل، وجوانب اجتماعية مثل العلاقات بين الزملاء والإدارة

مفهوم الإبداع الإداري:

اصطلاحاً: بأنه نظام يتضمن مجموعة الأفكار والإجراءات والممارسات والقواعد والأدوار المبتكرة، بالإضافة إلى البناء التنظيمي والنشاطات الابتداعية التي يقوم بها كل من المدراء والعاملين، والتي تهدف إلى تحسين العلاقات والتفاعل فيما بينهم وإيجاد أساليب وطرق فعالة تُساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. (العزاوي وآخرون، 2018)

إجرائياً: هو عملية توليد وتنفيذ أفكار وحلول جديدة ومبتكرة داخل إطار العمل الإداري، بهدف تحسين الأداء وزيادة الكفاءة وتحقيق الأهداف التنظيمية

مفهوم الكفاءة:

اصطلاحاً: هي القدرة على أداء مهام معينة بنجاح، وغالباً ما تُعرّف بأنها استخدام أقل قدر ممكن من الموارد (مثل الوقت، الجهد، المال) لتحقيق أقصى قدر من النتائج (العساف، 2020).

إجرائياً: هي القدرة على تحقيق النتائج المرجوة بأقل قدر ممكن من الموارد مثل الوقت والجهد والتكلفة. إنها تركز على "كيفية" إنجاز المهام بكفاءة، أي القيام بالأشياء بشكل صحيح، وليس فقط القيام بالأشياء الصحيحة.

مفهوم الفاعلية:

اصطلاحاً: هي القدرة على تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة. يمكن أن تشير إلى قدرة الأفراد أو المؤسسات على تحقيق الأهداف بنجاح، أو قدرة الشيء على إحداث تأثير معين (سفيان، 2021).

إجرائياً: هو قياسها من خلال درجة معينة تُحصل عليها من تطبيق أداة (مثل مقياس أو اختبار) لقياس مدى تحقيق الأهداف أو النتائج المرجوة.

مفهوم المرونة:

اصطلاحاً: تعني القدرة على التكيف مع التغيرات والتعامل مع الضغوط أو الشدائد والتعافي منها، مع استعادة القدرة على العمل بشكل فعال (صورىة، 2022).
إجرائياً: هو قياس درجة المرونة من خلال أداة محددة (مثل مقياس) تقوم بقياس قدرة الفرد على التكيف والتأقلم مع الظروف المتغيرة، وإيجاد حلول بديلة للمشكلات، والتعافي من الأزمات والصدمات

الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية:

الهيئة العامة للإحصاء هي جهة حكومية مستقلة، تُعد المرجع الرسمي الوحيد للعمل الإحصائي في المملكة العربية السعودية. وتتمثل مهمتها في جمع البيانات، وإجراء الدراسات والمسوح، وتحليل المعلومات، وتقديمها لدعم متخذي القرار في وضع الخطط التنموية. وتشمل منتجاتها إحصاءات متنوعة في مجالات مثل السكان، والاقتصاد، والتعليم، والصحة.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تجري هذه الدراسة مكانياً تطبيقاً على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تقتصر هذه الدراسة زمنياً على عام 2025م
- الحدود الموضوعية: تقتصر الحدود الموضوعية على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية بالهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- الحدود البشرية اقتصرت على العاملين الإداريين في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية في المملكة العربية السعودية.

المنطلقات النظرية:

مفهوم بيئة العمل:

تقوم المؤسسة المعاصرة اليوم في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وتكنولوجية واجتماعية من أجل تلبية حاجات ورغبات مجتمعاتها فهي تمارس نشاطات مختلفة من أجل تحقيق أهداف تنبع من المجتمع وتنسم بخصائصه وتعود في النهاية إليه فبيئة العمل ما هي إلا مجموعة من العوامل المتداخلة ولمتشابكة والمتغيرات المتلاحقة التي تؤثر على مشروع الأعمال وتتأثر به بدرجات متفاوتة فالبيئة هي سلسلة من الأنظمة التي يستقل كل منها في حد ذاته من الناحية النظرية إلا أنها تتشابه من الناحية العملية (سفيان، 2021).

هي مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر ومن المؤكد أن كل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الاشخاص للعمل مقابل الحصول على المال ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يصدرها. (المطيري، 2016).

ويرى الباحث انه يمكن تعريفها بأنها " مجموع العناصر والشروط الخاصة بالمجتمع الواسع التي تؤثر وتتأثر بها المؤسسة وبالتالي فإنها كل القوى ذات التأثير الفعال على المؤسسة وأدائها وكل ما يحيط بالمؤسسة بشكل عام ويؤثر في حركة العمل وأداء المؤسسة بشكل مباشراً أو غير مباشر، فالبيئة تحدد اتجاهات عمل المؤسسة وكونها المصدر للعديد من الأشياء التي تحتاجها المؤسسة كالمعلومات.

أهمية بيئة العمل:

إن الاهتمام بموضوع بيئة العمل على مستوى النظرية والتطبيق نابع من دورها الأساسي في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها وتفاعلها مع التجديد والتغيير والابتكار لمواكبة التطورات والمتغيرات المتسارعة للبيئة المعاصرة، كما وأن لبيئة العمل دور مهم في عملية التطوير المؤسسي، فهي تعد مؤشرات يمكن من خلاله قياس مدى رضا العاملين عن المؤسسة (المعاينة، ٢٠١٤).

مكونات بيئة العمل:

بيئة عمل معنوية ونفسية:

هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية وهي بيئة غير ملموسة. (العساف، 2020).

بيئة عمل مادية ملموسة:

وهي كل شيء يوجد داخل مكان العمل ملموس ومادية كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة وعدد ساعات العمل المحددة وفترات الراحة والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية. (نورس، 2020).

الخصائص العامة لبيئة العمل:

البيئة ذات عوامل ومتغيرات متعددة يمكن النظر إلى البيئة من وجهة نظر ما تمثله من قيود وما تمنحه من فرص وتسهيلات منها ما يمكن قياسه ومنها ما لا يمكن قياسه إن كل ما يقع خارج حدود

التنظيم أو داخله يدخل في مفهوم إطار البيئة كما إن تلك البيئة بعواملها ومتغيراتها تؤثر على مدى تحقيق المنظمات لأهدافها ومستوى أداء الأنشطة المختلفة بها وتكاليفها، إن الإدارة قد تدرك هذه المتغيرات بصورة سريعة أو لا تدركها إلا متأخراً وذلك يتوقف على فعالية كل إدارة التي تختلف من تنظيم لآخر. (الزيادي، 2016).

أبعاد بيئة العمل:

البعد الانساني:

في المؤسسة حيث عندما يصاب أحد العاملين عند ممارسة العمل في المؤسسة، فإنه قد أعاق العملية الإنتاجية بشكل عام علي الإنتاج حيث إنه سوف يتوقف نظراً لإصابة العمل، إن المؤسسة سوف تقف في جانبهم عند الحاجة (Gebrehiwot, & Eleftheria. 2023)

البعد الاقتصادي:

البعد الاقتصادي ليس على مستوى المؤسسة او المنظمة فقط بل على مستوى الاقتصادات لمحلي والإقليمي والدولي والعالمي ككل، حيث إنه كلما زادت كفاءة العاملين كلما ارتقى الاقتصاد في المجتمع والدول والعالم بأسره ويتجسد ذلك من خلال التكلفة، فضلاً عن أنه عادة ما تكون جميع تكاليف العمل على حساب المؤسسة نفسها كإصابات العمل والرواتب والأجور والتعويضات وأنظمة الحوافز والمكافآت، وحل مشكلات العجز المؤقت والدائم وكافة نفقاتها التي تهدر لإرضاء واشباع بيئة العمل كي تكون قادرة على المزيد من بذل العطاء (أيمن، 2024).

أهمية دراسة بيئة العمل:

تكمن أهمية دراسة بيئة العمل في قدرة المؤسسة من التعرف على ما يلي: (التلاوي، 2021).

- تشخيص أنماط السلوك الإنتاجي والاستهلاكي للأفراد العاملين والمنظمات.
- تحديد نقاط السوق المتوقعة ومجالات المعاملات والفرص المتاحة أمامها.
- تحديد سمات العملاء التي تتعامل معها المؤسسة.
- بيان علاقات التأثير والتأثر بالشركات المختلفة في نفس المجال.
- بيان الموارد المتاحة وكيفية الاستفادة منها.

مفهوم الإبداع الإداري:

تعريف الإبداع:

يمكن تعريف الإبداع بأنه النظر إلى الأشياء والظواهر والأحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء والإبتكار وهو لا يكون لدى أي شخص (الفياض، 2019).

الإبداع الوظيفي:

يمكن تعريف الإبداع الوظيفي بأنه القدرات الإبداعية والمهارات والأفكار المبتكرة تتفاوت وتتباين من شخص لآخر وهذا يرجع إلى أنواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق أهدافها ومحبة للإبتكار وصنع افكار جديدة تؤدي إلى الرقي بالمجتمع إلى نحو أفضل وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل أفضل. (الأميري، 2016).

عناصر الإبداع:

- القدرة على التحليل
- المخاطرة
- الثقة بالنفس (الخليفي، 2023).

خصائص الإبداع:

- يأتي الإبداع بمنتج أو خدمة جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية. وهو خليط من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة من خلال طرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً. له القدرة على اكتشاف الفرص. وتحقيق التميز والاختلاف عن الآخرين (الزهراني، 2023).

مجالات الإبداع الإداري:

يتجلى الإبداع داخل المؤسسة في مواطن عديدة نذكر منها ما يلي: (العزاوي، 2019).

- الإبداع في الهيكل التنظيمي
- الإبداع في التكنولوجيا
- الإبداع في تصميم العمليات
- الإبداع في تطوير المنتجات

معوقات الإبداع الإداري:

وتتعلق أساسا بطبيعة تكوين الفرد وما يتميز به من سمات شخصية ونفسية نذكر منها ما يلي:
(الفياض، 2019).

- الالتزام بأسلوب معين لحل المشكلات.
- التبلد الذهني والاكتفاء بما هو مألوف بسبب العزلة
- عدم الانفتاح على الآخرين.

ثانيا: المعوقات التنظيمية: (سفيان، 2021) :

- الالتزام الحرفي بالقوانين.
- عدم وجود قيادة إدارية
- عدم توفر قنوات اتصال فعالة

ثالثا: المعوقات البيئية:

وتتعلق بالبيئة المحيطة بالمؤسسة والظروف الخاصة التي تحيط بالفرد ذاته وهي: (علي، 2020).

- اختلال النشاط الاقتصادي والسياسي
- تدهور السياسات التنموية
- الفساد الإداري

رابعا: المعوقات الاجتماعية:

وتتضمن العادات والتقاليد في المجتمع السائدة من أهمها: (الفياض، 2019).

- العادات والأعراف
- تقييد حرية الفرد في التغيير والتطوير.
- سوء الظروف الاقتصادية
- عدم التفتح على بيئات متطور.

الدراسات السابقة:

دراسة (غالب، 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بيئة العمل في المستشفى العسكري . تعز، وفي هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي لغرض جمع البيانات، والتعريف بمتغيرات الدراسة وأبعادها، وفي التحليل الوصفي والاستدلالي لنتائج الدراسة، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة (107) موظفاً من الإداريين في المستشفى وأظهرت النتائج الآتي: إن واقع بيئة العمل في المستشفى العسكري . تعز كان عالياً بشكل عام. عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد العينة تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، التخصص، المؤهل الدراسي).

دراسة (مسعودي، 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري حول المفاهيم المختلفة المتعلقة ببيئة العمل وإبداع الإدارة، وتحليل مدى تطبيق بيئة العمل الجيدة في أبعادها الأربعة (عوامل الفيزيائية، عوامل الاجتماعية، عوامل التنظيم، عوامل الشخصية). تم تطبيقها على عينة مستهدفة تتكون من 41 فرداً، وتم جمع المعلومات من خلال الاستبيانات، ومعالجتها في برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS20). وخلصت هذه الدراسة إلى نتائج تُظهر دور بيئة العمل في تطوير إبداع الإدارة في مؤسسة الاتصالات الجزائرية في علامة، خاصة في الجوانب الاجتماعية والشخصية. كما انتهت بعدة توصيات تدعو إلى ضرورة توفير بيئة عمل ملائمة لأداء مختلف الأعمال في المؤسسات بجميع أنواعها وأحجامها.

دراسة (عون الله 2023):

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وتم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث اشتملت الدراسة الميدانية على مجتمع متكون من موظفين للكلية البالغ عددهم (192) تم اختيار عينة عشوائية منهم بالغة (50) موظف وموظفة، بالإضافة إلى استبيان في جمع البيانات وبغرض تحليلها مع اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS). وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الكلية تهتم ببيئة العمل ولديها توجه إبداعي في مجالها، وتمثلت مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة اهتمام الكلية بالتطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها، يجب فرض التدريب على جميع الموظفين بشكل إلزامي.

دراسة (عبد اللطيف 2023):

تهدف هذه الدراسة على دراسة ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي التي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وشمل مجتمع البحث فنادق الثلاث والأربع نجوم في مدينة طرطوس والبالغ عددها (7) فنادق، أما عينة

البحث فهي عينة من العاملين في المستويات الإدارية العليا في هذه الفنادق بطريقة عشوائية، تم توزيع الاستبانة أداة البحث عليهم، وأعيد منها (45) استبانة كاملة صالحة للتحليل الإحصائي. وأهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها: يوجد أثر عكسي لصراع الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لغموض الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويوجد أثر عكسي لعبء الدور في مستوى الإبداع الإداري، ويعد بعد صراع الدور أكثر الأبعاد تأثيراً في مستوى الإبداع الإداري. دراسة (مسعودي 2023):

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري يحدد مختلف المفاهيم المتعلقة ببيئة العمل والإبداع الإداري، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 41 بشكل مستهدف من الإداريين، وتم جمع المعلومات عن الاستبيانات، والمعالجة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تبين أن هناك دور لبيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري في مؤسسة اتصالات الجزائر في قالمة وبالأخص في الجانب الاجتماعي للشخص كما خلصت بمجموعة من التوصيات تحث على ضرورة توفير بيئة عمل ملائمة لأداء مختلف الأعمال في المؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها.

دراسة (بارودي، 2023):

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي تؤديه بيئة العمل في تنمية الإبداع الإداري في المؤسسة، وذلك من خلال إجراء مسح ميداني على عينة من عمال مديرية الضرائب ببو هراوة ولاية غرداية. حيث تناول الاستبيان الموجه للعينة المدروسة نقاط تتعلق بجوانب تخص ابعاد بيئة العمل، والإبداع الإداري في المؤسسة الاقتصادية، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن بيئة العمل لها دور كبير في تنمية الإبداع الإداري، وقد خلصت الدراسة إلى توصيات مقترحة تفي بضرورة التزام بتوفير بيئة عمل مناسبة تساعد في العمل داخل المؤسسة وتنعكس بالإيجاب على تكريس الإبداع الإداري داخل المؤسسة.

دراسة (السلمي، 2022)

تهدف الدراسة الي بيان تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري (بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة) تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء وقد بلغ عددهم 326 موظف أكاديمي من كلا الجنسين و باختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني وظروف وطبيعة العمل وإمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري ، مما يدل على ان بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

دراسة (المدني، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحدود الشمالية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة، والتي تكونت من محورين هما محور بيئة العمل وتضمن (40) فقرة، ومحور الإبداع الإداري وتضمن (12) فقرة، وقد تكونت عينة الدراسة من (288) موظفاً وموظفة بجامعة الحدود الشمالية وأظهرت النتائج بأن المتوسط الحسابي العام لدى الموظفين الإداريين جاء في محور بيئة العمل بمستوى (متوسط)، وفي محور الإبداع الإداري بمستوى (عالي)، وجاءت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التقنية، التدريب، الحوافز) بمستوى (متوسط)، بينما جاء بعد (ظروف العمل) بمستوى (عالي)، وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات أبرزها: إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى وجود اهتمام متزايد بموضوع بيئة العمل وأثرها على تحقيق الإبداع الإداري. وقد أكدت معظم هذه الدراسات على وجود علاقة إيجابية لتأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. ومع ذلك، تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الجوانب التالية:

1. تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة غالب (2024) ودراسة (مسعودي، 2023) ودراسة (عبد اللطيف 2023) ودراسة (مسعودي 2023) ودراسة (بارودي، 2023) ودراسة (السلي، 2022) في تناول متغيرات الدراسة المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (الإبداع الإداري) في كل أو جزء من أبعاد ومحاور متغيرات الدراسة وكذلك تشابهت مع تلك الدراسات في أداة الدراسة والمنهج المستخدم.

2. تختلف الدراسة الحالية مع دراسة غالب (2024) ودراسة (مسعودي، 2023) ودراسة (عبد اللطيف 2023) ودراسة (مسعودي 2023) ودراسة (بارودي، 2023) ودراسة (السلي، 2022) في تناول أبعاد المتغير المستقل وعلاقتها بالمتغير التابع وأيضا عينة ومجتمع الدراسة وأيضا اختلفت في طبيعة المؤسسة المستخدمة في الدراسة وهي الهيئة العامة للإحصاء بالملكة العربية السعودية.

3. تتناول الدراسة الحالية دور كفاءة فاعلية ومرونة بيئة العمل بشكل متكامل، وتدرس تأثيرها على تحسين الإبداع الإداري، بينما ركزت الدراسات السابقة على جانب واحد أو جانبين فقط من جوانب بيئة العمل

4. الدراسة الحالية على القطاع الخدمي المتمثل في الهيئة العامة للإحصاء بالملكة العربية السعودية، وهو ما يميزها عن الدراسات الأجنبية التي تناولت قطاعات مختلفة.

ما تميزت به الدراسة الحالية:

1. تواكب الدراسة الحالية أحدث التطورات في مجال بيئة العمل، بما في ذلك تقنيات الذكاء الاصطناعي باستخدام التطبيقات الذكية لرفع كفاءة وفاعلية ومرونة الإبداع الإداري.
2. تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نموذج متكامل وخارطة طريق عملية تساعد الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية على تبني بيئة العمل لتحقيق الإبداع الإداري الوظيفي، وهو ما يعزز من قيمتها مقارنة بالدراسات السابقة الإجراءات المنهجية للبحث

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية .

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعني جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث وبذلك فان مجتمع الدراسة هه جميع الأفراد الذي يكونون موضوع المشكلة ويركز البحث الحالي على الإدارة العليا والعاملين بالإبداع الاداري في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية .

عينة الدارسة:

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين الإداريين في كل من المستويات الإدارة العليا والعاملين المبدعين إداريا في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية حيث سيتم إختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا في إختيار عينة البحث والتي بلغ 100 موظفا وإدارياً.

أدوات البحث وطرق جمع المعلومات:

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة حول دور بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أولاً: المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري بالتطبيق على الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.

ثانياً: المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

طرق التحليل الاحصائي المقترح استخدامها:

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تمت الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسوم البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الأولية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون
- تحليل الانحدار البسيط

هيكلية الدراسة:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة
- الفصل الرابع، الدراسة الميدانية (تحليل البيانات واختبار الفرضيات)
- الفصل الخامس الخاتمة وتشمل (ملخص النتائج ومناقشة النتائج وتوصيات الدراسة).
- مراجع
- ملاحق الدراسة

المراجع المقترحة:

المراجع العربية:

- الأميري، و. 2016. تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين. عمان الأردن.
- ايمن حسن علي، حامد، سعيد. 2024. دور التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في شركات توزيع الكهرباء المصرية. الكلية العسكرية لعلوم الإدارة. جامعة حلوان.
- التلاوي، ص. 2021. الإدارة الاستراتيجية في منظمات الاعمال. جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال
- الخطيب، ي. 2023. تمكين الموظفين كأداة لتحسين الأداء المؤسسي: مراجعة نظرية وتطبيقية. المركز العربي للأبحاث والدراسات الإدارية.
- الخليفي، م. 2023. دور التمكين الإداري في تعزيز الابتكار التنظيمي. مجلة الدراسات الإدارية والمالية، 15(2)، 112-130.
- الزهراني، أ. 2023. تحديات تطبيق التمكين الإداري في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، 22(1)، 78-95.
- الزيايدي، ي، 2016 أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي: دراسة على شركات صناعة الاستخراج الأردنية.
- السعدي، ق. ع. (2021م): أثر المرونة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي من خلال الإبداع: دراسة ميدانية، صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا، رسالة دكتوراه.
- الشرع، ع. ح. (2020م): أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية، عمان: المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 16، 115-132.
- الطائي، يوسف، الفضل، مؤيد عبد المحسن، العبادي، هاشم فوزي. 2016، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، عمان، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- العزاوي، نجم، جواد، عباس، 2018. تطور إدارة الموارد البشرية، المفهوم، الاستراتيجية، الموقع التنظيمي، عمان، دار اليازوري، الأردن.
- العساف، م. 2020، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة ط1، عمان، مكتبة المحتسب.
- سفيان 2021 تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. القاهرة، مكتبة عين شمس.
- سيد، أ. 2022. دور التمكين الإداري في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في الوطن العربي. دار الفكر العربي.

- صابر، ن. ا. (2020م): أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، الجزائر: جامعة إبراهيم سلطان، رسالة دكتوراه.
- صورية، ك. (2022م): دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي، الجزائر: جامعة محمد الصديق بن يحيى، رسالة ماجستير.
- صياحي، و. 2019. تأثير بيئة العمل على الإبداع الإداري. دار الفكر العربي.
- على، أ. 2020. "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والإبداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- الفياض، م. 2019، أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري الصناعية المساهمة العامة الأردنية، ورسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال الجامعة الأردنية، قسم إدارة الأعمال.
- لبصير، ه. 2016. أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد. دراسة تطبيقية على مركز الخدمات الطبية الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز مجلة البحوث التجارية.
- مخيمر، ش. 2017. ال قدرات الإبداعية للمديرين وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات، دار الفكر العربي
- المدني، م. 2019. بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية" دراسة ميدانية، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية والآداب، جامعة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية
- مروان، ح. 2016. دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من حالة الاحتراق الوظيفي. القاهرة، مكتبة عين شمس.
- المطيري، ع. 2016 أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك.
- نعمان، ف. ع. (2018م): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري، صنعاء: الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا.
- نورس، ع. 2020. تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري. القاهرة، مكتبة عين شمس.
- هاشم، ع. 2017. أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية. الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية

المراجع الأجنبية:

- Gebrehiwot, G. D., & Eleftheria, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, *Ethiopia. Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567
- Keltu, T. T. (2024). *The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia.*
- Li, Y., Song, Y., Sun, Y., & Zeng, M. (2024). *When do employees learn from artificial intelligence? The moderating effects of perceived enjoyment and task-related complexity.* *Technology in Society*, 77, 102518.
- Manea, A.D (2015). Innovation in the management of educational institutions. *Procedia, Journal of Social and Behavioral Sciences* (209), 310 – 315 .
- Olila, S. (2012): Open innovation and organizational creativity do they go together: A case study of the creative climate in an open innovation arena, Master of science thesis, Chalmers university of technology, Goteborg, Sweden.
- Taboli & Zaerizdeh (2016): Examine the effect of individual Creativity on job performance with the role of ethical leadership headquarters staff of Hormazgan University of Medical Science.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577-588