

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

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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 للتغيرات 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 هي 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 يساهم في حل المشكلات الإدارية وتنظيم بيئة العمل وتطوير وتحسين جودة مخرجات العمل الاداري (المطيري ٢٠١٩).

أهمية البحث:

تعد هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة لأنها ستساعد في إلقاء الضوء على أبعاد أثر استراتيجيات الإدارة الرشيدة 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 الرشيدة والابداع الوظيفي وتسلط الضوء على أهمية العلاقة بين الإدارة الرشيدة 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 الرشيدة 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 الرشيدة 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 كماً ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة) وبيان التالي:

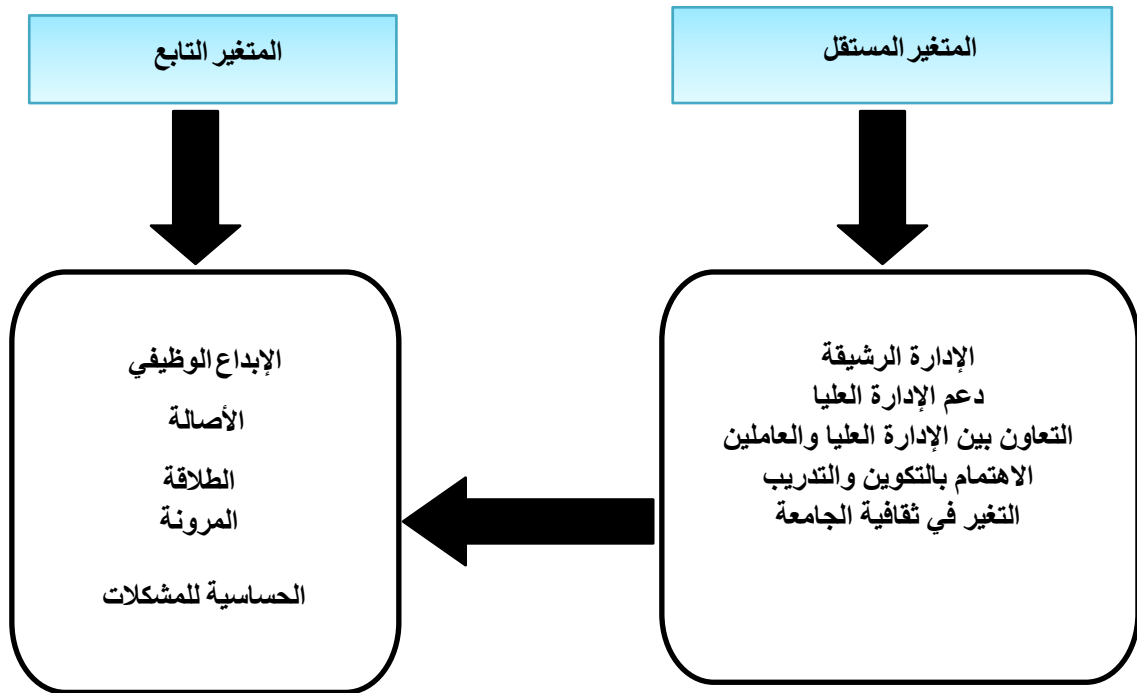
١. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة.
٢. مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
٣. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
٤. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
٥. تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كماً 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).

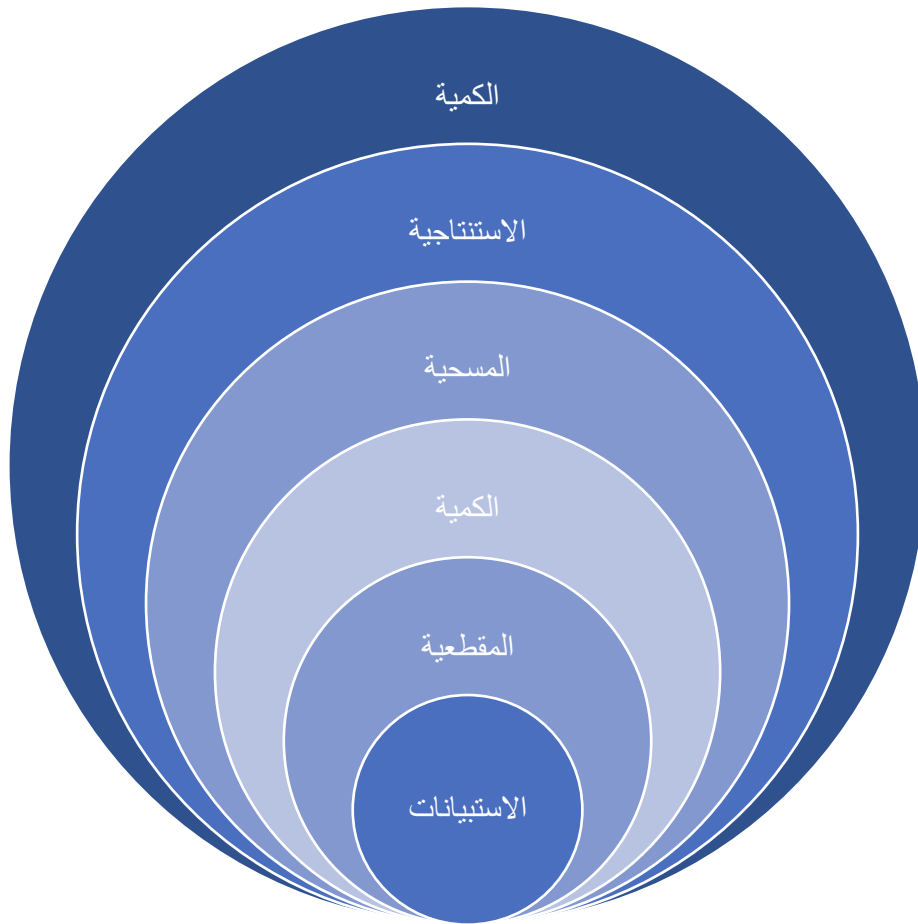
نموذج البحث:



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.

مخطط المشروع:

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

الفصل الثاني : الدراسات السابقة:

المقدمة:

البحث العلمي أو البحث أو التجربة التنموية هو أسلوب منظم في جمع المعلومات الموثوقة وتدوين الملاحظات والتحليل الموضوعي لتلك المعلومات باتباع أساليب ومناهج علمية محددة بقصد التأكد من صحتها أو تعديلها أو إضافة الجديد لها، ومن ثم التوصل إلى بعض القوانين والنظريات والتنبؤ بحدوث مثل هذه الظواهر والتحكم في أسبابها.

المتغير الأول: (مفهوم وأبعاد الإدارة الرشيقة)

عرف (مسلم وأبو سليم، 2011) كلمة (رشاقة) ويقصد بها المرونة وسلاسة وسرعة التعامل مع المتغيرات. كما عرفها (درمان، 2015) إن مصطلح (الرشيق) مشتق من التقليل في استخدام الموارد وعدم التبذير، بمعنى تحقيق الكفاءة العالية في استخدامها، بقليل من (الوقت والجهد والمخزون ورأس المال) وتحقيق أكبر قدر ممكن من امجربات. أما (ركاج، 2017) فترى أنها فكر ادار حديث يهدف لإنتاج منتج وتقديم خدمة بأقل تكلفة وفي أسرع وقت ممكن وبكفاءة عالية تقلل من هدر وتلف الموارد وذلك بمشاركة كل الافراد لاستخدام أدوات الإدارة الرشيقة وتطبيق مبادئها بشكل صحيح ومجابهة التحديات التي قد تطرأ عند التنفيذ من خلال سياسة التطوير، والتحسينات المستدامة في مدة زمنية قياسية. بينما يرى (Pires, 2012) ان فلسفة الادارة الرشيقة مبنية على القيم والمواقف الادارية اللازمة للحفاظ على تطبيق التحسين المستمر في الامد الطويل.

ومن خلال ما سبق يمكن حصر تعريفات الإدارة الرشيقة في اتجاه كيفية القلاء على جميع أشكال الهدر في العمليات الإدارية وكذلك في كيفية تطبيق أساليب العمل بصورة قياسية ويرى (Mironiuk, 2012) ان الإدارة الرشيقة تدعم الجانب (الماد والبشر والانتاجي) الموجه نحو التحسين المستمر، والوصول إلى تحقيق الأهداف بجودة وكفاءة عالية. واستنادا لما سبق يمكن تعريف الإدارة الرشيقة على أنها أسلوب ادار يطبق وفق أدوات رشيقة بطريقة تلمن الحد من الأنشطة الغير ضرورية والقلاء على الهدر والتحسين المستمر بهدف ترشيد تصرفات الإدارة في استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة بما يحقق أفضل النتائج لكافة الأطراف ذوو المصلحة والمجتمع ككل.

أما عن أهمية الإدارة الرشيقة فيرى جمس ودانيال (James & Daniel, 2009) أنها تهتم بالعمل على حل مشكلات الهدر الإدارة سواء في الجوانب المادية او البشرية والتركيز على تطوير وتحسين العمل الإدارة بما يخدم المؤسسة ويعود بالراقي والتطور وإيجاد مخرجات على مستو عالي من الجودة.

تهدف الإدارة الرشيدة لتحقيق لما يلي وفقاً (كرتات, 2019):

- (1) الحد من الفاقد بسبب الإنتاج الزائد أو أساليب وأدوات غير ضرورية للعاملين.
- (2) تحقيق معدل فاقد يصل إلى الصفر في كل أنشطة الإنتاج مثل الأعطال، زمن التأخير، عدد المنتجات غير المطابقة للمواصفات، حوادث العاملين .
- (3) تحسين الجودة ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.
- (4) خفض زمن تقديم الخدمات والمنتجات، والمرونة في الاستجابة لاحتياجات العملاء.

أشارت (كرتات, 2019) أيلاً إلى أن فكر الإدارة الرشيدة يقوم على تغيير مؤسس ي يشمل العديد من الممارسات والأدوات التي تساهم في تحقيق أهدافها وجعل الأنشطة بسيطة وسريعة وانسيابية مثل: تحسين بيئة العمل ومناخ العمل النفسي (علاقات العمل والعاملين). تطبيق نظم العمل الجماعي (فرق عمل تلم أفراد ذو مهارات متعددة). الصيانة الإنتاجية الشاملة مع خفض زمن وتكاليف أعمال الصيانة. تشجيع الإبداع، الابتكار، الاستثمار في المعرفة ومحاربة الروتين.

وحتى يتسنى للمنظمات تطبيق الإدارة الرشيدة بنجاح لابد من توفر المتطلبات الآتية:

١. دعم الإدارة العليا: وفي هذا أشار (Nicoulas & Thomas, 2009) إلى أن نجاح أسلوب الإدارة الرشيدة يعتمد على مدى إيمان الإدارة العليا بلزوم التغيير لإدارة رشيدة للعاملين وذلك بما توفره من مقومات نجاح لهذا الأسلوب من إمكانيات مادية وبشرية ووقت وتشجيع روح الإبداع والمبادرة لجميع العاملين لتقديم الآراء والمقترحات التطويرية.
٢. التعاون بين الإدارة والعاملين: خلق جو عمل إيجابي وتطبيق مبدأ التشاركية الجماعية بين جميع العاملين للمان جودة العمليات الإدارية ومخرجاتها (Philippe & Jean, 2009).
٣. التغيير في ثقافة المؤسسة: ويتم بنشر ثقافة وأسلوب الإدارة الرشيدة بين جميع العاملين وغرس فكرة المبادرة والإبداع ومحافظة على موارد وممتلكات المؤسسة (Philippe & Jean, 2009)

٤. الاهتمام بالتكوين والتدريب نوعاً وكماً: (بوقطف، 2015) في دراسته أشار إلى أن التدريب يجب أن يكون بإتباع سياسة مبنية على أسس موضوعية مع تطابق البرامج التدريبية للمؤسسة محتو الآليات المستعملة في القلاء على الهدر، والاعتماد على التدريب المتعدد المهارات لجميع العمال دون استثناء من أجل شرح مختلف أشكال الهدر داخل المؤسسة ومد خطورتها على المؤسسة وكيفية معالجتها.

المتغير الثاني: (مفهوم وابعاد الإبداع الوظيفي)

يعد الابداع الوظيفي أداة للتنمية الحديثة ومتطلبا إجباريا للمنظمات التي تبحث عن الكفاءة والتميز في الأداء.

للتعريف بالإبداع الوظيفي وأبعاده تم الاطلاع على بعض الدراسات التي تناولها المهتمين بالإبداع Morlà-Folch, Mar, & Eleni, 2019 بالإبداع الوظيفي في هذا المجال فقد عرف الوظيفي بأنه قدرة ورغبة الفرد في اختراع أفكار جديدة ومبتكرة، أو غير تقليدية فيما يتعلق ينظر إليه بأنه "قدرات عقلية تتوافر معها عدد من العوامل الدافعة عند 2007 بعمله. والعتيبي، الفرد مثل: تحمل الغموض وعدد من العوامل الانفعالية مثل: الثقة بالنفس، والاكتفاء الذاتي.

في حين يرى كل من (Yong & Chen, 2010) إن الإبداع هو "عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة". أما (فيرو ز 2011م) اشارت أن الابداع الوظيفي هو الخروج عن المألوف والعاد ، فبدأ بعمليات ذهنية ثم تتحول لممارسات أو سلوكيات لتترجم في الأخير إلى نواتج إبداعية. وفي (العبيد 2011) ان الابداع الوظيفي هو عملية نسبية تقع بين مرحلة المحاكاة والتطور إلى مرحلة الابتكار الأصيل ويتفاعل فيها الفرد والعمل، وبيئته الداخلية والخارجية. وأشار (عبد القادر سعيد ، 2009) اليه بأنه نتائج التفاعل بين كل من (الدافعية، الجهد، الخبرات والكفاءة). وعرف Torrance , 2008 الإبداع بأنه اكتشاف المشكلات والوعي بمواطن الالف والقصور، وعدم الانسجام والنقص في المعلومات، البحث عن الحلول باستخدام المعطيات المتوافرة ونقل النتائج للآخرين.

ويرى (Jones, 2001) ووافقه في الرأي (Morales and Montes, 2006) أن الإبداع عبارة عن اقتراح أو تبني فكرة جديدة كلياً متعلقة

بسلعة أو خدمة أو نظام أو نشاط أو سياسة أو أسلوب، قد يكون مصدرها من داخل المنظمة أو خارجها لرفع مستوى استجابتها لحاجات ورغبات المستفيدين وكسب رضاهم وولائهم. في المقابل، ينوه (الدور والعزاو ، 2004) إلى أن الإبداع التنظيمي يعد من الموضوعات المتشابكة والمعقدة فلا عن أهميته الكبيرة كما يرى أن قدرة المنظمات على الإبداع يعني قدرتها على النمو والتطور، بالتالي تحقيق زيادة في الإيرادات. ومما سبق من تعريفات يمكن تعريف الابداع الوظيفي على أنه قيام الموظفين بتنفيذ المهام والواجبات الوظيفية الموكلة لهم وفق ما جاءت به القوانين التنظيمية، لتحقيق أهداف المؤسسة في فترة زمنية محددة وبفعالية وكفاءة. تتجسد أهمية الابداع الوظيفي في انه يُعد تنمية للعنصر البشر على اعتبار أن الانسان هو

جوهر ومصدر عملية الابداع فالدول المتقدمة والمنظمات المختلفة تتفق أموالا طائلة للوصول بالعاملين لديها لدرجة الابداع الوظيفي حتى تتمكن من تقديم خدمات نوعية وبجودة عالية حسب طبيعة نشاط هذه المنظمات وتوفير الوقت والجهد والمال وتحقيق التنمية ومواكبة المستجدات ومواجهة التحديات بالشكل الإيجابي وبكفاءة وفاعلية. إن أهم الإيجابيات التي تأتينا من الابداع الوظيفي تتمثل في (موسى، 2013): (1) تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على المنظمة والفرد. (2) المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في أنظمة المنظمة. الاستغلال الأمثل للموارد المالية باستخدام أساليب علمية متطورة وحديثة. كما أن أهمية الابداع الوظيفي تكمن في (نور، 2012): (1) وسيلة لتجاوز اللغوظ البيئية (المنافسة، ندرة الموارد، طلبات الجمهور). (2) تحسين النوعية من خلال تقليل من التالف والمرفوض (3) تحسين صورة المنظمة ومكانتها وجعلها جذابة للمستهلكين.

أهمية الإبداع تأتي من انه هو الحل الأمثل لمواجهة التعقيدات المتزايدة في جميع جوانب الحياة سواء الاقتصادية او الإدارية وكذلك من مساهمته في مساعدة المنظمات على الاستغلال الأمثل لمواردها بكفاءة وفعالية. ما عن اهداف الابداع الوظيفي فقد أكد (أبو زريق 2017) على أن الإبداع يعتبر من أهم أهداف المنظمات لأنه يعزز من بقائها واستمراريتها في ظل التنافسية الشديدة والتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والاقتصاديات المعتمدة على (السرعة، المرونة، الإبداع والتجديد) ولخصت (حليمة، 2015) أهداف الإبداع الوظيفي في: يساعد المنظمة على تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي ووضع أنظمة عمل جديدة ومبدعة. إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المطروحة. يعمل على رفع التنمية والكفاءات التنظيمية. تحسين الإنتاج ووقت تسليم المنتج، وتقليل الأسعار وزيادة المبيعات.

اختلفت الدراسات في تحديد أبعاد الابداع الوظيفي فقد ذكر (Gilford, 1959) بأنه مجموعة من السمات الاستعدادية المتمثلة (الطلاقة في التفكير المرونة، الحساسية للمشكلات والأصالة) اتفق معه في هذا الرأي العديد من الباحثين والمهتمين بالدراسة ونورد بعض آرائهم فيما يلي:

١. الطلاقة: Kenett, 2018)) ير أنها تحرر العقل وانطلا التفكير خارج حدود الزمان، المكان، الظروف، التحديات والأفكار السابقة في اتجاهات متعددة ومتنوعة وصولاً في النهاية للأفكار الإبداعية و(أبو زريق 2017) ذكر في دراسته بأنها قدرة الفرد على تقديم أو إنتاج عدد كبير من المرادفات أو البدائل والاستخدامات أو الأفكار حيث أن جوهر الطلاقة يكمن في التذكر والاستحلال للمعلومات أو الخبرات أو المفاهيم التي سبق تعلمها.

٢. المرونة: Kenett, 2018) ان تك ون للفرد أفكار متنوعة في جوهرها وألا يتصلب ويقف حول نوعية واحدة من الحلول أو هو يغير باستمرار في المعنى أو التفسير أو فهم المهمة واستراتيجية العمل، أو يغير في اتجاه التفكير الذ قد يعني تفسيراً جديداً للأهداف، أ إن المرونة تتعلق بالكيف وليس بالكم. وأشار (العزاو ونصير، 2011) بأنها قدرة العقل علي التكيف مع المتغيرات والمواقف المستجدة، والانتقال من زاوية جامدة الي زاوية متحررة تقتليها عملية المواجهة. أما (Guilford, 1959، و(أبو زريق، 2017) اتفقا على ان المرونة تعني القدرة على تنوع واختلاف الأفكار التي يطرحها الفرد حسب مجريات ومتطلبات الحدث أو المشكلة، بمعنى النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير مألوف وخارج عن إطار ما اعتاد عليه الناس.

٣. الحساسية للمشكلات: (جروان، فتحي، 2011) يقصد بها الوعي بوجود مشكلات او عناصر ضعف في البيئة، ويعني ذلك أن بعض الافراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف ويرتبط بهذه القدرة وملاحظة الأشياء المادية أو امجحية في محيط الفرد، أو توظيفها، او استخدامها أو إثارة تساؤل حولها

٤. الأصالة: (فيرو ز 2011) تشير للأصالة بأنها قدرة الفرد على توليد أفكار تتسم بالجدة وبعيدة عن المؤلف، واکد ذلك كل من (Guilford, 1959، و(أبو زريق 2017) أن الفرد المبدع لا يكرر أفكار الآخرين ولا يتطرق للحلول التقليدية للمشاكل لكنه يستفيد من الأفكار المألوفة أو التي سبق التوصل إليها لتساعده على اكتشاف الأفكار الأصيلة الفريدة أو في التوصل إلى ش يء جديد .

العلاقة بين متغيرات البحث:

أن دعم الإدارة العليا له أهمية بالغة في تحقيق الإبداع الوظيفي ورفع مستوى الوعي الإداري لموظفيها فمسئولية الابداع الوظيفي تقع على عاتق جميع المستويات الإدارية لكن دعم الإدارة العليا يشكل الركيزة الأساسية للارتقاء بمستوى الأداء الفرد والجماعي الي الكفاءة والاستثمار الأمثل لقدرات الموظفين كذلك خلق بيئة ملائمة للتحسين المستمر و القلاء على الهدر غير الضروري في (لمال، الجهد، الوقت) بطر وتقنيات حديثة وتشجيع كل الأفكار الجديدة التي تلمن التطور والارتقاء بالأداء الي أعلى مستويات الابداع الوظيفي كمأ ونوعاً.

كذلك التعاون بين الإدارة والعاملين (ابوبكر , 2020) وخلق جو عمل إيجابي بدعم مقترحات العاملين وتوفير كل إمكانيات التغيير كذلك تطبيق مبدأ التشاركية الجماعية والمشورة والتفكير بين جميع العاملين في الكيفية التي تسمح بتحسين الأداء وحل مشكلات الإنتاج والقلاء على الهدر.

الدورات التكوينية والتدريبية يتوجب أن تكون مبنية على أنظمة تعليمية دقيقة تلائم التطوير الإدارة وتهدف الي تنمية القدرات واكتساب المعارف وتحسين طر الاتصالات وتطوير الأداء وكذلك تسهم في حل مشاكل العمل وزيادة الثقة وتطوير العلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعي مما يسهم في رفع مستويات الابداع الوظيفي بالشكل الذ يلمن أداء العمل بفعالية.

يهتم التغيير في ثقافة المؤسسة بنشر ثقافة الابداع وغرس فكرة المبادرة وفق معايير أكد عليها (مقيمح2020) في دراسته أهمها التغيير يجب ان يؤدي إلى تحسين الإبداع وتغيير الموظف ليصبح خلاقاً ومبدعاً مبتكراً لمناهج جديدة. ويمكن تحقيق درجة عالية من الإبداع إذا كانت الثقافة التنظيمية التي أنشأتها الإدارة تعزز ارتفاع درجة الثقة وتدعم التغيير لأجل تشجيع الموظف على السلوك الإبداعي والاستجابة والتكيف مع التغيير (طرق جديدة للقيام بالأشياء).

الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة ، يمكن استخلا النقاط الآتية

١. تطبيق القيادة الرشيقة يسهم في رفع مستوى حر الموظفين على تنفيذ الاعمال وتحقيق الأهداف مما يبين العلاقة الطردية بين القيادة الرشيقة وارتفاع الميزة التنافسية وهذا ما أكدته دراسة (ال عزام والجالي 2023).

٢. هنالك أثر بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي ولكن هذا الأثر جزئياً وليس بشكل كلي لوجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسط بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي أظهرته دراسة (السلواد، 2020) مما يستدعي زيادة دعم أنشطة البحث والتطوير بهدف زيادة مستوى الابداع والابتكار لدى الموظفين.

٣. تأكيد التأثير الإيجابي للإدارة الرشيقة في فاعلية وتحسين جودة الأداء وتحقيق الابداع الوظيفي أكد ذلك دراسة (أسماء عبد الله، 2020) (وقدة، 2020).

٤. إن توفير منهجية وأدوات الإدارة الرشيقة (التحسين المستمر، العمل القياس ي، ستة سيجما) يلعبان دوراً أساسياً في تحسين عناصر الإبداع الإدارة وذلك وفق دراسة (علوم 2021) وأكدت الدراسة نفسها ضرورة تكثيف الاتصال مع الخبرات العالمية وتبادل المعلومات والمعارف في هذا المجال، لأجل علاج وتذليل المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الرشيقة.

٥. تطوير استراتيجية تقييم الأداء الوظيفي ووضع نظام عادل للتعويضات والحوافز بما يتناسب مع أساليب تطبيق الإدارة الرشيقة يشجع العاملين على التميز وتحسين جودة بيئة العمل هذا ما أشارت اليه دراسة (خانجي، 2023م) و(الصوالحة والعدوان 2020).

٦. تبني فكر الإدارة الرشيقة لدورها الفعال في تحسين عناصر لإبداع الوظيفي هذا ما اشارت اليه دراسة (مقيم، 2020).

٧. الإدارة الرشيقة تعتبر منهج اداري يسعى للتركيز على القيم، والعمل على الوصول للكمال وسرعة الاستجابة للتحديات والفر لأجل تحقيق أقل مخرجات وتقليل الهدر وخفض التكاليف وتحسين الخدمات وسرعة الاستجابة لمتطلبات العملاء وتقليل الهدر وخفض التكاليف وتحسين الخدمات والاستجابة لمتطلبات العملاء وهذا ما أشارت اليه دراسة (كرتات 2019).

٨. عدم وجود فروق في درجة استخدام الإدارة الرشيقة ودورها في جودة مخرجات الأداء الإداري في جامعة الكويت تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية والخبرة العملية وفق ما ذكرت دراسة (المطيرى 2019).

٩. تلعب الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة وكذلك الرشاقة الاستراتيجية دوراً مهماً في تنمية الإبداع الإداري والتنظيمي وتعزيز أداء العاملين وهذا ما أكدته دراسة (عبد الباقي، 2019).

الدراسات المستقبلية:

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية، هناك بعض الاقتراحات لعناوين دراسات مستقبلية حول الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي في الجامعات السعودية وفق رؤية 2023:
- دور القيادة الجامعية في دعم الإبداع الوظيفي لدى أعلاء هيئة التدريس من خلال تطبيق الإدارة الرشيقة.
- متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة لتعزيز الإبداع الوظيفي بالجامعات السعودية.
- إدارة المواهب باستخدام الإدارة الرشيقة كألية لتنمية الإبداع الوظيفي بالجامعات.
- مدى تأثير الرضا الوظيفي على العلاقة بين الإدارة الرشيقة وتحفيز الإبداع الوظيفي بالجامعات السعودية.

دلالات البحث:

أسفرت مناقشة نتائج البحث عن وجود بعض الدلالات على المستوى النظري والمستوى التطبيق، وهي كما يلي:

المستوى النظري : أكدت نتائج البحث على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي، كما أكدت على وجود تأثير للإدارة الرشيقة ببعدها تغيير ثقافة الجامعة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف، وأكدت على أنه لا يوجد تأثير للإدارة الرشيقة بأبعادها "دعم الإدارة العليا والتعاون بين الإدارة والعاملين والاهتمام بالتكوين والتدريب" في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف، ومن ثم فإن هذا البحث يلفت بعض الأدبيات التي تتعلق بأسلوب جديد للإدارة يمكن تطبيقه في المؤسسات يساهم في تطوير وتغيير أسلوب الإدارة التقليدية.

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://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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%A9-%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). الإبداع مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه ومراحل العملية الإبداعية. 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%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%](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%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF)

[A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D9%85%D8%A7%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). 573-592.
- 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.gou.edu/xmlui/handle/194/2628#:~:text=%3A%20https%3A//dspace.gou.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 وابحث. 12(1) 1052-1066.

<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). تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في استراتيجية الإبداع التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد. 36(94).
- العتيبي. م. ز (2007) الإبداع والتميز الإداري. القاهرة. مصر. دار الفجر للنشر.
- https://edusohag.journals.ekb.eg/article_120166.html
- العزاو. ن. وطلال. ن. (2011) أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العدد(33) 11 - 45.
- علوم. ح(2021). أثر الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات غير الحكومية دراسة ميدانية على منظمة قر الأطفال العالمية في سورية. بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال MBA.
- قدة. ح. نعرورة. ب. (2020) دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة. 5(1). 118-135.
- كرات. ر. م. (2019). متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الرشيدة بجامعة الملك خالد. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال. 6(1). 37-46.
- مسلم. ع. أ. ابوسليم. ش. س(2019) الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق الإبداع لدى العاملين في شركة جوال بمحافظة غزة. كلية فلسطين التقنية. - المطير. ض. م. (2019) دور الإدارة الرشيدة في جودة مخرجات الأداء الإداري في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء التدريس. الكويت.
- معراج. (2015) أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي. بمديرية الصيانة لشركة سوناطراك. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة خيلر. الجزائر. - مقيم. (2020) الإدارة الرشيدة وأثرها في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد. 2(5).
- موسي. ع.(2013) تأثير الإبداع على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة قاصد مرباح. ورقلة. الجزائر.
- نور. أ. ط. (2012) أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي لعدد من كليات جامعة بغداد. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية. 18(68). 206-235.