

أثر الأبعاد الإدارية والتنظيمية على الغياب عن العمل " دراسة ميدانية على العاملين بمنظمات الصناعات الكيماوية بمدينة السادات

أيمن السيد البطاوي^١، محمد كامل فتاح^٢، محمد محمد حافظ حجازي^٣

١- باحث - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

٢-معهد البحوث والدراسات البيئية - جامعة مدينة السادات

٣- المعهد العالي للعلوم الإدارية والحاسبات

ملخص

تهدف الدراسة الى توضيح اثر الابعاد الادارية والتنظيمية الغياب عن العمل في قطاع صناعة الكيماويات. وتم استخدام التحليل الحصائي الوصفي والاستدلالي كما تم اختبار صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في جمع المعلومات بمعادلة الفاكرونباخ وثبتت وجود الصدق والثبات. وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط سلبية بين لابعاد الادارية والتنظيمية الغياب عن العمل. واوصت بإقامة تغيير الابعاد والنظم لضبط العمل للعاملين في قطاع صناعة الكيماويات. تشجيع العاملين على الانتظام في العمل. مكافأة المتميزين والمبدعين في عملهم. الكلمات المفتاحية : الأبعاد الإدارية والتنظيمية - الغياب عن العمل - القيادة - المنظمة

Abstract

The study aims to clarify the impact of administrative and organizational dimensions of absence from work in the chemical industry sector.

Descriptive and inferential statistical analysis was used.

The study found a negative correlation between the administrative and organizational dimensions of absence from work.

It recommended setting up dimensions and regulations to regulate the work of workers in the chemical industry.

Encourage employees to work regularly.

Reward outstanding and creative people in their work.

key words: Administrative and organizational dimensions -Absence from work- Leadership-the organization

المقدمة

الادارة اليوم علم متطور، اتى بمبتكرات كثيرة لتسهيل التحركات الداخلية ضمن المسئولية او المنظمة (سواء كانت حكومية او أهلية) والوصول الى اقصى استغلال للطاقات بأرخص وابسط التشكيلات، واقامة العلاقات

الخارجية بالجمهور والادارات الاخرى على اساس من حيازة ثقة المقابل وتحصيل تعاونه، وبالامكان الاستفادة بتوسع من اساليب الادارة الحديثة وعلى الاخص اساليب ادارة المنظمات المتخصصة.

والادارة هي عملية انسانية اجتماعية تتناسق فيها جهود العاملين في المنظمة او المؤسسة، كأفراد وجماعات لتحقيق الاهداف التي انشئت المؤسسة من اجل تحقيقها، متوخين في ذلك افضل استخدام ممكن للامكانات المادية والبشرية والفنية المتاحة للمنظمة.

وتنفرد الموارد البشرية بأنها من صنع الله تعالى على عكس باقى الموارد، ولاشك أن العامل الحاكم في المنظمات الناجحة والتي تطمح إلى التميز والريادة هو الموارد البشرية المؤهلة ذات الكفاءة والمقدرة والرغبة والتي تتحكم أيضا في نجاح الموارد غير البشرية الأخرى بالمنظمة (١)

يعانى كثيرا من مدراء الشركات من التغيب المستمر لموظفيهم وكيفية التعامل مع ذلك ، وهل يتم استخدام القسوة معهم ؟ أم لا ؟، وللإجابة على ذلك السؤال علينا أن نعى معنى التغيب عن العمل وأنوعه ومن ثم كيفية التعامل معه. حيث اقتصرت الدراسات السابقة على بعض الملاحظات واعتمدت على بيانات مستمدة من التأمل الذاتي والاستبطان وسرد الأحداث الماضية وكتابة التقارير الذاتية التي مرت بالفرد وهذه البيانات لا يمكن إخضاعها للتجربة العملية لإثبات صحتها.

مشكلة الدراسة

لقد ظهر الاهتمام بدراسة العملية الإدارية في نهاية القرن التاسع عشر. حيث قام بتعريفها فردريك تايلور و هنري فايول بقوله « أن تعرف بالضبط ماذا تريد ، ثم تتأكد من أن الأفراد يؤدونه بأحسن وأرخص طريقة ممكنة ».

بدراسة موضوع الإبداع بصفته أحد جوانب الذكاء، وقدموا عدداً من الاختبارات كان من ضمنها اختبارات ترتبط بالخيال والخبرة السابقة. وعلى الرغم مما توليه المنظمات من العناية بإبعاد الإدارية والتنظيمية وأثرها على انتظام العاملين في العمل. وفي ضوء ذلك تحددت مشكلة الدراسة الحالية في سؤال رئيسي، هو: ما هو اثر الابعاد الإدارية والتنظيمية على غياب العاملين في شركات ومصانع الكيماويات بمدينة السادات.

الفروض

لا يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية اقل من $a > 0,05$ بين الابعاد الإدارية والتنظيمية و غياب العاملين.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث العلمية في معرفة مدى تأثير الابعاد الإدارية والتنظيمية على غياب العاملين في صناعة الكيماويات. وتظهر الأهمية التطبيقية في الكشف عن اسباب ضعف تأثير الابعاد الإدارية والتنظيمية على غياب العاملين في العمل في عينة الدراسة.

الإطار النظري

ان العملية الادارية هي نسيج متكامل ومتشابه من انماط السلوك في الابعاد الثلاثية، فالاداري مثلا يتخذ قرارا، بشأن تنظيم شؤون العاملين، فهو اذا لا يمارس هذه الانماط من السلوك مستقلة عن بعضها بل هو يمارسها جميعا في نفس الوقت لانها في أساسها غير منفصلة. عبدالله محمد الميموني جامعة الملك فهد للبترول والمعادن

وهي أنماط من السلوك يمارسها المدير أو الرئيس الأعلى في جميع المؤسسات بغض النظر عن نوعيتها وحجمها ، ويشمل ذلك عمليات: التخطيط ، التنظيم، والتوجيه والإشراف، والرقابة والتنفيذ، وتقويم الأداء، وغالباً ما يطلق على هذه العمليات اسم " عموميات الإدارة."

(١) (عشوش،محمد ٢٠١٢) إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل كلية التجارة- جامعة القاهرة ٢٠١٢ ص ٥-١٧

وهي أنماط متخصصة من السلوك تمارس بصورة مختلفة في المؤسسات المختلفة حسب نوعيتها وحجمها وتشمل في المؤسسات الصناعية بشكل خاص: الانتاج، والتسويق، والتمويل، والمشتريات، وشؤون الأفراد، وفي هذه الوظائف أو بعضها قد تمارس في المنظمات الخدمية الحكومية في صورة تقديم خدمات وعلاقات عامة، وتوفير الموارد المالية، وكثيراً ما تسمى أنماط السلوك هذه بـ " خصوصيات الإدارة".

وينظر هذا البعد الى العملية الإدارية على أنها سلسلة من مواقف اتخاذ القرارات التي يتبع فيها الإداري الخطوات المعروفة في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات وهي عموماً: تحليل المشكلة، وتحديد بدائل الحل، وتقييم البدائل، واختيار البديل المناسب من جهة نظر متخذ القرار، ومتابعة تنفيذ البديل، وتقويم نتائج التنفيذ، ومراجعة النتائج، وهكذا يتكرر مرة أخرى متابعة التنفيذ أو اللجوء الى بديل جديد.

الخلاصة

إن العملية الإدارية هي نسيج متكامل ومتشابك من أنماط السلوك في الأبعاد الثلاثية: فالإداري مثلاً يتخذ قراراً، بشأن تنظيم، شؤون العاملين، فهو إذن لا يمارس هذه الأنماط من السلوك مستقلة عن بعضها بل هو يمارسها جميعاً في نفس الوقت لأنها في أساسها غير منفصلة.

مصطلحات الأبعاد الإدارية

الإداري :

هو الإنسان الذي يوجه جهوده وجهود الآخرين معه لتحقيق الأهداف المتفق عليها، مستعملاً العمليات الإدارية والمهارات الإدارية مع التوظيف الأمثل للقدرات والامكانيات. وفي سبيل تحقيق الأهداف تتفاعل أنماط مختلفة من سلوك الأفراد والجماعات في داخل المؤسسة، في نسيج متشابك موجه نحو الهدف، ويقوم فيه العاملون حسب وظائفهم بأدوار معينة لهم في اطار موقع كل منهم من الهيكل التنظيمي، والواجبات الوظيفية المحددة له في المؤسسة .

ويمكننا ان نلخص مجموعة تعريفات لادارة، فيما يسمى (بأبعاد العملية الادارية) التي تمثل كل منها مجموعة من انماط السلوك المطلوبة في الادارة.

العمليات الادارية:

وهي أنماط من السلوك يمارسها المدير أو الرئيس الاعلى في جميع المؤسسات بغض النظر عن نوعيتها وحجمها ويشمل ذلك عمليات: التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والإشراف، والرقابة، والتنفيذ، وتقويم الاداء، وغالباً ما يطلق على هذه العمليات اسم "عموميات الادارة".

الوظائف الادارية:

وهي أنماط متخصصة من السلوك تمارس بصورة مختلفة في المؤسسات المختلفة حسب نوعيتها وحجمها وتشمل في المؤسسات الصناعية بشكل خاص: الانتاج، والتسويق، والتمويل، والمشتريات، وشؤون الأفراد، وفي هذه الوظائف او بعضها قد تمارس في المنظمات الخدمية الحكومية في صورة تقديم خدمات وعلاقات عامة، وتوفير الموارد المالية، وكثيراً ما تسمى أنماط السلوك هذه بـ (خصوصيات الادارة).

تحليل المشكلات واتخاذ القرارات:

وينظر هذا البعد الى العملية الادارية على انها سلسلة من مواقف اتخاذ القرارات التي يتبع فيها الإداري الخطوات المعروفة في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات وهي عموماً: تحليل المشكلة، وتحديد بدائل الحل، وتقييم البدائل، واختيار البديل المناسب من جهة نظر متخذ القرار، ومتابعة تنفيذ البديل، وتقويم نتائج التنفيذ، ومراجعة النتائج، وهكذا يتكرر مرة اخرى متابعة التنفيذ او اللجوء الى بديل جديد.

التخطيط:

هو التحديد في الوقت الحاضر لما يتم عمله مستقبلاً. - تحديد اهداف المنظمة ، وسبل انجازها .
- التنبؤ بالمستقبل ، والاستعداد لمواجهته .
- عملية فكرية تعتمد على المنطق ، والترتيب لتوضيح الاهداف والبحث عن انسب السبل لتحقيقها .

التنظيم:

يمكن تعريف التنظيم على أنه وضع نظام للعلاقات ، وتحديد للوظائف ، وتكوين للوحدات الإدارية .
توزيع المسؤوليات والتنسيق بين كافة العاملين بشكل يضمن تحقيق أقصى درجة ممكنة من الكفاية في تحقيق الأهداف المحددة .
عملية تنسيق الجهود البشرية في أي منظمة ، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بأقل التكاليف ، وبأقصى كفاية إنتاجية ممكنة .
ترتيب الأعمال والأنشطة في وحدات إدارية يسهل الإشراف عليها مع تحديد العلاقات الرسمية بين من يقومون بتلك الأعمال .

القيادة

تتعدد التعريفات والآراء حول مفهوم ومعنى القيادة ، ويرجع ذلك لكثرة وتعدد الأدلة والشواهد مما أدى إلى وجود تضارب وتناقض في الآراء والمفاهيم حول فكرة القيادة . ويمكننا أن نلاحظ وجود تعديلات جوهرية على آراء الكتاب حول معنى القيادة بين حين وآخر .

الرقابة

عرفها فايول على أنها التأكد من أن كل شئ في المنظمة يتم وفقاً للخطط الموضوعة ، والتعليمات الصادرة ، والمبادئ المعتمدة ، وذلك . لكشف مواطن الضعف وتصحيحها .
وهي تختص بجانبين أساسيين هما:
التركيز على متابعة وتقويم النتائج التي انبثقت من جهود الأفراد بالمنظمة والرقابة على الأفراد أنفسهم في أدائهم لأعمالهم من خلال وظيفة التوجيه والقيادة .
وعلى ذلك فالرقابة هي عملية قياس الأداء الفعلي للأفراد وللتصرفات المبرمة بالمنظمة على حد سواء ، للتأكد من مدى الالتزام بالقرارات والتعليمات والتوجيهات المتعلقة بالخطة ، وفقاً لمعايير مناسبة محددة وهذا يتطلب ان تكون المعايير موضوعيه غير مغالي فيها .

الغياب عن العمل:

هو عدم تواجد الموظف في أثناء فترة العمل وضرورة احتياجه خلال تلك الساعات بصورة متكررة .

أنواع الغياب

للغياب أنواع وهم:

العطل الرسمي: وتلك التي تقررها الشركة في أيام الإجازات والأعياد مثلاً وهو غياب قانوني .
الغياب بإذن: وهي الإجازة التي يأخذها الموظف بعد أن يقوم بإبداء الأسباب لمديره وتتم بعلمه .

الغياب بدون إذن: وهو أن يغياب الموظف بدون ابداء أسباب ، وبدون أن يعلم بها أحد ، وتلك التي تحاول الشركات بشتى الطرق للحد منها وتسبب إزعاج للمدراء .

أسباب غياب الموظفين

هناك عدة أسباب قد تؤدي إلى غياب الموظفين ومنها:

ظروف شخصيه: وتلك أكثر حدوثاً عند النساء وصغار السن (حيث أن المرأة المسئولة تكون أكثر ارتباطاً بالمنزل وتكون ظروفها خارجة عن إرادتها ، أما حديثي السن فيكونوا عادة لم يتأقلموا على الروتين اليومي للعمل مقارنة بكبار السن أو الذين لهم فترة طويلة مع هذه الشركة فأصبحوا يقدرون قيمة العمل وأهميته بالنسبة لهم).

ظروف نفسيه: وتلك الأسباب قد تعود لنوع العمل إن كان به كثيرا من الروتين مما يجعل الموظفين يصابوا بنوع من الملل فيضطرهم الغياب إلى قضاء وقت ممتع في مكان آخر، أو إن طبيعة العمل يحتوي على كثير من التوتر فيحتاج موظفيك إلى تهدئة أعصابهم بعيدا عن العصبى المنغمسين فيه، وأخيرا رضاه عن الوظيفة من حيث طبيعة العمل أو راتبه فإنه إن لم يشعر بالاستقرار سيضطر موظفيك للغياب عن العمل.

وبالتالي يمكن إيجاز هذه الأسباب بالعناوين التالية:

١. ظروف العمل.
٢. علاقات العمل.
٣. أي استدعاء أو تدريب يتلقاه الموظف.
٤. أمور تتعلق بالصحة والأمان.
٥. مضمون الوظيفة.
٦. جودة مستوى الإدارة.
٧. المستويات التأديبية.
٨. التزام الأفراد وتحفيزهم.
٩. ظروف الموظفين المنزلية.

الدراسة الميدانية

الصدق والثبات للمتغيرين

جدول (١) متغير الابعاد الإدارية والتنظيمية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	4

التعليق

يتضح من اختبار الف كروباخ لمتغير الابعاد الإدارية والتنظيمية وصل الى ٦٨,١% وهذه نسبة جيدة من الصدق والثبات

جدول (٢) متغير الغياب عن العمل

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	4

التعليق

يتضح من اختبار الف كروباخ لمتغير الغياب عن العمل وصل الى ٧٠,٣% وهذه نسبة جيدة من الصدق والثبات.

الإحصاء الوصفي

جدول رقم (٣) يوضح اثر البعد الابعاد الإدارية والتنظيمية احد ابعاد المتغير المستقل الصمت التنظيمي

البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	الاختلاف	الحالة	الدرجة
١ انا لا أقول مشاكلي لأنني لا اثق بمدراي	4.11	0.70	0.17	مرتفع	الثالث

٢	التسلسل الإداري يمنعني ان أقول افكاري	4.07	0.68	0.17	مرتفع	المرتب
٣	ان ثقافة المنظمة لاتدعم الكلام في مكان العمل	4.19	0.73	0.17	مرتفع	الاول
٤	لاتوجد آلية رسمية تدعم التكلم عن المشاكل	4.17	0.76	0.18	مرتفع	الثاني
	بعد أبعاد إدارية وتنظيمية	4.14	0.48	0.12	مرتفع	

التعليق

يتضح من الجدول السابق ان العبارة رقم ٣ ان ثقافة المنظمة لا تدعم الكلام في مكان العمل حيث يعتبرون ان الكلام سبب من مضيعة الوقت على حساب العمل بصفة عامة وهذا معمول به في اغلب المنظمات داخل المنطقة العربية لدرجة انها أصبحت عرف سائد وثقافة تنظيمية يعاني منها العاملين ويأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم ٤ وهي لا توجد آلية رسمية تدعم التكلم عن المشاكل والصيغة السائدة خليك في شغلك ولا تدخل في أسلوب العمل وبالتالي تأتي العبارة رقم ١ وهي انا لا أقول مشاكلي لانني لا اثق بمدرائي واغلب المنظمات العربية تهمل تماما علاقة الرئيس بمروسة والصيغة السائدة الرئيس دائما على حق وهي نفس الصيغة التي المفروض تطبق على العملاء وليس قيادة المنظمة ويأتي في اخر القائمة العبارة رقم ٢ وهي التسلسل الإداري يمنعني ان أقول افكاري حتى لو كانت في مصلحة العمل.

وبصفة عام جميع العبارات الخاصة ببعدها الإدارية والتنظيمية نالت قبول مرتفع بين الباحثين بمتوسط عام ٤,١٤ وانحراف معياري ٠,٤٨ وتباين ٠,١٢.

جدول رقم (٤) يوضح اثر بعد الغياب احد ابعاد المتغير الأداء التنظيمي

البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	الاختلاف	الحالة	الدرجة
٩	2.29	0.66	0.29	متوسط	المرتب
١٠	3.11	0.40	0.13	متوسط	الاول
١١	2.29	0.63	0.27	متوسط	الثالث
١٢	2.33	0.59	0.25	متوسط	الثاني
بعد الغياب	2.51	0.44	0.18	متوسط	

التعليق

يتضح من الجدول السابق ان العبارة رقم ١٠ عدم التوافق في الاجر يدفع للغياب بمتوسط ضعيف ٣,١١ وانحراف معياري ٠,٦٦ ومعدل اختلاف ٠,١٣ ويتبعها العبارة رقم ١٢ سوء العلاقات في العمل ويتبعها العبارة رقم ١١ وجود مشاكل صحية ويتبعها العبارة رقم ٩ ضعف اهتمام المنظمة بتلبية المتطلبات.

وبصفة عامة بعد الغياب بمعدل متواضع يصل الى متوسط ٢,٥١ وانحراف معياري ٠,٤٤ ومعدل اختلاف ٠,١٨.

التحليل الاحصائي الاستدلالي

لا يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية اقل من $a > 0,05$ بين الابعاد الإدارية والتنظيمية والغياب من العمل ويصاغ من هذا الفرض فرضيتان كالتالي:

H0: لا يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية اقل من $a > 0,05$ بين الابعاد الإدارية والتنظيمية والغياب من العمل

H1: يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية اقل من $a > 0,05$ بين الابعاد الإدارية والتنظيمية والغياب من العمل

جدول رقم (٥) يوضح قوة الارتباط بين الابعاد الإدارية والتنظيمية والغياب من العمل

الغياب	ابعاد ادارية وتنظيمية	
.566*	1	Pearson Correlation
0	422	Sig. (2-tailed)
422	422	N
1	.566**	Pearson Correlation
0	422	Sig. (2-tailed)
422	422	N

توضح النتائج التي يتضمنها الجدول السابق أن هناك أثر ايجابي ويرجع ذلك لمعامل الارتباط الايجابي والمقدر بـ ٥٦,٦% وله دلالة إحصائية عند مستوى معنوية، اقل من ٥%

Change Statistics				Adjusted R Square	Standardized Coefficient Beta	Std. Error of the Estimate	R Square	R
Sig. F Change	df	F Change	R Square Change					
0	421	197.93	0.32	0.319	.566	0.38997	0.32	.566 ^a

ANOVA^b

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000 ^a	197.93	30.101	1	30.101	Regression
		0.152	420	63.873	Residual
			421	93.975	Total

ويوضح الجدول السابق للانحدار ان معامل التحديد R^2 بلغ ٣٢% بمعنى ان ما قيمته ٣٢% من التغيرات في الابعاد الإدارية والتنظيمية ويعني ان ما نسبته ٦٨% من تغير في التغيب عن العمل يرجع الى عوامل أخرى.

وبإيجاد قيمة درجة تأثير معامل بيتا ٠,٥٦٦، لهذا المتغير، مما يعني ان الزيادة بدرجة واحدة في مستوى بعد نقص الخبرة ، يؤدي الى نقص في الابداع والابتكار

ويؤكد معنوية هذا العلاقة قيمة F المحسوبة التي بلغت ١٩٧,٩٣ بدرجة حرية درجة الحرية ٢٩، وهي دالة عند مستوى معنوية اقل من ٥% وهذا يجعلنا ننفى فرضية العدم H_0 ونقبل الفرض البديلة H_1 والتي تقضي بوجود أثر ايجابي ذات دلالة إحصائية بين الابعاد الإدارية والتنظيمية والغياب من العمل.

وبناءا عليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل: يوجد ارتباط ايجابي ذو دلالة إحصائية اقل من $a > 0,05$ بين الابعاد الإدارية والتنظيمية والغياب من العمل

التوصيات

كيفية التعامل مع الغياب المتكرر

هناك عدة طرق لتعالج بها غياب الموظفين المتكرر ومنها:

١. وضع قانون واضح وسياسه واضحه لمن يغياب عن العمل واجعل موظفيك يلتزموا بها.
٢. قم من حين لآخر بمكافأة أقل موظفيك غيابا عن العمل وامتدحه أمام زملاءه مما سيجعلهم يقلدونه.
٣. تابع عملية غياب الموظفين عن قرب وحاول معرفة أسبابها فقد تكون لمشكلة داخل الشركة.
٤. قد يكون طبيعه العمل تجعل الموظفين يحتاجون للغياب ولكن عليك معرفة أسباب غيابهم وامنع منعاً باتاً الغياب دون إذن وعلم منك ، حتى لا يتكرر ذلك.

المراجع

- جروان، فتحي عبد الرحمن (٢٠٠٥) أساليب الكشف عن الموهوبين والمتفوقين ورعايتهم (ط٣). الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الحرقان، عبدالعزيز بن ابراهيم (٢٠١٢) أدوار الجامعات في بيئة الابتكار لتنمية ريادة الأعمال <http://alhargan.me>
- رعد، الصرن (٢٠٠١). إدارة الإبداع والابتكار، دار الرضا، دمشق.
- رؤية الملك سلمان لبرنامج عمل خليجي (٢٠١٦) http://www.aleqt.com/2015/12/11/article_1013386.html
- الشيخ، رمضان (٢٠٠٩). الاستراتيجيات العملية لتعلم الإبداع والابتكار، بوك سيتي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الصافي، عبدالله طه (١٩٩٧). التفكير الإبداعي بين النظرية والتطبيق، مطابع البلاد، جدة.
- كلينتن، عبدالرحمن (٢٠٠١) رعاية الطلبة الفائقين.. الرعاية الواجب توافرها لجميع الأبناء، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- محمد، إسماعيل زكي (١٩٨٩). الإبداع والبناء الثقافي الاجتماعي، دراسات انتروبولوجية، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
- المزدي، زهير منصور (١٩٩٧). مقدمة في منهج الإبداع.. رؤية إسلامية، دار الوفاء للطباعة والنشر، المنصورة
- مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية، الأونكتاد (٢٠١٤). استعراض سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار – عمان - متاح على الموقع: www.unctad.org
- هاشم، بشرى وآخرون (٢٠٠٤). إدارة المعرفة و انعكاساتها على الإبداع التنظيمي، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة.
- هينخر، جيمس (٢٠٠١). 100 طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية، سلسلة بميك .
- Alothmany N. and Magbool, S. (2013) Entrepreneurship and Unemployment in The Kingdom of Saudi Arabia, Working Paper Submitted to the Saudi Economy Conference: Challenges and Opportunities. pp 1-21.
- Bokhari, A., Alothmany N. & Magbool, S. (2013) Entrepreneurship and Unemployment in The Kingdom of Saudi Arabia, Working Paper Submitted to the Saudi Economy Conference: Challenges and Opportunities. pp 1-21.
- Danish, A. and Smith, H. (2012) Female entrepreneurship in Saudi Arabia: opportunities and Challenges, International Journal of Gender and Entrepreneurship, V.4, N. 3, pp 216-235.
- Davis, G. (1989) Education of the Gifted and Talented, 2nd Ed, Prentice- Hall. New Jersey.
- Etzkowitz, H.(2004).The Evolution of the Entrepreneurial University. International Journal of Technology and Globalization, Vol.1,No.1,PP. 64-77.
- Feldhusen, J. (1998) Creativity Teaching and Testing .Elsevier Science Ltd. Retrieved March 1 2007 , from: Education : the Complete Encyclopedia .
- Johannisson, B., Halvarsson, D.& Lovstal, E. (1997) Stimulating and Fostering Entrepreneurship Through University Training - Learning Within an Organizing Context, paper presented at conference Internationalizing Entrepreneurship Education and training, Monterey Bay, California, pp.25-27
- Jones, C. & English, J.(2004) A contemporary approach to entrepreneurship education, Education + Training, V. 46, N.8/9. PP 416- 423.
- Kee, J. (2012) Entrepreneurship Curriculum, Jean Louis Racine, India.
- Lubart, T. I. (1994). Creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), Thinking and
- Mueller. P. (2005) Exploring the knowledge filter: how entrepreneurship and university-industry relations drive economic growth, Freiberg working paper, N.17.
- Pierre, J. & Marchessnay, A. (1996) l'entreprise, economica, Paris.
- Popescu, M. and Lache, S. (2009) Entrepreneurship In University, International Conference on Economic Engineering and Manufacturing Systems, Transilvania University of Brasov, Romania, PP 401-406.
- problem solving (pp. 290–332). San Diego, CA: Academic.

- Smith, A., Collins, L. & Hannon (2006) Embedding a new entrepreneurship Programmes in UK higher education institution. Challenges and considerations, Education + Training, V. 48, N.8/9. pp 555- 567.
- Solso, R. (2001) Cognitive Psychology . Allyn Bacon .
- Sternberg , J. (2008) The Naturd of Creativity . Creativity Research Journal , Vol. (18) No.1 , pp 87-98.
- Taylor, I. (1976) Psychological Sources of Creativity, Journal of Creativity Behavior, Vol. 10.
- Torrance , E. (2003) The Millennium : A Time of looking forward & looking for Bach . Journal of Secondary Gifted Education , Vol. (15) , Issue (1) pp. (6-12).
- Torrance, E. (1962): Guiding Creative Talent, New York, Prentice- Hall.
- Torrance, E. (1977) Creativity in the Classroom, DC National Education Association, Washington, 1977.
- Torrance, E.(1981) Teaching Creativity in Action and Movement, Scholastic Testing Service, Bensenville.
- Yusof, M. & Jain, K. (2010) “Categories of university-level entrepreneurship”, Int Entrep Manag J., V.6, pp 81- 96.