

أثر الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لدى العاملين في وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار – اليمن

The Impact of Managerial Creativity on Job Performance: A Field Study of Employees at the Ministry of Economy, Industry, and Investment - Yemen

أ. فدوى عبدالغني محمد نعمان: باحثه دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، الأكاديمية اليمنية للدراسات
العليا، اليمن.

Fadwa Abdulghani Mohamad Noman: PhD Candidate, Department of
Business Administration, Yemeni Academy for Graduate Studies, Yemen.

Email: Fadwanomanye@gmail.com

الملخص:

استهدفت الدراسة كشف تأثير الإبداع الإداري في تطوير، وتحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار في اليمن، كما سعت إلى تقييم مستوى الإبداع الإداري السائد داخل الوزارة، ومدى انعكاسه على كفاءة الموظفين وأدائهم. اتبعت الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليليّاً بهدف وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل أبعادها، وكانت الاستبانة الشاملة هي الأداة المستخدمة في تجميع البيانات؛ إذ استهدفت كافة الموظفين البالغ عددهم (215)، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامجي SPSS, AMOS. وتبين من النتائج أن هناك علاقةً طرديةً بين الإبداع الإداري ومؤشرات الأداء الوظيفي؛ إذ اتضح أن ارتفاع مستوى ممارسات الإبداع الإداري يساهم بشكلٍ واضحٍ في تحسين أداء العاملين، وقد بلغت قيمة معامل بيتا (0.340)، مما يشير إلى أن أي تطورٍ في ممارسات الإبداع الإداري يقابله تحسُّن ملموس في الأداء. وتوصلت الدراسة إلى أهمية إنشاء وحدة متخصصة لدعم الإبداع، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز الحوافز، وتنظيم برامج تدريبية لتنمية مهارات التفكير الإبداعي بما يساهم في رفع جودة، وكفاءة الأداء داخل الوزارة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الأداء الوظيفي، البيئة التنظيمية.

Abstract:

This study aimed to investigate the impact of administrative creativity on the improvement of job performance among employees at the General Directorate of the Ministry of Economy, Industry, and Investment in Yemen. It also sought to assess the prevailing level of administrative creativity within the ministry and its reflection on employee efficiency and performance. A descriptive–analytical approach was adopted to explore and analyze the phenomenon under study. Data were collected using a comprehensive questionnaire distributed to all 215 employees of the ministry. The data were analyzed using SPSS and AMOS. The results indicated a positive and statistically significant correlation between administrative creativity and job performance indicators. The results demonstrated that increased implementation of creative managerial practices substantially improves employee output. Specifically, the beta coefficient value (0.340) suggests that any advancement in administrative creativity practices is associated with a tangible improvement in employee performance. The study concluded with recommendations to establish a dedicated unit to support creativity, improve the work environment, enhance incentive systems and implement training programs aimed at developing creative thinking skills—contributing to higher quality and efficiency within the ministry.

Keywords: Administrative creativity, job performance, organizational environment.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تحولات متسارعة وعميقة في العمل نتيجة التكنولوجيا الاقتصادية، وهو ما دفع المؤسسات الحكومية والخاصة على حدٍ سواء إلى البحث عن سبل فعالة لتحسين أدائها، وتطوير كفاءة كوادرها البشرية، ومن بين العوامل التي تحظى باهتمامٍ متزايدٍ في هذا السياق، يأتي الإبداع الإداري بوصفه أداة فعالة في تجديد العمليات الإدارية وتعزيز قدرات الموظفين، ليس من خلال طرح أفكار جديدة فقط بل من خلال تحويل الأفكار إلى ممارساتٍ.

يُعدُّ الإبداع الإداري من الركائز الأساسية التي تمكّن المنظمات من تجديد طرق عملها، وتقديم حلول غير تقليدية للمشكلات مما يساهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين، وتتجلى أهمية الإبداع في تطوير أساليب القيادة، وتبسيط الإجراءات، وتفعيل المشاركة في اتخاذ القرار، وكلها عوامل تؤثر بصورة مباشرة في مستوى الرضا والإنتاجية (جولي، 2013م).

يُعد الأداء الوظيفي الجزء الأساسي في بقاء واستمرار المؤسسة بمختلف أشكالها؛ لأن الأداء الوظيفي هو عملية إنجاز المهام الموكلة إلى كل موظفٍ، وذلك انطلاقاً من السلوك الذي يقوم به الموظف، والذي ينعكس فيما بعد على نتائج تتجسد في الإنجاز الذي وصل إليه (صراب، 2020م)، ولقد برزت في الآونة الأخيرة مؤشرات على وجود قصور في محيط العمل الداخلي في الوزارة سواء من حيث غياب المبادرات التطويرية، أو انخفاض مستوى المشاركة في اتخاذ القرار، وهو ما دفع الباحثة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، والبحث في مدى تأثير ممارسات الإبداع الإداري على رفع كفاءة الموظف، وتحسين جودة مخرجات العمل، والمساهمة في تحقيق أداء مؤسسي متكامل ومستدام.

مشكلة الدراسة:

رغم ما حققته وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار من جهودٍ تنظيميةٍ وهيكليةٍ، خاصةً بعد عملية إعادة الهيكلة بقرار مجلس الوزراء رقم (222) لسنة 2007م إلا أن الملاحظ أن تلك التطورات، لم تواكبها تحولات حقيقية في المحيط الوظيفي، أو في تحسين عمل العاملين؛ إذ ظل التركيز محصوراً على بعض القطاعات المدعومة مالياً مع انعدام وجود استراتيجية واضحة لتحفيز بيئة العمل في بقية الإدارات، مما انعكس سلباً على درجة الرضا والتحفيز، وقُلل من مساحة المبادرات الذاتية لدى الموظفين، وزاد من حالات الغياب، والركود الإداري، وتراجع روح الابتكار في معالجة المشكلات، أو في تحسين الإجراءات.

في ظل هذه المعطيات، برزت الحاجة إلى دراسة العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي، وفي مقدمتها الإبداع الإداري الذي بات يُعد من أبرز الأدوات التنظيمية الحديثة لتطوير

قدرات الموظفين، وتحفيزهم على تقديم حلول جديدة وغير تقليدية، لكن لا يزال هناك غياب واضح لفهم أعمق حول مساهمة هذا النوع من الإبداع في تحسين أداء العاملين داخل الوزارة، وانطلاقاً من ذلك، تنطلق هذه الدراسة من تساؤل رئيسي يتمثل في:

ما دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار؟

ويتفرع منه الآتي:

1. ما مستوى الإبداع الإداري السائد في الوزارة؟
2. ما قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في الوزارة؟
3. كيف يساهم الإبداع الإداري في تعزيز جودة الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارة؟
4. ما أبرز التوصيات العملية لتعزيز الإبداع الإداري بما يخدم رفع كفاءة الأداء الوظيفي في الوزارة؟

أهمية الدراسة:

تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالإبداع الإداري، والأداء الوظيفي من خلال تقديم إطار علمي، يوضح العلاقة بين المفهومين، وتوفير مرجع، يمكن للباحثين والمهتمين الاعتماد عليه في دراساتٍ مستقبلية.

وتقدم نتائج ومؤشرات، يمكن لصناع القرار في وزارة الاقتصاد الاستفادة منها في تطوير سياسات الإدارة والموارد البشرية، كما تحفز على تحسين الأداء العام للوزارة عبر تعزيز بيئة إدارية داعمة للابتكار.

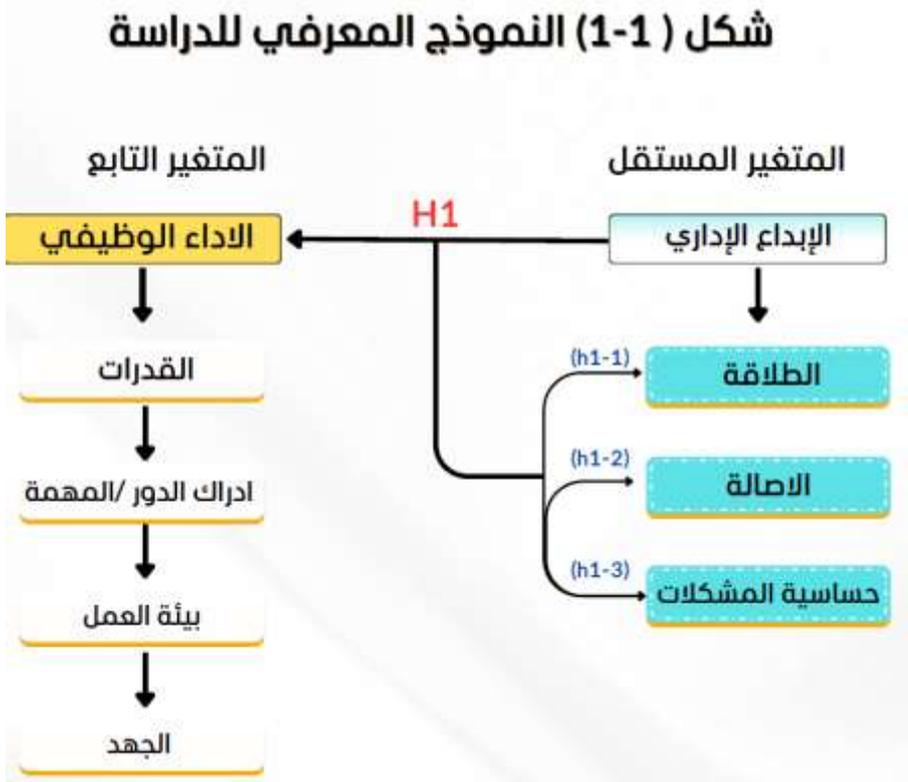
أهداف الدراسة:

1. تحليل مستوى الإبداع الإداري داخل وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في الوزارة، وتحديد نقاط القوة والضعف.
3. استكشاف مدى تأثير الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل.
4. تقديم توصيات عملية، تساهم في تعزيز إدارة محفزة للإبداع، وبذلك يتحقق تطوير ملموس في جودة الأداء ضمن وحدات الوزارة المختلفة.

نموذج الدراسة:

أ- المتغير المستقل (X): ويتمثل في الإبداع الإداري وأبعاده: (الأصالة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات).

ب-المتغير التابع (Y): ويتمثل في الأداء الوظيفي وأبعاده: (القدرات، مهمة/ إدراك الدور، الجهد، بيئة العمل).



فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري، ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار، ويندرج منها:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأصالة على مستوى الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للطلاقة على مستوى الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحساسية للمشكلات على مستوى الأداء الوظيفي.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

- الأداء الوظيفي: هو عملية إنجاز المهام الموكلة إلى كل موظف، وذلك انطلاقاً من السلوك الذي يقوم به الموظف، والذي ينعكس فيما بعد في نتائج تتجسد في الإنجاز الذي وصل إليه (حسونة، 2011م).

- **الإبداع الإداري:** هو قدرة الإدارة على ابتكار أساليب وطرق جديدة في التخطيط، والتنظيم، واتخاذ القرار، مما يشمل إعادة تصميم الإجراءات التنظيمية، وتحفيز التفكير الابتكاري لدى العاملين بهدف تعزيز الفاعلية والكفاءة التشغيلية، وتحقيق نتائج متميزة تتجاوز الممارسات الروتينية المعتادة (جولوي، 2013م).

- **البيئة التنظيمية:** هي الإطار العام الذي يمكن أن يعزز، أو يعيق عمليات الإبداع داخل المنظمة من خلال تأثيرها في سلوك الأفراد، وطرق التفاعل، وتوافر الموارد والدعم الإداري مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء التنظيمي (Amabile & Pratt, 2016).

حدود الدراسة:

تتخصر في الآتي:

- **الحدود الموضوعية:** موضوع الإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات)، والأداء الوظيفي بأبعاده (القدرات، إدراك الدور، بيئة العمل، الجهد).
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة في وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار دون شمول بقية المكاتب التابعة لها في المحافظات.
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة موظفي ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار.

الدراسات السابقة:

- **دراسة (Zhang, Khan, Lee, & Salik, 2019):** سعت إلى تحليل العلاقة بين الأداء الإبداعي والأداء الوظيفي، وتناولت الأثر المشترك للإبداع الإداري والتكنولوجي على أداء المؤسسات، وأظهرت نتائجها أن الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي يؤثران بشكل إيجابي على الاستدامة وأداء المنظمة، وأبرزت أهمية الاستدامة كوسيط في العلاقة.
- **دراسة علي (2017م):** استهدفت واقع الأداء الوظيفي، وسبل تحسينه، وطرائق قياسه وتقييمه، وركزت على جهات الأعمال في الجزائر، حيث أوضحت أن جميع أبعاد الإبداع الإداري له دور إيجابي في تعزيز الأداء الوظيفي، وإن كان التأثير متفاوتاً من قطاع إلى آخر، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي المماثل.
- **دراسة عطوات وآخرين (2016م):** أجريت في بيئة مؤسسات التعليم العالي، وأوضحت أن المناخ الإبداعي داخل المنظمة، يساهم بفاعلية في تحسين مستوى الأداء خاصة لدى القيادات الإدارية.

- دراسة الجاموس وكحيل (2016م): من واقع مشكلة الدراسة، يمكن معرفة العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، وتناولت مديري المدارس الثانوية في سوريا، حيث تم الوصول إلى وجود ارتباط ملموس بين متغيرات الإبداع الإداري، وكفاءة الإدارة المدرسية.
- دراسة (Taboli & Zaerizdeh, 2016): استهدفت تقييم أثر الإبداع الفردي على الأداء الوظيفي لجامعة هرمزكان للعلوم الطبية؛ إذ بحثت في التأثير الفردي للإبداع الإداري على الأداء مع التركيز على دور القيادة الأخلاقية كعامل وسيط، وتوصلت إلى أن القيادة الداعمة تعزز أثر الإبداع على الأداء.
- دراسة رفیق (2015م): عملت على فهم العلاقة بين واقع الإبداع الإداري، وركزت على وزارة التعليم العالي اليمنية، وتوصلت إلى نتائج متقاربة من حيث أهمية الإبداع الإداري في تطوير الأداء، وهو ما يعزز أهمية تعميم الدراسة على وزاراتٍ أخرى.
- دراسة رضا (2003م): جاء هذا البحث استجابةً لحاجة ملحة لفهم العلاقة بين الإبداع الإداري، ومستوى الأداء الوظيفي في بيئة أمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي، وتوصلت إلى أن وجود بيئة تسمح بالمشاركة في إعداد الخطط وتبادل الأفكار، يعزز الأداء. وتؤكد هذه الدراسة على أهمية تفويض الصلاحيات، وتوسيع مساحة التعبير المهني.

ثانياً: الإطار النظري

مفهوم الإبداع:

• الإبداع لغةً: من بدع الشيء، أي: أنشأه (لسان العرب)، أما في المعجم الوسيط: بدعه بدعاً، أي: أنشأه، ويرى (القحطاني، 2007م) أنه مشتق من الفعل "أبدع"، وأبدع الشيء وابتدعه، أي: اخترعه، وجاء في قوله تعالى: "بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (البقرة: 117).

• الإبداع اصطلاحاً:

- يرى كل من (Chen & Yung, 2010) أن الإبداع يهدف إلى توليد أفكار مبتكرة ذات فائدة وقيمة.
- يرى (Olila, 2012) أن الإبداع هو القدرة على إنتاج العمل الذي يتصف بأنه جيد.
- يرى جوبتا (2008م) أنه التمتع بقدرة على إدراك وجود مشكلة تستدعي التدخل، يتبعها القدرة على التفكير الإبداعي وغير التقليدي للوصول إلى حلٍ مناسبٍ.

- يرى المرهضي (2012م) أن الإبداع ذو صلة مباشرة بجوهر الخدمة، أو المنظمة من وراء شراء السلعة ذات العلاقة بالعناصر التكاملية، وذات العلاقة بتعزيز فاعلية وجود المنفعة من وراء شراء تلك السلعة، أو الخدمة.

- عرّفه نعمان (2018م): بأنه ابتكار أفكار جديدة ومقبولة اجتماعياً للتنفيذ، وهناك اتفاق على أن الإبداع هو الخروج عن المألوف.

مفهوم الإبداع الإداري:

• يرى رمضان (2009م) أن الإبداع الإداري، هو مجموعة الممارسات التي يقوم بها بعض أفراد المؤسسة والمتعلقة بجوانب العملية الإدارية بما فيها من تخطيط، وتنظيم، واتصال، وقيادة، واتخاذ قرار بحيث يعمل على إيجاد مناخ تنظيمي مميز.

• يعرّفه السدعي (2020م) بأنه قدرة الشخص على إنتاج أفكار وأساليب تكنولوجية، تعمل على رفع القدرات والمهارات الإدارية والفنية للعاملين، مما يعمل على تطوير وتحسين العمل.

أبعاد الإبداع الإداري:

حدّد الباحثون عددًا من أبعاد الإبداع الإداري، وسيتم التركيز هنا على الأبعاد التي تخص دراستنا، وهي كالآتي:

• **الطلاقة:** تشير إلى مرونة الفرد في التفكير وتقديم حلول متعددة خلال فترة محدودة، مما يعكس تنوع استجاباته الإبداعية (الصيرفي، 2009م: 264). وتنقسم الطلاقة إلى ثلاثة أنواع، هي:

▪ طلاقة فكرية.

▪ طلاقة ارتباطية.

▪ طلاقة تعبيرية.

• **الأصالة:** تشير إلى ميل الفرد إلى إنتاج أفكار جديدة ومختلفة، لا تشبه ما هو شائع، أو تقليدي في محيطه، مما يعكس تفكيره المستقل وقدرته على اقتراح حلول فريدة من نوعها، فالشخص المبدع غالبًا ما يبتعد عن النمطية، ويبحث عن مسارات غير مألوفة لمعالجة المشكلات (الصيرفي، 2009م: 265). وتعبّر الأصالة عن ثلاثة محاور رئيسية، هي: (الخطيب، 1995م)(العجلة، 2009م: 27):

▪ الاستجابة غير الشائعة (إنتاج أفكار فريدة، لا تتكرر لدى الآخرين).

▪ الاستجابة البعيدة (التنبؤ بنتائج مستقبلية غير مباشرة، قد لا تكون ظاهرة).

- الاستجابة الماهرة (إنتاج ردود فعل، تُقاس وفقًا لمعايير المهارة والإتقان).
- الحساسية للمشكلات: هي القدرة على إدراك عدد من المشكلات في موقفٍ معينٍ بشكلٍ واضحٍ مع تحديدها بدقةٍ من حيث حجمها، وأبعادها، وآثارها، بالإضافة إلى الوعي بمواطن الخلل ونقاط الضعف فيها، وتكمن الأهمية في التعامل مع الواقع كما هو، وفهم الحقائق كما تبدو إلى جانب القدرة على اكتشاف الروابط، والعلاقات القائمة بين تلك الحقائق (نعساني، 2008م: 75).

تصنيفات الإبداع:

للإبداع تصنيفات متنوعة، تتركز حول استعمالته، وطبيعته، ومجالاته، ومصادره بالإضافة إلى التصنيف المتعلق بصانع القرار (السدعي، 2021م: 95):

1. الإبداع بحسب استعمالته بالإسناد إلى هذا المدخل، تم تصنيف الإبداع إلى:

○ إبداع المنتج.

○ إبداع العمليات.

2. الإبداع بحسب طبيعته وتأثيره، وطبقًا لهذا المدخل تم تصنيف الإبداع إلى:

○ الإبداع الجذري.

○ الإبداع التدريجي (الترايدي).

3. الإبداع بحسب المجال، ويتضمن هذا المدخل نوعين، هما:

○ الإبداع الإداري.

○ الإبداع التقني.

4. الإبداع بحسب مصادره:

○ إبداع خارجي.

5. الإبداع بحسب صانع القرار، وفيه تم تصنيف الإبداع إلى:

○ إبداع فردي.

○ إبداع جماعي.

مفهوم الأداء الوظيفي:

• **الأداء في اللغة:** "أدى، يؤدي، أد، تأدية، فهو مؤد، والمفعول مؤدى"، أدى مهمة، بمعنى: قام بها (محمد، 2008م: 43).

• **الأداء في الاصطلاح:** درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة (العزاوي، 2009م: 18).

• الأداء الوظيفي:

- يعرف (صورية، 2022م: 10) هو المخرجات، أو النتائج التي يحققها العامل خلال تأدية مهامه، والقيام بواجباته بفاعلية ومواصفات محددة مسبقاً سعياً إلى الوصول إلى الأهداف المُسطرة من طرف المؤسسة.

- يعرف (الفايدي، 2008م: 81) هو الناتج الفعلي للجهود المبذولة من قبل الموظف، ويتأثر بقدر استغلال الموظف لطاقته وإمكاناته، وفي نفس الوقت يتأثر بمقدار الرغبة لدى الموظف في تأدية العمل.

أبعاد الأداء الوظيفي:

• **القدرات:** هي الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العامل في أداء عمله (عكاشة، 2008م: 34). وتتمثل القدرات في صنفين: قدرات ذهنية؛ وقدرات بدنية.

• **إدراك الدور:** يشير إدراك الدور إلى مدى وعي الموظف بطبيعة المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، ومدى فهمه لتوقعات الإدارة والزملاء تجاه أدائه، الأمر الذي يساهم في وضوح دوره داخل المؤسسة، ويقلّل من حالة الغموض الوظيفي (عبد الباسط، 2021م).

• **محيط العمل:** يرى الشرع (2020م) أن وجود مناخ وظيفي مناسب، يساعد على تلبية احتياجات الموظف، ويساهم في خلق دافعية إيجابية، تنعكس على مستوى التفاعل مع المهام اليومية، ويتكون من: العوامل الداخلية؛ والعوامل الخارجية.

• **الجهد:** يرى باحثون أن الجهد المهني، يمثل أحد مكونات الأداء الفعال؛ إذ يعبر عن حجم الالتزام، والطاقة التي يستهلكها الفرد للوفاء بمسؤولياته الوظيفية (عبيدات وآخرون، 2010م).

ثالثاً: إجراءات الدراسة

1) متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: الإبداع الإداري، ويشمل ثلاثة أبعاد (الطلاقة، الأصالة، الحساسية بالمشكلات).

- المتغير التابع: الأداء الوظيفي، ويشمل أربعة أبعاد (القدرات، إدراك الدور/ المهمة، بيئة العمل، الجهد).

(2) منهجية الدراسة:

انطلقت الدراسة من منهجٍ وصفي تحليلي عن طريق المنهج الكمي لتحديد دور الإبداع الإداري كمتغيرٍ مستقلٍ، والأداء الوظيفي كمتغيرٍ تابعٍ، وتتمثل هذه المصادر في الآتي:

- المصادر الأولية (الميدانية): صُمم الاستبيان؛ ليكون الأداة الأساسية في جمع البيانات المتعلقة بعددٍ من العبارات والأبعاد، وانعكاسها على أهداف الدراسة وفرضياتها.

- المصادر الثانوية (المكتبية): الرجوع إلى جميع الرسائل العلمية، والكتب، والدوريات، والأبحاث غير المنشورة، والوثائق، والتقارير الرسمية ذات العلاقة.

(3) مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة: الموظفون في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار والبالغ عددهم (215)، هم العينة التي تم توزيع الاستبيان عليها.

• عينة الدراسة: نظرًا لصغر حجم المجتمع، كونه يمثّل (215) فردًا، فقد تم استهداف المجتمع بشكلٍ كاملٍ بطريقة الحصر الشامل لتعميم النتائج.

في الجدول رقم (1) يتضح عدد الاستثمارات الموزعة، والمستردة، والصالحة للتحليل.

جدول رقم (1) عدد الاستثمارات الموزعة، والمستردة، والصالحة للتحليل.

عدد الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستردة	نسبة المستردة إلى الموزعة	عدد الاستثمارات غير الصالحة للتحليل	الاستثمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستثمارات الصالحة إلى المستردة
215	209	97.2%	2	207	99.0%

المصدر: إدارة الموارد البشرية بوزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار.

• وحدة التحليل:

استهدفت الدراسة وحدة تحليل المؤسسة المتمثلة في وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار باليمن بمختلف مستوياتها الوظيفية.

• أداة جمع البيانات:

تكوّنت أداة جمع البيانات من قسمين، على النحو الآتي: أولاً: البيانات الشخصية؛ وثانياً: محاور وأبعاد الدراسة.

تكوّنت الاستبانة من متغيرين مشتملةً على (35) فقرة، موزعة على (7) أبعاد ضمن المتغيرين، كما هو موضح في الجدول (2).

جدول رقم (2) يوضح متغيرات الدراسة، وأبعادها، وعدد فقراتها.

م	المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات
1	الإبداع الإداري	الطلاقة	5
		الأصالة	5
		الحساسية بالمشكلات	5
2	الأداء الوظيفي	القدرات	5
		إدراك الدور/ المهمة	5
		بيئة العمل	5
		الجهد	5
	الإجمالي		35

• أساليب التحليل الإحصائي:

تمت معالجة البيانات المجمعة كأداة الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وقد شمل التحليل استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات وفرضيات الدراسة، منها:

الاختبارات الاستدلالية؛ إذ تم استخدام:

- نفذت اختبارات الفروق (ANOVA, T-test) بعد التأكد من تجانس التباين، واعتدال التوزيع للكشف عن الفروق بين العينة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية.
- تم اختيار "معامل بيرسون" نظراً لكون كل من متغيرات الإبداع الإداري والأداء الوظيفي قابلة للقياس المستمر، مما يسمح بتحديد دقة العلاقة بين الأبعاد.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات الدراسة.

التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد الدراسة:

- المتغيرات الديمغرافية:

الجدول (3) التحليل الوصفي للمتغيرات الديمغرافية.

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	
66.7%	138	ذكر	النوع الاجتماعي
33.3%	69	أنثى	
100.0%	207	الإجمالي	
13.0%	27	أقل من 30 سنة	العمر
48.3%	100	من 30 إلى 45 سنة	
38.6%	80	46 سنة فأكثر	
100.0%	207	الإجمالي	
14.5%	30	ثانوية عامة فأقل	المستوى التعليمي
70.0%	145	بكالوريوس	
15.5%	32	دراسات عليا	
100.0%	207	الإجمالي	
11.1%	23	مستشار	المسمى الوظيفي
12.1%	25	مدير عام	
8.7%	18	كبير أخصائي	
33.3%	69	مدير إدارة	
16.4%	34	أخصائي	
18.4%	38	مختص	
100.0%	207	الإجمالي	
22.2%	46	أقل من 10 سنوات	سنوات الخدمة
30.9%	64	من 10 إلى أقل من 20 سنة	
46.9%	97	20 سنة فأكثر	

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
100%	207	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة، من نتائج التحليل الإحصائي.

يتبين من الجدول رقم (3) أن أفراد عينة الدراسة من فئة النوع الاجتماعي (نكر) هم الأغلبية بنسبة (66.7%)، وبتكرارٍ بلغ (138).

كما يتبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة، هم من فئة العمر (من 30 إلى 45 سنة) بنسبة (48.3%) وبتكرارٍ بلغ (100)، يليها فئة العمر (46 سنة فأكثر) بنسبة 38.6% وبتكرارٍ بلغ (80)، أما بالنسبة للمستوى التعليمي؛ إذ كانت فئة (بكالوريوس) هي الغالبية بنسبة 70% وبتكرارٍ بلغ (145)، يليها فئة (ماجستير) بنسبة 15.5% وبتكرارٍ بلغ (32).

كما يتضح من الجدول أن فئة المسمى الوظيفي (مدير إدارة) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 33.3% وبتكرارٍ بلغ (69)، يليها فئة (مختص) بنسبة 18.4% وبتكرارٍ بلغ (38)، أما فئة سنوات الخدمة (20 سنة فأكثر) فقد جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 46.9% وبتكرارٍ بلغ (97)، يليها فئة (من 10 إلى أقل من 20 سنة) بنسبة 30.9% وبتكرارٍ بلغ (64).

- متغيرات الدراسة:

• التحليل الوصفي للمتغير المستقل (الإبداع الإداري):

الجدول (4) المتوسطات، والانحرافات لأبعاد الإبداع الإداري.

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	مستوى التوفر	الترتيب
1	الطلاقة	3.96	0.590	79.2%	عالي	3
2	الأصالة	4.07	0.574	81.4%	عالي	1
3	الحساسية بالمشكلات	4.05	0.639	81.0%	عالي	2
	متوسط الإبداع الإداري	4.03	0.523	80.6%	عالي	

يتبين من الجدول رقم (4) أن مستوى ممارسة الإبداع الإداري في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار، قد حقق متوسطاً حسابياً عاماً (4.03)، مما يعكس مستوى عالٍ من توفر الإبداع الإداري، وتدعم النسبة المئوية العامة (80.6%) هذه النتيجة، وانحرافٍ معياري (0.523)، والذي يُظهر درجة معتدلة من التشتت مما يعكس تجانساً ملحوظاً في آراء أفراد العينة.

جاء بُعد الأصالة في المرتبة الأولى من حيث التوفر وبمستوى عالٍ حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.07) بانحراف معياري (0.574)، وبنسبة (81.4%)، في حين جاء بُعد الطلاقة في المرتبة الأخيرة بمستوى عالٍ حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.96)، وبانحراف معياري (0.590)، وبنسبة (79.2%).

هذا الترتيب يشير إلى أن الموظفين، يميلون إلى التفكير بطرقٍ غير تقليدية، ويمتلكون وعياً بمواطن الخلل أو التحديات في بيئة العمل، لكنهم ربما يحتاجون إلى المزيد من التحفيز في جانب توليد الأفكار المتعددة والسريعة.

• التحليل الوصفي للمتغير التابع للأداء الوظيفي:

الجدول (5) المتوسطات والانحرافات لأبعاد الأداء الوظيفي.

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	مستوى التوفر	الترتيب
1	القدرات	3.39	0.762	67.8%	عالي	3
2	إدراك الدور/ المهمة	3.55	0.760	71.0%	عالي	2
3	بيئة العمل	3.12	0.878	62.4%	متوسط	4
4	الجهد	3.76	0.757	75.2%	عالي	1
متوسط الأداء الوظيفي		3.46	.660	69.2%	عالي	

يتبين من الجدول رقم (5) أن مستوى الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد والصناعة والاستثمار، قد حقق متوسطاً حسابياً عامّاً (3.46)، مما يعكس مستوى عالٍ من الأداء الوظيفي، وتدعم النسبة المئوية العامة (69.2%) هذه النتيجة، وبانحراف معياري (0.660)، والذي يُظهر درجة معتدلة من التشتت، مما يعكس تجانساً ملحوظاً في آراء أفراد العينة.

في المرتبة الأولى جاء بُعد الجهد من حيث التوفر وبمستوى عالٍ، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.76)، وبانحراف معياري (0.757)، وبنسبة (75.2%)، في حين جاء في المرتبة الأخيرة من حيث التوفر بُعد بيئة العمل وبمستوى متوسط، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.12)، وبانحراف معياري (0.878)، وبنسبة (62.4%).

اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي"، ومنها تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية:

H1a: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة ومستوى الأداء الوظيفي.

H1b: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأصالة على تحسين الأداء الوظيفي.

H1c: الحساسية بالمشكلات، تساهم بشكلٍ معنوي في تحسين الأداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

الجدول (6) يبين دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي.

اختبار T	بيتا Beta	مستوى الدلالة	اختبار F	التباين R Square	معامل الارتباط R
4.01	0.340	0.000	16.1	0.073	0.270

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (6) إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار؛ إذ جاء معامل الارتباط بقيمة (0.270)، أما معامل التحديد R Square فيفسّر ما نسبته (0.073) من التغيرات في تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار والنتيجة عن الإبداع الإداري.

كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.340)، أي: أن الزيادة بدرجة واحدة في الإبداع الإداري، يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار بقيمة (0.340)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة، والتي بلغت (16.1)، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وهذا يعني أن الفرضية الرئيسية تم قبولها، والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار"

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H1a):

الجدول (7) يُبين دور الطلاقة في تحسين الأداء الوظيفي.

اختبار T	بيتا Beta	مستوى الدلالة	اختبار F	التباين R Square	معامل الارتباط R
----------	-----------	---------------	----------	------------------	------------------

4.23	0.331	0.000	19.6	0.087	0.295
------	-------	-------	------	-------	-------

في الجدول رقم (7) يتبين أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية للطلاق على تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار؛ إذ جاء معامل الارتباط بقيمة (0.295)، أما معامل التحديد R Square يفسر ما نسبته (0.087) من التغيرات في تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار الناتجة عن الطلاق.

كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.331)، أي: أن الزيادة بدرجة واحدة في الطلاق، تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار بقيمة (0.331)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة، والتي بلغت (19.6)، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الأولى، مما يدل على أهمية قدرة الموظفين على اقتراح حلول متعددة في تعزيز أدائهم.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H1b):

الجدول (8) يبين دور الأصالة في تحسين الأداء الوظيفي.

اختبار T	بيتا Beta	مستوى الدلالة	اختبار F	التباين R Square	معامل الارتباط R
2.39	0.189	0.018	5.7	0.027	0.164

في الجدول رقم (8)، يُوضح أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأصالة في تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار؛ إذ جاء معامل الارتباط بقيمة (0.164)، أما معامل التحديد (R Square) يفسر ما نسبته (0.027) من التغيرات في تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار ناتجًا عن الأصالة. كما بلغت قيمة درجة بيتا (0.189)، أي: أن الزيادة بدرجة واحدة في الأصالة، تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار بقيمة (0.189)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة (F) المحسوبة، والتي بلغت (5.7)، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية، ويشير إلى أن التفكير غير التقليدي، يساهم في الأداء لكنه ليس العامل الحاسم.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H1c):

يُبين الجدول (9) دور الحساسية الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي.

اختبار T	بيتا Beta	مستوى الدلالة	اختبار	التباين R	معامل الارتباط
----------	-----------	---------------	--------	-----------	----------------

			F	Square	R
3.58	0.251	0.000	12.8	0.059	0.243

الجدول رقم (9) يُظهر أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية للحساسية بالمشكلات على تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار؛ إذ جاء معامل الارتباط بقيمة (0.243)، أما معامل التحديد (R Square) يفسر ما نسبته (0.059) من التغيرات في تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار الناتجة عن الحساسية بالمشكلات.

كما بلغت قيمة معامل بيتا (0.251)، أي: أن الزيادة بدرجة واحدة في الحساسية بالمشكلات، تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الاقتصاد، والصناعة، والاستثمار بقيمة (0.251)، وتؤكد معنوية هذا الأثر قيمة (F) المحسوبة، والتي بلغت (12.8)، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة، وهذا يظهر أن إدراك العاملين للمشكلات، يساعد على الارتقاء بأدائهم خاصةً في المهام التي تتطلب استجابةً سريعةً، أو معالجةً دقيقةً.

النتائج البحثية والتوصيات التطبيقية والمقترحات للبحوث القادمة:

أولاً: الاستنتاجات:

الاستنتاجات المتعلقة بمستوى المتغيرات:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع والأداء الوظيفي: حيث يتبين أن زيادة مستوى الإبداع الإداري، يساهم في تحسين كفاءة الموظفين وأدائهم لدى العاملين في الوزارة، وقد بلغت قيمة معامل بيتا (0.340)، مما يدل على أن أي تعزيزٍ في ممارسات الإبداع الإداري يقابله ارتفاع في مستوى الأداء.
- تفاوت أثر أبعاد الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي؛ إذ كان:
 - بُعد الطلاقة هو الأكثر تأثيراً، وقد فسّر ما نسبته (8.7%) من المتغيرات في الأداء الوظيفي، مما يشير إلى أهمية القدرة على توليد أكبر عدد من الأفكار في رفع مستوى جودة الأداء.
 - بُعد الحساسية بالمشكلات حلّ في المرتبة الثانية من حيث التأثير؛ إذ يساهم بشكلٍ واضحٍ في رفع وعي الموظفين بمواطن القصور وتحسين تجاوبهم العملي.
 - في المرتبة الأخيرة، جاء بُعد الأصالة إلا أنه أظهر دلالة إحصائية موجبة، مما يعكس أهمية التفكير المبتكر وغير المألوف في تحسين النتائج العملية.

- أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى الإبداع الإداري، كان مرتفعاً بين الموظفين؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (4.03 من 5) بنسبة (69.2%) مع بروز بُعد "الجهد" كأعلى الأبعاد ممارسةً مقابل تدني مستوى "بيئة العمل" نسبياً مما يعكس وجود جوانب بيئية، يمكن تحسينها لدعم الأداء العام.

ثانياً: التوصيات:

توصي الدراسة بضرورة:

- تعزيز ثقافة الإبداع الإداري داخل الوزارة من خلال نشر الوعي بأهمية الإبداع، وتبني بيئة تنظيمية تشجّع على المبادرة، وتقلّل من القيود البيروقراطية.
- الاهتمام بتطوير الطلاقة الفكرية لدى العاملين عبر تنظيم ورش عمل تفاعلية، تعزز المهارات الابتكارية، والعمل الجماعي في معالجة المشكلات.
- الارتقاء بالمكونات المادية والنفسية لمحيط العمل بما يشمل الجوانب الفنية (مثل: البنية التحتية، والأدوات) والاجتماعية (علاقات الزملاء، والدعم الإداري) لكونها تمثّل أضعف أبعاد الأداء الوظيفي في الدراسة.
- ربط الإبداع بأنظمة التقييم الوظيفي؛ إذ ينبغي إدماج عناصر الإبداع ضمن معايير الأداء.

ثالثاً: مقترحات للدراسات المستقبلية:

- إجراء دراسات مقارنة حول الإبداع الإداري وتأثيره في الأداء الوظيفي بين الوزارات المختلفة في الجمهورية اليمنية، أو بين القطاع العام والخاص بهدف الوقوف على أوجه التباين، والتشابه في ممارسات الإبداع.
- دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري ومتغيرات تنظيمية أخرى مثل: الالتزام التنظيمي، أو الثقافة التنظيمية لاستكشاف الأبعاد النفسية، والسلوكية المرتبطة بالإبداع.
- التركيز على أثر بيئة العمل كمتغير وسيط، أو معدل في العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، في ضوء ما أبرزته نتائج البحث من ضعفٍ نسبي في هذا البعد.

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: المراجع العربية:

1- الكتب:

- القرآن الكريم.
- جوبتا، ب. (2008م): الإبداع الإداري في القرن 21، ترجمة: المغربي أحمد. دار النشر والتوزيع.

- حسونة، ف. (2011م): إدارة الموارد البشرية، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- الصيرفي، م. ع. (2009م): الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي على مستوى الجماعات، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- المرهضي، س. (2012م): نظرية المنظمة والتغيير التنظيمي، صنعاء: الأمين للنشر والتوزيع.
- محمد، م. (2008م): القاموس المحيط، مصر: دار الحديث.
- عبيدات، ذ.؛ العدوان، ع.؛ عبد الحق، م. (2010م): علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار وائل للنشر.
- العزاوي، ن. م. (2009م): التدريب الإداري، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 2- رسائل الماجستير والدكتوراه:
 - الجاموس، ن.؛ كحيل، أ. ع. (2016م): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام والمنهي، جامعة البعث للعلوم الإنسانية، 38(17)، 1-44.
 - جلولي، أ. (2013م): أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، بسكرة: جامعة محمد خيضر، رسالة ماجستير.
 - رضا، ح. ع. (2003م): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير.
 - رفيق، ف. ي. (2015م): دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بوزارة التعليم العالي في اليمن، جامعة أسيوط: رسالة ماجستير غير منشورة.
 - رمضان، ع. (2009م): نموذج مقترح لتطوير الممارسة الإدارية الإبداعية لدى القادة الإداريين في ضوء تصورات أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي الكويتية، عمان: جامعة اليرموك، رسالة ماجستير.
 - السدعي، ق. ع. (2021م): أثر المرونة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المنظمي من خلال الإبداع: دراسة ميدانية، صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا، رسالة دكتوراه.
 - صراب، ن. ا. (2020م): أخلاقيات العمل وتأثيراتها على الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية: دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإدارية، الجزائر: جامعة إبراهيم سلطان، 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.

- صورية، ك. (2022م): دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي، الجزائر: جامعة محمد الصديق بن يحيى، رسالة ماجستير.
- العجلة، ت. (2009م): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام: دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية، غزة: رسالة ماجستير غير منشورة.
- عطوات، س.؛ طريف، أ.؛ وبن فرينة، م. (2016م): أثر تبني الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح في قطاع التعليم العالي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية.
- عكاشة، أ. م. (2008م): أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، الجامعة الإسلامية، غزة، رسالة ماجستير في إدارة أعمال.
- علي، خ. (2017م): أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال، باتنة: جامعة باتنة الحاج لاخضر، أطروحة دكتوراه.
- عبد الباسط، م. (2020م): إدراك الدور وغموضه وأثره على أداء العاملين: دراسة ميدانية في القطاع الصحي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(3)، 77-95.
- الفايدي، س. ب. (2008م): فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية: دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة بمدينة الرياض، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- القحطاني، ل. ع. (2007م): الإبداع الإداري ومعوقاته في الأمن العام بمدينة الرياض، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- نعمان، ف. ع. (2018م): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري، صنعاء: الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة.
- نعساني، ع. (2008م): اختبار أثر أبعاد القيادة التحويلية في الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية في سورية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية.

3- المراجع الأجنبية:

- Amabil, T.M & Pratt, M.G (2016): The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations; Making progress making meaning. Research in Organizational Behavior, 36, 157-183.

- Chen Y, & yung, C. (2010): Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity, African Journal of Business Management Taiwan, Vol. 4, (6) 869–878.
- 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.
- Zhang, Y., Khan, U., Lee, S., & Sailk, M. (2019): The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. A mediating role of Sustainability, 11(2), 495.