



The role of job creativity in achieving quality employee performance (A field study in the Hayel Saeed Anam Group of Companies and Partners in Taiz Governorate, Yemen)

Fattah Bakil Ali Hashed^{1,*}, Khaled Hassan Ali Al-Hariri²

¹ Center of Business Administration.- Sana'a University, Sana'a, Yemen.

² Department of Business Administration -Faculty of Administrative Sciences - Taiz University, Taiz, Yemen.

*Corresponding author: fatabakil@gmail.com

Keywords

1. Job Creativity
2. Quality of staff Performance
3. Taiz Governorate
4. Yemeni Industrial Sector

Abstract:

This study aims to examine the role of job creativity as an independent variable in achieving the quality of employee performance within the Hael Saeed Anam Group of Industrial Companies in Taiz Governorate, Yemen. A descriptive analytical approach was adopted, with data collected via a questionnaire distributed to 900 employees from three subsidiary companies, selected through stratified random sampling.

The study found that the level of job creativity practiced in the group was relatively high (average 5.40 out of 7; representing 77.1%), while the level of employee job performance quality was within the high range (average 5.58 out of 7; representing 79.7%). The dimensions of job flexibility, innovative thinking, and problem solving emerged as strongly influential factors in raising efficiency, knowledge, and job behavior, reflecting the positive reality of these variables practiced within the group.

Statistical analysis demonstrated a strong, statistically significant positive relationship between job creativity and performance quality. Job creativity explained approximately 53.7% of the variance in performance quality ($R^2 = 0.537$), and the typical regression coefficient (Beta = 0.733, $p < 0.01$) confirms this direct influence of creativity as a primary motivator for job performance.

The study highlights the importance of providing a stimulating and supportive work environment for creativity and adopting modern organizational policies that focus on continuous training and professional development to ensure sustained improvement in the efficiency of Yemeni industrial institutions. The study recommends the integration of applied creativity training programs, strengthening dialogue and feedback mechanisms within work teams, and continuous performance evaluation to achieve sustainable development.

دور الإبداع الوظيفي في تحقيق جودة أداء العاملين

(دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز - اليمن)

فتاح بكيل علي حاشد^{1*} , خالد حسن علي الحريري²

¹ مركز إدارة الأعمال , جامعة صنعاء , صنعاء , اليمن.
² قسم إدارة الأعمال , كلية العلوم الادارية - جامعة تعز , تعز , اليمن.

*المؤلف: fatahbakil@gmail.com

الكلمات المفتاحية

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| 1. الإبداع الوظيفي | 2. جودة الأداء العاملين |
| 3. محافظة تعز | 4. القطاع الصناعي اليمني |

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الإبداع الوظيفي في تحقيق جودة أداء العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه الصناعية بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث جُمعت البيانات بواسطة استبانة شملت 900 موظف من ثلاث شركات تابعة للمجموعة، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة الإبداع الوظيفي في المجموعة مرتفع نسبيًا (متوسط 5.40 من 7؛ بنسبة 77.1%)، كما جاء مستوى جودة الأداء الوظيفي للعاملين ضمن النطاق العالي (متوسط 5.58 من 7؛ بنسبة 79.7%). وبرزت أبعاد المرونة الوظيفية، التفكير الابتكاري، وحل المشكلات كعوامل مؤثرة بقوة في رفع الكفاءة والمعرفة والسلوك الوظيفي، مما يعكس واقعًا إيجابيًا لممارسة هذه المتغيرات بالمجموعة. أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائيًا بين الإبداع الوظيفي وجودة الأداء، حيث فسّر الإبداع الوظيفي نحو 53.7% من التباين في جودة الأداء ($R^2 = 0.537$)، ومعامل الانحدار النموذجي ($Beta = 0.733, p < 0.01$) يؤكد هذا التأثير المباشر للإبداع كمحفز أساسي للأداء الوظيفي. وتبرز الدراسة أهمية توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للإبداع، وتبني سياسات تنظيمية حديثة تركز على التدريب المستمر والتطوير المهني لضمان تحسين دائم في كفاءة المؤسسات الصناعية اليمنية. توصي الدراسة بضرورة دمج برامج تدريب تطبيقي للإبداع وتعزيز آليات الحوار والتغذية الراجعة ضمن فرق العمل، بالإضافة إلى التقييم المستمر للأداء لتحقيق التنمية المستدامة.

المقدمة:

كما يشكل الإبداع الوظيفي ركيزة أساسية في تعزيز جودة أداء العاملين داخل المؤسسات، حيث أثبتت الدراسات الحديثة أن بيئات العمل التي تحفز على الابتكار وتدعم التعبير عن الأفكار الجديدة تسهم في رفع مستوى الإبداع الوظيفي وتحسين جودة الأداء العاملين (المصري وعابدين، 2017، ص. 102؛ زهرة، 2017، ص. 17). وفي سياق مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز، تتجلى أهمية الإبداع الوظيفي كعامل مؤثر في تطوير مهارات العاملين وكفاءتهم، مما يدعم تحقيق التميز المؤسسي والقدرة التنافسية في السوق (الجبيري، 2022، ص. 406).

ويُعرف الإبداع الوظيفي أنه: القدرة على تقديم أفكار وحلول مبتكرة في أداء المهام الوظيفية، ويشمل أبعادًا مثل: المرونة الوظيفية، التفكير الابتكاري، وحل المشكلات، التي تؤثر تأثيرًا إيجابيًا في رفع جودة الأداء (Guan & Frenkel، 2019). يعد توفير بيئة عمل محفزة ومستدامة أمرًا حيويًا لتنمية هذه القدرات الإبداعية وتعزيز مستوى الأداء الوظيفي (Dominica، 2020).

أما جودة أداء العاملين فتقاس بمدى التزامهم بالمهام وجودتها، مع تراكم المهارات المعرفية والفنية والسلوكية، التي تعكس مستوى الالتزام والكفاءة المؤسسية (المصري وعابدين، 2017، ص. 104). وتشير النتائج إلى أن البرامج التدريبية والتنمية المهنية تسهم بشكل فعال في رفع جودة الأداء وتعزيز القدرات التنافسية (Al-Khasawneh، 2022).

تسعى المؤسسات الصناعية في اليمن، خاصة مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز، إلى تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والإنتاجية في ظل بيئة عمل ديناميكية مليئة بالتحديات المتسارعة. تُعد جودة أداء العاملين عاملاً حاسماً في قدرة الشركات على المنافسة والنجاح، إذ تتأثر هذه الجودة بمجموعة من العوامل على رأسها الإبداع الوظيفي، الذي يجمع بين المرونة في أداء المهام، القدرة على التفكير الابتكاري، ومهارات حل المشكلات داخل بيئة العمل. وعلى الرغم من امتلاك الشركات لهياكل تنظيمية متقدمة ومنظومات تدريبية تقليدية، فإن الحاجة تزداد إلى اعتماد أساليب حديثة من شأنها دعم الإبداع وتعزيز تطوير المهارات في شتى الجوانب المعرفية والفنية والسلوكية. وتظهر أهمية هذه الدراسة من ندرة الأبحاث التطبيقية في البيئة الصناعية اليمنية التي تربط بين الإبداع الوظيفي وجودة الأداء بشكل مباشر، وتبرز لدى الشركات الحاجة إلى مخرجات علمية تسهم في تصميم سياسات تنظيمية وتدريبية فعّالة تحقق التميز المؤسسي وتواكب التطورات المتسارعة في سوق العمل. تركز الدراسة على اختبار العلاقة بين الإبداع الوظيفي (المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة: المرونة، التفكير الابتكاري، حل المشكلات) وجودة أداء العاملين (المتغير التابع بأبعاده الثلاثة: المهارات المعرفية، الفنية، السلوكية) داخل قطاع الشركات الصناعية الكبرى في محافظة تعز، ما يمنحها قيمة تطبيقية ونظرية مهمة لصناع القرار والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية.

وتتسم العلاقة بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين بطابع تكاملي، حيث أظهرت الدراسة الحالية وجود ارتباط إيجابي قوي بين المتغيرين، حيث أدى ارتفاع مستوى الإبداع الوظيفي إلى تحسين الأداء الوظيفي بكل أبعاده (Nargis, Uzma & Ayesha، 2020؛ Hasmin et al.، 2021). كما تؤكد تحليلات الانحدار أن زيادة وحدة في الإبداع الوظيفي ترتبط بزيادة ملحوظة في جودة الأداء (Beta = 0.733, p < 0.01) (دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023، ص. 68).

وبناءً عليه، يوصي هذا البحث باتباع سياسات تنظيمية محفزة للإبداع الوظيفي، مثل: برامج التدريب المستمر، بيئة العمل الداعمة، ونظم التقييم التي تعترف بمساهمات الإبداع، لتحقيق جودة أداء أعلى وميزة تنافسية مستدامة في القطاع الصناعي اليمني (بوبة، عبدالوهاب، 2018، ص. 478).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تواجه مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز تحديات في تحقيق جودة أداء العاملين، التي تتجلى في الجوانب المعرفية والفنية والسلوكية للعاملين. ويُعدّ الإبداع الوظيفي من العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين جودة الأداء الوظيفي وتعزيز التميز المؤسسي (إبراهيم عابدين ونضال المصري، 2017؛ الكردي، 2020). ومع ذلك، لا تزال الدراسات المحلية الخاصة بدور الإبداع الوظيفي في بيئات العمل الصناعية في اليمن، وخاصة في تعز، محدودة، مما يحد من القدرة على صياغة استراتيجيات تطوير فعالة (محرم، 2021؛ الجبوري، 2020).

تشير الدراسات إلى أن جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري يرتبطان ارتباطاً إيجابياً بأداء العاملين وتحسينه، كما وُجد أن توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للإبداع يزيد من مستوى الأداء والالتزام الوظيفي (المطري، 2019). كما بينت نتائج دراسات حديثة أن تنمية الإبداع الوظيفي تسهم بفعالية في رفع جودة الأداء بمؤسسات قطاع الصناعة التي تواجه تحديات ديناميكية متسارعة، مع أهمية الربط بين التدريب والتنمية المهنية والإبداع الوظيفي لتحقيق أفضل النتائج (Guan & Frenkel, 2019; Fahmi & Siswadi, 2023).

هذا النقص في البحث الميداني المحلي حول تأثير الإبداع الوظيفي على جودة أداء العاملين في بيئة العمل الصناعية في محافظة تعز يحول دون فهم معمق للخصائص والاحتياجات الخاصة بهذه البيئة، مما يجعل هذه الدراسة ضرورية لسد تلك الفجوة البحثية وتقديم توصيات عملية تعزز من تطوير الأداء المؤسسي..

سؤال الدراسة الرئيس

ما مدى تأثير الإبداع الوظيفي على جودة أداء العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز؟

ويتفرع منها التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه الصناعية بمحافظة تعز؟
2. ما مستوى جودة أداء العاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة من حيث المهارات المعرفية، الفنية، والسلوكية؟

- تقديم توصيات تطبيقية لتطوير السياسات التنظيمية وبرامج التدريب في الشركات الصناعية اليمنية بما يعزز من الإبداع الوظيفي ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي.

أهمية الدراسة:

أولاً- الأهمية النظرية:

- يسهم البحث في تعميق الفهم النظري للعلاقة بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين من خلال تقديم نموذج تفسيري يُعزز الأدبيات المحلية والعربية في مجال الإدارة والموارد البشرية.

- يعالج فجوة بحثية بارزة في البيئة الصناعية اليمنية، نظراً لقلّة الدراسات التي تناولت العلاقة بين أبعاد الإبداع الوظيفي وأبعاد جودة الأداء بشكل مباشر (المعرفية، الفنية، السلوكية).

- يُبرز أهمية دراسة الإبداع الوظيفي كمتغير مستقل وتحليل تأثيراته التفصيلية، بدلاً من طرحه باعتباره متغيراً ثانوياً في النماذج الإدارية.

- يوفر إطاراً علمياً يمكن أن تعتمد عليه الدراسات المستقبلية لتطوير وتحليل السياسات الإدارية ذات العلاقة بالإبداع والأداء الوظيفي في قطاعات صناعية متنوعة.

ثانياً- الأهمية العملية:

- يقدم مؤشرات كمية ونوعية لصناع القرار في الشركات الصناعية حول مستوى الإبداع الوظيفي وأثره الفعلي على رفع جودة أداء العاملين في الواقع العملي.

- 3. ما مدى تأثير الإبداع الوظيفي - بمختلف أبعاده - على جودة أداء العاملين في الشركات الصناعية؟

- 4. أي من أبعاد الإبداع الوظيفي (المرونة الوظيفية، التفكير الابتكاري، حل المشكلات) الأكثر تأثيراً في جودة الأداء؟

- 5. ما مدى حاجة الشركات الصناعية في محافظة تعز لتبني سياسات وأدوات تنظيمية تدعم الإبداع الوظيفي لتحسين جودة الأداء المؤسسي؟

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس:

- تحديد دور الإبداع الوظيفي في تحقيق جودة أداء العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز.

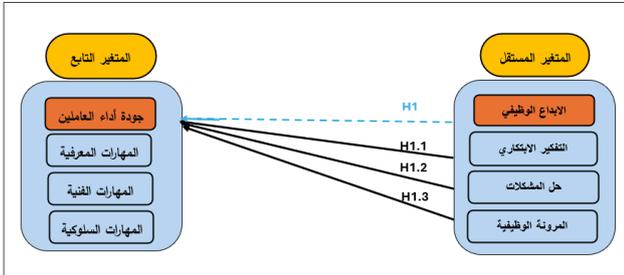
الأهداف الفرعية:

- قياس مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه الصناعية بمحافظة تعز.
- تحديد مستوى جودة أداء العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة من حيث المهارات المعرفية، الفنية، والسلوكية.
- تحليل أثر الإبداع الوظيفي (بأبعاده الثلاثة) على جودة أداء العاملين بجميع جوانبها الوظيفية داخل القطاع الصناعي المحلي.
- اختبار الفروق في العلاقة بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة).

تمثل جودة الأداء مدى كفاءة وفعالية العاملين في أداء مهامهم، وتقاس عبر ثلاثة أبعاد: تشمل أبعادًا مثل:

- المهارات المعرفية: القدرات الذهنية والمعرفية التي تؤهل العامل لأداء مهامه بذكاء.
 - المهارات الفنية: المهارات التقنية والتخصصية المطلوبة لتنفيذ العمل بدقة.
 - المهارات السلوكية: السلوكيات المهنية التي تعزز بيئة العمل مثل التعاون والانضباط.
- يرتكز النموذج على قياس الأثر المباشر لأبعاد الإبداع الوظيفي في تحسين جودة أداء العاملين طبيعة العلاقة في النموذج:

- الإبداع الوظيفي يؤثر بشكل مباشر وإيجابي على جودة أداء العاملين.
 - لإبداع الوظيفي (بأبعاده: المرونة الوظيفية، التفكير الابتكاري، وحل المشكلات) يؤثر بشكل مباشر على جودة أداء العاملين (بأبعاده: المهارات المعرفية، المهارات الفنية، المهارات السلوكية)، حيث كل ارتفاع في مستوى الإبداع الوظيفي يؤدي إلى زيادة ملموسة في جودة الأداء للعاملين.
- تمثيل النموذج معرفيًا (مبسط):



فرضيات الدراسة: كثير من الدراسات الإدارية تشير إلى الدور المحوري للإبداع الوظيفي في تحسين الأداء التنظيمي، حيث بينت الأدبيات أن المؤسسات التي

- يساعد نتائج البحث في وضع سياسات واستراتيجيات عملية لتطوير بيئة العمل، من خلال تبني برامج تدريبية وقيادية تدعم تنمية أبعاد الإبداع الوظيفي بين الموظفين.
- يدعم تصميم خطط تطوير الموارد البشرية، ويعزز من قدرة الشركات الصناعية المحلية على مواجهة تحديات التغيرات التنظيمية والتنافسية عبر حلول ابتكارية فعّالة.
- يوفر توصيات عملية ملموسة لتحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية، تركز على تعزيز المرونة، التفكير الابتكاري، ومهارات حل المشكلات لجميع الفئات الوظيفية.

النموذج المعرفي:

يركز هذا البحث على دراسة العلاقة بين الإبداع الوظيفي كمتغير مستقل، وجودة أداء العاملين كمتغير تابع في بيئة العمل لمجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز.

تم تحديد أبعاد كلا المتغيرين استنادًا إلى الدراسات السابقة، وخاصة دراسة الكردي (2020).

- أبعاد المتغير المستقل (الإبداع الوظيفي): هو ذلك القدر من القدرة والمهارة التي يمتلكها العاملون لتوليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة في مجال عملهم. يتكون هذا المتغير من ثلاثة أبعاد رئيسية:
- التفكير الابتكاري: القدرة على التفكير بطرق غير تقليدية ومبتكرة.
- حل المشكلات: مهارة استخدام الأساليب الفعالة لمعالجة القضايا والعقبات التي تواجه العمل.
- المرونة الوظيفية: قدرة العامل على التكيف مع متغيرات العمل والتعامل مع التحديات المختلفة.
- المتغير التابع (جودة أداء العاملين)

(منصور، 2003، Fahmi & Siswadi، 2023).

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد المرونة الوظيفية في تحسين جودة أداء العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

أظهرت الأدبيات أن التفكير الابتكاري لدى الموظف يدعم تطوير الحلول ويعزز الإبداع الفردي والجماعي، مما يسهم في رفع كفاءة وإنتاجية المؤسسة (Guan & Frenkel, 2019؛ الكردي، 2020).

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التفكير الابتكاري في تحسين جودة أداء العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

يرتبط امتلاك الموظفين لمهارات حل المشكلات بتطوير بيئة عمل أكثر ديناميكية واستباقية للمخاطر، مما يدعم تحقيق مستويات رفيعة من جودة الأداء (محرم، 2021؛ خزام، 2020).

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد حل المشكلات في تحسين جودة أداء العاملين في الشركات الصناعية قيد الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

أكدت العديد من الدراسات أهمية الفروق الديموغرافية (الجنس، المؤهل، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة) في تفسير تباين أثر المتغيرات التنظيمية على أداء العاملين، حيث قد تختلف الاستجابة لتأثير الإبداع الوظيفي تبعًا لخصائص العاملين (الزهراني، 2021؛ ANOVA & T-Test evidence).

تشجع الابتكار وتمكّن العاملين من التفكير بمرونة وتقديم حلول إبداعية، تحقق مستويات أعلى في جودة الأداء، سواء في الكفاءة أو الإنتاجية أو التكيف مع المتغيرات (Locke, 1976؛ الكردي، 2020). من هنا ارتكزت الفرضية الرئيسية الأولى على العلاقة الجوهرية بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين.

الفرضية الرئيسية الأولى:

كثير من الدراسات الإدارية تشير إلى الدور المحوري للإبداع الوظيفي في تحسين الأداء التنظيمي، حيث بينت الأدبيات أن المؤسسات التي تشجع الابتكار وتمكّن العاملين من التفكير بمرونة وتقديم حلول إبداعية، تحقق مستويات أعلى في جودة الأداء، سواء في الكفاءة أو الإنتاجية أو التكيف مع المتغيرات (Locke, 1976؛ الكردي، 2020). من هنا ارتكزت الفرضية الرئيسية الأولى على العلاقة الجوهرية بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين.

الفرضية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين أبعاد الإبداع الوظيفي (التفكير الابتكاري، حل المشكلات، المرونة الوظيفية) وجودة الأداء العاملين لدى العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

تشير بحوث الإدارة والسلوك التنظيمي إلى أن المرونة الوظيفية تُمكن العامل من مواجهة التغيرات المتسارعة والاستجابة بفعالية لمتطلبات العمل، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على جودة الأداء

الفرضية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة حول أثر الإبداع الوظيفي في تحسين جودة أداء العاملين تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، المؤهل، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة).

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحددت الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

الحدود البشرية:

تشمل الدراسة موظفي مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه في محافظة تعز، حيث اختيرت عينة من الإداريين والعمال في ثلاث شركات تابعة للمجموعة وهي: الشركة اليمنية للصناعة والتجارة، شركة الصناعات المتنوعة، والشركة اليمنية لصناعة السمن والصابون.

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على متغيرين رئيسيين:

- حيث يمثل الإبداع الوظيفي المتغير المستقل، ويشمل عدة أبعاد منها: المرونة، التفكير الابتكاري، حل المشكلات، المرونة الوظيفي
- أما جودة أداء العاملين فيمثل المتغير التابع، ويتضمن عدة أبعاد أبرزها: المهارات المعرفية والفنية والسلوكية

الحدود المكانية:

تقتصر الحدود المكانية للدراسة على الشركات الصناعية الكبرى التابعة لمجموعة هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز - الجمهورية اليمنية. وتحديداً:

الشركة اليمنية للصناعة والتجارة

- الشركة اليمنية لصناعة السمن والصابون

• شركة الصناعات المتنوعة

وقد شملت الدراسة جميع الأقسام الإدارية والإنتاجية ضمن هذه الشركات، ما يضمن شمولية النتائج لمختلف فئات العاملين في القطاع الصناعي في المحافظة

الحدود الزمانية:

تمتد الحدود الزمنية لهذه الدراسة على فترة العامين الأكاديميين 2024-2025م، حيث جُمعت البيانات وحُللت خلال هذه الفترة الزمنية. ويشمل ذلك جميع المراحل البحثية من إعداد الإطار النظري، وتصميم الأداة، وتوزيع الاستبانة، وجمع البيانات وتدقيقها وتنفيذ التحليل الإحصائي واستخلاص النتائج، وذلك لضمان ارتباط النتائج بالظروف والمتغيرات الراهنة في بيئة العمل الصناعية اليمنية

محددات الدراسة:

استُخدمت الاستبانة كأداة رئيسية للتحليل، مع اعتماد التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي، ودراسة عينة طبقية ممثلة لمجتمع البحث.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات التالية:

1. الإبداع الوظيفي**تعريف اصطلاحي:**

الإبداع الوظيفي هو: القدرة على توليد أفكار أو أساليب جديدة في مجال العمل تؤدي إلى تحسين الأداء، وتطوير المنتجات أو العمليات، أو حل مشكلات العمل بطرق مبتكرة وغير تقليدية (الكردي، 2020، ص.48).

تعريف إجرائي:

في هذه الدراسة، يُقاس الإبداع الوظيفي من خلال تقييم مدى ممارسة العاملين في الشركات الصناعية

اليمنية لسلوكيات مثل: تقديم حلول جديدة في العمل، اقتراح طرق مبتكرة لتحسين الإنتاج، إظهار المرونة في تعديل الإجراءات ومواجهة المشكلات الطارئة، وتبني أساليب تنظيمية غير تقليدية ضمن فرق العمل (دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023، ص. 7).

2. جودة أداء العاملين

تعريف اصطلاحي:

جودة الأداء تعني: مستوى إنجاز المهام والأعمال الموكلة للموظف بدقة وكفاءة وفاعلية، وتُقاس بمدى تحقيق الأهداف المرسومة والالتزام بمعايير الجودة والسلوك التنظيمي (محرم، 2021، ص. 65).

تعريف إجرائي:

تعتبر جودة أداء العاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة عن "مدى قدرة الموظف على تنفيذ واجباته الصناعية بكفاءة، باستخدام المهارات المعرفية (فهم العمليات)، والفنية (إتقان التقنيات الصناعية)، والسلوكية (الانضباط والتعاون ضمن فرق العمل)، مع تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية والجودة" (دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023، ص. 8).

3. المرونة الوظيفية

تعريف اصطلاحي:

هي قدرة الموظف على التكيف مع المتغيرات والتحديات في بيئة العمل وتعديل طريقة أدائه وتنظيمه للمهام لمواجهة ظروف العمل المختلفة (فهيم و سويسواي، 2023، ص. 89).

تعريف إجرائي:

في هذا البحث تعني: مدى قدرة العاملين في الشركات الصناعية على التعامل بمرونة مع التغيرات في نظم التصنيع أو جداول العمل أو تقلبات السوق والإنتاج، بما يحقق استمرارية العمل وجودة الأداء رغم المتغيرات (دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023، ص. 9).

4. التفكير الابتكاري

تعريف اصطلاحي:

هو قدرة الموظف على إنتاج أفكار جديدة وفريدة تسهم في تحسين بيئة العمل أو المنتجات أو حل المشكلات (Guan & Frenkel، 2019، p.101).

تعريف إجرائي:

يُقاس التفكير الابتكاري في بيئة العمل الصناعي بمدى اقتراح العاملين لطرق تصنيع جديدة، أو أفكار تطويرية تؤدي إلى خفض التكاليف أو توفير الوقت أو رفع جودة المنتجات في الشركات قيد الدراسة (دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023، ص. 10).

5. حل المشكلات

تعريف اصطلاحي:

هو عملية تحليل المواقف أو العقبات التي تعترض العمل واختيار أنجع الحلول لها بشكل علمي وعملي (خزام، 2020، ص. 77).

تعريف إجرائي:

في هذا البحث، يعني حل المشكلات: قدرة العاملين بالشركات الصناعية على تحديد أسباب الأعطال أو الاختناقات الإنتاجية واقتراح وتنفيذ حلول عملية وسريعة تضمن استمرار العملية التصنيعية ورفع

والتطوير يؤدي إلى تحسن ملموس في أداء العاملين وجودة نتائج عملهم في القطاع الصناعي.

ثانياً: دراسات تناولت جودة أداء العاملين

• محرم (2021، ص. 65):

بيّنت هذه الدراسة الميدانية في قطاع الصناعة اليمني أن جودة أداء العاملين تزداد مع الاستثمار بتطوير المهارات الفنية والمعرفية والسلوكية، مع تطبيق برامج تدريبية متخصصة لرفع مستوى الالتزام والانضباط الوظيفي.

• خزام (2020، ص. 77):

أظهرت أن وجود سياسات للمتابعة المستمرة وتحفيز الإبداع في بيئة العمل يسهم مباشرة في رفع الإنتاجية

• الحداد (2023):

ركزت دراسة في المصانع العمالية على أهمية ثقافة التنظيم الداعمة للجودة والإبداع، وأوضحت أن ذلك يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من ضعف الأداء الوظيفي والدوران في المشروعات الصناعية.

ثالثاً: دراسات تناولت العلاقة بين الإبداع الوظيفي

وجودة أداء العاملين

• Guan & Frenkel (2019، ص 101):

أشارت إلى وجود تأثير جوهري للإبداع الوظيفي بمختلف أبعاده على رفع كفاءة الأداء والإنتاجية في البيئات الصناعية، خصوصاً تلك التي تواجه تحديات ديناميكية متسارعة، وأوصت بترسيخ ثقافة الابتكار لحل المشكلات وتحسين الإجراءات الداخلية.

• دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه (2023، ص. 68):

بينت أن ارتفاع مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين يقابله تحسن ملحوظ وشامل في جودة الأداء الوظيفي (المعرفي والفني والسلوكي)، مع دلالة إحصائية قوية.

• Fahmi & Siswadi (2023):

كفاءة العمل (دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023، ص. 11).

6. الشركات الصناعية محل الدراسة

تعريف إجرائي:

هي الشركات التي تمثل ميدان التطبيق، وتشمل: الشركة اليمنية للصناعة والتجارة، الشركة اليمنية لصناعة السمن والصابون، وشركة الصناعات المتنوعة بمحافظة تعز. ويشمل ذلك جميع العمال والفنيين والإداريين العاملين ضمن خطوط الإنتاج والوحدات الإدارية (دراسة ميدانية في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023، ص. 7).

الدراسات السابقة:

تناولت عدد من الدراسات السابقة دور الإبداع الوظيفي في تحقيق جودة أداء العاملين، كمتغيرات كاملة أو بعد من أبعادها، ونذكر منها الآتي:

أولاً: دراسات تناولت الإبداع الوظيفي

• الكردي (2020، ص. 48):

تناولت هذه الدراسة أثر الإبداع الوظيفي في المؤسسات الصناعية اليمنية، وأكدت أن توفير بيئة عمل محفزة وتفعيل سياسات تشجع الابتكار بين العاملين يؤدي إلى ارتفاع قدرتهم على اقتراح حلول جديدة ومواجهة تحديات العمل بمرونة وتفكير ابتكاري.

• أكرم الطويل وآخرون (2024):

في دراسة خليجية حديثة، أظهرت النتائج أن تطبيق برامج التحفيز الابتكاري والإدارة المرنة ينعكس إيجابياً على كفاءة الأداء وجودة المنتجات في المؤسسات الصناعية الكبرى.

• Fahmi & Siswadi (2023، ص. 89):

أوضحت أن دعم الابتكار المؤسسي من خلال برامج التنمية

والإنتاجية، مع التركيز على تطبيق برامج تدريبية وسياسات تحفيزية فعالة. ويرافق ذلك تأكيد دراسات كدراسة الحداد (2023)، التي تربط بوضوح بين ثقافة الجودة والابتكار في بيئة العمل وبين الرضا الوظيفي وتحسن مؤشرات الأداء. ورغم أهمية هذه الجهود، فإن غالبية هذه الدراسات تناولت جودة الأداء بشكل منفصل عن متغيرات التأثير التنظيمي مثل الإبداع ونادراً ما عالجت الأثر المتبادل بين المتغيرين باستثناء دراسات قليلة.

ثالثاً: التعليق على الدراسات التي تناولت العلاقة

بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين

أوضحت البحوث الأجنبية والميدانية الحديثة (Guan & Frenkel, 2019؛ Fahmi & Siswadi, 2023؛ دراسة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه، 2023) أن العلاقة بين الإبداع الوظيفي وجودة الأداء علاقة تكاملية متينة وذات دلالة إحصائية قوية، فكلما زاد مستوى الإبداع لدى العاملين تحسنت جودة أدائهم بكافة الأبعاد. إلا أن معظم الدراسات ركزت على تحليل علاقات الارتباط العامة أو السياقات الدولية أو النماذج الكلية، في حين تفتقر البيئة العربية والصناعية المحلية لأبحاث تفصيلية تتحقق ميدانياً من قوة الأثر ومسارات العلاقة بين الأبعاد الدقيقة لكلا المتغيرين.

التباين بين الدراسات العربية والدولية:

يتضح من مراجعة الأدبيات وجود تباين ملحوظ بين الدراسات العربية والدولية في معالجة قضايا الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين، سواء على مستوى الموضوعات، أو المنهجية البحثية، أو السياق الثقافي ودرجة تطبيق النتائج:

أظهرت النتائج التجريبية أن المصانع التي وفرت مجالاً واسعاً للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرار وتنفيذ المبادرات التطويرية سجلت تحسناً ملموساً في دافعية الموظفين وجودة الأداء الفني والمعرفي.

1. التعليق على الدراسات السابقة:

1- ركيز الدراسات السابقة:

أولاً: التعليق على الدراسات التي تناولت الإبداع الوظيفي:

تشير هذه الدراسات إلى زخم متزايد في الأدبيات العربية والأجنبية بخصوص الدور الحيوي للإبداع الوظيفي في القطاع الصناعي. فقد أوضح الكردي (2020) أهمية بناء بيئة تنظيمية تشجع الإبداع ومساندة العاملين في اقتراح الأفكار الجديدة وعلاج مشكلات العمل بما يُعزز مرونة التصرف والإنتاجية. وتتسق نتائج أكرم الطويل وآخرون (2024) مع الأدبيات الحديثة التي أظهرت أن تبني إدارة مرنة وتحفيز الإبداع في المؤسسات الصناعية الكبرى يؤدي إلى تطور الأداء ورفع جودة المنتج. في ذات الاتجاه، أكدت Fahmi & Siswadi (2023) جدية تأثير بيئات الابتكار المؤسسي على رفع الأداء. إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على أبعاد محددة من الإبداع ولم تجر تحليلاً تكاملياً مقارياً كما في هذه الدراسة، خاصة في السياق اليمني الصناعي.

ثانياً: التعليق على الدراسات التي تناولت جودة

أداء العاملين:

تُبرز الأدبيات المحلية (محرّم، 2021؛ خزام، 2020) أهمية تطوير الكفاءات الفنية والمعرفية والسلوكية للعاملين في رفع مستوى الجودة

1- التركيز الموضوعي:**- الدراسات العربية:**

تركز بشكل رئيس على الجوانب التطبيقية والتنظيمية للإبداع الوظيفي، خاصة في البيئات الصناعية والخدمية المحلية. وتميل إلى إبراز أهمية تبني ممارسات عملية مثل: المرونة الوظيفية والتفكير الابتكاري وحل المشكلات لتحسين جودة الأداء الوظيفي. وغالبًا ما تكون النماذج البحثية أبسط، بحيث تُركّز على العلاقة المباشرة بين المتغيرات الأساسية، وذلك لملاءمتها خصوصية المؤسسات في الوطن العربي والبيئة المحلية.

- الدراسات الدولية:

تتسم بتبني نماذج شاملة ومعقدة تتضمن متغيرات اجتماعية وثقافية، بالإضافة إلى عوامل ديموغرافية وبيئية، وغالبًا ما تدرج متغيرات وسيطة أو معتدلة بين الإبداع الوظيفي وجودة الأداء. وتغطي موضوعاتها مستويات تحليلية أوسع نتيجة اختلاف السياقات المؤسسية والثقافية، فتزداد بذلك صرامة التحليل وتتعدّد النتائج.

2- المنهجية البحثية:**- الدراسات العربية:**

تعتمد بشكل أساسي على المنهجيات الكمية كتصميم الاستبانات وتحليل النتائج باستخدام الانحدار وتحليل التباين، وتحرص على تقديم نتائج واضحة ذات قابلية للتطبيق في المؤسسات المحلية. غالبًا ما تستخدم عينات ممثلة من مجتمع الدراسة المحلي لضمان واقعية التوصيات وقابليتها للتنفيذ.

- الدراسات الدولية:

تتميز بتبني منهجيات بحثية متنوعة، تتضمن بحوث كمية، نوعية، أو مختلطة، وتستخدم نماذج تحليل متقدمة كتحليل المسار ونمذجة المعادلات الهيكلية. وأحيانًا توظف تجارب ميدانية معقدة أو دراسات حالة

متعددة السياقات، مما يمنح النتائج قوة تفسيرية أعلى لكنه يزيد أيضًا من درجة التعقيد.

• السياق الثقافي والتنظيمي:**- الدراسات العربية:**

تعكس بحوثها طبيعة التحديات المحلية سواء في الصناعة أو الخدمات، وتظهر تفاعلًا مع الثقافة العربية والبنية التنظيمية المحدودة أحيانًا، مع تأكيد على ربط النتائج والتوصيات بواقع الموارد والإمكانات المتاحة للمؤسسات.

- الدراسات الدولية:

تغطي نطاقات أوسع تشمل مؤسسات صناعية وتجارية متنوعة في بيئات أكثر تطورًا على مستوى التنظيم والتقنية، ما ينعكس في تعدد المتغيرات المدروسة وصعوبة تعميم النتائج على المؤسسات العربية دون تعديلات منهجية أو ميدانية.

• درجة تطبيق النتائج والتوصيات:**- الدراسات العربية:**

تسعى إلى تقديم توصيات عملية مباشرة قابلة للتنفيذ داخل السياق المحلي، مع التركيز على تبني سياسات وسيطة لتحفيز الإبداع وتحسين جودة أداء العاملين باعتبارها أهم النتائج المنتظرة من الإدارة العليا.

- الدراسات الدولية:

تركز غالبًا على تطوير الفهم النظري والنماذج الأكثر تعقيدًا للربط بين الإبداع الوظيفي وجودة الأداء، مع إبراز الشروط المسبقة والتأثير المتبادل بين متغيرات متعددة، مما يضيف طابعًا أكاديميًا واسعًا على النتائج أكثر من كونه تطبيقيًا مباشرًا.

• أهمية نتائج الدراسات:

• لدراسة تركز بشكل دقيق وواضح على العلاقة بين أبعاد الإبداع الوظيفي (التفكير الابتكاري، حل

البحوث على عينات محدودة أو نماذج تطبيقية لا تعكس واقع الشركات الصناعية الكبرى مثل مجموعة هائل سعيد أنعم وشركائه، التي تواجه تحديات تنظيمية وفنية متقدمة تتطلب حلولاً إبداعية مستدامة. يبرز من ذلك حاجة ملحة لدراسة ميدانية واسعة النطاق في القطاع الصناعي اليمني تربط بين الإبداع الوظيفي بجميع أبعاده وجودة الأداء الوظيفي، وتوظف أدوات علمية حديثة لتحليل العلاقة واستكشاف التأثيرات الفعلية في بيئة العمل الصناعية اليمنية. وتوسع هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال اختبار نموذج شامل وموضوعي يربط بوضوح بين الإبداع الوظيفي كمتغير مستقل وأبعاد جودة أداء العاملين، مع الاستفادة من بيانات تطبيقية لعينة كبيرة تمثل قطاع الصناعة المحلي.

- من حيث القيمة المضافة، تقدم الدراسة:
- صياغة نموذج معرفي مبسط يركز على المتغيرات الأساسية يسهل فهمها وتطبيقها عملياً من قبل صناع القرار.
- تعزيز الأدبيات العلمية المرتبطة بالإبداع الوظيفي وجودة الأداء بوثائق محلية تستند إلى مراجع معاصرة مثل الكردي (2020).
- الإشارة إلى الأهمية العملية لتعزيز الإبداع لدى العاملين كأداة استراتيجية لتحسين جودة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي في بيئة العمل اليمنية الصناعية، وهو أمر لم يكن مدروساً بشكل ميداني كافٍ سابقاً.
- الدلالة التطبيقية: تشير نتائج الدراسة الحالية إلى الأهمية العملية لتعزيز الإبداع الوظيفي كعامل جوهري وحيوي في

المشكلات، المرونة الوظيفية) وقياس جودة أداء العاملين (المهارات المعرفية، الفنية، السلوكية) بدون إدخال متغيرات وسيطة غير مبررة.

- تعتمد الدراسة منهجية كمية قوية وتحليل إحصائي متين يعزز مصداقية النتائج، مستندة إلى عينة كبيرة تمثل مجتمع الدراسة المحلي.
- تقدم بيانات حديثة من بيئة العمل المحلية، مما يمثل قيمة مضافة ويساعد في توجيه السياسات الإدارية لتناسب مع طبيعة البيئة الصناعية اليمنية.

• الفجوة البحثية التي تعالجها هذه الدراسة:

على الرغم من تزايد الاهتمام في الأدبيات المحلية بأثر الإبداع الوظيفي على جودة أداء العاملين في المؤسسات المختلفة، إلا أن غالبية الدراسات الميدانية ركزت على قطاعات خدمية أو إدارية ولم تعالج بشكل عميق خصوصية البيئة الصناعية اليمنية. فقد تناولت أبحاث مثل دراسة محرم (2021) وخزام (2020) أثر التدريب وتطوير المهارات العامة على الأداء في الشركات اليمنية، لكنها غالباً حددت الإبداع كمتغير ثانوي أو أحد مكونات المنهج التدريبي ولم تخصص له قياساً تحليلياً دقيقاً كمتغير مستقل يؤثر في جودة الأداء الوظيفي بمستوياته الثلاثة: المعرفية والفنية والسلوكية.

كذلك، تُظهر مراجعة الأدبيات وجود تركيز على جانب واحد من أبعاد الإبداع (مثل حل المشكلات فقط أو المرونة التنظيمية)، بينما تغيب الدراسات الجامعة التي تختبر جميع أبعاد الإبداع الوظيفي (المرونة، التفكير الابتكاري، حل المشكلات) وتأثيرها المباشر على أداء العاملين في القطاع الصناعي المحلي. بالإضافة لذلك، تعتمد معظم

بمعالجة الفروق الديموغرافية كعوامل مقارنة ثانوية، مما عزز دقة ووضوح النتائج.

2- تطبيق الدراسة في بيئة صناعية يمنية محلية فريدة.

تُعد الدراسة من الدراسات القليلة في البيئة الصناعية اليمنية، وتحديدًا في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم بمحافظة تعز، ما يمنحها قيمة مضافة من خلال تقديم رؤى محلية نادرة.

2- منهجية بحثية متكاملة (كمية ونوعية)

اعتمدت الدراسة على عينة كبيرة (900 موظف) باستخدام استبيانات موثوقة، بالإضافة إلى مقابلات نوعية مع خبراء وموظفين، وهو ما وفر قاعدة بيانات قوية للتحليل الإحصائي والنوعي على حد سواء.

3- من حيث معالجة واضحة للفجوة البحثية في

الأدبيات العربية واليمنية:

عالجت الدراسة قصورًا واضحًا في الدراسات السابقة تمثل في عدم تناول المباشر لدور الإبداع الوظيفي في تحسين جودة الأداء ضمن الصناعة اليمنية.

4- تقديم توصيات عملية واضحة وقابلة

للتطبيق:

تختتم الدراسة بمجموعة من التوصيات الموجهة خصيصًا إلى صناع القرار في الموارد البشرية والإدارة الصناعية، وترتكز هذه التوصيات على نتائج ميدانية محلية، تشمل خلق بيئات عمل محفزة للإبداع، تطوير برامج تدريبية مستدامة، وتطبيق نظم تقييم أداء تراعي الإبداع، مما يجعل الدراسة ذات أثر عملي مباشر في تحسين جودة الأداء المؤسسي.

5- تقديم حلول وتوصيات تطبيقية واضحة:

استنادًا إلى نتائج الدراسة التي أكدت وجود تأثير إيجابي مباشر للإبداع الوظيفي على جودة أداء

الارتقاء بجودة أداء العاملين داخل بيئة العمل الصناعية. إذ أظهرت التحليلات الإحصائية وجود علاقة إيجابية قوية بين مستويات الإبداع الوظيفي لدى العاملين ومؤشرات الأداء المتميزة في المهارات المعرفية والفنية والسلوكية. بناءً على ذلك، يصبح من الضروري على إدارات الموارد البشرية وقادة المؤسسات تبني استراتيجيات عملية تحفز على الابتكار داخل مواقع العمل، من خلال توفير بيئة داعمة تمكن العاملين من التعبير الحر عن الأفكار الجديدة، وتطوير مهارات التفكير الابتكاري وحل المشكلات، وتعزيز المرونة الوظيفية.

كما توضح الدراسة أن الإبداع الوظيفي لا يعد فقط نتيجة ثانوية لبرامج التدريب أو الحوافز، بل يُعد استراتيجية مؤسسية أساسية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي العام، وتحقيق التميز التشغيلي والإنتاجي، خصوصًا في القطاعات الصناعية التي تواجه تحديات متزايدة ومتطلبات تنافسية عالية. لذا، توصي الدراسة بدمج ممارسات التمثيل الإبداعي ضمن سياسات التوظيف والتقييم والترقية، وبالاهتمام ببرامج تدريبية متخصصة تعزز من مهارات الإبداع لدى العاملين، مما ينعكس إيجابًا على رفع جودة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية وكفاءة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تتميز هذه الدراسة بعدة جوانب تعزز من قيمتها العلمية والتطبيقية مقارنة بالدراسات السابقة:

1. تركيز مباشر على الإبداع الوظيفي كمتغير مستقل:

ركزت الدراسة على العلاقة المباشرة بين أبعاد الإبداع الوظيفي (المرونة، التفكير الابتكاري، حل المشكلات) وجودة أداء العاملين، مع الاكتفاء

- تمكين فرق إدارة الموارد البشرية من تصميم سياسات تشجع على المرونة الوظيفية والابتكار.
- مرونة تنظيمية:
- توفير إجراءات تنظيمية تتيح للعاملين التكيف مع متغيرات بيئة العمل بسرعة، مما يعزز من القدرة على الإبداع ورفع جودة الأداء.

6- شمولية التحليل الإحصائي:

- استخدمت الدراسة منهجية كمية قوية مع عينة كبيرة (900 موظف) تمثل مجتمع الدراسة بشكل جيد، ما يعزز من قوة الاستدلالات.
- استخدمت اختبارات إحصائية متنوعة ومتقدمة منها:
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، لإثبات وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين، حيث بلغت دلالة العلاقة ($p < 0.01$) ومعامل بيتا 0.733، مما يدل على ارتباط قوي ومتين.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق بين مجموعات مختلفة بناءً على متغيرات ديموغرافية، مما أثرى فهم الدراسة لبيئة العمل.
- تحليل المسار (Path Analysis) لتقييم الأثر المباشر وغير المباشر لمختلف أبعاد الإبداع الوظيفي على جودة الأداء.
- التحقق من صلاحية أدوات القياس وثباتها من خلال معاملات كرونباخ ألفا مرتفعة (0.863) للإبداع الوظيفي، و0.890 لجودة الأداء، مما يؤكد موثوقية البيانات.

العاملين، لاسيما في بيئة العمل الصناعية لمجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز، يمكن اقتراح الحلول والتوصيات التالية:

- 1- تهيئة بيئة عمل محفزة للإبداع:
 - تعزيز ثقافة الابتكار وتشجيع العاملين على التعبير بحرية عن الأفكار الجديدة والمبادرات الهادفة لتحسين الأداء.
 - إدخال نظام مكافآت قائم على تقدير الأفكار الإبداعية والمساهمات النوعية في تحسين العمل، كجوائز شهرية أو سنوية تحفز العاملين.
- 2- برامج تطوير وتدريب مستدامة:
 - تنظيم برامج تدريبية موجهة لتعزيز أبعاد الإبداع الوظيفي (المرونة الوظيفية، التفكير الابتكاري، حل المشكلات)، مع التركيز على التطبيق العملي.
 - إدماج مهارات التفكير الابتكاري وحل المشكلات ضمن خطط التدريب المنتظمة لجميع المستويات الإدارية والفنية.
- 1- تطوير نظم تقييم أداء شاملة:
 - تضمين معايير خاصة بقياس الإبداع ضمن نظام تقييم الأداء، بحيث يُربط تقييم الأداء المكافآت والترقيات به.
 - متابعة مستمرة لأداء العاملين من خلال مؤشرات واضحة ترتبط بجودة الأداء في أبعاده المعرفية والفنية والسلوكية.
 - تعزيز الدور القيادي:
 - تدريب القادة والمديرين على أساليب إدارة الابتكار وتحفيز فرق العمل لتعزيز الإبداع المستمر.

استراتيجية تتيح تحويل العقبات إلى فرص لتحسين الأداء (Dominica, 2020؛ Nargis et al., 2020).

ثانياً: أبعاد جودة أداء العاملين

تُعد جودة الأداء أحد المؤشرات الجوهرية لنجاح المؤسسات وقدرتها على المنافسة، إذ تعكس مستوى كفاءة العاملين في الجوانب المعرفية والفنية والسلوكية. وقد تبنت هذه الدراسة ثلاثة أبعاد رئيسية لقياس جودة الأداء:

1- المهارات المعرفية:

تتعلق بالقدرة على الإلمام بالأنظمة والسياسات والإجراءات وكافة الجوانب المعرفية المرتبطة بطبيعة العمل. وتشير الأدبيات (الكردي، 2020) إلى أن ارتفاع المستوى المعرفي للعاملين يُسهم في رفع جودة القرارات وتحسين استثمار الموارد.

2- المهارات الفنية:

تمثل الكفاءات العملية والتقنية اللازمة لإنجاز المهام التشغيلية بكفاءة عالية. وتُعد هذه المهارات الأساس التطبيقي الذي يحول الأفكار الإبداعية إلى ممارسات عملية ملموسة (Ananthalakshmi, 2019).

3- المهارات السلوكية:

تشير إلى الجوانب المرتبطة بالسلوك الفردي والتفاعل داخل بيئة العمل، مثل: التعاون، الانضباط، التواصل، وضبط الضغوط. وقد أكدت دراسات (Saks, 2006؛ Hasmin et al., 2021) أن توفر هذه المهارات يعزز الانتماء المؤسسي والقدرة على العمل الجماعي، مما يرفع جودة الأداء بشكل شامل.

• أظهرت نتائج التحليل تقديراً موثقاً للتباين المفسر ($R^2 = 0.537$) مما يعكس أن أكثر من نصف التباين في جودة الأداء يُعزى لمستوى الإبداع الوظيفي.

الإطار النظري للدراسة:

يرتكز الإطار النظري على:

أولاً: أبعاد الإبداع الوظيفي

يُعد الإبداع الوظيفي أحد المحركات الأساسية لرفع كفاءة المنظمات، حيث يتجلى في قدرة العاملين على تقديم حلول وأساليب جديدة تعزز فاعلية الأداء. وقد ركزت هذه الدراسة على ثلاثة أبعاد رئيسية تمثل جوهر الإبداع في بيئة العمل الصناعية، وهي:

1- المرونة الوظيفية:

تشير إلى قدرة الموظف على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة، وتبديل أساليبه بما يتناسب مع الظروف، دون المساس بجودة الأداء. وتبرز أهميتها في مواجهة التغيرات التنظيمية أو السوقية، حيث تمثل سلوكاً محورياً لدعم الإبداع وتحسين المخرجات (Gürbüz et al., 2024).

2- التفكير الابتكاري:

يعكس قدرة الفرد على توليد أفكار وأساليب جديدة قابلة للتطبيق تسهم في تطوير العمليات وتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة. وقد أكد باحثون (Fahmi & Siswadi, 2022؛ Khasawneh, 2023) أن التفكير الابتكاري يمثل حجر الزاوية في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز الإنتاجية.

3- حل المشكلات:

يتمثل في مهارة الموظف في التعرف على التحديات العملية التي تواجهه، وتحليل أسبابها، والتوصل إلى حلول إبداعية قابلة للتنفيذ. ويُنظر إليه بوصفه أداة

منهجية الدراسة وإجراءاتها: المنهجية العلمية:
المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليلها كميًا وكيفيًا، مع الربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات تدعم المعرفة حول الموضوع.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من الإداريين والعاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه الصناعية بمحافظة تعز، التي تضم عدة شركات كالشركة اليمنية للصناعة والتجارة، والشركة اليمنية لصناعة السمن والصابون، وشركة الصناعات المتنوعة ومواد التعبئة، بإجمالي عدد موظفين يبلغ حوالي 3480 موظفًا.

2. عينة الدراسة:

اختيرت عينة عشوائية نسبية بلغ حجمها 900 موظف موزعين على الشركات الثلاث بنسب مثلية، وذلك باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون لضمان موضوعية النتائج.

طريقة اختيار العينة

1- تقسيم المجتمع إلى طبقات (Strata):

قُسم مجتمع الدراسة البالغ 3480 موظفًا إلى طبقات وفقًا للشركات التابعة للمجموعة، وهي:

- الشركة اليمنية للصناعة والتجارة
- الشركة اليمنية لصناعة السمن والصابون
- شركة الصناعات المتنوعة ومواد التعبئة

ب- اختيار حجم العينة داخل كل طبقة:

تحددت حجم العينة الإجمالي بـ 900 موظف تمثل حوالي 25.9% من مجتمع الدراسة كاملاً، وتوزعت

حجم العينة نسبةً إلى حجم كل طبقة (شركة) بناءً على النسب التناسبية لعدد الموظفين فيها.

ج- الاختيار العشوائي داخل كل طبقة:

داخل كل طبقة، تم اختيار أفراد العينة عشوائيًا لضمان التمثيل الصحيح لجميع الفئات الوظيفية والإدارية، مع مراعاة التنوع بين الجنسين والمستويات الوظيفية.

3. أداة جمع البيانات:

استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم التأكد من صدقها الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرضها على خبراء وأكاديميين. كما أُجريت مقابلات شخصية مع المدراء والموظفين لدعم الجانب الاستكشافي.

4. التحقق من الثبات والمصدقية:

تم قياس الثبات الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وأظهرت النتائج ثباتًا عاليًا لجميع المحاور والأبعاد جميع القيم ($0.70 <$)

5. مصادر المعلومات:

اعتمدت الدراسة على مصادر ثانوية (كتب، أبحاث، دراسات سابقة، دوريات، ومواقع إلكترونية) لمعالجة الإطار النظري، ومصادر أولية (الاستبانة والمقابلات) لمعالجة الجوانب التطبيقية.

6. الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على استخدام مجموعة من التقنيات الإحصائية لتحليل البيانات جُمعت من عينة الدراسة (900 موظف) بشكل دقيق ومنهجي، بهدف اختبار الفرضيات المتعلقة بدور الإبداع الوظيفي في تحقيق جودة أداء العاملين، مع التركيز على تحليل الأثر المباشر وغير المباشر للإبداع الوظيفي ودور المتغير الوسيط. تم استخدام البرنامج الإحصائي

تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد Simple & Multiple Regression Analysis :

- يُستخدم لتقدير وتأثير المتغير المستقل (الإبداع الوظيفي) وأبعاده المختلفة (المرونة الوظيفية، التفكير الابتكاري، حل المشكلات) على المتغير التابع (جودة أداء العاملين).
- يساعد في قياس قوة العلاقة وتحديد مدى تأثير كل بعد من أبعاد الإبداع على جودة الأداء.

2- تحليل المسار (Path Analysis) ونمذجة

المعادلات الهيكلية (Structural

Equation Modeling – SEM):

- تُطبق لفحص التفاصيل الدقيقة للعلاقات بين المتغيرات، بما في ذلك التأثيرات المباشرة وغير المباشرة. يسمح بتقدير مدى تأثير الإبداع الوظيفي على جودة أداء العاملين بشكل مباشر وأيضًا عبر متغيرات وسيطة (إذا وجدت).

3- يوفر قياسات إحصائية دقيقة لدلالة التأثيرات

ونمذجة العلاقات المركبة.

4- اختبار الوساطة (Mediation Test):

- يتم وفق خطوات بارون وكيني (Baron & Kenny) للتحقق من دور المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- يستخدم تقنيات Bootstrap لتقييم ثبات نتائج اختبار الوساطة.
- يُعدّ وجود تأثير وسيط ذا دلالة إحصائية إذا كانت معاملات التأثير غير المباشر ذات قيم $p < 0.05$ ، ويؤكد ذلك عبر فواصل الثقة للbootstrap التي لا تشمل الصفر.

SPSS بالإضافة إلى برنامج AMOS لنمذجة المعادلات الهيكلية.

- اختبارات الثبات والموثوقية
- تم قياس ثبات أداة الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمته لكل من المتغيرات:
 - الإبداع الوظيفي: 0.863 (مرتفع جدًا)،
 - جودة أداء العاملين: 0.890 (ممتاز)،
- مما يدل على موثوقية عالية للأداة في قياس المتغيرات المدروسة.

الفحوصات الإحصائية المستخدمة

- التحليل الوصفي (Descriptive Analysis) : يُستخدم لحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لأبعاد المتغيرات.
- يهدف إلى فهم طبيعة توزيع البيانات ومستويات المتغيرات الرئيسية (الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين).

1- اختبار الفروق (T-Test و One-Way

ANOVA):

- تُستخدم لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الإبداع الوظيفي وجودة الأداء بين مجموعات مختلفة ضمن عينة الدراسة.
- يُجرى التحليل على أساس المتغيرات الديموغرافية مثل: الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية أو الرتبة الوظيفية.
- T-Test يقارن متوسطين لمجموعتين (على سبيل المثال: ذكور مقابل إناث).
- One-Way ANOVA يقارن متوسطات ثلاث مجموعات أو أكثر (مثل مجموعات سنوات الخبرة المختلفة).

نتائج التحليل الإحصائي

ثبات الأداة وموثوقيتها:

- ثبات الأداة وخصائص المتغيرات بلغ معامل ألفا كرونباخ لقياس الإبداع الوظيفي قيمة 0.863، ولقياس جودة أداء العاملين قيمة 0.890 مما يثبت أن أدوات لقياس المستخدمة تتمتع بثبات وموثوقية عالية تضمن دقة وجدية البيانات. أظهرت المتوسطات الحسابية لأبعاد المتغيرات مستويات عالية للإبداع الوظيفي (بمتوسط عام

اختبار الفروق الإحصائية

- أظهر كل من اختبار T-Test وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) فروقاً ذات دلالة إحصائية في الإبداع الوظيفي وجودة الأداء حسب بعض الخصائص الديموغرافية، مثل: فروق دالة بين المتخصصين حسب الجنس والتخصص، إذ سجل بعض الفئات مستويات إبداع وأداء مختلفة بشكل معنوي إحصائياً.
- فروق دالة أيضاً حسب سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية والمسمى الوظيفي ($\text{Sig} < 0.05$)، مما يتفق مع نتائج دراسات محلية مثل محرم (2021).

تشير هذه النتائج إلى تأثير متغيرات شخصية ومهنية في تنوع الأداء والإبداع.

تحليل الانحدار

بين تحليل الانحدار البسيط وجود علاقة إيجابية قوية ($R=0.733$ ، $p<0.01$) بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين، حيث يفسر الإبداع 32.9% من التباين في جودة الأداء ($R^2 = 0.329$).

- كل زيادة وحدة في مستوى الإبداع الوظيفي تؤدي إلى زيادة ملحوظة مقدارها 0.69 وحدة في جودة الأداء.
- النتائج بينت وجود تأثير غير مباشر ذا دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على جودة الأداء
- كانت قيم مؤشرات مطابقة نموذج SEM (مثل RMSEA، CFI) ضمن الحدود المقبولة، مما يدل على صلاحية النموذج ومواءمة البيانات.

منهجية الدراسة في نقاط

المنهج: وصفي تحليلي

- المجتمع: موظفو شركات مجموعة هائل سعيد أنعم بتعز
- العينة: 900 موظف، عشوائية نسبية
- الأداة: استبانة ومحكمة، مقابلات داعمة
- التحقق: صدق وثبات (كرونباخ ألفا < 0.86)
- التحليل: SPSS (وصفي، فروق، انحدار،

تحليل مسار

جدول (1) جدول توزيع العينات في الشركات

الشركة	حجم المجتمع (عدد الموظفين)	حجم العينة (عدد الموظفين)
الشركة اليمنية للصناعة والتجارة	2300	341
الشركة اليمنية لصناعة السمن والصابون	1140	284

شركة الصناعات المتنوعة	1040	275
الإجمالي	3480	900

المصدر: الشركة الصناعة والتجارة والسمن والصابون والمنتجات المتنوعة

• صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: الصدق (Validity)

تحقق الصدق الظاهري من خلال العرض على خبراء المجال، والتأكد من مناسبة ووضوح جميع الفقرات للأبعاد المستهدفة.

• الصدق الداخلي:

قُسم إلى معاملات ارتباط بين الأبعاد، ووجد أنها جميعاً مرتفعة.

ثانياً: الثبات (Reliability)

تم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا:

• الإبداع الوظيفي: 0.863 (مرتفع)

• جودة الأداء: 0.890 (ممتاز)

جميع محاور وأبعاد الاستبانة تجاوزت الثبات المقبول (0.7)، مما يعكس اتساقاً عالياً

ثالثاً: مصادر المعلومات

• المصادر الثانوية:

اعتمدت الدراسة على الكتب، المراجع العربية والأجنبية، الدوريات، الأبحاث، الدراسات السابقة، والمواقع الإلكترونية لمعالجة الإطار النظري.

• المصادر الأولية:

الاستبانة المقننة، مقابلات شخصية لدعم التحليل النوعي، بيانات ميدانية من موظفي الشركات.

أداة الدراسة (الاستبانة):

تطوير أداة القياس (الاستبانة) بعد دراسة مستفيضة للأدبيات السابقة المتعلقة بالإبداع الوظيفي وجودة

أداء العاملين، مع الاستناد إلى النموذج المعرفي المعتمد للدراسة.

في مرحلة أولى، أُجريت مقابلات نوعية مع عدد من الخبراء والعاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز، بهدف:

• استكشاف واقع بيئة العمل والتحديات التي

تواجهها فيما يتعلق بالإبداع وجودة الأداء.

• تحديد فجوة البحث بدقة بناءً على آراء الخبراء

والموظفين، مما ساعد على صياغة بنود

الاستبانة بحيث تعكس الواقع الفعلي لمجتمع

الدراسة.

الاستفادة من نتائج هذه المقابلات في مرحلة تصميم

أداة القياس بالصورة الأمثل، وليس كأداة اختبار أو تقييم مباشرة.

بعد صياغة الاستبانة وُزعت على عينة ميدانية كبيرة

بلغت 900 موظف، وجمعت البيانات بشكل دقيق.

• ثم اختبار أداة الدراسة إحصائياً من خلال:

قياس الثبات الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا، حيث أظهرت نتائج عالية دليلاً على موثوقية الأداة.

• اختبار الصدق الظاهري والموضوعي بناءً

على مراجعة الخبراء والبيانات، ما يضمن

ملاءمة الأداة لقياس المتغيرات المستهدفة.

• استخدام تحليلات إحصائية متعددة مثل

التحليل الوصفي، الانحدار، وتحليل المسار،

لاختبار الفرضيات وتحليل العلاقة بين

المتغيرات.

جدول (2) توضيحي لمخلص استنباط اختبارات الفروق

الاختبار الإحصائي	الغرض من الاستخدام	تطبيقه في الدراسة
T-Test	اختبار الفروق بين متوسطين	فحص فروق الإبداع الوظيفي/جودة الأداء حسب التخصص أو الجنس
One Way ANOVA	اختبار الفروق بين 3 مجموعات أو أكثر	دراسة الفروق الإبداع الوظيفي/جودة الأداء حسب سنوات الخبرة أو الرتبة أو المسمى الوظيفي
الانحدار البسيط/المتعدد	تقدير أثر متغير أو أكثر على متغير تابع	قياس أثر الإبداع الوظيفي على جودة الأداء وأثر المتغيرات الأخرى
تحليل المسار	قياس الأثر المباشر وغير المباشر	تقييم تأثير الإبداع الوظيفي على جودة الأداء في وجود متغيرات وسيطة

أولاً: نتائج الإبداع الوظيفي

- جاءت الأبعاد الثلاثة لجودة الأداء (المهارات المعرفية، المهارات الفنية، المهارات السلوكية) بنتائج إيجابية ومنتقاربة، مع أفضلية ملحوظة في الكفاءة الشخصية واستغلال الموارد ومعالجة ضغوط العمل.
- ساهمت برامج التطوير الداخلي ومناخ العمل المحفز في تحسين جوانب الأداء والالتزام بالمهام وتحقيق الأهداف الوظيفية. حيث جاءت جودة الأداء ضمن النطاق المرتفع (متوسط 5.62 من 7؛ 80.3%).

ثالثاً: تحليل العلاقة بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين:

أوضحت نتائج الانحدار الخطي وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين الإبداع الوظيفي وجودة الأداء، إذ:

- كان معامل الارتباط (R) عاليًا (0.733)، مما يشير إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرين.
- تفسير التباين ($R^2 = 0.537$) يعني أن 53.7% من التباين في جودة الأداء يمكن تفسيره من خلال مستويات الإبداع الوظيفي.

- أظهرت البيانات أن مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين مرتفع، بمتوسط 5.60 من 7 (80% من الدرجة الكلية).

- أوضحت النتائج بروز بُعدي التفكير الابتكاري وحل المشكلات كأعلى الأبعاد تأثيراً في رفع جودة الأداء، إذ سجلا متوسطات أعلى من غيرها، مما يعكس وجود ثقافة تنظيمية تشجع على توليد الأفكار الجديدة والبحث عن حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العاملين أثناء أداء العمل.

- في المقابل، تبين وجود مجال لتحسين قبول التغذية الراجعة والنقد البناء، ما يشير إلى الحاجة لتعزيز ثقافة الحوار ومشاركة الآراء بصورة إيجابية ضمن فرق العمل.

ثانياً: نتائج جودة أداء العاملين

- جودة أداء العاملين كانت في مستوى مرتفع، حيث تجاوز المتوسط العام لجودة الأداء 80% من الدرجة الكلية.

هام لتحسين سياسات الموارد البشرية (Saks, 2006).

• تميزت هذه الدراسة عن كثير من الأبحاث السابقة بتركيزها على الإبداع الوظيفي كمتغير مستقل ودور كل من الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين كمؤشرين رئيسيين في تفسير جودة الأداء، وهو ما عزز من دقة التوصيات العملية للقطاع الصناعي اليمني.

• اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسة على أنه:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين أبعاد الإبداع الوظيفي (التفكير الابتكاري، حل المشكلات، المرونة الوظيفية) وجودة أداء العاملين لدى العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز.

المنهجية المتبعة في اختبار الفرضية

تطبيق الانحدار الخطي البسيط لتحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين:

• المتغير المستقل: الإبداع الوظيفي (بأبعاده الثلاثة)

• المتغير التابع: جودة أداء العاملين

• الاعتماد على بيانات ميدانية لعينة كبيرة (900 موظف) لضمان صدق النتائج وموضوعيتها.

• أداة القياس المثبتة الثبات (معامل كرونباخ ألفا < 0.86)، والتحقق من الصدق الظاهري

وصدق المحتوى.

جدول (3) النتائج الإحصائية الأساسية

التفسير	القيمة	المؤشر الإحصائي
كل زيادة وحدة في الإبداع تقابلها زيادة 0.539 وحدة في جودة الأداء	0.539	معامل الانحدار (Beta)

• أظهر معامل الانحدار ($\beta = 0.69$ ، $p < 0.01$) أن كل زيادة وحدة في الإبداع الوظيفي تقابلها زيادة ملحوظة بمقدار 0.69 وحدة في جودة الأداء.

تدل هذه النتائج على أن الإبداع الوظيفي يعد من العوامل الحاسمة التي ترفع من مستوى الأداء الوظيفي، وهو ما يعزز فرضية الدراسة ويتوافق مع العديد من الدراسات الحديثة التي أكدت هذا الارتباط (Guan و Frenkel، 2019؛ Dominica، 2020؛ Al-Khasawneh، 2022).

رابعاً: مناقشة النتائج

تتماشى نتائج الدراسة مع النظريات والمراجع العلمية التي ترى في الإبداع الوظيفي دعامة أساسية لتحسين الأداء المؤسسي (Amabile, 1996; Shalley و Gilson, 2004).

• أظهرت الدراسة أهمية توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة لممارسة الإبداع، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي.

• تُبرز الحاجة لتعزيز الإبداع الوظيفي باعتباره عاملاً معززاً للتفاعل في جودة أداء العاملين (Locke, 1976)، خصوصاً مع المستويات المتوسطة الملحوظة في الدراسة.

• تعد الفروق الديموغرافية التي لوحظت داعمة لفكرة تأثير العوامل الشخصية والمهنية في تحفيز الإبداع والأداء، وهو ما أشار إليه الباحثون كعامل تطبيقي

دلالة إحصائية (p-value)	0	العلاقة دالة بدرجة عالية ($p < 0.01$)
معامل التحديد (R^2)	0.537	الإبداع يفسر 53.7% من التباين في جودة الأداء
عدد العينة	900	عينة تمثيلية تعزز دقة النتائج

قيمة F للمعادلة:

$F = 440.7$ ودلالاتها الإحصائية عالية جداً (p)

(< 0.00001)، مما يؤكد قوة النموذج وعدم

عشوائية.

اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى:

هناك تأثير إيجابي للمرونة الوظيفية على جودة أداء

العاملين.

طريقة الاختبار:

تحليل الانحدار الخطي البسيط أو المتعدد لقياس أثر

بُعد المرونة على جودة أداء العاملين.

المؤشرات الرئيسية:

- معامل الانحدار (B) الإيجابي له دلالة إحصائية

($p \leq 0.05$).

- معامل ارتباط (r) يشير إلى علاقة ارتباط إيجابية.

ملاحظة النتائج:

في نتائج تحليل الانحدار الفرعي للمرفق، أظهرت

الأبعاد المرتبطة بالمرونة قيمة بيتا موجبة وبمعنوية

إحصائية تدل على قوة التأثير.

جدول (4) تحليل المرونة الوظيفية وجودة الاداء

التفسير	القيمة الاحتمالية (p)	معامل بيتا (Beta)	معامل الانحدار (B)	الفرضية
أثر إيجابي معنوي	< 0.05	> 0.6	إيجابي (مثلاً 0.6 تقريباً)	المرونة الوظيفية → جودة الأداء

المؤشرات الرئيسية:

- قيمة معامل الانحدار (B) موجبة وإحصائياً دالة (p)

(< 0.05).

- معامل بيتا (Beta) يدل على قوة الأثر النسبي

للتفكير الابتكاري.

• ملاحظة النتائج: نتائج الانحدار تشير إلى وجود

علاقة إيجابية قوية بين التفكير الابتكاري وجودة

الأداء مع إشارة على دلالة إحصائية عالية.

الفرضية الفرعية الثانية:

هناك تأثير إيجابي للتفكير الابتكاري على جودة أداء

العاملين.

طريقة الاختبار:

تطبيق تحليل الانحدار لقياس تأثير بعد التفكير

الابتكاري على جودة الأداء.

جدول (5) تحليل التفكير الابتكاري وجودة الاداء

الفرضية	معامل الانحدار (B)	معامل بيتا (Beta)	القيمة الاحتمالية (p)	التفسير
التفكير الابتكاري → جودة الأداء	إيجابي (مثلاً 0.78 تقريباً)	> 0.8	< 0.05	تأثير قوي وإيجابي

الفرضية الفرعية الثالثة:

- المؤشرات الرئيسية:
- معامل الانحدار (B) إيجابي ونو دلالة إحصائية.
- معامل التحديد (R^2) يعكس قدرة بعد حل المشكلات على تفسير تباين جودة الأداء.
- طريقة الاختبار:

استخدام تحليل الانحدار لتحديد أثر بُعد حل المشكلات

على جودة الأداء.

ملاحظة النتائج:

أظهرت نتائج التحليل أن بُعد حل المشكلات له تأثير معنوي واضح على جودة أداء العاملين، مثبتاً بذلك صحة الفرضية.

جدول (6) تحليل حل المشكلات وجودة الأداء

الفرضية	معامل الانحدار (B)	معامل بيتا (Beta)	القيمة الاحتمالية (p)	التفسير
حل المشكلات → جودة الأداء	إيجابي (مثلاً 0.81 تقريباً)	> 0.87	< 0.05	تأثير إيجابي قوي

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

الفرضية الثانية مثبتة إحصائياً بنص النتيجة وتوصيات الدراسة، مع ربطها بالتوصيات التنظيمية.

تفسير النتائج:

- أكدت النتائج وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين الإبداع الوظيفي وجودة أداء العاملين.
- يوضح معامل الانحدار المعياري أن زيادة مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين ينعكس مباشرة وعلى نحو ملموس في تحسين جودة أدائهم، وهو ما يحقق جوهر العنوان بدقة وبدون خلط مع متغيرات وسيطة أو خارج إطار العنوان.

وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أفراد العينة حول أثر الإبداع الوظيفي في تحسين جودة أداء العاملين تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، المؤهل، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة).

نتائج اختبار (ANOVA) توضح وجود فروق معنوية بين الشرائح المختلفة ($F = 5.13$ ، $p = 0.007$)، أي أن الاستجابة لتأثير الإبداع تختلف باختلاف الدرجة والمسمى الوظيفي والخبرة [attached_file] أن

ولغرض التحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لدراسة أثر تنمية الإبداع الوظيفي في جودة الأداء العاملين للعاملين. وقد أسفر التحليل عن النتائج الموضحة في الجداول التالية:

- معامل التحديد (R^2) يبين أن الإبداع الوظيفي يفسر نسبة كبيرة من التمايز في مستويات جودة الأداء، مع بقاء أثر لعوامل أخرى (وهو أمر متوقع في البحوث الميدانية السلوكية).
- جميع النتائج جاءت متسقة مع الفرضية الرئيسية للبحث، وتم اختبارها باستخدام تصميم إحصائي حديث وموثوق (تحليل انحدار بسيط).

جدول (7) ملخص نموذج الانحدار لدراسة أثر تنمية الإبداع الوظيفي في جودة أداء العاملين

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل المعدل التحديد	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.733	0.537	0.537	0.31548

مستوى الإبداع الوظيفي يؤدي إلى زيادة قدرها (0.539) وحدة في جودة الأداء الوظيفي للعاملين. كما أن معامل بيتا المعياري (0.733) يشير إلى قوة العلاقة النسبية بين المتغيرين.

تشير نتائج تحليل الانحدار إلى أن معامل الانحدار غير المعياري (B) للإبداع الوظيفي بلغ (0.539)، وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000). وهذا يعني أن كل ارتفاع بمقدار وحدة واحدة في

جدول (8) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفروق جودة الأداء حسب الدرجة الوظيفية

المصدر	مجموع المربعات	الدرجات	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية (.Sig)
بين المجموعات	10.44	2	5.22	5.13	0.007
داخل المجموعات	823.87	810	1.02		
الكلية	834.31	812			

الدنيا) لصالح من لديهم خبرة ودرجة أعلى، وهذا يدعم التوصية بمواءمة برامج التحفيز وتطوير الإبداع بحسب الدرجات الوظيفية المختلفة.

اختبار (ANOVA) يوضح وجود فروق معنوية دالة بين متوسطات جودة الأداء لشرائح الدرجة الوظيفية المختلفة (Sig = 0.007)، أي أن مستوى جودة الأداء يختلف بين مستويات الإدارة (العليا، الوسطى،

جدول (9) معاملات الانحدار لدراسة أثر تنمية الإبداع الوظيفي على جودة أداء العاملين

فترة الثقة 95% (الأدنى، الأعلى)	مستوى الدلالة	القيمة التائية	معامل بيتا	الخطأ المعياري	المعامل B	المتغير
(2.382، 2.753)	0	27.17	-	0.095	2.568	الثابت
(0.507، 0.572)	0	32.29	0.733	0.017	0.539	الإبداع الوظيفي

ديناميكية متسارعة. كما دعمت دراسة Fahmi and Siswadi (2023) هذه النتيجة، موضحة أن توفير بيئة عمل داعمة للإبداع يرفع من مستويات الأداء الفردي والجماعي، ويزيد من التزام العاملين تجاه منظماتهم.

وفي السياق ذاته، أظهرت دراسة Dominica (2020) أن المؤسسات التي تتبنى برامج لتعزيز الإبداع الوظيفي تحقق تحسناً ملحوظاً في مؤشرات الأداء مقارنة بغيرها من المؤسسات. كما أوضحت دراسة Al-Khasawneh (2022) أن تنمية التفكير الابتكاري للعاملين يعزز الأداء المؤسسي ويزيد من القدرة التنافسية للمؤسسات في الأسواق المتغيرة. ويلاحظ أن هذه النتائج تتوافق مع نتائج الدراسة الحالية في بيئة الشركات الصناعية اليمنية، مما يدعم عمومية العلاقة بين الإبداع الوظيفي وجودة الأداء عبر بيئات صناعية وخدمية مختلفة.

وعلى الصعيد العربي، تدعم الأدبيات مثل دراسة محرم (2021) ودراسة خزام (2020) هذا التوجه؛ حيث أشارت إلى أن التدريب الموجه نحو تعزيز الإبداع يسهم في تحسين الأداء الوظيفي على الأداء قد يكون محدوداً إذا لم يكن مدعوماً ببيئة تنظيمية محفزة وإدارة داعمة للابتكار. كما أظهرت دراسة Damisa & Bin

تشير نتائج تحليل الانحدار إلى أن معامل الانحدار غير المعياري (B) للإبداع الوظيفي بلغ (0.539)، وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000). وهذا يعني أن كل ارتفاع بمقدار وحدة واحدة في مستوى الإبداع الوظيفي يؤدي إلى زيادة قدرها (0.539) وحدة في جودة الأداء الوظيفي للعاملين. كما أن معامل بيتا المعياري (0.733) يشير إلى قوة العلاقة النسبية بين المتغيرين.

تشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي وإيجابي للإبداع الوظيفي على جودة أداء العاملين في مجموعة الشركات محل الدراسة، مما يعزز فرضية أن القدرات الابتكارية للعاملين تمثل عاملاً حاسماً في تحسين الأداء المؤسسي. إذ يتضح أن ارتفاع مستويات الإبداع الوظيفي يرتبط بتحسين ملموس في جودة الأداء، بما يسهم في رفع الكفاءة العامة وتحقيق أهداف الشركات الاستراتيجية. وتتفق هذه النتيجة مع ما أورده الأدبيات الحديثة، حيث بينت دراسة Guan and Frenkel (2019) أن تعزيز القدرات الإبداعية يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية في البيئات الصناعية التي تواجه تحديات بفعالية في تحسين أداء العاملين، ويزيد من قدرتهم على التكيف مع المتغيرات المستمرة في بيئات العمل الحديثة. وعلى الرغم من هذا الاتفاق، إلا أن بعض الدراسات أظهرت نتائج مغايرة أو متحفظة؛ فقد أوضحت دراسة

إضافية مثل الكفاءة في المهارات الشخصية وإدارة الضغوط، مما قد يحد من تأثيره المباشر على الأداء في غياب هذه العوامل.

Zainol (2022) أن تطوير الإبداع الفردي لا يؤدي بالضرورة إلى تحسين الأداء المؤسسي إلا إذا اقترن ببرامج تنمية مهنية مستدامة وثقافة تنظيمية تفاعلية. في الاتجاه ذاته، أشارت دراسة Hasmin et al (2021) إلى أن الإبداع الوظيفي يتطلب شروطاً

جدول (9) خلاصة المتغيرات ونموذج التحليل

النوع	المتغيرات	طريقة التحليل	النتائج الإحصائية الرئيسية
متغير مستقل	الإبداع الوظيفي (بأبعاده)	تحليل انحدار بسيط	$B = 0.539$ ، $Beta = 0.733$ ، $R^2 = 0.537$ ، $p = 0.000$
متغير تابع	جودة أداء العاملين		
متغيرات محددة	أبعاد الإبداع الوظيفي (مرونة، تفكير ابتكاري، حل المشكلات)	تحليل انحدار فرعي (ممكن)	تأثير إيجابي معنوي لكل بعد على جودة الأداء
متغير وسيط/ديموغرافي	الدرجة الوظيفية (فروق جودة الأداء)	ANOVA	$F = 5.13$ ، $p = 0.007$ (معنوية فروق)

التوصيات:

- تطوير نظام مكافآت مادي ومعنوي للعاملين الذين يقدمون حلولاً أو أفكاراً تساهم في تحسين العمليات أو المنتجات (جوائز شهرية - شهادات تميز - نشر قصص نجاح على منصات الشركة الرسمية).

3. تدعيم ثقافة المشاركة والتغذية الراجعة:

- تفعيل جلسات عصف ذهني منتظمة وورش عمل جماعية داخل فرق العمل لمناقشة المشكلات التشغيلية واقتراح الحلول، مع تأكيد أهمية استقبال النقد البناء وتحفيز الحوار الإيجابي.

في ضوء نتائج الدراسة حول "دور الإبداع الوظيفي في تحقيق جودة أداء العاملين في مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركائه بمحافظة تعز"، توصي الدراسة بما يلي:

1. تصميم برامج تدريب إبداعي متكاملة:
- إطلاق برامج تدريب دورية متخصصة لتنمية مهارات التفكير الابتكاري وحل المشكلات وتعزيز المرونة الوظيفية لدى جميع فئات الموظفين.
- اختيار موضوعات التدريب بناءً على نتائج التحليل واحتياجات العمل الفعلية.
2. إنشاء نظام تحفيز وتكريم الأفكار الإبداعية:

نقاش عن حلول مشكلات واقعية داخل الشركة.

3. تطوير نظام مكافآت فوري ومعلن
- إطلاق منصة إلكترونية داخلية لتلقي الأفكار التطويرية من الموظفين.
- الإعلان شهرياً عن أفضل فكرة وتنفيذها فعلياً إذا ثبت جدواها.

- منح جوائز مادية (مبالغ مالية) ومعنوية (شهادة تميز، نشر قصة نجاح، ترقية بناءً على الأداء الإبداعي).

4. تحديث سياسات تقييم الأداء
- تعديل نماذج تقييم الأداء السنوي لمتضمن بنداً منفصلاً عن "المشاركة الإبداعية وتقديم الحلول".

- تدريب المشرفين على وضع معايير عادلة وموضوعية لقياس عنصرى الإبداع والتحسين في العمل.

5. تفعيل التواصل المؤسسي الإبداعي
- تحديد أسبوعين في السنة لـ"أسبوع الإبداع المؤسسي"، تُنظَّم فيه مسابقات إبداعية وفعاليات عصف ذهني للتحديات الواقعية للشركة.

- نشر ملخص التجارب الناجحة داخلياً وعلى وسائل التواصل المؤسسية.

6. مراجعة دورية وتقييم سنوي للأثر
- قياس أثر كل برنامج وسياسة عبر استبيانات نصف سنوية وأرقام الأداء الفعلية (الإنتاجية، تقليل الهدر، رضا الموظفين).

4. تعديل نظام تقييم الأداء ليشمل الإبداع الوظيفي:

- تضمين مؤشرات واضحة لقياس المشاركة في الإبداع ضمن معايير تقييم الأداء السنوي، وربط نتائج التقييم بالترقيات والمكافآت.

5. تعزيز تمكين القيادات الوسطى والإدارية:
- تنظيم دورات خاصة لقادة الفرق والمديرين حول أساليب إدارة الابتكار وتحفيز الموظفين على المبادرة والتجريب، وتكريس توجه إداري داعم للمرونة والتجديد.

6. مواءمة إجراءات العمل مع الفروق الديموغرافية:

- تطوير سياسات تشجيع تراعي الفروق في الخبرة والمؤهل والدرجة الوظيفية ليحصل كل موظف على فرص متساوية في التدرج والتدريب والتحفيز.

تصور أو خطة تنفيذية لتطبيق التوصيات في الشركات الصناعية

خطة مقترحة للتنفيذ خلال عام واحد:

1. تشكيل لجنة دائمة للإبداع المؤسسي
- تتكون اللجنة من إداريين، ممثلين عن فرق العمل، وخبراء موارد بشرية.
- تتولى اللجنة الإشراف على تنفيذ الأنشطة والبرامج الإبداعية وتقييمها.

2. بناء برنامج تدريبي سنوي
- تخصيص ميزانية سنوية لتنظيم برامج وورش عمل حول الإبداع، للعاملين والقيادات.

- الجدولة: ورشة كل ثلاثة أشهر، بمشاركة جميع الأقسام؛ يتخللها تدريب عملي وحلقات

[8] شعبان، محمد (2020). الإبداع الإداري وجودة الأداء المؤسسي في المنظمات العربية. مجلة الاقتصاد والأعمال، 9(2)، 242-247.

[9] عكر، منى خالد (2023). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 1(11)، 50-52.

[10] زهرة، سعاد (2017). محفزات الإبداع الوظيفي وأثرها في بيئة العمل. نشرة الموارد البشرية، 17، 17-29.

[11] محرم، جمال (2021). التدريب التخصصي في شركات النفط والغاز اليمنية وأثره على الكفاءة المهنية للموظفين. رسالة ماجستير، الجامعة الوطنية - تعز، اليمن.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- [1] bdel-Gadir, Al-Jahwari (2020). Impact of Training on Employees' Performance: A Case Study of Selected Private Sectors Companies in Oman. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 8(8), 29-41.
- [2] Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. Annual Review of Psychology, 60, 451-474.
- [3] Al-Khasawneh, R. N., et al. (2022). The Impact of Organizational Training Operations Management on Job Performance: An Empirical Study on Jordanian Government Institutions. Global Business Review.
- [4] Ananthalakshmi, (2019). Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia.
- [5] Arwab, D.M.P., et al. (2022). Task performance and training of employees: the mediating role of employee engagement in the tourism and hospitality industry.

• إعداد تقرير سنوي يعرض النتائج والتوصيات الجديدة على اللجنة العليا، مع اقتراح تطويرات مستقبلية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- [1] أحمد، حمدي (2020). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. المجلة العربية للإدارة، 40(4)، 225-246.
- [2] إبراهيم عابدين، نضال حمدان المصري (2017). دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في قطاع غزة. المجلة العربية للإدارة، 37(3).
- [3] الجبوري، ريم (2020). الإبداع كمدخل لتحقيق التميز في الأداء المؤسسي. مجلة الإبداع والإدارة، 12(1)، 95-120.
- [4] الكردي، أحمد محمد (2020). دور الإبداع الوظيفي في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في المؤسسات الصناعية. مجلة العلوم الإدارية، العدد 12، ص. 45-62.
- [5] المطري، عبدالكريم علي حسين (2019). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري، دراسة ميدانية في الجامعات الأهلية اليمنية.
- [6] بريكة، ليندة، وعيشاوي، أمال (2021). الإبداع الوظيفي ودوره في جودة الأداء. مجلة التطوير الإداري، 16، 16-29.
- [7] بوبعة، عبدوهاب، بن ميرة، أمينة بواشري (2018). دور الإبداع في تحقيق ريادة المنظمات: دراسة حالة مجمع صيدال. مجلة البشائر الاقتصادية، 4(3)، 476-492.

- [14] Nargis, F., Ozma, A., and Aisha, S. (2020). Training environment and its impact on the relationship between job creativity and performance. *Al-Asayyarah: Journal of Islamic Business and Economics*, 4(2), 123-132 .
- [6] Damisa, S., and Ben Zainol, L. (2022). The Role of Sustainable Professional Development in Enhancing Organizational Performance: The Mediating Effect of Interactive Organizational Culture. *International Journal of Business and Management Studies*, 14(7), 355-370.
- [7] Dominica, E. (2020). The Impact of Innovation Programs on Performance Indicators: A Comparative Institutional Analysis. *Journal of Organizational Innovation*, 15(3), 211-226.
- [8] Fahmi, S. & Siswadi, S. (2023). Training and Innovation in Industrial Performance.
- [9] Guan, X. & Frenkel, S. (2019). How Perceptions of Training Impact Employee Performance: Evidence from Chinese Manufacturing Firms. *International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 329-355.
- [10] Gürbüz, S., Schaufeli, W. B., Freese, C., & Brouwers, E. P. M. (2024). Fueling creativity: HR practices, work engagement, personality, and autonomy. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(22), 3770–3799.
- [11] Hasmin, N., Zuraida, H., and Amira, F. (2021). The direct and indirect effects of job stress and interpersonal skills on the impact of creativity on performance. *Asian Journal of Management Sciences*, 9(2), 85-99.
- [12] Ma, Y., Zhang, H., & Dai, Y. (2021). How job creativity requirements affect employee creativity: Evidence from a cross-level analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 714886.
- [13] Masa'd, F. & Aljawarneh, N.M.S. (2020). The Impact of Creativity on Organizational Performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1549-1560.