

دور التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين

إعداد الطالبات/

ساره حسن السيد

شروق سامر عبدالهادي

مها زعل العنزي

إشراف/

د. وليد سليمان

العام الدراسي:

٢٠٢٣

فهرس المحتوى:

المستخلص: Abstract	٤
المقدمة:	٦
مشكلة الدراسة:	٦
أهمية الدراسة:	٧
أهداف الدراسة:	٧
تساؤلات الدراسة (الفروض):	٧
الدراسات السابقة:	٨
المنهجية وطرق البحث:	١٠
أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):	١٠
مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني):	١٠
المراجع والمصادر:	١١

قائمة الجداول:

المستخلص : Abstract

في ظل عالم شديد المنافسين بين منظمات الأعمال والحاجة لبذل مجهود مضاعف من أجل إرضاء العملاء الحاليين والذين يتغير حاجاتهم ورغباتهم بشكل مستمر، الأمر الذي يعني ضرورة التواصل المستمر والفعال مع العملاء المرتقبين والجمهور العام لتحليل التطورات التي تحدث في عاداتهم ورغباتهم حتى يتسنى ترجمة ذلك إلى الوصول إلى أفضل مزيج من الخدمات والمنتجات التي قد تشبع هذه الخدمات والرغبات. ومن أهم ما يمكن الاستثمار فيه حتى يتم تدعيم هذه المجهودات للوصول إلى الأهداف المنشودة بأعلى درجات الفعالية والكفاءة هي التفكير الإبداعي والذي قد يمكن الشركة من تقديم منتجاتها بشكل يميزها عما يقدم الآخرون أو التفاعل مع المخاطر والتحديات الموجودة بشكل متميز وأكثر فعالية أو استخدام أساليب تسويقية حديثة قادرة على جذب عملاء أكثر. وهذا التفكير إنما هو حصيلة لعدد من الجهود والاستثمارات في بيئة عمل مناسبة واستحقاقات وحوافز مرضية وأنماط قيادة فعالة قادرة على تحفيز همم العاملين وحثهم على الإبداع وهو ما يصب في النهاية بشكل مباشر في أداء المنظمة حيث العلاقة المباشرة بين التفكير الإبداعي والأداء العام للمنظمات.

الفصل الأول

المقدمة:

الطريق الآمن والفعال للتميز في دنيا الأعمال والذي يؤدي إلى ثبات نسبي واستقرار في مبيعات وإيرادات الشركة والحفاظ على حصتها السوقية هو التغيير المستمر في السياسات والاستراتيجيات التي يتم اتباعها في الشركة بالشكل الذي يتوافق مع حاجات ورغبات العملاء وسياسات المنافسين وكذلك شركاء العمل (موردين ووسطاء). (عيد، ٢٠٢٣)

ففي غضون العقود الأخيرة باتت المنافسة أكثر شدة من ذي قبل وخاصة مع انتشار الانترنت وإمكانية اختراق الأسواق الخارجية دون ضرورة لضخ استثمارات فيها وذلك عبر العمليات الالكترونية وهو ما أدلى إلى احتدام المنافسة من المنشآت المختلفة والعالمية وعليه فإن التميز في كل ممارسات العمل سواء المنتج المقدم أو العمليات المختلفة اللازمة لإنتاجه أو الممارسات التسويقية التي يتم القيام بها، كل هذا صوره من صور الإبداع والتميز والذي قد تجعل الشركة ومنتجاتها أكثر تميزاً في عيون العملاء وجماعات المصالح فيعمل على استدامتها في السوق. (Inam, ٢٠٢١)

وتتميز الشركة عبر منتجاتها أو عبر سياستها واستراتيجيتها المعمول بها إنما هو حصيلة التفكير الإبداعي والذي قد يعرف على أنه القدرة على التفكير في شيء بطريقة متميزة ومنفردة. (سلاطني، ٢٠١٩)

أو قد يعرف على أنه فرصة التكفير المتميزة التي يتم من خلالها إنتاج أفكار مختلفة أو مبدعة تعمل على حل مشاكل كل موجودة أو تحديات بطريقة متميزة عما يفكر فيه الآخرون. (عبد الله، ٢٠٢٣)

ولأن المنصات الناجحة هي فقط التي تستطيع إرضاء عملائها والاحتفاظ بهم عبر ما يتم تقديمه من خدمات ومنتجات وبالطريقة التي يتم لها عرض هذه المنتجات وتسويقها وسياستها في التفاعل مع شركات العمل والجمهور وهي غالباً تلك المنظمات التي تتميز وتبدع بشكل مختلف عن الآخرين. هذا الإبداع ما هو إلا نتاج الاستثمار في التفكير الإبداعي سواء في الاستحقاقات وأنظمة الترقية المتبعة أو الأنماط الإدارية والإشراف الفعالة التي لديها القدرة على التحفيز الإيجابي والخلاق والمدعم للقدرة والمهارات الخاصة بالعاملين والتي تعد الأساس في عمليات التفكير الإبداعي وأخيراً البيئة الاجتماعية، بيئة العمل الاجتماعية التي تعد المناخ المناسب لإطلاق الطاقات الإبداعية وروح الابتكار لدى العاملين، (Saleem, ٢٠٢١)

هذه القدرات الإبداعية من خلال التفكير الإبداعي ذات تأثير موجب على مؤشرات الأداء المختلفة لدى المنظمة سواء من خلال رضا العملاء بسبب تميز المنتجات المقدمة أو طرق التغليف أو العرض أو من خلال مؤشرات الأدلة المالية للشركة المتمثلة في الإيرادات والأرباح. وكل المؤشرات المالية وغير المالية هي أهداف تسعى المنظمة لتحقيقها لدورها في تعزيز تنافسية المنظمة واستمرارية نموها وبقائها في الصناعة التي تعمل بها مع تميز هذه المكانة من خلال الدعم المستمر لجهود الإبداع والتفكير الإبداعي. (Zhang, ٢٠٢٣)

-مشكلة الدراسة-

أفضل الاستراتيجيات التي يمكن الاعتماد عليها لجذب مزيد من العملاء لتجسيد الوضع التنافسي للشركة هو تحسين كفاءة العمليات الداخلية بالشكل الذي يمكن المنظمة من تحقيق أفضل معدلات الكفاءة والتي قد تمكن الشركة من استثمار هذا التخفيض في التكاليف إلى المفاضلة بين عدة بدائل ومنها تخفيض أسعار البيع للعملاء مما يعني ارتفاع القيم المضافة المستلمة من قبل العملاء بالمقارنة بالمنتجات الخاصة بالمنافسين أو استثمار جزء من هذه الوفورات في

التسويق والدعاية لمحاولة كسب ولاء وجدية عملاء آخرين في السوق على حساب المنافسين وتحسين الحصة السوقية وذلك لن يأتي إلا من خلال القدرات الابتكارية والإبداعية للعاملين والتي يتم تشجيعها من قبل القيادة الواعية والمتميزة والتي تستطيع من خلال تحفيز العمالة المدروسة والتي تم الاستثمار في برامج تحفيزها وتدعيمها القدر المناسب من إطلاق الأفكار الإبداعية في كل مجالات العمل الداخلية وذلك من أجل تحقيق أعلى درجات التميز بين المنافسين وعليه فإن مشكلة هذه الدراسة يمكن صياغتها في التساؤل التالي: ما هو الدور الذي يمكن أن يلعبه التفكير الإبداعي في رفع أداء العاملين؟ وبصيغة أخرى، هل يمكن أن يؤدي التفكير الإبداعي الذي يتم ممارسته في المنظمات إلى تحسين استراتيجي وواضح في أداء العاملين؟

أهمية الدراسة.

تشتق أهمية الدراسة من الأهمية المتزايدة للتميز في في الصناعة التي تعمل فيها المنشآت الاقتصادية والتي باتت فيها هذا التميز هو الركيزة الأساسية لضمان التنافسية بقوة وفعالية وغالباً ما يربط التميز في فترة العولمة والتطور الإلكتروني السريع بالقدرات الابتكارية والإبداعية للعاملين والذي يتم من خلال التفكير الإبداعي والابتكاري والذي يعد محصلة للعديد من المتغيرات والتي منها النمط القيادي، وأنظمة الحوافز والاستحقاقات والبنية الاجتماعية للعمل الداخلية وتضم الاتصالات الداخلية والخارجية ومدى نتاجم القيادة في المنظمة بأهمية توفر مناخ عمل يشجع على الروح الابتكارية والإبداعية للعاملين لبلوغ أفضل درجات التميز وتحسين الأداء في السوق.

أهداف الدراسة.

تستهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أولاً، تحديد وتعريف ماهية التفكير الإبداعي، وما هي المنافع التي قد تعود على المنظمات من تدعيم التفكير الإبداعي وكيفية خلق البيئة المناسبة التي تعمل على تحسين قدرات ومهارات العاملين الإبداعية.

ثانياً، تقييم مقاس الأداء للمنظمات المالية وغير المالية وكيفية تأثير هذه المقاييس بالمهارات الابتكارية والإبداعية للعاملين عبر التفكير الإبداعي. وما هي المعوقات والتحديات التي قد تواجه منظمات الاعمال لاستثمار قدرات ومهارات العاملين الابتكارية والابداعية والتي قد يؤثر بشكل إيجابي على تميز المنظمات عن المنظمات الأخرى في الصناعة فتعمل على تحسين تنافسها في السوق وتدعم استدامة إيراداتها وربحياتها.

تساؤلات الدراسة (الفروض).

تسعى الدراسة للإجابة على سؤال أساسي وهو ما التأثير المتوقع للتفكير الإبداعي على عناصر الأداء المالي وغير المالي في المنظمات ولذلك فإن هذا السؤال يمكن صياغته في شكر الفرص التالي:

الفرض الرئيسي H١: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي والأداء الخاص بالمنظمات.

فرض العدم H٠ لا يوجد علاقة بين التفكير الإبداعي وبين أداء المنظمات

الأداء العام للمنظمة
المتغير التابع



التفكير الإبداعي
المتغير المستقل

الدراسات السابقة.

الدراسات العربية

دراسة سلاطني (٢٠١٩) وكانت تحمل عنوان "دور الإبداع والابتكار في تطوير أداء المؤسسة – دراسة حالة اتصالات الجزائر" كانت تستهدف تقييم دور الإبداع في أداء المنظمات وقد اعتمدت على المنهج الوصفي والتحليل عبد استبيان يوجه إلى عينة من المفردات ويتألف من ٣٢ عبارة تم قياسها عبر ليكرت ومن خلال تقييم وتحليل البيانات عبر SPSS تم التوصل إلى أن التفكير الإبداعي وعناصره المختلفة والتي تشمل الإبداع والابتكار في المنتجات والخدمات والإبداعي والابتكار في التسعير والإبداع والابتكار في التوزيع، الترويج، الجوانب المالية. كل ذلك يعمل على تحسين واضح وقوي في أداء المنظمة وهو ما دفع الباحث للتوصية بضرورة الاستثمار في تطوير وتنمية مهارات العاملين الإبداعية والابتكارية لتأثيرها القوي على أداء المنظمة.

أما دراسة يوسف (٢٠١٩) والتي كانت بعنوان التفكير الإبداعية وعلاقته بالأداء المهاري والتحصيل الدراسي – دراسة ميدانية لطلبة ليسانس تخصص كرة القدم للعام ٢٠١٨ – ٢٠١٩ ورقة. قد استهدفت تقييم ماهية العلاقة بين التفكير الإبداعي والأداء المهاري في التحصيل الدراسي وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعينة قوامها ٥٧ طالب تم انتقاؤهم عبر العينة العمدية ومقياس التفكير الإبداعي للعالم برنستن والتركيز على عدة مهارات وهي النهوض والدرجة ومن خلال استخدام spss تم التوصل إلى عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التفكير الإبداعي الأداء المهاري والتحصيل الدراسي لدى الطلبة.

أما دراسة عيد (٢٠٢٣) والتي كانت بعنوان "دور القيادة المهمة في تعزيز التفكير الابتكاري لدى العاملين، دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين التي كانت تستهدف تقييم دور القيادة الفعالة والمهمة في تدعيم التفكير الابتكاري لدى العمال وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال عينة قوامها ٢٨٠ مفردة لدى العاملين لدى شركة مصر للتأمين (مجتمع البحث والذي كان عدد العاملين فيه ١٠٣١ مفردة) وقد اعتمدت الدراسة على عدد من النماذج الإحصائية فيها معامل الاختلاف والانحدار البسيط وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل ومتغيرات القيادة والتي تشمل القدرة على حق العاملين على الابتكار والقدرة على الاستثارة الفكرية للعاملين والقدرة على تحقيق الدافع الإلهامي للعاملين والتفكير الإبداعي والابتكارات للعاملين.

أما دراسة جنيدي (٢٠١٩)، والتي كانت بعنوان واقع التفكير الاستراتيجي الإبداعي لدى الإدارة العليا بوزارة التجارة والصناعة وأثره على الأداء التنظيمي كانت تستهدف التعرف على تأثير التفكير الإبداعي والاستراتيجي على الأداء التنظيمي

في وزارة التجارة والصناعة وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي عبر عينة قوامها ٣٠ مفردة من العاملين في الوزارة والتركيز على القيادات في الوزارة وعبر استخدام spss توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التفكير الإستراتيجي والإبداعي والأداء التنظيمي. وقد توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود قصور شديد في أبعاد التفكير الاستراتيجي تتمثل في الأصالة الفكرية – الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، المثابرة.

أما دراسة الخرايشة (٢٠١٨) والتي كانت بعنوان أثر استخدام بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الثالث الأساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريب مادة العلوم في المدارس الخاصة في العاصمة عمان. فقد كانت تستهدف تقييم تأثير مهارات التفكير الإبداعي على عمليات التحصيل. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال عينة قوامها ٤٢ طالبة تم اختبارهم بالأسلوب العمدي (على مجموعة تجريبية قوامها ٢١ طالب ومجموعة ضابطة قوامها ٢١ طالب أيضاً) ومن خلال ٣٠ فقرة ثم استخدام أسلوب ليكرت الخماسي في الإجابة عنها ثم التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والضابطة في التحصيل، فالمجموعة التي تعلمت باستخدام مهارات التوسع والمرونة وفي احقاقهم بالمعلومة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

في دراسة زهانج وآخرون (٢٠٢١) والتي كانت بعنوان العمل المستقبلي الذاتي وابداع الموظف: وساطة طور التعلم الميداني غير الرسمي للمرحلة الثانية، كانت تستهدف دراسة العلاقة بين مستقبل العمل الإبداعي الذاتي والموظفين وزيادة الأداء الابتكاري، وذلك عبر تحليل بيانات الجودة والتطوير R & D في شركات للتكنولوجيا المتقدمة في الصين وقد استخلصت الدراسة أن العمل المستقبلي الذاتي له تأثير إيجابي على ابداع وابتكار الموظفين وأن ذلك يتوافق مع IFBL وهو ما يعني أن العمل الذاتي في المستقبل يمكن أن يمثل دافع قوي للأفراد نحو التميز والابداع.

أما دراسة إنانم وآخرون (٢٠٢١) والتي كانت بعنوان تعزيز الإبداعي ومشاركة العمل من خلال الدعم التنظيمي المدرك والدور التفاعلي للضغوطات، كانت تستهدف دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك تجريبياً (POS) إبداع الموظفين وذلك عبر المشاركة في العمل والتأثير المعتد لضغوطات العمل والتحديات. وتم استخدام نظرية التبادل الإضافي وقد استخدمت النموذج الوصفي والتحليلي عبر عينة قوامها ٣٢٤ موظف يعملون في التسويق في نظام المشروعات والاتصالات في باكستان وعبر استخدام برنامج Amos ونمذجة المعادلات الهيكلية SEM توصلت الدراسة إلى أن المشاركة في العمل وإبداع الموظفين أمر مهم في الدور البناء في ووساطة الضغوطات المعقولة والتي تعمل على تعزيز دور المشاركة في العمل مما يعمل على تحسين مهارات الإبداعي والابتكار للعاملين.

أما دراسة زهانج (٢٠٢٣) والتي كانت بعنوان زراعة الأداء التنظيمي من خلال نظم قياس الأداء: الدور التقني للتمكين والابداع. وكانت تستهدف دراسة دور أنظمة قياس الأداء التفاعلي على السلوك والأداء وخاصة الإبداع والابتكارية وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال عينة قوامها ٢١١ مدير من العاملين في المنظمات الصينية وعبر استخدام PLS-SEM أو نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى تم التوصل إلى أن التمكن النفسي والإدارة له دور استراتيجي قوي على الإبداع وهو ما يعني بشكل غير مباشر التأثير الإيجابي على الأداء التنظيمي والاستخدام التفاعلي لأنظمة الدورة الشهرية له أيضاً دور هام في تحسين قدرات ومهارات العاملين الإبداعية والابتكارية مما يعمل على تدعيم تنافسية المنظمات في بيئة وصناعية شديدة المنافسة.

أما دراسة صديقي (٢٠١٦) والتي كانت بعنوان أثر إبداع الموظفين على أداء الشركة، وقد كانت الدراسة تستهدف دراسة تأثير الحالات الإبداعية والابتكارية للموظفين على أداء الشركات وذلك من خلال عينة قوامها ٧٠ مفردة تم استقصائهم إلكترونياً. وقد خلصت الدراسة إلى أن التأثير الإيجابي القوي لإبداع الموظفين على أداء الشركات وذلك بصفة خاصة عندما يتم الاستثمار بشكل كافٍ في تمكين العاملين وذلك عبر التعويض المناسب للسلطات وبرامج الحوافز والمكافآت والمشاركة الجيدة والفعالة في وضع القرارات الاستراتيجية والمخطط الاستراتيجي الشاملة للمنظمة.

أما دراسة سالم (٢٠٢١) والتي كانت بعنوان صعوبات التفكير الإبداعي والأداء التنظيمي - الدور الوسيط لإبداع الموظف. كانت تستهدف دراسة الدور الذي يمكن أن يلعبه التفكير الإبداعي والابتكاري للعاملين على أداء المنظمات التي يعملون فيها، فقد جمعت الدراسة مثل أغلب الدراسات السابقة بين المنهج الوصفي والتحليلي عبر عينة من ٥٢٩ مفردة من العاملين في الشركات الصناعية وذلك حتى يتم دراسة ماهية المعلومات والتحديات التي قد تواجه الأفكار الإبداعية والأداء التنظيمي للعاملين. وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن العوائق والتحديات التي قد تعترض الأفكار الابتكارية والابداعية غالباً ما يؤثر على مستوى الأداء التنظيمي وهو ما يعني أن المنظمات التي تسعى لتحسين أدائها واستثمار قدرات العاملين الإبداعية والابتكارية يجب أن تركز أولاً على محاربة المعوقات الخارجية والتعامل معها بشكل كفاء وفعال حتى يتسنى استثمار القدرات الإبداعية والابتكارية للعاملين.

المنهجية وطرق البحث.

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليل عبر تحليل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل (المستقل هنا هو التفكير الإبداعي والتابع هو الأداء) وسوف يتم تحديد العلاقة بين المتغير المستقل بأبعاده ومحاوره (المحاور الخاصة بالتفكير الإبداعي ... مهارات حل المشكلات الإدارية - مهارات التفكير التحليلي - مهارات حل المشاكل الإنتاجية) وعلى الجانب الآخر فإن محاور المتغير التابع (الأداء) وهي المقاييس المالية ROA, ROE ومعامل الربحية PI وكذلك المحاور غير المالية والتي منها رضا العاملين ورضاء المستهلك.

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

سوف يتم الاعتماد في هذه الدراسة على المزيغ بين البيانات الثانوية (المقالات الأكاديمية والبيانات التي يتم جمعها عبر المواقع الرسمية للشركات والتقارير المالية، وهذه البيانات الثانوية من أجل بناء الهيكل النظري للدراسة وهذا بجانب البيانات الميدانية (الأولية) والتي يتم جمعها عبر استبيان يتم تصميمه لجمع البيانات الأولية المطلوبة من عينة قوامها ٣٥٠ مفردة من العاملين في مجال الصناعات الغذائية وسوف يتم تقسيمها على العاملين في الإدارات المختلفة والقيادات في هذه الشركات وسوف يتم استخدام SPSS لتحليل العبارات التي سوف يتم استخدامها في الاستبيان (بطريقة ليكرت الخماسي) وسوف يتم الاعتماد بشكل كبير على أسلوب الانحراف ومعامل الارتباط وغيرها من المقاييس والنماذج الإحصائية.

مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني).

يشري: سوف يتم تطبيق الدراسة على مجموعة من الشركات العاملة في قطاع التصنيع الغذائي ويشمل قيادات وعاملين.

مكاني: سوف تغطي الدراسة المملكة العربية السعودية

زمني: سوف تغطي الدراسة الفترة من ٢٠١٦ - ٢٠٢٢

المراجع والمصادر:

المراجع العربية

سلاطني، مروة وآخرون (٢٠١٩) دور الإبداع والابتكار في تطوير أداء المؤسسة - دراسة حالة اتصالات الجزائر، ماستر أكاديمي، جامعة العربي التبسي، تبسة.

الخرابشة، نانسي (٢٠١٨) أثر استخدام بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الثالث الأساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريس مادة العلوم في المدارس الخاصة في العاصمة عمان، ماجستير في المناهج وطرق التدريس، جامعة الشرق الأوسط.

جنيد (٢٠١٩)، واقع التفكير الاستراتيجي الإبداعي لدى الإدارة العليا بوزارة التجارة والصناعة وأثره على الأداء التنظيمي. كلية العلوم المالية والإدارية بجامعة فاروس بالإسكندرية.

يوسف بن حميدة. (٢٠١٩) التفكير الإبداعية وعلاقته بالأداء المهاري والتحصيل الدراسي - دراسة ميدانية لطلبة ليسانس تخصص كرة القدم للعام ٢٠١٨ - ٢٠١٩ ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة

عيد، سماح. (٢٠٢٣) دور القيادة الملهم في تعزيز التفكير الابتكاري لدى العاملين، دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين، المجلة العربية للإدارة، مج، ٤٣، ع ٤ (تحت النشر).

عبدالله، أحمد (٢٠٢٢). تأثير استراتيجية سوم على تنمية التفكير الإبداعي واكتساب فن أداء مهارات الاخمداد في لعبة كرة القدم، HJOUZ، عدد ١١، ١.

المراجع الأجنبية

Zhang, L., Kim, D., & Ding, S. (٢٠٢٣). Cultivating organizational performance through the performance measurement systems: Role of psychological empowerment and creativity. In *Frontiers in Psychology* (Vol. ١٤).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1116617>

Zhang, Q., Ma, Z., Ye, L., Guo, M., & Liu, S. (٢٠٢١). Future work self and employee creativity: The mediating role of informal field-based learning for high innovation performance. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. ١٣, Issue ٣, pp. ١-١٧).
<https://doi.org/10.3390/su13031302>

Inam et al. (٢٠٢١). *Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors*, SAGE.

Siddiqi, Humera & Qureshi, Muhammad. (۲۰۱۶). The Impact of Employees' Creativity on the Performance of the Firm. ۱. ۱-۱۲.

Saleem, Saima & Khan, Kanwal & Syed, Sara. (۲۰۲۱). Barriers to Creative Thinking and Organizational Performance: Mediating Role of Employee Creativity. ۳۱. ۸۶-۱۰۹.