

دور رأس المال البشري في تعزيز سلوك العمل الاستباقي

بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في معمل (أسمنت سامان) في محافظة المنى

The role of human capital in promoting proactive work behaviour
An exploratory study of the opinions of a sample of workers in a
factory (Saman Cement) in Muthanna Governorate

الباحث: محسن عبد الامير أ.د. فيصل علوان الطائي

جامعة كربلاء - كلية الادارة والاقتصاد

mmohssen605@gmail.com

الملخص:

يبين رأس المال البشري بأبعاده وسلوك العمل الاستباقي في المعمل المبحوث، ولقد اختتم البحث بعدد من التوصيات والتي كان أهمها، هو ضرورة اهتمام وتركيز المعمل المبحوث برأس المال البشري والعمل على تطويره واستثماره من خلال (التدريب والتعليم)، بهدف اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات وهذا بدوره يعزز ويحسن من سلوك العمل الابداعي، الذي يمكن المنظمة من تحقيق غاياتها .

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، القدرات، الخبرات، المعرفة، سلوك العمل الاستباقي، تحمل المسؤولية، صوت العامل، الوقاية من المشاكل. , أبداع الفرد.

سعى هذا البحث الى اختبار دور رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز سلوك العمل الاستباقي، أذ قدم البحث أطاراً نظرياً لرأس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي، وكذلك تحليل العلاقة بينهما من خلال آراء عينة من العاملين في معمل (أسمنت سامان)، حيث تم توزيع (160) استبانة على عدد من العاملين في المعمل المبحوث، حيث بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي (145)، ومن خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، تم التوصل الى مجموعة من النتائج والتي كان أكثرها أهمية هو وجود علاقة ارتباط موجبة

Abstract

This research sought to test the role of human capital and its impact on enhancing proactive work behaviour, as the research provided a theoretical framework for human capital and proactive work behaviour, as well as analyzing the relationship between them through the opinions of a sample of workers in the Saman Cement Factory, where (160) were distributed. A questionnaire on a number of workers in the researched laboratory, where the number of valid forms for statistical analysis reached (146), and through the use of a set of statistical methods, a set of results was reached, the most important of which was the existence of a positive correlation between human capital with its

dimensions and behavior Proactive work in the researched lab, and the research concluded with a number of recommendations, the most important of which was the necessity of paying attention and focusing the researched lab to human capital and working to develop and invest it through (training and education), with the aim of acquiring knowledge, skills and experiences, and this in turn enhances and improves the behavior of creative work. that enables the organization to achieve its goals.

Key words: human capital, capabilities, experiences, knowledge, proactive work behavior, taking responsibility, worker voice, prevention

ويجب إن تمتلك كافة المقومات التي تمكنها من تحقيق أهدافها، ومن أهم مقوماتها هو امتلاكها رأس مال بشري يمتلك (المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات)، وقادر على التأثير في المنظمة ككل، ومنها التأثير في سلوك العمل الاستباقي الذي يمنح المنظمة رؤية طويلة الاجل.

حيث جاء هذا البحث لتسليط الضوء على دور رأس المال البشري بأبعاده ومدى تأثيره

المقدمة:

مما لا شك فيه إن منظمات الاعمال اليوم تواجه تحديات كبيرة تحتم عليها الوقوف بوجه هذه التحديات التي تتمثل بقوة المنافسة الشديدة (المحيطات الحمراء) وتقلبات متطلبات الزبائن، والإنفجار الكبير في استخدام التقنيات الحديثة والمعرفة ، مما يدفع المنظمات الى التحرك وبشكل سريع لتغيير ممارساتها وبشكل جوهري، كما

وتتبقى المشكلة الرئيسة للبحث من خلال التساؤلات الفرعية الآتية :

1- هل لدى إدارات المعمل المبحوثة فكرة عن رأس المال البشري ومدى تأثيره في سلوك العمل الاستباقي ؟

2- ما مستوى توفر مكونات رأس المال البشري (المعرفة، الخبرة، المهارة، القدرة) في المعمل المبحوث ؟

3- ما مدى تأثير رأس المال البشري في تعزيز سلوك العمل الاستباقي؟

4- ما طبيعة علاقات الارتباط والأثر ونوعها بين مكونات رأس المال البشري ومكونات سلوك العمل الاستباقي؟

5- كيف يؤثر رأس المال البشري في السلوك الاستباقي في المعمل المبحوث ؟

ثانياً: أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث من الأهمية الفكرية والمعرفية والميدانية لمتغيراته (رأس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي) والتي بالإمكان وصفها من خلال ما يلي:

أ- إن لهذه المتغيرات (رأس المال البشري و سلوك العمل الاستباقي) أهمية كبيرة على المستوى الفكري، كونها لاتزال تشكل مجالاً واسعاً ومهماً.

ب- تتعكس أهمية دراسة هذه المتغيرات على واقع المعمل المبحوث والمنظمات الأخرى.

في تعزيز سلوك العمل الاستباقي، مبين ذلك من خلال أطار نظري ناتج على ما تمخض من كتابات وبحوث وأطاريح للعديد من الباحثين والمهتمين، فضلاً عن الأطار العملي الذي يوضح هذه العلاقة، ولقد أختار الباحثان "معمل أسمنت سامان" في محافظة المثنى مجالاً للبحث الحالي.

ولقد تضمن هذا البحث أربع مباحث، خصص الأول منه الى منهجية البحث، بينما إنصرف المبحث الثاني للأطار النظري، وقد كرس المبحث الثالث للجانب العملي، واخيراً المبحث الرابع تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

إن التغيير في قواعد اللعبة التنافسية والتغيرات البيئية المستمرة والإنفجار في ثورة المعلومات، دفع المنظمات الى الظفر والاهتمام بأهم مداخلها وأصولها واسرارها وهو رأس المال البشري، الذي تستطيع المنظمة من خلالها من تعزيز سلوك العمل الاستباقي، من خلال التعليم والتدريب، أذا إن التحديات التي تواجه المنظمات اليوم يتجسد في كيفية تزويد مواردها البشرية (بالمعارف والخبرات والمهارات والقدرات)، والسعي الى تحقيق أفضل النتائج

٢- اختبار العلاقة بين رأس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي.

٣ - بيان مستوى رأس المال البشري ومدى قدرته في تعزيز سلوك العمل الاستباقي.

٤- دراسة طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة (معمل أسمنت سامان) وتحليلها والاستفادة من نتائج هذه العلاقة بهدف الاعتماد عليها والخروج باستنتاجات وتوصيات عملية.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

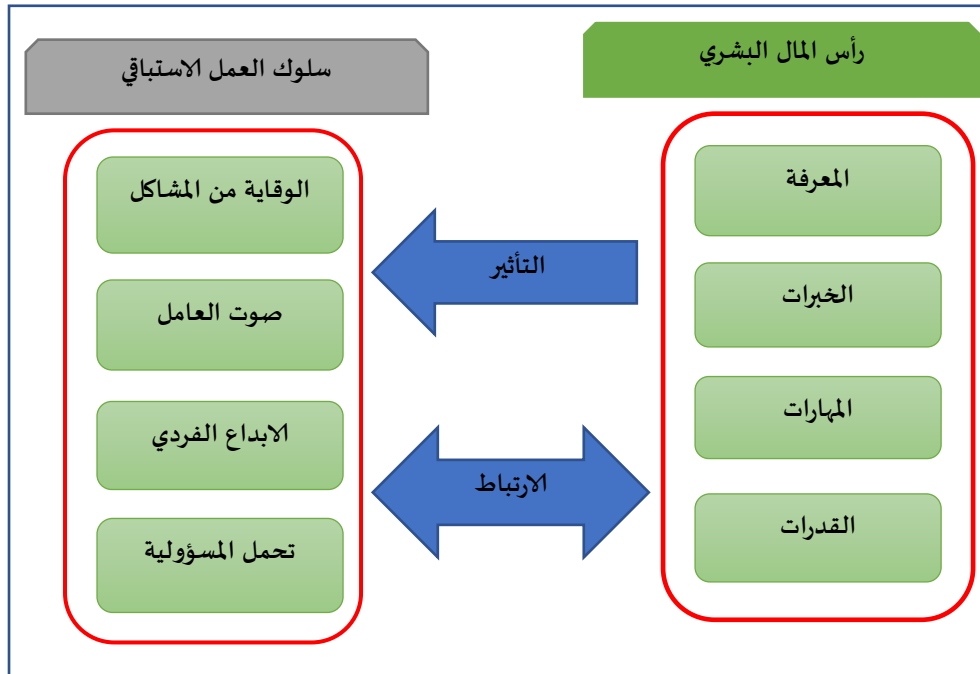
يمثل المخطط الفرضي للبحث العلاقة بين المتغير المستقل (رأس المال البشري) والمتغير التابع (سلوك العمل الاستباقي)

ت- تثبثق أهمية هذا البحث من خلال جمعه لمتغيرات مهمة على حياة المنظمة، أذ لا توجد دراسة تجمع بين هذين المتغيرين (حسب أطلاع الباحثين).

ث- للبحث أهمية كبيرة بالنسبة للمعمل المبحوث من خلال زيادة اهتمامها برأس المال البشري والعمل على تنميته وتطويره من خلال التدريب والتعليم ، مما يساعد في تعزيز وتحسين سلوك العمل الاستباقي .

ثالثاً: أهداف البحث

١ - معرفة وتشخيص مستوى رأس المال البشري في المعمل المبحوث.



خامساً : فرضيات البحث

أولاً-الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري بأبعاده وسلوك العمل الاستباقي، وتتنبق من هذه الفرضية الى فرضيات فرعية وكالاتي:

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المعرفة وسلوك العمل الاستباقي.

2 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المهارات وسلوك العمل الاستباقي.

3 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الخبرات وسلوك العمل الاستباقي.

4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد القدرات وسلوك العمل الاستباقي.

ثانياً-الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري بأبعاده وسلوك العمل الاستباقي، وتتنبق من هذه الفرضية الى فرضيات فرعية وكالاتي:

1- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد المعرفة وسلوك العمل الاستباقي.

2 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد المهارات وسلوك العمل الاستباقي.

3 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد الخبرات وسلوك العمل الاستباقي.

4- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد القدرات وسلوك العمل الاستباقي.

سادساً: مجتمع البحث وعينته:

في ما يخص مجتمع البحث تم اختيار معمل أسمنت سامان مجالاً للدراسة، حيث يقع هذا المعمل الى جنوب غرب محافظة المثني أذ شملت عينة البحث مجموعة من العاملين في كافة أقسام وشعب ووحدات المعمل المبحوثة، وبلغ حجم المجتمع الكلي للمعمل (230) فرداً، إذ تم توزيع استمارات بواقع (160) أستمارة، وذلك لغرض تلافي حالات الفقدان والخطأ، ويوضح الجدول (1) الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والصالحة .

جدول (1) الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والصالحة لعينة الدراسة

| النسبة المئوية | العدد | استمارة الاستبانة | مجال الدراسة |
|----------------|-------|-------------------|------------------|
| 100% | 160 | الموزعة | معمل أسمنت سامان |
| 95% | 152 | المسترجعة | |
| 5% | 8 | غير صالحة | |
| 90% | 144 | الصالحة | |

سابقاً: أدوات البحث

أ- الجانب النظري : في ما يخص الجانب النظري أعتمد البحث على عدد من الكتب والدوريات، والمجلات المتخصصة، والرسائل، والاطاريج الأجنبية منها والعربية، والتي كإن الهدف منها الحصول على المراجع والمصادر، مع الاهتمام والتركيز على حداثة المصادر ومدى ملامستها لموضوع البحث الحالي.

ب- الجانب العملي: في ما يخص الجانب العملي اعتمد البحث على استمارة الاستبانة (كأداة) للحصول وجمع المعلومات والبيانات، مع مراعاة الوضوح والبساطة في صياغة كافة الفقرات، وتم عرض الإنموذج الأول للاستبانة على عدد من المختصين في هذا المجال والمحكمين، بعدف التعرف على آراءهم وملاحظاتهم، وتلافي الأخطاء التي يمكن إن تواجه (أفراد العينة) عند الإجابة، وقد تضمنت المحاور الآتية الملحق (1) .

أولاً : يتضمن المعلومات التعريفية لعينية الدراسة (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، سنوات الخدمة، التأهيل العلمي، التخصص) .

ثانياً: يتضمن الفقرات التي تتعلق بكل بعد من أبعاد البحث وكالاتي:

أ- رأس المال البشري : يضم مجموعة من الأبعاد وهي (المعرفة، المهارات، الخبرات، القدرات) .

ب- سلوك العمل الاستباقي : يضم الأبعاد (الوقاية من المشاكل، الإبداع الفردي، صوت العامل، تحمل المسؤولية). ولقد تم الاعتماد في هذا البحث على مقياس (Likert) الخماسي الذي يتم تحديد قيمة (1 إلى 5)، وهو الأكثر شيوعاً كونه يتسم بالدقة والوضوح والسهولة في الاحتساب .

ثامناً : الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد على برامج (Amos V. 23) و (SPSS V.24) والأساليب الإحصائية الآتية في معالجة البيانات:

(معامل الارتباط (Pearson) و واختبار (t) و نموذجة المعادلة الهيكلية) .

المبحث الثاني: الاطار النظري

أولاً: رأس المال البشري

١- مفهوم رأس المال البشري

يشار الى مفهوم رأس المال البشري بإنه (مصطلح اقتصادي) يمثل وصف الخبرات والمهارات والمعرفة والتي يعتمد عليها الافراد في توليد قيمة في تحقيق الإبداع والابتكار في أداء المنظمة (Koednok,2011:130). مخزون من المعرفة والقدرات والمهارات والتي تمكن الافراد من أداء الاعمال التي تخلق قيمة اقتصادية (Spring,5015:223). هذا وإن رأس المال البشري لا يقتصر فقط في تكوين

٢- أهمية رأس المال البشري

1- تتمتع المنظمات بقيمة تنافسية كبيرة في حال امتلاكها أصول "نادرة" ومن أهم هذه الأصول مواردها البشرية والتي يصعب تقليدها واستنساخها، وإن العمل على استغلال هذه الموارد بالشكل الفريدة سوف يمكن المنظمة من الحصول على مصدرا حاسماً لتحقيق ميزتها التنافسية المستدامة (Nerdrum & Erikson,2001:128).

2- تتبثق أهمية رأس المال البشري في معرفة وفهم كافة التقنيات الجديدة، وكذلك فهم المعرفة التيمن خلالها تستطيع المنظمات من تحقيق الابداع والابتكار، كما ويؤدي رأس المال البشري دورا أساسياً في النمو الاقتصادي، وعليه تلجا المنظمات على جذب الافراد الذين يمتلكون الخبرات والمهارات للتكيف مع كافة الأدوار التي توكل اليهم (Padmasiri,2012:20).

3- إن رأس المال البشري يستخدم في المنظمات لغرض تقديم الابتكارات والتصاميم والافكار الجديدة في منتجاتها وخدماتها، والعمل على تحسين عملياتها الجارية، فضلاً عن زيادة الإنتاجية (Rimmel et al,2012:115).

4- يعد رأس المال البشري من الموارد الاستراتيجية وفق نظرية "الموارد والكفاءات" من خلال ما يمتلكه الافراد من معارف تؤدي

المهارات والمعرفة والخبرات، وكذلك في رغبة الافراد في استخدام هذه الخصائص في خلق قيمة مميزة للمنظمة ومحاولة جعلها في المقدمة في تحقيق الميزة التنافسية التي تحقيق أهدافها (Mishra,2019:4 & Dar). ويذهب البعض الى إن مفهوم رأس المال البشري يمثل القوى العاملة التي تمتلك القدرة على التفكير والابداع ومصدر مهم من مصادر المنظمة (السوداني،2019:18). ويوصف رأس المال البشري على إنه من الاصول غير الملموس وليس له وجود في "الميزانية العمومية للشركة" ويشار له بالقيمة الاقتصادية بما يمتلكونه الافراد من مهارات وخبرات ومعرفة التي يتميزون بها عن الاخرين، بالفضلاً عن ذلك إن رأس المال البشري يؤدي الى تحقيق نتائج كبيرة في من خلال زيادة الإنتاجية وبالتالي الربحية، وعليه كلما زاد اهتمام المنظمة في استثمار موظفيها بالتعليم والتدريب كلما زادة الإنتاجية والربحية (Kenton&Sonnensein,2020:1).

ويمثل رأس المال البشري الركيزة الأساسية وشريان الحياة للمنظمة وإن الاهتمام في رأس المال البشري والمادي يحقق تحسينات في طبيعة الاعمال من خلال الأداء العالي، هذا ويمثل رأس المال البشري أهم موجودات المنظمة التي من خلاله تحقق أهدافها (صالح،2020:24).

الى هذه الابعاد من غيره وفيما يلي توضيح لكل بعد من الابعاد .

أ- المعرفة

المعرفة هي القدرة على الاستفادة الكبيرة من المعلومات والبيانات، وكذلك خبرات وقدرات ومهارات الافراد، وما يرافق ذلك من التزام في التعلم والتدريب، وتؤدي المعرفة الى تقدم الحلول والمعلومات للحالات الحساسة والحرجة التي تتعلق بموقف معين، وهذه المعرفة قد تكون في عقل الافراد أو إنها ترمز في العمليات التنظيمية (علي،2012:489) . ويشار الى المعرفة بكلمة أو قاعدة أو مثال أو فرضية تعزز من فهم الاجراءات، وكذلك تساعد المعرفة من الوصول الى الخبرات العملية والمهارات العملية الجيدة، مما تخلق إمكانيات واسعة تساهم في عملية الابداع والابتكار) Sedziuviene

(&nVveninhardt,2013:80).

ويشير (Chibuzor et al.2019:2) الى المعرفة بأنها عملية يتم من خلالها تحديد واختيار واكتساب وتنظيم ونقل المهارات والمعلومات الهامة والتي تشكل جزء من تاريخ المنظمة وتكسبها ميزة تنافسية.

ب-المهارات

المهارات هي القدرة على أداء مهام عقلية وبدنية في موقف معين (Sujchaphong,2013:32).

الى تحسين العمليات الإنتاجية، وإن هذه المعارف نادرة وفريدة وهي تراكم خبرات ومهارات يصعب تقليدها أو استبدالها (منصف،2013:165).

5- يعد رأس المال البشري من اهم العناصر التي تساهم بشكل واسع في تحقيق التنمية الاقتصادية، من خلال مساهمته في تحسين الإنتاج وتقليل التكاليف، ويعد أيضا عنصر من عناصر الاستراتيجية الحديثة من خلال ما يحمله من مجموعة من المهارات والمعرفة والخبرات والقدرات، التي ترفع مستوى المنظمة وتجعلها في الطليعة في مواجهة المنافسين(شبير،2015:35).

ثالثاً: أبعاد رأس المال البشري

ومن خلال ما تم الاستطلاع عليه من قبل الباحثين نلاحظ إن معظم الباحثين يتفقون في اكثر الابعاد، حيث لا توجد هنالك فوارق واختلافات جوهرية كبيرة، وإنما هنالك فقط اختلافات وأشاره في التركيز على بعض الابعاد، ويتضح هنالك أربعة أبعاد أساسية قد شكلت نسبة كبيرة من حيث الاتفاق بين الباحثين لمتغير "رأس المال البشري" وهي (المعرفة، الخبرات، المهارات، القدرات)، فقد تبني الباحثان في بحثهما الحالية (Mention & Bontis ,2013:305) و (Felício et al ,2014:353) كونهما أكثر تلائم مع طبيعة البحث وأكثر شمولاً

الى الخبرة الى عدد قليل من (المكونات الأساسية) إذ لا يتفق العديد من الباحثون في أحيان كثيرة على إن العنصر الذي قد يتكون من العناصر الكثيرة له الأولوية، ولقد حددو هذه المكونات بـ (المعرفة، حل المشكلات، والتجربة)، وتم عد هذه المكونات هي الأساس في الاختلاف بين الباحثين وغير الباحثين، وعليه فالخبرة البشرية هي مزيج من هذه المكونات Richard & (Elwood,2009:233) . وإن هذه الخبرات غير مرئية للأفراد الاخرين، بحيث إذا فهم الفرد العالم بعمق اوسع وابعاد اكبر من الاخرين فلا يمكن إن نتخيل الى أي مدى تكون خبراته، لإن الفرد خبراته الخاصة قد تكون محدودة وهو يتخيل ضمن نطاق ما اما في حالة عرض الفرد تصوراته الجديدة التي تدعو الى الدهشة، يؤدي ذلك الى تحقيق اهداف حقيقية، وهذا الفرد ذات وعي ومعرفة متميزة(الحمراي،2016:218) .

ج- القدرات

القدرات هي حزمة معقدة من المهارات والتعليم الجماعي والتي تمارس عن طريق العمليات التنظيمية التي تعمل ضمن التنسيق العالي في كافة الأنشطة الوظيفية.

(Elsharnouby&Elbanna,2020:2)

ويشير(Handel,2012:8) الى المهارات التي تكون اكثر أهمية وتركز عليها المنظمات في أعمالها هي المهارات:

1- المهارات الادراكية: وتتمثل في مستوى التعليم المطلوبة مثل المعارف العلمية والتقنية.

2- المهارات التعامل مع الاخرين: وتتمثل بالمهارات الخاصة بخدمة العملاء وأداره الافراد .

3-المهارات اليدوية: وتتمثل بالمهارات الخاصة بالإنشطة اليدوية والبدنية كاستخدام الأدوات والمعدات، وكذلك عمليات الرفع والوقوف.

وتوصف المهارات ايضاً بأنها عبارة عن مجموعة المعارف والممارسات التي تم الحصول عليها من خلال التعليم والتدريب، والتي تكون موجودة في السلوك وتكون ملائمة مع متطلبات موقف محدد، لغرض الوصول الى أداء مسبق، وإن قدرة المنظمة لا تكمن بما تمتلكه من مهارات، بقدر المهارات التي تصل اليها(فهيمة،2020:9).

ت-الخبرات

الخبرة هي مقدار ما يمتلكه الافراد من المهارات والمعرفة التي ترسخت من خلال العمل والوظائف الحالية والسابقة، الامر الذي يجعلهم ذات أداء مميز في مواجهة كافة المشاكل (الصفار،2008:90). ويشار

٣- قدرات الابتكار: هذا النوع من القدرة منفتح على كافة التغيرات، وقيادة الابتكار، وتطوير الحلول، وتتضمن هذا النوع من القدرات استخدام التكنولوجيا الرقمية الجديدة، وإيجاد أفكار جديدة.

ثانياً: سلوك العمل الاستباقي

١- مفهوم سلوك العمل الاستباقي
عندما يصبح العمل أكثر ديناميكية ولا مركزية ، يصبح السلوك الاستباقي والمبادرة أكثر ، العوامل الحاسمة للنجاح التنظيمي، من خلال إدخال أشكال جديدة من الإدارة تقلل من وظيفة المراقبة، وبذلك تعتمد المنظمات بشكل متزايد على مبادرة الافراد الشخصية لتحديد المشكلات وحلها، هذا وإن السلوك الاستباقي مفهومًا ذا نفوذ كبير وليس مجرد بدعة إدارية، ويؤدي إلى زيادة الفعالية التنظيمية، لذلك تحاول المنظمات من تحديد وتصحيح السياسات والأنظمة التي تقلل من المبادرة الفردية (Crant,2000:435) .

وإن أحد البدائل الرئيسية للتركيز على الميل العام هو إن تكون استباقياً واعتبار الاستباقية طريقة للتصرف ومن هذا المنظور، يشار الى السلوك الاستباقي على إنه "إجراء ذاتي" موجه نحو المستقبل بهدف إجراء تغيير وتحسين الموقف، وهذا السلوك الاستباقي ينتج من تلقاء نفسه، بمعنى إن السلوك الاستباقي يتم تنفيذه بدون طلب تعليمات أو اخباره، ويركز السلوك الاستباقي على

ولقد أشار (Elgeti et al.2020:49) وجود نوعين من القدرات التي تتشكل في مجموعات رئيسة وهي كما يلي:
أولاً: القدرات التشغيلية:

أ- القدرات التفاعلية : وهذه القدرات يحتاجها الافراد للتفاعل مع منظمات أخرى، وتشمل القدرة على العمل الجماعي، وبناء الثقة وكذلك قدرة الافراد على البقاء محترفا في مواجهة كافة التغيرات .

ب- قدرات المصادر: وهي قدرة الافراد السريعة على اتخاذ القرارات الخاصة بالعمليات التجارية مثل (الشراء) وكذلك وتحديد المتطلبات الخاصة بالحلول، وهذه القدرات تساعد على السرعة في تحديد المصادر (الموارد الأولية) التي تحتاجها المنظمة.

ثانياً: القدرات الديناميكية:

١- تجربة استخدام القدرات: هذا النوع يمثل القدرات في مدى إمكانية الاستفادة من الخبرات السابقة في عملية تطوير الحلول، وهذا النوع من القدرات يعد قدرات ديناميكية بسبب إنها تمكن المنظمة من التعلم من الخبرات السابقة.

٢- القدرات التنظيمية الداخلية: هذا النوع من القدرة يتمثل في التكيف مع الهياكل والعمليات الداخلية لضمان ودعم الإدارة العليا في عملية إيجاد الحلول.

٢- أهمية سلوك العمل الاستباقي

أ- إن سلوك العمل الاستباقي هو مجموعة واسعة من السلوكيات التنظيمية، والتي تؤثر على النتائج في الأداء الوظيفي وتصورات القيادة والنتائج المهنية وفعالية الفريق (Crant,2000:435).

ب- تتجلى أهمية سلوك العمل الاستباقي من خلال سعي الفرد في التأثير في بيئة العمل الداخلية، بحيث يعمل الفرد على جعل المنظمة تتلائم مع بيئتها الخارجية (العطوي والحسيني، 2017:16)

ت- تتبثق أهمية سلوك العمل الاستباقي من خلال قيام الفرد بإدخال وأستخدام أساليب عمل جديدة وغير تقليدية، وكذلك التأثير في الاستراتيجية التنظيمية، وتغيير الذات من خلال أذخال المهارات الجديدة للتعامل مع المتطلبات المستقبلية (الحكيم والطائي، 2019:459).

ث- تؤدي سلوكيات العمل الاستباقي الى تحقيق النتائج المهنية في موقع العمل، والمشاعر التي تحقق النجاح الوظيفي، هذا وإن الافراد الاستباقيين يكونون أكثر من غيرهم ارتياحاً لوظائفهم، مما يؤدي الى أزاله جميع المعوقات في العمل (الفتلاوي و محيسن، 2019:128).

ج- تتجلى أهمية السلوك الاستباقي من خلال القيام بعمل استباقي اومبادرة ذاتية تهدف الى أحداث تغيير في المواقف،

المستقبل وكذلك يهدف إلى التعامل مع الفرص والتهديدات المتوقعة، فضلاً عن إن السلوك الاستباقي موجه نحو إجراء التغييرات ، ولا يشمل فقط وضع الرد على موقف معين، ولكن أيضاً الاستعداد لتغيير من أجل تحقيق مستقبل مختلف (Chia,2013:679). ويشار الى سلوك العمل الاستباقي بأنه مجموعة من الظواهر التي يتخذها الفرد بنفسه للقيام بإجراءات معية أو لغرض أثنان تغيير قد قام بوضعه، وعليه فإن السلوك الاستباقي يركز ويهتم بدراسة الافراد بمدى قيامهم بتغيير مواضعهم والبيئة التي يعمل بها، فضلاً عن معرفة كيف يمكنهم القيام بالتغيير، وما هي منافع وعواقب هذا السلوك الاستباقي (العطوي والحسيني، 2017:15) .

ويوصف سلوك العمل الاستباقي بأنه العمل الذي يتحكم ويسيطر في الأوضاع من خلال توقع الاحداث أو أخذ المبادرة، والاستعداد التام لاتخاذ كافة التدابير الاستباقية للعمل، وهذا هو ما يميز سلوك العمل الاستباقي عن السلوك السلبي، هذا ويتميز السلوك الاستباقي بالدوافع ذاتية والتفاعل والكفاءة وظيفية والتنبؤ، وينطوى هذا السلوك على التغلب على الإجراءات والمعوقات الصعبة (الحكيم والطائي، 2019:458) .

الاضرار في الممتلكات، وإن التغلب على هذه المشاكل تؤدي الى أهداف ذاتية الإنطلاق.

٢- صوت العامل:

في أدبيات السلوك التنظيمي يعد صوت العامل من المفاهيم المهمة، والذي ينبثق من مفهوم العدالة الإجرائية، ويشار الى هذا الصوت الى إنه بمثابة عبارة عن اتصال (غير رسمي وغير تطوعي) من قبل العاملين، أذ يجمل صوت العامل في طياته مقترحات أو أفكار أو معلومات أو مخاوف حول مشكلة معينة ، حيث ترسل الى الافراد القادرين على اتخاذ القرارات المناسبة بهدف تحقيق التغيير أو التحسين (Morrison,2014:174). ويشير (Grant et al,2009:33) الى إن هذا الصوت هو جهد ونشاط يبذله العاملون لغرض تحدى وضع معين لقضية مهمة، والعمل على تقديم الحلول والمقترحات المبكرة بهدف التغيير وفي بعض الأحيان ينظر الى السلوك باعتباره نقد شخصي أو شكوى (Fuller et al,2006:1098).

٣- الابداع الفردي :

يشير هذا النوع من سلوكيات المشاركة في توليد وإنتاج الأفكار الجديدة أو هو نهج عمل جديد، والعمل على تنفيذ هذا العمل (Parker et al ,2006:637). ويوصف

بالفضلاً عن تحمل مسؤولية تحسين أساليب العمل، وحل المشكلات ، والعمل على استخدام المبادرة الشخصية، والبحث عن ردود الفعل الاستباقية، وكذلك عقد الصفقات الالكترونية (Bindl&Parker,2010:4).

٣- أبعاد سلوك العمل الاستباقي

من خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة وجد الباحثان مساهمات عديدة حاولت وضع أبعاد لسلوك العمل الاستباقي، وسيتبنى الباحثان نموذج (2010:637, Parker) كونه أكثر ملاءمة وتم استخدام هذه الابعاد بالنسبة للكثير من الباحثين، هذا وإن هذه الابعاد كاملة وشاملة ولديها مقاييس واضحة وتتكون من فقرات، وهي موضحة كالآتي:

١- الوقاية من المشاكل:

يتضمن هذا البعد في اتخاذ الإجراءات الذاتية (التوجيه والاستباقية) بهدف منع تكرار المشاكل في العمل (Parker&Collin,2010:637)، هذا

وتشير الاستجابات الذاتية المستقبلية والمنطلقة بهدف منع المشكلة من التكرار "معالجة أسبابها الجذرية"، أو القيام بحلها بطرق غير قياسية وغير عادية (Parker et al,2006:637) ويشير (Fay & Frese,2001:142) الى إن السلوك الاستباقي يعمل على السيطرة على المشاكل من خلال القدرة على التوقع للحوادث أو

هذا الاختبار هو نوع من أنواع الصدق الواجب اختبارهما على المقاييس السلوكية، حيث يعد (الصدق الظاهري) حكم شخصي يعمل على تفعيل المقياس، بمعنى إن الاختبار له مصداقية ظاهرية وذات صلة بالفرد الذي يقوم بالاختبار، حيث مجموعة من الخبراء والمتخصصين بتقييم الاستبيان من حيث الجدوى، وسهولة القراءة والوضوح، واللغة المستخدمة (: Taherdoost, 2016 29). إما فيما يخص صدق المحتوى هو تقييم المفهوم أو المتغير الذي سوف يتم قياسه في البحث بدقة، ويجب إن يكون المحتوى للمتغير ممثلاً جيداً للابعد (Masuwai et al , 2017 : 12).

ولتحديد أنواع الصدق قام الباحثان بالاتصال بمجموعة من الخبراء والمتخصصين في هذا المجال بهدف عرض أداة البحث في الأولوية، وذلك لغرض التأكد من (الصدق الظاهري وصدق المحتوى) لأداة القياس، لتحديد مدى تمثيل الأبعاد الفرعية للمتغيرات الرئيسية.

ثانياً : اختبار معامل الثبات والصدق الهيكلي لأداة القياس

بهدف التحقق من ثبات اداة القياس أذ اعتمد البحث على الاساليب الاكترشيعواً وهو) كرونباخ (الف)، وتم الاعتماد على معامل الصدق الهيكلي في تحديد نسبة صدق اداة القياس بالنسبة للمتغيرات، وكما موضح في الجدول (2).

الابداع الفردي بالقدرة على إعادة خلق المعارف الجديدة، التي تستطيع من خلالها المنظمات في خلص فرص جديدة، وكذلك استغلال الفرص المتاحة واستثمارها، فضلاً عن تحديد حجم المنظمة ومحددات الابداع وهيكل السوق ونمو الربحية (Matzler et al, 2014:2).

٤- تحمل المسؤولية:

يعد تحمل المسؤولية على إنه سلوك طوعي وليس الزامي يهدف الى تغيير وتحسين بيئة العمل الداخلية (Moon et al, 2004:4). ولقد أشار (Kim et al, 2015:220) الى تحمل المسؤولية بإنه يعد أمراً بالغ الأهمية في تحقيق النجاح التنظيمي في بيئة العمل الغير مستقرة، وذلك بسبب الجهود الطوعية التي تهدف الي عملية تسهيل هذا التغيير، هذا ويؤدى تحمل المسؤولية الى تحقيق رؤى جديدة للمنظمة. ويشار الى تحمل المسؤولية قيام العاملين بالمبادرة من خلال تقديم إجراءات عمل أو طرق جديدة تلائم عمل المنظمة، بغض النظر عن القواعد الرسمية، وهذه الإجراءات هدفها تحقيق المنفعة وتحقيق المكاسب للمنظمة(العطوي والحسيني، 2017:18) .

المبحث الثالث / الجانب التطبيقي للبحث
أولاً: اختبار الصدق الظاهري والمحتوى لأداة القياس

الجدول (2) : معاملات الثبات والصدق الهيكلي لمتغيرات الدراسة وابعادها الفرعية

| ت | المتغيرات البحث | معامل كرونباخ الفا | معامل الصدق الهيكلي |
|---|----------------------|--------------------|---------------------|
| 1 | المعرفة | 0.802 | 0.895 |
| | المهارة | 0.858 | 0.926 |
| | الخبرة | 0.780 | 0.884 |
| | القدرة | 0.822 | 0.906 |
| | رأس المال البشري | 0.887 | 0.942 |
| 2 | الوقاية من المشاكل | 0.838 | 0.915 |
| | صوت العامل | 0.855 | 0.925 |
| | الابداع الفردي | 0.782 | 0.884 |
| | تحمل المسؤولية | 0.800 | 0.894 |
| | سلوك العمل الاستباقي | 0.906 | 0.951 |

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS V.23)

يظهر الجدول (20) البيانات الخاصة بنتائج الوصف لمتغير رأس المال البشري، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.950) وبلغ الإنحراف المعياري (0.548) ومعامل الاختلاف النسبي (14.82) % والاهمية النسبية (74.30%)، وهذه النتائج الإحصائية تدل على إن ادارة المعمل المبحوث عينة البحث تركز وتسعى الى الاهتمام براس مالها البشري بكل ما يحمل من سمات وتحقيق افضل استثمار لجهودهم وتعزيز خبراتهم وقدراتهم الميدانية بهدف تعزيز مستوى ادائهم .

يتضح من خلال الجدول(4) إن قيم معاملات الفا كرونباخ بالنسبة للمتغيرات الرئيسية وكذلك الفرعية قد تراوحت بين (0.720-0.906)، اما معاملات الصدق الهيكلي فإنها قد تراوحت بين (0.849-0.951). وهذا يدل الى إن جميع المعاملات مقبولة احصائياً مما يثبت دقة وثبات أداة القياس وصدقها العالي.

ثالثاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث
١- وصف وتشخيص رأس المال البشري

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد راس المال البشري على مستوى عينة البحث فقد جاء ترتيبها كالاتي (المعرفة ، المهارة ، الخبرة ، والقدرة) ،وكما مبين في الجدول (3) .

الجدول (3) : وصف وتشخيص متغير راس المال البشري بأبعاده

| ت | الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف % | الاهمية النسبية % | ترتيب الفقرات |
|---|--------------------------------------|---------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------|
| 1 | المعرفة | 4.453 | 1.047 | 30.34 | 69.06 | 1 |
| 2 | المهارة | 4.047 | 0.785 | 19.39 | 80.98 | 2 |
| 3 | الخبرة | 3.702 | 0.661 | 17.88 | 74.04 | 3 |
| 4 | القدرة | 3.598 | 0.740 | 20.56 | 71.96 | 4 |
| - | المعدل العام لمتغير راس المال البشري | 3.950 | 0.548 | 14.82 | 74.30 | - |

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Microsoft Excel) (SPSS)

٢- وصف وتشخيص سلوك العمل الاستباقي

تتضمن هذه الفقرة الوصف الإحصائي لمتغير سلوك العمل الاستباقي، اذ يظهر الجدول (26) نتائج ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.589) والانحراف المعياري (0.552) وبلغ معامل الاختلاف النسبي (15.33%) وبلغت الاهمية النسبية (72.18%) ، وتشير هذه النتائج الى إن متغير سلوك العمل الاستباقي قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على إن العاملين في المعمل المبحوث عينة الدراسة يتمتعون

بمستوى سلوك استباقي جيد وهم يسعون الى تطويره ورفع مستواه دائماً من حيث التجديد والتحسين وامكانية تعديلها وتغييرها حسب المواقف والظروف، ومدى قدرتها على الاستشعار واستباقية التنبؤ بالمشكلات وحلها .

اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد الاداء الابداعي للعاملين فقد جاء ترتيبها كالاتي (الوقاية من المشاكل، صوت العامل، الابداع الفردي، تحمل المسؤولية) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (4) .

الجدول (4) : وصف وتشخيص متغير سلوك العمل الاستباقي بأبعاده

| ت | الابعاد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف % | الاهمية النسبية % | ترتيب الفقرات |
|---|--|---------------|-------------------|------------------|-------------------|---------------|
| 1 | الوقاية من المشاكل | 3.756 | 0.753 | 20.05 | 75.12 | 1 |
| 2 | صوت العامل | 3.484 | 0.839 | 24.08 | 69.68 | 4 |
| 3 | الابداع الفردي | 3.508 | 0.685 | 19.52 | 70.15 | 3 |
| 4 | تحمل المسؤولية | 3.608 | 0.728 | 20.17 | 72.17 | 2 |
| - | المعدل العام لمتغير سلوك العمل الاستباقي | 3.589 | 0.552 | 15.33 | 72.18 | - |

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) (Microsoft Excel)

بأبعاده (المعرفة، المهارة، الخبرة، والقدرة) والمتغير التابع (سلوك العمل الاستباقي). ولتفسير قيمة الارتباط سيتم الاعتماد على الرأي القائل بتقسيمه الى (خمس) فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (5) :

رابعاً: أختبار علاقات الارتباط (Pearson) للمتغيرات (لقد استخدم الباحثان اختبار معاملات الارتباط البسيط (Pearson)، وذلك بهدف اختبار الفرضيات الرئيسة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (رأس المال البشري)

الجدول (5) فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

| ت | تفسير علاقة الارتباط | قيمة معامل الارتباط |
|---|---------------------------|---------------------|
| 1 | لا توجد علاقة ارتباط | $r = 0$ |
| 2 | تامة موجبة او سالبة | $r = \pm 1$ |
| 3 | ضعيفة ايجابية او سلبية | $\pm (0.30-0.40)$ |
| 4 | قوية ايجابية او سلبية | $\pm (0.70-0.80)$ |
| 5 | قوية جدا ايجابية او سلبية | $\pm (0.90-0.99)$ |

Source :Saunders,M, Lewis, P,& Thornhill, A.(2009) " Research methods for business students ", 5th ed, Pearson Education Limited : Prentice Hall, England, P.459.

الجدول (6) : معاملات الارتباط بين رأس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي

| المتغيرات | | المعرفة KNW | المهارة SKI | الخبرة EXP | القدرة CAP | رأس المال البشري HumCap |
|--------------------------------------|------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|-------------------------------|
| سلوك العمل الاستباقي ProWorBeh | Pearson Correlation | .413** | .382** | .478** | .591** | .677** |
| | Sig. (2tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 144 | 144 | 144 | 144 | 144 |

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

ويتضح من النتائج إن ادارة المعمل المبحوث(عينة الدراسة) في حال اهتمامه وتركيزها بأبعاد رأس المال البشري والعمل والسعي الى تطويره وتنميته واستثماره بهدف تعظيم الافادة من المعارف الضمنية والظاهرية التي يمتلكها الافراد، وكذلك الخبرات والمهارات في إنجاز المهام والواجبات لتحقيق اقصى افادة ميدانية .

تشير نتائج الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين متغير رأس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.677**) ومن خلال نتائج الجدول (6) يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين متغير رأس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.677**) وهذه القيمة تشير الى قوة العلاقة الطردية والموجبة بين

جدول (7) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير رأس المال البشري في سلوك العمل الاستباقي

| المسارات Paths | الاوزان الإنحدارية المعيارية S.R.W. | التقدير اللامعاري Estimate | الخطأ المعاري S.E. | النسبة الدرجة C.R. | النسبة المعنوية P |
|-----------------------|--|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| ProWorBeh <--- HumCap | .677 | .668 | .061 | 11.028 | *** |
| KNW <--- HumCap | .754 | 1.438 | .104 | 13.767 | *** |
| SKI <--- HumCap | .536 | .767 | .101 | 7.623 | *** |
| CAP <--- HumCap | .655 | .884 | .085 | 10.407 | *** |
| EXP <--- HumCap | .783 | 1.000 | | | |
| PRE <--- InnPerEmp | .708 | .983 | .082 | 12.019 | *** |
| WOV <--- InnPerEmp | .825 | 1.277 | .073 | 17.488 | *** |
| INC <--- InnPerEmp | .672 | .849 | .078 | 10.894 | *** |
| TAR <--- InnPerEmp | .703 | 1.000 | | | |

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

الفنية التي تزيد من مؤهلاتهم، وهذا من شأنه إن يعزز سلوكهم الاستباقي ويعظم قدرتهم على تقديم الافكار الاستباقية القادرة على أحداث التغيير في بيئة العمل الداخلية.
المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات
أولاً: الاستنتاجات

١- إن رأس المال البشري يعد من الموارد المهمة للمنظمة وهو ذات بعد ستراتيجي، كونه يسعى الى تحقيق أهداف المنظمة، من خلال فهم وأدراك الظروف البيئية المتقلبة، التي تواجه المنظمة "الفرص والتهديدات، والعمل على استغلاله بالاتجاه الذي يخدم عمل المنظمة.

ومن خلال الجدول (7) إن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) البالغة (11.028) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته، وهذا يعني بأن متغير رأس المال البشري قادر على تفسير التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل الاستباقي في المعمل المبحوث (عينة الدراسة).

ويمكن تحليل ذلك بأن ادارة المعمل المبحوث (عينة البحث) تسعى الى الاهتمام والتركيز برأس مالها البشري في جميع مستوياتها من خلال تدعيم المعارف والمهارات والخبرات من خلال اشراكهم بالدورات الداخلية والخارجية، وورش العمل

العمل الاستباقي ميدانياً على عينة الدراسة فقد جاء كالاتي (الوقاية من المشاكل ، صوت العامل، الابداع الفردي، تحمل المسؤولية) .

ثانياً: التوصيات

١- ضرورة التوجه والتركيز نحو الإنفاق المستمر في استثمار رأس المال البشري، من خلال (التعليم والتدريب) لغرض تحسين وتعزيز دور رأس المال البشري في اكتساب (المعرفة والخبرات والمهارات والقدرات) والتي تحقيق أفضل أداء .

٢- ضرورة إن يستغل المعمل المبحوث المهارات العقلية والفكرية التي يمتلكها الافراد، وكذلك استغلال الأفكار التي تؤدي الى تحقيق التغيير في البيئة الداخلية، وتشجيعهم وأتاحه الفرصة لهم في المشاركة في اتخاذ القرارات والمشاركة في إيجاد الحلول، كونهم يمتلكون معرفة بمجال عملهم.

٣- ضرورة إن يعزز ويهتم المعمل المبحوث ما قد تحقق من مستويات عالية لمتغيرات الدراسة ، من خلال وضع أولويات للعمل يتصدرها الاهتمام والتركيز على برأس المال البشري بوصفة ركيزة أساس في تحقيق التفوق.

٤- ضرورة اهتمام المعمل المبحوث بالعاملين من أصحاب (الخبرات والمهارات والمعرفة) والعمل على زجهم في كافة المفاصل المفاصل ذات الأداء دون الطموح،

٢- من خلال الاستنتاجات التحليلية أظهرت بوجود (تأثير معنوي بين راس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي)، اذ كلما زادت مستويات رأس المال البشري لدى (عينة الدراسة) سيؤدي الى تعزيز سلوك العمل الاستباقي .

٣- أظهرت النتائج الإحصائية والتحليلية إن راس المال البشري قد كان على درجة مرتفعة من الاهمية حسب (عينة البحث)، وهذا إن دل على إن ادارة المعمل تعمل على الاهتمام برأس المال البشري بكل ما يتجسد من نقاط ايجابية اما ترتيب ابعاد راس المال البشري الفرعية على مستوى المعمل المبحوث فكانت كالاتي (المعرفة، المهارات، الخبرات، القدرات).

٤- يبين التشخيص إن الافراد (عينة البحث) في المعمل المبحوث يمتازون بسلوك أستباقي، من خلال طرح الأفكار الملائمة للتغيير، وكذلك بإمكانياتهم العالية في خلق الحلول الاستباقية الخاصة بمشاكل العمل، وهذا نابع من إنتمائهم للمعمل وبشكل طوعي لتحقيق الاهداف .

٥- أظهرت النتائج التحليلية الاحصائية إن متغير سلوك العمل الاستباقي قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية مما يدل إن العاملين يتمتعون بمستوى سلوك أستباقي جيد وهم يسعون الى تطويره وتنميته، وهذا من شأنه اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد سلوك

النتائج الخاصة بأدائهم، مما يسهم في تعزيز نقاط القوة، وتطوير نقاط الضعف وتحديد الاحتياجات المطلوبة للعملية التدريبية والتعليمية لتطوير مهارات وخبرات العاملين .

بهدف رفع مستويات تلك المفاصل، وتحقيق مستوى أداء متفوق
٥- ضرورة العمل على مراجعة نظام تقييم الأداء للعاملين يتضمن معايير تقييم موضوعية، تمكن العاملين من الاطلاع على

المصادر

- 1- الحكيم، ليث على يوسف والطائي، رزاق محمود جهاد (2019) "رأس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الاستباقي"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مجلد 10، العدد 1
- 2- الحمراني، حيدر خلف بنيان، (2016) "الخبرات التعليمية. مفهومها . وخصائصها"، مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، المجلد 22، العدد 93 .
- 3- السوداني، علي موات و سلمان، رياض يوسف، (2019) "تأثير رأس المال البشري في صياغة السيناريو الاستراتيجي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد 57.
- 4- شبير، محمد منير عودة، (2015) "دور إنظمة نكاه الأعمال في تنمية رأس المال البشري"، رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة .
- 5- صالح، أحمد مكي، (2020) "دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الأمنية"، رسالة ماجستير في التخطيط الاستراتيجي الأمني (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
- 6- الصفار، أحمد، عبد إسماعيل ، (2008) "تأثير رأس المال البشري في الأداء المصرفي دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الأردنية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد 70.
- 7- العطوي، عامر علي حسين و الحسيني، كمال كاظم (2018) " دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تحليلية متعددة المستويات" مجلة الغري للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المثنى، مجلد ١٥، العدد ٤
- 8- علي، احمد، (2012) "مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة"، مجلة جامعة دمشق، كلية الآداب، جامعة دمشق، مجلد 28، العدد 1.
- 9- الفتلاوي، ميثاق هاتف عبد السادة ومحسن، حسين صبيح (2018) "تأثير التنسيب التنظيمي في سلوك العمل الاستباقي"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، وكلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، المجلد 14، العدد 57 .
- 10- فهيمة، بوروية، (2020) "دور تسيير المهارات الاستراتيجية في تميز المؤسسة"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بسكرة.
- 11- منصف، بن خديجة، (2013) "رأس المال البشري: رافعة للأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" (دراسة ميدانية لبعض

- محمد الشريف مساعديّة، العدد 10.
- المؤسسات بولاية سوق أهراس)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة
- 1- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). " Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations". In APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2, pp. 567-598.
- 2- Chia, H. W., & Sharon, K. P. (2013). "Thinking and acting in anticipation: A review of research on proactive behavior". Advances in Psychological Science,Vo. 21,No. 4,PP 679-700.
- 3- Chibuzor, Agwamba, A& Jovita, O, Uju and Onyemachi, U, C.(2019)" knowledge management and organizational innovation", Strategic Journal of Business and Social Science (SJBSS), Vol.2, Issue.2.
- 4-Crant, J. M. (2000). "Proactive behavior in organizations". Journal of management,Vo. 26,No .3,PP. 435-462.
- 5- Dar, I. A, & Mishra, M.(2019)" Human capital and SMEs internationalization: Development and validation of a measurement scale", Global Business Review,PP.1-17.
- 6-Elgeti,L,Danatzis, I,& Kleinaltenkamp,M.(2020)" Customer capabilities for solution offerings in business markets",Industrial Marketing Management,PP.44-59.
- 7- Elsharnouby, Tamer H, and Said Elbanna.(2020) "Change or perish: examining the role of human capital and dynamic marketing capabilities in the hospitality sector", Tourism Management ,Vol.82.
- 8- Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. Research in

- organizational behavior, 23, 133–187. *Psychology*, Vo. 91, No. 3.
- 9– Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). "Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vo. 27, No. 8, PP. 1089–1120.
- 10– Felício, J. A., Couto, E & Caiado, J. (2014) "Human capital, social capital and organizational performance", *Management Decision*, Vol . 52, No. 2.
- 11– Grant, A. M., Parker, S., & Collins, C. (2009). "Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel". *Personnel Psychology*, Vo. 62, No. 1, PP. 31–55.
- 12– Handel, M. J. (2012) "Trends in job skill demands in OECD countries", *Employment and Migration Working Papers*, No. 134.
- 13– Kenton, Will & Sonnenschein, Michael. (2020) "Human Capital, What Is Human Capital", Sep. www.investopedia.com
- 14– Kim, T. Y., Liu, Z., & Diefendorff, J. M. (2015). "Leader–member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure". *Journal of Organizational Behavior*, Vo. 36, No. 2, PP. 216–231.
- 15– Koednok, S. (2011) "Leadership strategy for human capital management in Asian economy towards global integration", In *International Conference on Economics, Business and Management*, Singapore: Maldives, Vol. 22.
- 16– Masuwai, A. M., & Saad, N. S. (2017). Evaluating the face

and content validity of a Teaching and Learning Guiding Principles Instrument (TLGPI): A perspective study of Malaysian teacher educators. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 12(3).

17- Matzler, K., Abfalter, D. E, Mooradian, T. A,& Bailom, F.(2013). 'Corporate culture as an antecedent of successful exploration and exploitation. *International Journal of Innovation Management*",Vo. 17,No. 05.

18- Moon, H., Van Dyne, L., & Wrobel, K. (2004). 'The circumplex model and the future of organizational citizenship behavior research", *Handbook of organizational citizenship behavior*. New York: Nova Science, PP.1-22.

19-Mention, A. L & Bontis, N.(2013)"Intellectual capital and performance within the banking sector of Luxembourg and

Belgium", *Journal of Intellectual capital*,Vol.14,No.2.

20- Morrison, E. W.(2014). "Employee voice and silence". *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*,Vo. 1,No. 1, pp. 173-197.

21- Nerdrum, L, & Erikson, T.(2001)" Intellectual capital: a human capital perspective", *Journal of intellectual capital*,Vol.2,No.2,PP.127-135.

22- Padmasiri, H. N.(2012)" The role of human and social capital on the development of wooden furniture clusters in Sri Lanka",*International Journal of Development*,Vol.11,No.1,PP.19-36.

23- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). "Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*,Vo, 36,No. 3,PP 633-662.

- 22- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006)." Modeling the antecedents of proactive behavior at work". Journal of applied pFrese, M.
- 24- Richard A swanson and Elwood f.holton. (2009) "Foundation of human resource development",3th Berrett-Koehler punlishers,San Francisco.
- 25- Rimmel, G, Dergård, J, & Jonäll, K.(2012)" Human resources disclosure in Danish intellectual capital statements: enhancing comparability of business models a decade ago", Journal of Human Resource Costing & Accounting,Vol.16,No.2,PP.112-141.
- 26- Sedziuviene,Natalija, and JolitaV.(2009)"The paradigm of knowledge management in higher educational institutions", Engineering Economics,Vol.65,No.5,Issn.139 2-2785.
- 27- Spring, J. (2015)" Economization of education: Human capital, global corporations, 1th,skills-based schooling", Routledge.
- 28- Sujchaphong, Pakorn.(2013)"Individual human capital and performance: An empirical study in Thailand", doctor of philosophy, university of Texas at Arlington
- 29- Taherdoost, H. (2016). "Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. How to test the validation of a questionnaire/survey in a research" , International Journal of Academic Research in Management, Vol. 5, No. 3, Pp. 28-36.

ملحق رقم 1

أولاً: معلومات عامة

| النوع الاجتماعي | العمر | سنوات الخدمة | التأهيل العلمي | التخصص |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> إناث | <input type="checkbox"/> 5 فأقل | <input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات | <input type="checkbox"/> أعدادي فأقل | <input type="checkbox"/> فني |
| <input type="checkbox"/> ذكور | <input type="checkbox"/> 34 - 26 | <input type="checkbox"/> 10 - 6 | <input type="checkbox"/> دبلوم فني | <input type="checkbox"/> إداري |
| | <input type="checkbox"/> 44 - 35 | <input type="checkbox"/> 15 - 11 | <input type="checkbox"/> بكالوريوس | |
| | <input type="checkbox"/> 54 - 45 | <input type="checkbox"/> 20 - 16 | <input type="checkbox"/> دبلوم عالي | |
| | <input type="checkbox"/> 55 فأكثر | <input type="checkbox"/> 21 فأكثر | <input type="checkbox"/> ماجستير | |

1 - رأس المال البشري

عبارة عن أصول غير ملموس وليس له وجود في "الميزانية العمومية للشركة" ويشار له بالقيمة الاقتصادية بما يمتلكونه الأفراد من مهارات وخبرات ومعرفة التي يتميزون بها عن الآخرين، بالفضلاً عن ذلك إن رأس المال البشري يؤدي الى تحقيق نتائج كبيرة في من خلال زيادة الإنتاجية وبالتالي الربحية، وعليه كلما زاد اهتمام المنظمة في استثمار موظفيها بالتعليم والتدريب كلما زادت الإنتاجية والربحية ويتألف هذه المتغير من الأبعاد الآتية :

أ- المعرفة :

هي القدرة على الاستفادة الكبيرة من المعلومات والبيانات، وكذلك خبرات وقدرات ومهارات الأفراد، وما يرافق ذلك من التزام في التعلم والتدريب، وتؤدي المعرفة الى تقدم الحلول والمعلومات للحالات الحساسة والدرجة التي تتعلق بموقف معين.

| ت | الفقرة | اتفق تماماً | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً |
|---|---|-------------|------|-------|---------|----------------|
| 1 | تهتم إدارة المعمل على إسناد المهام الفنية للأفراد ذوي المعرفة المتميزة. | | | | | |
| 2 | تؤكد إدارة المعمل على التمسك بالأفراد ذو المعرفة المهنية المتميزة من خلال تقديم الدعم والاسناد لهم | | | | | |
| 3 | تعمل إدارة المعمل بتنظيم فرق عمل بين الأقسام تسهم في زيادة كفاءة وفاعلية المعرفة لدى الأفراد والعمل على نموها وتجديدها. | | | | | |
| 4 | اشترك بالمؤتمرات والندوات والاجتماعات الداخلية والخارجية لاكتساب معرفة جديدة. | | | | | |

ب - المهارات

عبارة عن مجموعة المعارف والممارسات التي تم الحصول عليها من خلال التعليم والتدريب، والتي تكون موجودة في السلوك وتكون ملائمة مع متطلبات موقف محدد، لغرض الوصول الى أداء مسبق.

| ت | الفقرة | اتفق تماماً | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً |
|---|---|-------------|------|-------|---------|----------------|
| 1 | تعمل ادارة المعمل على اختيار الافراد ذوي المهارات العالية والمتميزة لشغل المهام الفنية. | | | | | |
| 2 | تقدم ادارة المعمل البرامج التدريبية والدعم الذي يحتاجه لأداء عملي بفاعلية. | | | | | |
| 3 | تحرص ادارة المعمل على تمكيني من امتلاك فرصة للعمل بأساليب تكنولوجية وتعليمية محدثة | | | | | |
| 4 | أمتلك مهارات تمكني من المفاضلة بين البدائل المتاحة أمامي لإنجاز العمل. | | | | | |

ت - الخبرات :

مقدار ما يمتلكه الافراد من المهارات والمعرفة التي ترسخت من خلال العمل والوظائف الحالية والسابقة، الامر الذي يجعلهم ذات أداء مميز في مواجهة كافة المشاكل.

| ت | الفقرة | اتفق تماماً | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً |
|---|--|----------------|------|-------|---------|-------------------|
| 1 | تستثمر إدارة المعمل قصارى جهودها للاستفادة من خبرات الافراد. | | | | | |
| 2 | تناسب مهام وظيفتي التي أشغلها مع خبراتي العملية. | | | | | |
| 3 | تحرص إدارة المعمل على تقديم المكافأة والحوافز على أساس الخبرات التي يمتلكها الافراد. | | | | | |
| 4 | مهامي العملية تستوجب مني الرجوع إلى تجاربي السابقة. | | | | | |

ث- القدرات :

هي حزمة معقدة من المهارات والتعليم الجماعي والتي تمارس عن طريق العمليات التنظيمية التي تعمل ضمن التنسيق العالي في كافة الأنشطة الوظيفية.

| ت | الفقرة | اتفق تماماً | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً |
|---|---|----------------|------|-------|---------|-------------------|
| 1 | تحرص إدارة المعمل على بتوفير بيئة مناسبة لتطوير قدراتي في مجال التجديد والابداع. | | | | | |
| 2 | تمكني إدارة المعمل باستخدام أساليب جديدة في حل المشكلات التي تواجهنا في ممارسة أعمالنا | | | | | |
| 3 | لدى القدرة على اتخاذ القرارات بما يتناسب مع مصلحة العمل. | | | | | |
| 4 | تنفيذ الأنشطة المختلفة عن طريق فرق العمل الجماعية تسهم في تطوير القدرات الابداعية للعاملين. | | | | | |

٢- سلوك العمل الاستباقي

إجراء ذاتي" موجه نحو المستقبل بهدف إجراء تغيير وتحسين الموقف، وهذا السلوك الاستباقي ينتج من تلقاء نفسه بمعنى إن السلوك الاستباقي يتم تنفيذه بدون طلب تعليمات أو اخباره، ويركز السلوك الاستباقي على المستقبل وكذلك يهدف إلى التعامل مع الفرص والتهديدات المتوقعة ويتألف هذا المتغير من الأبعاد التالية :

أ- الوقاية من المشاكل:

أخذ الإجراءات الذاتية (التوجيه والاستباقية) بهدف منع تكرار المشاكل في العمل "ومعالجة أسبابها الجذرية"، أو القيام بحلها بطرق غير قياسية وغير عادية .

| ت | الفقرة | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما |
|---|--|------------|------|-------|---------|---------------|
| 1 | احاول إن اضع إجراءات وإنظمة فعالة على المدى الطويل حتى لو كانت تبطئ الأمور من البداية. | | | | | |
| 2 | احاول التوصل الى الاسباب الجذرية لحدوث المشاكل في عملي . | | | | | |
| 3 | اقضي بعض الوقت في إن اخطط لمنع حدوث المشاكل في مجال عملي . | | | | | |

ب- صوت العامل :

هو جهد ونشاط يبذله العاملین لغرض تحدى وضع معين لقضية مهمة، والعمل على تقديم الحلول والمقترحات المبكرة بهدف التغيير. وفي بعض الأحيان ينظر الى هذا النوع من السلوك باعتباره نقد شخصي أو شكوى.

| ت | الفقرة | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما |
|---|---|------------|------|-------|---------|---------------|
| 1 | اوصل وجهات نظري للآخرين حول مشكلات العمل حتى لو كنت اختلف معهم في الآراء. | | | | | |
| 2 | اتحدث واشجع الآخرين في مكان العمل على المشاركة في القضايا الهامة. | | | | | |
| 3 | اكون على اطلاع جيد بالمشكلات التي قد يكون رأيي فيها مفيداً في مكان عملي. | | | | | |
| 4 | اطرح أفكار جديدة واسعى الى تغيير الإجراءات السائدة. | | | | | |

ت - الابداع الفردي :

القدرة على إعادة خلق المعارف الجديدة، التي تستطيع من خلالها المنظمات في خالص فرص جديدة، وكذلك استغلال الفرص المتاحة واستثمارها.

دور راس المال البشري في تعزيز سلوك العمل الاستباقي (٧٤٨)

| ت | الفقرة | اتفق تماماً | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً |
|---|--|----------------|------|-------|---------|-------------------|
| 1 | اسعى الى توليد أفكار إبداعية في مجال عملي. | | | | | |
| 2 | ابحث عن تقنيات وإساليب و / أو أفكار عمل جديدة. | | | | | |
| 3 | اسعى الى تعزيز ومناصرة افكار زملائي الجديدة. | | | | | |

ث- تحمل المسؤولية:

سلوك طوعي وليس الزامي يهدف الى تغيير وتحسين بيئة العمل الداخلية.

| ت | الفقرة | اتفق تماماً | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً |
|---|---|----------------|------|-------|---------|-------------------|
| 1 | احاول إن احقق تحسينات في إجراءات عملي. | | | | | |
| 2 | احاول تقديم أساليب عمل جديدة أكثر فاعلية في مجال عملي. | | | | | |
| 3 | احاول تنفيذ عددا من الحلول المقترحة لمشاكل تنظيمية حرجة | | | | | |