



JOURNAL OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS
COLLEGE OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS
UNIVERSITY OF KARBALA



رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين/ بحث ميداني على عينة من العاملين
في معمل اسمنت سامان في محافظة المثنى(*)

**Human capital and its impact on enhancing the innovative performance
of workers / manual research on a sample of workers in Saman Cement
Factory in Al-Muthanna Governorate**

أ. د فيصل علوان الطائي

Prof.D Faisal Alwan Al-Tai

Faisel.alwan@uokerbala.edu.iq

جامعة كربلاء/كلية الإدارة والاقتصاد

الباحث/محسن عبد الأمير عطية الطائي

Mohsin Abdulameer Atiyah

mmohssen605@gmail.com

جامعة كربلاء/كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

يهدف هذه البحث الى معرفة تأثير رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة, الخبرات, المهارات, القدرات) وتأثيره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين (الاصالة, الطلاقة, المرونة, الحساسية للمشكلات, التفصيل), و اختير معمل (اسمنت سامان) في محافظة المثنى مجالا لأجراء الجانب الميداني للبحث من طريق عينة بلغت (145) فرداً, أذ تتمحور مشكلة البحث في التغيرات البيئية المتسارعة التي تدفع المنظمة المبحوثة مواكبة هذه التغيرات ومواجهتها, من تطوير رأس المال البشري لغرض تحقيق أفضل أداء أبداعي, و استخدم (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات, و باستخدام بعض الأساليب الإحصائية توصل الى مجموعة من النتائج ولعل من أبرزها (وجود تأثير ذات دلالة إحصائية موجبة بين رأس المال البشري بأبعاده والأداء الإبداعي للعاملين في المعمل المبحوث), ولقد اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان أهمها, ضرورة اهتمام المنظمة برأس المال البشري وتطويره والعمل على استثماره بـ(التدريب والتعليم), لغرض اكتساب معارف ومهارات وخبرات جديدة وهذا بدوره يعزز ويحسن من الأداء الإبداعي للعاملين, الذي يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها .

المصطلحات الدالة: رأس المال البشري, الأداء الإبداعي للعاملين, معمل أسمنت سامان

البحث مستل من رسالة الماجستير الموسومة (رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز الاداء الابداعي للعاملين)

Abstract

This research aims to know the role of human capital in its dimensions (knowledge, experiences, skills, abilities) and its impact on enhancing the creative performance of workers (originality, fluency, flexibility, sensitivity to problems, detail), and the (Saman Cement) plant was selected. In Al-Muthanna governorate, there is a field for conducting the field side of the research through a sample of (145) individuals, since the research problem centers on the accelerating environmental changes that drive the research organization to keep pace with these changes and confront them, from developing human capital for the purpose of achieving the best creative performance. The questionnaire was used as a tool to collect data, and through the use of some statistical methods, a set of results was reached, perhaps the most prominent of which is (the presence of a positive statistical effect between the human capital in its dimensions and the creative performance of the workers in the research laboratory), and the study concluded with a set of recommendations. The most important of them was the necessity of the organization's interest in and developing human capital and working to invest it through (training and education), with the aim of acquiring new knowledge, skills and experiences, and this in turn enhances and improves the creative performance of workers, which enables the organization to achieve its goals.

Key terms: human capital, innovative performance of employees, Saman Cement Factory

المقدمة

إنَّ ما تشهده البيئة الحالية من تغيرات هائلة وسريعة في مختلف مجالات الحياة، وما يصاحب ذلك من انفتاح عالمي، وانفجار في المعرفة والتكنولوجيا، وحراك اجتماعي واقتصادي، تحاول المنظمات مواجهة التحديات الكبيرة التي تدفعها في العمل على التغيير، وهذا يتطلب من المنظمة أن تكون قادرة على التغيير وأدارته وممارسة التأثير على الأفراد بحيث يتعاونون معاً في سبيل تحقيق هدف مشترك، ويجب أن يكون الهدف أساسياً وجوهرياً لكل الأفراد العاملين في المنظمة.

وقد تزامن اهتمام المفكرين برأس المال البشري، مع الاهتمام بتطوير المورد البشري التي لا تقل أهميته عن الموجودات المادية للمنظمة إن لم تفوقها، ومن هنا جاء هذا البحث ليلسط الضوء على تأثير رأس المال البشري في محاولة إظهار العلاقة بين أبعاده وتأثيره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين، بإطار نظري يعتمد على عرض ما تمخضت عنه كتابات وأطاريح ذوي الاختصاص بهذا الشأن، فضلاً عن إطار، في تحديد هذه العلاقة، قد اختار الباحث (معمل أسمنت سامان) في محافظة المثنى مجالاً للبحث الحالي الحالية

ويتضمن هذا البحث اربع مباحث، خُصص الأول لمنهجية البحث، والثاني للاطار النظري في حين كرس المبحث الثالث للجانب العلمي، وقد أنصرف المبحث الثالث للاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

لقد حتم التغيير في قواعد اللعبة التنافسية وديناميكيته المستمرة على سعى المنظمات الى الظفر والاهتمام بأهم مداخلها واسرارها وهو رأس المال البشري الذي يمكن تعزيز الاداء، بالتعليم والتدريب. إذ تنبثق المشكلة الرئيسية للبحث: "هل يساهم رأس المال البشري في تعزيز الاداء الابداعي" وتنبثق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية لمشكلة البحث وكالاتي:-

- 1- هل تدرك إدارة المعمل المبحوث أهمية رأس المال البشري و الاداء الابداعي للعاملين؟
- 2- هل يمكن تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين برأس المال البشري في المعمل المبحوث ؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباط بين رأس المال البشري و الاداء الابداعي للعاملين في المعمل المبحوث؟
- 4- هل يوجد تأثير لرأس المال البشري في تعزيز الاداء الابداعي للعاملين في المعمل المبحوث؟
- 5- ما العقبات التي تواجه المعمل المبحوث في مجال دعم رأس المال البشري وتمميته وتطويره؟

ثانياً: أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث بمتغيرات البحث في الفكر الإداري وأصالتها العلمية لدى المهتمين والباحثين التي تعطي صورة أعمق عن أهميتها، إذ يشكل رأس المال البشري احد الأسس الفكرية التي جرى تركيز الاهتمام عليه في العقود الأخيرة، لما يمثله من نقلة فكرية ووسيلة لتحقيق أهداف المنظمة في ظل المنافسة الكبيرة والتغيرات المتسارعة والتنوع في متطلبات العملاء، مما يتطلب من المعمل المبحوث إلاء الاهتمام الكافي للاستجابة للتغيرات البيئية، والاستعداد لها، والتكيف لمواجهتها، ويمكن تحديد أهمية البحث بالاتي :-

- 1- يعد هذه البحث مساهمة متواضعة في إثراء المكتبات المحلية والعربية لزيادة التراكم المعرفي والفكري كونها تمثل استمراراً لجهود الباحثين السابقين في مجال المتغيرات الرئيسة للبحث.
- 2- تشخيص وتحليل الواقع الفعلي لمستوى توفر رأس المال البشري وصولاً الى تحقيق الأداء الإبداعي
- 3- تقديم مجموعة من المعالجات والمقترحات للمعمل المبحوث لتطبيقها والاستفادة منها .
- 4- تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين رأس المال البشري والأداء الإبداعي للعاملين ومدى استفادة المنظمة (المعمل المبحوث) من نتائج الدراسة الحالية لغرض وضع استراتيجياته وخططه المستقبلية.

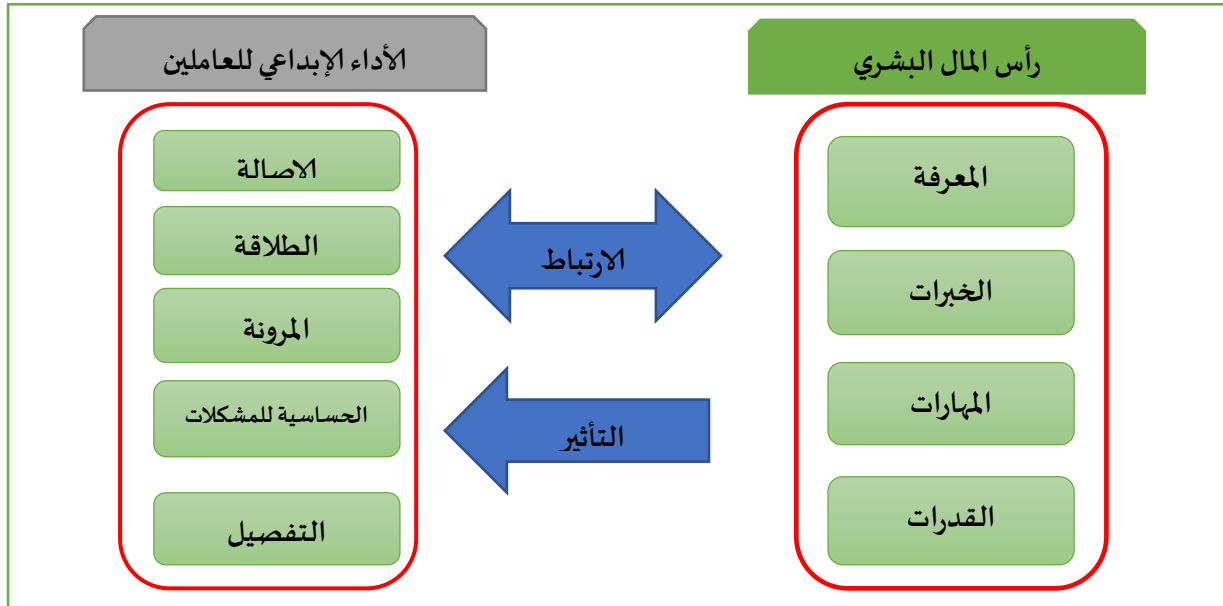
ثالثاً: أهداف البحث

إنَّ الهدف الرئيس للبحث هو التحقق من علاقتي الارتباط والتأثير بين (رأس المال البشري والاداء الابداعي للعاملين) وذلك في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها , وبشكل أكثر تحديد يهدف البحث الى تحقيق الاتي :-

- 1- تقديم أطار فكري وفلسفي حول متغيرات البحث المتمثلة برأس المال البشري والاداء الإبداعي للعاملين.
- 2 - تشخيص مستوى رأس المال البشري في المعمل المبحوث.
- 3 - اختبار العلاقة بين رأس المال البشري والاداء الإبداعي للعاملين.
- 4 - بيان مستوى رأس المال البشري ومدى قدرته في تعزيز الاداء الإبداعي للعاملين.
- 5 - التعرف على طبيعة علاقة التأثير والارتباط بين متغيرات الدراسة.

رابعاً: مخطط البحث

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



خامساً : فرضيات البحث

1-الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري بأبعاده والاداء الإبداعي للعاملين, وتتنبق من هذه

الفرضية الى فرضيات فرعية وكالاتي:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المعرفة والاداء الإبداعي للعاملين.
- 2 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المهارات والاداء الإبداعي للعاملين.
- 3 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الخبرات والاداء الإبداعي للعاملين.
- 4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد القدرات والاداء الإبداعي للعاملين.

1-الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري بأبعاده في الأداء الإبداعي للعاملين, وتتنبق من هذه الفرضية الى فرضيات فرعية وكالاتي:

- 1- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد المعرفة في الأداء الإبداعي للعاملين.
- 2 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد المهارات في الأداء الإبداعي للعاملين.
- 3 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد الخبرات في الأداء الإبداعي للعاملين.
- 4- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين بعد القدرات في الأداء الإبداعي للعاملين.

سادساً: مجتمع البحث وعينته:

اختير معمل أسمنت سامان مجتمعاً للدراسة يقع هذا المعمل في جنوب غرب محافظة المثنى, ويعد معمل أسمنت سامان ثالث اكبر مشروع استثماري في المحافظة, ويمثل هذا المشروع ركيزة اساسية تدعم الاقتصاد الوطني بسد حاجة السوق من مادة (الاسمنت), والاعتماد على المنتج المحلي. شملت عينة البحث مجموعة من العاملين في أقسام وشعب ووحدات المعمل المبحوثة, إذ بلغ حجم المجتمع الكلي للمعمل (230) فرداً وأن حجم العينة المطلوبة (144) استناداً الى المعادلة الاتية التي تحدد حجم العينة من المجتمع الاصلي: (Steven,2012:59-60). إذ وزعت استمارات أستبانة بواقع (160) فرداً, لغرض تلافي حالات الفقدان والخطأ, ويوضح الجدول (1) الاستثمارات الموزعة والمسترجعة,

$$n = \frac{N Z^2 P (1-P)}{d^2 (N-1) + Z^2 P (1-P)}$$

جدول (1) الاستثمارات الموزعة والمسترجعة لعينة البحث

الاستثمارات							معمل اسمنت سامان
موزعة	مسترجعة	صالحة	غير صالحة	نسبة الاستجابة	نسبة الصالحة	نسبة غير الصالحة	
160	152	145	7	%95	%91	%4	
المجموع	160	145	7	%95	%91	%4	

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج استمارة الاستبانة

سابعاً: أدوات البحث

أ- الجانب النظري: أعتمد في الجانب النظري على عدد من الكتب والدوريات والمجلات المتخصصة والرسائل والاطاريح الأجنبية منها والعربية, بهدف الحصول على المراجع والمصادر, مع الاخذ بالحسبان حداثة المصادر ومدى ملامستها لموضوع الدراسة.

ب- الجانب العملي:

اعتمد البحث على استمارة الاستبانة كوسيلة للحصول على المعلومات والبيانات, مع مراعاة الوضوح والبساطة في صياغة الفقرات, إذ عُرِضت الانموذج الأول الملحق (1) على عدد من المختصين والمحكمين لغرض التعرف على آراءهم وملاحظاتهم, والقيام بالتعديلات اللازمة على أسئلة الاستبانة وتلافي الأخطاء التي يمكن أن تواجه أفراد العينة عند الإجابة, وقد تضمنت المحاور الآتية الملحق .

المحور الأول : يتضمن هذا المحور المعلومات التعريفية التي تخص مواصفات عينية الدراسة (النوع الاجتماعي, الفئة العمرية, سنوات الخدمة, التأهيل العلمي, التخصص).

المحور الثاني: يتضمن هذا المحور الفقرات المتعلقة بكل بعد من أبعاد الدراسة وكالاتي:

أ- رأس المال البشري : يضم الابعاد (المعرفة, المهارات, الخبرات, القدرات) إذ خصص لكل بعد (5) أسئلة .

ب- الأداء الإبداعي للعاملين : يضم الابعاد (الاصاله, الطلاقة, المرونة, الحساسية للمشكلات, التفصيل) إذ خصص لكل بعد (5) أسئلة أيضاً, ويوضح الشكل (2) محاور الاستبانة.

جدول (2) محاور الاستبانة

المتغير الرئيس	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	المصدر
رأس المال البشري	المعرفة	5	(Mention & Bontis ,2013:305) (Sujchaphong,2013,22)
	الخبرة	5	
	المهارات	5	
	القدرات	5	
الأداء الإبداعي للعاملين	الاصالة	5	(عسكر ورجب, 2015 : 9)
	الطلاقة	5	
	المرونة	5	
	الحساسية للمشكلات	5	
	التفصيل	5	

المصدر : من أعداد الباحثان

ثامناً : الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحثان في هذا البحث بالاعتماد على برامج (Amos V. 23)، (SPSS V.24) والأساليب الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات: -

- أ- معامل الارتباط (Pearson) : لمعرفة علاقة الارتباط بين المتغيرات .
- ت- نمذجة المعادلة الهيكلية : لقياس مستوى علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة.

المبحث الثاني : الاطار النظري

أولاً: رأس المال البشري

1- مفهوم رأس المال البشري

يشار الى رأس المال البشري بالمهارات والمعرفة والقدرات والسمات الشخصية (الذكاء, والخيال, والابداع) والرغبة في مشاركة المعلومات لغرض اكتساب خبرات جديدة, والتركيز على أهداف المنظمة (Abeysekera,2006,6). ويشار الى مفهوم رأس المال البشري الى العمليات المتعلقة بالتعليم والمبادرات المهنية من أجل زيادة مستوى القدرات والمعرفة والمهارات والقيم والتي تؤدي الى تحقيق رضا الموظف وإدائه وفي النهاية أداء الشركة (Marimuthu et al,2009:266). ووصف رأس المال البشري على انه مورد يجري إنشاؤه من معرفة الافراد ومهاراتهم وخبراتهم, وغالبا ما يكره الناس عبارة "رأس المال البشري" لانهم يخشون أن يعاملوا على أنهم مادة (Sujchaphong,2013:1). كما ويعد رأس المال البشري في المنظمة احد مواردها الرئيسية, والتي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة وكذلك الإنتاجية العالية لذلك على إدارة المنظمة ان تعمل على تنمية هذه الموارد باستمرار بالتدريب والتعليم لغرض التعامل مع التغيرات التي يتطلبها العمل كافة (العنزي, الملا, 2015: 8).

ويمثل راس المال البشري شريان الحياة للمنظمة وأن الاستثمار في رأس المال المادي والبشري يؤدي الى تحسينات في نموذج الاعمال واتخاذ قرارات أفضل (Majaski,2020:1). ووضح مفهوم رأس المال البشري بالموجودات التي تمتلكها المنظمة والتي تمثل القدرة في الحصول على ميزة تنافسية مستدامة (صالح,2020:24).

2- أهمية رأس المال البشري

- أ- تتبثق أهمية رأس المال البشري في فهم التقنيات الجديدة وفهم المعرفة التي تمكن المنظمات على الابداع والابتكار ولرأس المال البشري دورا محوريا في النمو الاقتصادي (Padmasiri,2012:20).
- ب- يستخدم رأس المال البشري لتقديم الابتكارات والتصاميم في المنظمة وتحسين عملياتها الجارية وإنَّ امتلاك المنظمات "لقوة عمل" بدرجة عالية فهي قادرة على الابتكار والتجديد (Rimmel et al,2012:115).
- ت- يمثل رأس المال البشري موردا استراتيجيا وفق نظرية الموارد والكفاءات وأن ما يمتلكه من معارف تؤدي الى تحسين الإنتاجية وأن هذه المعارف نادرة وهي تراكم مهارات وخبرات الافراد كما يصعب تقليدها لأنها خاصة بمنظمة معينة لها بصماتها المكتسبة عبر الزمن بمشاركة جميع افرادها (منصف, 2013: 165).

ث- أن رأس المال البشري له تأثير بارز في التخطيط الاستراتيجي حول الإنتاج التنافسي كما وان لرأس المال البشري قيمة كبيرة في المنظمة بزيادة الأرباح مقارنة بالتكاليف أي يساهم في خفض التكاليف وتوفير أداء متزايد(Dniel,2019:955).

ج- يعد رأس المال البشري العامل الأساسي للنمو الاقتصادي والتنمية للمنظمة وللمجتمع بشكل عام وهو اهم مورد كما ويعمل على تعزيز الابتكار وتعزيز إنتاجية المنظمة ويخلق فرص كبيرة تمكن المنظمة من تحقيق غاياتها (Tran& Hong.2020:3).

3- أبعاد رأس المال البشري

ويشير (Sharabati&Nonr,2013:8) الى عدم وجود اتفاق بين الباحثين حول ابعاد رأس المال البشري, لذلك سوف يُحدد اختيار الابعاد باستعراض عدد من آراء العلماء والباحثين بخصوص هذه الابعاد واختيار الأكثر تطابقا واتفاقا بينهم والجدول (3) يلخص آراء الباحثين بخصوص أبعاد رأس المال البشري.

جدول (3) أبعاد رأس المال البشري وفق مجموعة من آراء الباحثين

ت	اسم الباحث	السنة	المعرفة	القدرات	المهارات	الخبرات	القابليات	التدريب	التعليم
1	Hitt et al	2001	★	★	★		★		
2	Florin	2003	★	★	★		★		
3	Van Zyl	2006		★	★	★			
4	Mention & Bontis	2013	★	★	★	★			
5	Sujchaphong	2013	★	★	★	★			
6	Omolo et al	2014	★		★			★	★
7	قوادرية	2016	★		★	★			
8	زحل	2018	★		★	★			
9	عبود	2019	★		★	★			
10	Dar & Mishra	2019	★		★	★			★
11	Kuratko et al	2020	★	★		★			★
	مجموع كل عنصر		10	6	10	8	2	1	3
	النسبة المئوية لكل عنصر		%91	%55	%91	%73	%18	%10	%27

المصدر: من أعداد الباحثان

ومن ما جرى ملاحظته من الجدول انف الذكر نلاحظ أن اغلب الباحثين يتفقون في اكثر الابعاد, حيث لا توجد هنالك اختلافات جوهرية وانما نلاحظ فقط اختلافات في التركيز على بعض الابعاد, وعليه يتضح أن هنالك أربعة أبعاد قد شكلت أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين لمتغير "رأس المال البشري" وهي (المعرفة, الخبرات, المهارات, القدرات), فقد تبنى الباحثان في بحثهما الحالية (Mention & Bontis, 2013:305) و (Sujchaphong 2014:22) كونهما أكثر شمولاً الى هذه الابعاد من غيره وفيما يأتي توضيح لكل بعد من الابعاد .

أ- المعرفة: المعرفة هي نهج شامل ومنهجي لغرض إدارة وتحديد ومشاركة الأصول والمعلومات كافة في المنظمة وكذلك قواعد البيانات والوثائق والإجراءات, والخبرات المكتسبة مسبقاً والتجربة التي يمتلكها العاملون (David,2006:2). ويصف (الكبيسي,2014:24) المعرفة على انها كل شيء (ضمني أو ظاهري) يقوم به الافراد لغرض أداء أعمالهم بكل حرفية وأتقان, وكذلك اتخاذ القرارات المناسبة التي تمنح النجاح للمنظمات ويميز المعرفة بنوعين هما:

أولاً: المعرفة الظاهرية: هي تلك المعرفة المنظمة ومن الممكن ترميزها وكتابتها ونقلها الى الافراد من الوثائق والمعلومات وفي الغالب يمكن للأفراد داخل المنظمة الوصول إليها واستخدامها مع جميع الموظفين .

ثانياً: المعرفة الضمنية : هي تلك المعرفة التي تشمل الخبرات والمهارات والمعارف الشخصية والاستدلالية وهذا النوع من المعرفة يصعب كتابته او ترميزه لانه متعمق في جذور الافراد وقد تكون تلك المعرفة فنية أو إدراكي .

ب- المهارات: المهارات هي عملية تتكون من المعارف والخبرات وهي معترف بها في الوسط المهني, وكذلك السوق كما وانها تشكل جزء من سلسلة العمليات (حجازي, 2006: 402). وأشار (Pandeg,2012:24) الى أن المهارات هي عبارة عن كفاءة بالإمكان ملاحظتها في أداء عمل نفسي حركي مكتسب لدى الفرد لأداء مهمة وتتطور هذه المهارات بالتدريب, وتقسّم المهارات الى (مهارات المحتوى والمهارات العملية).

1 - مهارات المحتوى: وتستخدم هذه المهارات لاكتساب مهارات تكون أكثر تحديداً في مجموعات متنوعة من المجالات المختلفة ومن امثلتها (القراءة والكتابة والرياضيات).

2- المهارات العملية : تعكس هذه المهارات الطريقة التي يتعامل بها الافراد مع المعلومات لتسهيل التعلم وبذلك تسهل عملية اكتساب المعرفة والمهارات بشكل أسرع وهذه المهارات (التعلم النشط , والتفكير النقدي).

في حين تصبح مهارات الموارد البشرية مفتاحاً حاسماً لتحقيق الميزة التنافسية لا اهداف المنظمة وضمان نجاحها عند الالتزام باستمرار التدريب وتنمية رأس المال البشري, وإنّ التحسين المستمر للمهارات يعد أفضل حماية للمنظمة والافراد من المخاطر الاقتصادية (Ezzahra &Radid,2014:2926).

ج- الخبرات: تعدّ الخبرة هي من العوامل التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الجماعي وهي تمثل المعرفة والقدرات والمهارات الموجودة لدى مجموعة من الأعضاء, حيث كلما كانت هذه المجموعة ذات خبرة كان الأداء فعال (Baumann&Bonner,2004:89) . ويشار الى الخبرات بأنها العنصر الأكثر قيمة بالنسبة للمنظمة ويمكن أن تكون منتج أو تعمل على دعم المنتج والخدمة, وهي بنفس الوقت ذات قيمة بالنسبة للمستهلك لذلك زاد الاهتمام

والطلب على الخبرات, وتدرك جيدا المنظمات انها تستطيع تحقيق ميزتها التنافسية بامتلاكها الخبرات (Sundobo & Darmer,2008:3).

ويرى (Swanson & Holton,2009:234) أن الخبرة تتكون من عدد قليل من المكونات الأساسية حيث لا يتفق الباحثون في أغلب الأحيان على أن العنصر الذي يتكون من عناصر كثيرة له الأولوية , فجميعهم حددوا هذه المكونات وهي (المعرفة, التجربة, حل المشكلات) وهذه المكونات هي أساس الاختلاف بين الخبراء

د- القدرات: تشير القدرات على انها القدرة على أداء وصيانة وتقديم أي عمل او برنامج او مشروع وأن المنظمات التي تمتلك قدرات عالية, لها القدرة على الاستجابة السريعة للمتغيرات البيئية كافة والبحث عن فرص الابتكار (CHapagain.2004:14). ويعد العديد من الباحثين على أن القدرات الإبداعية على انه ابتكار, كما وتعد القدرة على الابتكار من أكثر القدرات في تحقيق الميزة التنافسية. كما وتشتمل القدرات على أنها مجموعة من المصادر التي تهدف الى تحقيق الأهداف المنشودة (Story et al,2016:3).

ثانياً: الأداء الإبداعي للعاملين

1- مفهوم الأداء الإبداعي للعاملين

يمثل الأداء الإبداعي للعاملين بالأفكار التي يكون "لا مصدر لها الا الانسان" وهذا الأداء الإبداعي يمثل المعارف والأفكار الجديدة, ويعد الفرد المبدع مخالفا في تصرفاته من حيث الأفكار التقليدية التي يختلف بها عن غيره من الافراد فالمبدع هو شخص يحاول التفكير بطريقة جديدة, ويميل الى المخاطرة, إضافة الى الثقة بالنفس في طرح الآراء والمقترحات والاستقلالية الفردية (الحراشة ومقابلة, 2015: 445). ويشار الى الأداء الإبداعي للعاملين على أنه عبارة عن محصلة من القرارات التي يتخذها الافراد من حيث الاهتمام بجمع المعلومات عن وضع معين والادراك لهذا الوضع (المشكلة), والعمل على إيجاد الحلول البديلة وتقييمها وبعدها تجريب هذه الحلول البديلة, والأداء الإبداعي ينتهي بقبول فكرة معينة أو رفضها, فإذا كانت نتائج هذه الحلول جيدة وجديدة وغير مألوف فيعد ذلك ابداعا, (عسكر ورجب, 2016:8). ويوضح الجدول (4) بعض من أسهامات الباحثين حول مفهوم الأداء الإبداعي للعاملين.

جدول (4) بعض من أسهامات الباحثين حول مفهوم الأداء الإبداعي للعاملين

ت	الكاتب	السنة	المفهوم
1	Janssen	2003	التوليد المتعمد للأفكار الجديدة والترويج لها وتحقيقها ضمن دور العمل
2	Amabile et al	2005	ابتكار أفكار جديدة ومتطورة ومفيدة لمعالجة المشاكل هذا ويشير الابداع الى توليد الأفكار وحل المشاكل.
3	Damanpour&Schneider	2009	عملية تؤدي الى نتيجة جديدة على المجتمع التنظيمي
4	Tohidi & Jabbar	2011	هو تغير أو تحسين العملية أو المنتج.
5	Zhang	2013	القدرة على تحويل أفكار جديدة الى منتجات وعمليات ناجحة.
7	محمية	2016	هو تطوير منتظم وتطبيق عملي من خلال فكرة جديدة.
8	سركيس	2018	التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل.
9	Lemmetty, et al	2020	أفكار جديدة أو فهم مشترك للمشكلة أو طريقة جديدة للتعامل

المصدر من أعداد الباحثان

2- أهمية الأداء الإبداعي للعاملين

أ- يعد الابداع امرا بالغ الأهمية في تحقيق الازدهار "التنظيمي" طويل الأمد وخاصة في البيئة المتغيرة الحالية وشدة المنافسة، وعليه فإن قدرة المنظمة على الابداع بمثابة نجاحها، وإن فكرة حاجة المنظمات الى الابداع تعود الى مدد سابقة وبعيدة جدا لأنها تدرك تماما حجم التحديات التي تواجهها، والمتمثلة بتطوير الأنظمة والمنتجات وعمليات جديدة (Patterson,2009:3).

ب- يساعد الابداع المنظمات على العمل بشكل أفضل وذلك بإجراء التحسينات المستمرة والرقابة الداخلية، كما ويمكن المنظمات من مواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية والبديلة لمشاكلها بكل فاعلية، واحداث تغيرات إيجابية، وإدخال أفكار ومقترحات جديدة والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين، مما يحسن جودة المنتجات والخدمات التي تقدم للمستهلكين (اسحق،2012:103).

ج- يؤدي الأداء الإبداعي الى تحسين موقع المنظمة في البيئة الخارجية ومواجهة التحديات (الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية والبيئية غير المسبوقة) وتلجا المنظمات نحو تعبئة الإمكانيات الإبداعية كافة في رأس المال البشري لغرض المساهمة بأفكار جديدة لتمكين المنظمة من المضي قدما (Rao,2016:1).

د- تتجلى أهمية الأداء الإبداعي للعاملين كونه مدخلا رئيساً في توليد أفكار، بما يكسبها ميزة تنافسية والعمل على تعزيز الكفاءة الإنتاجية والخدمية، وكذلك التنظيمية التي تساهم في زيادة قدرة المنظمات في مواجهة منافسيها وقدرتها على مواكبة التغيرات، ويمثل الأداء الإبداعي الركيزة الأساسية في تفوق المنظمات من ما تقدمه من ابداعات في مخرجاتها المتميزة والجديدة (الحسناوي،2019:462).

ح- يعد الأداء الابداعي محركاً رئيساً لنجاح المنظمات على المدى الطويل في الأسواق التنافسية الشديدة، بحيث أن المنظمات التي لديها القدرة على الابداع فهي قادرة على الاستجابة للتحديات السوق بصورة اسرع من الشركات غير المبدعة (YuSheng & Ibrahim, 2020:2).

3- ابعاد الأداء الإبداعي للعاملين

تتجلى أهمية الأداء الإبداعي بعدة عملية انتاج تتضمن كل لحظة من لحظاتها ولادة جديدة وجوهرية (أفكار وحلول وطرق) ذات قيمة أنية، كذلك تكمن الأهمية في كونها من ضروريات الحياة، التي تساعد المنظمات في مواجهة التغيرات البيئية، وبالتحديد ما تواجهه المنظمة من تقلبات في متطلبات الزبون الذي يعد هو الأساس في ما تواجهه المنظمة، لذلك ينبغي البناء للعملية الإبداعية في المنظمة وفق مرتكزات تستند عليها المنظمة، وهذه المرتكزات تعد الحجر الأساسي التي يستند عليه الأداء الإبداعي، كونها تعد العوامل المكونة للأداء الإبداعي، ولقد اختلف الباحثون والمهتمون في تحديد مكونات الأداء الإبداعي للعاملين، الا إنها تقاطعت في نقاط متشابهة من جهة العناصر المكونة "للأداء الإبداعي للعاملين"، واتفقت على وجود خمسة عناصر أساسية وهي (الاصالة، والطلاقة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، والتفصيل (الافاضة)) (عسكر ورجب، 2015: 9) .

أ- الاصالة: تعد الاصالة احد السمات المهمة في الأداء الإبداعي اذ تشير الى ندرة الأفكار وعدم شيوعها، وكذلك إيجاد حلول للمشكلات بأفكار جديدة (De Dreu et al,2008:740). وتوصف الاصالة بانها القدرة على انتاج ارتباطات أو أفكار غير عادية ونادرة في موضوع او موقف معين، حيث إن الأفراد المبدعون لهم أفكار مختلفة عن الآخرين، وتقديم وجهات نظر مختلفة وتطوير الأفكار (Karakelle,2009:125).

ب- الطلاقة: هي القدرة على انتاج وتوليد أعداد كبيرة من الأفكار واختيار من بين هذه الأفكار، أي كلما زاد عدد الأفكار والحلول ساعد ذلك على إيجاد الحل الأفضل والمناسب لمعالجة المشكلة خلال مدة زمنية ليست بالطويلة (Awang & Ramly,2008:637). ويرى (الحلاق، 2010:60) أن الطلاقة هي المهارة التي تجعل أفكار الفرد المبدع تتبع بحرية للحصول على العديد من الأفكار البديلة بأسرع وقت ممكن، وتمكن الفرد المبدع من الانتقال بسهولة من الذاكرة الى الأفكار التي تخص موقف معين، وهذا يساعد من التعامل والاستجابة السريعة للمشكلات ومعالجتها بصنع القرارات واتخاذها، والتفكير في حل المشاكل بطرق إبداعية متنوعة.

ج- المرونة: قدرة الفرد المبدع على العودة الى الخلف من اجل التوصل الى الخيارات والمعارف الجديدة وعلاقات افضل واعمق مع الآخرين، ويمتلك المبدعون مقاربات حيوية ومنفتحة على التجارب الجديدة لمواجهة المشاكل، والقدرة على الارتجال في أصعب المواقف التي يغلب عليها طابع التغيير، هذا و أساليب جديد عند مواجهة الإخفاقات والقدرة على التغيير، وبشكل سريع لغرض التعافي من التجارب السلبية، وتعد هذه السمة اكثر إيجابية في خضم الاحداث المجهدة (Rego et al,2012:431). هذا وأشار (علي و الحاكم، 2015:184) الى أن المرونة تصنف الى صنفين وهما :

أ- المرونة التلقائية : وهي قدرة الفرد المبدع في إعطاء المعلومات بشكل تلقائي وسرعة أنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار التي ترتبط بموقف أو مشكلة معينة.

ب- المرونة التكميلية: وتتمثل في قدرة الافراد المبدعون في تعديل سلوكياتهم وتغيير وجهاتهم الذهنية بهدف التوصل لحل المشكلة .

د- الحساسية للمشكلات: يعد الإحساس بالمشكلة من عناصر الأداء الإبداعي المهمة، وتعنى رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة وتحديدها بشكل دقيق، ومعرفة حجم المشكلة ونواحي القصور فيها، وأهم ما في ذلك الواقعية ورؤية الحقائق واكتشاف العلاقة بين هذه الحقائق، وكلما جرى التركيز والاجتهاد في دراسة المشكلة مكن ذلك من الوصول الى أفكار جديدة (العازمي، 2006: 53). ويشار الى الإحساس بالمشكلة بالوعي بوجود مشكلة او ضعف في موقف معين، بمعنى أن الفرد المبدع يكون أكثر إحساس من الآخرين في الكشف عن المشكلة وملاحظتها والتحقق منها ولا شك أن الكشف المبكر عن المشكلة يمثل خطوة مميزة في معالجتها في وقت قصير، والافراد الذين تزداد قدراتهم في الإحساس وادراك القصور في الموقف تكون قدراتهم في الغوص في غمار الامور كبيرة جدا من اجل إيجاد الحلول (العجلة، 2009: 29).

ح- التفصيل: يتضمن التفاصيل إضافة جزء معين من التفاصيل لغرض سد الفجوات أو التزيين بهدف إكمال العملية الإبداعية، وهذه السمة هي نتيجة تجسد أفكار الافراد المتعاونين، أو قد تتضمن إضافة التفاصيل السياقية لكي تجعل العمل شيء حقيقي، او تجعله ممتع من الناحية "الجمالية"، وبدون التفاصيل لن يستطيع الآخرين من رؤية الإمكانيات الكاملة (للإلهام الإبداعي)، ويعد التفصيل من اسهل مهارات الابداع، وتتضمن إضافة التفاصيل الى تغيير شكل او تحويل منتج الى شكل افضل وجديد (Shively, 2011: 13).

المبحث الثالث / الجانب التطبيقي للبحث

أولاً: وصف وتشخيص راس المال البشري

تتضمن هذه الفقرة الوصف الإحصائي لمتغير راس المال البشري وابعاده الفرعية اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (5) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير راس المال البشري والذي يقاس بأربع ابعاد ميدانية، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.700) وبلغ الانحراف المعياري (0.549) و بلغ معامل الاختلاف النسبي (14.83 %) و بلغت الاهمية النسبية (74.00%)، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى أن متغير راس المال البشري قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية نوعاً ما حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على أن إدارة المعمل عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام براس مالها البشري بكل ما يحمل من نقاط ايجابية وتحقيق افضل الاستثمار لجهودهم خاصة ما يتعلق بالمعارف الضمنية التي يمتلكونها ومهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتعزيز خبراتهم وقدراتهم الميدانية اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد راس المال البشري الفرعية ميدانياً على مستوى المعمل عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (المهارة ، الخبرة ، القدرة ، والمعرفة) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (5) .

الجدول (5) : وصف وتشخيص متغير راس المال البشري بأبعاده

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	بعد المعرفة	3.452	1.047	30.33	69.05	4
2	بعد المهارة	4.048	0.785	19.39	80.97	1
3	بعد الخبرة	3.701	0.661	17.87	74.03	2
4	بعد القدرة	3.599	0.740	20.57	71.97	3
-	المعدل العام لمتغير راس المال البشري	3.700	0.549	14.83	74.00	-

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

ثانياً: وصف وتشخيص الاداء الابداعي للعاملين

تتضمن هذه الفقرة الوصف الإحصائي لمتغير الاداء الابداعي للعاملين وابعاده الفرعية اجمالياً، اذ يظهر الجدول (6) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الاداء الابداعي للعاملين والذي يقاس بخمس ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.559) وبلغ الانحراف المعياري (0.542) و بلغ معامل الاختلاف النسبي (15.23%) و بلغت الاهمية النسبية (71.18%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير الاداء الابداعي للعاملين قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على أن العاملين في المعمل عينة الدراسة يتمتعون بمستوى اداء جيد وهم يسعون الى تطويره ورفع مستواه دائماً وهذا من شأنه تطوير ابعاد اصالة الافكار التي يقدمونها و طلائتها من حيث التجديد والتحسين وامكانية تعديلها وتغييرها حسب المواقف والظروف ومدى قدرتها على الاستشعار واستباقية التنبؤ بالمشكلات وحلها ومدى التعمق بمعرفة التفاصيل .

اما ترتيب ابعاد الاداء الابداعي للعاملين الفرعية ميدانياً على مستوى المعمل عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (الاصالة، الحساسية للمشكلات، المرونة، الطلاقة، والتفصيل) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (6) .

الجدول (6) : وصف وتشخيص متغير الاداء الابداعي للعاملين بأبعاده

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	بعد الاصاله	3.756	0.753	20.05	75.12	1
2	بعد الطلاقة	3.484	0.839	24.08	69.68	4
3	بعد المرونة	3.508	0.685	19.52	70.15	3
4	بعد الحساسية للمشكلات	3.608	0.728	20.17	72.17	2
5	بعد التفصيل	3.439	0.662	19.26	68.77	5
-	المعدل العام لمتغير الاداء الابداعي للعاملين	3.559	0.542	15.23	71.18	-

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

ثالثاً: اختبار علاقات الارتباط لمتغيرات البحث

استخدم الباحثان اختبار معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بهدف اختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (رأس المال البشري) بأبعاده الفرعية (المعرفة، المهارة، الخبرة، والقدرة) والمتغير التابع (الاداء الابداعي للعاملين). ولتفسير قيمة معامل الارتباط وكيفية الحكم عليه، سيعتمد الرأي القائل بتقسيمه الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (7) :

الجدول (7) 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	$\pm (0.00-0.30)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.31-0.70)$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.71-0.99)$

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

الجدول (8) : معاملات الارتباط بين رأس المال البشري والاداء الابداعي للعاملين

المتغيرات	المعرفة KNW	المهارة SKI	الخبرة EXP	القدرة CAP	رأس المال البشري HumCap	
الاداء الابداعي للعاملين InnPerEmp	Pearson Correlation	.412**	.382**	.479**	.590**	.677**
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

تشير نتائج الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين متغير رأس المال البشري والاداء الابداعي للعاملين , إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.677^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

وعليه يمكن تفسير هذه العلاقة بان ادارة المعمل (عينة الدراسة) في حال اهتمامه بأبعاد رأس المال البشري والسعي الى تحسين مستوياتها من حيث تعظيم الافادة من المعارف الضمنية التي يمتلكوها ونوع المعلومات الفنية ومهارات انجاز المهام والواجبات وتطويع الخبرات المتراكمة لديهم لتحقيق اقصى افادة ميدانية .

وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى . وتتنبق من فرضية الارتباط الرئيسية اربع فرضيات فرعية تتمثل بالاتي:

1- اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المعرفة والاداء الابداعي للعاملين).

أظهرت نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وموجبة بين بعد المعرفة والاداء الابداعي للعاملين, إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.412^{**}) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة وإيجابية العلاقة الطردية بينهما.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي ادارة المعمل (عينة الدراسة) الى إسناد المهام الفنية للأفراد ذوي المعرفة المتميزة وتقديم الدعم والاسناد لهم وتنظيم فرق العمل بين الأقسام من اجل زيادة كفاءة وفاعلية المعرفة لدى الافراد واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المهارة والاداء الابداعي للعاملين). أظهرت نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وموجبة بين بعد المهارة والاداء الابداعي للعاملين, إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.382^{**}) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة وإيجابية العلاقة الطردية بينهما.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان اهتمام ادارة المعمل على اختيار الافراد ذوي المهارات العالية والتميز للتوظيف وتدريبهم وتطويرهم ومنحهم فرصة العمل بأساليب تكنولوجية حديثة بما يتلاءم مع مستوى مهاراتهم وتعزيز امكاناتهم في اتخاذ القرارات والمفاضلة بين البدائل المتاحة من شأنه أن يحسن مستوى ابداعهم. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى .

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الخبرة والاداء الابداعي للعاملين). أظهرت نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وموجبة بين بعد الخبرة والاداء الابداعي للعاملين, اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.479^{**}) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة وإيجابية العلاقة الطردية بينهما.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي إدارة المعمل للإفادة من خبرات العاملين في مختلف المستويات الادارية وسعيها الحثيث الى نشر هذه الخبرات في مختلف اقسام المعمل ووحداته اضع الى ذلك اهتمامها بتقديم المكافأة والحوافز على أساس الخبرات التي يمتلكها الافراد من شأنه أن يعزز عوامل العدالة في التعامل معهم. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى .

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد القدرة والاداء الابداعي) أظهرت نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وموجبة بين بعد القدرة والاداء الابداعي للعاملين, اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.590^{**}) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) وهذا يدل على قوة وإيجابية العلاقة الطردية بينهما.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان سعي إدارة المعمل بتوفير بيئة مناسبة لتطوير قدرات العاملين في مجال التجديد والابداع ودعم جهودهم باستخدام أساليب جديدة في حل المشكلات خاصة الاستثنائية وتحسين قدرات اتخاذ القرارات والعمل الجماعي والتعاون بروح الفريق في تأدية المهام من شأنه ان يحسن مستوى الاداء الابداعي .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى .

ولغرض اختبار فرضية التأثير الرئيسة والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها استند الباحثان الى اعتماد أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) وهي تقنية إحصائية متقدمة لبناء واختبار النماذج الاحصائية لتحليل البيانات، ومن ثمّ يمكن تحديد مستوى التأثير المباشر بين المتغيرات من طريقها وكما يأتي :

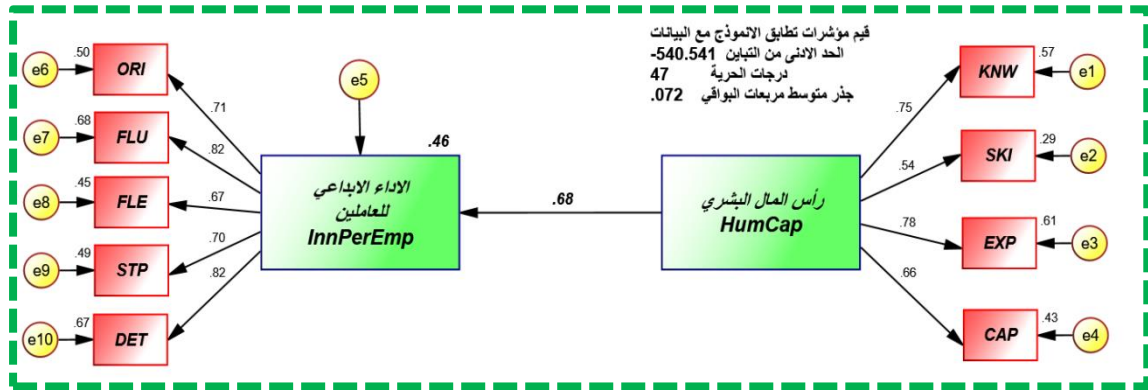
اختبار فرضية التأثير الرئيسة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لراس المال البشري في الاداء الابداعي للعاملين) . يوضح الشكل (2) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير رأس المال البشري في الاداء الابداعي للعاملين، فقد بلغت قيمة ($RMR=0.072$) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.80). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.68) وهذا يعني أن متغير راس المال البشري يؤثر في متغير الاداء الابداعي للعاملين بنسبة (68%) على مستوى المعمل عينة البحث. وهذا يعني أن تغير وحدة انحراف واحدة من راس المال البشري في المعمل (عينة الدراسة) سوف يؤدي الى تغير ايجابي في الاداء الابداعي للعاملين بنسبة (68%). وتعد هذه القيمة

معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (9) البالغة (11.028) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (2) أن قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.46) وهذا يعني بأن متغير رأس المال البشري قادر على تفسير ما نسبته (46%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء الابداعي للعاملين في المعمل عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (54%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج البحث. ويمكن تفسير ذلك بان ادارة المعمل تسعى الى الاهتمام برأس مالها البشري في جميع المستويات الإدارية والفنية بتدعيم معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم بإشراكهم بالدورات التدريبية وورش العمل الفنية .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

الشكل (2) تأثير راس المال البشري في الاداء الابداعي للعاملين



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (8) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير رأس المال البشري في الاداء الابداعي للعاملين

المسارات Paths	النسبة المعنوية P	النسبة الدرجة C.R.	الخطأ المعياري S.E.	التقدير اللامعياري Estimate	الاوزان الانحدارية المعياري S.R.W.	المسارات Paths
InnPerEmp	***	11.028	.061	.668	.677	HumCap <---
KNW	***	13.767	.104	1.438	.754	HumCap <---
SKI	***	7.623	.101	.767	.536	HumCap <---
CAP	***	10.407	.085	.884	.655	HumCap <---
EXP				1.000	.783	HumCap <---
ORI	***	12.019	.082	.983	.708	InnPerEmp <---
FLU	***	17.488	.073	1.277	.825	InnPerEmp <---
FLE	***	10.894	.078	.849	.672	InnPerEmp <---
STP				1.000	.703	InnPerEmp <---
DET	***	17.127	.058	1.001	.819	InnPerEmp <---

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- أظهرت النتائج التحليلية والاحصائية أن متغير (رأس المال البشري) قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية نوعاً ما حسب اجابات عينة الدراسة، مما يدل على ان ادارة المعمل تسعى الى الاهتمام برأس مالها البشري بكل ما يحمل من نقاط ايجابية وتحقيق افضل الاستثمار لجهودهم سيما يتعلق بالمعارف الضمنية التي يمتلكوها ومهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتعزيز خبراتهم وقدراتهم الميدانية في التعامل مع أنشطة الإنتاج والتسويق وادارة الموارد البشرية بهدف تعزيز مستوى ادائهم .
- 2- أظهرت النتائج التحليلية والاحصائية أن أبعاد رأس المال البشري قد جاءت حسب الترتيب من جهة الأهمية على مستوى المعمل المبحوث (1- المهارات 2- الخبرة 3- القدرة 4- المعرفة) وهذا يؤكد ان ادارة المعمل تسعى الى الاهتمام بمهارات وخبرات ومعرفة وقدرات المديرين والموظفين ودعم اجراءات تنميتها باستمرار وتذليل اي عقبات قد تنشأ او تمنع من نقلها بأسلوب تعاوني لتشجيع العمل بروح الفريق لتحقيق افضل مستوى انجاز للأداء .
- 3- تؤكد النتائج التحليلية والاحصائية أن متغير (الأداء الإبداعي للعاملين) قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب اجابات (عينة الدراسة)، وهذا يدل على ان العاملين يتمتعون بمستوى اداء جيد وهم يسعون الى تطويره ورفع مستواه دائماً وهذا من شأنه تطوير ابعاد اصالة الافكار التي يقدمونها وطلاقتها من حيث التجديد والتحسين وامكانية تعديلها وتغييرها حسب المواقف والظروف ومدى قدرتها على الاستشعار واستباقية التنبؤ بالمشكلات وحلها ومدى التعمق بمعرفة التفاصيل وهذا من شأنه ان يحسن الاداء بالمحصلة النهائية .

- 4- تشير النتائج التحليلية والاحصائية أن أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين قد جاءت حسب الترتيب من جهة الأهمية على مستوى المعمل المبحوث (1- الاصاله 2- الحساسية للمشكلات 3- المرونة 4- الطلاقة 5- التفصيل), وهذا يؤكد أن ادارة المعمل عينة الدراسة تهتم الى حد كبير بما يقدمه ملاكاتها الادارية والفنية لتطوير العمل وتعتمد في ذلك على خبرتها ورفد أنشطة المعمل بأفكار جديدة لتحسين الانتاج وتبني التطورات والتكنولوجيا الحديثة التي تضمن استمرار حفاظها على حصتها السوقية.
- 5- أظهرت الاستنتاجات التحليلية الاحصائية الخاصة بمتغير رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة ب (المعرفة والخبرات والمهارات والقدرات) بأنها حققت التأثير المباشر، مما يعطي انعكاساً ودوراً هاماً لهذه الابعاد في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين الذي يمكن المنظمة المبحوثة من تحقيق ميزتها التنافسية.
- 6- أظهرت الاستنتاجات التحليلية الاحصائية بوجود تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية بين رأس المال البشري بأبعاده في الأداء الإبداعي للعاملين، إذ إنَّ زيادة توافر مستويات رأس المال البشري لدى عينة الدراسة سيؤدي حتماً الى تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين، وهذا مؤشر جيد يوضح اهتمام المنظمة المبحوثة في تنمية وزيادة المعرف والخبرات وتطوير القدرات ومن ثم الحصول على أفضل أداء أبداعي من قبل العاملين في طرح الأفكار الجديدة .
- ثانياً: التوصيات
- 1- ضرورة أن يعزز المعمل المبحوث ما تحقق من مستويات عالية لمتغيرات الدراسة وفقاً للتحليل السابق، بوضع أولويات للعمل يتصدرها الاهتمام برأس المال البشري بوصفه أساس في تحقيق التفوق والنجاح وإتاحة الفرصة لهم لتحقيق طموحاتهم على المستوى العلمي والعملية.
- 2- ضرورة أن يستثمر المعمل المبحوث ما متاح من ملاكاتها الذين يتميزون بقدر كبير من (المعارف والخبرات والمهارات والقدرات) لتعزيز جوانب الأداء الإبداعي بإتاحة الفرصة لهم في المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ووضع الخطط وتوفير فرص أكبر للمشاركة بالندوات والاجتماعات الداخلية والخارجية، بهدف زيادة التلاحم الفكري والعلمي بين العاملين.
- 3- العمل على تعزيز أبعاد رأس المال البشري (المهارات , والخبرة , القدرات ,المعرفة) بتبنيها وتطويرها ,وتذليل اي عقبات قد تنشأ او تمنع من نقلها بأسلوب تعاوني لتشجيع العمل بروح الفريق وتحقيق افضل مستوى انجاز للأداء.
- 4- ضرورة اهتمام المعمل المبحوث بأبعاد الأداء الإبداعي للعاملين بالعمل على تطويرها بصورة مستمرة، وهذا من شأنه يطور اصالة الافكار التي المطروحة و طلاقتها من حيث التجديد والتحسين وامكانية تعديلها وفقاً للموقف والظروف وقدرتها على الاستشعار بالمشكلات وحلها ومدى التعمق بمعرفة التفاصيل وهذا من شأنه ان يحسن الاداء بالمحصلة النهائية .
- 5- العمل على تعزيز العناصر او السمات المرتبطة بالأداء الإبداعي(الاصاله , الحساسية للمشكلات , المرونة , الطلاقة, التفصيل) بتقديم الدعم والتحفيز للعاملين وتشجيعهم بحيث كلما كانت الأفكار او الحلول الموضوعه فريدة ونادرة وتتصف بالجدة وبعيدة عن محاكاة الأفكار التقليدية كان الأداء الفرد المبدع اصيل ومختلف عن أفكار الآخرين .

- 6 - ضرورة قيام المعمل المبحوث بالتركيز على الافراد العاملين من أصحاب (الخبرة والمهارات والمعرفة) وأن يعهد اليهم العمل في الأقسام التي تكون ذات الأداء او المستوى دون الطموح بهدف الإفادة منهم في رفع مستويات تلك المفاصل وتحقيق مستوى أداء عالي يلبي رغبة وطموح المعمل.
- 7- ضرورة استثمار المعمل المبحوث نقاط التأثير الإيجابية لرأس المال البشري بأبعاده في الاداء الإبداعي للعاملين, بالاهتمام بالدورات التطويرية في وضع وأعداد برامج خاصة للتدريب, وأشراك العاملين فيها, من أجل تعزيز الخبرات والمعارف لديهم.

المصادر:

- 1- اسحق, اثير حسو, (2012) "دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الابداع الإداري في المنظمات الصناعية" دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى, مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية, المجلد 8, العدد 26.
- 2- إسماعيل, حجازي, (2006) "مساهمة في تطوير أداة لدراسة دورة حياة المهارات", مجلة العلوم الإنسانية, جامعة محمد خيضر - بسكرة, العدد 10.
- 3- الحراحشة, محمد, مقابلة, محمد, (2015) "درجة تفويض السلطة وعلاقتها بالسلوك الإبداعي", كلية الادارة والاقتصاد, جامعة ال البيت, المجلد 22, العدد 2 .
- 4- الحسنوي, صالح مهدي محمد, (2019) "الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي" بحث استطلاعي تحليلي لعينة من أساتذة كلية الزراعة- جامعة كربلاء, مجلة أهل البيت, العدد 25 .
- 5- الحلاق, هشام سعيد, (2010) "التفكير الإبداعي مهارات تستحق التعلم", ط1, منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب, وزارة الثقافة, دمشق.
- 6- زحل, حفاظ, (2018) "إدارة المعرفة واهميتها في تنمية رأس المال البشري", أطروحة دكتورا في علوم التسيير (غير منشورة), كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة جيلالي ليابس.
- 7- سركيس, مارلين, (2018) "أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين", رسالة ماجستير إدارة الاعمال, الجامعة الافتراضية السورية.
- 8- صالح, أحمد مكي, (2020) "دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الأمنية", رسالة ماجستير في التخطيط الاستراتيجي الأمني (غير منشورة), كلية الادارة والاقتصاد, جامعة كربلاء.
- 9- العازمي, محمد بزيع حامد بن تويلى, (2006) "القيادة التحويلية وعلاقتها بالأبداع الإداري", رسالة ماجستير في العلوم الادارية, كلية الدراسات العليا, جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- 10- عبود, سعاد,(2019) "قياس رأس المال البشري - قياس ما لا يمكن قياسه", مجلة دراسات العدد الاقتصادي, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, جامعة بسكرة, المجلد,10,العدد1.
- 11- العجلة, توفيق عطية توفيق,(2009)"الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام", رسالة ماجستير في إدارة الاعمال, كلية التجارة , الجامعة الإسلامية بغزة .
- 12- عسكر, سامي شاهر ورجب, سوسن إبراهيم,(2016)"دور مهارات الأداء الابداعي في تقييم الاداء الوظيفي" دراسة استطلاعية لآراء عينة من الممرضين العاملين في مستشفى آزادي التعميمي في مدينة كركوك ,مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية, المجلد6, العدد 2.
- 13- علي, أمينة عبد القادر والحاكم, علي عبد الله,(2015) "العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية دراسة تطبيقية على بعض منظمات الأعمال متعددة الأنشطة العاملة بمدينة الخرطوم", مجلة العلوم الاقتصادية, كلية الدراسات التجارية, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا, مجلد 16, العدد 1.
- 14- العنزي, سعد علي و صالح, أحمد علي,(2008)"إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال", دار اليازوري للنشر والتوزيع, عمان.
- 15- قوادرية, ربيحة,(2016)"مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة", رسالة ماجستير في علوم التسيير ,كلية العلوم الاقتصادية والتجارية, جامعة محمد خضير .
- 16- الكبيسي, صلاح الدين عواد كريم,(2014)" إدارة المعرفة", دار المغرب للنشر والتوزيع, بغداد.
- 17- محمية, عمر جهاد عبد الرحيم,(2016)" أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين", رسالة ماجستير في إدارة الاعمال, كلية الاعمال, جامعة الشرق الأوسط.
- 18- منصف, بن خديجة,(2013)"رأس المال البشري: رافعة للأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" (دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سوق أهراس), مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية, جامعة محمد الشريف مساعدي, العدد 10.
- 19- نجم, نجم عبود,(2010)"إدارة اللاملموسية إدارة ما لا يقاس", ط1, دار اليازوري للنشر والتوزيع, عمان .
- 1- Abeysekera, I.(2006) "Managing human capital in a privately owned public hotel chain",International Journal of Hospitality Management,Vol.25,No.4.
- 2- Amabile, T. M, Barsade, S. G, Mueller, J. S & Staw, B. M.(2005) "Affect and creativity at work", Administrative science quarterly,Vol.50,No.3,.
- 3- Awang, H, & Ramly, I.(2008) "Creative thinking skill approach through problem-based learning: Pedagogy and practice in the engineering classroom", International journal of human and social sciences,Vol.3,No.1.

- 4- Baumann, M. R & Bonner, B. L.(2004)" The effects of variability and expectations on utilization of member expertise and group performance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,Vol.93,No.2.
- 5- Chapagain, Chandi P.(2004)"Human resource capacity building through appreciative inquiry approach in achieving developmental goals", Unpublished doctoral dissertation, Madison University.
- 6- Damanpour, F, & Schneider, M.(2009)" Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers", *Journal of public administration research and theory*,Vol. 19,No.3.
- 7- Daniel, C. O.(2019)"The Effects of Human Capital Development on Organizational Performance, *International Journal of Scientific Research and Management*, Vol.7, No.1
- 8- Dar, I. A, & Mishra, M.(2019)" Human capital and SMEs internationalization: Development and validation of a measurement scale", *Global Business Review*.
- 9- De Dreu, C. K, Baas, M & Nijstad, B. A.(2008)" Hedonic tone and activation level in the mood-creativity link: toward a dual pathway to creativity model", *Journal of personality and social psychology*,Vol.94,No,5.
- 10- Ezzahra, K. F, Mohamed, R., Omar, T., & Mohamed, T.(2014)" Training for effective skills in SMEs in Morocco", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- 11- Felício, J. A, Couto, E & Caiado, J.(2014) "Human capital, social capital and organizational performance", *Management Decision*,Vol . 52,No. 2.
- 12- Florin, J. Lubatkin, M., & Schulz.(2003) "Asocial Capital model of high-growth ventures", *Academy of Management Journal*,Vol.46, No.3.
- 13- Hair,J. F; Black,W. C; Babin,B. J; Anderson, R. E & Tatham, R. L.(2014) " *Multivariate Data Analysis*,7th edition., Pearson Education Limited. United States of America.
- 14-Hitt, M. A, Ireland, R. D, Camp, S. M & Sexton, D. L.(2001)" Strategic entrepreneurship: Entrepreneurial strategies for wealth creation", *Strategic management journal*,Vol.22,No.6.
- 15- Janssen, O.(2003)" Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers", *Journal of occupational and organizational psychology*,Vol.76,No.3,PP.347-364.
- 16-Karakelle, S.(2009)" Enhancing fluent and flexible thinking through the creative drama process", *Thinking Skills and Creativity*,Vol. 4,No. 2,

- 17–Lemmetty, S, Glăveanu, V. P, Collin, K & Forsman, P.(2020)"(Un) Sustainable Creativity? Different Manager–Employee Perspectives in the Finnish Technology Sector", Sustainability,Vol. 12,No. 9.
- 18–Majaski,CHRisint.(2020)" Human Capital vs. Physical Capital: What's the Difference".
[www.investopedia .com](http://www.investopedia.com)
- Marimuthu, M, Arokiasamy, L & Ismail, M.(2009)" Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics",Vol.2,No.8
- 19–Marvel, Matthew R, Marcus T. Wolfe, and Donald F.(2020)" Kuratko. "Escaping the knowledge corridor: How founder human capital and founder coachability impacts product innovation in new ventures", Journal of Business Venturing, Vol,35,No.6.
- 20–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).
- 21–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.
- 22–Odhong, A, E. Were, S & Omolo, J.(2014)" Effect of human capital management drivers on organizational performance in Kenya", A case of investment and mortgages bank ltd, European Journal of Business Management, Vol.2,No.1.
- 23–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 Issues,Vol.11,No.1.
- 24–Patterson, F, Kerrin, M & Gatto–Roissard, G.(2009)" Characteristics and behaviours of innovative people in organisations", Literature review prepared for the NESTA Policy & Research Unit,Vol.13.
- 25–Rao, V.(2016)" Innovation through employee engagement", In Second Asia Pacific Conference on Advanced Research,Vol .23,No.11.
- 26–Rego,A,Sousa,F,Marques,C&Cunha, M.P.(2012)"Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity" Journal of business research,Vol65,No. 3.
- 27–Richard A swanson and Elwood f.holton. (2009) "Foundation of human resource development",3th Berrett– Koehler punlishers,San Francisco.

- 28–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.
- 29–Schwartz, David, ed.(2005)" Encyclopedia of knowledge management". IGI Global,USA.
- Sharabati, A. A, A, Nour, A. N. I & Nour, A, N, I.(2013)" Human Capital Indicators within Middle East University", Business College.
- 30–Shively, C. H.(2011)" Grow Creativity! Learning & Leading with Technology",Vol.38.No.7.
- 31–Story, V. M, Raddats, C, Burton, J, Zolkiewski, J & Baines, T.(2016)" Capabilities for advanced services: A multi-actor perspective", Industrial Marketing Management,Vol 60.
- 32–Sujchaphong, Pakorn.(2013)"Individual human capital and performance: An empirical study in Thailand", doctor of philosophy, university of Texas at Arlington.
- 33–Sundbo, Jon, and Per Darmer, eds. (2008)" Creating experiences in the experience economy", Edward Elgar Publishing.
- 34–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.
- 35–Tohidi, H, & Jabbari, M. M,(2012)" The important of innovation and its crucial role in growth", survival and success of organizations Procedia Technology,Vol. 1.
- 36–Tran, N. P, & Vo, D. H.(2020)" Human capital efficiency and firm performance across sectors in an emerging market", Cogent Business & Management, Vol.7,No.1.
- 37–Van Zyl, Charlene Rowena.(2006)" Intellectual capital and marketing strategy intersect for increased sustainable competitive advantage", magister in strategic management, University of Johannesburg.
- 38–YuSheng, K, & Ibrahim, M.(2020)" Innovation Capabilities, Innovation Types, and Firm Performance: Evidence From the Banking Sector of Ghana",SAGE Open,Vol.10,No.2.
- 39–Zhang, X, Gloor, P. A & Grippa, F.(2013)" Measuring creative performance of teams through dynamic semantic social network analysis", International Journal of Organisational Design and Engineering,Vol. 3,No. 2.

ملحق رقم 1



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء/كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

السادة المعنيين بموضوع البحث

الموضوع/ استبانة

تحية طيبة...

نضع بين أيديكم استبانة الدراسة الموسومة (رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز الاداء الابداعي للعاملين) (دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في معمل اسمنت سامان في محافظة المثنى) ، التي تشكل جزءاً من متطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، التي يروم الباحث الحصول عليها. نود ان نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفاً لأنكم ستخصصون جزء من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها وذلك بوضع علامة (√) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم ، بما يتفق وآرائكم الصريحة التي سيكون لها الأثر البالغ للوصول إلى نتائج وتوصيات قيّمة تفيد الواقع وتساهم في ارتقاءه في ظل بناء العراق الجديد. ولا داعي لذكر الاسم او العنوان ، كما يرجى عدم ترك اية فقرة دون إجابة وان هذه الاستبانة موجهة لأغراض البحث العلمي حصراً ، وسوف تكون طبيعة اجابتم سرية. ...وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير لتعاونكم معنا....

الباحث

محسن عبد الامير عطية

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

المشرف

أ. د. فيصل علوان الطائي

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

اولاً: معلومات عامة

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

ثانياً: متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية:

1- رأس المال البشري : Human capital

عبارة عن مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات والقدرات التي تتجسد لدى الافراد العاملين في المنظمة وتمكنهم من تحقيق قيمة اقتصادية ويتألف هذه المتغير من الابعاد التالية :

أ- المعرفة : Knowledge

عبارة عن حصيلة من المعلومات التي تكاملت واجتمعت مع بعضها البعض لتكون معاني ومعتقدات وتصورات فكرية ومفاهيم تعبر عن فهم البيئة المحيطة وتؤدي هذه المعرفة الى نتائج إيجابية ومفيدة او قد تضيف أفكارا جديدة .

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	تحرص إدارة المعمل على إسناد المهام الفنية للأفراد ذوي المعرفة المتميزة.					
2	تحرص إدارة المعمل على التمسك بالأفراد ذو المعرفة المهنية المتميزة من خلال تقديم الدعم والاسناد لهم .					
3	تقوم إدارة المعمل بتنظيم فرق عمل بين الأقسام تسهم في زيادة كفاءة وفعالية المعرفة لدى الافراد والعمل على نموها وتجديدها.					
4	اشترك بالمؤتمرات والندوات والاجتماعات الداخلية والخارجية لاكتساب معرفة جديدة.					
5	أكلف بمسؤوليات وواجبات فنية وأداريه تستوعب أغلب معرفتي					

ب - المهارات Skills :

عبارة عن مجموعة من المعارف والممارسات التي تكتسب من خلال التعليم والتكوين والتي تكون معبئة في السلوك وتكون متكيفة مع متطلبات وضع محدد وذلك بهدف الوصول الى أداء مسبق .

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	تحرص ادارة المعمل على اختيار الافراد ذوي المهارات العالية والمتميزة لشغل المهام الفنية.					
2	تقدم ادارة المعمل البرامج التدريبية والدعم الذي أحتهاجه لأداء عملي بفاعلية.					
3	تعمل إدارة المعمل على تمكيني من امتلاك فرصة للعمل بأساليب تكنولوجية وتعليمية محدثة					
4	أمتلك مهارات تمكني من المفاضلة بين البدائل المتاحة أمامي لإنجاز العمل.					
5	يتلائم العمل الذي أقوم به مع مؤهلاتي العلمية ومهاراتي الإبداعية.					

ت- الخبرة : Experience

مقدار ما يتمتع به الافراد من المعارف والمهارات التي تراكمت من خلال الوظائف الحالية والسابقة مما يجعلهم ذات أداء افضل في مواجهة كافة الظروف.

ت	الفقرة	اتفق تمامًا	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تمامًا
1	تستثمر إدارة المعمل قصارى جهودها للاستفادة من خبرات الافراد.					
2	تتناسب مهام وظيفتي التي أشغلها مع خبراتي العملية.					
3	تحرص إدارة المعمل على تقديم المكافأة والحوافر على أساس الخبرات التي يمتلكها الافراد.					
4	مهامي العملية تستوجب مني الرجوع إلى تجاربي السابقة.					
5	تقدم لي إدارة المعمل تشجيعاً "كافياً" ومناسباً "لزيادة خبراتي من خلال البرامج التدريبية.					

ث- القدرات : Capacity

عبارة عن حزمة معقدة من التعليم الجماعي والمهارات والتي تمارس من خلال العمليات التنظيمية والتي تعمل على ضمان التنسيق الفائق لكافة الأنشطة الوظيفية.

ت	الفقرة	اتفق تمامًا	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تمامًا
1	تقوم إدارة المعمل بتوفير بيئة مناسبة لتطوير قدراتي في مجال التجديد والابداع.					
2	تسمح إدارة المعمل باستخدام أساليب جديدة في حل المشكلات التي تواجهنا في ممارسة أعمالنا					
3	امتلك القدرة على اتخاذ القرارات بما يتناسب مع مصلحة العمل.					
4	تنفيذ الانشطة المختلفة عن طريق فرق العمل الجماعية تسهم في تطوير القدرات الابداعية للعاملين.					
5	امتتع بقدرة عالية على بناء العلاقات مع الآخرين والعمل بشكل جماعي.					

2-الأداء الإبداعي للعاملين : The innovative performance of employees

ويتمثل في استخدام الأساليب الفريدة في جمع الأفكار والعمل على تكوين ترابطات غير مسبقة بين هذه الأفكار وتتمثل هذه بالقدرات العقلية التي يستطيع أن يعالج بها الفرد المواقف والمشكلات بأسلوب غير مألوف ووضع العديد من الحلول البديلة لغرض الخروج من المشكلة ويتألف هذا المتغير من الابعاد التالية :

أ- الاصالَة: originality

تمثل القدرة على انتاج وتوليد ردود فريدة وغير شائعة أو إيجاد طرق جديدة تتكيف مع الأفكار الحالية في الظروف الجديدة

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	أنجز ما يسند لي من أعمال بأسلوب متجدد.					
2	أبحث دائماً عن الأفكار الجديدة الغير تقليدية في حل مشكلات العمل.					
3	أسعى إلى إيجاد طرق جديدة اكثر فاعلية لإنجاز العمل.					
4	أساهم بتطوير العمل من خلال مساهماتي الخاصة المتمثلة بإنتاج أفكار جديدة في عملي.					
5	أدارة النقاش والقدرة على الاقتناع في تبني الأفكار الجديدة .					

ب- الطلاقة : Fluency

القدرة على انتاج وتوليد اكبر عدد من الأفكار واختيار من بين هذه الأفكار , أي كلما زاد عدد الأفكار ساعد ذلك على إيجاد الحل الأفضل والمناسب لمعالجة المشكلة.

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	أمتلك قدرة توفير حلول جديدة وسريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
2	لدى القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة .					
3	أمتلك بلاغة لغوية تمكنني من استخدام أكبر قدر ممكن من الالفاظ المهنية ذات المعنى الدقيق في مجال عملي .					
4	أمتلك قدرة التفكير البناء السريع في ظل ضغوط العمل.					
5	أعبر بطلاقة عما يجول بذهني من أفكار جديدة.					

ت - المرونة : Flexibility

هي القدرة على اتخاذ المسارات والطرق المختلفة والتفكير في طرق عديدة واتخاذ تصنيفات تختلف عن التصنيفات السابقة والنظر الى الموقف او المشكلة من خلال العديد من الابعاد ومن زوايا مختلفة لكي تمكن الفرد المبدع من وضع الحلول المناسبة .

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	أقدم أفكار جديدة باستمرار تسهم بتطوير العمل وتسهيله.					
2	عندما يقوم زملائي بطرح الأفكار حول موضوع أو موقف معين فاني اشغل ذهني بأفكار لم يفكر بها أحد من قبل .					
3	عند اختلاف الآخرين حول موقف معين أميل للرأي الذي يرضع					

					عناصر الموقف مجتمعة ويسعى للوصول الى رأي جديد .
				4	أمتلك أساليب مختلفة في إنجاز العمل وفقاً لطبيعة كل موقف.
				5	أمتلك رؤياً متعددة الزوايا لخدمة وتطوير عملي .

ث- الحساسية للمشكلات: Sensitivity to problems

تمثل رؤية واضحة للمشكلة وتحديدها بشكل دقيق ومعرفة جوانبها وحجمها وكذلك اثارها مع طرح الحلول.

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	أمتلك القدرة على تشخيص مشاكل العمل قبل حدوثها.					
2	لدى القدرة على وضع حلول مسبقة لمواجهة المشاكل المتوقع حدوثها.					
3	أتوقع الحلول الناجحة لحل مشكلات العمل التي يمكن ان تواجهني اثناء أداء عملي .					
4	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.					
5	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون .					

ج- التفصيل (الأفاضة): Detail

وتتمثل في المبالغة في تفصيل الموقف او الفكرة من خلال توضيح تفاصيلها بكل دقة من اجل جعلها اكثر جمالية.

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	لدى القدرة على تنظيم أفكارى بشكل يجعلها بناءة في تنفيذ العمل الذي أقوم به.					
2	لدى القدرة على تجزئة مهام عملي بما يسهم في تسهيل عملية القيام					
3	لدى القدرة على إضافة تفاصيل جديدة و متنوعة تسهم في تطوير العمل .					
4	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.					
5	لدى القدرة على أدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها .					