

## أثر أبعاد رأس المال البشري في تحقيق الأداء الإبداعي دراسة تحليلية لآراء عدد من التدريسيين في كليات جامعة بوليتكنيك/أربيل

م.م. فخرالدين بايز علي      م.م. سالار علي عبدالرحمن لك      م.م. كوسرت محمد ابابكر  
الكلية التقنية الإدارية/أربيل      كلية العلوم الإدارية والمالية      كلية الإدارة والاقتصاد  
جامعة أربيل التقنية      جامعة نولج/أربيل      جامعة صلاح الدين/أربيل  
fakhradin.baez@yahoo.com      salar.ali@knu.edu.iq      kosret.ebabekir@su.edu.krd

### المستخلص:

تناول البحث أثر أبعاد رأس المال البشري في تحقيق الأداء الإبداعي وقد أختبر على تدريسيين في كليات جامعة بوليتكنيك، أربيل. والهدف منه توضيح مفهوم أبعاد رأس المال البشري المتمثلة بـ (المهارة، الخبرة والمعرفة) وتأثيره في تحقيق الأداء الإبداعي وأبعاده المتمثلة بـ (إدراك الأفكار، تطوير الأفكار والحلول الإبداعية) في مجال خدمة التعليمية.

ونفذت على عينة مكونة من (165) تدريسيًا، حيث استخدم الإستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات. وإختبار عدد من العلاقات والتأثيرات بين متغيرات البحث من أجل الحصول على الإجابات المتعلقة بمشكلة البحث في تحقيق أهداف البحث من خلال إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية برنامج الحاسوب (SPSS).

وفي النهاية توصل البحث الى مجموعة من الإستنتاجات من بينها: تمتلك الجامعة عدد من التدريسيين من ذوي المعارف والخبرات اللازمة لأداء العمل الأكاديمي، وكما تركز الجامعة على التطوير والتعلم المستمر كأساس لإكتساب المهارات في عملية الإبداع مع وجود ضعف في الإهتمام بجانب تطوير الأفكار والحلول الإبداعية في أداء الأكاديميين. كما يوصي البحث ضرورة إهتمام الجامعة بتطوير ورعاية الأفكار الإبداعية لملاكها الأكاديمي والملاكات مع تطوير الخبرات والمعارف المتنوعة لديهم.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال البشري: المهارة، الخبرة، المعرفة، الأداء الإبداعي: إدراك الأفكار، تطوير الأفكار وحلول الإبداعية.

### **The Impact of the Dimensions of Human Capital to achieve Creative performance: A survey study opinions of Lecturers in Faculties of Polytechnic University/Erbil**

Assist. Lecturer: Fakhraldin Bayz Ali  
Technical College of Management/Erbil  
University of Polytechnic/Erbil

Assist. Lecturer: Salar Ali A. Lak  
College of Administrative & Financial Sciences  
Knowledge University/Erbil

Lecturer: Kosret M. Ebabekir  
College of Administration and Economics  
Salahaddin University/Erbil

### **Abstract:**

The research deals with the impact of the dimensions of human capital in achieving creative performance, and it was tested on two academic staff in the faculties of the Polytechnic University-Erbil. It aims to clarify the concept of human capital and

its dimensions (skill, experience and knowledge) and its role in achieving creative performance and its dimensions (perception of ideas, developing ideas and creative solutions) in an educational service field.

It was implemented on a sample of (165) academic staff. Where the questionnaire was used as a main tool for collecting data and information. And testing a number of relationships and influences between the research variables in order to get answers related to the research problem in achieving the research objectives through the use of a set of statistical methods by computer program (SPSS).

Finally, the research reached a set of conclusions, including: The university has a number of teachers with the knowledge and experience necessary to perform academic work. The university also focuses on continuous development and learning as a basis for acquiring skills in the creative process, with a lack of interest in the development of ideas and creative solutions in the performance of academics. The research also recommended that the university should pay attention to developing and nurturing creative ideas in order to developing diverse experiences and knowledge of academic staff.

**Keyword :** Human capital, skill, experience, knowledge and Creative performance  
Realizing ideas, developing ideas and creative solutions.

## المقدمة

تعيش المنظمات بشتى مجالاتها في ظروف تحتاج الى إبداعات وتجديدات مستمرة حتى تتمكن من التغلب على المنظمات النظيرة لها وذلك من خلال أدائها لتقديم الخدمات المتميزة، وحتى تتمكن من الوصول الى هذا المستوى، عليها أن تمكن أبعاد رأس مالها البشرية لإستجابة المتطلبات في صناعتها. كما يعد الأداء الإبداعي من المفاهيم المتميزة والمهمة التي تحتاج اليها المنظمات للوصول الى مستويات الأداء المرغوبة خلال توليد الأفكار الفريدة وتطويرها وتقديم الحلول الإبداعية للمشاكل التي تواجهها. ويتناول البحث الحالي تأثير أبعاد رأس المال البشري في تحقيق الأداء الإبداعي في جامعة بوليتكنيك أربيل بالإعتماد على آراء تدريسيي هذه الجامعة وذلك من خلال أربعة فصول، حيث يتطرق الفصل الأول الى منهجية البحث، والفصل الثاني يشمل الإطار النظري ومبحثين لمتغيري البحث، حيث يتناول الأول أبعاد رأس المال البشري والثاني الأداء الإبداعي، ويشمل الفصل الثالث الإطار الميداني للبحث وركز الفصل الرابع الإستنتاجات والمقترحات.

## الفصل الأول: منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث: تلعب المنظمات العاملة في مجال الخدمة التعليمية دوراً كبيراً في مجتمع العراقي من حيث إعداد وتأهيل وتمكين الأفراد لسوق العمل، ويمكن ان تؤدي ذلك من خلال أبعاد رأس المال البشري الموجود لدى تلك المنظمات وتمكنها من ان تؤدي أداءً إبداعياً وتلعب دوراً مميزاً في تقديم خدماتها. وتسعى البحث تناول تأثير أبعاد رأس المال البشري في تحقيق الأداء الإبداعي بحث تحليلي على تدريسي جامعة بوليتكنيك-أربيل من خلال طرح تساؤلات التالية:

١. هل هناك علاقة إرتباط بين أبعاد رأس المال البشري والأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة؟

٢. هل هناك تأثير أبعاد رأس المال البشري على الأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة؟

٣. هل تواكب المقدرات البشرية للمنظمة المبحوثة المتطلبات الضرورية لاداء ابداعي؟

٤. هل توجد خبرات ومعارف كافية لدى ملاك المنظمة المبحوثة؟

**ثانياً. أهمية البحث:** يمكن تلخيص أهمية البحث من خلال أنه انفرد البحث في فكرته وموضوعه عن بقية الموضوعات في كونه يعد من المبادرات العلمية المتميزة والتي تتطرق الى موضوعين ذات أهمية للباحثين في مجالات علم الإدارة ألا وهما أبعاد رأس المال البشري والأداء الإبداعي لما لهذين الموضوعين من أهمية بالغة في تطوير البيئة التعليمية.

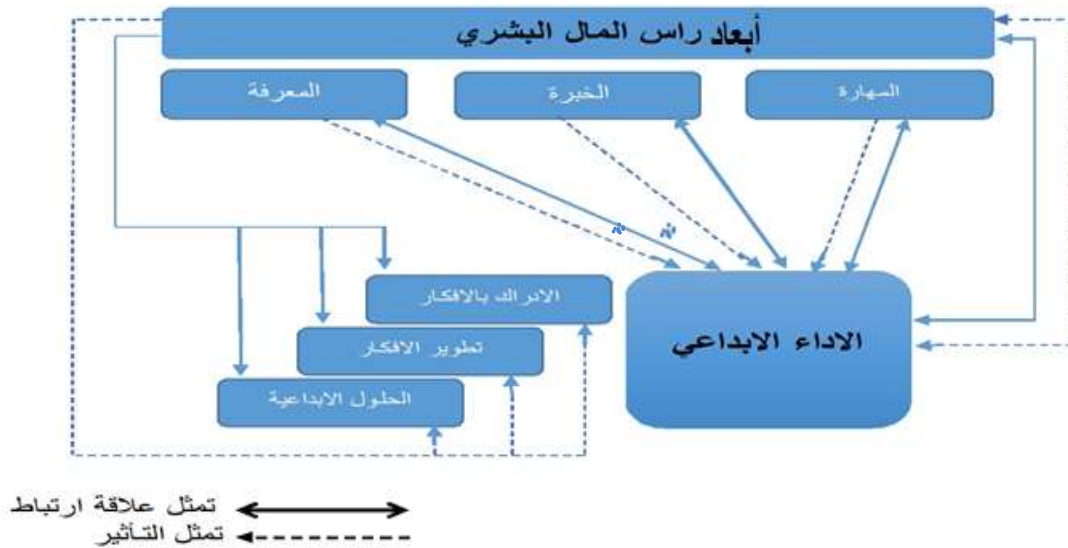
**ثالثاً. أهداف البحث:**

١. عرض مفاهيم المتعلقة برأس المال البشري والأداء الإبداعي مع أبعادهما.

٢. توضيح أثر أبعاد رأس المال البشري ودوره في إيجاد الأداء الإبداعي في مجال خدمي تعليمي.

٣. تقديم نتائج البحث، كمحاولة لعرض واقع المنظمات الخدمة التعليمية من حيث إمكاناتها البشرية نحو الإبداع.

**رابعاً. الأنموذج الفرضي للبحث:**



الشكل (١): الأنموذج الفرضي للبحث

المصدر: من إعداد الباحثون.

**خامساً. فرضيات البحث:** استناداً الى الأنموذج الفرضي للبحث فقد قدم الباحثين مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية والتي تقيس مدى واقعية هذا الأنموذج من وجهة نظر الأفراد عينة الدراسة ووفق الفقرات الآتية:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال البشري مجتمعة والأداء الإبداعي.

ويتفرع من هذه الفرضية فرضية فرعية تشير الى أن هناك علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد رأس المال البشري على مستوى الجزئي بالأداء الإبداعي.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري مجتمعة بأبعاد الأداء الإبداعي المتمثلة بـ (الإدراك بالأفكار، تطوير الأفكار والحلول الإبداعية).

**الفرضية الثالثة:** هناك علاقة تأثير لأبعاد رأس المال البشري على الأداء الإبداعي على المستوى الكلي.

سادساً: **منهج البحث:** اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لإختبار فرضياته وذلك بدراسة العلاقة والتأثير بين أبعاد رأس المال البشري والأداء الإبداعي من خلال جمع البيانات ذات العلاقة من تدريسي الجامعة المبحوثة.

سابعاً: **حدود البحث:** اشتملت حدود البحث على ما يأتي:

١. الحدود البشرية: إقتصرت هذا البحث على تدريسي جامعة بوليتكنيك -أربيل.
٢. الحدود المكانية: جامعة بوليتكنيك-أربيل
٣. الحدود الزمانية: بدأ البحث في نهاية شهر تموز وانتهت بدايات شهر تشرين الثاني ٢٠٢٠.

## الفصل الثاني: الإطار النظري

### المبحث الأول: مفهوم رأس المال البشري **What is human capital**

**اولاً. تعريف راس المال البشري:** اهتم الباحثين في مجالات إدارة الموارد البشرية منذ سنوات عدة برأس المال البشري كثروة حقيقية لمنظمات هذا القرن، ففي بداية الخمسينات من القرن الماضي إعتد نجاح المنظمات على التفكير الإنساني وأصبحت القدرة على إدارة الذكاء او فكر الإنسان من المهام والأساليب الحديثة والمهمة للمنظمات.

إن رأس المال البشري يمثل ثروة معنوية تعمل على تطوير الإنتاجية والإبتكار والقابلية للإستخدام، حيث يبرز في المنظمات الرائدة كمخزون من الكفاءات والمواهب والصفات الشخصية والإجتماعية بما في ذلك الإبتكار، والتي تتجسد في القدرة على أداء العمل وذلك لإنتاج قيمة إقتصادية (السعيد، ٢٠١٤: ٢٦٥).

حيث عرف (أبوروس، ٢٠١٥: ٣١) رأس المال البشري بأنه مزيج من المهارات والقدرات والإمكانيات والخبرات والمؤهلات العلمية التي يمتلكها أو يكتسبها الأفراد. كما يمثل رأس المال البشري العاملين الذين يتميزون بمجموعة من الكفاءات والمهارات والخبرات القادرة على إدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية وإنتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة على كل شيء في المنظمات بفضل التحسين والإبتكار المتواصل، والعقول المدبرة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعل المنظمة قادرة على التميز عالمياً من خلال الإستجابة لمتطلبات الزبائن وإقتناص الفرص المناسبة التي تتيحها التقنة (شبير، ٢٠١٥: ٣٥).

أو هي مجموعة من المعارف، والمهارات، الكفاءات والخصائص الأخرى المتجسدة في الأفراد أو فئات من الأفراد سواءاً أكانت فطرياً أم مكتسبة والتي تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة (العنزي وأحمد الملا، ٢٠١٦: ٤٢٠).

ويعرف البحث الحالي رأس المال البشري بأنه حزمة من المعارف والمهارات والأفكار والخصائص التي يستطيع بها طرح حلول متميزة والإبداعات التي من الصعب تقليدها.

**ثانياً. أهمية رأس المال البشري **The importance of Human Capital**:** إن رأس المال البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية من خلال إدارته لكل عوامل الإنتاج، مما يساهم في تحقيق الإنتاجية وتقليل التكلفة، ويعتبر الرأس المال البشري العنصر الحيوي ضمن الاستراتيجيات الحديثة، وهو يشير الى مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة من خلال عمليات التكوين المستمر ومن خلال المهارات المكتسبة أثناء تأدية العمل. وأن رغبة المنظمة في تقديم منتجات تلقى قبولاً في السوق بشكل مستمر يتطلب منها الى جانب الإنفاق على البحوث والتطوير، ضرورة توافر العنصر البشري القادر على الإبداع، التجديد والإبتكار،

وعليه فإن إمتلاك المنظمات لمثل هذه الميزة أصبح ضرورة حتمية لتحقيق أهدافها المنشودة (شبير، ٢٠١٥: ٣٧).

ويمكن تحديد أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية (المصباح، ٢٠٠٥: ٦):

١. يسهم بشكل مباشر في التطور التقني حيث يعد مصدراً مهماً من مصادر التنمية المستدامة.
٢. يؤثر رأس المال البشري على الإنتاجية.

**ثالثاً. أبعاد رأس المال البشري Dimensions of Human Capital:** اختلف الباحثون عن الآراء حول موضوع رأس المال البشري تبعاً لاختلاف فلسفة مقديها والأهداف التي يسعون الى تحقيقها، ويسموها البعض بالوظائف أو المداخل أو الخصائص أو متغيرات أو مبادئ أو الأبعاد، وبناءً على ذلك يعرض الجدول (١) مسح بحثي للتعرف على هذه الأبعاد من وجهة نظر الكتاب والباحثين.

الجدول (١): أبعاد رأس المال البشري وفقاً لآراء بعض من الكتاب والباحثين

أبعاد رأس المال البشري آراء بعض الباحثين	الفترة	المهارات	المعرفة	الخبرات	التدريب	الإبداع والابتكار	الكفاءات البشرية	الموهبة	مفويات الداملين	الاستقطاب	التحفيز	الصحة القيمة
العززي، ٢٠١٦: ٤١٥	✓	✓	✓									
شبير، ٢٠١٥: ٧		✓	✓	✓	✓							
العززي وأحمد الملا، ٢٠١٥: ١٠	✓	✓	✓									
السعيد، ٢٠١٤: ٢٦٥			✓	✓		✓						
خطي، ٢٠١٥: ٢٤٧		✓	✓	✓				✓				
Afiouni, 2013: 26	✓	✓	✓									
الساعدي وآخرون، ٢٠١٣: ٤	✓	✓	✓	✓								
أبوالروس، ٢٠١٥: ٥	✓	✓	✓	✓		✓		✓				
الزبيدي والمشيداني، ٢٠١٦: ٢٧١	✓	✓	✓	✓								
قوارية، ٢٠١٦: ٢٥				✓					✓	✓	✓	
Pasban & Nojdedeh, 2016: 251		✓	✓			✓		✓				✓
السعيد ومعالج، ٢٠١٧: ٢٣٨	✓	✓	✓									✓
بيل وآخرون، ٢٠١٩: ٨٥	✓	✓	✓			✓			✓			
Chang & Chen, 2010: 9	✓	✓	✓			✓						
المجموع	9	12	12	5	3	6	2	1	2	2	1	2

المصدر: من إعداد الباحثون.

يبين الجدول (١) أنه تم تحديد أبعاد رأس المال البشري بمجموعة من القيم والمبادئ والسلوكيات يختلف بعضهم من بعض، مع إتفاق نسبي على عدد منها، أما البحث الحالي، فيقوم بتحديد الأبعاد التالية لرأس المال البشري بالإعتماد النسبي على الآراء الباحثين المذكورة في الأعلى:

١. **المهارة Skill:** وهو الاستعداد الخاص الذي يتكون عند الإنسان نتيجة التدريب المتكرر والمتدرج، تصل الى درجة السرعة والإتقان في العمل، أو استعداد لاكتساب شيء معين فالمهارة استعداد أو

طاقة تساعد في امتلاك القدرة (العمرى وآخرون: ٢٠٠٦). وهي مستوى الجدارة الشخصية، تشير كذلك الى حدس العاملين والتي يستخدمونها داخل المنظمة وخارجها لإنجاز المهام المكلفين بها (العززي وأحمد الملا، ٢٠١٥: ٣٨). ويرى (معارج، ٢٠١٧: ٢٤٢) ان المهارة هي براعة وإتقان الشخص في ممارسة عمل معين وتمكنه من متابعة مختلف الأنشطة الواردة إليه بكل سلاسة وإحترافية. وتعتبر المهارات ذات أهمية كبيرة للفرد بحيث تمكنه من أداء أدواره في الحياة على الصعيد المهني بحيث يستطيع من خلاله تنفيذ المهام المطلوبة منه والمنوطة بعمله، كما تعطي فرصة كبيرة للإرتقاء والتطوير المهني خصوصاً في ظل حفاظه على إكتساب مهارات جديدة أو على الصعيد الشخصي بحيث تجعل حياته أفضل (ابو الروس، ٢٠١٥: ٣٣). ويرى البحث الحالي بأنها الإستعداد لإكتساب القدرات والإمكانات من خلال التعلم المستمر.

٢. **الخبرة Experience:** يقصد بالخبرة بأنها مستوى ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف متراكمة مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة (شبير، ٢٠١٥: ٣٧). وتعد عنصراً أساسياً في تكوين رأس المال البشري، ذلك إنها تعكس رصيماً متزايداً من المعارف والمهارات المتراكمة لدى فرد من خلال الممارسة العملية لوظيفته، في نفس مجال العمل لفترة من الزمن، فالخبرة الفعلية ليست موهبة فطرية بل هي قدرة مكتسبة (السعيد، ٢٠١٤: ٢٦٧). يرى الباحثون بأنها المعارف المتراكمة والتي يكتسبها الإنسان خلال الممارسات والتجارب في حياة عمله.

٣. **المعرفة Knowledge:** وتعد المعرفة في ظل التوجهات الفكرية المعاصرة على إنها المادة الفاعلة لتوليد الثروة الصافية لمنظمة الأعمال (العززي، ٢٠٠١: ١١٤). وهناك تعاريف عدة للمعرفة وتختلف بحسب الأدبيات المتخصصة، منها ما جاء به (Bellinger & Mills, 2004: 2) أن المعرفة تشكل أحد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات وتندرج الى البيانات ثم الى المعلومات ثم الى المعرفة وتعد أساساً فاعلاً للإبداع، وهي كل شيء ظاهري أو ضمني يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لإتخاذ قرارات صائبة. وتعرف (الخشاب، ٢٠٠٠: ١٧) المعرفة بأنها "مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الإنسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في بيئته المحيطة وتفاعله معها. والمعرفة معنية بالعلاقات والروابط التي تربط بين المعلومات، وما يتم ترجمته منها الى صور ذهنية من خلال الممارسات والتجارب والخبرات الناتجة عنها (قواسمة وآخرون، ٢٠٠٨: ١٤).

#### المبحث الثاني: مفهوم الأداء الإبداعي **What is creative performance**

أولاً. **تعريف الاداء الإبداعي:** يعرف الأداء الإبداعي على أنه المخرجات الإنتاجية كافة أو الخدمية المتميزة للموارد البشرية والتي تحمل بصمات إبداعية تجعل المنظمة تتفوق على نظيراتها وتوجهها نحو الريادة (الحسناوي، ٢٠١٩: ٤٦٢). وبأنه توليد للأفكار الإبداعية والدفاع عنها والترويج لها ومن ثم تطبيقها ووضعها موضع تنفيذ، لذا فهو إنعكاس لما يجب أن يؤديه الفرد لإكمال المهمة عن طريق إستثمار قدراته الإبداعية (جلاب وآل طعين، ٢٠١٥: ١٦). او أنه تقديم منتج جديد أو تحسين جوهري للمنتجات والخدمات أو عملية جديدة أو طريقة تسويق جديدة أو طريقة تنظيمية جديدة في مجال الأعمال أو في العمل أو مكان العمل أو علاقات التعاون انه (Lee, et al., 2016: 322).

ويعرف البحث الحالي الأداء الإبداعي بأنه إستكشاف طريقة جديدة للعمل سواء كان في تغيير أو تحسين المنتج (الخدمات) يسفيد منه المنظمة كالأسبقيات التنافسية لتكون رائداً في السوق.

- ثانياً. أهمية الأداء الإبداعي: **The importance of Creative performance**: للأداء الإبداعي أهمية بالغة في حياة المنظمات وهو متطلب أساسي في ظل التغييرات السريعة والمستمرة والبيئة الديناميكية التي تفرض على المنظمات تقديم ما هو جديد، ويمكن تحديد أهم نقاط الأهمية للأداء الإبداعي في التالي (عسكر ورجب، ٢٠١٦: ٨):
١. يساعد في تعزيز علاقات التفاعل بين المنظمة وبيئتها.
  ٢. يساعد على إيجاد الحلول لمشكلاتها.
  ٣. يساعد في مواجهة التحديات.
  ٤. يساعد في حسن استخدام الموارد البشرية والمادية والمعنوية.
  ٥. يساهم في تعزيز الروابط بين المنظمة وبيئتها نتيجة السلوك الإبداعي الذي يوجد الحلول لجميع المشكلات.
  ٦. يعمل على معالجة وتلافي حدوث المشاكل.
  ٧. يعطي صورة إيجابية عن المنظمة خلال إكتسابها الموارد البشرية مبدعة تعمل لتقديم الأفضل والأحسن للمستفيد من منتجاتها.

ثالثاً. أبعاد الأداء الإبداعي **Dimensions of Creative performance**: مما تجدر الإشارة إليه إختلاف الباحثين والمختصين في إيجاد صيغة يمكن من خلالها وضع مفهوم واضح وشامل لأبعاد الأداء الإبداعي لتعدد الزوايا التي ينظر من خلالها هؤلاء الباحثون الأداء الإبداعي وتنوع خصائص المنظمات.

غير أن هناك بعض الأفراد تظهر قابليتهم وقدراتهم الإبداعية من خلال مواقف طارئة وظروف حرجة، وهؤلاء عليهم التوجه أن أنفسهم أكثر والعناية بقابلياتهم، وتغيير نمط سلوكهم بما يتلاءم والصفات التي يحملونها ومن جملتها: (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الإحتفاظ بالإتجاه، قبول المخاطرة، التحليل والربط، الخروج عن المألوف) (كنجو، ٢٠١٧: ٢٠). وأشار كل من (Zhou, et al., 2005: 1049) و (القطاونة، ٢٠٠٠: ٤١) الى أن أبعاد الأداء الإبداعي تتمثل بالمخاطرة، المرونة، حل المشاكل، والإقناع (الحسناوي، ٢٠١٩: ٤٥٣). وكما حدد (رشيد وجلاب، ٢٠٠٧: ١٣) في دراسته أبعاد الأداء الإبداعي كالاتي: السرعة، الشفافية والمسؤولية. والأداء الإبداعي للأفراد هي: توليد الفكرة، ترويج الفكرة وتطبيق الفكرة كما أشاره (جلاب وآل طعين، ٢٠١٥: ١٧). في حين حدد (يوسف، ٢٠١٨: ٤٧٦) أبعاد الأداء الإبداعي للمنظمة تتمثل بآتي: الأداء الإبداعي للمنتج، الأداء الإبداعي لعمليات الإنتاجي والأداء الإبداعي للبيع. أما البحث الحالي حدد أبعاد الأداء الإبداعي بإدراك الافكار، تطوير الافكار والحلول الإبداعية وذلك لتناسبها وربطها بالميدان المبحوث والعينة المختارة من الأكاديميين في جامعة.

١. إدراك الأفكار **Awareness of Ideas**: ضرورة إدراك بالأفكار في الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، وذوي علاقة بالمفاهيم، والرغبة في الإستطلاع، ولتنمية هذه الأشياء وتعزيزها على المنظمة أن تعمل على توسيع إدراك الفرد من خلال التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات. وهو عملية تحويل الإنطباعات الحسية إلى تمثيلات عقلية من خلال تفسيرها وإعطائها الإنطباعات الخاصة بها. فهو تلك العملية العقلية النفسية التي من خلالها تقدم المساعدة للإنسان على التعرف ما يدور حوله من عالم خارجي، وبالتالي الوصول إلى دلالات الأشياء ومعانيها من خلال عملية التنظيم للمثيرات الحسية، وبالتالي تفسيرها وصياغتها لوحداث لها معنى.

٢. تطوير الأفكار **Developing Ideas**: ضرورة تطوير المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية لإكتشاف المشكلات والتعود على التفكير الناقد والمطلق والشامل، وتقصي أبعاد اية مشكلة مما هو غير مباشر وفيما هو غير مألوف.

٣. الحلول الإبداعية **Creative Solutions**: ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة، بحيث يستطيع أن ينفذ من الأطر والأساليب المحددة أو المألوفة في التعامل مع المشكلات، ليخرج من قيدها بحثاً عن أساليب وطرق وبدائل جديدة وغير عادية. وأشار (أبو هاشم، ٢٠١١: ٨) الى مفهوم حل المشاكل الإبداعية يمثل العملية التي يستخدمها الفرد لمواجهة المواقف والمشاكل التي تحدث ويستخدم فيها خبراته ومهاراته ومعارفه لإنجاز وحل المشاكل أو هو التغلب على المعوقات التي تواجه الفرد لتحقيق هدف معين بفضل التكيف مع الظروف وتجاوز تلك المعوقات.

### الفصل الثالث: الجانب الميداني

أولاً. وصف الأفراد المبحوثين:

١. وصف عينة البحث حسب الجنس: يبين الجدول (٢) أن معدل الذكور بلغ (69.7%) والذي يشير الى أن أكثرية الأساتذة الموجودين في جامعة بوليتكنيك-أربيل من الذكور مقارنة بنسبة الإناث وهي (30.3%)، وهذا يعني على الجامعة الإهتمام بالأنثى أكثر من السابق.

الجدول (٢): وصف عينة البحث حسب الجنس

ت	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
1	ذكر	115	69.7%
2	أنثى	50	30.3%
	المجموع	165	100%

المصدر: من إعداد الباحثون.

٢. وصف عينة البحث على وفق الفئات العمرية: تناول البحث وصف عينة البحث على وفق الفئات العمرية ما بين (25-64 فما فوق)، كما في الجدول (٣). وتبين من الجدول أن أكبر نسبة مبحوثة كانت ما بين (35-44) والتي تمثل (48.5%) من العينة المبحوثة وتليها الفئة العمرية (45-54) وتمثل (26.7%)، وتليها الفئة العمرية (55-63) وتمثل (14.5%).

الجدول (٣): وصف عينة البحث على وفق الفئات العمرية

ت	الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
١	34-25	17	10.3%
٢	44-35	80	48.5%
٣	54-45	44	26.7%
٤	63-55	24	14.5%
	المجموع	165	100%

المصدر: من إعداد الباحثون.

٣. وصف عينة البحث حسب الشهادة: يظهر من الجدول (٤) أن معظم الأساتذة هم من حاملي شهادة (ماجستير) حيث يمثل (80.6%)، من عينة البحث وتليها حاملي شهادة دكتوراه بنسبة (19.4%).

الجدول (٤): وصف عينة البحث حسب الشهادة

ت	الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
1	بعد دكتوراه	00	%00.0
2	دكتوراه	32	%19.4
3	ماجستير	133	%80.6
	المجموع	165	%100

المصدر: من إعداد الباحثون.

٤. وصف عينة البحث حسب التحصيل العلمي: يظهر من الجدول (٥) أنه يمثل حاملي اللقب العلمي (مدرس مساعد) في الجامعة في المرتبة الأولى من حيث المستجيبين وتليها حاملي اللقب العلمي (مدرس) بالمرتبة الثانية وتليها (الأستاذ المساعد) بالمرتبة الثالثة.

الجدول (٥): وصف عينة البحث حسب التحصيل العلمي

ت	اللقب العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	أستاذ	00	%00.0
2	أستاذ مساعد	37	%22.4
3	مدرس	49	%29.7
4	مدرس مساعد	79	%47.9
	المجموع	165	%100

المصدر: من إعداد الباحثون.

٥. وصف عينة البحث حسب عدد سنوات الخدمة: يلاحظ من الجدول (٦) أن أفراد عينة البحث حسب عدد سنوات الخدمة ما بين أكثر من سنة الى أكثر من 21 سنة خلال فئات خمسة. حيث حصل فئات ذوي الخدمة ما بين (11-15، 21 فما فوق، 16-20) على النسب (32.7%، 31.5%، 27.9%) على التوالي وتليها الفئات العمرية (1-5، 6-10) بالنسب (5.5%، 2.4%).

الجدول (٦): وصف عينة البحث حسب عدد سنوات الخدمة

ت	سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
1	5-1	09	%5.5
2	10-6	04	%2.4
3	15-11	54	%32.7
4	20-16	46	%27.9
5	21 فما فوق	52	%31.5
	المجموع	165	%100

المصدر: من إعداد الباحثون.

ثانياً. وصف وتشخيص متغيرات البحث:

١. وصف وتشخيص متغيرات أبعاد رأس المال البشري: يدل نتائج الجدول (٧) الى أن رأس المال البشري بشكل عام حصلت على نسبة الاتفاق (55.11%) أي أن المنظمة تتبع المرونة في استراتيجياتها.

الجدول (٧): التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية للاتفاق وفقاً لإجابات أفراد العينة عموماً بصدد أبعاد رأس المال البشري (N = 165)

المتغيرات المقترنة	اتفاق بشدة	اتفاق		لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق	اتفاق الى حد ما		محايد	لا اتفق		اتفاق بشدة		المعدل
		%	ت					%	ت		%	ت	%	ت	
X01	5	3.0	53	0.0	4.74	1.270	70.3	58	32.1	12	7.3	20	17	10.3	12
X02	5	3.0	40	4.8	4.19	1.648	50.2	38	24.2	25	15.2	20	20	12.1	20
X03	9	5.5	38	0.0	4.32	1.603	53.3	41	23.0	21	12.7	20	36	12.1	20
X04	4	2.4	48	0.0	4.48	1.467	57.6	43	26.1	22	13.3	24	24	14.5	24
X05	0	0.0	23	14.5	3.25	1.658	26.0	20	13.9	29	17.6	20	49	12.1	20
المعدل		2.78	24.46	3.86	4.196	1.5292	51.48	24.24	24.46	13.22	13.22	12.22	19.14	12.22	12.22
X06	0	0.0	23	9.7	4.14	1.401	53.3	65	39.4	21	12.7	32	16	19.4	32
X07	10	6.1	32	17.0	4.19	1.791	55.8	50	30.3	21	12.7	8	8	4.8	8
X08	13	7.9	78	7.3	5.19	1.352	80.7	42	25.5	4	2.4	16	12	9.7	16
X09	9	5.5	33	14.5	4.13	1.686	44.9	32	19.4	35	21.2	20	24	12.1	20
X10	5	3.0	57	7.3	4.76	1.409	67.2	49	29.7	22	13.3	16	12	9.7	16
المعدل		4.5	27.02	11.16	4.482	1.5278	60.4	28.86	27.02	12.46	12.46	11.14	11.16	11.14	11.14
X11	13	7.9	38	14.5	4.26	1.756	47.9	28	17.0	34	20.6	16	24	9.7	16
X12	9	5.5	65	20.0	4.48	1.752	54.6	16	9.7	22	13.3	16	33	9.7	16
X13	5	3.0	75	12.1	4.81	1.476	63.7	25	15.2	24	14.5	16	20	9.7	16
X14	10	6.1	40	19.4	4.16	1.715	43.0	21	24.2	38	23.0	16	32	9.7	16
X15	10	6.1	37	12.1	4.47	1.544	58.2	49	29.7	21	12.7	24	20	14.5	24
المعدل		5.72	30.9	15.62	4.436	1.6486	53.48	16.86	30.9	16.82	16.82	10.66	15.62	10.66	10.66
المعدل العام		4.333333	27.46	15.30667	4.3713	1.5685	55.113	23.32	27.46	14.16667	14.16667	11.34	15.30667	11.34	11.34

المصدر: من إعداد الباحثون.

ويبين الجدول (٧) أن بعد الخبرة من بين الأبعاد الثلاثة لرأس المال البشري حصلت على أكبر نسبة الاتفاق وهي (60.4%)، وبوسط حسابي (4.48)، وتليه البعدين (المعرفة والمهارة) على التوالي بنسبة الاتفاق (53.48%، 51.48%)، وبوسط حسابي (4.43، 4.19) وعلى مستوى العبارات فحصلت العبارة (X8) على مستوى الكل في المرتبة الأولى بنسبة الاتفاق (80.7%) والعبارة التي تنص على أنه تمتلك الجامعة التدريسيين الذين يمتلكون المعارف والخبرات اللازمة لأداء العمل بكفاءة. وتليه العبارة (X1) بالمرتبة الثانية وحصل على نسبة الاتفاق (70.3%)، والتي تنص على أنه تركز إدارة الجامعة على التطوير والتعلم المستمر كأساس لاكتساب المهارات في عملية الإبداع.

أما العبارة (X5) فحصل على أقل الاتفاق بنسبة (26%)، حيث تنص على أنه لا تتناسب الأجور والحوافز مع مهارات التدريسيين.

٢. وصف وتشخيص متغيرات الأداء الإبداعي: يشير نتائج الجدول (٨) الى أن الأداء الإبداعي بشكل عام حصلت على نسبة الاتفاق (45.68%) أي أنه توجد إشكالية في الأداء الإبداعي لدى الجامعة من حيث إجابات المبحوثين.

الجدول (٨): التوزيعات التكرارية وقيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية للاتفاق وفقاً لإجابات أفراد العينة عموماً بصدد الأداء الإبداعي (N = 165)

المتغيرات	الفقرات	اتفاق بشدة		اتفاق		اتفاق الى حد ما		محايد		اتفاق الى حد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
الإدراك بالأفكار	Y1	13	7.9	41	24.8	33	20.0	34	20.6	24	14.5	24	9.7	4	2.4	1.548	52.7
	Y2	5	3.0	37	22.4	29	17.6	34	20.6	32	19.4	20	12.1	8	4.8	1.568	43.0
	Y3	5	3.0	51	30.9	36	21.8	29	17.6	12	7.3	28	17.0	4	2.4	1.586	55.7
	Y4	14	8.5	17	10.3	49	29.7	28	17.0	21	12.7	24	14.5	12	7.3	1.685	48.5
	Y5	9	5.5	29	17.6	37	22.4	46	27.9	16	9.7	24	14.5	4	2.4	1.500	45.5
المعدل		5.58	21.2	22.3	20.74	12.72	13.56	3.86	4.298	1.5774	49.08						
تطوير الأفكار	Y6	5	3.0	29	17.6	54	32.7	33	20.0	20	12.1	12	7.3	12	7.3	1.517	53.3
	Y7	9	5.5	5	3.0	41	24.8	45	27.3	32	19.4	29	17.6	4	2.4	1.402	33.3
	Y8	0	0.0	16	9.7	68	41.2	33	20.0	12	7.3	24	14.5	12	7.3	1.456	50.9
	Y9	5	3.0	9	5.5	30	18.2	44	26.7	20	12.1	25	15.2	32	19.4	1.665	26.7
	Y10	17	10.3	38	23.0	49	29.7	25	15.2	12	7.3	16	9.7	8	4.8	1.622	63.0
المعدل		4.36	11.76	29.32	21.84	11.64	12.86	8.24	4.036	1.5324	45.4						
الحلول الإبداعية	Y11	5	3.0	26	15.8	32	19.4	46	27.9	8	4.8	40	24.2	8	4.8	1.600	38.2
	Y12	5	3.0	12	7.3	41	24.8	59	35.8	20	12.1	24	14.5	4	2.4	1.321	35.1
	Y13	9	5.5	4	2.4	62	37.6	37	22.4	13	7.9	24	14.5	16	9.7	1.583	45.5
	Y14	5	3.0	17	10.3	57	34.5	42	25.5	8	4.8	28	17.0	8	4.8	1.482	47.8
	Y15	5	3.0	25	15.2	46	27.9	45	27.3	16	9.7	20	12.1	8	4.8	1.467	46.1
المعدل		3.5	10.2	28.84	27.78	7.86	16.46	5.3	4.03	1.4906	42.54						
المعدل العام		4.48	14.38667	26.82	23.45333	10.74	14.29333	5.8	4.1213	1.5335	45.687						

المصدر: من إعداد الباحثون.

تظهر من الجدول (٨) أن بعد الإدراك بالأفكار حصلت على أكبر نسبة الاتفاق (49.08%) من بين الأبعاد الثلاثة، وبوسط حسابي (4.29)، وبعدي تطوير الأفكار والحلول الإبداعية على التوالي نسبة الاتفاق (45.4%)، ووسط الحسابي (4.03)، ويدل ذلك على ضعف الإهتمام بتطوير الأفكار والحلول الإبداعية.

وعلى مستوى العبارات فحصلت العبارة (Y10) نسبة الإتفاق (63%) والتي تنص على أنه تحرص التدريسيين في الجامعة للحصول على الخبرات في مجال تخصصهم. لدى تدريسيي الجامعة الحرص لكسب الخبرات في مجال تخصصهم. وتليها العبارة (Y3) بنسبة الاتفاق (55.7%) حيث يشير الى إهتمام الجامعة بتطوير مهارات التدريسيين من خلال برامج فعالة وفقاً للخطط المستقبلية.

ثالثاً. إختبار فرضيات البحث: هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال البشري المتمثلة بـ (المهارة، الخبرة والمعرفة) مجتمعاً ومنفرداً بالأداء الإبداعي:

١. إختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضيتها الفرعية: تركز هذه الفقرة على إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة التي تسعى الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال البشري والأداء الإبداعي.

ويوضح الجدول (٩) وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما وبلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي: 0.893)، وهي علاقة قوية ومعنوية عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يعني كلما زاد إهتمام الجامعة بالأداء الإبداعي، كلما أدى ذلك الى تطوير أبعاد رأس المال البشري، وبذلك يمكن قبول فرضية البحث الأولى الرئيسية.

الجدول (٩): معامل ارتباط أبعاد رأس المال البشري بالأداء الإبداعي

القيمة الاحتمالية (P.Value)	الأداء الإبداعي معامل ارتباط الكلي	المتغير المعتمد المتغير المستقل
0.000	0.893	رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحثون.

ويوضح الجدول (١٠) علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال البشري (المهارة، الخبرة والمعرفة) والأداء الإبداعي، حيث بلغت درجة الارتباط على التوالي (0.851، 0.837)، وهي قيم تشير الى علاقات ارتباط قوية ومعنوية عند مستوى دلالة (0.01)، وان أقوى علاقة ارتباط كانت بين الخبرة والأداء الإبداعي، وقد بلغت قيمة الارتباط (0.851)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك يمكن قبول الفرضية الفرعية للبحث والتابعة من الفرضية الرئيسية الأولى.

الجدول (١٠): معامل ارتباط أبعاد رأس المال البشري بالأداء الإبداعي

القيمة الاحتمالية (P.Value)	الأداء الإبداعي معامل ارتباط	المتغير المعتمد المتغير المستقل
0.000	0.780	المهارة
0.000	0.851	الخبرة
0.000	0.837	المعرفة

المصدر: من إعداد الباحثون.

٢. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال البشري بأبعاد الأداء الإبداعي المتمثلة بـ (الإدراك بالأفكار، تطوير الأفكار والحلول الإبداعية): يوضح الجدول (١١) علاقة ارتباط قوية بين رأس المال البشري وأبعاد الأداء الإبداعي (الإدراك بالأفكار، تطوير الأفكار والحلول الإبداعية)، حيث بلغت معامل الارتباط (0.914، 0.722، 0.849) على التوالي، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك يمكن قبول الفرضية الفرعية للبحث والتابعة من الفرضية الرئيسية الثانية.

الجدول (١١): معامل الارتباط رأس المال البشري بأبعاد الأداء الإبداعي

الأداء الإبداعي			المتغير المعتمد	
الحلول الإبداعية	تطوير الأفكار	الإدراك بالأفكار	معامل الارتباط	المتغير المستقل
0.849	0.722	0.914	معامل الارتباط	رأس المال البشري
0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية P.value	

المصدر: من إعداد الباحثون.

٣. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: هناك تأثير معنوي لرأس المال البشري على الأداء الإبداعي: ويتم هنا دراسة تأثير رأس المال البشري في الأداء الإبداعي من خلال تقدير النماذج الخطية وحساب معامل التفسير ( $R^2$ )، وتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression وتم اختبار الفرضية.

وتنص الفرضية الرئيسية... بأنها يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الأداء الإبداعي. وتشير نتائج أنموذج الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (١٢) إلى

تأثير رأس المال البشري في الأداء الإبداعي، وكانت قيمة معامل التفسير (79.8%) لرأس المال البشري ذات دلالة فعندها فقط يمكن القول بأن رأس المال البشري له تأثير في الأداء الإبداعي فكلما زادت قيمة ( $R^2$ ) زاد التأثير بمقداره، ويدعم ذلك قيم (F) المحسوبة (643.666) عند درجتي حرية (1، 163) وبقية احتمالية (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05) وهذا يحقق انسجاماً بشأن وجود تأثير رأس المال البشري في الأداء الإبداعي. أما قيمة معامل الانحدار قد بلغت (0.893) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في رأس المال البشري بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في الأداء الإبداعي بنفس مقدار، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (7.079) بأنها قيمة معنوية عند مستوى (0.05) وبقية احتمالية (0.000)، وهذا أيضاً يدعم التأثير المعنوي. وكما تشير قيمة الحد الثابت إلى وجود الأداء الإبداعي بمقدار (0.985) حتى لو كانت قيمة رأس المال البشري صفراً، وهذا يعني قدرة رأس المال البشري في تفسير ما قيمتها (79.8%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الإبداعي.

الجدول (١٢): تحليل تأثير أبعاد رأس المال البشري في الأداء الإبداعي

الأمودج 1	قيمة الثابت $B_0$	قيمة معامل الانحدار $B_1$	t المحسوبة	قيمة $R^2$	DF درجات الحرية	الخطأ المعياري	قيمة F المحسوبة	قيمة P-Value المحسوبة
رأس المال البشري الأداء الإبداعي	0.985	0.893	7.079	0.798	163 164	0.50732	643.666	0.000

n= 165

معنوي عند مستوى (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

#### الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

##### أولاً. الاستنتاجات:

1. أثبتت نتائج التحليل الإحصائي بأن أكثرية تدريسي الجامعة من فئة الذكور.
2. تركزت أعمار غالبية التدريسيين ضمن فئات العمرية المتوسطة والمتكاملة وهذا ما يقرر قدرة المنظمة لإمتلاكها العقول المتميزة من الأكاديمين.
3. يتبين أن أكثرية التدريسيين في الجامعة المبحوثة لديهم سنوات الخدمة التي يمكن خلالها حاصلين على خبرة متميزة ومتكاملة.
4. يتبين بأن غالبية التدريسي الجامعة هم من حملة شهادة ماجستير.
5. لدى تدريسي الجامعة تجربة وخبرة ومعرفة متكاملة وكافية.
6. هناك إهتمام برأس المال البشري لدى الجامعة بمستوى المتوسط، من حيث كسب الخبرات والمعارف.
7. تمتلك الجامعة التدريسيين من ذوي المعارف والمخبرات اللازمة لأداء العمل الأكاديمي.
8. تشير النتائج أنه تركز الجامعة على التطوير والتعلم المستمر كأساس لاكتساب المهارات في عملية الإبداع.
9. هناك قصور في نظام الجامعة الخاص بمكافحة وتشجيع المهارات والإبداعات.
10. كشفت من النتائج أنه توجد علاقة إرتباط قوية بين رأس المال البشري وأبعاده والأداء الإبداعي.
11. أثبتت نتائج الإندار المتعدد وجود تأثير قوي بين رأس المال البشري في تحقيق الأداء الإبداعي.

- ثانياً. التوصيات:** بناءً على نتائج البحث التي تم الحصول عليها من واقع التحليل الإحصائي للبيانات توصي البحث التوصيات التالية للجامعة المبحوثة:
١. من الفضل أن تبحث عن أسباب الفرق المضاعف لزيادة عدد الذكور بين كوادرها الأكاديمية.
  ٢. ضرورة الإهتمام برفع المهارات والخبرات والمعارف لملاكها الأكاديمي.
  ٣. معالجة ضعفها في الإهتمام بجانب تطوير الأفكار والحلول الإبداعية في أداء الأكاديميين.
  ٤. يجب أن تعمل على بناء نظام متكامل لكيفية تشجيع الأكاديميين للعمل في كسب المهارات والخبرات والمعارف والتنافس عليها.
  ٥. ضرورة الإهتمام بترقية ملاكها الأكاديمي للتوازن بين الألقاب.

#### المصادر

#### أولاً. المصادر العربية:

##### أ. الرسائل والأطاريح:

١. أبو الروس، محمد طلال محمد، ٢٠١٥، دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، رسالة الماجستير المنشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
٢. السعيد، يعرب عدنان، ومعارض، هديل سعدون، ٢٠١٧، قياس استجابة رأس المال البشري للاستثمار في عناصره، البحث مستل من رسالة ماجستير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٣، العدد (١٠٠)، الصفحات ٢٣٧-٢٦٠.
٣. شبير، محمد منير عودة، ٢٠١٥، دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، رسالة الماجستير المنشورة، كلية التجارة، جامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
٤. قوادرية، ربيعة، ٢٠١٦، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة، أطروحة دكتوراه المنشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
٥. كنجو، قدور سعد، ٢٠١٧، دور استراتيجيات إدارة المواهب في أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين، البحث استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الإجازة في إدارة الأعمال، جامعة إيبلا الخاصة، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، سوريا.

##### ب. الدوريات والبحوث:

١. أبو هاشم، محمد حسن، ٢٠١١، أسلوب حل المشكلات في التعليم، دار الزقازيق للنشر، مصر.
٢. الحسنوي، صالح مهدي محمد، ٢٠١٩، 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، المجلد ١، العدد ٢٥، الصفحات ٤٤٩-٤٨٣.
٣. الروسان، محمود والعموش، مثنى، ٢٠١٧، أثر رأس المال البشري على الخفة الاستراتيجية، دراسة ميدانية في شركات السياحة الأردنية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٣، العدد (١٠٠)، الصفحات ٨٦-٩٩.
٤. الزبيدي، غني دحام تناي والمشهداني، أمينة عبدالكريم مهدي، ٢٠١٦، دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي، بحث ميداني في وزارة النفط العراقية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الرابع العشر، العدد (٣٨).

٥. الساعدي، مؤيد، غالي، حسين حريجة، ودواي، امير غانم، ٢٠١٣، تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي، دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء،
٦. السعيد، عابدي محمد، ٢٠١٤، رأس المال البشري والابتكار في المؤسسة الجزائرية، بحث منشور في مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٤، العدد (١٠)، ٢٠١٤.
٧. المصباح، عماد الدين أحمد، ٢٠٠٥، رأس المال البشري في سورية، قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، جمعية العلوم الاقتصادية في القطر العربي السوري، ندوة الاقتصاد السوري، رؤية شبابية.
٨. العنزي، سعد وأحمد الملا، حميد علي، ٢٠١٥، أطار مفاهيمي للعلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، البحث مسئل من أطروحة دكتوراه، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٢١، العدد ٨٤، الصفحات ١-٣٥.
٩. العنزي، سعد وأحمد الملا، حميد علي، ٢٠١٦، دور رأس المال البشري في قوة منظمات الأعمال، مجلة دنائير، العدد الثامن، المجلد ٣٨.
١٠. بنال، أحمد حسين، الجميلي، سامي حميد والجميلي، فرأس خميس عبد، ٢٠١٩، أثر التحليل المالي على رأس المال البشري في العراق، دراسة قياسية للمدة (٢٠٠٥-٢٠١٦)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١١، العدد ٢٧، الصفحات ٧٩-١٠٠.
١١. جلاب، إحسان دهش وآل طعين، يوسف موسى سبتي، ٢٠١٥، تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي، دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٧، العدد ٣، الصفحات ٦-٢٩.
١٢. خميلي، فريد، ٢٠١٥، أثر تنشيط رأس المال البشري على تنمية القدرات الإبداعية، دراسة حالة شركات التأمين بولاية الطارف في الجزائر، مجلة مستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد ٥١، الصفحات ٣٤١-٣٦١.
١٣. رشيد، صالح عبد الرضا وحميد، عذراء عبدالكريم، ٢٠١٩، دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الأداء الإبداعي، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٩، العدد (٣)، ص ٣٤-٥٣.
١٤. عسكر، سامي شاهر ورجب، سوسن ابراهيم، ٢٠١٦، دور مهارات الأداء الإبداعي في تقييم الأداء الوظيفي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٦، العدد ٢.
١٥. يوسف، مدوكي، ٢٠١٨، أثر قدرات عمال البحث والتطوير على الأداء الإبداعي، دراسة مجموعة من مؤسسات الصناعة الألكترونية في جزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد ٥، العدد (١)، الصفحات ٤٧٢-٤٩٦.

### ج. الكتب:

١. العمري، غسان، العلي، عبدالستار، وقنديلجي، عامر، ٢٠٠٦، المدخل الى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
٢. جرادات، ناصر محمد صعود وآخرون، ٢٠١١، إدارة المعرفة، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
٣. الخشاب، عبدالله، ٢٠٠٠، الجامعة في خدمة مجتمع المعرفة، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، مصر.

### ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Afiouni, Fida, 2013, Human capital management: a new name for HRM, Olayan School of Business, American University of Beirut, Int. J. Learning and Intellectual Capital, Vol. 10, No. 1, 2013.
2. Bellinger, G., Castro, D., & Mills, A., 2004, Data Information, Knowledge, and Wisdom, www.genebellinger.com. P; 2.
3. Bordia, R. K. kronenberg, E. and Neely, D., 2005, Innovations OrgDNA. www.boozallen.com.
4. Chang C & Chen Y., 2010, the Determinants of Green Intellectual Capital, Journal of Intellectual Capital, Vol. 11, No. 2.
5. Lee, Johanson, J.L. R.P. W., Saini, A. and Grohman, B, 2003, Market-focused strategic flexibility: conceptual advances and an integrative model, Journal of the Academy of marketing science, 31.
6. Pasban, Mohammad & Hosseinzadeh Nojehdeh, Sadegheh, 2016, A Review of the Role of Human Capital in the Organization, 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership, 2 May 2016, Dubai, UAE, Department of management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.