



## تأثير خبرة الموارد البشرية في الاداء القائم على الابتكار

### The impact of human resources expertise on innovation-based performance

أ.د. فيصل علوان الطائي

الباحثة ورود نعمة موسى

كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء

Prof Dr. Faisal Alwan Al-Taei

Researcher Wrood Neama Muosa

Faculty of Administration and Economics/University of Karbala

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.177\(A\).19658](https://doi.org/10.36322/jksc.177(A).19658)

المخلص:

تهدف الدراسة الى بيان اثر خبرة الموارد البشرية وانعكاسها على الاداء القائم على الابتكار وتمثل في ابعاده (الابتكار, الطلاقة, الاصالة, والتكيف) لعينة من الملاكات الطبية والتمريضية (المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة) اذ بلغ حجم العينة المبحوثة (278) مشاهدة والمجتمع الكلي للبحث بلغ (985)، وقد سعت الباحثة الى تحقيق مجموعة من الاهداف منها التعريف بخبرة الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار بوصفها متغيرات هامة وذات فاعلية في الاعمال الاستراتيجية، وقد كانت الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وقد تم استعمال عدد من الأساليب الإحصائية ك تحليل الصدق البنائي التوكيدي ومعامل الارتباط (Pearson) لقياس نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات البحث وتحليل الثبات البنائي لأداء القياس (Cronbach'sAlpha) واختبار التأثير البسيط والمتعدد (نمذجة المعادلة الهيكلية SEM)، لتحديد الفروق في إجابات العينة حول متغيرات الدراسة.



الكلمات المفتاحية: خبرة الموارد البشرية, الاداء القائم على الابتكار, المستشفيات الاهلية, الملاكات الطبية والتمريضية.

### Abstract:

The study aims to demonstrate the impact of human resources experience and its reflection on innovation-based performance represented in its dimensions (innovation, fluency, originality, and adaptation) for a sample of medical and nursing staff (private hospitals in the holy Karbala Governorate). The sample size reached (278) observations and the total research community reached (985). The researcher sought to achieve a set of objectives, including defining human resources experience and innovation-based performance as important and effective variables in strategic business. The questionnaire was the main tool for collecting data. A number of statistical methods were used, such as confirmatory structural validity analysis and the correlation coefficient (Pearson) to measure the type and degree of the relationship between the research variables, structural reliability analysis of measurement performance (Cronbach's Alpha), and simple and multiple effect testing (structural equation modeling





SEM), to determine the differences in the sample's answers regarding the study variables.

**Keywords:** Human resources expertise, innovation-based performance, private hospitals, medical and nursing staff.

### المقدمة:

في الوقت الحاضر أصبحت المنافسة في السوق العالمية صعبة بشكل متزايد وأن إنشاء مزايا تنافسية طويلة الأمد فقط يوفر وسيلة للبقاء, ولكن أين يجب أن تبدأ الشركة في البحث عن تطوير ميزة تنافسية؟ وهذا يدافع لبحث عن العديد من الطرق الرئيسية للوصول إليه هو التركيز بشكل أكبر على خبرات الموارد البشرية, وعلية أصبحت الخبرة المستخدم من الموضوعات التي تتم دراسته بشكل متكرر في أدبيات التصميم والتفاعل بين الإنسان والمنظمات, ومع استخدام المنتجات التكنولوجية في الحياة اليومية. يشير مصطلح الاداء القائم على الابتكار إلى سلوك جديد ومميز يلبي معيار الجودة أو المنفعة في المنظمة, وبهذا الإطار فالمنظمات تبحث باستمرار عن طرق جديدة لتسهيل وتعزيز السلوكيات الإبداعية والمبتكرة بين موظفيها, واكتساب ميزة تنافسية والحفاظ عليها في سوق, وبهذا فقد وفرة الأدبيات حول ما يمكن أو يعيق ابتكار الموظف في مجالات مثل إدارة الموارد البشرية وعلم المنظمة. وعلية فان الاداء القائم على الابتكار ناتج من دمج اهداف اداء المنظمة مع المعرفة الموجودة داخلها. ومن اجل الإحاطة بموضوع البحث فقد تمت هيكليته الى أربعة مباحث, اذ تناول المبحث الاول منهجية البحث, اما المبحث الثاني فقد اخص بالتأطير النظري لمتغيرات البحث, في حين ركز المبحث الثالث على الجانب التطبيقي للبحث, واختتم البحث بالمبحث الرابع والذي تضمن الاستنتاجات والتوصيات.





المبحث الأول: منهجية البحث:

أولاً- مشكلة البحث

توضح المشكلة طبيعة ودور خبرة الموارد البشرية في القطاع الصحي لتتسجم مع الابتكار, من خلال عدم وضوح الرؤية الإدراكية لقيادات العليا في المستشفيات بصورة عامة و والملاكات الطبية والتمريضية عينة بحث الدراسة بصورة خاصة، لمستوى الأهمية خبرات الموارد البشرية ، حيث ان مدخل الاداء القائم على الابتكار يوفر للمستشفيات وخاصة المستشفيات الاهلية مساراً فاعلاً يمكنها من الوصول لأهدافها، وبهذا الوصف فمن الطبيعي ان تحتاج المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة الخبرات البشرية من اجل النهوض بأدائها القائم على الابتكار, ومما تطلب من الباحثة تشخيص الاسباب ورى انخفاض تحقيق الاداء القائم على الابتكار فيما يتعلق بمتغير خبرات الموارد البشرية, في ضوء ما تقدم يمكن النظر الى مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

١. ما مدى ادراك وتطبيق خبرات الموارد البشرية في المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء؟
٢. هل تمتلك المستشفيات المبحوثة صورة واضحة عن مفهوم خبرات الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار؟
٣. ما مستوى فعالية تحقيق الاداء القائم على الابتكار من وجهة نظر عينة الدراسة؟
٤. ما مدى تأثير خبرات الموارد البشرية من وجهة نظر عينة البحث ؟
٥. ما مستوى تأثير خبرات الموارد البشرية في ابعاد الاداء القائم على الابتكار من وجهة نظر عينة البحث؟
٦. ما مدى علاقة الارتباط بين الاداء القائم على الابتكار بخبرات الموارد البشرية على مستوى العينة المبحوثة؟





ثانياً- اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق الاتي :-

1. تحليل طبيعة واهمية خبرات الموارد البشرية لدى الملاكات الطبية والتمريضية في المستشفيات المبحوثة.
2. مستوى ادراك الملاكات الطبية والتمريضية لخبرات الموارد البشرية في المستشفى المبحوثة.
3. اختبار وقياس مستوى تأثير خبرات الموارد البشرية في الاداء القائم على الابتكار للمستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة (الكفيل, العباس, زين العابدين)
4. تشخيص مدى توافر خبرات الموارد البشرية في الاداء القائم على الابتكار لعينة البحث.
5. تحقيق فهم افضل للموضوعات الفكرية لخبرات الموارد البشرية و الاداء القائم على الابتكار, استنادا الى ما مطروح في الادب الذي ينصب في هاذين الموضوعين.
6. دراسة علاقة الارتباط والتأثير بين مؤشرات خبرات الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار في المستشفيات المبحوثة.
7. تحديد أي من ابعاد الاداء القائم على الابتكار اكثر تأثيرا في خبرات الموارد البشرية في المستشفى المبحوثة.

ثالثا: أهمية الدراسة

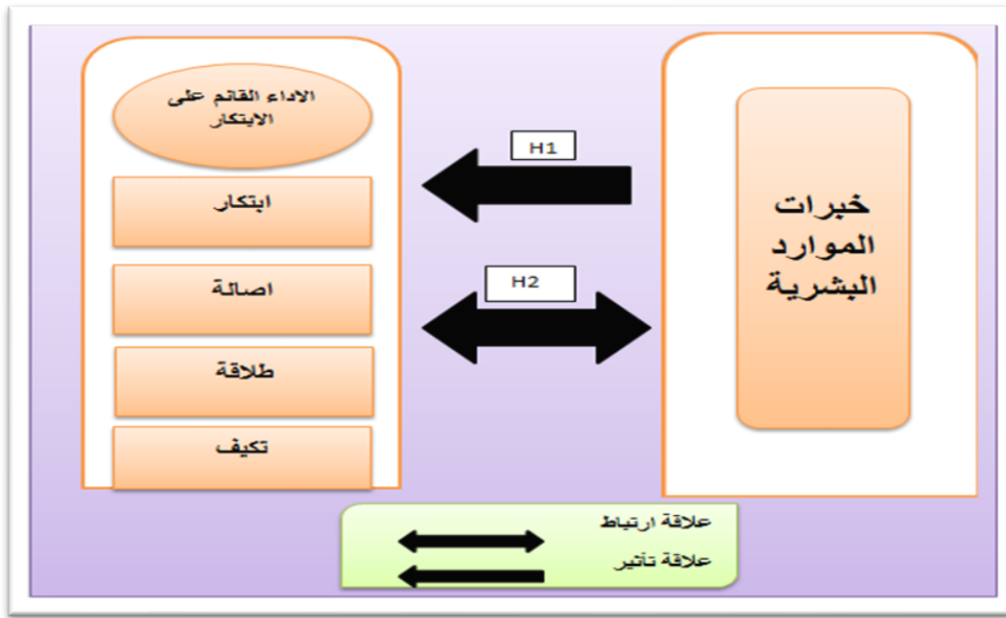
تتجلى أهمية الدراسة الحالية لإسهامها في ردد الجانب المعرفي من خلال عرض أفكار عدد من الباحثين فيما يخص متغيرات خبرات الموارد البشرية والأداء القائم على الابتكار, وما يتجسد من دورها الاساسي الذي يحتل أهمية كبيرة في استخدام خبرات البشرية للكوادر التمريضية والطبية من اجل استخدامها في الابتكار, وتستمد أهمية البحث الحالي من خلال النقاط التالية:





١. تناولت الدراسة متغيرين مهمين من خلال اهمية الفكرية لبحث الحالي المتمثلة (بخبرات الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار) والتي تعد من المفاهيم المهمة ذات تأثير على مجريات عمل المستشفى.
٢. البحث الحالي تم تطبيقه في المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة (مستشفى الكفيل, العباس, زين العابدين) اذ تعد هذه المستشفيات مسؤولة عن تقديم خدماتها الطبية والتمريضية والعلاجية للمراجعين, وبالتالي ضرورة العناية بالمراجعين والمرضى وكشف العقبات والصعوبات التي تواجههم و وضع الحلول الملائمة لهم والذي ينعكس بإيجاب على واقع المستشفى.
٣. بلورة الجانب النظري الذي يظم المتغيرات الرئيسة الاكثر اهمية لمفهوم خبرات الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار.
٤. تعد الدراسة الحالية مساهمه من قبل الباحثة في مساعدة الباحثين عند دراستهم احدى المتغيرات في المستقبل.
٥. الاستفادة من النتائج والتوصيات الدراسة الحالية للمستفيدين من خلال الخدمات الطبية والعلاجية التي تقدمها.
٦. يقدم البحث الحالي حلولاً للمشكلات التي تعاني منها المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء (الكفيل, العباس, زين العابدين) على مستوى خبرات الموارد البشرية الخاصة بالملاكات الطبية والتمريضية .  
رابعاً - مخطط البحث الفرضي  
بالاستناد الى الأطر الفكرية لأدبيات خبرات الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار وفي ضوء مشكلة واهداف البحث تتطلب المعالجة المنهجية تصميم مخطط افتراضي تتحدد فيه اهم علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين الرئيسيين ، المتغير المستقل (خبرات الموارد البشرية) والمتغير المعتمد (الاداء القائم على الابتكار) , وكما موضح في الشكل:





الشكل (1) مخطط النموذج الفرضي

خامساً- فرضيات البحث

تعد الفرضيات بياناً للموضوع الذي هو قيد البحث وتوضيحاً لعلاقات الارتباط والتأثير بين متغيراته وأبعادها، وكذلك محاولة للإجابة عن التساؤلات التي تم طرحها في مشكلة البحث ولتحقيق أهدافه واختبار مخطته، يستند البحث الحالي الى فرضيتين رئيسيتين وكما يلي :

الفرضية الرئيسية الاولى: - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين خبرة الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار





الفرضية الرئيسية الثانية:- توجد علاقة تأثير ذات دلالة خيرة الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار.  
سادساً : مجتمع و وصف عينة البحث  
مجتمع الدراسة:

يعد تحديد الموقع الذي يجرى فيه الدراسة الميدانية أمراً في غاية الأهمية ومن اجل تحقيق اهداف البحث العلمي اختارت الباحثة عينة البحث بشكل قصدي هم الملاكات الطبية والتمريضية من أطباء صيادلة ومعاونين طبيين والممرضين ومن هم بتماس مع تقديم الخدمات الطبية والعلاجية وتم اخذ عينة منهم وحتى معلومات العينة كانت من الاطباء ومعاون طبي وممرضين ومخبريين وصيادلة في المستشفيات والبالغ عددهم (٩٨٥) وكانت العينة (٢٧٨) ملاكا في المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة. وذلك لان المستشفيات الاهلية تعد من المشاريع المهمة في وقتنا الحالي لما تقدمها من خدمات لمرضى تغنى الافراد من السفر الى الخارج والاكتفاء فيهم لوجود ملاكات طبية وتمريضية اكفاء توفر مساعدة الطبية والعلاجية ، اذ قامت الباحثة بتوزيع استمارات الاستبانة بواقع (٣٠٠) استمارة استبيان لغرض تلافي حالات الخطأ والفقدان، ومن خلال الجهد الشخصي من قبل الباحثة تم استرجاع كافة الاستمارات وذلك أتى نتيجة المتابعة الميدانية الجدية من قبل الباحثة، والجدول (١) يوضح التكرارات لإجابات عينة الدراسة ،على المعلومات الشخصية .





جدول (١) المعلومات الشخصية

النسبة المئوية %	التكرار	المعلومات الشخصية	
62	172	ذكر	النوع الاجتماعي
38	106	انثى	
100%	٢٧٨	المجموع	
12	33	٢٥-١٨	الفئات العمرية
14	39	٣٠-٢٦	
23	64	٣٥-٣١	
14	39	40-36	
18	50	45-41	
11	31	50-46	
8	22	٥١- فاكثر	
100%	278	المجموع	
11	31	اعدادية	المؤهل العلمي
41	113	دبلوم فني	
29	81	بكالوريوس	
19	53	دراسات عليا	
100%	278	المجموع	
32	89	5-فأقل	سنوات الخدمة الفعلية
20	56	6-10	
17	44	11-15	





11	31	16-20
11	30	٢٥ -21
10	28	٢٦ - فاكث
100%	278	المجموع

خامسا: الاساليب الاحصائية المستخدمة

من اجل تحليل البيانات ومعالجتها واختبار مدى صحة الفرضيات البحث, تم توظيف حزمة من الاساليب الاحصائية لهذا الغرض بوصفها وسائل معتمدة بشكل واسع , وفضلا كونان طبيعة بيانات الدراسة هي طبيعة معلمية وتم استخدام عدد من هذه البرامج وكالاتي (SPSS,V.24; AMOS,V.23; Microsoft Excel,2010).وفيما يلي اهم هذه الادوات :

1. الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتتمثل بالآتي

أ- الوسط الحسابي(Mean):يعرفنا على مستوى اجابات العينة على متغيرات الدراسة ,وتحديد معدل اجابة الافراد للمتغيرات .

ب- الانحراف المعياري(Std. Deviation): يستخدم لمعرفة مستوى التشتت اجابة افراد العينة عن وسطها الحسابي, وللقياس درجة تشتت لقيم الاجابة عن الوسط الحسابي.

ت- الاهمية النسبية: وهي النسبة التي تستخدم لإشارة الى درجة أهمية استجابات عينة البحث على بنود الاستبانة الموزعة عليهم، واستخرجها قسمة الوسط الحسابي على عدد درجات المقياس مضروبا ب (100) و ثم نقارن النسبة المئوية للإجابة على مساحة مقياس مع مستويات الأهمية الأخرى لاستخراج درجة الأهمية.





## 2. ادوات الصدق والثبات :

- أ- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) (CFA): للتحقق من الصدق البنائي التوكيدي للمقاييس ومدى مطابقة الهيكل النظري مع اجابات المتوفرة.
- ب- اختبار الثبات لأداة القياس: تعبر عن تقارب القيم والقراءات الخاصة بمعيار القياس في كل مرة يطبق فيها ، أو مقدار عدم تغير معيار القياس عند تكرار استعماله في أوقات مختلفة وعينات مختلفة.
- ت- اختبار كولموغوروف-سميرنوف: توزيع البيانات وتحديد مدى الاعتدالية.
- ث- معامل الارتباط (Pearson) : يستخدم بين المتغيرات لتحديد قوة
- ج- اختبار كرونباخ الفا: مقياس معتمد للقياس معامل الثبات.
- ح- معامل الارتباط (Pearson) : يستخدم لفحص قوة واتجاه العلاقة بين متغير المستقل (خبرة الموارد البشرية) والمعتمد الاداء القائم على الابتكار.
- خ- اختبار كرونباخ الفا: مقياس معتمد للقياس معامل الثبات.
- د- نمذجة المعادلة المهيكلية (Structural Equation Modeling) (SEM): تم استخدامه لغرض علاقة تأثير مباشر ذات دلالة إحصائية وقياسها بين متغيرات البحث من خلال برنامج (Amos. V. 23).

### المبحث الثاني: خبرة الموارد البشرية:

أولاً: مفهوم خبرة الموارد البشرية

اشار (Palmer,2002:30) الى مصطلح صاغته (Rhea White) كقاعدة عامة لفئة من الخبرات غير العادية التي تحدث بشكل عفوي والتي عولجت بشكل منفصل من قبل الممارسين في تخصصات مختلفة, وقد حدد خمس فئات رئيسية من خبرات الموارد البشرية ، والتي وصفتها بالصوفية / الأحادية ، والنفسية ، واللقاء ، والتجارب غير العادية ، والخبرات الطبيعية الاستثنائية ،.واشار (Ramaswamy, 2011:195) لم





يعد مفهوم الخبرة الذي يخص بالسوق يتعلق بالأفراد كهدف للسلع والخدمات التي تقدمها المنظمة ، بل هو منتهى يكون فيه الأفراد من خارج المنظمة جزءا لا يتجزأ من عملية خلق القيمة للمنظمات, وتفسيرا لهذا فعندما ينخرط الأفراد والشركات في عملية خلق القيمة معا ،و تصبح خبراتهم في الابتكار هي الأساس الجديد للقيمة. وأشار (Bammer et al,2020:4) أن الخبرة مطلوبة لجميع الأطراف المختلفة المشاركة في مشكلة مجتمعية أو بيئية معقدة لديها أفكار مختلفة حول المشكلة "الحقيقية" وأسبابها. ومن أجل التعرف على المفاهيم المختلفة لخبرات الموارد البشرية ، يمكن توضيح عدد من التعاريف من منحنى و رؤية عدد من المؤلفون والباحثين المتضمنين في الأدبيات وكما في الجدول ( ٢ )

ت	الباحث والسنة	التعاريف
١	Costa & McCrae, 1988:259	بعد شخصي يحمل أفكارا جديدة وطرقاً جديدة وغير تقليدية لعمل الأشياء
٢	LaSalle,2003:4	انها شخصية الفرد وتعني مشاركته في مستويات مختلفة (عقلانية وعاطفية وحسية جسدية وروحية)
٣	ابو هشام , 14:2005	تعكس الخبرة النضج العقلي والانفتاح على الثقافة وعلية تشير الدرجة العالية إلى أن الافراد ابداعيون ومبتكرون و يبحثون عن المعلومات بأنفسهم, بينما الدرجة المنخفضة تشير الحكم والأفعال والمشاعر والأفكار
٤	Armagan et al, 2015:285	هي جميع التصورات وردود الفعل الناشئة عن استخدام الفرد لمنتج أو نظام أو خدمة
٥	الحرمانى,2016:218	الاساليب المختلفة التي يحصل عليها الافراد ,وتحدد من خلال مجموعه من الممارسات وهي تتمثل بالإحساس والتفكير والحدس, وبهذا الممارسات تتمثل في قدرة الافراد في التعبير عن خبراتهم.





اسلوب فطري عميق يكتسبه الافراد من خلال المشاركة في عمل معين, وعادة ما يؤدي تكرار هذا العمل الى تعميق هذا الخبرات.	مرهج, 2017: 11	٦
يشير إلى الاختزال العميق للتجربة والمعرفة, و عادة يكتسب الفرد الخبرة من خلال المشاركة في عمل معين, يؤدي تكرار هذا العمل إلى تعميق هذه الخبرات والمعارف للأفراد في العمل والنتيجة هي من خلال الخبرات	جاسم, 2018: 255	٧

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على المصادر الواردة فيه

وفقاً لما ورد في الجدول، تشير تعريف خبرات الموارد البشرية الى المخزون الفكري والأساليب التي تمتلكها المنظمات لتعزيز اعمالها وصنع القرار والمشاركة خبراتهم الشخصية في الاعمال, ويعتمدها مديرو الأعمال والاقسام بشكل أفضل وأكثر استجابة لاستغلال لفرص الجديدة المتاحة.

ثانيا : اهمية خبرات الموارد البشرية

اشار (Johnston, 2011:3) أن خبرة الزبون توفر تجربة جديدة و وسائل للمنافسة في المنظمة, وعلية يعد توفير الخبرة الجيدة أمرا مهما لأنه يؤثر على رضا العملاء ويوفر ولاء الزبائن ويؤثر على التوقعات و يغرس الثقة ويدعم العلامة التجارية ويخلق أيضا روابط عاطفية مع العملاء أو بالعكس يؤدي إلى تندب عاطفي. وذكر (هارون, 2008: 6) تساعد الخبرات المتراكمة لا فراد في تهيئة الفرص لنمو المنظمة وتطورها بمعدلات متوازنة مع قدراتها وايضا الفرص المتاحة ,وذلك بتعميق استخدام المعارف والتقنيات الحديثة والمنتجات المتنوعة. وأضاف (جودت, العزة, 2014: 53 ) الى أهمية امتلاك خبرة العملية لدى الافراد؛ لأنها تعتبر مهمة للنجاح في المستقبل المهني ، وتتمثل أهمية امتلاك الخبرة في المستقبل المهني بما يلي:





١. تساعد الخبرة المكتسبة الفرد على تطوير المهارات والقدرات المهنية الحالية، وتزويده بالمهارات والقدرات الجديدة التي يحتاجها .
  ٢. الخبرة المكتسبة للفرد تجذب انتباه أصحاب العمل، عندما يريدون البحث عن وظائف شاغرة ، وبهذا يهتم المدير بالفرد الذي لديه خبرة أكبر، وهذا يؤدي إلى أن يكون الفرد أكثر ثقة بالنفس و الشعور بالاستقلالية.
  ٣. تساعد الخبرة الفرد في عملية البحث عن أنسب الوظائف له، التي تتلاءم مع قدراته ومهاراته الموجودة لديه.
  ٤. الخبرة تفتح المجال للفرد للتواصل مع المنظمات المختلفة، والتي يمكن أن تساعد في الحصول على العمل بأسرع وقت .
- وشار (Cooke,2006:213)اهمية الاعتماد على خدمات خبرات الموارد البشرية المشتركة :
- ١ . أن تكون الخبرات جزء اوسع من تغيير أعمال "المهنية" أو الوظيفية .
  - ٢ . لتحقيق درجة أكبر من المرونة الهيكلية للاستجابة لتغيير الأعمال.
  - ٣ . لتحسين التعلم التنظيمي عبر الحدود التنظيمية.
  - ٤ . السماح لخبرات الموارد البشرية بإعادة وضع نفسها على أنها أكثر استراتيجية؛ وذلك للحد من المشاركة الإدارية في أمور غير مهمة.
- المكونات خبرات الموارد البشرية
- تساعد خبرات الموارد البشرية ان تكون المنظمة اكثر ثقة في امتلاك الخبرات المتنوعة ,وعلية تجدر الاشارة الى اهم مكونات خبرات الموارد البشرية وتكون كالآتي





المكون الحسي: أحد مكونات خبرة الموارد البشرية الذي يؤثر تحفيزه على الحواس؛ و يهدف إلى تقديم تجارب حسية جيدة ، حيث أنه يخاطب البصر والسمع واللمس والذوق والشم لإثارة المتعة الجمالية والإثارة والرضا والشعور بالجمال.

المكون العاطفي: أحد مكونات خبرة الموارد البشرية والذي يتضمن النظام العاطفي للفرد من خلال توليد الحالة المزاجية والمشاعر والعواطف؛ ويمكن أن تولد الخبرات العاطفية من إنشاء علاقة عاطفية مع الشركة أو علامتها التجارية أو منتجاتها .

المكون المعرفي: هو أحد مكونات خبرة الموارد البشرية المرتبط بالتفكير أو العمليات العقلية الواعية؛ وقد يشارك الافراد في استخدام إبداعاتهم أو في مواقف حل المشكلات

المكون العملي: مكون من خبرة الموارد البشرية ويأتي من الفعل العملي لعمل شيء ما ؛ وعلية فإن المكون العملي يشمل التجارب ولكن لا يستنفذها .

مكون نمط الحياة: أحد مكونات خبرات الموارد البشرية والذي يأتي من تأكيد نظام القيم ومعتقدات الشخصية ومن خلال تبني أسلوب حياة وسلوكيات.

المكون العلائقي: أحد مكونات خبرات الموارد البشرية والذي يشمل الشخاص، وما وراءه سياقهم الاجتماعي، أو علاقتها مع الآخرين أو مع ذات المثالي، ويمكن أن يستفاد من هذا المكون عن طريق منتج يشجع على الاستخدام / الاستهلاك مع أشخاص آخرين أو الذي يمثل جوهر العاطفة المشتركة التي قد تؤدي في النهاية إلى إنشاء مجتمع أو قبيلة من المعجبين ، مما يؤدي إلى الشعور بالانتماء أو التمييز عن مجموعة اجتماعية (Gentile et al , 2007:398)

انواع الخبرات الموارد البشرية





نستكشف ثلاثة انواع من الخبرات الموارد البشرية وتكون كالآتي (Bammer, et al,2020:2):

١-الخبرة المساهمة :أنها الخبرة المطلوبة لتقديم مساهمة جوهرية في مجال ما. ونقسم الخبرة المساهمة إلى "معرفة ذلك" و"معرفة كيفية" تتضمن "معرفة ذلك" فهم ما هو مطلوب للتعامل مع المشكلات المجتمعية والبيئية المعقدة بطريقة متكاملة بينما تتضمن "معرفة كيفية" معرفة الأساليب أو العمليات التي يجب استخدامها في سياق معين .

٢-الخبرة التفاعلية: هي المكون الثاني للخبرة في تكامل البحوث وتنفيذها. وهذه يمثل القدرة على فهم التخصصات والممارسات المهنية والخبرة المجتمعية دون التدريب في تلك التخصصات أو المهن أو العيش في تلك المجتمعات. وعلية مطلوب خبرة تفاعلية للعمل بشكل فعال ومعرفة مع فريق.

٣- الخبرة الضمنية: وفي هذه الخبرة يصعب الوصول إلى مدخلاتهم في الفكر والعمل وتحديدها بشكل انعكاسي ,وان الخبرة تصبح ضمنية من خلال عملية الحصول على مكانة الخبير ، والتي تنطوي على استيعاب المعرفة والمهارات ، جنباً إلى جنب مع الانسيابية في تطبيقها.

ثانياً : الاداء القائم على الابتكار

اولاً: مفهوم الاداء القائم على الابتكار

قبل الدخول في مفهوم الأداء القائم على الابتكار تشير الباحثة أولاً الى مفهوم الأداء والابتكار بشكل منفرد من أجل توضيح هذا المفهوم بشكل دقيق ,حيث اشار (Yilmaz et al, 2010: 174) الأداء بأنه بيان يحدد كيف يمكن للأفراد أو المجموعات العاملة في منظمة ما الحصول على نتيجة من اجل الوصول إلى الهدف. وذكر ( Waples & Friedrich, 2011:368 ) إنه عملية توحد تحديد الأهداف وتقييم الأداء والتطوير في نظام مشترك واحد يتم الاتفاق على هدفه. وذكر (Khalid et al, 2012:489) ان الأداء الوظيفي هو المدى الذي يبذل فيه الموظفون جهوداً لتحقيق الأهداف التنظيمية.





أما فيما يخص الابتكار ومن وجهه نظر (Livingstone et al, 1998: 47) يشير الابتكار إلى المنتجات أو العمليات الجديدة التي تزيد من قيمة الشركة وتشمل أي شيء من براءات الاختراع والمنتجات المطورة حديثاً إلى الاستخدامات الإبداعية للمعلومات وأنظمة إدارة الموارد البشرية الفعالة. كما عرف Sicotte (et al, 2014:58) الابتكار انه عملية إدخال أفكار جديدة للمنظمة للتوفير ميزة تنافسية مستدامة ونتيجة ذلك يزيد من اداء المنظمة. وإضافة لكل ما تقدم يوضح الجدول (3) مجموعة من التعاريف للأداء القائم على الابتكار وفق آراء الباحثين.

### الجدول (3) مجموعة من التعاريف الاداء القائم على الابتكار

ت	الباحثون	التعريفات
1	Gloet & Terziovski, 2004:404	شيء جديد أو محسن تقوم به منظمة لخلق قيمة مضافة بشكل كبير إما مباشرة للمنظمة أو لزملائها.
2	Plucker & Dow, 2004:90	هو التفاعل بين الكفاءة والعملية والبيئة التي ينتج من خلالها فرد أو مجموعة منتجاً ملموساً يكون جديداً ومفيداً
3	Besançon, 2006:492	القدرة على إنتاج منتج جديد ومتكيف مع قيود الموقف
4	Walía, 2019:2	القدرة على صياغة وجهات نظر أو أفكار جديدة ومبتكرة من أجل سد فجوة المعلومات أو حل مشكلة ما.
5	Hermawan et al, 2021: 224	القدرة على معالجة الإمكانيات من أجل إنتاج حلول إبداعية تهدف إلى حل المشكلات العاجلة من وجهات نظر مختلفة وأصلية.

الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر





وفقاً لما ورد في الجدول ، تشير تعاريف الأداء القائم على الابتكار انه يتضمن حداثة المنتجات وفائدتها، وإلا أن هناك اختلافات كبيرة في المفاهيم المحددة للأداء القائم على الابتكار.

ثانياً: أهمية الاداء القائم على الابتكار

يرى ( Zheng & Liu, 2017: 1 ) ان المنظمات تعتمد اعتمادا كبيرا على الأداء القائم على الابتكار للموظفين كمورد يمكنهم من الاستجابة للتحديات غير المتوقعة والحفاظ على المزايا التنافسية. وذكر (Abdullah et al, 2017:2) ان الابتكار في أداء الموظف أمرا ضروريا للمنظمات ولتوضيح ذلك يتبين أنه عامل حيوي وأساسي للأداء على مستوى المجموعة والمستوى التنظيمي والميزة التنافسية. وبين (Moultrie et al, 2009:2) ان الصناعات الابتكارية تقدم مساهمة كبيرة ومنتامية في الاقتصاد الدولي، ومن هذا المنطلق تشمل الصناعات الابتكارية تلك الصناعات التي ينبع أصلها من الإبداع الفردي والمهارة والموهبة والتي لديها القدرة على تكوين الثروة وخلق فرص العمل من خلال توليد واستغلال الملكية الفكرية.

ثالثاً: ابعاد الاداء القائم على الابتكار

يعد الاداء القائم على الابتكار من المواضيع المهمة التي اجريت عليها العديد من الدراسات التي ساهمت في بروز ابعادها، لذلك اجرت الباحثة مسحا على بعض الادبيات ذات الصلة لغرض تغطية الابعاد المختلفة حسب وجهات نظر بعض الباحثين وهم (Zheng, & Liu,2017:5),(Purnomo,2019:25),( De ),( Oldham. ,1996:66),(Dreu, et al ,2012:9).

١-ابتكار

يرى (Kim, 2019:120) الابتكار هو أكثر من مجرد فرد يمتلك سمات إبداعية. وأضاف (Hartmann & Foerstl, 2019:17) أنه إنتاج أفكار جديدة ومفيدة بواسطة فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد يعملون معا. و ذكر (Abdullah et al, 2017:20) يتكون الابتكار من مرحلتان وهما : المرحلة توليدية ومرحلة





استكشافية، تتمثل المرحلة الأولى كون الافراد يميلون لبناء هياكل معرفية تسمى هياكل ما قبل الاختراع وفي هذه المرحلة يلعب ابتكار الموظفين دورا حيويا في الفعالية الذاتية، اما المرحلة الثانية وهي مرحلة استكشافية حيث يتصرف الأفراد بناء على هياكلهم الخيالية ويخرجون بأفكار إبداعية .

## ٢- الاصاله

ويرى (Tang, 2017: 3) الاصاله عدد الأفكار غير المتكررة إحصائيا والتي تظهر القدرة على إنتاج أفكار تختلف عن أفكار الآخرين . وشار (عبد اللاه, 2022:1015)إنها تعني التجديد والتفرد بالأفكار , ومن هذا فان الفرد المبدع يمتلك تفكيراً أصليا أي أنه يبتعد عن المعتاد أو العام، و لا يكرر أفكار الآخرين لذا ستكون الأفكار التي ينتجها جديدة إذا حكمنا عليها في ضوء الأفكار التي تظهر من آخرين .اضاف (السرور, 2000 : 191) الاصاله هي إنتاج غير مقيد ويختلف اخلافا بعيدا وواسعا عن الاصاله مرتبط بعادة الافكار السابقة وتكون على النحو التالي:

١- الاصاله لا تعني كمية الأفكار المبتكرة ، بل هي أساس قيمة تلك الأفكار ونوعيتها وجديدها وهذا ما يميزها عن الطلاقة.

٢- لا تعتمد الاصاله على تكرار والرؤى الشخصية والأفكار والتصورات ، بل على الابتعاد عما يفعله الآخرون.

٣- قدرتها على زيادة التفاصيل الحديثة والمتنوعة للمفكرة وحلها.

## ٣- الطلاقة

ويوضح (Coulson, 2011:116) الطلاقة مفهوم متعدد الأبعاد ضمن إطار عمل ثلاثة مجالات للطلاقة وهي: الطلاقة المعرفية وطلاقة الكلام والطلاقة المدركة وعلاقاتهم. تشير الطلاقة المعرفية إلى التشغيل السلس للمتحدث لتعبئة ودمج العمليات المعرفية الأساسية المسؤولة عن إنتاج الكلام ؛ اما طلاقة





الكلام تعكس تأثير العمليات المعرفية هي مجموعة السمات الشفوية المحددة بشكل موضوعي للألفاظ ؛ بينما تشير الطلاقة المدركة\* إلى استنتاجات المستمعين حول الطلاقة المعرفية للمتحدث بناء على تصورهم للطلاقة اللفظية في إخراج الكلام.

#### ٤- التكيف

أشار (Sarta, et al, 2021:44) ان التكيف هو شكل من أشكال الفعل والذي يعني "جعله مناسباً" أي استخدام الجديد وغالباً ما يكون عن طريق التعديل, وطور التفسيرات لما يعنيه التكيف بمرور الوقت و التأكيد على جوانب مختلفة من الملاءمة واللياقة والقدرة والتعديل بدرجات متفاوتة و صور التكيف باعتباره: (أ) مقصوداً أي متجزراً في وعي أعضاء المنظمة ببيئتهم مما يؤدي إلى اختيار الرد على التغييرات في البيئة أو توقعها أو تجاهلها .

(ب) العلائقية حيث تؤثر المنظمات والبيئات على بعضها البعض

(ج) مشروطة : أن الخصائص البيئية تعتمد على إجراءات المنظمات الأخرى وتتطور معها .

(د) متقاربة : حيث تحاول المنظمات التي تسعى إلى التكيف الاقتراب من مجموعة من الخصائص البيئية.

المبحث الثالث: الجانب العملي:

اولاً : وصف متغيرات الدراسة

يتضمن المبحث الحالي تحليل آراء الاستجابات الخاصة لعينة المتغير المستقل (خبرة الموارد البشرية) والمتغير المعتمد (الاداء القائم على الابتكار), اعتماداً على نتائج البرنامج الاحصائي (Spss) , (V.23) يتضمن الوسط الحسابي والانحراف المعياري.





نتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل (خبرة الموارد البشرية)

اختبار التوزيع الطبيعي

يعد اختبار التوزيع الطبيعي من اهم الاختبارات المهمة التي تتيح للباحثة استخدام الاساليب المعلمية في الاختبار والتحليل في حال كانت البيانات ذات اعتدالية عالية ، اما اذا كانت اعتداليتها منخفضة فانه من الضروري اعتماد الاساليب اللامعلمية لذات الغرض (Kim & Park , 2019 : 332) وبالتالي فان توزيع البيانات يحدد استخدام اساليب التحليل المعلمي او اللامعلمي، فتوزيع البيانات طبيعياً يسمح للباحثة استعمال اساليب التحليل المعلمي اما عدم توزيعها طبيعياً فان ذلك يؤدي الى استعمال ادوات التحليل اللامعلمي، ومن اكثر الاساليب شيوعاً في اختبار التوزيع الطبيعي هو اختبار (Kolmogorov–Smirnov test) الذي يدعم بواسطة برنامج (IBM SPSS) والذي يتطلب تحديد مستوى الاهمية وحساب احصائية الاختبار والقيمة الاحتمالية للدلالة المعنوية والاستنتاج النهائي فيما يتعلق بالقرار حول توزيع البيانات ( Kwak & Park , 2019 : 7 ) ، وعلى النحو الاتي :

ثانياً: اختبار اعتدالية التوزيع لخبرة الموارد البشرية

يتبين من الجدول (٤) ان مقدار قيمة الاختبار قد بلغ (٠.٠٥٦) للمتغير الرئيسي (خبرة الموارد البشرية) في حين كانت النسبة المعنوية لقيمة الاختبار قد بلغت (٠.٢٠٠) ، وهذه القيمة قد تجاوزت المستوى المعياري الخاص بها البالغ (٠.٠٥) ، مما يؤكد ان البيانات تخضع لاعتدالية التوزيع الطبيعي ، وهذا يمكن الباحثة من التوجه نحو استعمال الادوات المعلمية في تحليل البيانات .





جدول (٤) : اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمتغير خبرة الموارد البشرية

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
المعلومات		خبرة الموارد البشرية
المتغيرات		
N		200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.531
	Std. Deviation	.60247
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.040
	Negative	-.056-
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23)

اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الاداء القائم على الابتكار

يتبين من الجدول (٥) ان مقدار قيمة الاختبار قد بلغ (٠.٠٥١) للمتغير الرئيسي (الاداء القائم على الابتكار) في حين كانت النسبة المعنوية لقيمة الاختبار قد بلغت (٠.٢٠٠) ، وهذه القيمة قد تجاوزت المستوى المعياري الخاص بها البالغ (٠.٠٥) ، مما يؤكد ان البيانات تخضع لاعتدالية التوزيع الطبيعي ، وهذا يمكن الباحثة من التوجه نحو استعمال الادوات المعلمية في تحليل البيانات.





جدول (٥) اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمتغير الاداء القائم على الابتكار

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
المعلومات المتغيرات		الاداء القائم على الابتكار
N		278
Normal Parameters a,b	Mean	3.5912
	Std. Deviation	.62568
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.047-
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

ثانياً- اختبار الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس:

استخدمت الباحثة اسلوب تحليل العاملي التوكيدي (CFA) بهدف التحقق من الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس , ويعد هذا التحليل أحد تطبيقات نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) , ويهدف إلى مطابقة الهيكل الافتراضي للمتغيرات مع البيانات المتجمعة عنه , وبالتالي تأكيد العلاقة بين الابعاد وفقراتها الامر الذي يضمن تمثيل البعد بعدد واضح ومناسب من الفقرات غير المقاسة , وقد اعتمد الباحث في اجراء التحليل العاملي التوكيدي على البرنامج الاحصائي (Amos Version 23). وكما يلي :

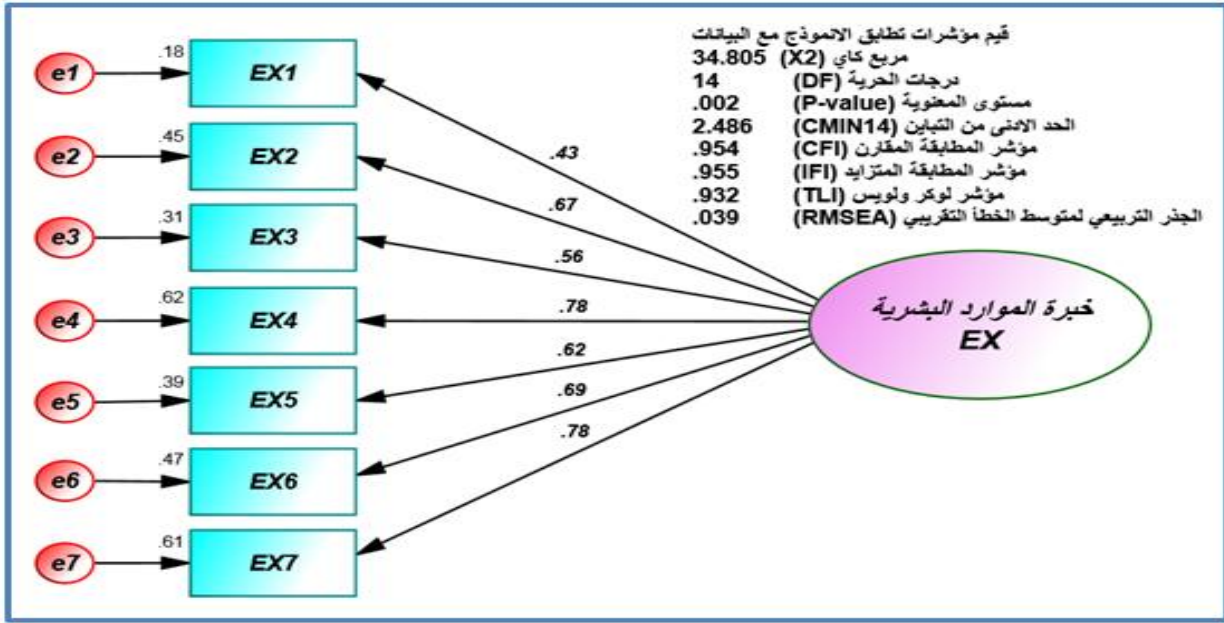




## ١- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير خبرة الموارد البشرية

جرى قياس متغير خبرات الموارد البشرية من (٧) فقرة. اذ يتبين من الشكل (٢) ان كل اوزان الانحدار المعيارية قد تجاوزت نسبة (٠.٤٠) كما هي مبينة في الشكل (٢) وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٦) اتضح انها اكبر من (٢.٥٦) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها. أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء (٤) من مؤشرات التعديل فقد أظهرت النتائج بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وبذلك فان الانموذج قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير خبرة الموارد البشرية يقاس بواقع (٧) فقرة.

الشكل (٢) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس خبرة الموارد البشرية





Regression Weights: Group number 1 – Default model(٦) جدول

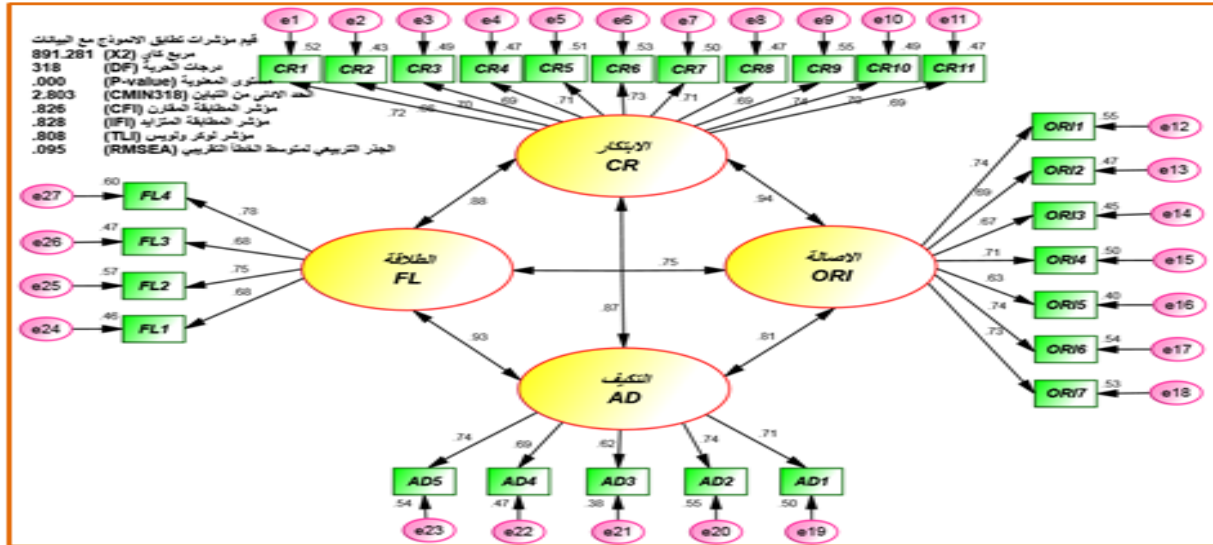
			Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
EX5	<---	خبرة الموارد البشرية	.623	1.000			
EX4	<---	خبرة الموارد البشرية	.785	1.398	.164	8.542	***
EX3	<---	خبرة الموارد البشرية	.558	1.016	.153	6.631	***
EX2	<---	خبرة الموارد البشرية	.671	1.079	.141	7.665	***
EX1	<---	خبرة الموارد البشرية	.426	.660	.125	5.257	***
EX6	<---	خبرة الموارد البشرية	.689	.999	.128	7.811	***
EX7	<---	خبرة الموارد البشرية	.780	1.312	.154	8.507	***

٢- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير الاداء القائم على الابتكار :

لقد جرى قياس متغير الاداء القائم على الابتكار من خلال اربعة ابعاد فرعية هي (الابتكار (١١) فقرة ، الاصاله (٧) فقرة ، التكيف (٤) فقرة ، والطلاقة (٥) فقرة) اذ يتبين من الشكل (١٧) ان كل اوزان الانحدار المعيارية قد تجاوزت نسبة (٠.٤٠) الا فقرة واحدة هي (CR2) الظاهرة في بعد الابتكار اذ كانت وزنها المعيارية (0.30) ، وهذا يشير على ضعف تمثيلها للبعد الذي تنتمي اليه مما يستوجب حذفها ، كما ان قيم مؤشرات جودة المطابقة الهيكلية كانت ضعيفة ، وهي قيم (CFI , IFI , TLI , RMSEA). وهذا يؤكد اهمية اللجوء الى مؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج لتحسين مستوى هذه المؤشرات التي تسهم في زيادة مستوى الاتساق بين الهيكل النظري الذي اعد من خلاله المقياس مع اجابات افراد العينة.



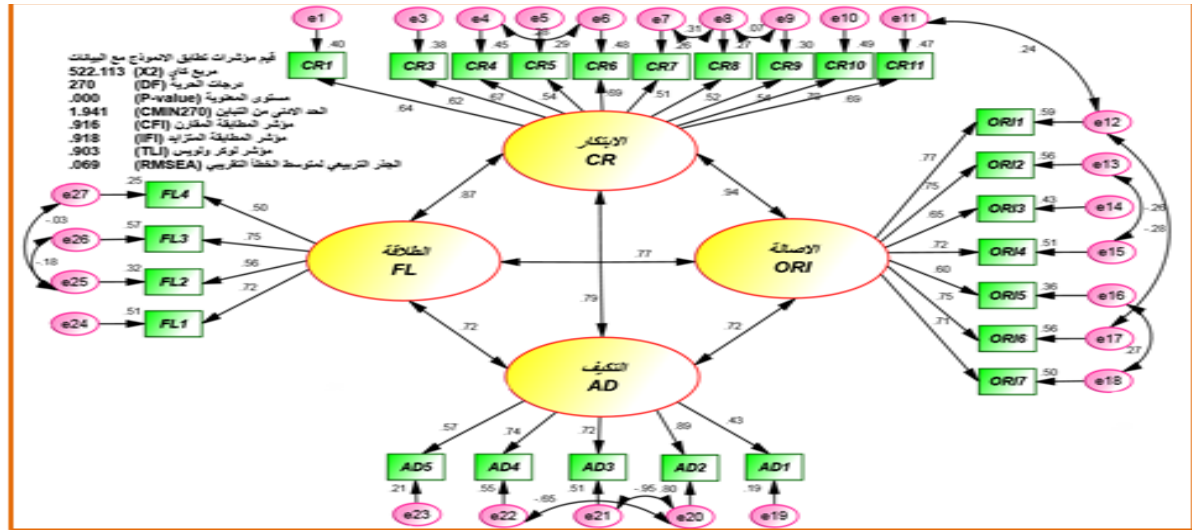
الشكل (٣) : التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الاداء القائم على الابتكار قبل التعديل



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

ولذلك وبعد حذف الفقرة اعلاه واجراء (11) من مؤشرات التعديل اللازمة نلاحظ ان الانموذج قد اكتسب مستوى المطابقة اللازمة وكما يتضح من خلال متابعة مؤشرات مطابقة الانموذج الظاهرة في الشكل (4) . وبهذا يكون الانموذج الهيكلي قد حصل على مستوى عالٍ من المطابقة لاجابات افراد العينة على مستوى المستشفيات الاهلية عينة الدراسة. اما بالنسبة الى تقديرات المعلمة فقد كانت كلها نسب معنوية وذلك من خلال قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (4) والتي اتضح بانها قيم معنوية مما يشير إلى جدوى وصدق هذه المعلمات وامكانية الاعتماد عليها في قياس الابعاد التي تنتمي اليها .

الشكل (٤) : التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الاداء القائم على الابتكار بعد التعديل



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

جدول (٧) معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الاداء القائم على الابتكار

مسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعيارى	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية
CR1 <---	الابتكار	.698	1.000		
CR3 <---	الابتكار	.684	.980	.092	10.668 ***
CR4 <---	الابتكار	.670	.905	.100	9.079 ***
CR5 <---	الابتكار	.713	1.109	.115	9.622 ***
CR6 <---	الابتكار	.710	1.163	.121	9.582 ***
CR7 <---	الابتكار	.712	1.060	.110	9.604 ***



CR8	<---	الابتكار	.688	.881	.095	9.278	***
CR9	<---	الابتكار	.746	1.002	.100	10.048	***
CR10	<---	الابتكار	.704	.942	.099	9.506	***
CR11	<---	الابتكار	.683	.862	.094	9.219	***
ORI7	<---	الاصالة	.722	1.082	.112	9.682	***
ORI6	<---	الاصالة	.757	1.182	.118	10.042	***
ORI5	<---	الاصالة	.617	.862	.104	8.293	***
ORI4	<---	الاصالة	.700	1.000			
ORI3	<---	الاصالة	.669	.965	.108	8.976	***
ORI2	<---	الاصالة	.683	1.035	.111	9.291	***
ORI1	<---	الاصالة	.761	1.185	.118	10.084	***
AD1	<---	التكيف	.434	.522	.133	3.925	***
AD2	<---	التكيف	.891	1.045	.110	9.503	***
AD3	<---	التكيف	.722	.924	.119	7.758	***
AD4	<---	التكيف	.740	.967	.115	8.418	***
AD5	<---	التكيف	.574	1.000			
FL1	<---	الطلاقة	.723	.945	.095	9.961	***
FL2	<---	الطلاقة	.561	.883	.074	11.902	***
FL3	<---	الطلاقة	.752	.910	.095	9.592	***
FL4	<---	الطلاقة	.504	1.000			





ثالثاً: اختبار الثبات لأداة القياس

يعد اختبار الثبات البنائي أسلوب احصائي يؤكد مدى الموثوقية للبيانات التي سيحصل عليها الباحث، من توزيع الاستبانة على افراد العينة المدروسة، كنتائج اختبار الثبات لفقرات الاستبانة، ومن اجل التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمارة الاستبانة اعتمد الباحث على اختبار (Cronbach's Alpha) ، وكما مبين في الجدول

رابعاً- الوصف والتحليل الاحصائي لمتغيرات الدراسة

١- وصف وتشخيص المتغير المستقل خبرة الموارد البشرية اجمالياً.

يوضح الجدول (٨) الاحصاءات الوصفية لمتغير خبرة الموارد البشرية فقد حقق وسط حسابي قدره (٣.٥٧٤) وقيمة الانحراف المعياري له (٠.٦٥٢) ومعامل اختلاف قدره (١٨.٢٥٪) وكانت الأهمية النسبية المتحققة قد بلغت (٧١.٤٩٪) وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية مرتفع حسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على توفر مستوى مرتفع من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة حول وجود فقرات متغير خبرة الموارد البشرية ميدانياً. وهذا يشير الى ان المستشفيات الاهلية عينة الدراسة تهتم بصورة جيدة الى حد ما بمستوى خبرة الموارد البشرية التي يمتلكها ملاكاتها الطبية والتمريضية وهي تسعى الى تحسين مستوى خبراتهم المتراكمة لديهم من اجل الافادة منها في تعزيز اجراءات العمل وتدعيم شعورهم بروح الفريق الواحد وتقديم تشكيلة متنوعة من الخدمات الصحية للمرضى





جدول (٨) : الاحصاءات الوصفية لمتغير خبرة الموارد البشرية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الابعاد
بعد الخبرة	٣.٥٧٤	٠.٦٥٢	١٨.٢٥	٧١.٤٩	مرتفع

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .  
وصف وتشخيص المتغير التابع الاداء القائم على الابتكار اجمالياً .

يوضح الجدول (٩) الاحصاءات الوصفية لمتغير الاداء القائم على الابتكار الرئيسي فقد حقق وسط حسابي قدره (٣.٥٩١) وقيمة الانحراف المعياري له (٠.٥٨٤) ومعامل اختلاف قدره (١٦.٢٧%) وكانت الأهمية النسبية المتحققة قد بلغت (٧١.٨٢%) وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية مرتفع حسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على توفر مستوى مرتفع من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة حول وجود ابعاد الاداء القائم على الابتكار ميدانياً مما يؤكد ان المستشفيات الاهلية عينة الدراسة تهتم بتعزيز مستوى الاداء القائم على الابتكار لدى ملاكاتها الصحية من خلال تشجيعهم على تبني ابعاد الابتكار في انجاز المهام وتنفيذ واجبات الوظيفة والاصالة والطلاقة في تقديم الافكار المطورة لمستوى الخدمات الصحية المقدمة الى المرضى فضلاً عن اهمية التكيف والاستجابة لمختلف التطورات الحاصلة في المجال الصحي. اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير الاداء القائم على الابتكار ميدانياً والذي يعكس مدى اهتمام المستشفيات الاهلية عينة الدراسة بهذه الابعاد , اذ جاء ترتيبها كما يلي (بعد التكيف , بعد الابتكار , بعد الطلاقة , بعد الأصالة) على التوالي .





جدول (٩) الاحصاءات الوصفية لمتغير الاداء القائم على الابتكار

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الابعاد	ترتيب الابعاد
بعد الابتكار	٣.٥٦٧	٠.٦٥١	١٨.٢٤	٧١.٣٥	مرتفع	٢
بعد الأصالة	٣.٥١٦	٠.٦٨١	١٩.٣٦	٧٠.٣١	مرتفع	٤
بعد التكيف	٣.٧٥٦	٠.٦٧٤	١٧.٩٣	٧٥.١٣	مرتفع	١
بعد الطلاقة	٣.٥٢٥	٠.٦٧٣	١٩.١٠	٧٠.٥٠	مرتفع	٣
المعدل العام الاداء القائم على الابتكار	3.591	0.584	16.27	71.82	مرتفع	-

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .

اختبار فرضيات البحث

اولاً / اختبار الفرضية الرئيسية الاولى :

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين خبرة الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار)

يتبين من نتائج الجدول (٩) وجود علاقة ارتباط قوية جداً موجبة ذات دلالة معنوية بين متغير خبرة الموارد البشرية والاداء القائم على الابتكار، حيث كانت نسبة الارتباط (\*\*0.744) وهذا يؤكد اساس العلاقة والتأصر بين المتغيرين على مستوى مستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) .

واستناداً الى ما سبق تم اثبات صحة الفرضية الرئيسية الاولى .





الجدول (٩) معاملات الارتباط بين متغير خبرة الموارد البشرية بأبعادها والاداء القائم على الابتكار

خبرة الموارد البشرية	المتغير المستقل المتغير التابع
.610**	الاداء القائم على الابتكار
.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية عند المستوى ٠.٠١ بين خبرة الموارد البشرية بأبعادها والاداء القائم على الابتكار	النتيجة (القرار)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير خبرة الموارد البشرية في الاداء القائم على الابتكار)

يوجد تأثير لمتغير خبرة الموارد البشرية كمتغير مستقل في الاداء القائم على الابتكار كمتغير تابع على مستوى اجابات الملاكات الطبية والتمريضية في المستشفيات الاهلية عينة الدراسة، اذ يتبين وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير خبرة الموارد البشرية في الاداء القائم على الابتكار، اذ يظهر ان نسبة التأثير المعياري كانت (0.61) وهذا يشير الى ان متغير خبرة الموارد البشرية يؤثر في متغير الاداء القائم على الابتكار بمقدار (61%) على مستوى المستشفيات الاهلية عينة الدراسة. وهذا يدل على ان تغير وحدة انحراف واحدة من خبرة الموارد البشرية على مستوى عينة الدراسة ستؤدي الى احداث تغير في الاداء القائم على الابتكار بمقدار (61%) . وهذه القيمة دالة معنوياً بسبب كون النسبة الحرجة (C.R.) .





## المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً : الاستنتاجات:

١- اكتسب متغير خبرة الموارد البشرية درجة عالية من الأهمية بحسب إجابات أفراد العينة، مما يؤكد أن المستشفيات الاهلية، عينة الدراسة، استثمرت خبرة الموارد البشرية المتغيرة المستقلة في تعظيم التطور الإيجابي للمستشفيات الخاصة.

٢- من خلال نتائج الإحصاء الوصفي، ظهر أن متغير خبرة الموارد البشرية يحتل مرتبة عالية من المستوى العالي لأهمية إجابات عينة البحث، مما يؤكد أن المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء تتمتع بمستوى جيد من الخبرة يؤهلهم للتعامل مع المشكلات التي يتعرضون لها وتشخيص العلاجات، وهذا يشير إلى أن الكادر الطبي والتمريضي لديهم طريقة جيدة في كيفية التعامل مع المرضى وهذا له تأثير إيجابي على المستشفيات بما يتناسب مع مستوى الأداء العام.

٣- حصل مقياس الأداء القائم على الابتكار على درجة عالية إلى حد ما من الأهمية وفقاً لعينة البحث ، مما يشير إلى أن إدارات المستشفيات الاهلية التي شملها الاستطلاع تهتم بشكل كبير بتطوير مستوى الأداء القائم على الابتكار لملاكاتها الطبية، وهذا يؤكد سعيهم إلى الاهتمام بشكل واضح من خلال الاستجابة للبيئة المحيطة بهم واعتمادها على أنظمة الابتكار الحديثة.

٤- احتل بعد التكيف المرتبة الأولى من حيث الأهمية وإلى درجة أعلى من باقي الأبعاد حسب إجابات أفراد عينة الدراسة وهذا يدل على أن المستشفيات الاهلية تتمتع بمستوى عال واستعدادها للتكيف مع مختلف الأبعاد. وتهيئة بيئة عمل مبنية على علاقات إنسانية ومرنة في التعامل مع المرضى.





- ٥- احتل بعد الابتكار المرتبة الثانية من حيث الأهمية وبدرجة عالية نوعاً ما وفقاً للإجابات على نتائج الإحصاء الوصفي، وهذا يؤكد أن المستشفيات الأهلية تتمتع بمستوى عالٍ لمواكبة التطورات وإيجاد وجهة نظر. والتطبيق الفعلي للمعرفة المتعلقة بالابتكار وكيفية التعامل مع الوسائل والعمليات الحديثة.
- ٦- بعد الأصالة احتلت المرتبة الثالثة من حيث الأهمية، بدرجة مرتفعة من التوافق بين أفراد العينة، بسبب تحقيق مستوى معين من الأهمية، لذلك يجب مواجهه المواقف الاستثنائية الصعبة لأنها تمثل نهجاً أو طريقة للوصول الى الهداف .
- ٧- حقق بعد الأصالة المركز الرابع من حيث الأهمية ضمن أبعاد، حيث كان مستوى الأهمية مرتفعاً ببساطة، وهذا يؤكد أن المستشفيات الخاصة تعمل وتنوع وتجدد خدماتها باختيار الحل الأمثل الذي يحتوي على صعوبات وتنفيذ الأفكار الاصلية.
- ثانياً: التوصيات:
- ١- يجب أن تهتم المستشفيات الأهلية بتحسين مستوى الخبرة التي يمتلكها الملاكات الطبي والتمريضي ، ويتحقق ذلك من خلال الاهتمام بمستوى التدريب وتنمية القدرات الذاتية وتقييم خبرتهم من خلال تشجيعها وحثها على مشاركة المعلومات لأنها جزء من المؤسسة الصحية.
  ٢. قدرة القسم المبحوث على كشف التجاوزات لتحقيق الهدف المنشود والاستفادة من خبراتهم واهتمامهم بالتعامل مع الحالات الموجودة.
  ٣. الحاجة لتبني الابتكارات لأنها تفتح الإمكانيات لفرص اقتصادية جديدة وابتكارات في المستقبل مهدت الطريق للتغيير المستمر.
  ٤. زيادة الاهتمام بإطلاق أفكار مميزة وغير مسبقة كوسيلة فاعلة في استقطاب الابتكارات ، وهي سمات مهمة في أداء المستشفيات.





٥. يجب تأخذ المستشفى في الاعتبار خصائص المستشفيات والتكيف في البيئات المختلفة الموجودة، مع إيلاء اهتمام خاص للظروف البيئية التي تمنع أو تمكن من التقارب.

٦- زيادة الاهتمام بالأصالة الفكرية لأنها تمثل نهجاً أو طريقة جديدة وإجراء بحث في مجال غير مدروس.

### المراجع:

المراجع العربية:

- ١- ابو هشام ، السيد محمد (٢٠٠٥) مكونات الأساسية الشخصية في انموذج كل من ايزل وكاتل وغولد بيرغ لدى طلاب الجامعة (دراسة عملية) جامعه الزقازيق , جمهوريه مصر العربية , القاهرة.
- ٢- السرور ,ناديا هائل,(٢٠١٣), مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين ، عمان ، دار الفكر .
- ٣- العشي هارون ,بوراس فايزة, (٢٠٠٨)ادارة المعرفة كمدخل لتعزيز دور الثقافة المنظمة في تحسين تنافسية المنظمات ,الملتقى الدولي حول ادارة المعرفة والفعالية الاقتصادية,باتنة-الجزائر .
- ٤- بيداء فاضل جاسم(٢٠١٨), دور المعرفة الضمنية في تحسين جودة التدقيق دراسة تطبيقية في اقسام التدقيق والرقابة لكليات جامعة القاسية, جامعة المثنى, كلية الادارة والاقتصاد.
- ٥- جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة(٢٠١٤) التوجيه المهني ونظرياته.
- ٦- حيدر خلف بنيان الحمراي(٢٠١٦),الخبرات التعليمية .مفهوم. وخصائصها, الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية.
- ٧- عبد اللاه , هانى فتحى. (٢٠٢٢). دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفى الجامعي بالمنوفية .المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية.. 1003-1054, (2), 3.,



Journal:

1. Abdullah, M. I., Ashraf, S., & Sarfraz, M. (2017). The organizational identification perspective of CSR on creative performance: The moderating role of creative self-efficacy. *Sustainability*, 9(11), 2125.
2. Armagan, K. U. R. U. (2015). TEKNOLOJİK ÜRÜNLERDE KULLANICI DENEYİMİ ÜZERİNE BÜTÜNSEL BİR MODEL. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 567–574.
3. Bammer, G., O'Rourke, M., O'Connell, D., Neuhauser, L., Midgley, G., Klein, J. T., ... & Richardson, G. P. (2020). Expertise in research integration and implementation for tackling complex problems: when is it needed, where can it be found and how can it be strengthened?. *Palgrave Communications*, 6(1), 1–16..
4. Besançon, M., Guignard, J. H., & Lubart, T. (2006). Haut potentiel, créativité chez l'enfant et éducation. *Bulletin de psychologie*, (5), 491–504.
5. Cooke, F. L. (2006). Modeling an HR shared services center: Experience of an MNC in the United Kingdom. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(2), 211–227.
6. Costa, P. T., Jr; & Mecrae, R.R. (1988). From catalog to classification. Murray's needs and the five– factor model.
7. Coulson, D. (2011). Cognitive Bases of Second Language Fluency. *System*, 39(1), 115–116.



8. Gentile, C., Spiller, N., & Noci, G. (2007). How to sustain the customer experience:: An overview of experience components that co-create value with the customer. *European management journal*, 25(5), 395–410.
9. Gentile, C., Spiller, N., & Noci, G. (2007). How to sustain the customer experience:: An overview of experience components that co-create value with the customer. *European management journal*, 25(5), 395–410.
10. Hermawan, I., & Suharnomo, S. (2021). The Role of Trust-Based Active Participation as a Learning Mediation Concept for Leveraging the Impact of Information Technology on Creative Performance. *Trziste= Market*, 32(2), 221.
11. Johnston, R., & Kong, X. (2011). The customer experience: a road-map for improvement. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(1), 5–24.
12. Kim, K. H. (2019). Demystifying Creativity: What Creativity Isn't and Is? *Roeper Review*, 41(2), 119–128.
13. LaSalle, D. and Britton, T.A. (2003) *Priceless: Turning ordinary products into extraordinary experiences*, Harvard Business School Press, Boston.
14. Moultrie, J., & Young, A. (2009). Exploratory study of organizational creativity in creative organizations. *Creativity and innovation Management*, 18(4), 299–314.
15. Palmer, G., & Braud, W. (2002). Exceptional human experiences, disclosure, and a more inclusive view of physical, psychological, and spiritual well-being. *Journal of Transpersonal Psychology*, 34(1), 29–59.
16. Plucker, J. A., Beghetto, R. A., & Dow, G. T. (2004). Why isn't creativity more important to educational psychologists? *Potentials*,



pitfalls, and future directions in creativity research. *Educational Psychologist*, 39, 83–96.

17. Ramaswamy, V. (2011). It's about human experiences... and beyond, to co-creation. *Industrial marketing management*, 40(2), 195–196.

18. Sarta, A., Durand, R., & Vergne, J. P. (2021). Organizational adaptation. *Journal of management*, 47(1), 43–75.

19. Tang, Y. Y. (2017). Curiosity and creativity motivate self-learning. *Brain-Based Learning and Education*, 19–23.

20. Walia, C. (2019). A dynamic definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 31(3), 237–247.

21. Waples, E. P., & Friedrich, T. L. (2011). Managing Creative Performance. *Advances in Developing Human Resources*, 13(3), 366–385 .

22. WHITE, R. A. (1997b). Exceptional human experiences and the experiential paradigm. In C. T. Tart (Ed.), *Body mind spirit: Exploring the parapsychology of spirituality* (pp. 83–100). Charlottesville, VA: Hampton Road Publishing Company.

23. Yilmaz, H., & Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 145–158.

24. Zheng, X., & Liu, X. (2017). The buffering effect of mindfulness on abusive supervision and creative performance: a social cognitive framework. *Frontiers in psychology*, 8, 1588.

