

## تأثير الابداع التقني والفني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين

د. مجدي محمد علي كلاب \*

ماجستير القيادة والإدارة الدولية جامعة الأقصى، غزة، فلسطين

### The impact of technical and artistic creativity on the ingenuity of human resources management through job implantation in the private sector in Palestine

Magdi Mohammed Ali Kullab \*

Master of International Leadership and Management Al-Aqsa University, Gaza, Palestine.

\*Corresponding author

[kullab@hotmail.com](mailto:kullab@hotmail.com)

\*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2024-12-17

تاريخ القبول: 2024-11-15

تاريخ الاستلام: 2024-07-15

#### الملخص:

هدفت الدراسة لمعرفة تأثير الابداع التقني والفني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين وستطبق الدراسة على الشركة العربية لصناعة الدهانات والشركة الوطنية لصناعة الكرتون لمعرفة مدى تأثير الابداع التقني والفني في براعة إدارة الموارد البشرية، والتعرف على الدور الوسيط للتعزيز الوظيفي في براعة إدارة الموارد البشرية، والكشف عن الفروق عند مستوى دلالة  $(0.05) \leq a$  بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الابداع التقني والفني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتتكون عينة الدراسة من (50) عامل وعاملة ممن يعملون في الشركتين (الشركة العربية لصناعة الدهانات والشركة الوطنية لصناعة الكرتون) وخصت الدراسة لعدد من النتائج كان أهمها: أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية العاملين يمتلكون رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانون منها في العمل وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (79.35%)، وأظهرت نتائج الدراسة أن غالبية العاملين يقدمون الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (60.65%)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن العاملين يشعرون بأنهم ركيزة أساسية للشركة وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (77.42%)، وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بعدد من التوصيات كان أهمها: ضرورة استقطاب وجذب قوة عمل متنوعة مع أخذ بنظر الاعتبار أن قوة العمل النسائية تكون أقل كلفة واستقرار في العمل، تتلاءم مع الوظيفة والمهام، فضلاً عن الانفتاح في سوق العمل، وضرورة تعزيز أساليب وطرائق استكشاف الفرص في مجال الموارد البشرية، بالبحث عن الموارد البشرية المبدعة والمبتكرة، وتعزيز برامج المكافآت المادية والمعنوية، بالإضافة إلى الاعتماد على التقنيات والأتمتة الحديثة في الإنتاج.

**الكلمات المفتاحية:** براعة إدارة الموارد البشرية، الابداع التقني والفني، التعزيز الوظيفي، القطاع الخاص، الشركات الصناعية

#### Abstract:

The study aimed to know the impact of technical and artistic creativity on the skill of human resources management through job implantation in the private sector in the private sector in Palestine. The study will be applied to the Arab Company for Paint Manufacturing and the National Company for Carton Manufacturing to know the extent

of the impact of technical and artistic creativity on the skill of human resources management, and to identify the mediating role of job implantation in the skill of human resources management, and to reveal the differences at the level of significance ( $0.05 \geq (a)$ ) between the responses of the sample members about the impact of technical and artistic creativity on the skill of human resources management through job implantation in the private sector in Palestine according to the study variables (gender, educational qualification, years of experience), and to achieve the objectives of the study, this study uses the descriptive analytical approach, and the study sample consists of (50) male and female workers who work in the two companies (the Arab Company for Paint Manufacturing and the National Company for Carton Manufacturing). The study concluded with a number of results, the most important of which were: The results of the study showed that the majority of workers have an accurate vision to discover the problems they suffer from at work, and this result received a relative weight of (79.35%), and the results of the study showed that the majority of workers provide Many alternatives when dealing with different situations easily, and this result gained a relative weight of (60.65%), and the results of the study showed that employees feel that they are a fundamental pillar of the company, and this result gained a relative weight of (77.42%), and in light of the results, the researcher recommended a number of recommendations, the most important of which were: the necessity of attracting and attracting a diverse workforce, taking into account that the female workforce is less expensive and stable in work, compatible with the job and tasks, in addition to openness in the labor market, and the necessity of enhancing methods and ways of exploring opportunities in the field of human resources, by searching for creative and innovative human resources, and enhancing material and moral reward programs, in addition to relying on modern technologies and automation in production.

**Keywords:** Human resource management proficiency ,technical and artistic creativity, job implantation, private sector, industrial companies.

#### مقدمة:

تشهد المنظمات بصورة عامة والقطاع الخاص منها بشكل خاص تحديات كبيرة تمثلت بتحولات متسارعة نتيجة التغيرات والتطورات التكنولوجية في البيئة المحيطة وحالات عدم التأكد والغموض والتقلبات وزيادة حدة المنافسة، وتشكل هذه التحديات ضغوطا على المنظمات تهدد بقائها واستمرارها مما يدفعها إلى محاول التكيف والانسجام مع هذه التغيرات، من خلال الاهتمام بأبداع وتحسين منتجاتها وعملياتها الانتاجية، بما يضمن لها البقاء والاستمرار وتحقيق أهدافها وغاياتها ويضمن تكيفها مع التغييرات في البيئة المحيطة، تستلزم مواجهة هذه التحديات والتغيرات المتسارعة توفير قدرات ابداعية، مما أدى الى زيادة الحاجة الى موارد بشرية تتمتع بمهارات وقدرات ومعارف متميزة اذ تعتبر الموارد البشرية من اهم الموارد في المنظمة (جبار، 2021: 66).

اذ لا تستطيع المنظمات استخدام مواردها الأخرى بكفاءة وفعالية دون وجود افراد يتمتعون بمهارات وخبرات ومعارف متطورة وجديدة يتميزون بها عن غيرهم لأهميتها وتأثيرها على بقاء ونمو المنظمات بالإضافة لمساهمتها في تحقيق ودعم الميزة التنافسية للمنظمة ، فهي تمثل قيمة حقيقية للمنظمات، اذ لجأت المنظمات الى الاهتمام بمواردها البشرية من خلال سعيها لتطوير وزيادة كفاءة مواردها البشرية الحالية بالإضافة لسعيها لاستكشاف وجذب الفرص المستقبلية من الموارد البشرية البارعة، بالإضافة الى سعي المنظمات للحفاظ على مواردها البشرية من خلال مجموعة من العوامل التي تساعد المنظمات في المحافظة على الموارد البشرية وضمان بقائها في العمل في المنظمة، فمن أهم التحديات التي تواجهها المنظمات هي كيفية الحفاظ على موظفيها (علي، 2018: 22).

وانطلاقا من أهمية براعة ادارة الموارد البشرية والابداع التقني والتعزيز الوظيفي ودورهما المهم في بقاء المنظمات وتعزيز ميزتها التنافسية، تبلورت فكرة الدراسة في تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في محافظة نابلس لتعرض هذه الموضوعات والمفاهيم والمرتكزات الخاصة بهم.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

- يمكن صياغة مشكلة البحث عبر عرض التساؤل التالي: ما تأثير الابداع التقني والفني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين؟  
وينبثق عن التساؤل الرئيسي للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:
- 1- ما مدى تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية؟
  - 2- ما هو الدور الوسيط للتعزيز الوظيفي في براعة ادارة الموارد البشرية؟
  - 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

## فرضيات الدراسة:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص تعزى لمتغير الجنس.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- معرفة مدى تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية.
- 2- التعرف على الدور الوسيط للتعزيز الوظيفي في براعة ادارة الموارد البشرية.
- 3- الكشف عن الفروق عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الابداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

## أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية العملية للدراسة من خلال دراسة متغيرات لها تأثير كبير ومهم في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح والتفوق للقطاع الخاص بالإضافة لحدثة موضوع براعة ادارة الموارد البشرية إذ لا توجد دراسات سابقة تناولتها على الصعيد المحلي على حد علم الباحث وتمثل هذه الدراسة مساهمة علمية لإثراء المكتبة الفلسطينية من خلال تناولها لموضوعات معاصرة بالفكر الإداري ولحاجة لمثل هذه الدراسات والتوجهات الحالية تركز على دعم المنتجات الوطنية بشكل أساسي لتقوية الاقتصاد الوطني وتوفير فرص عمل للموارد البشرية المحلية وتسعى الدراسة الحالية لتجسيد أهدافها الرئيسية في تشخيص العلاقة بين متغيرات البحث براعة ادارة الموارد البشرية، الابداع التقني والتعزيز الوظيفي، فضلاً عن التعرف على دور كلا منهم.

## حدود الدراسة:

- 1- الحد الموضوعي: تتحدد هذه الدراسة بتناول موضوع تأثير الابداع التقني والفني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين.
- 2- الحد الزمني: العام 2024م.
- 3- الحد المكاني: شركات القطاع الخاص – محافظة نابلس.
- 4- الحد البشري: كافة العاملين في شركات القطاع الخاص (الشركة العربية لصناعة الدهانات والشركة الوطنية لصناعة الكرتون نموذجاً).

## مصطلحات الدراسة:

### 1- براعة ادارة الموارد البشرية:

عبارة عن الجمع بين الأنشطة الاستثمارية التي تتضمن استخدام المعرفة والمهارات الحالية لإجراء تحسينات قصيرة المدى، والأنشطة الاستكشافية لاستكشاف وجذب معارف جديدة ومتطورة أو هي عبارة عن قدرة المنظمة على

تعزير كل من السلوكيات الاستكشافية والاستثمارية لدى الموارد البشرية عن طريق الاهتمام والتبديل المرن بين هذه السلوكيات (علي، 2018: 30).

## 2- الإبداع التقني:

عبارة عن أساس تطوير ونمو واستمرارية المنظمات الحديثة، حيث يساعد في تطوير الخدمات المقدمة للزبائن، وتشجيع العاملين على ابداع الافكار الجديدة التي تؤثر على المنظمة بشكل ايجابي في تحقيق مزايا تنافسية عالية (عسيري، 2020: 24).

## 3- التعزيز الوظيفي:

العوامل التي تؤثر على بقاء الموظف في وظيفته نتيجة ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها والمجتمع الذي يعيش فيه (أبو ليفة، 2021: 17).

## الإطار النظري والدراسات السابقة

### المبحث الأول/ براعة ادارة الموارد البشرية:

#### مفهوم براعة ادارة الموارد البشرية:

يمكن توضيح مفهوم براعة ادارة الموارد البشرية وفق آراء ووجهات نظر مختلفة لعدد من الباحثين من خلال ما يلي أدناه:

براعة ادارة الموارد البشرية عبارة عن الجمع بين الأنشطة الاستثمارية التي تتضمن استخدام المعرفة والمهارات الحالية لإجراء تحسينات قصيرة المدى، والأنشطة الاستكشافية لاستكشاف وجذب معارف جديدة ومتطورة أو هي عبارة عن قدرة المنظمة على تعزير كل من السلوكيات الاستكشافية والاستثمارية لدى الموارد البشرية عن طريق الاهتمام والتبديل المرن بين هذه السلوكيات (Alghamdi, 2018: 30).

وهي عبارة عن سلوك تعلم جماعي تسعى من خلاله ادارة الموارد البشرية | للاستكشاف والبحث عن المعرفة الجديدة واختبارها وتطويرها، بالإضافة الى قيامهم في نفس الوقت باستثمار وتطوير المعرفة الحالية (عسيري، 2020: 14).

كما تعرف براعة ادارة الموارد البشرية بأنها براعة سياقية وتوجه سلوكي، تتغذى نتيجة انظمة العمل عالية الأداء تعزز المناخ السلوكي للموارد البشرية في المنظمة. استنادا الى ذلك عرف الباحثان براعة ادارة الموارد البشرية على انها عملية تتمثل بقدرة المنظمة على التحكم بالفرص الحالية بما يؤدي لتطوير المعارف والقدرات والمهارات لمواردها البشرية واستثمارها لتحقيق النجاح والتفوق، وفي نفس الوقت قدرتها عي استكشاف الفرص الجديدة وجذبها لتطوير معارف ومهارات جديدة بما يساعد المنظمة على تنفيذ اعمالها بكفاءة وفعالية مع قدرتها على التعامل مع متطلبات البيئة الخارجية (منصور، 2020: 51).

#### أهمية براعة ادارة الموارد البشرية:

أن المنظمات تحتاج الى البقاء والازدهار في سياق البيئة الديناميكية الحالية، الأمر الذي يتطلب أن تكون مرنة ومبتكرة، وهذا يتحقق من خلال كون المنظمات بارعة من خلال استثمارها للفرص الحالية لمواردها البشرية واستكشاف الفرص المستقبلية (Njoroge & Muathe, 2018: 32).

إذ تساعد البراعة في زيادة وتحسين قدرة الأفراد على حل المشكلات على جميع المستويات في المنظمة ويمكن توضيح أهمية براعة ادارة الموارد البشرية من خلال الاتي:

- 1- تساعد المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال الاستثمار للأفراد مما يؤدي لتحقيق ارباح على المدى القصير، بالإضافة لاستكشاف الفرص المستقبلية من الموارد البشرية لتحقيق الأرباح على المدى الطويل، وإن البراعة في ادارة الموارد البشرية تساعد على تحسين تطوير المنتجات والخدمات والعمليات الانتاجية والدخول لأسواق جديدة.
- 2- تمتلك المنظمات البارعة القدرة على التنافس في الاسواق الناضجة والأسواق الناشئة، تعتبر التكلفة والكفاءة والابداع التدريجي عوامل حاسمة ومهمة في الاسواق الناضجة، أما في الأسواق الناشئة تعتبر التجربة والسرعة والمرونة والابداع الجذري جوانب حاسمة.
- 3- تلعب البراعة على مستوى ادارة الموارد البشرية دورا حاسما في تطوير جانب راس المال البشري، إذ ان تطوير معارف ومهارات الموارد البشرية مهمة جدا في تلبية توقعات الزبائن، فحتاج المنظمة الى التركيز على الأنشطة المعرفية على مستوى مواردها البشرية (النوري، 2021: 44).
- 4- مما يزيد من أهمية البراعة هو انه يتعين على المنظمات اليوم التعامل مع الأهداف المتناقضة مثل الابداع التدريجي والابداع الجذري، الاستكشاف والاستثمار، الكفاءة والمرونة، والعديد من الاهداف المتضاربة الأخرى، أن التعامل وفهم هذه الأهداف واداراتها بشكل جيد يرتبط بقدرة المنظمات على البقاء والنجاح في الاسواق التنافسية التي تتصف بالديناميكية العالية والتعقيد المتزايد، في بيئة مضطربة بشكل متزايد، والمنظمات

التي تمتلك القدرة على التعامل مع هذه الأهداف تعرف بأنها منظمات بارعة لقدرتها على ادارة الاهداف المتضاربة (Alghamdi, 2018: 24).

**أبعاد براعة ادارة الموارد البشرية:**

### 1- استكشاف الفرص:

عبارة عن أنشطة تتمثل بالابتعاد عن الحالة الحالية الى حالة جديدة قد تكون غير معروفة ترتبط أنشطة الاستكشاف بتوليد الأفكار الجديدة، وتنفيذها، والبحث عن حلول تنافسية، التجريب، التفكير المبتكر وتتميز بفترات زمنية طويلة الأجل والقدرة على التكيف يهدف الى اجراء تغيير جذري على النماذج والاجراءات الحالية، على الرغم من أن الأنشطة الاستكشافية مفيدة للشركة الا انها مكلفة ومحفوفة بالمخاطر عبارة عن سلوكيات مثل البحث عن منتج جديد، عملية الإبداع، البحث عن حلول وسلوكيات تنافسية تتطلب من الموارد البشرية تعلم مهارات أو معرفة جديدة وتزداد أهمية أنشطة الاستكشاف لان المنظمات يجب أن تكون قادرة على التعامل مع التعقيد المتزايد وتكون مستعدة لتغيير بشكل جذري (كلاب، 2021: 23).

### 2- استثمار الفرص:

أنشطة الاستثمار عبارة عن استخدام المعارف والمهارات الحالية واجراء تحسينات قصيرة المدى من حيث الكفاءة فهي مجموعة من الأنشطة التي تؤكد على التنفيذ والاستقرار وتعتبر هذه الأنشطة قابلة للتنبؤ الى حد ما تعتمد المنظمات على الأنشطة الاستثمارية من اجل جني الأرباح مع تحسين انتاجية وكفاءة العمليات، اذ تميل هذه الأنشطة الى التركيز على الاستقرار بدل المرونة، أي أن الاستثمار يركز على الوضع الحالي ويرتبط جوهر الأنشطة الاستثمارية بخلق موثوقية في الخبرة الحالية المرتبطة بتعميق وتحسين وتطوير وتوسيع قاعدة المعارف الحالية وعلى المدى القصير من خلال الاستثمار تحسن المنظمات المهارات القائمة لتحقيق أهداف المنظمات من الربحية وتلبية احتياجات الزبائن (بلحاج والجابري، 2020: 18).

### 3- استراتيجية الهيكل المتميز:

هناك دراسات حول أهمية الهيكل المتميز، أو التقسيمات الفرعية للمهام التنظيمية من خلال الحفاظ على ثقافات متميزة للابتكار والتحسين، يعتبر الهيكل المتميز عاملا حاسما بالنسبة لحدوث انحراف هيكلية يحث على وجود عمليات وثقافات تنظيمية منفصلة للابتكار والتحسين. إن إنشاء الهياكل المتميزة للاستغلال والاستكشاف بشكل أني يضمن للمنظمات أن تبتكر، ويمكن أن يتحقق ذلك عن طريق الفصل الهيكلي للوظائف المتعددة في المنظمة أو عن طريق إيجاد وظائف ذات توجه معين (عبد الوهاب وأحمد 2019: 11).

### المبحث الثاني/ الابداع التقني:

#### مفهوم الابداع التقني:

الابداع التقني هو طريقة لخلق وتوليد الأفكار الجديدة التي تستند على التكنولوجيا والتقنيات المتطورة التي تعتبر أساس الابداع التقني فهي اساس البحث والتصميم، التطوير، الانتاج، التسويق وتجسيدها بما يؤدي التطوير وتحسين ما موجود في المنظمة سواء اكان منتجات أو عمليات انتاجية او خدمات وتقديم الجديد منها، تنفيذ هذه الافكار ويتم تسويقها، يعتبر الابداع التقني هو جزء من الابداع الكلي في المنظمة، يركز بشكل خاص على التكنولوجيا والتقنية المتطورة. بشكل عام لا يعني الابداع التقني تقديم الجديد فقط والتخلي عما هو موجود، بل يجب على المنظمات تحديد اي منها يجب التخلي عنها واي منها ينبغي الحفاظ عليها وتطويرها وتقديمها بشكل جديد او مطور بما يحقق رضا الزبائن ويلبي احتياجاتهم ورغباتهم، لأنهم بقاء المنظمات وتطورها وازدهارها يعتمد على زبائنها (حاوي، 2021: 71).

#### بعض مفاهيم الابداع التقني:

الابداع التقني هو التعبير العام لمجموعة من العمليات بدءا من انشاء الفكرة، البحث والتطوير، الانتاج، التسويق وتقديم المنتجات الجديدة أو التقنيات الجديدة عبارة عن اساس تطوير ونمو واستمرارية المنظمات الحديثة، حيث يساعد في تطوير الخدمات المقدمة للزبائن، وتشجيع العاملين على ابداع الافكار الجديدة التي تؤثر على المنظمة بشكل ايجابي في تحقيق مزايا تنافسية عالية.

مفهوم الإبداع التقني هو إحداث، أبداع أو أحدث الشيء وابتدعه: تعني بدأه وأنشأه كشيء جديد على غير ما كان فيسابقه (خير الله، 2019: 36).

وأياضا يمكن تعريف الابداع التقني بأنه توليد الأفكار جديدة ومفيدة من خلال فرد أو مجموعة من الأفراد، كما تم تعريفه أيضا على أنه الفكرة الجديدة التي يتم تنفيذها بغرض تطوير العملية أو الإنتاج أو الخدمة (الذليبي، 2019: 51). ويمكن أن يتراوح ويتباين أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات قليلة على الأداء إلى إحداث نقلة جوهرية وهائلة، ومن الممكن أن تتضمن هذه التطويرات الإنتاج والطرق الحديثة في الهياكل التنظيمية والتكنولوجيا والأنظمة الإدارية، والبرامج والخطط الجديدة المتعلقة بالعاملين (البديسي، 2021: 88).

#### أهمية الإبداع التقني:

يعتبر الابداع التقني المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي ومن المعروف الان، وعلى نطاق واسع ان الابداع التقني في شركات الصناعية هو أحد الأسباب الرئيسية للقدرة التنافسية الصناعية والتنمية الوطنية بالإضافة لأهمية الإبداع التقني

في حل المشاكل المرتبطة بالتكنولوجيا اللازمة للإنتاج، ويكون لهذه الابداع تأثيرات مهمة تكمن في كسب زبائن جدد او نماذج اعمال جديدة وغيرها مما يجعل المنظمة تتكيف مع هذه التغييرات من تلقاء نفسها ويعتبر من أهم مفاتيح الرفاهية في اقتصاد المعرفة، اذ انه يحول الافكار والمعارف الى منتجات والخدمات التي تلبي احتياجات الزبائن، فالمنظمات التي تضع الابداع التقني في مقدمة أولوياتها فان ذلك ممكن أن يضمن لها البقاء والنمو (الطبيشات، 2014: 55).

#### أبعاد الابداع التقني:

##### أ- تقديم منتج جديد:

يعد تقديم منتجات جديدة الى السوق طريقة مهمة لتكيف المنظمات من خلالها او تستجيب للمنافسة العالمية المتزايدة، ومتطلبات الزبائن المتغيرة باستمرار، والتقدم التقني، ودورات حياة المنتج القصيرة (فلاق، 2021: 43).

##### ب- تحسين المنتج الموجود:

الاجراءات التي تعتمد عليها المنظمات لتطوير منتجاتها وتقديمها الى الاسواق، اذ أن المنافسة والتقدم الالكتروني والتغيرات المتسارعة ودورة حياة المنتج تجبر المنظمات على تحسين وتطوير منتجاتها (المرشد، 2014: 43).

##### ت- ابداع العملية الانتاجية الموجودة:

ويشير ابداع العملية الانتاجية إلى عملية التجديد داخل الشركة، وان هذا النوع من الابداع محرك مهم الأداء الشركة وسيلة استراتيجية اساسية لتحسين المركز التنافسي للشركة (Huang & Rice, 2021: 22).

##### ث- تحسين العملية الانتاجية الموجودة:

عبارة عن تحسين العمليات الانتاجية الحالية لكي تصبح أكثر كفاءة، بالإضافة إلى خفض التكاليف، اذ ان أكثر من نصف التخفيض في التكلفة كانت نتيجة التحسين في العملية الانتاجية الموجودة (المرشد، 2014: 45).

#### المبحث الثالث/ التعزيز الوظيفي:

##### مفهوم التعزيز الوظيفي:

إن التعزيز الوظيفي هو عبارة عن علاقة حول مدى تكيف وتفاعل الفرد مع المنظمة التي يعمل بها والمجتمع الذي يعيش فيه من خلال مجموعة من العلاقات والروابط التي تشجع الموظفين على البقاء في وظائفهم، حيث أن زيادة هذا الروابط يشعر الفرد أنه جزء من المنظمة والمجتمع عن طريق الاتصال بعملهم ومنظمتهم فالجوانب الرئيسية لهذا المفهوم تتمثل بالعلاقات والروابط التي يكونها الفرد مع الأفراد الآخرين داخل وخارج المنظمة، ومدى الملائمة بين الفرد والمنظمة والمجتمع، والامتيازات والعلاقات التي يجب أن يتخلل عنها الفرد إذا ما ترك وظيفته (عبد الستار، 2018: 33).

يمكن توضيح مفهوم التعزيز الوظيفي من خلال ما يلي:

يمثل مفهوم التعزيز الوظيفي مجموعة واسعة من العوامل والقوى، سواء داخل العمل أو خارجه، والتي تؤثر على قرار بقاء الموظف في المنظمة عبارة عن بناء يصف الطريقة التي يمكن أن يندرج فيها الموظفون في وظائفهم، مما يقلل نوايا دورانهم (الركابي، 2018: 102).

كما يمكن وصفه بالعوامل التي تؤثر على بقاء الموظف في وظيفته نتيجة ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها والمجتمع الذي يعيش فيه (علي، 2018: 12).

##### أهمية التعزيز الوظيفي:

يمكن توضيح أهمية التعزيز الوظيفي في كونه يساهم في تقليل الدوران الوظيفي، إذ أنه كلما ارتفع مستوى التعزيز الوظيفي كلما انخفضت الرغبة في انتقال الموظفين أو نية الدوران للموظفين فاذا ترك الموظف عملة قد يصعب على المنظمة ايجاد البديل المناسب او انها قد تفتقر للموارد اللازمة لتوظيف، لذا فان جذب الافراد العاملين والاحتفاظ بهم يمثل تحدياً للمنظمات كذلك يساهم التعزيز الوظيفي بشكل كبير في تحسين مستويات الأداء لدى الأفراد، إذ كلما يزداد التعزيز الوظيفي يرتفع مستوى اداء الافراد نتيجة الالتزامات التي يشعرون بها سواء أكانت تتعلق بالمنظمة أو المجتمع (عبد الستار، 2018: 35).

##### أبعاد التعزيز الوظيفي:

##### 1- الروابط:

عبارة عن العلاقات والاتصالات والروابط الرسمية وغير الرسمية التي تربط الأفراد الموظفين مع الاشخاص والموظفين الآخرين والمنظمات والمجتمع (nguyen, 2019: 22).

##### 2- الملائمة:

عبارة عن مقدار التوافق والملائمة بين الاهداف والثقافة التنظيمية التي يشعر بموجبها الفرد الموظف بأنه جزء من المنظمة والمجتمع فكلما كانت الملائمة أفضل كلما زادت احتمالية شعور الموظف بالارتباط المهني والشخصي مع منظماتهم (علي، 2018: 14).

##### 3- التضحية:

هي عبارة عن تصور التكاليف المادية والفوائد النفسية التي تفقد اذ ما ترك الموظف عمله وأن التضحية تتمثل بالخسائر التي يتكبدها الموظف مثل: (الأجر المرتفع والمزايا الجذابة والدعم التنظيمي) من خلال مغادرته المنظمة وتركه الوظيفة،

إذا أصبح الموظف جزءاً لا يتجزأ من المنظمة، فإن الروابط والاتصالات والمزايا الأخرى التي يتمتع بها الموظف تعتبر من المحفزات على بقائه في المنظمة (عبد الستار، 2018: 41).

#### المبحث الرابع/ الدراسات السابقة:

يتناول هذا المبحث عرضاً للعديد من الدراسات السابقة، والمرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية التي يجريها الباحث، وقد قام الباحث بترتيب الدراسات التي حصل عليها ترتيباً تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم حسب تاريخ اعداد هذه الدراسات، وفيما بعد قام الباحث بالتعقيب عليها.

#### أولاً/ الدراسات السابقة:

##### الدراسات العربية:

• **دراسة مصطفى (2020) بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين -دراسة ميدانية.**

هدفت الدراسة للتعرف إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، والتي تمثلت في (التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز، تقييم الأداء) ومستوى الإبداع الإداري، وذلك بالتطبيق على العاملين بالإدارات العامة في جامعتي المنصورة والزقازيق، من خلال تطوير أربعة فروض، وباستخدام قائمة الاستقصاء تم تجميع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، من خلال عينة طبقية عشوائية قوامها (305) مفردة من العاملين في هذه الإدارات وباستخدام بعض الأساليب الإحصائية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية في جامعتي المنصورة والزقازيق منخفض ، وأن مستوى الإبداع الإداري في جامعتي المنصورة والزقازيق متوسطا، وتوصلت إلى وجود علاقة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب والتطوير، والتعويضات والحوافز ومستوى الإبداع الإداري في جامعتي المنصورة والزقازيق ، فيما عدا ممارسة تقييم الأداء، بالإضافة إلى أنه اتضح أن أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية تأثيراً على مستوى الإبداع الإداري هي التدريب والتطوير، والتعويضات والحوافز، على الترتيب واختتمت الدراسة بمناقشة النتائج ودلالاتها، وتوصيات الدراسة، وحدودها، والدراسات المستقبلية.

• **دراسة عسيري (2020) بعنوان: أثر الإبداع التنظيمي لممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الخدمة المقدمة (دراسة حالة مستشفى طرفي).**

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الإبداع التنظيمي لممارسات إدارة الموارد البشرية في مستشفى طرفي، ومساعدة المستشفى في التعرف على المستوى الحالي لأداء إدارة الموارد البشرية فيها، والعمل على تطويره وتحسينه، وبيان أثر الإبداع التنظيمي على مستوى الخدمة المقدمة فيه، والكشف عن الفروق في وجهات النظر للعينة المبحوثة بالنسبة للمتغيرات الشخصية. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام بتوزيع استبانة لغرض جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية في مستشفى طرفي بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (1400) موظفة، حيث تم توزيع (122) استبانة وتوصلت الدراسة إلى وجود موافقة بدرجة كبيرة الإجمالي محوري الإبداع التنظيمي الممارسات إدارة الموارد البشرية ولجودة الخدمة المقدمة في إدارة الموارد البشرية في مستشفى طرفي، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع التنظيمي عزي للمتغيرات الديموغرافية.

• **دراسة أبو شمة (2018) بعنوان: الإبداع الإداري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين -من وجهات نظر الموظفين.**

هدفت الدراسة للتعرف إلى الإبداع الإداري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين من وجهات نظر موظفي القطاع العام والتعرف إلى مدى سعي مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين لجذب واستقطاب وتحفيز الموارد البشرية المبدعة، والاستثمار بها وتطويرها والتعرف إلى مدى سعي وقدره مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين على تبني ورعاية الإبداع الإداري والتخطيط ورسم السياسات لخلق برامج للإبداع الإداري تم استخدام المنهج الوصفي في صورته المسحية، لمناسبتها لطبيعة الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مؤسسات الخدمة العامة في-المحافظات الشمالية-فلسطين، خلال العام 2018 وتكونت عينة الدراسة من (166) من الموظفين في مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين من مجتمع الدراسة، خلال العام 2018. وخلصت الدراسة لعدد من النتائج كان أهمها بين فئة المسمى الوظيفي موظف ومدير ولصالح الموظف، بمعنى أن الموظفين الذين مسمياتهم الوظيفية ضمن فئة موظف قد أشاروا لوجود أثر للإبداع الإداري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين أكثر من الموظفين الذين مسمياتهم الوظيفية ضمن فئة مدير وبين فئة المسمى الوظيفي رئيس قسم ومدير ولصالح رئيس قسم، بمعنى أن الموظفين الذين مسمياتهم الوظيفية ضمن فئة رئيس قسم قد أشاروا لوجود أثر للإبداع الإداري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات الخدمة العامة في فلسطين أكثر من الموظفين الذين مسمياتهم الوظيفية ضمن فئة مدير بينما لم تكن الفروق بين المستويات الأخرى دالة إحصائياً.

• **دراسة عبد الستار (2018) بعنوان: تأثير إدارة الانطباع في تعزيز الانغراز الوظيفي دراسة لآراء عينة من المديرين العاملين في شركة أور العامة في محافظة ذي قار.**

هدفت الدراسة للتعرف إلى التعرف على تأثير إدارة الانطباع في تعزيز الانغراز الوظيفي في شركة أور العامة في محافظة ذي قار والتعرف على مدى ادراك مجتمع الدراسة لإبعاد كلا من إدارة الانطباع والانغراز الوظيفي ومدى تأثيرها على بقاء العاملين في وظائفهم الحالية ويستمد البحث أهميته من خلال معالجة مفاهيم جديدة في علم السلوك التنظيمي من وجهة نظر محلية وفتح الافاق لبحوث مستقبلية تعزز القيم السلوكية في المنظمات العراقية، ومن اهم اهداف البحث هو قياس علاقة الارتباط والتأثير بين إدارة الانطباع والانغراز الوظيفي من وجهة نظر مجتمع البحث ويتألف مجتمع البحث من (240) من القيادات الإدارية في الشركة اذ تم اختيار عينة شملت (150) مديرة من المدراء العاملين في الشركة واعتمد الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم الاستعانة بالبرامج الإحصائية SPSS و Amos v لمعالجة البيانات والحصول على اختبار التوزيع الطبيعي واختبار صدق المقياس وقياس المتوسط والانحراف المعياري والتباين و اختبار ثبات المقياس ومن اهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أن إدارة الانطباع من البيهيات الطبيعية للتفاعل الاجتماعي، وتؤدي القيمة المستهدفة من هذا التفاعل دورا بارزا في محاولات العاملين رسم او تشكيل الصورة المرغوبة عنهم لدى الآخرين وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها هناك حاجة حقيقية إلى المزيد من الوعي والتبصر للنظر في السلوكيات التي يتبناها العاملين داخل بيئة العمل وعلى المديرين التأني في اختيار النهج الذي يخلق النمط الملائم من العلاقات الإيجابية بينهم كمديرين وبين العاملين.

• **دراسة علي (2018) بعنوان: أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الإبداع الإداري دراسة حالة: (مصرف المزارع التجاري ولاية الخرطوم) في الفترة من 2015-2009م.**

هدفت الدراسة للتعرف إلى مدى تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الإبداع الإداري. وكذلك بيان تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في بعض المصارف السودانية، وتمثلت مشكلة البحث في أن تطبيق إدارة الموارد البشرية في بعض المصارف السودانية أصبحت دون المستوى المطلوب، وقد يرجع ذلك إلى عدم اتباع تلك المصارف أساليب علمية في تخطيط الموارد البشرية وعدم اتباعها ثقافة المشاركة في عملية إدارة الموارد البشرية وعدم اتباع نظام فعال في عملية تدريب الموارد البشرية، الأمر الذي أثر سلبا على الإبداع الإداري في تلك المصارف قامت فروض البحث على، استخدام أساليب علمية في عملية تخفيض الموارد البشرية يؤدي إلى رفع مستوى رضا العاملين، وكذلك ترسيخ ثقافة المشاركة في عملية إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي لدى العاملين، وأيضا اتباع نظام فعال في عملية تدريب الموارد البشرية يؤدي إلى تعزيز ودعم الأفكار الجديدة تتبع البحث المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي و أسلوب دراسة الحالة توصلت إلى عدد من النتائج من أبرزها لدى إدارة المصرف قناعة بأهمية استخدام أساليب علمية في عملية إدارة الموارد البشرية، وكذلك استخدام المصرف أساليب فعالة في عملية تخطيط الموارد البشرية، ساعد على قلة دوران العاملين وأيضا عملت سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة بالمصرف على زيادة الولاء الوظيفي لدى العاملين.

• **دراسة قرشي (2016) بعنوان: إدارة الموارد البشرية وأثرها على الإبداع الإداري بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مديرية الصيانة سوناطراك -بسكرة -الجزائر.**

هدفت الدراسة للتعرف على تصورات العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك -بسكرة نحو مفهوم إدارة الموارد البشرية وأثر ذلك في إبداعهم الإداري. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا استبانة لجمع البيانات ووزعناها على مجتمع الدراسة بأكمله والبالغ 101 عامل، وكان عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي 90 استبانة استخدم في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب إحصائية من بينها: مقاييس الإحصاء الوصفي، تحليل الانحدار المتعدد، وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise .. الخ وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير إدارة الموارد البشرية بأبعاده المختلفة في مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الصيانة. كما توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها: العمل على تقديم المزيد من الحوافز المعنوية للعاملين تشجعهم في دعم أفكارهم الجديدة والتفاعل معها، كذلك على إدارة المؤسسة أن تعيد النظر في سياساتها اتجاه المسار الوظيفي لعمالها.

**الدراسات الأجنبية:**

• **Kaifeng Jiang, (2021): How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms.**

هدفت الدراسة لمعرفة كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية على النتائج التنظيمية؟ تحقيق تحليلي ميتا لآليات الوساطة وبالاعتماد على نموذج القدرة-التحفيز-الفرصة، فحص هذا التحليل التلوي آثار ثلاثة أبعاد لتعزيز مهارات أنظمة الموارد البشرية، وتعزيز الحافز، وتعزيز الفرص -على النتائج التنظيمية القريبة (رأس المال البشري والتحفيز) والنتائج التنظيمية البعيدة (الدوران الطوعي والنتائج التشغيلية والنتائج المالية). تشير النتائج إلى أن ممارسات تعزيز المهارات كانت مرتبطة بشكل أكثر إيجابية برأس المال البشري وأقل ارتباطاً إيجابياً بتحفيز الموظفين من ممارسات تعزيز التحفيز وممارسات تعزيز الفرص. علاوة على ذلك، كانت الأبعاد الثلاثة لأنظمة الموارد البشرية مرتبطة بالنتائج المالية بشكل مباشر وغير مباشر من خلال التأثير على رأس المال البشري وتحفيز الموظفين وكذلك الطوعي. دوران والنتائج التشغيلية في التسلسل.

• **Chena, Huang (2019): Strategic human resource practices and innovation performance —The mediating role of knowledge management capacity.**



هدفت الدراسة لمعرفة ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية وأداء الابتكار - الدور الوسيط لقدرة إدارة المعرفة وتحت هذه الدراسة في دور قدرة إدارة المعرفة في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية وأداء الابتكار من وجهة النظر القائمة على المعرفة. تستخدم هذه الدراسة تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات في عينة من 146 شركة. تشير النتائج إلى أن ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية مرتبطة بشكل إيجابي بقدرة إدارة المعرفة والتي بدورها لها تأثير إيجابي على أداء الابتكار. تقدم النتائج دليلاً على أن قدرة إدارة المعرفة تلعب دوراً وسيطاً بين ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية وأداء الابتكار. أخيراً، تناقش هذه الدراسة الآثار الإدارية وتسلط الضوء على اتجاهات البحث المستقبلية.

• **Premnath and Chully, (2019): Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Qualitative Study in the Indian Context.**

هدفت الدراسة لمعرفة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: دراسة نوعية في السياق الهندي. وتنمية الذكاء الاصطناعي (AI) بسرعة فائقة في السنوات القليلة الماضية مما يجعله أداة ضرورية للمؤسسات في جميع أنحاء العالم لتمهيد الطريق إلى مستقبل ذكي من خلال الدخول في وظائفه المختلفة وجعله أكثر كفاءة. ومع ذلك، كانت الشركات في الهند مترددة وبطيئة في تكييف هذه التكنولوجيا وهذا التردد يظهر بوضوح في وظيفة الموارد البشرية في المنظمة. الغرض الأساسي من هذه المقالة هو استكشاف التطبيق وفوائد وتحديات التكامل والقيود المفروضة على الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في السياق الهندي. تم جمع الردود على الدراسة من مختلف متخصصي الموارد البشرية رفيعي المستوى من خلال أشكال متعددة من المقابلات. كانت طريقة أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات هادفة. البحث عبارة عن دراسة استكشافية تستخدم البيانات التي تم جمعها من خلال المقابلات للتعرف على الأساليب المختلفة التي يستخدم فيها الذكاء الاصطناعي في وظيفة الموارد البشرية، والمشاكل التي تواجه تطبيق التقنية وفوائد استخدام الذكاء الاصطناعي. الدراسة ذات صلة ومفيدة للمنظمات التي تسعى إلى تعزيز فعالية وكفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من قوة الذكاء الاصطناعي.

• **Mutua and Kinyili and Arasa (2017): ASSESSING THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HEALTH SECTOR IN MACHAKOS COUNTY, KENYA.**

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في قطاع الصحة في كينيا. دراسة مستشفيات مختارة في بلدة مشاكوس الأهداف المحددة كانت: للتحقيق في تأثير تخطيط القوى العاملة على أداء الموظف في مستشفيات مختارة في بلدة مشاكوس؛ لتحديد تأثير التوظيف والاختيار على أداء الموظفين في مستشفيات مختارة في بلدة مشاكوس؛ لإثبات تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظف في مستشفى مختار في بلدة مشاكوس؛ وفحص تأثير المكافأة والتعويض على أداء الموظفين في مستشفيات مختارة في بلدة مشاكوس. اعتمدت الدراسة تصميم بحث مختلط والموظفين المستهدفين مجتمعين في 5 طبقات تتكون من الإدارة العليا والأطباء والصيادلة والمسؤولين الإكلينيكين والمرضات. تم استخدام أخذ العينات العشوائية الطبقية لاختيار إجمالي 251 مستجيباً من 709 من السكان من مختلف الطبقات المحددة. تم استخدام الاستبيانات ذاتية الإدارة لجمع البيانات. استخدمت الدراسة الانحدار الخطي متعدد المتغيرات باستخدام برنامج SPSS. تؤكد الدراسة أن تخطيط القوى العاملة للتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير والمكافآت والتعويض كان لها علاقة إيجابية كبيرة بأداء الموظف. وخلصت الدراسة إلى أن تخطيط القوى العاملة والتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير والمكافأة والتعويض يرتبط بشكل إيجابي بأداء الموظف. توصي الدراسة بضرورة أن تدمج إدارة المستشفيات تخطيط القوى العاملة في مؤسساتها. يجب على الإدارة تعيين واختيار الموظفين بإنصاف دون أي تمييز. يجب على المنظمة الترتيب لأنشطة التدريب والتطوير لموظفيها. يجب أن تكافئ الإدارة موظفيها على العمل الجيد.

**ثانياً/ التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال عرض الدراسات السابقة يتبين أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في ما يلي:

- 1- تناولت معظم الدراسات السابقة متغيرات الدراسة الحالية من عدة جوانب كالإبداع التقني وبراعة إدارة الموارد البشرية وأيضاً التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص والعام وفي الديد من المنظمات.
  - 2- أكدت الدراسات السابقة على أهمية الإبداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي.
  - 3- تشابهت غالبية الدراسات السابقة في المنهج والأداة مع الدراسة الحالية.
- تختلف الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في ما يلي:**
- 1- كونها تتناول موضوع تأثير الإبداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين وتحديداً محافظة نابلس التي تعد من المحافظات ذات التميز في التجارة والصناعة أسوة بباقي المحافظات.
  - 2- تختلف الدراسة الحالية في مكان إجرائها حيث إنها تجرى في فلسطين بمحافظة نابلس.
  - 3- تركز الدراسة وبشكل مباشر على القطاع الخاص (الشركة العربية لصناعة الدهانات والشركة الوطنية لصناعة الكرتون).

### استفاد الباحث من الدراسات السابقة من خلال:

- 1- وضع الخطة وكتابة الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة.
  - 2- الإطلاع على المصادر والمراجع التي تتناسب مع الدراسة الحالية.
  - 3- التعرف على أساليب الباحثين في اعداد الدراسات العلمية في تخصص إدارة أعمال.
- وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- 1- من حيث موضوعها وبنائها.
- 2- تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الميدانية القليلة في فلسطين حسب علم الباحث.
- 3- تختلف مع بعض الدراسات السابقة في تحديد مجتمع وعينة الدراسة كونها تجري في فلسطين وتخصص ميدان للدراسة محافظة نابلس وتعنى بموضوع تأثير الإبداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التفرزيز الوظيفي في القطاع الخاص في فلسطين.

### الفصل الثالث: إجراءات الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضا مفصلا لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة، ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، وبناء وتصميم الأداة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

#### منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

#### مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من كافة العاملين في شركات القطاع الخاص (الشركة العربية لصناعة الدهانات والشركة الوطنية لصناعة الكرتون)

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأصلية من (50) عامل وعاملة ممن يعملون في شركتين وهما (الشركة العربية لصناعة الدهانات والشركة الوطنية لصناعة الكرتون) بمحافظة نابلس للعام 2024م، والجداول التالية توضح عينة الدراسة حسب الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، بالطريقة العشوائية البسيطة:

جدول 1 عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
56.00%	28	ذكر
44.00%	22	أنثى
100.00%	50	المجموع

جدول 2 عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
68.00%	34	بكالوريوس
20.00%	10	ماجستير
12.00%	6	دكتوراه
100.00%	50	المجموع

جدول 3 عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
20.00%	10	أقل من 5 سنوات
56.00%	28	من 5 إلى 10 سنوات
04.00%	2	من 10 إلى 15 سنوات
22.00%	10	أكثر من 15 سنة
100.00%	50	المجموع

### صدق الاستبانة:

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة ليتم تقنين أدوات الدراسة عليهم من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة، ثم قام الباحثان بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي توضح ذلك:

**جدول 4** يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الأول/ الابداع التقني مع الدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يوظف العاملين بالشركة طرق غير مألوفة لأداء مهامهم الوظيفية	0.572	دالة عند 0.01
2	يحاول العاملون بالشركة إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم	0.722	دالة عند 0.01
3	يقدم العاملون الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة	0.710	دالة عند 0.01
4	يقترح العامل الحل السريع لمواجهة مشاكل العمل	0.522	دالة عند 0.01
5	يقدم العاملون بالشركة كمأ كبيراً من الأفكار في وقت قصير	0.790	دالة عند 0.01
6	يستثمر العاملون خبراتهم السابقة في التعامل مع مواقف جديدة ومختلفة	0.811	دالة عند 0.01
7	يرى العاملون أن العمل هو الدافع الحقيقي للتطور والنجاح	0.445	دالة عند 0.01
8	يتمتع العاملون بقدرة كبيرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل وقوعها	0.775	دالة عند 0.01
9	يتميز العاملون بدرجة عالية من الوعي بمواطن القصور المتعلقة بأنظمة العمل في الشركة	0.618	دالة عند 0.01
10	يمتلك العاملون رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانون منها في العمل	0.770	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.449  
ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

**جدول 5** يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني/ التغريز الوظيفي مع الدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يعتمد العامل بالشركة الرتابة في أداء المهام المناطة به	0.447	دالة عند 0.01
2	يحاول العامل بالشركة أن يطلع زملائه دائماً على إنجازاته	0.738	دالة عند 0.01
3	يهتم العامل في الشركة بالحياة الشخصية لزملاء العمل	0.497	دالة عند 0.01
4	يبقى العامل في العمل إلى وقت متأخر لإظهار أنه متفاني في الأداء	0.754	دالة عند 0.01
5	يحاول العامل اظهار نفسه كموظف نمونجي	0.690	دالة عند 0.01
6	تساعد العلاقات الاجتماعية بين العاملين على تسهيل صعوبات العمل	0.795	دالة عند 0.01
7	يشعر العامل بأنه ركيزة أساسية للشركة	0.805	دالة عند 0.01
8	تتناسب الوظائف في الشركة مع طبيعة المجتمع والبيئة المحيطة	0.809	دالة عند 0.01
9	تلائم معظم الوظائف في الشركة مع المؤهلات العلمية والصفات الشخصية للعاملين	0.689	دالة عند 0.01
10	تقدم الشركة تعويضات مناسبة للعاملين عن مستويات الأداء الوظيفي الجيد	0.705	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.449  
ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

**جدول 6** يوضح معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثالث/ براعة إدارة الموارد البشرية مع الدرجة الكلية

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتم اختيار العاملين بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة	0.773	دالة عند 0.01
2	يتم توصيف الوظائف لتحديد مهام ومسئوليات شاغلي الوظيفة	0.851	دالة عند 0.01
3	يتم مراعاة الاحتياجات التدريبية عند اختيار البرامج لتأهيل العاملين	0.677	دالة عند 0.01
4	يتم اعتماد ترفقيات العاملين وفقاً للجدارة	0.724	دالة عند 0.01
5	يتم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بالشركة	0.867	دالة عند 0.01
6	يتم التركيز على أنشطة التغيير والتحديث المستمر بالشركة	0.772	دالة عند 0.01
7	تستخدم الشركة أنشطة يمكن تنفيذها بشكل روتيني	0.784	دالة عند 0.01
8	تستخدم الشركة أنشطة تساهم بتراكم الكثير من الخبرات	0.801	دالة عند 0.01
9	تستخدم الشركة أنشطة تركز على تحقيق الأهداف	0.822	دالة عند 0.01
10	تستخدم الشركة أنشطة تتناسب بشكل تام مع السياسات والأهداف الحالية	0.767	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.449

ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يتضح من الجداول السابقة أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01، 0.05) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة من الصدق، مما يطمئن الباحث لتطبيقه على عينة الدراسة. وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمحاور قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى وكذلك كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول التالي يوضح ذلك.

**جدول 7** مصفوفة معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى للاستبانة وكذلك مع الدرجة الكلية

المحاور	المجموع	الأول	الثاني	الثالث
المحور الأول/ الإبداع التقني	0.833	1		
المحور الثاني/ التعزيز الوظيفي	0.900	0.613	1	
المحور الثالث/ براعة إدارة الموارد البشرية	0.932	0.647	0.797	1

ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.449

ر الجدولية عند درجة حرية (29) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يتضح من الجدول السابق أن جميع المحاور ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي. **ثبات الاستبانة:**

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة بطريقتين وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

#### 1- طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام درجات العينة لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول 8** يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل محور من محاور الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

المحاور	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
المحور الأول/ الإبداع التقني	10	0.725	0.841
المحور الثاني/ التعزيز الوظيفي	10	0.658	0.794
المحور الثالث/ براعة إدارة الموارد البشرية	10	0.813	0.897
الدرجة الكلية	30	0.761	0.864

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.864) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

## 2- طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول 9** يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول/ الابداع التقني	10	0.868
المحور الثاني/ التعزيز الوظيفي	10	0.880
المحور الثالث/ براعة إدارة الموارد البشرية	10	0.930
<b>الدرجة الكلية</b>	<b>30</b>	<b>0.952</b>

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (0.952) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تظمن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

## الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قام الباحث بتفريغ وتحليل المقياس من خلال برنامج (SPSS) الإحصائي وتم استخدام الأساليب الإحصائية

التالية:

- 1- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
- 2- لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للمقياس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون "Pearson".
- 3- لإيجاد معامل ثبات المقياس تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.
- 4- تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.
- 5- اختبار "ت"

تحليل البيانات:

## الإجابة عن السؤال الرئيسي:

نص السؤال الرئيسي: ما تأثير الابداع التقني والفني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي

في القطاع الخاص في فلسطين؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي توضح

ذلك:

## المحور الأول/ الابداع التقني:

**جدول 10** التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المحور الأول وكذلك ترتيبها (ن=50)

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يوظف العاملین بالشركة طرق غير مألوفة لأداء مهامهم الوظيفية	3.839	1.128	76.77	2
2	يحاول العاملین بالشركة إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم	3.226	1.023	64.52	9
3	يقدم العاملین الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة	3.032	1.278	60.65	10
4	يقترح العامل الحل السريع لمواجهة مشاكل العمل	3.806	1.014	76.13	3
5	يقدم العاملین بالشركة كمأ كبيراً من الأفكار في وقت قصير	3.710	1.371	74.19	4
6	يستثمر العاملین خبراتهم السابقة في التعامل مع مواقف جديدة ومختلفة	3.419	1.259	68.39	7

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
7	يرى العاملون أن العمل هو الدافع الحقيقي للتطور والنجاح	3.516	1.208	70.32	6
8	يتمتع العاملون بقدرة كبيرة على التنبؤ بالمشكلات المتعلقة بالعمل قبل وقوعها	3.290	1.346	65.81	8
9	يتميز العاملون بدرجة عالية من الوعي بمواطن القصور المتعلقة بأنظمة العمل في الشركة	3.613	1.202	72.26	5
10	يمتلك العاملون رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانون منها في العمل	3.968	1.251	79.35	1
--	<b>الدرجة الكلية للمحور</b>	<b>3.541</b>	<b>1.208</b>	<b>70.84</b>	--

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المحور كانت:

-الفقرة (10) والتي نصت على (يمتلك العاملون رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانون منها في العمل) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (79.35%).

وأن أدنى فقرة في هذا المحور كانت:

-الفقرة (3) والتي نصت على (يقدم العاملون الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (60.65%).

أما الوزن النسبي للمحور ككل حصل على (70.84%)

**المحور الثاني/ التغير في الوظيفة:**

**جدول 11** التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المحور الثاني وكذلك ترتيبها (ن=50)

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعتمد العامل بالشركة الرتبة في أداء المهام المناطة به	3.839	1.186	76.77	2
2	يحاول العامل بالشركة أن يطلع زملائه دائما على انجازاته	3.645	1.082	72.90	4
3	يهتم العامل في الشركة بالحياة الشخصية لزملاء العمل	3.419	1.119	68.39	9
4	يبقى العامل في العمل إلى وقت متأخر لإظهار أنه متفاني في الأداء	3.484	1.061	69.68	6
5	يحاول العامل اظهار نفسه كموظف نموذجي	3.484	1.363	69.68	7
6	تساعد العلاقات الاجتماعية بين العاملين على تسهيل صعوبات العمل	3.548	1.261	70.97	5
7	يشعر العامل بأنه ركيزة أساسية للشركة	3.871	1.231	77.42	1
8	تتناسب الوظائف في الشركة مع طبيعة المجتمع والبيئة المحيطة	3.452	1.312	69.03	8
9	تتلائم معظم الوظائف في الشركة مع المؤهلات العلمية والصفات الشخصية للعاملين	3.355	1.082	67.10	10
10	تقدم الشركة تعويضات مناسبة للعاملين عن مستويات الأداء الوظيفي الجيد	3.774	1.175	75.48	3
--	<b>الدرجة الكلية للمحور</b>	<b>3.587</b>	<b>1.187</b>	<b>71.74</b>	--

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المحور كانت:

-الفقرة (7) والتي نصت على (يشعر العامل بأنه ركيزة أساسية للشركة) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (77.42%).

وأن أدنى فقرة في هذا المحور كانت:

-الفقرة (9) والتي نصت على (تتلائم معظم الوظائف في الشركة مع المؤهلات العلمية والصفات الشخصية للعاملين) احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (67.10%). أما الوزن النسبي للمحور ككل حصل على (71.74%)

### المحور الثالث/ براعة إدارة الموارد البشرية:

جدول 12 التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المحور الثالث وكذلك ترتيبها (ن=50)

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يتم اختيار العاملين بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة	3.742	1.154	74.84	3
2	يتم توصيف الوظائف لتحديد مهام ومسئوليات شاغلي الوظيفة	3.774	1.023	75.48	2
3	يتم مراعاة الاحتياجات التدريبية عند اختيار البرامج لتأهيل العاملين	3.677	1.194	73.55	4
4	يتم اعتماد ترقيات العاملين وفقاً للجدارة	3.516	1.151	70.32	7
5	يتم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بالشركة	3.516	1.338	70.32	8
6	يتم التركيز على أنشطة التغيير والتحديث المستمر بالشركة	3.484	1.122	69.68	9
7	تستخدم الشركة أنشطة يمكن تنفيذها بشكل روتيني	3.484	1.363	69.68	10
8	تستخدم الشركة أنشطة تساهم بتراكم الكثير من الخبرات	4.000	1.065	80.00	1
9	تستخدم الشركة أنشطة تركز على تحقيق الأهداف	3.516	1.208	70.32	6
10	تستخدم الشركة أنشطة تتناسب بشكل تام مع السياسات والأهداف الحالية	3.581	1.177	71.61	5
--	الدرجة الكلية للمحور	3.629	1.179	72.58	--

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى فقرة في هذا المحور كانت:

-الفقرة (8) والتي نصت على (تستخدم الشركة أنشطة تساهم بتراكم الكثير من الخبرات) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (80.00%).

وأن أدنى فقرة في هذا المحور كانت:

-الفقرة (7) والتي نصت على (تستخدم الشركة أنشطة يمكن تنفيذها بشكل روتيني) احتلت الأخيرة بوزن نسبي قدره (69.03%).

أما الوزن النسبي للمحور ككل حصل على (72.58%)

اختبار فرضيات الدراسة:

### الفرضية الأولى:

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الإبداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التمييز الوظيفي في القطاع الخاص تعزى لمتغير الجنس. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام أسلوب "T. test"

جدول 13 المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لاستبانة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

الدرجة الكلية	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
							غير دالة إحصائياً
	ذكر	28	39.098	12.292	0.913	0.364	
	أنثى	22	36.231	9.807			

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) تساوي 2.00  
 قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.01$  ) تساوي 2.66  
 يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع المحاور والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

#### الفرضية الثانية:

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $a \leq 0.05$  ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الإبداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التفرغ الوظيفي في القطاع الخاص تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way A nova

**جدول 14** يبين تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الدرجة الكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	108.611	3	36.204	0.055	0.982	غير دالة إحصائياً
داخل المجموعات	17615.131	46	652.412			
المجموع الكلي	17723.742	49				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 27) وعند مستوى دلالة (  $\leq 0.05$  ) تساوي 2.96  
 قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 27) وعند مستوى دلالة (  $\leq 0.01$  ) تساوي 4.60  
 يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) في جميع المحاور والدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

#### الفرضية الثالثة:

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $a \leq 0.05$  ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الإبداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التفرغ الوظيفي في القطاع الخاص تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way A nova

**جدول 15** يبين تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الدرجة الكلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	111.601	3	35.982	0.058	0.891	غير دالة إحصائياً
داخل المجموعات	15425.124	46	681.395			
المجموع الكلي	16324.742	49				

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 27) وعند مستوى دلالة (  $\leq 0.05$  ) تساوي 2.96  
 قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 27) وعند مستوى دلالة (  $\leq 0.01$  ) تساوي 4.60  
 يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) في جميع المحاور والدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

#### ملخص النتائج:

- 1- أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية العاملين يمتلكون رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانون منها في العمل وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (79.35%).
- 2- أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية العاملين يقدمون الكثير من البدائل عند التعامل مع المواقف المختلفة بسهولة وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (60.65%).
- 3- أظهرت نتائج الدراسة أن العاملين يشعرون بأنهم ركيزة أساسية للشركة وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (77.42%).



- 4- أظهرت نتائج الدراسة أن معظم الوظائف في الشركة تتلائم مع المؤهلات العلمية والصفات الشخصية للعاملين وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (67.10%).
- 5- أظهرت نتائج الدراسة أن الشركة تستخدم أنشطة تساهم بتراكم الكثير من الخبرات وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (80.00%).
- 6- أظهرت نتائج الدراسة أن الشركة تستخدم أنشطة يمكن تنفيذها بشكل روتيني وقد حازت هذه النتيجة على وزن نسبي قدره (69.03%).
- 7- أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد العينة حول تأثير الإبداع التقني في براعة إدارة الموارد البشرية من خلال التعزيز الوظيفي في القطاع الخاص تعزى لمتغيرات الدراسة.

#### التوصيات:

- من خلال ما سبق من نتائج للدراسة يتقدم الباحثان بالتوصيات التالية:
- 1- ضرورة استقطاب وجذب قوة عمل متنوعة مع أخذ بنظر الاعتبار أن قوة العمل النسائية تكون أقل كلفة واستقرار في العمل، تتلاءم مع الوظيفة والمهام، فضلا عن الانفتاح في سوق العمل.
  - 2- ضرورة تعزيز أساليب وطرائق استكشاف الفرص في مجال الموارد البشرية، بالبحث عن الموارد البشرية المبدعة والمبتكرة، وتعزيز برامج المكافآت المادية والمعنوية، بالإضافة الى الاعتماد على التقنيات والأتمتة الحديثة في الانتاج.
  - 3- يجب الحرص على الاستثمار المستمر للفرص بتخصيص جزء من موارد الشركة في استثمار الموارد البشرية واستدامتها، واقامة ورش عمل وجلسات حوارية بما يحفز المشاركة في العمل داخل الشركة.
  - 4- يجب التأكيد على اقامه علاقات وروابط عمل متينة بين الأفراد العاملين من خلال الاعتماد على الثقة والاحترام بين الادارات العليا والتنفيذية.
  - 5- ضرورة اقامة جسور من التوافقات بين قيم وأهداف الشركة مع قيم واهداف الافراد العاملين.
  - 6- ضرورة السعي لتعزيز روح التضحية والتعاون وتعزيز شعور الانتماء للشركة.
  - 7- ضرورة اهتمام الشركة ببراعة الموارد البشرية في تحسين الأبداع التقني لاسيما من خلال استثمار الفرص في تقديم وتطوير المنتجات والعمليات الانتاجية.
  - 8- يجب على الشركة توجيه براعة إدارة مواردها البشرية في تعزيز التعزيز الوظيفي لأفرادها والاندماج في أنشطتها وفعاليتها والمشاركة في اتخاذ القرار.

#### قائمة المراجع:

##### أولا/ المراجع العربية:

- 1- البديسي، فهيمة (2021). تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب البلديّة الجزائر، الجزائر.
- 2- بلحاج، غازي، والجابري محمود (2020). أثر الإبداع التنظيمي في جودة الخدمات الصحية" دراسة ميدانية في المستشفيات العاملة في محافظة حضرموت، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد السابع، العدد الثاني، اليمن.
- 3- جبار، دعاء محمد (2021). دور براعة ادارة الموارد البشرية في تعزيز الإبداع التقني، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- 4- حاي، إيمان (2021). الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة ابن ماجد العامة، العراق.
- 5- خير الله، جمال (2019). الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 6- الدليمي، عراك، (2019). تأثير مقدرات الإبداع الاستراتيجي ورأس المال الاجتماعي في بناء الميزة التنافسية المستدامة، دراسة تحليلية في عينة من المصارف العراقية الخاصة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، بغداد، العراق.
- 7- الركابي، كاشاني (2018). تأثير إدارة الانطباع في تعزيز التعزيز الوظيفي، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (7)، العدد (27)، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- 8- الطيبشات، علي محمود (2014). دور أنظمة المعلومات في تحقيق الإبداع المؤسسي (دراسة استكشافية في قطاع الهندسة الطبية الأردني)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.
- 9- عبد الستار، رنا (2018). تأثير إدارة الانطباع في تعزيز التعزيز الوظيفي دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين العاملين في شركة أور العامة في محافظة ذي قار، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

- 10- عبد الوهاب، فيصل، وأحمد مرعي (2019). مستوى الخدمات الصحية المقدمة في المستشفيات الحكومية الأردنية، دراسة تقييمية من وجهة نظر الأطباء العاملين فيها، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد (16) العدد (6)، الأردن.
- 11- عسيري، حسن يحيى (2020). أثر الإبداع التنظيمي لممارسات إدارة الموارد البشرية على جودة الخدمة المقدمة، دراسة حالة مستشفى طرفي المملكة العربية السعودية، تخصص إدارة الأعمال، جامعة المجمعة كلية إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال، المملكة العربية السعودية
- 12- علي، علي محمد (2018). متطلبات استدامة الميزة التنافسية في التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 13- فلاق محمد (2021). أثر التمكين الإداري على إبداع الموظفين، دراسة حالة مجموعة الاتصالات الأردنية Orange، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، الجزائر.
- 14- المرشد، منى عبد الهادي (2014). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- 15- منصور، طاهر محسن (2020). نظرية المنظمة مدخل العمليات، دار اليازوري العلمية الطبعة الأولى، للنشر والتوزيع، الأردن.

#### ثانيا/ المراجع الأجنبية:

- 1- Alghamdi, F. (2018). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovation performance. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, vol.7, no. 1, pp.1-14.
- 2- Huang, f., & Rice, j. (2012). Openness in product and process innovation. *International Journal of Innovation Management*, vol.16, no.4, pp.1-24.
- 3- Nguyen, V. Q. (2019). Organizational, job, and supervisory antecedents and consequence of job embeddedness: The case of Vietnam (Doctoral dissertation, Mississippi State University).
- 4- Njoroge, P. T., & Muathe, S. M. (2018). Linking Ambidextrous Learning with Organizational Performance: Critical Review of Literature and a Research Agenda, vol.10, no.6, pp.32-47.