

تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي

م.م. شذى وحيد جبار وناس

الملخص:

يهدف البحث الحالي الى معرفة مدى تأثير ممارسات الموارد البشرية كمتغير مستقل، من خلال (تخطيط الموارد البشرية، التطوير والتدريب، الاستقطاب، تقييم الاداء) على الابداع التنظيمي كمتغير تابع، من خلال (المرونة، الاصاله، الطلاقة، الحساسية للمشكلات) حيث تلعب الموارد البشرية دورا حاسما في تحسين الابداع التنظيمي، وذلك من خلال قدرات العاملين الفريدة وادائهم المميز، الذي ينعكس بشكل ايجابي نحو تحقيق الابداع التنظيمي، والتحقيق اهداف البحث جرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تمثلت عينة البحث (٤٩) فرد من ملاكات الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع الفضيلية في محافظة بغداد، باستخدام الاستبانة كأداة اساسية لجمع البيانات، وتم استخدام الاساليب الاحصائية المتمثلة في (الانحراف المعياري، والوسط الحسابي) ، لتشخيص اهمية متغيرات البحث.

الكلمات المفتاحية: (إدارة الموارد البشرية، الابداع التنظيمي).

The impact of human resource management practices on

organizational creativity

shadhaa wahid jabaar wanas

Abstract:

The current research aims to determine the extent of the impact of human resources practices as an independent variable, through (human resources planning, development and training, recruitment, performance evaluation) on organizational creativity as a dependent variable, through (flexibility, originality, fluency, sensitivity to problems) where human resources play A decisive role in improving organizational creativity, through the unique capabilities of employees and their distinguished performance, which reflects positively towards achieving organizational creativity and achieving the objectives of the

research. The descriptive analytical method was used, and the research sample represented (49) individuals from the staff of the General Company for Agricultural Equipment / Branch. Al-Fadhiliya in Baghdad Governorate, using the questionnaire as a basic tool for collecting data, and statistical methods represented by (standard deviation .and arithmetic mean) were used to diagnose the importance of the research variables

Keywords: (human resources management, organizational creativity).

المبحث الأول

منهجية البحث

مقدمة:

تحدد منهجية البحث المسار الذي يجب أن يسير فيه البحث، وتوجه محاوره وإدارته وتعد من أهم مقومات أي بحث، إذ يهدف إلى مناقشة مشكلة وأهمية البحث وأهدافه والمنهج العلمي المتبع فيه، وتبين المتغيرات الرئيسة المدروسة وأبعادها،. وتحدد الأدوات والأساليب الإحصائية لقياسها و قد جاء . هذا المبحث ليبين ما تقدم وعلى النحو الآتي:-

الأول: مشكلة البحث

لما تشهده بيئة الأعمال في الوقت الحاضر الابتعاد عن قيم العمل الايجابي ونتيجة التغيرات الحاصلة في البيئة العمل هنا هرت الحاجة الى الاهتمام في استخدام ممارسات ادارة الموارد البشرية ومدى تطبيق ابعادها وذلك للوقوف على اوجه القصور في المنظمة لذا تحتم على ادارة المنظمات وقياداتها اعادة النظر في اساليبها. وممارساتها التقليدية التي تجعلها غير قادرة على ضمان البقاء في عالم شديد المنافسة، التي هي من المواضيع التي شهدها العقد الأخير من القرن، لذلك صب الاهتمام بادرة الموارد البشرية التي تساهم في الابداع التنظيمي في المنظمات.

لهذا تجسد البحث الحالي نحو مناقشة موضوعات متنوعة وحديثة (تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي) جزءا من تلك الموضوعات إلا انه من الملفت للنظر ندرة

الدراسات التي حاولت تحليل العلاقة بين هذين المتغيرين مع عدم وجود تحديد للناتج المتوقعة لهذه العلاقة في الأبحاث الإدارية على مستوى البيئة العربية بشكل عام والعراقية بشكل خاص وهذه الندرة كانت مشكلة بحد ذاتها خاصة على مستوى الأدبيات النظرية، وفي ضوء ما تقدم يمكن إيضاح مشكلة البحث في تساؤلات) وعلى النحو الآتي:-

١. ما الإطار الفكري والمفاهيمي الادارة الموارد البشرية ؟
٢. ما مدى أدراك عينة الدراسة الأهمية تطبيق أنموذج ادارة الموارد البشرية وأهمية كل بعد من إبعادها؟
٣. ما طبيعة العلاقة المنطقية بين متغيرات البحث؟ وكيف يستفاد منها في الجانب الميداني للبحث ؟
٤. ما مستوى أهمية إبعاد متغيرات البحث؟
٥. ما هو مستوى التأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي على مستوى العاملين في العينة المبحوثة ؟

ثانيا :- أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي جاءت منسجمة مع اطار البحث وعلى النحو الآتي: -

١. عرض أهم الجدليات والخلافات الفكرية عن ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على الابداع التنظيمي.
٢. تشخيص مستوى أهمية متغيرات البحث و مدى توافرها ميدانيا على مستوى عينة البحث.
٣. اختبار مستوى العلاقة التأثيرية ومدى تأثير المتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية) على المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) .
٤. تحديد مستوى ادارة الابداع التنظيمي العينة قيد البحث.

ثالثا :- أهمية البحث

أن التغييرات التي تحيط بالمؤسسات من كل جانب وفي كل مجال والتحديات والضغوط المتزايدة التي تواجهها، يمكن تحديد أهمية البحث الحالي :-

الأهمية المعرفية :

يكتسب الموضوع أهميته من الدور الحيوي الذي يقدمه لعينة الدراسة ومجتمعها ؛ حيث سليلت الضوء على مدى أسهام وتأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي، وتعد دراسة تضاف إلى الدراسات الأكاديمية نظرا إلى قلة الدراسات المقدمة في هذا المجال، وزيادة الفهم والادراك المتغيرات البحث وتطبيقها في الجانب العملي من ناحية تبني ادارة الموارد البشرية بأبعادها والابداع التنظيمي بأبعاده، وبالتالي يمكن أن يكون مضافا جديدا لاغناء المكتبات المعاصرة وذلك من خلال زيادة الإثراء الفكري والتراكم المعرفي في مجال متغيرات البحث .

١. الأهمية الميدانية :

تتجلى أهمية البحث الميدانية في كونه تناول قطاع الذي يعد من القطاعات الحيوية في البلد لما له من دور فاعل في إحداث تحولات اقتصادية واجتماعية واضحة في المجتمع، فضلا عن التأثيرات في الجوانب الأخرى .

أهمية هذا البحث أيضا من تنامي الاهتمام بجوانب ادارة الموارد البشرية ومدى تأثيرها على الابداع التنظيمي، كما سلطت الضوء على ادارة الموارد البشرية في لمنظمات العراق عموما لا سيما مديرية توزيع كهرباء الرصافة في محافظة بغداد على الوجه الخصوص، التي يمكن من خلالها معرفة مدى تأثير ادارة الموارد البشرية على البيئة التنظيمية.

رابعا : منهج البحث والادوات المستخدمة في البحث.

لقد لمسنا الى ضرورة اللجوء الى المنهج التحليلي والوصفي في جمع البيانات والمعطيات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث، لذلك ان المنهج الحليلي الوصفي يقوم بوصف كل ما هو كائن وتحليلة وكذلك يهتم بتحدد العلاقات التي توجد بين المتغيرات محل الدراسة .

خامسا : فرضية البحث .

يقوم البحث على فرضية مفادها يمكن حل الازمات التنظيمية من خلال القيادة الاصلية وينبثق منها مجموعة من الفرضيات منها :

١. هناك تباين في مستوى ممارسة ادارة الموارد البشرية في المؤسسات .
٢. هناك تباين في مستوى الابداع التنظيمي في المؤسسة .

ممارسات ادارة الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية القاعدة الاساسية حيث يجب الانطلاق منها عند اتخاذ القرارات لذا من الصعوبة ان نتصور ان انجازات المنظمة يمكن ان تكون كافية بدون نشاطات وبرامج ادارة الموارد البشرية لذا اصبح من الضروري دراسة الموارد البشرية بأهميتها وابعادها وكما يلي :

اولا: مفهوم ممارسات ادارة الموارد البشرية .

تعتبر الموارد البشرية عنصر مهما في المؤسسات لذلك فان تفحص حزمة المفاهيم المقدمة من قبل الباحثين لمفهوم ممارسات ادارة الموارد البشرية يعد ضرورة ملحة للوصول الى المعنى الحقيقي الادارة الموارد البشرية، لذا عرفها (طاهر، عبد الدائم، 2015: 35) وهي جذب واحتفاظ وتنمية الموارد البشرية وفقا لمتطلبات الحاضر والمستقبل والحفاظ على الميزة التنافسية .

كما وصفها (الجعبري، 2021:30) بانها كل عنصر بشري. يعمل في المنظمة. سواء كان

رئيسا او مرؤوس يدخل ضمن مسمى الموارد البشرية.

وعرفت ايضا "بانها تلك الانشطة الادارية المترتبة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد والحفاظ عليها، بما يضمن تحقيق الاهداف بأفضل مستويات الكفاءة والفعالية".

(محاضر، 2009: 5)

ثانيا : اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية

حظيت ممارسات ادارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا لدى العديد من الباحثين، لما لها من تأثير ايجابي على عمل المنظمات، حيث يرى (مخوف 2009:4)، اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية من خلال تعاملها المباشر مع اهم مورد في المنظمة، وهو المورد البشري لهذا تعد من العلوم المهمة في الادارة والمحرك الاساسي لنجاح أي منظمة، بينما (امنة، 2021 : 5) تكمن اهمية نتيجة التوسع والتطور الحاصل في العصر الحديث ساعدت ع ظهور تنظيمات العلمية في المنظمة، لهذا بدأت تظهر مشاكل وصراعات لذلك تعد ادارة الموارد البشرية محط الاهتمام لما تسهمه من حل هذه الصراعات .

بينما يوضح (الوكيل، 2019: 802) اهميتها بالبحث عن مدى وجود علاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية وبناء راس المال الفكري والبشري، حيث تبلورت طبيعة تلك الممارسات بأعمال وانشطة تقدمها ادارة الموارد البشرية لكي تعزز من اصول رأس مال البشري والفكري، وازداد (حواش، عطية، 2022 : 15) ان اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية في تنفيذ اهداف المنظمة والاهداف الفردية. على الحد سواء، وتعد هذه الممارسات في ايجاد مناخ داعم للعمل من جهة ومن جهة اخري تسهم في ترسخ قيم المنظمة وثقافتها .

ثالثا: ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية .

هنالك العديد من ابعاد الموارد البشرية، والتي تعني بصياغه ممارسات ادارة الموارد البشرية التي تساعد المنظمة على تحقيق اهداف البيئة حيث اتفق الباحثين على وظائف رئيسية وفيما يأتي شرح لتلك الأبعاد :-

١. تخطيط الموارد البشرية :- وهي مجموعة من الممارسات التي يتم فيها وضع الخطط، وتمثل رؤية ادارة الموارد البشرية المستقبلية الحاجات المنظمة التي يتم الحصول عليها من المصادر الداخلية والخارجية (التيمي، 2017:13)، كما اشار (Mishra، 2007:30) بانه احد وظائف ادارة الموارد البشرية الاساسي الذي يهدف الى التنبؤ باحتياجات المنظمة من حيث اعداد الافراد وانواع الوظائف او الاعمال المطلوبه، بينما يرى (Mathi&Jakson، 2006:33) بانها عملية تحديد وتحليل الاحتياجات من الموارد البشرية ومدى توفر تلك الاحتياجات، مما يمكن المنظمة من تحقيق اهدافها.
٢. الاستقطاب :- وهو عملية الحصول على الموارد البشرية لضمان استمرار عملية المنظمة للبحث عن الافراد المؤهلين المناسبين للعمل داخل المنظمة (DeNisi & Griffin، 2000: 125)، بينما يعرفه(الحواش واخرون، 2022: 16) بانه النشاط الذي يعمل على جذب الافراد الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لشغل وظائف المنظمة، حيث اشار (Rosenberg، 2000:15) بأنها عملية استقطاب موظفين منتجين واكفاء يسهمون بحماس في عمل المنظمة .
٣. التطوير والتدريب :- عرف التدريب (Shakeel& Lodhi، 2015:12) على انه عملية تطوير واكساب المهارات والمعرفة لاداء وظيفة معينة، وحيث يساهم التدريب الى تغيير سلوك الموظفين وادائهم الوظيفي، بينما يرى (زايد، 2003 : 50) هو عملية تنمية العالمين والهدف الاساسي من هذا المجال هو زيادة كفاءة العاملین.
٤. تقييم الاداء: يقصد به تحديد مدى كفاءه العامل وقدرته العملية والفنية (رجم ومناصريه، 2018:3)، في حين ينظر (الوكيل، 2019:805) بأن تقييم الاداء للعاملين من عدة جوانب، تلك التي تهتم بتطوير خبرات ومهارات الاداء الوظيفي للعاملين، مع مقارنه واقع الناتج من اسلوب التقييم، كذلك الى رؤية اصحاب الخبره ومن لديهم كفاءات لما يصب الى

صالح المنظمة، بينما يرى كل من (لبسيس وربيعه، 2018 : 140) على أنه النظام الذي يساعد على تقييم وقياس العلاقة بين اداء العاملين وكفاءتهم ومسؤولياتهم الوظيفة كذلك معرفة نقاط القوة والضعف في ادائهم .

المبحث الثاني

الإبداع التنظيمي

سنقوم في هذا المبحث في التعرف على ادارة الازمات من خلال تعريف الابداع التنظيمي ومعرفة اهميته وابعاده حيث يعد الابداع التنظيمي من المسائل الجوهرية في المنظمات لذا لابد من التعرف على الاتي:

اولا : مفهوم الابداع التنظيمي

تسعى ادارة المنظمة الى تجديد وتطوير وتحسين اداء العاملين للحصول على الابداع التنظيمي، بسبب التطور السريع والانفتاح الاقتصادي كذلك زيادة الوعي الذي الزبائن وهذا يتطلب الاهتمام بالابداع التنظيمي لدى المنظمات لهذا عرف (السوداني، 2020 : 38) الابداع التنظيمي على انه (هو الاداة الجوهرية المهمة للمنظمات حيث ينتج عنه زياده في الاداء المتميز والكفاءة في الانتاجية والقدرة على التنافس حيث لايتحقق النجاح وزيادة الاعمال في ظل انعدام الابداع) كما عرف (3, mol & Birkinshaw : 2009) : هي مجموعه من الافكار المفيدة التي تمثل حل المشكلات الادارية والهياكل والعمليات، التي تؤثر في العملية التشغيلية والعمل الاداري)، بينما يرى (خضر، 2022 : 48) بأنه (المهارات والقدرات العقلية الفردية والجماعية التي يمكن من خلالها استثمارها وتطويرها وانتاج افكار واساليب عمل وابداع حلول للمشكلة مما يصب في تحقيق اهداف المنظمة)، في حين يرى (جاسم، 2020:40) هو الاساليب والافكار والسلوكيات المتبعة والمستجدة في الاداء التنظيمي الناتجة عن بلورة الافكار التي تم استحداثها بواسطة مجموعة من الموظفين المبدعين .

ثانيا : اهمية الابداع التنظيمي

ظهرت اهمية الابداع التنظيمي كون المنظمات اليوم تعمل في بيئة تنافسية بسبب تغيير اذواق المستهلك المستمر كذلك بسبب التغيير في تكنولوجيا والقوى العاملة واساليب الادارة والمعلومات مما ادى الى ا ظهور اهمية الابداع التنظيمي في المنظمات لذا يرى كل من (خضر، 2022: 50) و(العنزي، 2015 : 403) اهمية الابداع التنظيمي كالاتي : -

١ . تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن. المنظمة من المواصلة واستمرار عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بفاعلية وكفاءة .

٢ . يساعد المنظمات على التفاعل والتكيف مع كافة متغيرات البيئة المحيطة بها .

٣ . يعد وسيلة للتطوير وتجديد وابتكار حلول وطرق جديدة لمشكلات حيث يوفر الوقت والجهد .

٤ . يعتبر وسيلة يمكن اعتمادها في توليد استقرار على المدى الطويل وتعظيم رضا العاملين والبقاء في المنظمة.

في حين يرى كل من (الصفدي، 2019 : 49) و (حياة ونجوى، 2018 : 10) اهمية الابداع التنظيمي :

١ . يسهم في تغيير وتحسين الخدمات في ظل العولمة والمنافسة الشديدة، بما يحقق الفائدة الى المنظمات والافراد.

٢ . يساعد في تقليل نسبة البطالة وذلك من خلال ايجاد مشاريع جديدة وفريده من نوعها بحيث تساعد على توفير فرص عمل للمواطنين في مختلف المجالات .

٣ . يساعد على تحسين انتاجية المنظمة من خلال تحقيق الفاعلية والكفاءة في الاداء واستخدام الطاقة والموارد وانجاز الاهداف بشكل اقتصادي.

ثالثا: ابعاد الاداء التنظيمي

١. **المرونة:** - هي القدرة على التفكير بأساليب متنوعة وانتهاج طرق مختلفة والنظر للمشكلة من عدة ابعاد، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها (فلاق، 2011: 11)، بينما يرى (ابو زريق، 2017: 20) هي القدرة على اختلاف وتنوع الافكار التي يطرحها ويقدمها الأفراد، كذلك القدرة على تحويل وتغيير وجهات النظر او مسار التفكير حسب متطلبات ومجريات المشكلة او الحدث وهذا يعني النظر الى الاشياء بمنظور غير مألوف وخارج عن المعتاد، في حين ينظر (Esin، 2010: 15) هي استخدام المنظمة الافكار والاساليب المختلفة حسب ما يتطلبه الموقف وتغيير تفكير العاملين بما هو احدث وافضل بشكل اكثر مرونة الحل المشكلات .

٢. **الاصالة :-** وهي انتاج ماهو غير مألوف. وهي اكثر ارتباط بالأبداع، والاصالة لا تعني ان يهمل الشخص الافكار السابقة والمألوفة، بل تساعد على التوصل الى افكار جديدة (حياة و نجوى، 2018 : 11)، كما يرى (صفر، 2016 : 48) الاصالة الرغبة في خلق شئ مختلف او جديد اوهي نتيجة للتخيل، بمعنى عدم رضا عن الامر الواقع فغالبا ما يبدا المبدع بالتقليد ثم يطور ما تم تقليده واكمال النقص، والسعي نحو تقديمه بشكل جديد، بينما يرى (عوض، 2003 : 210) ان الاصالة تعني ان الشخص المبدع. لا يفكر بأفكار المحيطين به حيث تكون افكاره جديدة وجيدة، في حين يرى (الصفدي، 2019: 41) هي قدرة الفرد على انتاج او تقديم شئ غير تقليدي، حين الفرد المبدع لا يكرر افكار الاخرين ولأتطرق للحلول التقليدية للأحداث، لكن يمكنه ان يستفيد من تلك الافكار المألوفة، لتساعده في اكتشاف الافكار الأصيلة والوصول الى شئ جديد.

٣. **الطلاقة :-** تحدد الطلاقة بكمية وبعدد مايعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في مدة زمنية معينة،. حيث يرى ان هذا النوع من الطلاقة مرتبط بالقدرة العقلية للشخص،

(محمود، ٢٠٢٠: ٣٣)، بينما يرى (كبة، ٢٠١٤ : ٥٥) وهي المقدرة على توليد اعداد كبيرة من البدائل من الأفكار والمرادفات وخلق فكرة جديدة واستعمالات بصوره سريعة، في حين عرف (معراج، ٢٠١٥ : ٣٣) على انها الطلاقة التعبيرية وهي . سهولة صياغة الافكار والتعبير في قالب مفهوم، كما يرى الطلاقة فكرية هي السرعة الكبيرة في بلورة الافكار .

٤ . الحساسية للمشكلات: عرفت على انها قدرة الفرد على ادراك المواقف والمشكلات المختلفة العمل على ربطها وتحليلها وربطها في جمع مستوياتها وابعادها (اللوزي، ٢٠١٠ : ٢٩٦)، في عرفت على انها (مهدي، ٢٠١٢ : ٢٦١) تشخيص المشكلات ضمن المواقف من خلال تحديد جوانبها وابعادها وكذلك نواحي القصور فيها للوصول الى الحلول المبدعة .

المبحث الثالث

الجزء العملي

"وصف العينة"

أ. العمر: -

العمر	التكرار	النسبة
٣٠ فأقل	٣	%٨٠
٤٠-٣١	١٠	%٢٥
٥٠-٤١	٢٥	%٦١
٦٠-٥١	٣	%٨٠

ب. الجنس: -

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	٢٥	%٦١
انثى	١٦	%٣٩

ج. التحصيل الدراسي: -

النسبة	التكرار	التحصيل الدراسي
١٧%	٧	دراسات عليا
٦٦%	٢٧	بكالوريوس
١٧%	٧	دبلوم
١٩%	٨	اعدادي وما دون

وصف وتشخيص متغير الدراسة (ممارسات إدارة الموارد البشرية) والتحليل الأولي للنتائج واستجاباتهم:

جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من إجابات العينة المتعلقة بالتخطيط للموارد البشرية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	سؤال الفقرة	رقم الفقرة
1.192	4.25	يعمل التخطيط على التوظيف الأمثل للإمكانيات البشرية والمادية في المؤسسة	1
1.324	4.30	يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء توجه استراتيجي للمؤسسة	2
1.185	4.07	تخطيط الموارد البشرية في ضوء تغيرات الأوضاع في سوق العمل	3
1.073	4.22	تسهم مختلف الإدارات في مؤسسه بعملية تخطيط الموارد البشرية	4
1.051	3.35	تتم مراجعة تخطيط الموارد البشرية في ضوء تغيرات الأوضاع في سوق العمل	5
5.825	20.19	الوسط الحسابي والانحراف المعياري	

ما يمكن ملاحظته مما سبق:

نلاحظ من الجدول الأعلى بأن الوسط الحسابي لجميع الفقرات اكبر من (٣) وهذا ما يشير الى ان إجابات في الاتجاه الإيجابي حيث كان ترتيبهم كالاتي الفقرة الأولى والثانية والفقرة الثالثة والرابعة والفقرة الخامسة كانت على الترتيب التالي (4.30 ; 4.25 ; 4.22 ; 3.35 ; 4.07) في حين الانحراف المعياري لهذه الفقرات يتراوح بين (1.192 و 1.051) وهذا يعني وجود تشتت ضعيف في اجابات المبحوثين .



جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من إجابات العينة المتعلقة

بالاستقطاب

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	سؤال الفقرة	رقم الفقرة
1.19	3.95	تهتم المنظمة بجمع البيانات والمعلومات عن المقدمين للتعيين من مصادر أخرى غير الاختبار والمقابلة بغرض استخدام المفاضلة	1
1.05	3.82	تستقطب المنظمة الافراد الذين يمتلكون خبرات والمهارات في المناصب الإدارية المهمة	2
1.22	3.97	ان المقابلة عامل أساسي في عملية التعيين والاختبار في المنظمة	3
1.34	3.80	تعول المنظمة على العاملين من ذو الخبرة وأصحاب الخدمة الطويلة	4
1.31	3.85	تعول المنظمة كثيرا على نتائج اختبار المتقدمين للتعيين لغرض المفاضلة	5
6.11	19.38	الوسط الحسابي والانحراف المعياري	

ما يمكن ملاحظته مما سبق :

حيث كانت هي الأخرى بالنسبة للمتوسط الحسابي يتراوح بين (3.85 الى 3.97) لجميع الفقرات، وهذا يعني ان الفقرات متقاربة جداً وهذا يؤكد ان اجابات المبحوثين تسير بتجاه ايجابي، حيث كان ترتيب الفقرات كالاتي (الفقرة الاولى، والثالثة، الثانية، والرابعة، الخامسة) حسب الترتيب (3.80;3.82;3.85;3.95;3.97) ومن جهة اخرى نلاحظ ان الانحراف المعياري للفقرات اعلى تتراوح بين (1.31 ; 1.19) وهذا يعني هناك تجانس بين اجابات افراد العينة .

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من إجابات العينة المتعلقة التدريب

والتطوير

رقم الفقرة	سؤال الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تؤمن المنظمة ان التدريب افضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية	3.80	1.324
2	تتوفر لدى المنظمة معلومات على الأداء الحالي للعاملين	3.77	1.423
3	تهتم المنظمة باشتراك العاملين في أدوات تدريبية لغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم	4.07	1.095
4	تعتبر المنظمة أهمية كبيره للأيزو ١٠٠١٥ او المتعلق بتدريب الموظفين	4.05	0.985
5	هناك ضعف في الإنتاجية لقاعدة البيانات فيما يخص مهارات العاملين الحالية	3.32	1.206
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري	19.01	6.033

ما يمكن ملاحظته مما سبق :

نلاحظ ان الوسط الحسابي لجميع الفقرات اكبر من (3) وهذا يعني ان اجابات المبحوثين تسير غي الاتجاه الايجابي وكان ترتيبهم كالاتي (الفقرة الاولى و الثانية و الفقرة الثالثة والفقرة الرابعة والفقرة الخامسة) على الترتيب الاتي (3.80; 3.77; 4.07; 4.05; 3.32) في حين كان الانحراف المعياري يتراوح بين (1.324; 1.206) وهذا يعني وجود تشتت في اجابات افراد العينة

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من إجابات العينة المتعلقة بتقييم

الاداء

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	سؤال الفقرة	رقم الفقرة
1.185	4.07	تعتمد المنظمة على تقارير نظام تقييم الأداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين	1
1.251	3.85	تحتاج المنظمة الى المعلومات كافية اكثر من الحالي لغرض نظام تقييم أداء العاملين	2
0.960	4.27	تهتم المنظمة بتوثيق كل ما يتعلق بالأفكار والعلاقات الخاصة بالعاملين	3
0.490	4.62	تشعر إدارة المنظمة بالرضا عن نتائج أداء العاملين	4
1.399	3.87	تشجع المنظمة على الابداع في انجاز الاعمال وتكافئ المبدعين	5
5.285	20.68	الوسط الحسابي والانحراف المعياري	

ما يمكن ملاحظته مما سبق :

ان المتوسط الحسابي لكل الفقرات اكبر من (3) وهو مرتفع جداً هذا يعني درجة موافقه عالية جدا بالنسبة الافراد العينة، حين كان ترتيب الفقرات كالاتي (4.27; 4.62; 3.87; 4.07) وهذا يدل ان الاتجاه ايجابي مطلق لإجابات افراد العينة .
 اما بالنسبة الانحراف المعياري لهذه الفقرات فإنه يتراوح بين (1.185 ; 1.399) وهذا يعني هناك تجانس في اجابات العينة .

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. تعددت مفاهيم ممارسات الموارد البشرية ، وتنوعت بحسب وجهات نظر الكتاب والباحثين، ولما لها من تأثير على إيجاد التوازن بين مصالح العاملين ومصالح المنظمة، ومصالح المجتمع بشكل عام، وما لها من انعكاسات على إنتاج العاملين ونجاحهم، وهذا بدوره يعزز من الابداع المنظمي.
٢. كما تسهم الموارد البشرية في تعزيز الابداع، لما لها من تصور استراتيجي في خلق افكار جديدة ومميزه .
٣. يمثل الابداع التنظيمي إطار شامل ومتنوع بحسب وجهات نظر الباحثين، كونه يشكل أهمية في تحقيق أهداف الإستراتيجية ذات المدى الطويل والمتوسط على المستوى الاقتصادي والبيئي والاجتماعية .
٤. ملاحظة وجود عوامل تؤثر على الابداع التنظيمي، بشكل مباشر وغير مباشر حيث كانت هذه العوامل خارجية او داخلية، لذا فأنها تأثر بشكل سلبي او ايجابي على الابداع في المنظمات.

ثانياً: التوصيات :

- في ضوء نتائج هذا البحث، توصل الباحث الى مجموعة من التوصيات.
١. التأكيد على اجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول موضوع البحث. الحالي وذلك لرفد المكتبات العراقية، بنتائج ودراسات حول اهمية الموارد البشرية وتأثيرها على الابداع التنظيمي .
 ٢. الاهتمام اكثر بتشجيع العاملين على العمل بروح الفريق كذلك حثهم على التحسين والابداع والتميز كما لا بد من توفير الموارد البشرية للأبداع .

٣. مراعاة جهود التخطيط للموارد البشرية في المنظمة لما تتوقع من الاحتمالات المستقبلية التي تؤثر إيجابيا او سلبيا على أداء العاملين، خصوصا في ظل الظروف الحالية.
٤. الاهتمام بتطوير معايير تقييم الاداء بشكل دائم، بما يتواءم مع تطورات العمل والاحتياجات المستقبلية، مما يجعل نتائج التقييم اكثر دقة .

المراجع والمصادر باللغة العربية:

الكتب:

١. زايد، عادل محمد، (٢٠٠٣)، "ادارة المورد البشرية رؤيه الاستراتيجيه"، مكتبة القاهرة، الطبعة الاولى.
٢. العنزي، سعد علي، (٢٠١٥)، "نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، دار الذكرة للنشر والتوزيع .
٣. اللوزي، موسى (٢٠١٠)، " التنظيم الإداري الأساليب الاستشارات"، الطبعة الأولى، عمان، الأردن .

المجلات والرسائل:

١. الجعبري، علي محمد امين احمد، (٢٠٢١)، " واقع ممارسات ادارة الموارد البشرية وعلاقة بالاداء الوظيفي"، رسالة ماجستير في الادارة العامة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا .
٢. محاضر، بلخيري مراد استاذ، (٢٠٠٩)، " وظائف واهداف ادراة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية الجزائرية"، دكتوراة قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد البشير الابراهيمية، كلية كلية العلوم الاجتماعية والنفسية .
٣. صفر، علي عقيل، (٢٠١٦)، " تاثير عوامل تنمية الابداع الإداري في تحقيق الميزه التنافسية المستدامه للمنظمات السياحية"، رسالة ماجستير فنادق الدرجة الأولى في بغداد، الجامعة المستنصرية، كلية علوم السياحة .

٤. التيمي، محمد كريم عبيد، (٢٠١٧)، " اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي "، رسالة ماجستير في ادراة الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، كلية الاعمال .
٥. أبو زريق، فاتن، (٢٠١٧)، " دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الابداع التنظيمي في المحاكم النظامية "، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين .
٦. حسين، احمد عباس، حواش،زهراء فريح،عطية، زهراء سلمان، (٢٠٢٢)، " اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي "، بحث مقدم، جامعة ميسان، كلية الادارة والاقتصاد .
٧. مخلوف، احمد، (٢٠٠٩)، " الاتجاه الحديثة في ادارة لموارد البشرية ودورها في تطوير المنظمات "، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، تخصص معايير محاسبية .
٨. نجوى، مسغوني، حياة، قدة، (٢٠١٨)، " دور الابداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية "، رسالة ماجستير إدارة الاعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
٩. الصفدي، محمد حمزه حسن، (٢٠١٩)، "اثر عملية خلق المعرفة على الابداع التنظيمي في المؤسسة العامه "، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة ال البيت، كلية الإدارة والاقتصاد والعلوم الإدارية .
١٠. امنة، بعزيز، (٢٠٢١)، " ممارسات ادارة الموارد البشرية وأثرها على التميز المؤسسي"، رسالة ماجستير ادارة اعمال، جامعة العربي بن مهدي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية .
١١. خضر، حيدر سمير، (٢٠٢٢)، "التفكير الاستراتيجي وتأثيره في الابداع التنظيمي "، رسالة ماجستير في علوم الاداره العامه، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد .

١٢. داود، غصون سعدون، (٢٠٢٠)، "تطوير الموهبة وتأثيرها في الابداع التنظيمي"، بحث مقدم النيل درجة الدبلوم العالي، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد .
١٣. جاسم، طارق كاظم، (٢٠٢٠)، " دور الجوكمه في رفع مستويات الابداع التنظيمي"، نيل درجه الدبلوم العالي في الإدارة المحلية، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد .
١٤. محمود، رؤى بكر، (٢٠٢٠)، "تأثير الابداع التنظيمي جودة الخدمة"، رسالة ماجستير التقني في تقنيات إدارة العمليات، جامعة بغداد التقنية الوسطى، كلية التقنية الإدارية .
١٥. مهدي، سامرة احمد، (٢٠١٢)، " عمليات الإدارة المعرفية واثرها في القدرات الإبداعية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (٣٠) .
١٦. كبة، فرح فائز عبد الكريم، (٢٠١٤)، " دور الابداع التنظيمي في جودة الخدمات السياحية"، رسالة ماجستير في علوم السياحة، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد .
١٧. طاهر، فاضل جميل، عبد الدائم، علي عبد السلام، (٢٠١٥)، "دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في استثمار راس المال البشري" مجلة الدنانير، العدد (٧) .
١٨. معراج، قدري احمد، (٢٠١٥) " اثر التمكين الإداري على الابداع التنظيمي"، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية .
١٩. الوكيل، منال محمد احمد، (٢٠١٩)، " اثر ادارة الموارد البشرية تجاه ادوار الافراد على تحقيق العدالة في المؤسسات العامة"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
٢٠. رجم، خالد، مناصرية، رشيد، (٢٠١٨)، " واقع تقييم اداء العاملين من وجهة نظر مديرو الموارد البشرية"، مجلة الباحث، العدد (١٨) .
٢١. الوكيل، منال محمد احمد، (٢٠١٩)، " اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية تجاه ادوار الافراد على تحقيق العدالة التنظيمية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.

٢٢. لبسيس، عماد، ربيعة، خطاش، (٢٠١٨)، " واقع تطبيق الممارسات الحديثة الادارة الموارد البشرية وعلاقتة بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية"، مجلة الباحث في العلوم الانسانية، العدد (٣٤) .

٢٣. عوض، عاطف، (٢٠٠٣)، "اثر تطبيق عناصر الابداع الإداري في التطوير التنظيمي"، مجلة جامعه دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد ٢٩، العدد الثالث .
المؤتمرات

١. فلاق، محمد بن نافلة، (٢٠١١)، "اثر التمكين الإداري على ابداع الموظفين، الملتقى الدولي حول الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعه سعد دحلب، الجزائر .

المراجع والمصادر الاجنبية

1. Mishra, L.R., (2007), Human resource management, AJM book publication, Kanpur, India, PP. 38– 66.
2. Mathis, Robert & Jakson, John,(2006),"Human Resource management", South– Western, p:66.
3. Denisi Anglelo .s & Griffin ricky w(2000)"Human resources management" houghton mifflinc company bosten.
4. Rosenberg, De Anne, (2000), "AMANAGERS GUIDE TO HIRING",copyright 2000 by de Anne Rosenberg.
5. Mol a,. Michael J & Birkinshaw b, Julian, (2009), " The sources of management innovation: When firms introduce new management practices", Journal of Business Research, No of Pages 12 .

6. Shakeel, S., & Lodhi, S. (2015). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Case of Banking Sector of Pakistan. The International Journal of Business & Management, 3(11), 76.
7. Esin, Cemal, (2010), Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish firms. Gebze Institute of Technology, School of Business Administration, Istanbul Cad, Gebze-Kocaeli, Turkey.

