

أثر إدارة الموارد البشرية على الإبداع الإداري بالمنشآت الصناعية - بالتطبيق على مصنع سور للغزل والنسيج - ولاية الجزيرة - السودان 2023 م

د. صديق عبد الرحمن شعيب صالح، د. مختار محمد خليل إبراهيم، د. سيد قطب الصادق إبراهيم عمر، د. عمر نور الدائم أحمد الطيب

قسم إدارة الأعمال. كلية علوم الإدارة والاقتصاد. جامعة البطانة. السودان. Email: siddignewsss@gmail.com
قسم إدارة الأعمال. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة كرري. السودان. Email: mokhtar19921@gmail.com
قسم إدارة الأعمال. جامعة الجوف. المملكة العربية السعودية. Email: saedgoutbelsadig@gmail.com
قسم إدارة الأعمال. كلية عنتزة الأهلية للدراسات الإنسانية والإدارية. المملكة العربية السعودية. Email: omer.hayati@hotmail.com

Corresponding Author: E-mail: siddignewsss@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Received: 21 Jan
Accepted: 25 March
Volume: 2
Issue: 1

JEL Code:

هدفت الدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين تحليل وتوصيف الوظيفة والإبداع الإداري وتحديد طبيعة العلاقة بين الاختيار والتعيين والإبداع الإداري. حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما هي طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (تحليل وتوصيف الوظيفة، الاختيار والتعيين، التدريب والأجور والحوافز)؟ كما اختبرت الدراسة عدة فرضيات؛ أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (تحليل وتوصيف الوظيفة، الاختيار والتعيين، التدريب والأجور والحوافز) والإبداع الإداري، المنهج المتبع في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيلاً وكمياً. جاءت أهم نتائج الدراسة في: يتم إلزام العاملين بالرجوع إلى الإدارة العليا في كل صغيرة وكبيرة متعلقة بالعمل الإداري. كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتوفير مناخ تنظيمي يتمتع بدرجة عالية من الملائمة لطبيعة العمل.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإبداع الإداري، المنشآت الصناعية، مصنع سور للغزل والنسيج، السودان.

Abstract

The study aimed to determine the nature of the relationship between job analysis, description, administrative and creativity and to determine the nature of the relationship between selection, appointment and administrative creativity. The problem of the study was represented in the main question: What is the nature of the relationship between human resources management practices (job analysis, description, selection, appointment, training, wages and incentives)? The study also tested several hypotheses: The most important of which is that there is a statistically significant relationship between human resources management practices (job analysis and description, selection and appointment, training, wages and incentives) and administrative creativity. The method used in the study is the descriptive and analytical method, which relies on the study of reality or the phenomenon as it exists in reality, and is concerned with describing it accurately and expressing it qualitatively and quantitatively. The most important results of the study were: Employees are obligated to refer to senior management in every major and minor matter related to administrative work. The study also recommended the need to pay attention to providing an organizational climate that is highly appropriate to the nature of work.

Keywords: Human Resources Management, Administrative Creativity, Industrial Facilities, Sur Spinning And Weaving Factory, Sudan.

المقدمة

تتعدد الأساليب والاستراتيجيات التي تتبعها المؤسسات ومنظمات الأعمال المتنوعة التميز والانتشار في المجتمع أو سوق العمل ولا يخفي على أحد أن إدارة الموارد البشرية تعد من أهم هذه الاستراتيجيات كونها تهتم بتطوير وتنمية قدرات ومهارات العاملين في المؤسسات ونظر لأهمية العنصر البشري في أي مؤسسة مهما كان مجال عملها كونه المحرك الأساسي لجميع نشاطات المؤسسة والمرتكز الرئيسي، ونتيجة لتغيرات والتطورات التقنية الحديثة بالتالي فإن اللجوء إلى الإبداع الإداري أصبح أمراً حتمياً لتكيف مع تلك التطورات حيث أثبتت الدراسات أن الإبداع الإداري يساهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار وحل المشكلات وتطوير أداء الوحدات الإدارية وبالتركيز على عناصر العملية الإبداعية يتضح أن حجر الزاوية فيها الموظف وما يمتلكه من مهارات إبداعية الذي منه وبه

تتطلب المنظمة نحو الإبداع الإداري ويجب أن تقوم إدارة الموارد البشرية بالموائمة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة مثل الاستقطاب والاختيار والتعيين والأجور والحوافز وتصميم وتحليل الوظائف والسلوك الإبداعي لدى العاملين بها.

مشكلة الدراسة:

تعاني المؤسسات الصناعية من معوقات تنظيمية وإدارية وقيود تحد من انطلاقها إلا أنه يتوفر لهذه المؤسسات من الموارد البشرية والمادية ما يؤهلها لتحقيق التميز الذي سوف ينعكس على الموقع التنافسي. ويجب أن تقوم إدارة الموارد البشرية بالموائمة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة والإبداع الإداري.

وعلى ذلك يمكن صياغة المشكلة في إطار التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: ما هي طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري؟

الأسئلة الفرعية:

1- هل هناك علاقة بين تحليل وتوصيف الوظيفة والإبداع الإداري؟

2- هل هناك علاقة بين الاختيار والتعيين والإبداع الإداري؟

3- هل هناك علاقة بين التدريب والإبداع الإداري؟

4- هل هناك علاقة بين الأجور والحوافز والإبداع الإداري؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (تحليل وتوصيف الوظيفة، الاختيار والتعيين، التدريب، الأجور والحوافز) والإبداع الإداري.

- **الفرض الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليل وتوصيف الوظيفة والإبداع الإداري.

- **الفرض الثاني:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار والتعيين والإبداع الإداري.

- **الفرض الثالث:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع الإداري.

- **الفرض الرابع:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور والحوافز والإبداع الإداري.

أهمية الدراسة:

يمكن الإشارة إلى الأهمية العلمية والعملية للدراسة علي النحو التالي:

- **الأهمية العلمية:**

1. تسهم الدراسة في تطوير الأدبيات العلمية فيما يتعلق بالعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري من خلال توفير مؤشرات ميدانية عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

2. أهميه الحاجة لمزيد من البحث في هذا المجال في دول الشرق الأوسط من بينها السودان.

- **الأهمية العملية:**

1. ترجع أهميه هذه الدراسة في إجراء الجانب العملي على قطاع المنشآت الصناعية لما له من أثر في تنميه المجتمع وتقدمه.

2. المساهمة في التوصل إلى نتائج تساعد المسؤولين عند رسم سياسات الموارد البشرية في تقدير الإبداع الإداري.

3. من خلال الإطار العلمي الذي تقدمه هذه الدراسة والذي قد يؤدي بدوره إلى تطوير الأداء المؤسسي في المصنع ودعم قدرتها التنافسية.

أهداف الدراسة:

1. تحديد طبيعة العلاقة بين تحليل وتوصيف الوظيفة والإبداع الإداري.

2. تحديد طبيعة العلاقة بين الاختيار والتعيين والإبداع الإداري.

3. تحديد طبيعة العلاقة بين التدريب والإبداع الإداري.

4. تحديد طبيعة العلاقة بين الأجور والحوافز والإبداع الإداري.

منهجيته الدراسة:

- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً.

أدوات جمع البيانات:

- أوليه: عن طريق المقابلة والاستبيان
- ثانوية: الحصول على البيانات ومعلومات الجانب النظري للدراسة من المراجع العلمية والأبحاث ذات الصلة بالموضوع بالإضافة إلى شبكة الإنترنت.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

- مفهوم إدارة الموارد البشرية :

يتلخص الهدف الرئيسي لإدارة الأفراد في تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة، أي مجموعة متفاهمة من الموظفين والعمال القادرين على العمل والراغبين فيه، فإن إدارة الأفراد يمكن تعريفها بأنها النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفاضة من هذه الثروة البشرية بأعلي كفاءة ممكنة . (محمد، 2004م ، 75 - 78).

ويعتبر مسمى إدارة الموارد البشرية تسميه حديثه نسبياً لهذا النشاط المهم، فقد تعددت المصطلحات التي كانت تشير إلى إدارة الموارد البشرية وهذه المصطلحات تتضمن موضوعات مختلفة وتختلف الإدارات حسب وعيها الإداري ونظرتها إلى العاملين في استخدام المسميات التي تشير إلى إدارة الموارد البشرية (كاظم و آخرون : 2009م ، 98 - 101) .

- أهمية إدارة الموارد البشرية:

يعتبر للعنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسع إليها هذه المنظمة سواء كانت إنتاجية وتسويقية أو تمويلية. (محمد : 1429 هـ ، 43). إلا أن هنالك عوامل أخرى تكون أهمية مثل المعلومات والبيانات بالإضافة إلى حاجة المنظمة إلى الناس والأفراد، والقوى العاملة، العنصر البشري، الموارد البشرية، وقوة العمل، وكلها مسميات واحدة وتعطي معاني واحدة تعكس أهمية الموارد البشرية كأصل من الأصول التي تمتلكها المنظمة. (سيد : 2008 م ، ص 58)

- مفهوم الإبداع الإداري:

يعرف الإبداع بأنه إيجاد طرق جديدة في العمل أو الأفكار الحديثة لحل المشاكل والتي تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وقدرات الموارد البشرية فيها كما يعرف بأنه تطبيق فكرة تطورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارجها، سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة وهي جديدة بالنسبة للمنظمة عندما تطبيقها ، (عبير ذكي : 2021 م ، 112) وتم تعريفه بأنها العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل لها، ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته فتجيب استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة كما تشمل الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة. وقد يكون الإبداع إدارياً أو علمياً أو أدبياً أو فنياً أو متمثلاً في طرح أفكار جديدة، ومفيدة أو إيجاد سلعة أو خدمة جديدة أو طريقة للعمل وزيادة التعاون بين الأفراد. (محمد و آخرون : 2015م 63 - 65)

- أهمية الإبداع الإداري:

إن الإبداع الإداري يعد أحد المداخل الإدارية الأساسية لبقاء وتطوير المنظمات، فالإبداع هو خيار استراتيجي لجميع المنظمات سواء كانت حكومية أو خاصة في شتى المجالات من أجل الازدهار والتنافس على الساحة المحلية والدولية كونه يعتبر من أكثر الموضوعات حداثة وأهمية في مجال الإدارة عموماً وخاصة في ظل التحديات العالمية الجديدة فتشجيع الإبداع والتركيز عليه أصبح في مقدمة الأهداف التي تحاول المنظمات جاهدة إنجازها كونه يدعم أي منظمة، فالمنظمات المبدعة وحدها القادرة على تحقيق النجاح مما يتطلب من الإدارة العليا سعياً مكثفاً لدعم العملية الإبداعية والتي تبدأ عادةً من الداخل (فادي غوانمة : 2017م ، 117) ، وتتمثل أهمية الإبداع الإداري في المجالات الآتية:

1. يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعده في الوصول لحل للمشكلة بطريقة أصيلة.

2. يعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يومياً، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب.
3. يسهم في تحقيق الذات الإبداعية وتطوير المنتجات الإبداعية، والإسهام في تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل.
4. يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه.
5. يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات الإدارية المخاطر والتكيف مع المتغيرات.

6. يسهم في تحفيز المنظمات لتكون بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة. كما يعتبر الإبداع ظاهرة معقدة جداً ذات محاور وأبعاد متباينة وعديدة ولهذا اختلف الباحثون في تحديد ماهيته، ولم يتفقوا على تعريف واضح ومحدد له، وذلك نظراً لتعدد الظاهرة الإبداعية نفسها، والإبداع بصورته المبسطة، ينطوي على خلق الأفكار الجديدة أو المزيج من مكونات معروفة وجعلها شيئاً جديداً يقدم حلولاً قيمة لمشكلة ما، وهو ينطوي أيضاً على دوافع وأحاسيس. فالإبداع إذن من الوظائف الأساسية التي يجب أن تعنى بها الإدارة، والتي يجب أن تضع لها أهدافها في المدى القصير والطويل، وأن تتحمل المسؤولية عن توفير فرصتها، وتهيئة الجو الملائم، وتوفير الحوافز والتقدير للناجحين فيها، وعليها أن تعلم كيف تدمج المهبة الخلاقة في التنظيم وتوجهها اتجاهها محدد (حسين نجم : 2018م 37 - 40) .

- الدراسات السابقة:

دراسة (العجمي : 2021م): هدفت الى التعرف على أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية بوجود عناصر المنظمة المتعلمة كمتغير وسيط في الشركات الصناعية الكويتية، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود مستوى متوسط من الإبداع الإداري والميزة التنافسية وعناصر المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الكويتية، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز عناصر تطبيق المنظمة المتعلمة من خلال نقل المعرفة واكتسابها ومشاركتها بين الإداريين والعاملين في الشركات الصناعية الكويتية ولا سيما العمل على توفير كل الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة لتلبية متطلبات المنظمة المتعلمة.

دراسة (شوالي : 2018م): دراسة ميدانية بينك الفالحة والتنمية الريفية ، حيث تضمنت هذه الدراسة توضيح مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحقيق وتنمية الميزة التنافسية للمؤسسة والرفع من قدرتها، وقد توصلت الباحثة من خلال دراستها للمؤسسة الخدمية بنك الفالحة والتنمية الريفية إلى نتائج أهمها: أن تبني التزام المؤسسة لمتطلبات وشروط إدارة الموارد البشرية يساهم في خلق الميزة التنافسية، تحظى إدارة الموارد البشرية باهتمام من قبل المؤسسة بالتركيز على عامل الكفاءة وتنمية قدرات الموظفين عن طريق التكوين والتدريب، وكذا الاستثمار الأمثل في رأس المال الفكري وإشراكه في العملية الاستراتيجية لتحقيق الأهداف المشتركة، تساهم الموارد البشرية الاستراتيجية في خلق الميزة التنافسية عن طريق الاستثمار الأمثل لطاقاتها من خبرات ومهارات وتطويرها بغية تحقيق شرط التميز.

- الدراسة الميدانية:

لخدمة أغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة في الجانب الميداني، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاه مفردات مجتمع الدراسة حول التساؤلات المطروحة وذلك باستخدام برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً وهو اختصار ل (Statistical Package for Social Science) والتي تعني بالعربية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، ومن ثم تحليلها من خلال مجموعه من الاساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة ، لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة ، ولقد تم استخدام الأدوات الإحصائية مثل الصدق و الثبات . تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الثبات يأخذ قيم تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هنالك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح إي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات ومن ثم عكس نتائج العينة علي مجتمع الدراسة. Cronbach.

جدول رقم (1) قيمة معامل الصدق الثبات

البيان	عدد العبارات	ألفا كرونباخ معامل
معامل الثبات	45	0.87
معامل الصدق	45	0.92

المصدر : اعداد الباحثون من بيانات المسح الميداني 2023 م

يوضح الجدول رقم (1) نتائج طريقة الاتساق الداخلي لقياس معامل الثبات لأداة الدراسة الاستبتيان ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت 0.87 وهي قيمة عالية جداً تدل على أن الاستبانة المصممة بواسطة الباحثون إذا طبقت على فرد أو على مجموعة من الأفراد عدة مرات فإنها ستعطي نفس النتائج أو التقديرات، وبالتالي فإن استبانة الدراسة يمكن وصفها بأنها ثابتة. كما يشير الجدول رقم (1) إلى أن قيمة معامل الصدق الذاتي بلغت 0.92 وهي قيمة عالية جداً، تدل على أن الاستبانة المصممة بواسطة الباحثون أثبتت صدقها في قياس ما وضعت لقياسه؛ أي أنها صالحة لقياس الجانب المقصود ولاتقيس جانباً سواه. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاحتمال لعبارات الفرضية الأولى.

جدول رقم (2) المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمالية (sig) لكل عبارة من عبارات الفرضية الأولى:

الموضوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
الهيكل التنظيمي واضح ومفهوم لدى الجميع.	2.00	.929	14.437	.000
يتم التحديد الدقيق للسلطات والمسئوليات بالمصنع .	2.16	.928	15.578	.000
يسمح بتحديد مواصفات الوظيفة وكل مكوناتها وصفها وبيان خصوصيتها بالمصنع.	2.56	1.253	13.679	.000
يتم تغير المتطلبات الوظيفية اعتماداً على تغيرات العمل بالمصنع .	2.20	.968	15.251	.000
قوانين ولوائح العمل الداخلية واضحة ودقيقة بالمصنع.	2.16	.928	15.578	.000
الدرجة الكلية	3.61	1.000	14.904	.000

المصدر : إعداد الباحثون من بيانات المسح الميداني 2023 م

يتضح من الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي يساوي (3.61)، وقيمة الاختبار (14.904) ، وقيمة (sig) تساوي (1.000) ، نجد الفرضية دالة إحصائية عند مستوى معنوية $a=0.05$ ، يستنتج الباحثون أن هناك موافقة من قبل مفردات عينه الدراسة على فقرات هذه الفرضية.

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاحتمال لعبارات الفرضية الثانية. جدول رقم (3)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمالية (sig) لكل عبارة من عبارات الفرضية الثانية

الموضوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
توجد سياسات اختيار وتعيين موضوعية بالمصنع.	3.89	.895	28.809	.000
توجد معايير وقواعد في تحديد المرشحين للوظيفة بالمصنع	3.98	1.011	26.392	.000
يتم ترشيح الموظفين وفقاً للمؤهلات والقدرات بالمصنع .	4.04	.976	27.799	.000
تتم عملية الترشيح للوظيفة بمهنية في المصنع.	3.76	1.264	19.929	.000
يتم إتباع سياسة الشخص المناسب في المكان المناسب بالمصنع.	3.64	.1.111	22.005	.000
الدرجة الكلية	3.86	1.051	24.986	.000

المصدر : إعداد الباحثون من بيانات المسح الميداني 2023 م

يتضح من الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي يساوي (3.86)، وقيمة الاختبار (24.986) ، وقيمة (sig) تساوي (1.051) ، نجد الفرضية دالة إحصائية عند مستوى معنوية $a=0.05$ ، يستنتج الباحثون أن هناك موافقة من قبل مفردات عينه الدراسة على فقرات هذه الفرضية. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاحتمال لعبارات الفرضية الرابعة جدول رقم (4)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمالية (sig) لكل عبارة من عبارات الفرضية

الموضوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
يقوم المصنع بدورات تدريبية مستمرة تمكن من اكتساب مهارات جديدة.	4.09	.874	31.368	.000
يعتمد المصنع على برامج تدريبية متنوعة بما يتناسب مع متغيرات العمل .	3.98	.753	35.416	.000
يحدد المصنع الاحتياجات التدريبية وفق خطة موضوعه مسبقاً .	4.09	.925	29.654	.000
يقيس المصنع درجة استعادة العاملين من التدريب.	3.78	.951	26.653	.000
يتم تخصيص ميزانية للتدريب.	4.71	5.631	5.612	.000
الدرجة الكلية	4.13	1.826	25.740	.000

المصدر :إعداد الباحثون من بيانات المسح الميداني 2023 م

يتضح من الجدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي يساوي (4.13)، وقيمة الاختبار (25.740)، وقيمة (sig) تساوي (1.825)، نجد الفرضية دالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، يستنتج الباحثين أن هنالك موافقة من قبل مفردات عينه الدراسة على فقرات هذه الفرضية.

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاحتمال لعبارات الفرضية الرابعة جدول رقم (5)
المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمالية (sig) لكل عبارة من عبارات الفرضية الرابعة

الموضوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
تناسب الرواتب مع احتياجات المعيشة	2.82	1.370	13.819	.000
تناسب الرواتب بالمصنع مع حجم المسئوليات الملقاة على عاتقي.	3.07	1.355	15.181	.000
يتم دفع الأجور بصورة منتظمة بالمصنع.	4.20	.919	30.642	.000
تستند المكافآت في المصنع على الأداء المتميز .	3.67	1.225	20.083	.000
يمتاز نظام الحوافز في البنك بالعدالة.	3.27	1.232	17.700	.000
الدرجة الكلية	3.40	1.220	19.485	.000

المصدر : إعداد الباحثون من بيانات المسح الميداني 2023 م

يتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي يساوي (3.40)، وقيمة الاختبار (19.485)، وقيمة (sig) تساوي (1.220)، نجد الفرضية دالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، يستنتج الباحثين أن هنالك موافقة من قبل مفردات عينه الدراسة على فقرات هذه الفرضية.

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاحتمال لعبارات الفرضية الخامسة جدول رقم (6)
المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمالية (sig) لكل عبارة من عبارات الفرضية الخامسة

الموضوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
يتم إتاحة الفرص للتعبير عن الأفكار الجديدة بالمصنع.	3.49	1.121	20.887	.000
يتم تبني الأفكار الجديدة لتشجيع العاملين بالمصنع.	3.56	1.119	21.312	.000
يتم تشجيع اقتراح أساليب مبتكرة للتطوير في إدارة المصنع .	3.67	1.108	22.203	.000
يتم تحديد برامج زمنية لتنفيذ الأفكار الجديدة بالمصنع .	3.38	1.154	19.638	.000
يتم حل المشكلات بناء على مشاركة العاملين بالمصنع .	3.67	1.087	22.626	.000
يتم إلزام العاملين بالرجوع الى الإدارة العليا في كل الأمور متعلقة بالعمل الإداري.	3.73	1.176	21.305	.000
الدرجة الكلية	3.58	1.127	21.328	.000

المصدر : إعداد الباحثون من بيانات المسح الميداني 2023 م

يتضح من الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي يساوي (3.58)، وقيمة الاختبار (21.328)، وقيمة (sig) تساوي (1.127)، نجد الفرضية دالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، يستنتج الباحثين أن هنالك موافقة من قبل مفردات عينه الدراسة على فقرات هذه الفرضية.

- النتائج و التوصيات :

تمهيد :

هدفت الدراسة بـصـور أساسية إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية على الإبداع الإداري، وبناءً على البيانات التي تم جمعها وتحليلها فقد أظهرت نتائج الدراسة بشكل عام أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها أثر كبير وفعال على الإبداع الإداري ومن أجل تحسين وتعزيز الدراسة هنالك العديد من النتائج والتوصيات يمكن تقديمها للإفادة .

أولاً : النتائج :

1. يتم تغيير المتطلبات الوظيفية اعتماداً على تغييرات العمل بالمصنع .
2. قوانين ولوائح العمل الداخلية واضحة ودقيقة بالمصنع.
3. يتم إتباع سياسة الشخص المناسب في المكان المناسب .
4. توجد معايير وقواعد في تحديد المرشحين للوظيفة.

5. يتم تخصيص ميزانية للتدريب.
6. يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وفق خطة موضوعه مسبقا .
7. يتم دفع الأجور والمرتبات بصورة منتظمة بالمصنع.
8. تستند المكافآت في المصنع على الأداء المتميز .
9. يتم إلزام العاملين بالرجوع الى الإدارة العليا في كل صغيرة وكبيرة متعلقة بالعمل الإداري
10. يتم حل المشكلات بناء على مشاركة العاملين .

ثانياً : التوصيات :

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يقدم الباحثون مجموعة من التوصيات الآتية :
1. ضرورة الاهتمام بتوفير مناخ تنظيمي يتمتع بدرجة عالية من الملائمة لطبيعة العمل.
 2. ضرورة تبني المصنع لإدارة داعمة للتطور والإبداع الإداري.
 3. يجب أن تتناسب الرواتب بالمصنع مع احتياجات المعيشة وحجم المسؤوليات الملقاة على عاتق العاملين .
 4. تطوير نظام تحليل و تطوير الوظائف بما يتناسب مع متطلبات بيئة العمل بالمصنع .
 5. ان يتم الاختيار و التعيين وفقاً للحاجة الفعلية للقوى العاملة بالمصنع .
 6. ان تكون برامج التدريب و التطوير أولوية لدى إدارة المصنع لمواكبة التطورات في سوق العمل .
 7. التحفيز و التشجيع بصورة مستمرة للأفراد لرفع مستويات الأداء بالمصنع .
 8. تنبئ المصنع لاستراتيجية واضحة معنية بالإبداع الإداري .

قائمة المراجع:

- أولاً : الكتب :

1. حمود خضر كاظم , الخريشة , ياسين كاسب ، إدارة الموارد البشرية ، دار الميسر للنشر و التوزيع و الطباعة ، الأردن ، 2009م.
2. شوالي نور الهدى ، مساهمة إدارة الموارد البشرية في خلق الميزة التنافسية بالمؤسسة الجزائرية، الجزائر، 2018م.
3. صالح محمد ، إدارة الموارد البشرية ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2004م.
4. محمد بن دليم القحطاني ،إدارة الموارد البشرية، الرياض، مكتبة العسيكان ، 1429هـ.
5. محمد هاني وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة ، عمان : دار المعترف للنشر والتوزيع، 2015 م.

ثانياً : الرسائل الجامعية و المجلات العلمية

1. حمد عامر العجمي، أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية: الدور الوسيط لعناصر المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الكويتية، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(19) ، 2021م.
2. حسين عبد الجبار نجم، دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري - بحث استطلاعي لآراء عينة من المسؤولين في ديوان وزارة التربية العراقية ، بغداد: مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم ، العدد 42 ، 2018م.
3. فادي فؤاد غوانمة، واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية ، القاهرة : مجلة كلية التربية ، المجلد 53 ، العدد 133 ، 2017م.
4. عبير سالم محمد زكي ، تشخيص أبعاد الإبداع الإداري في مديرية تربية نينوي، تكريت : مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة تكريت ، المجلد 17 ، العدد 56 ، 2021م.