

إطار مقترح للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية دراسة بلحدي شركات المنتجات الورقية

ياسمين عز الدين أنور^(١) - سيد محمود السيد الخولي^(٢) - ماجدة محمد جبريل^(٣)
وسيم وجيه الكسان رزق الله^(٣)

(١) باحثة بمعهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس (٣) معهد طبية العالي للحاسب والعلوم الإدارية

المستخلص

من الضروري أن يتغير نمط التفكير داخل المؤسسات والإدارات المختلفة من نمط التفكير التقليدي إلى نمط جديد يتماشى مع المتغيرات المتسارعة التي تحدث من حولنا وهو أسلوب التفكير الابتكاري والإبداعي الذي يهدف دائماً إلى التطوير والتجديد. وهدف البحث إلى الوصول إلى إطار مقترح للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية. للتحقق من صحة فرض البحث الرئيسي لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتطوير وتحسين أداء البيئة الداخلية للموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتكوين الإطار النظري للبحث. وتم جمع البيانات من خلال استمارة استقصاء كأداة رئيسية للبحث من خلال عينة مكونة من (٣٠٠) العاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

وقد أسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين أبعاد الإبداع الوظيفي وتنمية الموارد البشرية. كما يوجد تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لأبعاد الإبداع الوظيفي (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) على تنمية الموارد البشرية بنسبة (٥٤,٦%). وقد أوصى الباحثون بأهمية إنشاء إدارة للإبداع الوظيفي وذلك لتطوير وتحسين أداء العاملين داخل شركة سما مصر للمنتجات الورقية، العمل على تشجيع العاملين على تقديم أفكارهم ومقترحاتهم الجديدة.

المقدمة

إن التحديات التي تفرضها الظروف المتجددة على المجتمع العالمي جعلت الدول المتقدمة تدرك أن الممارسات المألوفة لم تعد كافية لمواجهة المواقف الجديدة، فكل موقف جديد ينطوي على مشكلات متنوعة تتطلب طلاقة في التفكير ومرونة في التنفيذ، وأصالة وتفرداً في الحل ولذا اهتمت الدول بتنمية قدرات وإمكانيات أفرادها ولاسيما قدراتهم الإبداعية وفتحت أبوابها أمام العقول الموهوبة المبدعة ووفرت لهم الفرص المادية والمعنوية، وهيأت لهم المناخ المناسب لاستثمار وتنمية قدراتهم الإبداعية في كافة المجالات. Dilekkara Hoca, (Aycakurnaz, 2014, 131)

ومن هنا أصبح من الضروري أن يتغير نمط التفكير داخل المؤسسات والإدارات المختلفة من نمط التفكير التقليدي إلى نمط جديد يتماشى مع المتغيرات المتسارعة التي تحدث من حولنا وهو أسلوب التفكير الابتكاري والإبداعي الذي يهدف دائماً إلى التطوير والتجديد. (أسامة محمود فريد، ٢٠٠٧، ص ٩)

ولن تتمكن إدارة الموارد البشرية من توفير هذا العنصر أو المورد البشري وجعله قوة عمل حقيقية وفعالة ومفيدة داخل المنظمة، ويدين لها بالانتماء والولاء ويعمل بكل طاقاته وإمكانياته لرفع شأن المؤسسة أو المنظمة إلا من خلال خطة استراتيجية طويلة المدى تشمل على رؤية واضحة ورسالة محددة وأهداف واقعية قابلة للتطبيق العملي بعيدة عن الفلسفات النظرية وسياسات وإجراءات في مجال التحفيز المعنوي والمادي فضلاً عن توفير بيئة عمل مناسبة تمكنه من استخراج إبداعاته وابتكاراته وعن القيام بأداء واجبات عمله وسيتم تطبيق هذا البحث بشركة سما مصر للمنتجات الورقية. (عمر وصفي عقيلي، ٢٠٠٥)

وبالتالي فإن تطوير وإدارة الموارد البشرية ضرورة حضارية تفرضها متطلبات الإنتاجية ولا يمكن تصور مجتمع متقدم في إمكاناته الإنتاجية فقيراً في إمكاناته البشرية وهذا ما أكد عليه مؤتمر هيئة الأمم المتحدة المنعقد في القاهرة عام ١٩٩٦م بشأن البلدان الأفريقية إلى أن مدى ونوعية تأهيل الأفراد يعتبران عاملاً رئيسياً للتقدم وأن النقص في العمل المؤهل والخبرة

الفنية هما السبب الرئيسي الذي يحول دون التنمية السريع. (عادل حرحوش الفرجي وآخرون، ٢٠٠٣، ص ٢٩)

لذا فإن المؤسسات أو المنظمات تجد تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التطوير السريع، وتبرز أهمية التلازم بين متطلبات الإدارة الحديثة والإبداع الوظيفي حتى تواجه هذه التحديات كما أن الإبداع أصبح بمثابة الأمل الأكبر للمؤسسات والمنظمات لحل الكثير من المشكلات التي تواجهها وتطوير مستقبلها لا يعتمد على الكوادر البشرية فحسب وإنما يعتمد على توفير نوع متميز من العاملين وعلى أفراد مبدعين في مختلف المجالات وهذا ما يجعل تلك المؤسسات تهتم بتنوع أساليب إدارتها في العمل والتخلي عن السياسات الإدارية القديمة وتحديثها وتطوير البيئة التحتية وتوظيف تقنيات إبداعية جديدة لم تكن معروفة من قبل لتصبح تلك المؤسسات أكثر قدرة على المنافسة ومواجهة المخاطر والتحديات. (محمود كمال عربي، ٢٠١٦)

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في القصور في وجود إطار واضح للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين أداء الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية فضلاً عن عدم وجود تدريب لتنمية العنصر البشري على الإبداع في العمل بجانب غياب المنافسة بين العاملين على تقويم أفكار جديدة تسهم في تطوير وتحسين أدائهم بالإضافة إلي وجود فجوة بين المستويات الإدارية العليا والعاملين في المستويات الوظيفية الأدنى، وتبين ذلك من خلال إجابة عينة استطلاعية بعدد (٣٠) من العاملين بالشركة مؤكدين على وجود مشكلة في الإبداع الوظيفي حيث كانت نسبة الموافقة على وجود (توليد أفكار جديدة) (٢٣%) و(تنفيذ التغيير) بنسبة (٢٩%) أما (حل المشكلات) كانت بنسبة (٣١%) مما انعكس سلباً على الأداء الكلي، وبالتالي يؤثر هذا القصور على تحسين أداء الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

أسئلة البحث

- ومن ثم طرح الباحثون في ضوء المشكلة السابق عرضها التساؤلات التالية:
- ما أهمية الإبداع الوظيفي في تطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية؟
 - ما مدى مساهمة للإبداع الوظيفي في إطلاق قدرات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية؟
 - ما مدى مساهمة للإبداع الوظيفي في تنمية مهارات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية؟
 - ما مدى وجود علاقة بين الإبداع الوظيفي وتحقيق رضا العاملين؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية: يستهدف البحث الوصول إلى إطار مقترح للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- (1) التعرف على مساهمة الإبداع الوظيفي في إطلاق قدرات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية .
- (2) دور الإبداع الوظيفي في تنمية مهارات الموارد البشرية في الشركة محل الدراسة.
- (3) هل يساهم الإبداع الوظيفي في تحقيق الرضا لدى العاملين.
- (4) العمل على تحقيق التنمية المستدامة سواء داخل الشركة (سما مصر للمنتجات الورقية).
- (5) تقليل الملوثات قدر الإمكان وذلك من خلال طرق وحلول وأساليب مبتكرة بأيدي العاملين.

فروض البحث

يتمثل الفرض الرئيسي للبحث في: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتطوير وتحسين أداء البيئة الداخلية للموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية".

ويتفرع من هذا الفرض مجموعة فروض فرعية هي:

- (١) يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وإطلاق قدرات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.
- (٢) يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتنمية مهارات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.
- (٣) يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتحقيق الرضا للعاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

متغيرات البحث

يبني البحث الحالي نموذجاً افتراضياً يعبر عن إطار مقترح للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية من خلال تحقيق الأهداف من خلال متغيرات الدراسة التالية:

- المتغير المستقل (الإبداع الوظيفي).
- المتغير التابع (تطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية).

الدراسات السابقة

دراسة (جمال عبد الحميد، ٢٠١٢): تهدف الدراسة إلى تحديد أثر الهيكل التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة التحويلية والإبداع الإداري.
- التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بقطاع الاتصالات المصري ومدى توافر سمات القيادة التحويلية.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الإداري بهذا القطاع.
 - اختبار العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الإداري في ظل تغير الهيكل التنظيمي لهذه الشركات.
 - تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي تساعد إدارة هذه الشركات على تحسين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بها.
- وتوصلت الدراسة إلى: ارتفاع المتوسط العام لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري لشركات الاتصالات بوجه عام وشركة أوراسكوم تليكوم بصفة خاصة، حيث بلغت قيمته (٤,٥٨) وبانحراف معياري (٠,٣٢) وباستخدام اختبار كروسكال واليز تبين معنوية الاختلافات بين هذه الشركات حول الإبداع الإداري.
- تظهر عينة الدراسة أن هناك اتفاق على تأثير نمط القيادة التحويلية على الإبداع الإداري، وقد تبين باستخدام نموذج الانحدار الجزئي أن أهم أبعاد نمط القيادة التحويلية التي تؤثر في الإبداع الإداري هي على الترتيب (الكاريزما التحفيز المهم، مراعاة مشاعر الآخرين، الاستثارة الفكرية)، وباستخدام معامل التحديد تبين أن هذه الأبعاد تفسر ما يقرب من (٥١%) من التغيرات في مستوى الإبداع الإداري بما يتفق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة.
- باستخدام نموذج الانحدار البسيط تبين أن للهيكل التنظيمي دوراً هاماً في العلاقة بين نمط القيادة التحويلية والإبداع الإداري، حيث تبين أن نمط القيادة التحويلية كمتغير مستقل يفسر (٥٠,٢%) من التغيرات في الإبداع الإداري كمتغير تابع في الشركات التي يتسم هيكلها التنظيمي بالميكانيكية، في حين تبين أنها تفسر (٧٩,٦%) من التغيرات في الإبداع الإداري في الشركات التي يتسم هيكلها التنظيمي بالعضوية.
- دراسة جاد (٢٠١٤):** هدفت إلى التعرف على تأثير العلاقة بين التميز الإداري والإبداع في البنوك محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع والتميز هما العنصران اللذان يقدمان

الميزة التنافسية كمعيار هام لتحديد المنظمات الناجحة، وأنه توجد علاقة موجبة بين التميز الإداري والإبداع، وأن هناك تأثير لإبعاد التميز الإداري على الإبداع. **دراسة عبد الحليم (٢٠١٥):** قام بمحاولة منه للتعرف على أثر تنمية الإبداع على العاملون بهيئة البريد من خلال التركيز على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية لتنمية الإبداع عند العاملون، وتوصلت الدراسة إلى جود علاقة معنوية بين كل من (جودة تصميم استراتيجية الموارد (الرؤية، الرسالة، الأهداف)، وفعالية تطبيق استراتيجية الموارد البشرية، والدور الاستراتيجي للموارد البشرية) ومستوى الإبداع لدى العاملون.

قام كل من (Nadezhda & Gusel, 2015) بدراسة وتحليل الإبداع ومفاهيمه وكيفية تنميته في التعليم العالي الحديث، وكيفية إدماج ظاهرة الإبداع في مجال التعليم الحديث، وتناولوا أيضاً دور وأهداف ومهام مفهوم التعليم الإبداعي، وقد أوصت الدراسة بضرورة تضمين الإبداع في المناهج الدراسية وتطوير التعليم العالي وتزويد الطلاب بالمعارف الإنتاجية، وأهمية الانتقال من النظام التقليدي للتعليم إلى نظام الإبداع في التعليم على أساس الاعتماد على النموذج التعليمي المبتكر من قبل الباحثين لأن المجتمع الروسي في حاجة على أفراد لديهم قدرات إبداعية ومن الضروري الإشارة على أن الإبداع يرد في أنواع مختلفة من الأفكار ويتم التشديد بشكل خاص على ضرورة العمل مع المبدعين عالمياً.

قام كل من (Nadezhda & Gusel, 2015): بدراسة وتحليل "الإبداع" ومفاهيمه وكيفية تنميته في التعليم العالي الحديث، وكيفية إدماج ظاهرة الإبداع في مجال التعليم الحديث، وتناولوا أيضاً دور وأهداف ومهام مفهوم التعليم الإبداعي. وقد أوصت الدراسة بضرورة تضمين الإبداع في المناهج الدراسية وتطوير التعليم العالي وتزويد الطلاب بالمعارف الإنتاجية، وأهمية الانتقال من النظام التقليدي للتعليم إلى النظام التعليمي الإبداعي على أساس الاعتماد على النموذج التعليمي المبتكر من قبل الباحثين، لأن المجتمع الروسي في حاجة إلى أفراد لديهم قدرات إبداعية، ومن الضروري الإشارة إلى أن "الإبداع" يرد في أنواع مختلفة من الأفكار، ويتم التشديد بشكل خاص على ضرورة العمل مع المبدعين عالمياً.

أجرى كل من (Akhmetzyanova, and Natalia, 2015) دراسة للتعرف على مستوى الإبداع في التدريس من خريجي كليات المعلمين، والتعرف على القدرات الإبداعية للمدرسين والطلاب للبحث عن درجة تطور مكونات الإبداع الفردي في مهارات التدريس، وكان الاستنتاج أن كلية المعلمين تخرج الأشخاص المبدعين في المستوى المتوسط، وعلى مستوى عالي من الصفات البيروقراطية، وأدنى مستوى لمتوسط مستوى القدرة على التنمية الشخصية.

الإطار النظري

مصطلحات البحث:

الإبداع: طرح فكرة جديدة غير مسبوقة من قبل على مستوى العالم. استخلاص وظيفة جديدة لشئ قائم قديم موجود له وظيفة أخرى.

إن الباحثين الذين تعرضوا للبحث والدراسة لموضوع الإبداع لم يتفقوا فيما بينهم على مصطلح واحد كما اختلفوا في تعريفاتهم باختلاف الأطر والمدارس والاتجاه الفلسفي الذي ينتمي إليه الباحث ولذلك يوجد عدة تعريفات للمصطلح الواحد كالتالي:

هو كشف لوقائع وحقائق وقيم يتجاوز بها الإنسان ما هو سائر في حياتنا والإبداع لا يقتصر على الأدب والفن بحكم ثقافتنا وإنما يجب أن يمتد ليشمل كل المجالات الفكرية والعلمية والاجتماعية وأنه ليس تقليداً أو تكراراً أو استنساخاً لشيء متحقق وإنما هو إيجاد شيء غير مسبوق، فهو تمرد على نهج تقليدي وصولاً على نهج جديد في تناول ظواهر الواقع. (سعد الدين خليل سعد عبد الله، ٢٠١٤، ص ١٥)

كما أن الإبداع تعبير وتعظيم حصيلة ونتاج الموارد والإمكانات وهو يرتبط بالتغيير الذي يتيح الفرصة لتحقيق الجديد فالإبداع المنظم يتكون من البحث، والتحليل الهادف للفرص المتاحة فهو جهد منظم يتصف بالاتصال في ذات الوقت. (محمود عبد اللطيف موسى، ٢٠١٦، ص ٦٠)

الإبداع الإداري: يتضمن جميع العمليات التي يمارسها الفرد داخل المنظمة ويتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والخروج عن المألوف سواء للفرد أو المنظمة التي يعمل بها والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التعامل مع البيئة. (أكرم محمد عبد الباسط، ٢٠١٣، ص ٢٢)

كما أن الإبداع الإداري عبارة عن الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون والتي تقضي إلى عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف الشركة أو المنظمة وأكثر خدمة للمجتمع. (أميمة عبد العزيز القاسمي، ٢٠٠٢، ص ٥٥١)

القيم: مجموعة من المعتقدات التي تمثل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة من الاتجاهات، توجه الأشخاص نحو غايات أو وسائل تحققها أو أنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص لأنهم يؤمنون بصحتها وقد تتكون القيم من حالات واقعية وإدراكية توجه السلوك وقد تكون مكتسبة يتعلمها الفرد. (أكرم محمد عبد الباسط، ٢٠١٣، ص ٢٢)

القدرات الإبداعية: هي مجموعة من المهارات والاستعدادات والخصائص التي يتميز بها الأفراد والتي تمكنهم من إنتاج فكرة جديدة متميزة، قابلة للتطبيق في بيئة العمل بهدف حل مشكلة ما أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ الأعمال بشكل يكفل تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة وهناك العديد من العناصر التي تشتمل عليها القدرات الإبداعية منها. (أشرف يوسف سليم همام، ٢٠١٠، ص ١٥٠)

- قدرة الأصالة: هي المقدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار التي تتسم بالندرة وأنها مفيدة وغير مرتبطة بتكرار أفكار سابقة.
- قدرة الطلاقة: هي المقدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار لموضوع ما، خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً.

- (ج) القدرة على قبول المخاطرة: وهي قدرة الفرد على أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة ولديه الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن هذه الأفكار أو العمل الذي يقوم به.
 - (د) قدرة الحساسية للمشكلات: وهي القدرة التي من خلالها يستطيع الفرد أن يستشعر (يكشف) المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء، ونواحي القصور وبحس بالمشكلات إحساساً مرهفاً.
 - (هـ) المرونة الفكرية.
 - (و) الأصالة الفكرية.
- الأداء الوظيفي:** يقصد بمفهوم الأداء الوظيفي المخرجات والأهداف التي تسعى الشركة أو المؤسسة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، لذا فهو يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف وذلك عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل الشركة.
- ويتضمن معايير أخرى بجانب معياري الكفاءة والفعالية مثل: معدلات دوران الموظفين والحوادث والغياب والتأخير عن العمل وأن الفرد العامل الجيد هو الذي تكون إنتاجيته عالية، ويسهم أدائه في تقليل المشاكل المرتبطة بالعمل كالانتظام وقلة الحوادث وأن الأداء المرضي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل الفعالية وكفاءة مع حد أدنى من المشاكل والمعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل.
- بينما عرف (Theresa) الأداء الوظيفي بحسب نتائج السلوك الذي رافق ذلك الأداء، وفرق (Tomas) لمفهوم الأداء بين كل من السلوك والإنجاز والأداء فعرّف السلوك بأنه ما يقوم به الأفراد من أعمال في الشركة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات وأداء النشاطات والمهام المكلفين بها وجميع الأعمال التي يمارسونها في سبيل إنجاز الأعمال الموكلة لهم،

كما عرف الإنجاز بأنه ما يبقى من أثر أو نتائج بعد توقف الأفراد عن العمل، كالمخرجات النهائية. (دعاء عبد الله عمر، ٢٠١٢، ص ١٢٥)

مفهوم الموارد البشرية: هي مجموعة الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات. (أحمد محمود الشريف، ٢٠٠١، ص ٤٥)

مفهوم الكفاءة البيئية: "عرفت الكفاءة البيئية من قبل مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة WBCSD بأنها الكفاءة البيئية تتحقق عندما تتوافر سلع وخدمات ذات أسعار تنافسية تشبع الحاجات الأساسية وتحقق جودة الحياة وتقلل من الوقت ذاته بدرجة متزايدة من التأثيرات البيئية وكثافة الموارد المستخدمه خلال دورة الحياة إلى المستوى الذي يتماشى على الأقل على طاقة التحمل التقديرية لكوكب الأرض". (وسيم وجيه إلكسان، ٢٠١٧، ص ١١)

مفهوم الأداء البيئي: بأنه نتائج قابلة للقياس لإدارة الجوانب البيئية للمؤسسة التي يمكن قياسها في إطار نظم الإدارة البيئية على أساس سياسات المؤسسة وأهدافها وغاياتها البيئية أو أي متطلبات أخرى للأداء البيئي.

(International organization for standardization ISO 14001, 2004)

منهج البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتطلب إجراء نوعين من الدراسة:

دراسة نظرية: في شكل عرض تحليلي للدراسات والبحوث السابقة المهمة بموضوع البحث وأسلوب والدراسات المكتبية للمراجع والقراءات والدراسات العلمية العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع البحث والتي تقوم على جمع البيانات والمعلومات من الكتب والمراجع والدوريات والمجلات العلمية المتخصصة المرتبطة بموضوع البحث.

دراسة ميدانية: والتي تعتمد على استبيان لمعرفة أثر الإبداع الوظيفي على تطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية بالتطبيق على عينة عشوائية من مختلف المستويات الوظيفية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية بمدينة العاشر من رمضان.

محدود البحث

الحدود المكانية: شركة سما مصر للمنتجات الورقية بمدينة العاشر من رمضان.
الحدود البشرية: التطبيق على عينة عشوائية من مختلف المستويات والقطاعات الوظيفية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.
الحدود الزمنية: عشرون شهراً.

عينة البحث

اقتصر البحث على عينة عمديه من العاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية بعدد (٣٠٠) من مستويات وظيفية مختلفة.

إجراءات البحث

أداة الدراسة: القسم الأول: تم تصميم استمارة استبيان خاصة باستطلاع آراءهم حول إطار مقترح للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية - دراسة بيئية لإحدى شركات المنتجات الورقية، وتتكون الاستبانة من قسمين: القسم الأول: يحتوى على لخصائص الديموجرافية (النوع - السن - المستوى التعليمي - مدة الخدمة).
القسم الثاني: يتضمن فقرات الاستبانة الرئيسية التي تشتمل على: الأداء البيئي - الإبداع الوظيفي وأبعاده (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات)، وتنمية الموارد البشرية وأبعاده (رضا العاملين - تنمية مهارات الموارد البشرية - إطلاق قدرات الموارد البشرية).

جدول (١):

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات
توليد أفكار جديدة	٦ عبارات
تنفيذ التغيير	٦ عبارات
حل المشكلات	٦ عبارات
إجمالي الإبداع الوظيفي	١٨ عبارات
إطلاق قدرات الموارد البشرية	٤ عبارات
تنمية مهارات الموارد البشرية	٤ عبارات
رضا العاملين	٤ عبارات
إجمالي تنمية الموارد البشرية	١٢ عبارات
إجمالي الاستبيان	٣٠ عبارة

اختبار الثبات وصدق الإتساق الداخلي:

١. اختبار الثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbachs لاختبار ثبات أبعاد الاستبيان.

٢. اختبار صدق الإتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبيان وإجمالي الاستبيان.

ثبات الاستبيان: للتحقق من ثبات الاستبيان لإمكانية الاعتماد على نتائج الاستبيان استخدمت الباحثون معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

جدول (٢): ثبات العبارات لأبعاد الإبداع الوظيفي

أبعاد الإبداع الوظيفي	عدد العبارات	قيمة ألفا
توليد أفكار جديدة	٦	٠,٩٠٧
تنفيذ التغيير	٦	٠,٧٨٤
حل المشكلات	٦	٠,٩١٥
إجمالي الإبداع الوظيفي	١٨	٠,٩٣٦

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم مرتفعة حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (٠,٩٠٧ - ٠,٧٨٤ - ٠,٩١٥) لأبعاد الإبداع الوظيفي (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) على التوالي وهي قيم مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وكانت قيمة ألفا لإجمالي الإبداع الوظيفي (٠,٩٣٦) وهي قيمة مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية العبارات وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

جدول (٣): ثبات العبارات لأبعاد تنمية الموارد البشرية

قيمة ألفا	عدد العبارات	أبعاد تنمية الموارد البشرية
٠,٨٣٤	٤	إطلاق قدرات الموارد البشرية
٠,٩٣٢	٤	تنمية مهارات الموارد البشرية
٠,٩٠١	٤	رضا العاملين
٠,٩٤٦	١٢	إجمالي تنمية الموارد البشرية

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم مرتفعة حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (٠,٨٣٤ - ٠,٩٣٢ - ٠,٩٠١) لأبعاد تنمية الموارد البشرية (إطلاق قدرات الموارد البشرية - تنمية الموارد البشرية - رضا العاملين) على التوالي وهي قيم مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وكانت قيمة ألفا لإجمالي تنمية الموارد البشرية (٠,٩٤٦) وهي قيمة مرتفعة أكبر من (٠,٥)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية العبارات وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

جدول (٤): ثبات العبارات لبعء الأداء البيئي

قيمة ألفا	عدد العبارات	المتغيرات
٠,٥٦٨	١٥	إجمالي الأداء البيئي

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ألفا لإجمالي الأداء البيئي (٠,٥٦٨) وهي قيمة جيدة أكبر من (٠,٥)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية العبارات وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

صدق الإتساق الداخلي للاستبيان: تم حساب معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للبعد والتي نتجت عن تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة، وقام الباحثون بحساب صدق الإتساق الداخلي كالتالي:

جدول (٥): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الإبداع الوظيفي

أبعاد الإبداع الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	الدالة المعنوية
توليد أفكار جديدة	٠,٩٠٥ (**)	٠,٠٠١
تنفيذ التغيير	٠,٨٠٧ (**)	٠,٠٠١
حل المشكلات	٠,٩١٠ (**)	٠,٠٠١

من جدول صدق الاتساق الداخلي السابق لأبعاد الإبداع الوظيفي نجد أن معامل الارتباط بين أبعاد الإبداع الوظيفي وإجمالي الإبداع الوظيفي دالة معنوياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الإبداع الوظيفي وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون بين (٠,٩٠٥ - ٠,٨٠٧ - ٠,٩١٠) لكل (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) على التوالي.

جدول (٦): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد تنمية الموارد البشرية

أبعاد تنمية الموارد البشرية	معامل ارتباط بيرسون	الدالة المعنوية
إطلاق قدرات الموارد البشرية	٠,٨٩٠ (**)	٠,٠٠١
تنمية مهارات الموارد البشرية	٠,٩٣٢ (**)	٠,٠٠١
رضا العاملين	٠,٩٠٢ (**)	٠,٠٠١

من جدول صدق الاتساق الداخلي السابق لأبعاد المرونة الوظيفية نجد أن معامل الارتباط بين أبعاد تنمية الموارد البشرية وإجمالي تنمية الموارد البشرية دالة معنوياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لأبعاد تنمية الموارد البشرية وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون بين (٠,٨٩٠ ، ٠,٩٣٢ ، ٠,٩٠٢) لكل (إطلاق قدرات الموارد البشرية - تنمية الموارد البشرية - رضا العاملين) على التوالي.

جدول (٧): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان

أبعاد الاستبيان	معامل ارتباط بيرسون	الدالة المعنوية
الإبداع الوظيفي	٠,٢٥٢ (**)	٠,٠٠١
تنمية الموارد البشرية	٠,٢٤٦ (**)	٠,٠٠١
الأداء البيئي	٠,٩٠٦ (**)	٠,٠٠١

من جدول صدق الاتساق الداخلي السابق لأبعاد الاستبيان نجد أن معامل الارتباط بين الاستبيان وإجمالي الاستبيان دالة معنوياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون بين (٠,٢٥٢، ٠,٢٤٦، ٠,٩٠٦) لكل من (الإبداع الوظيفي - تنمية الموارد البشرية - الأداء البيئي) على التوالي.

نتائج البحث ومناقشتها

إختبار صحة الفروض:

الفرض الأول: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتطوير وتحسين أداء البيئة الداخلية للموارد البشرية".

جدول (٨): العلاقة الارتباطية بين أبعاد الإبداع الوظيفي وتنمية الموارد البشرية

المتغيرات	توليد أفكار جديدة	تنفيذ التغيير	حل المشكلات	الإبداع الوظيفي	إطلاق قدرات الموارد البشرية	تنمية مهارات الموارد البشرية	رضا العاملين	تنمية الموارد البشرية
معامل ارتباط	١	٠,٥٩٦	٠,٧٤٨	٠,٩٠٥	٠,٦٦٥	٠,٥٦٠	٠,٥٧٢	٠,٦٥٦
الدالة المعنوية		٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل ارتباط	٠,٥٩٦	١	٠,٦٠٤	٠,٨٠٧	٠,٥٤٢	٠,٤٩٣	٠,٤٧٩	٠,٥٥٤
الدالة المعنوية	٠,٠٠١		٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل ارتباط	٠,٧٤٨	٠,٦٠٤	١	٠,٩١٠	٠,٧٢٨	٠,٦٤٧	٠,٥٤٨	٠,٧٠٤
الدالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١		٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل ارتباط	٠,٩٠٥	٠,٨٠٧	٠,٩١٠	١	٠,٧٤٤	٠,٦٥٢	٠,٦١١	٠,٧٣٣
الدالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١		٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل ارتباط	٠,٦٦٥	٠,٥٤٢	٠,٧٢٨	٠,٧٤٤	١	٠,٧٤٨	٠,٦٩٦	٠,٨٩٠
الدالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١		٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل ارتباط	٠,٥٦٠	٠,٤٩٣	٠,٦٤٧	٠,٦٥٢	٠,٧٤٨	١	٠,٧٦٧	٠,٩٣٢
الدالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل ارتباط	٠,٥٧٢	٠,٤٧٩	٠,٥٤٨	٠,٦١١	٠,٦٩٦	٠,٧٦٧	١	٠,٩٠٢
الدالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١
معامل ارتباط	٠,٦٥٦	٠,٥٥٤	٠,٧٠٤	٠,٧٣٣	٠,٨٩٠	٠,٩٣٢	٠,٩٠٢	١
الدالة المعنوية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق للعلاقة الارتباطية بين أبعاد الإبداع الوظيفي وتنمية الموارد البشرية وجود علاقة إرتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين أبعاد الإبداع الوظيفي وتنمية الموارد البشرية وكما بالجدول أعلاه.

جدول (٩): اختبار الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية

مستوى المعنوية	قيمة ف (F)	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	مستوى المعنوية	قيمة ت (t)	معامل الانحدار (B)	المتغيرات المستقلة
٠,٠٠١	٦٦,٥٧٣	٠,٥٤٦	٠,٧٣٩	٠,١	١,٥٨٢	٠,٤٤٠	الثابت
				٠,٠٠٣	٢,٩٩٦	٠,٢٤٤	توليد أفكار جديدة
				٠,٠٣	٢,١٤٩	٠,١٨٩	تنفيذ التغيير
				٠,٠٠١	٥,٢٣٨	٠,٤١٨	حل المشكلات

يتضح من الجدول السابق لنتائج تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير أبعاد الإبداع الوظيفي (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) وتنمية الموارد البشرية أن قيمة معامل الارتباط (R) للنموذج بلغت (٠,٧٣٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لذا توجد علاقة ارتباط بين الإبداع الوظيفي (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) وتنمية الموارد البشرية.

تبين من خلال الجدول السابق أن معامل التحديد (R^2) للانحدار المتعدد كانت (٠,٥٤٦) وهناك تنبؤ بتأثير لأبعاد الإبداع الوظيفي (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) على تنمية الموارد البشرية بنسبة (٥٤,٦%) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (٦٦,٥٧٣) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

ومن خلال نتائج اختبار (t) يتضح وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) لكل من (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) على تنمية الموارد البشرية بمعنوية (٠,٠٠١).

مما سبق نرفض الفرض الأول العدمي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتطوير وتحسين أداء البيئة الداخلية للموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

ونقبل الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتطوير وتحسين أداء البيئة الداخلية للموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية. الفرض الأول الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

جدول (١٠): إختبار الانحدار البسيط لتأثير للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الإندحار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير الإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية	٠,٩١٧	٠,٧٤٤	٠,٥٥٣	٢٠٧,٩٢٦	١٤,٤٢	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط أن قيمة معامل الارتباط (R) بين الإبداع الوظيفي وإطلاق قدرات الموارد البشرية بلغ (٠,٧٤٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وكانت مستوى المعنوية للعلاقة (٠,٠٠١)، ومن خلال نتائج معامل التحديد (R^2) التي بلغت (٠,٥٥٣) للانحدار نجد أن هناك تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية بنسبة (٥٥,٣%) وباختبار معنوية نموذج الإندحار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (٢٠٧,٩٢٦) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار، وتم من خلال النموذج اختبار معنوية معامل الانحدار (B) والذي يوضح وجود علاقة طردية بين الإبداع الوظيفي وإطلاق قدرات الموارد البشرية وبالاعتماد على قيمة (ت) والتي بلغت (١٤,٤٢) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يظهر معنوية معامل الانحدار (B).

مما سبق نرفض الفرض الأول الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية. ونقبل الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية. الفرض الثاني الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

جدول (11): إختبار الانحدار البسيط لتأثير الإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير الإبداع الوظيفي على تنمية مهارات الموارد البشرية	٠,٩٦٤	٠,٦٥٢	٠,٤٢٥	١٢٣,٩٨٥	١١,١٣٥	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط أن قيمة معامل الارتباط (R) بين الإبداع الوظيفي وتنمية الموارد البشرية بلغ (٠,٦٥٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وكانت مستوى المعنوية للعلاقة (٠,٠٠١)، ومن خلال نتائج معامل التحديد (R²) التي بلغت (٠,٤٢٥) للانحدار نجد أن هناك تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) للإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية بنسبة (٤٢,٥%) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (١٢٣,٩٨٥) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار، ثم من خلال النموذج اختبار معنوية معامل الانحدار (B) والذي يوضح وجود علاقة طردية بين الإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية وبالاعتماد على قيمة (ت) والتي بلغت (١١,١٣٥) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يظهر معنوية معامل الانحدار (B).

مما سبق نرفض الفرض الثاني الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.
ونقبل الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.
الفرض الثالث الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

جدول (١٢): إختبار الانحدار البسيط لتأثير الإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين

المتغيرات	معامل الإندار (B)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	قيمة ف (F)	قيمة ت (t)	مستوى المعنوية
تأثير الإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين	٠,٧٨٥	٠,٦١١	٠,٣٧٣	٩٩,٩٧٤	٩,٩٩٩	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق لتحليل الانحدار الخطي البسيط أن قيمة معامل الارتباط (R) بين الإبداع الوظيفي وتحقيق رضا العاملين بلغ (٠,٦١١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وكانت مستوى المعنوية للعلاقة (٠,٠٠١)، ومن خلال نتائج معامل التحديد (R2) التي بلغت (٠,٣٧٣) للانحدار نجد أن هناك تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) للإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين بنسبة (٣٧,٣%) وباختبار معنوية نموذج الانحدار بالاعتماد على قيمة (ف) التي بلغت (٩٩,٩٧٤) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار، تم من خلال النموذج اختبار معنوية معامل الانحدار (B) والذي يوضح وجود علاقة طردية بين الإبداع الوظيفي وتحقيق رضا العاملين وبالاعتماد على قيمة (ت) والتي بلغت (٩,٩٩٩) بمستوى معنوية (٠,٠٠١) مما يظهر معنوية معامل الانحدار (B).

مما سبق نرفض الفرض الثالث الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

ونقبل الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية.

نتائج الدراسة الميدانية:

- توجد علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين أبعاد الإبداع الوظيفي وتنمية الموارد البشرية لمتابعة الإبداع الوظيفي لدى العاملين وهو ما اتفق مع دراسة جاد، 2014.
- يوجد تأثير معنوي عند مستوى معنوية (0,05) لأبعاد الإبداع الوظيفي (توليد أفكار جديدة - تنفيذ التغيير - حل المشكلات) على تنمية الموارد البشرية بنسبة (54,6%) لتشجيع العاملين على تقديم أفكارهم ومقترحاتهم وهو ما اتفق مع دراسة عبد الحليم، 2015.
- تم رفض الفرض الأول العدمي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتطوير وتحسين أداء البيئة الداخلية للموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية، وقبول الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي وتطوير وتحسين أداء البيئة الداخلية للموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية وذلك لسهولة تدفق الأفكار والمقترحات والطرق المبدعة لحل المشكلات وهو ما اتفق مع دراسة عبد الحليم، 2015.
- يوجد تأثير معنوي عند مستوى معنوية (0,05) للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية بنسبة (55,3%) وذلك لإتباع أسلوب الإدارة الديمقراطية القادرة على تولد الأفكار وإفساح المجال لإبداع العاملين عكس الإدارة الديكتاتورية التي تقمع الأفكار المبدعة وهو ما اتفق مع دراسة Akhmetzyanova, and Natalia, 2015.
- تم رفض الفرض الأول الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية، وقبول الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على إطلاق قدرات الموارد

- البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية، وذلك لسهولة تدفق الأفكار والمقترحات والطرق المبدعة لحل المشكلات وهو ما اتفق مع دراسة عبد الحليم، ٢٠١٥.
- يوجد تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) للإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية بنسبة (٤٢,٥%) وذلك لإتباع أسلوب الإدارة الديمقراطية القادرة على تولد الأفكار وإفراح المجال لإبداع العاملين عكس الإدارة الديكتاتورية التي تقمع الأفكار المبدعة وهو ما اتفق مع دراسة Akhmetzyanova, and Natalia, 2015.
 - تم رفض الفرض الثاني الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية، ونقبل الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تنمية الموارد البشرية بشركة سما مصر للمنتجات الورقية، وذلك بإتباع الإبداع والتطوير لتنافس الشركات المماثلة أو تنتشر في الأسواق المختلفة سواء الداخلية والخارجية فالتطوير هو القاطرة لذلك لأن الشركة التي لا تتخذ التطوير والإبداع وسيلة لتحديث نفسها بصورة مستمرة تتخلف عن المنافسة سواء في الداخل أو الخارج وهو ما اتفق مع دراسة Nadezhda & Gusel, 2015.
 - يوجد تأثير معنوي عند مستوى معنوية (٠,٠٥) للإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين بنسبة (٣٧,٣%) وهو ما تحققه الحوافز المعنوية المختلفة كوسيلة هامة من وسائل تحفيز العاملين على الإبداع وهو ما اتفق مع دراسة عبد الحليم، ٢٠١٥.
 - تم رفض الفرض الثالث الفرعي: لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية، وقبول الفرض البديل: يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على تحقيق رضا العاملين بشركة سما مصر للمنتجات الورقية وهو ما تحققه الحوافز المعنوية المختلفة كوسيلة هامة من وسائل تحفيز العاملين على الإبداع وهو ما اتفق مع دراسة عبد الحليم، ٢٠١٥.

التوصيات

- إنشاء إدارة للإبداع الوظيفي وذلك لتطوير وتحسين أداء العاملين داخل شركة سما مصر للمنتجات الورقية.
- العمل على تشجيع العاملين على تقديم أفكارهم ومقترحاتهم الجديدة.
- تقديم الحوافز المادية والمكافآت الكبيرة لكل صاحب فكرة مبدعة لتطوير العمل الإداري داخل الشركة أو لتطوير منتج أو لإنتاج منتج جديد.
- الحوافز المعنوية المختلفة وسيلة هامة من وسائل تحفيز العاملين على الإبداع ويوصي بتقديم أنواعه المختلفة للعاملين سائلة الذكر من تلك الأنواع.
- يوصي بتشجيع العاملين على المساهمة في حل المشكلات التي تواجه الشركة وكذلك العقبات التي تقف أمام تطوير الأداء وذلك برصد المكافآت المادية وكذلك التكريم المعنوي لأصحاب تلك الحلول التي يقدمها العاملين وذلك لحل تلك العقبات.
- عدم اللجوء للخبراء من الخارج بصفة مستمرة فأصبح كثير من الإدارات أن الخبير الخارجي الذي يأتي من خارج العاملين والمختصين داخل الشركة هو الأقدر على حل المشكلات التي تواجه الشركة مما يسبب إحباط للعاملين لذا يوصي بعدم لجوء شركة سما مصر للخبراء من خارج الشركة حتى تتيح المجال لأصحاب الكفاءات داخلها للتغلب على العقبات المختلفة التي تواجه الشركة.
- يوصي بعقد الدورات العلمية والتدريبية وذلك لرفع كفاءة العاملين مما يساعد على تنمية قدراتهم الإبداعية داخل الشركة وتنمية قدرتهم على تطوير المنتجات وابتكار منتجات جديدة والتغلب على العقبات التي تواجه الشركة.
- يوصي بتوفير الموارد المادية المختلفة وذلك للإنفاق على الدورات الداخلية والخارجية للعاملين والندوات والمؤتمرات وغيرها من الوسائل التي ترفع كفاءة العاملين.

- يوصي باتباع أسلوب الإدارة الديمقراطية لأنها قادرة على توليد الأفكار وإفساح المجال لإبداع العاملين أما الإدارة الديكتاتورية فهي التي تقمع الأفكار ولا تساعد على الأفكار المبدعة.
- يوصي بالاتصال الجيد لإيجاد وسيلة للاتصالات بين الإدارة العليا داخل شركة سما مصر وذلك لسهولة تدفق الأفكار والمقترحات والطرق المبدعة لحل المشكلات التي يسعى العاملين لإيصالها للإدارة العليا وذلك للعمل على تنفيذها.
- يوصي باتباع الإبداع والتطوير إذا أرادت شركة سما مصر أن تتنافس الشركات المماثلة أو تنتشر في الأسواق المختلفة سواء الداخلية والخارجية فإن التطوير هو القاطرة لذلك لأن الشركة أو المؤسسة التي لا تتخذ التطوير والإبداع وسيلة لتحديث نفسها بصورة مستمرة تتخلف عن المنافسة ولا تحد لها أي أسواق سواء في الداخل أو الخارج.
- يوصي بتحقيق التنمية المستدامة داخل الشركة وكذلك الكفاءة البيئية وذلك من خلال:
 - معالجة الملوثات داخل شركة سما مصر وذلك لعدم الإضرار بالبيئة المحيطة.
 - إعادة تدوير المخلفات والاستفادة منها مرة أخرى.
 - إعادة استخدام المياه مرة أخرى في نواحي مختلفة.
 - يفضل تعظيم القيمة المضافة بحسن استغلال الموارد وتعظيم الناتج منها.
 - يجب تركيب الفلاتر المختلفة والتي تمنع الملوثات المختلفة سواء غازية أو سائلة أو صلبة وإشراك العاملين في إبداع وابتكار تلك الوسائل المختلفة اللازمة لذلك.

بحوث مستقبلية:

- يوصي الباحثون إجراء بحوث مستقبلية في مجال للإبداع الوظيفي لتطوير وتحسين الأداء البيئي للموارد البشرية.
- الاعتناء ببحث تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
- يوصي الباحثون بتولي اهتمام خاص بعملية وتحسين الأداء البيئي كواحدة من مهام الموارد البشرية الأساسية في مجال البحث العلمي.

المراجع

- أحمد محمد عبد الحليم: الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية الإبداع، دراسة تطبيقية على هيئة البريد المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول، ٢٠١٥.
- أحمد محمود الشريف (٢٠٠١): تنمية الموارد البشرية في الصناعة المصرية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص ٤٥.
- أسامة محمود فريد (٢٠٠٧): التفكير الابتكاري والمدير العصري، القاهرة، مكتبات جامعة عين شمس، ص ٩.
- أشرف يوسف سليم همام، ممارسات عمليات إدارة المعرفة وأثرها على مستوى الإبداع الإداري في الجامعات السعودية، مجلة البحوث المالية التجارية، جامعة بور سعيد، ٢٠١٠، ص ١٥٠.
- أكرم محمد عبد الباسط (٢٠١٣): أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في المنظمات السياحية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، ٢٠١٣، ص ٢٢.
- ألفت إبراهيم جاد الرب عطا: دور التميز الإداري في الإبداع: دراسة ميدانية على البنوك في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثاني، ٢٠١٤م.
- أميمة عبد العزيز القاسمي: مفهوم الإبداع الإداري وتنميته، بيروت، ورقة عمل، ٢٠٠٢، ص ٥٥١.
- دعاء عبد الله عمر (٢٠١٢): التنوع الثقافي وأثره على سياسات الموارد البشرية والأداء الوظيفي في الشركات متعددة الجنسية، رسالة دكتوراه، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ص ١٢٥.
- سعد الدين خليل سعد عبد الله (٢٠١٤): إبداع المؤسسات المتميزة، مطابع الولاء الحديثة، ص ١٥.
- عادل حرشوش الفرجي وآخرون (٢٠٠٣): رأس المال الفكري، طرح قياسه وأساليبه المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص ٢٩.

عمر وصفي عقيلي (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية المعاصرة بُعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

محمود عبد اللطيف موسى (٢٠١٦): الاتجاهات الحديثة في التنمية البيئية، دار الكتب المصرية، ص ٦٠.

محمود كمال عربي (٢٠١٦): تنمية القدرات الإبداعية كمدخل لتحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

نعيمة عمر محمد أمجور (٢٠١٦): أثر أبعاد القدرات الابتكارية على الأداء الإداري، دراسة ميدانية على البنوك التجارية بلبيبا، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢.

وسيم وجيه إلكسان، الكفاءة البيئية وعلاقتها بالقيمة المستدامة في مصر ٢٠٣٠ مجلة كلية السياسة والاقتصاد، كلية السياسة والاقتصاد، الاسكندرية، ٢٠١٧، ص ١١.

Akhmetzyanova Natalia Viktorovna a*: Research into the Creative Abilities of Teachers College Students, Procedia – Social and Behavioral Sciences, vol. 191, 2015, Available online at www.sciencedirect.com.

Dilekkara Hoca, Aycakurnaz: Qualification perception of Academics in Universities for Innovation Management, Procedia – Social and Behavioral Sciences vol, 131, 2014 p. 2012 Available online at www.sciencedirect.com.

International organization for standardization ISO 14001, 2004, op. Cit., p.2

Nadezhda Yachina and Gusel Fahrutdinova (2015): Formation of the Creative person, Procedia – Social and Behavioral Sciences, vol, 177, Available online at www.sciencedirect.com

**A PROPOSED FRAMEWORK FOR JOB
CREATIVITY TO ENHANCE AND IMPROVE THE
HUMAN RESOURCES WORK ENVIRONMENTAL
A STUDY IN A PAPER PRODUCTS
MANUFACTURING COMPANY**

**Yasmin E. Anwar⁽¹⁾; Sayed M. El-Kholy⁽²⁾; Magda M. Jibril⁽³⁾
Waseem W. Rizkullah⁽³⁾**

1) Researcher at Institute of Environmental Studies & Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Higher Institute of Computer and Administrative Sciences

ABSTRACT

It is necessary for the pattern of thinking within different institutions and departments to change from the traditional thinking style to a new style that is in line with the accelerating changes that take place around us, which is the innovative and creative thinking style that always aims to develop and renew, and the goal of research is to reach a proposed framework for career creativity to develop and improve environmental performance For human resources, to verify the validity of the main research hypothesis, there is no statistically significant effect between functional creativity and developing and improving the performance of the internal environment of human resources at Sama Misr Company for Paper Products. The descriptive analytical approach was used to form the theoretical framework for research, and data was collected through a survey form as a main tool for research through a sample of (300) workers in Sama Misr Company for Paper Products.

The results have resulted in a statistically significant correlation relationship at a significant level (0.05). Between the dimensions of job creativity and human resource development, there is also a significant effect at the level of significance (0.05) of the dimensions of job creativity (generating new ideas - implementing change - solving problems) on human resource development at a rate of (54.6%). The researchers have recommended the importance of creating a creativity department Career in order to develop and improve Ada Workers inside Sama Misr paper products, to encourage employees to submit their ideas and new proposals.