

دور براءة ادارة الموارد البشرية في تعزيز الابداع التقني

دعاء محمد جبار
الباحثة

أ.م.د. أثير عبد الله محمد
جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد

P: ISSN : 1813-6729

E: ISSN : 2707-1359

<http://doi.org/10.31272/JAE.44.2021.127.2>

مقبول للنشر بتاريخ : 2020/12/15

تاريخ أستلام البحث : 2020/11/15

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى تحديد دور براءة ادارة الموارد البشرية بأبعادها في الابداع التقني، تم اجراء البحث الحالي في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية، صمم البحث الحالي حسب المنهج الكمي (الوصفي). ولتحقيق هدف البحث الرئيسي اعلاه، استعمل الباحثان الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من خلال استطلاع اراء عينة من المديرين والموظفين العاملين عند مستوى الادارة العليا والوسطى والتنفيذية، كانت عينة البحث (107) فرداً، وقد جرى تحليل البيانات باستعمال الحزميتين الإحصائية (SPSS V.26 & SMART PLS V.3.3.8)، وتوصل الباحثان الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها ان شركة الاتحاد للصناعات الغذائية أبدت قدرتها على توجيه براءة إدارة مواردها البشرية في تحسين مستوى ابداعها التقني بشكل مباشر، وقدم الباحثان مجموعة من التوصيات التي تنسجم مع الاستنتاجات أهمها يتحتم على شركة الاتحاد للصناعات الغذائية تحسين ابداعها التقني من خلال توظيف براءة ادارة الموارد البشرية بشكل مباشر في المستوى الحالي والمستقبلي، تمثل الدراسة اضافة جزء بسيط للمعرفة و تعد نقطة انطلاق لعدد من بحوث القادمة وحل المشكلات قد تواجه المنظمات الصناعية مستقبلاً عن طريق التوصيات التي سيتم صياغتها. بالإضافة لحاجة المنظمات العراقية الصناعية لمثل هذه الدراسات خاصة في ظل التوجهات الحالية التي تركز حول كيفية تطوير منتجاتنا الوطنية.

❖ الكلمات المفتاحية: براءة ادارة الموارد البشرية، الابداع التقني.



• مستل من رسالة ماجستير

مجلة الادارة والاقتصاد
العدد 127 / اذار / 2021
الصفحات : 20-32

المقدمة Introduction

يُعتبر موضوع براءة ادارة الموارد البشرية من الموضوعات الهامة لديمومة وبقاء المنظمات، اذ تعتبر الموارد البشرية البارعة من اهم الموارد غير الملموسة في المنظمة، اذ لا تستطيع المنظمات استخدام مواردها الاخرى بكفاءة وفعالية دون وجود موارد بشرية بارعة تتمتع 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 حقيقة للمنظمات، لجأت المنظمات الى الاهتمام بمواردها البشرية من خلال سعيها لتطوير وزيادة كفاءة الموارد الحالية بالإضافة لسعيها لاستكشاف و جذب الفرص المستقبلية من الموارد البشرية البارعة ونظراً للتغيرات البيئية والمنافسة الشديدة والبقاء في السوق يجب على المنظمات الاهتمام بتقديم منتجات جديدة وتحسين المنتجات الموجودة بالإضافة لأبداع وتطوير العمليات الانتاجية. وبالتالي البقاء في ظل الظروف المتغيرة ومواجهة التحديات المختلفة والتميز عن المنافسين وبما يساهم بتحقيق الريادة والنجاح على مستوى الشركات الصناعية. استناداً الى ما تقدم يمكن تقسيم البحث الى اربعة مباحث رئيسية هي:

المبحث الاول: منهجية البحث The research methodology

اولاً: مشكلة البحث

انطلاقاً من اهمية متغيرات البحث ودورهم المهم في بقاء المنظمات وتعزيز الميزة التنافسية، تتجلى مشكلة البحث في معرفة دور براءة ادارة الموارد البشرية في الابداع التقني لدى شركة الاتحاد للصناعات الغذائية؟

ثانياً: اهمية الدراسة

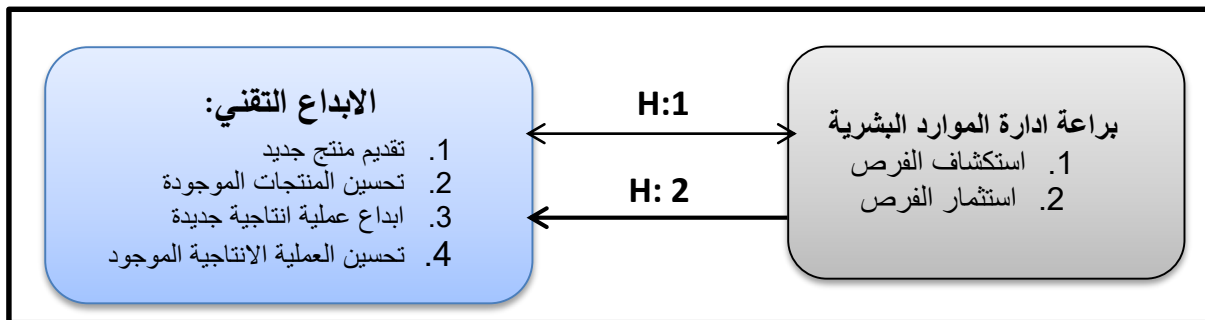
تتمثل اهمية البحث بتشخيص العلاقة بين ابعاد براءة ادارة الموارد البشرية والابداع التقني بوصفهما وحسب اغلب الباحثين مقدرات جوهرية لها اهمية كبيرة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة والنجاح والتفوق وبقاء المنظمات وخاصة المنظمات الصناعية والارتقاء بأدائها.

ثالثاً: اهداف البحث

يهدف البحث للوقوف على مدى اهتمام الشركة المبحوثة بمتغيرات البحث واختبار العلاقة بين براءة ادارة الموارد البشرية والابداع التقني. بالإضافة لتقديم اطار نظري لمتغيرات البحث.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

بغية معالجة مشكلة البحث والسعي نحو تحقيق اهدافها تم تصميم الانموذج الفرضي للبحث الذي يتضمن العديد من الابعاد التي تعبر عن براءة ادارة الموارد البشرية والابداع التقني.



الشكل (1)
المخطط الفرضي للبحث

المصدر : من اعداد الباحثان

خامساً: فرضيات البحث

من خلال الشكل اعلاه يمكن صياغة الفرضيات الاتية:

1. الفرضية الاولى (H:1)

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين براءة ادارة الموارد البشرية والابداع التقني في المنظمة المبحوثة، وتتفرع منها فرضيتان فرعية هي:

أ. يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية بين الاستكشاف والابداع التقني في الشركة المبحوثة.

ب. يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية بين الاستثمار والابداع التقني في الشركة المبحوثة.

2. الفرضية الثانية (H:2)

توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين براءة ادارة الموارد البشرية في الابداع التقني في الشركة المبحوثة، وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيتين الفرعيتين هي:

- أ. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الاستكشاف و الابداع التقني
- ب. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الاستثمار و الابداع التقني

سادساً: منهج البحث :

في ضوء طبيعة مشكلة وأهداف البحث، تم تصميم البحث الحالي وفق المنهج الكمي quantitative (الوصفي) باعتبار الطرائق والتقنيات التي يوفرها هذا المنهج اكثر ملائمة وانسجاماً مع طبيعة ومشكلة واهداف البحث الحالي.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث :

تم اجراء البحث في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية وتم اختيار العينة العشوائية كاسلوب من اساليب جمع البيانات، فكانت مقدار العينة بحسب جدول مسكيران (142) يضاف اليها نسبة خطأ المعاينة (0.05)، وبواقع (7) مشاهدات، وزعت الباحث عليهم (151) استبانة، ونتيجة لظروف جائحة كورونا استطاع الباحثان من استرداد (120) منها، عند التفريق، كان الصالح منها للتحليل الاحصائي (107)، وبذلك تكون نسبة استجابة هذه العينة (70.9%) وهي نسبة استجابة جيدة تدل على تركيز عينة البحث حول المشاركة الفاعلة والقوية للمساهمة في هذا البحث.

ثامناً: اساليب جمع وتحليل البيانات

1. الجانب النظري

يتمثل بالمصادر الثانوية للبحث إذ اعتمدت الباحثة على المصادر العربية والاجنبية التي تناولت متغيرات البحث الحالي وما توفر من شبكة الانترنت، وعلى الرسائل والاطاريح المنشورة او الموجودة في مكتبات الكليات.

2. الجانب العملي

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية من ادوات جمع البيانات وتتكون من قسمين القسم الاول الأول يحتوي على الأسئلة التعريفية (الشخصية والديموغرافية) لعينة البحث، اما القسم الثاني فتضمن اسئلة التخصصية والبالغة (40) فقرة، توزعت ما بين متغيرات البحث: (20) فقرة للمتغير المستقل و(20) فقرة للمتغير التابع، وتم تكييف مقياس ليكرت (Likert) الخماسي لقياس فقرات الاستبانة (لا اتفق تماماً مع وزن (1) ، الى اتفق تماماً (5)) ، والجدول (2) يبين هيكلية مقياس (استبانة) البحث. وكما في الجدول(1) ادناه:

جدول (1)

المتغيرات الرئيسية والفرعية

ت	المتغيرات الرئيسية	نوعه	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المقياس المعتمد
1	براءة ادارة الموارد البشرية	متغير مستقل	استكشاف الفرص	10	5-1	(Alkerdawy,2016)
					8-6	(Tempelaar&Rosenkran,2017)
					9	(الذبحاوي,2019)
					10	(بشارة,2018)
2	الابداع التقني	متغير تابع	استثمار الفرص	10	15-11	(Alkerdawy,2016)
					17-16	(Tempelaar&Rosenkran,2017)
					20-18	(الذبحاوي,2019)
					25-21	(العبيدي,2017)
2	الابداع التقني	متغير تابع	تقديم منتج جديد	5	30-26	(العبيدي,2017)
					35-31	(العبيدي,2017)
					40-36	(العبيدي,2017)
					40-36	(العبيدي,2017)

المصدر : من اعداد الباحثان.

تاسعاً: حدود البحث

1. الحدود المكانية: اقتصر البحث على شركة الاتحاد للصناعات الغذائية في بابل/ المدحتية

2. الحدود البشرية: وفقاً لمتغيرات البحث، تضمن مجتمع البحث (المستويات العليا والوسطى والتنفيذية في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية).
3. الحدود الزمانية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء والعاملين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية.

عاشراً: أدوات التحليل الإحصائي

تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل اختبار وقياس متغيرات وفرضيات البحث، وتعتبر الأساليب الإحصائية من الأركان الأساسية في البحث العلمي لتحويلها إلى معلومات تتمثل بالجانب التطبيقي للبحث، تم استعانة بمجموعة من البرامج الإحصائية تتمثل (SPSS V 26) و (AMOS V.25) وتتمثل هذه التقنيات بالآتي:

1. الوسط الحسابي: أحد مقاييس النزعة المركزية، يستخدم لتحديد مستوى الإجابة على فقرات الاستبانة، ضمن برنامج (SPSS).
2. الانحراف المعياري: أحد مقاييس النزعة المركزية، يستعمل لمعرفة درجة تشتت قيم الإجابات حول وسطها الحسابي، وهو ضمن برنامج (SPSS).
3. معامل الاختلاف: من مقاييس التشتت، يستخدم للمقارنة بين درجة تشتت مجموعتين أو أكثر، يكون بشكل نسبة مئوية ويستخرج بحساب النسبة المئوية لحاصل قسمة الانحراف المعياري على الوسط الحسابي.
4. التحليل العاملي التوكيدي: مقياس إحصائي يستخدم لتأكيد المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة لمتغيرات البحث، إذ يعد من أكثر الأساليب استعمالاً للتحقق من الصدق البنائي للمقياس، إذ يتطلب من الفقرات أن تكون بمستوى معنوية أقل من (0.05) وهو ضمن برنامج (AMOS).
5. التحليل العاملي الاستكشافي: يستعمل للتحقق من الصدق البنائي الاستكشافي، من خلاله يتم تقليل عدد المتغيرات أو العبارات، والكشف عن تركيبة أو بنية العلاقات بين المتغيرات وتصنيفها بشكل دقيق فضلاً عن قياس المتغيرات أو الظواهر المبحوثة، ضمن برنامج (SPSS).
6. معامل ألفا كرونباخ: يستعمل للتأكد من مدى دقة استبانة البحث، ويتطلب أن تكون قيمته أكبر من (70%) لكي تقبل إحصائيات في البحوث الإدارية والسلوكية، ضمن برنامج (SPSS).
7. الالتواء والتفطح: من الأساليب الإحصائية التي تستخدم لدراسة خصائص التوزيعات التكرارية واختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، الالتواء هو اختلاف منحنى التوزيع التكراري عن حالة التماثل بينما التفطح يقيس التشتت لقيم المشاهدات بشكل كبير يؤثر على المنحنى التكراري لذلك التوزيع مما يجعل التوزيع مسطحاً.

أحد عشر: نبذة تعريفية عن شركة الاتحاد للصناعات الغذائية

للإيفاء بمتطلبات الجانب الميداني للدراسة وتحقيق أهدافها، ومن أجل اختبار الفرضيات ميدانياً تم تطبيق الجانب الميداني للبحث في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية، التي تأسست في منطقة المدحتية في محافظة بابل، في سنة 2012 كانت البداية في إنشاء مصنع تكرير السكر، إذا بدأت إنتاجها من السكر الأبيض المكرر في مطلع عام 2015، ولديها طاقة إنتاجية تبلغ 4000 طن من السكر الأبيض المكرر يومياً، في عام 2016 أنشئت الشركة مصنع تكرير الزيوت بجانب مصنع تكرير السكر، بدأت بالإنتاج مطلع 2017 بطاقة إنتاجية أولية 2000 طن يومياً، يعمل لدى الشركة حوالي 2000 موظف، تمتلك الشركة 200 شاحنة لنقل السكر الخام و 100 صهريج لنقل الزيت الخام من ميناء أم قصر في البصرة إلى موقع الشركة في بابل، وتقوم الشاحنات بنقل منتجات الشركة إلى الأسواق المحلية. تم اختيار هذا الموقع لعدة مبررات أهمها: كون الشركة المختارة تركز على الجوانب الإبداعية من حيث سعيها لتقديم منتجات عراقية ذات جودة عالية بما يمكنها من الحصول على ثقة و رضا الزبائن، إذ أنها تتطلع لأن تكون في مستوى الشركات العالمية والأولى محلياً بتوفير منتجات وطنية تساهم في تحقيق الاكتفاء الذاتي، والتي تتميز بمطابقتها للموصفات العالمية باستخدام خطوط الإنتاج الأكثر تطوراً.

المبحث الثاني : الجانب النظري

براعة ادارة الموارد البشرية والابداع التقني

أولاً : مفهوم براءة ادارة الموارد البشرية

تواجه المنظمات الصناعية ضغوطاً تنافسية متزايدة في ظل بيئة ديناميكية سرعة التغيير، حيث تطرح هذه التغييرات تحديات مختلفة لذلك وجدت المنظمة أن اعتمادها المستمر على مواردها الحالية لم تعد مستدامة على المدى الطويل (Ketkar & Purj, 2017:170). حتى تحافظ تلك المنظمات على فعاليتها في بيئة الأعمال الحالية، يجب أن تجد مزايا تنافسية من أجل البقاء، وارضاء زبائنهم الحاليين، وفي نفس الوقت فإن البقاء المطلق يستند على تطوير وتحسين الموارد البشرية وبما يؤدي لتطوير العمليات والمنتجات والخدمات التي سيطلبها الزبائن منهم في المستقبل في ظل البيئات المتغيرة (Chermach et.al, 2010:145). تتطلب بيئات الأعمال الحالية موارد بشرية بارعة، فالمنظمات تستلزم استثمار الافراد العاملين داخل المنظمة، وفي

نفس الوقت استكشاف فرص جديدة من الافراد البارعين ودمجهم في المنظمة (Siachou & Gkorezis,2017:94). ان المنظمة التي تريد ان تكون بارعة، تكون بحاجة الى ادارة موارد بشرية بارعة، لأنها تدرك جيداً ان موظفيها عامل حاسم ومهم للعمل بفعالية على أنشطة الاستكشاف والاستثمار (Alkerdawy, 2016: 80).

عرف (Patel et.al, 2013 : 1420) براعة ادارة الموارد البشرية بأنها قدرة المنظمة على استثمار كفاءتها الحالية عبر الاستثمار، وتعزيز الابداع عبر الاستكشاف، لتقديم المنتجات والخدمات التي تعزز القدرة التنافسية للمنظمة في المستقبل.

بينما عرف (Alkerdawy,2016: 80) بانها عبارة عن قدرة ادارة الموارد البشرية على استكشاف الموارد الموهوبة وجذبها للعمل داخل المنظمة، واستثمار الموظفين الموجودين الموهبين اللازمين للتكيف مع التنافس الشديد في منظمات الاعمال في عالم اليوم.

بينما 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 على استكشاف الفرص الجديدة وجذبها لتطوير معارف ومهارات جديدة بما يساعد المنظمة على تنفيذ اعمالها بكفاءة وفعالية مع قدرتها على التعامل مع متطلبات البيئة الخارجية.

ثانياً: أهمية براعة ادارة الموارد البشرية:

يمكن تلخيص أهمية براعة ادارة الموارد البشرية في الآتي:

1- تعتمد البراعة في ادارة الموارد البشرية على قدرة الموظفين على حل المشكلات على جميع مستويات المنظمة، حيث ان جزء كبير من نجاح المنظمات يمكن ان يعتمد على مواردها البشرية (Patel et.al,2013:1422). اذ تلعب البراعة على مستوى الموارد البشرية دوراً حاسماً في تطوير جانب راس المال البشري، اذ ان تطوير معرفة ومهارات الموارد البشرية مهمة جداً في تلبية توقعات الزبائن، فحتاج المنظمة الى التركيز على الأنشطة المعرفية على مستوى مواردها البشرية (Shamim et.al, 2019 : 5-6).

2- للموارد البشرية تأثيرات ايجابية على الانتاجية وتعزيز الاداء المالي للمنظمات (Ferraris et.al, 2017:2) . ترتبط البراعة بالاداء المستدام فان أنشطة الاستثمار موجهة نحو تحسين الاداء على المدى القصير، اما أنشطة الاستكشاف فأنها موجهة نحو تحسين الاداء على المدى الطويل. (Gibson & Birkinshaw, 2004 : 212).

3- يعتمد بقاء المنظمات على المدى الطويل على قدراتها على استثمار كفاءاتها الحالية واستكشاف الكفاءات الجديدة بشكل اساسي نتيجة التغييرات البيئية المتزايدة (Alghamdi, 2018:1).

4- تمتلك المنظمات البراعة بمواردها البشرية القدرة على التنافس القوي في الاسواق الناضجة والاسواق الناشئة، تعتبر التكلفة والكفاءة والابداع التدريجي عوامل حاسمة ومهمة في الاسواق الناضجة، اما في الاسواق الناشئة تعتبر التجربة والسرعة والمرونة والابداع الجذري جوانب ضرورية و حاسمة (Chams-Anturi et.al,2018; Diaz-Fernandez et.al,2017:64).

ثالثاً: أبعاد براعة ادارة الموارد البشرية:

1. استكشاف الفرص

يمكن تعريف الاستكشاف على انه سلوكيات تتعلق بالتجريب، والبحث عن طرق بديلة وجديدة تختلف عن الطرق الحالية لإنجاز المهمة، في الاستكشاف يبتعد الافراد العاملين عن الروتين، ويجربون شيئاً جديداً، ولا يعتمدون على المعرفة السابقة، اي ان الافراد يزدون من تنوع معرفتهم (Tansley, 2014:404). تتمثل أنشطة الاستكشاف ب(البحث ، الاختلاف، المجازفة، التجريب، المرونة، والابداع) (March,1991:71; Alghamdi,2018:2).

2. استثمار الفرص

يشير الى التحسينات المستمرة للمنتجات، والعمليات الحالية والكفاءات لتلبية احتياجات الزبائن اذ انه يسعى لتوسيع المعارف، المهارات، والقدرات الحالية والاستفادة منها بما يؤدي لتحسينات وتوسيع في القدرات الموجودة وبما يساعد المنظمات على تحقيق الارباح على المدى القصير (Blarr,2011:59). الاستثمار عبارة عن قدرة المنظمات على استثمار الفرص الموجودة بطريقة تؤدي الى تحقيق الربح، ويتعلق بالكفاءة، زيادة التحكم بالإنتاجية، اليقين، وتقليل التباين (O'Reilly & Tushman,2007:9-10).

رابعاً: مفهوم الابتكار التقني

عرف (Corea,2000:5) الابتكار التقني على انه أي تغيير تدريجي أو جذري في تطبيق معرفة لحل المشكلات في عملية الانتاج، مما يؤدي الى زيادة الكفاءة، اما في شكل منتج أو خدمة يتم انتاجها بتكلفة اقل أو في شكل التحسين التدريجي للمنتج أو الخدمة.

بينما عرفه (Standing & kiniti, 2011:289) على انه التقنيات والمنتجات والخدمات ، التي تستخدمها المنظمات في انتاج المنتجات أو تقديم الخدمات المرتبطة مباشرة بأنشطة المنظمات. استناداً الى ذلك عرف الباحثان الابتكار التقني على انه طريقة لتوليد وتطوير الافكار الجديدة التي تستند على التكنولوجيا والتقنيات المتطورة التي تعتبر اساس الابتكار التقني فهي اساس البحث و التصميم، التطوير، الانتاج، التسويق وتجسيدها بما يؤدي لتطوير وتحسين ما موجود في المنظمة سواء اكان منتجات أو عمليات انتاجية أو خدمات وتقديم الجديد منها، تنفيذ هذه الافكار ويتم تسويقها، الجدول (3) يوضح بعض مفاهيم الابتكار التقني:

خامساً: أهمية الابتكار التقني:

يعتبر الابتكار بشكل عام احد أهم محركات القدرة التنافسية المحلية والدولية للمنظمات، اذ ان المنتجات الجديدة يساعد المنظمة في الدخول الى اسواق جديدة ، وتطوير المنظمة لمنتجاتها الموجودة يجعل المنظمة أكثر تنافسية في اسواقها الحالية (1: Tanriverdi, 2014). ان الابتكار يعتبر مهم جداً للأداء والتكيف والبقاء على المدى الطويل.(105: Andriopoulos & Lewis, 2010) يعتبر الابتكار التقني المحرك الاساسي للنمو الاقتصادي(Kogan et.al, 2012:1). اصبح الابتكار المصدر الرئيسي للتمايز والميزة التنافسية في الاقتصاد المعتمد على المعرفة في عالم اليوم (1: Pearce, 2013).

سادساً: أبعاد الابتكار التقني:

1. تقديم منتج جديد:

يعتبر تقديم منتجات جديدة مصدراً مهم للميزة التنافسية والبقاء والتجديد للعديد من المنظمات اي انه يوفر للمنظمة فرص للتغلب على التهديدات الخارجية ، خلق كفاءات جديدة ، تطوير خيارات استراتيجية (Howell et.al, 2005:642-643).

2. تحسين المنتج الموجود:

الاجراءات التي تعتمدھا المنظمات لتطوير منتجاتها وتقديمها الى الاسواق ، اذ ان المنافسة والتقدم الالكتروني والتغيرات المتسارعة ودورة حياة المنتج تجبر المنظمات على تحسين وتطوير منتجاتها (Unger & Eppinger, 2011:1).

3. ابداع العملية الانتاجية الموجودة:

تتميز ابداع عملية جديدة بشكل بتركيز تنظيمي داخلي وتشمل الفوائد المحتملة المتمثلة بتحسينات الجودة ، نمو المبيعات ، توفير الوقت ، مكاسب الانتاجية (82: Piening & Salge, 2015).

4. تحسين العملية الانتاجية الموجودة

عبارة عن تحسين العمليات الانتاجية الحالية لكي تصبح اكثر كفاءة، بالإضافة الى خفض التكاليف، اذ ان اكثر من نصف التخفيض في التكلفة كانت نتيجة التحسين في العملية الانتاجية الموجودة(10-11: Kraner, 2018).

المبحث الثالث: تحليل البيانات Data analysis

اولاً: أختبارات الصدق والثبات الاستبانية :

يعد الصدق والثبات من الشروط الواجبة لبناء الاختبارات والمقاييس العلمية للبحوث الادارية، اذ يشير الصدق لقابلية المقياس على قياس ما يراد قياسه فعلاً ، فضلاً عن قابلية (الاستبانية) وصلاحيتها للغرض الواجب استعمالها، لجأ الباحثان للوسائل والطرائق الاحصائية الاتية :

1. قياس الصدق الظاهري:

لجأ الباحثان اليه بهدف التأكد من مقدرة الاستبانية على قياس متغيرات البحث، اذ تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم الادارية (السلوك التنظيمي والموارد البشرية والإدارة) والبالغ عددهم 6، وللتأكد من صحة تمثيل الأبعاد والفقرات ومدى ملائمتها للبحث، تم استقصاء آرائهم والخذ بملاحظاتهم التي جوت الاستبانية قبل ولوج الباحثان للميدان العملي وتوزيعه على عينة البحث واطهارها بالشكل المناسب.

2. صدق البناء بالتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي

- لجأ الباحثان الى التحليل العاملي الاستكشافي عبر برنامج الاحصائي (SPSS V.26) من اجل التعرف على صدق الاستبانة لبيانات وفقرات وابعاد المتغيرات (براعة ادارة الموارد البشرية، والابداع التقني) باعتباره أفضل طريقة احصائية تستخدم للتحقق من الصدق البنائي للمقياس، لذا استخدم الباحثان اختبار حجم العينة (Kaiser-Meyer-Olkin)، على ان تكون قيمته لا تقل عن (0.50)، فكانت قيمة اختبار بارنليت (439.788)، عند مستوى معنوية (0.000) ودرجة حرية (36)، وبقية اختبار كايسر- ماير- اولكن (0.859) وهي اكبر من القيمة المعيارية (0.50) مما يؤكد للباحث كفاية حجم العينة المعتمد.

- بينما تم اللجوء الى التحليل العاملي التوكيدي، للتعرف على صدق البناء والمفهوم، فكان التحليل العاملي التوكيدي لبيانات متغيرات البحث، اذ يعد من أكثر الاساليب استعمالاً للتحقق من الصدق البنائي، فوظف الباحثان برنامج (SMART PLS V.3.3.8) للتأكد من نتائج التحليل العاملي التوكيدي.

من اطلاع الباحثان على الجدول (2)، يجد ان تشبعات فقرات براعة إدارة الموارد البشرية ومن خلال (20) فقرة تمثلت ببعدين (استكشاف الفرص، استثمار الفرص)، ومن خلال التحليل العاملي التوكيدي عبر برنامج (SMART PLS V.3.3.8).

جدول (2)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبيانات براعة إدارة الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الفا كرونبيخ	معامل الاتساق	الموثوقية المركبة	متوسط جذر التباين
استكشاف الفرص	0.844	0.857	0.878	0.525
استثمار الفرص	0.819	0.830	0.860	0.508
براعة إدارة الموارد البشرية	0.894	0.902	0.909	0.538
العلاقات التشاركية	المعلمة	الخطأ المعياري	الاختبار الثاني	المعنوية
DOP	←-	0.579	16.411	0.000
INOP	←-	0.514	12.885	0.000

بينما لاحظ الباحثان من نتائج الجدول (3)، ان تشبعات فقرات الابداع التقني وعبر (20) فقرة وزعت على أربعة محاور (تقديم منتج جديد، تطوير منتج موجود، تصميم عملية إنتاجية جديدة، تحسين العملية الإنتاجية الحالية)، ومن خلال توظيف الباحث أسلوب التحليل العاملي التوكيدي عبر برنامج (SMART PLS V.3.3.8).

جدول (3)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبيانات الابداع التقني

المتغيرات	معامل الفا كرونبيخ	ارتباط البعد	الموثوقية المركبة	متوسط جذر التباين
تقديم منتج جديد	0.825	0.837	0.878	0.594
تطوير منتج موجود	0.837	0.862	0.883	0.606
تصميم عملية إنتاجية جديدة	0.845	0.846	0.890	0.617
تحسين العملية الإنتاجية الحالية	0.841	0.846	0.888	0.614
الابداع التقني	0.910	0.916	0.922	0.576
العلاقات التشاركية	المعلمة	الخطأ المعياري	الاختبار الثاني	المعنوية
PNP	←--	0.290	8.149	0.000
DCP	←--	0.301	9.082	0.000
DNPP	←--	0.351	9.303	0.000
DCPP	←--	0.320	8.904	0.000

3. التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث الرئيسية:

لجأ الباحثان الى اختبار التوزيع الطبيعي، كونه يعول عليه كثيراً في مجال البحوث (الإدارية والسلوكية)، اذ يهدف من استعمال الاختبارات البارامترية الحصول على بيانات العينة من احد مجتمعاتها الموزع توزيعاً طبيعياً، وبالتالي فان بيانات العينة نفسها يتوقع ان تكون موزعة توزيعاً طبيعياً، ويمكن التأكد من طبيعة توزيع البيانات عن طريق اختبار التوزيع الطبيعي" (شراز، 2015 : 39).

جدول (4)

اختبارات التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات البحث وابعاها

المتغيرات	الالتواء	التفطح	عدد الفقرات	قيمة D المعيارية	الاحصاء	درجة الحرية
براءة إدارة الموارد البشرية	-0.008	-0.762	20	0.131	0.151	107
الابداع التقني	1.087	-1.018	20	0.131	0.136	

ثانياً: مناقشة التحليل الوصفي لمتغير البحث:

أ- المتغير المستقل (براءة إدارة الموارد البشرية)

قيس المتغير المستقل براءة إدارة الموارد البشرية من خلال (20) فقرة، تمثلت في بعدين (الاستكشاف، الاستثمار) اذ يوضح الإحصاء الوصفي نتائج توفر المتغير الرئيس المستقل وابعاها وبحسب الاتي وكما في الجدول (5):

جدول (5)

أبعاد المتغير المستقل (براءة إدارة الموارد البشرية)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الترتيب
استكشاف الفرص	4.24	0.473	11.1%	84.8%	الثاني
استثمار الفرص	4.24	0.451	10.6%	84.8%	الأول
براءة إدارة الموارد البشرية	4.24	0.422	10%	84.8%	الأول

ب- المتغير المعتمد (الابداع التقني):

قيس المتغير المستجيب الابداع التقني من خلال (20) فقرة، تمثلت في اربعة ابعاد رئيسة (تقديم منتج جديد، تطوير منتج موجود، تصميم عملية انتاجية جديدة، تحسين العملية الانتاجية الحالية)، اذ يوضح الإحصاء الوصفي نتائج توفر المتغير الرئيس المعتمد وابعاها وفقراته وبحسب الاتي وكما في الجدول (6):

جدول (6)

أبعاد المتغير المستجيب (الابداع التقني)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	الترتيب
تقديم منتج جديد	4.01	.589	14.6%	80.2%	الأول
تطوير منتج موجود	3.76	.679	18%	75.2%	الرابع
تصميم عملية انتاجية جديدة	3.91	.627	16%	78.2%	الثاني
تحسين العملية الانتاجية الحالية	3.99	.653	16.3%	79.8%	الثالث

ثالثاً: اختبار وتحليل فرضيات الارتباط والتأثير لمتغيرات البحث (براءة إدارة الموارد البشرية، الابداع التقني) في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية

1. تحليل علاقة الارتباط بين براءة إدارة الموارد البشرية والابداع التقني:

تتعلق الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين براءة إدارة الموارد البشرية وابعاها مع الابداع التقني)، اذ يظهر الجدول (7) علاقات الارتباط الطردية الموجبة بين براءة إدارة الموارد البشرية وابعاها والابداع التقني في الشركة المبحوثة، فكانت النتائج بحسب الاتي:

يتضح للباحثان وجود علاقة ارتباط طردية معنوية موجبة (**0.656) قوية، وبمستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة المعنوية (0.05) ، وبقية النسبة الحرجة (8.914) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى المعنوية (0.05) بين المتغير الرئيس المستقل براءة إدارة الموارد البشرية مع الابداع التقني ، فعندما تهتم الشركة بتعزيز براءة إدارة مواردها البشرية ، فأنها سوف تهتم تلقائياً في تعزيز ابداعها التقني بنسبة (65.6%) ، والعكس صحيح.

اما على مستوى ابعاد المتغير المستقل براءة إدارة الموارد البشرية ، فقد كان اعلى علاقة ارتباط طردية موجبة لاستثمار الفرص مع الابداع التقني (**0.707) وبمستوى معنوية (0.000)، وقيمة النسبة الحرجة (10.232)، ثم جاءت بالترتيب الثاني استكشاف الفرص بعلاقة ارتباط طردية معنوية موجبة (**0.497) متوسطة القوة وبمستوى معنوية (0.000) وبقية النسبة الحرجة (5.864) مع الابداع التقني، ومن كل ما سبق تقبل الفرضية الرئيسة الأولى (توجد علاقة ارتباط طردية معنوية موجبة لبراءة إدارة الموارد البشرية بأبعادها مع الابداع التقني).

جدول (7)

علاقة الارتباط بين براءة اعادة الموارد البشرية وابعادها مع الابداع التقني

العينة	المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	معامل الارتباط	المتغير المستقل	العلاقة	المتغير المعتمد
107	***	5.864	0.081	0.497	استكشاف الفرص	↔	الابداع التقني
	***	10.232	0.069	0.707	استثمار الفرص	↔	
	***	8.914	0.079	0.656	براءة اعادة الموارد البشرية	↔	

P**<0.01, P*<0.05, T-table 1.96

2. اختبار تأثير براءة اعادة الموارد البشرية في الابداع التقني:

تطلق الفرضية الرئيسية الثانية للبحث من (وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبراءة اعادة الموارد البشرية وأبعادها في الابداع التقني)، وبهدف تحقق الباحثان من صحة الفرضية من عدمها، تم تنفيذ أنموذج الانحدار الخطي البسيط، فضلاً عن مؤشرات قيمة (T) المجذولة (1.96)، وقيمة (f) الجدولية (3.841) عند مستوى المعنوية (0.05) لرفض وقبول الفرضيات، للفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الرابعة وكالاتي:

- يتبين من نتائج الجدول (8)، وجود تأثير لـ (استكشاف الفرص) في (الابداع التقني)، تحت مستوى المعنوية (sig=0.000) وهي اصغر من قيمة الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (34.381)، وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (5.864) لقيمة الميل الحدي (β)، وهي تفوق قيمتها الجدولية عند مستوى المعنوية (0.05)، فيما بلغت قيمة معامل التفسير (R²=0.247) للأنموذج وبقية ارتباط (0.497)، ويدل على إن استكشاف الفرص يفسر ما قيمته (24.7%) من التغيرات التي تطرأ على الابداع التقني في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية، فيما تعزى النسبة المتبقية (75.3%) من انموذج التفسير لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المختبر.

بينما كانت قيمة بيتا المعيارية للتأثير (β=0.497)، إي إن التغير لوحدة واحدة في استكشاف الفرص اهتمام وتحسين من قبل الشركة، سيحدث اهتمام حقيقي في الابداع التقني بنسبة (49.7%)، إذ توفر هذه النتائج الدعم الكافي لقبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الأولى (وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستكشاف الفرص في الابداع التقني)، وهو يعد تأثيراً مقبولاً، وبقية خطأ معياري (0.081)، وبأنموذج معادلة الانحدار التنبؤية وكالاتي:

الابداع التقني (Y) = 0.497 + 2.270 (استكشاف الفرص)

جدول (8)

خلاصة مؤشرات تأثير استكشاف الفرص في الابداع التقني

استكشاف الفرص	R	R ²	F	T	Sig	β	α	Se	الابداع التقني
	.497	.247	34.381	5.864	.000	.497	2.270	.081	
VIF	1.00	Tolerance	1.00	1.00	n=107	Df	1,105,106		

- يتبين للباحثان من الجدول (9)، وجود تأثير لـ (استثمار الفرص) في (الابداع التقني)، بمستوى معنوية (sig=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (104.699)، وهي تزيد عن قيمتها المجذولة (3.841)، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (10.232) لقيمة الميل الحدي (β)، وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى المعنوية (0.05)، فيما بلغت قيمة معامل التفسير (R²=0.499) للأنموذج وبقية معامل ارتباط (0.707)، يشير الى تفسير استثمار الفرص ما نسبته (49.9%) من التغيرات التي تطرأ على الابداع التقني في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية، فيما تعزى النسبة المتبقية (50.1%) من انموذج التفسير لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المختبر.

بينما كانت قيمة الميل الحدي المعيارية (β=0.707)، إي إن التغير لوحدة واحدة في استثمار الفرص اهتمام وتحسين من قبل الشركة، سيحدث اهتمام تلقائي في الابداع التقني بنسبة (70.7%)، وتوفر هذه النتيجة دعماً كافياً لقبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية (وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستثمار الفرص في الابداع التقني)، وهو يعد تأثيراً مقبولاً، وبقية خطأ معياري (0.069)، وبأنموذج معادلة الانحدار التنبؤية وكالاتي:

الابداع التقني (Y) = 0.707 + 1.278 (استثمار الفرص)

جدول (9)

خلاصة مؤشرات تأثير استثمار الفرص في الابداع التقني

الابداع التقني	Se	α	β	Sig	T	F	R ²	R	استثمار الفرص
1,105,106	.069	1.278	.707	.000	10.232	104.699	.499	.707	
	Df	n=107		1.00	Tolerance		1.00		VIF

يتبين للباحثان من الجدول (10) ، وجود تأثير لـ (براءة إدارة الموارد البشرية) في (الابداع التقني)، بمستوى معنوية ($\text{sig}=0.000$) - وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبدلالة قيمة (F) المحسوبة (79.459) ، اذ تزيد عن قيمتها الجدولية (3.841) ، فيما كانت قيمة اختبار (T) المحسوبة (8.914) لقيمة الميل الحدي (β) ، وتزيد عن قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى المعنوية (0.05)، فيما بلغت قيمة معامل التفسير ($R^2=0.431$) للأنموذج وبقية معامل ارتباط (0.656)، يشير الى تفسير براءة إدارة الموارد البشرية ما نسبته (43.1%) من التغيرات التي تطرأ على الابداع التقني في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية ، فيما تعزى النسبة المتبقية (56.9%) من انموذج التفسير لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المختبر.

بينما كانت قيمة الميل الحدي المعيارية ($\beta=0.656$)، إي إن التغير لوحدة واحدة في براءة إدارة الموارد البشرية اهتمام وتحسين من قبل الشركة ، سيحدث اهتمام تلقائي في الابداع التقني بنسبة (65.6%)، وتوفر هذه النتيجة دعماً كافياً لقبول الفرضية (وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبراءة إدارة الموارد البشرية في الابداع التقني)، وهو يعد تأثيراً مقبولاً، وبقية خطأ معياري (0.079)، وبأنموذج معادلة الانحدار التنبؤية وكالاتي:

$$\text{الابداع التقني (Y)} = 0.656 + 1.300 (\text{براءة إدارة الموارد البشرية})$$

جدول (10)

خلاصة مؤشرات تأثير براءة إدارة الموارد البشرية في الابداع التقني

الابداع التقني	Se	α	β	Sig	T	F	R ²	R	المهارات الفنية
1,105,106	.069	1.300	.656	.000	8.914	79.459	.431	.656	
	Df	n=107		1.00	Tolerance		1.00		VIF

ومن خلال لجوء الباحثان الى الانحدار المتعدد بطريقة (Backward) لمعرفة أي ابعاد براءة إدارة الموارد البشرية تأثيراً في الابداع التقني في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية، وكما يظهر بنتائج الجدول (11) ، فكان التأثير بشكل خاص من خلال استثمار الفرص ، ببقية الميل الحدي المعياري (0.675) وبمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) ، وبقية النسبة الحرجة (7.270) ، فيما لم يكن أي تأثير لاستكشاف الفرص في الابداع التقني ، اذ كانت مستوى معنوية تأثير استكشاف الفرص (0.615) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ، وبنسبة حرجة (0.504) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.96)، وبقية الميل الحدي (0.047)، بينما كانت قيمة علاقة ارتباط الانموذج إيجابي (0.707) قوي ، وبقية معامل الانحدار ($R^2=0.501$) ، بينما كان معامل الانحدار المصحح ($AR^2=0.491$) ، وبقية (F) المحسوبة (52.105) ، عند مستوى المعنوية (0.000) ، اذ لاحظ الباحثان استناد شركة الاتحاد الى استثمار الفرص من منظور استراتيجي هجومي ، للحصول على مكاسب وموقع تنافسي ، في ظل تعطيل استكشافها للفرص على المستوى الكلي لبراءة إدارة الموارد البشرية ، اذ تنظر الى استثمار قوة العمل ، نظراً لاكتفائها بالقوة الحالية ، مما جعلها تركز على أدائهم وفق اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب ، ولاسيما وانها تعمل بأسلوب قطاع الاعمال ، أي ان الفرد الذي لا يقدم اسهامات بقدر الراتب الممنوح له سوف يضطر الشركة الى الاستغناء عن خدماته.

جدول (11)

التأثير المتعدد لأبعاد براءة إدارة الموارد البشرية في الابداع التقني

العينة	المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	معامل التأثير	المستقل	التابع
107	0.615	0.504	088.	0.047	استكشاف الفرص	الابداع التقني
العينة	0.000	7.270	093.	0.675	استثمار الفرص	
	المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	معامل التأثير	المستقل	التابع

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات Conclusion & Further Work أولاً: الاستنتاجات التي أفرزها الجانب التطبيقي للبحث:

1. يتضح اعتماد شركة الاتحاد للصناعات الغذائية قوة عمل ذكورية بشكل تام، ذات شهادة جامعية أولية، تتميز بالشباب، ذات خبرة في المناصب الإدارية، إلا أنها تعاني من وجود شهادات عليا تسهم في تحسين موقعها التنافسي وتطوير وتجديد أنشطتها الاستراتيجية.
2. أظهرت شركة الاتحاد قدرتها على استكشاف الفرص بشكل جيد، من خلال اعتمادها على طرائق جديدة لجذب المواهب، و بحثها عن افراد مبدعين وبما يلبي توجهاتها المستقبلية.
3. ثبت ارتكاز شركة الاتحاد للصناعات الغذائية على مراقبة ردود أفعال وتوجهات زبائنها حول منتجاتها، لغرض اعتمادها كمدخلات في تطوير واستثمار مواردها البشرية.
4. تحافظ شركة الاتحاد على ابداعها التقني، من خلال تقديمها لمنتجات جديدة، واهتمامها باتباع الأساليب العلمية في تبني فكرته، ودراسة جدواها ومنفعته للسوق والزبون والمستهلك فنياً، واقتصادياً تكون ذات منفعة اقتصادية واضحة وملموسة.
5. أظهرت شركة الاتحاد للصناعات الغذائية قدرتها على تطوير منتجاتها الحالية، من خلال دعمها لنشاط البحث والتطوير وبما يسهم في تحسينها، فضلاً عن تبني أساليب وطرائق التحسين المستمر وبما يحد من كلف الإنتاج بشكل لا يلبي الطموح.
6. تميل شركة الاتحاد للصناعات الغذائية الى تصميم عملياتها الإنتاجية الجديدة، ويتجلى ذلك بحرصها على تدريب مهندسيها وفنيها وبما يطور قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم.
7. تولي شركة الاتحاد للصناعات الغذائية اهتماماً ملحوظاً في تحسين العملية الإنتاجية الحالية تفادياً للتقدم التقني لعملياتها الإنتاجية، من خلال اعتمادها أساليب علمية وتكنولوجية وخطوط انتاج حديثة وبما يحقق الابداع التقني.
8. توظف شركة الاتحاد للصناعات الغذائية براءة إدارة مواردها البشرية بشكل رئيس في تحسين مستوى ابداعها التقني، في ظل ارتكازها على استثمار الفرص في جذب الافراد الموهوبين وصناع المعرفة وبما يسهم في الارتقاء بذلك التحسين.

ثانياً: التوصيات:

ينبغي على شركة الاتحاد للصناعات الغذائية الامام بالتوصيات واليات تنفيذها، للحفاظ على مستوى ابداع تقني يتلاءم مع توجهاتها المستقبلية وتوسع حصتها السوقية من خلال الاتي:

1. استقطاب قوة عمل متنوعة مع اخذ بنظر الاعتبار ان قوة العمل النسائية تكون اقل كلفة واستقرار في العمل، تتلاءم مع الوظيفة والمهام، فضلاً عن الانفتاح على الجامعات والمؤسسات البحثية..
2. تعزيز أساليب استكشاف الفرص من الموارد البشرية بالبحث عن المورد البشري المبدع والمبتكر، تعزيز برامج المكافأة المادية والمعنوية، اعتماد التفاهة والامتة الحديثة في خطوط الانتاج.
3. الحرص على الاستثمار المستمر للفرص، ومعاملة الفرص ك رأس مال غير ملموس إضافي يعزز مكانة الشركة في الحصول على مزية تنافسية بتخصيص جزء من موارد الشركة في استثمار المواهب واستدامتها.
4. العمل على تقديم منتجات جديدة تختلف عن الحالية وبما يميز الشركة عن منافسيها، بتقديم منتجات تتمتع بالمنفعة الاقتصادية، تبني اساليب عمل تقلل من الضياع والتالف .
5. ينبغي تطوير منتجات الحالية من خلال تبني مجموعة من التغييرات في مظهرها واشكالها وجودتها، وبما يعزز فرص الشركة التنافسية، بأعتماد أساليب التحسين المستمر للمنتجات، ادخال التحسينات الجزئية والكلية على المنتجات الحالية.
6. الالتزام بتجديد تصاميم عملية الإنتاج بشكل دوري، وابتكار أساليب جديدة تتلاءم مع التغييرات التكنولوجية في قطاع الصناعات الغذائية من اجل الحفاظ على مكانة الشركة واستدامة موقعها التنافسي بادخال الأنظمة الحاسوبية في تصميم العملية الإنتاجية.
7. تبني مجموعة من التغييرات التي تستهدف تحسين العملية الإنتاجية الحالية، وبما يسهم في الارتقاء بالأبداع التقني للشركة وبلوغ مراحل متقدمة من أساليب وطرائق الإنتاج بادخال تحسينات كمية ونوعية في خطوط الإنتاج الحالي.
8. ضرورة استثمار الشركة لبراءة إدارة مواردها البشرية في تحسين مستوى الابداع التقني، لاسيما من خلال استثمار الفرص في تقديم منتجات جديدة، وتطوير منتجاتها الحالية، فضلاً عن تصميم عملية إنتاجية جديدة، وتحسين الحالية.

المصادر :Refrencess

1. الذبحاوي، سناء جاسم محمد، (2019)، " دور اللوجستيات المرتدة والبراءة التسويقية في تعزيز بهجة الزبون: دراسة تحليلية لأراء عينة من زبائن معمل الحصرية البلاستيكية في الناصرية"، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، جامعة كربلاء، كربلاء، العراق.
2. العبيدي، ندى ابراهيم نجم، (2017)، "ادارة الموهبة ودورها في الابداع التكنولوجي: دراسة استطلاعية تحليلية في الشركة العامة للأنظمة الإلكترونية"، رسالة ماجستير في تقنيات الاعمال، الكلية التقنية الادارية، الجامعة التقنية الوسطى، بغداد، العراق.
3. بشارة، محمد خليل، (2018)، " دور البراءة التسويقية في تعزيز القدرات التسويقية لمنظمات الاعمال: بحث مقارن في شركات الهاتف النقال العراقية"، رسالة ماجستير في علوم إدارة الأعمال، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
4. شراز، محمد بن صالح، 2015، "التحليل الاحصائي للبيانات"SPSS ، الطبعة الاولى، جدة، المملكة العربية السعودية: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
5. 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.
6. Alkerdawy, M. M. A. (2016). The relationship between human resource management ambidexterity and talent management : the moderating role of electronic human resource management, International Business Research, vol.9, no.6, pp.80-94 .
7. Andriopoulos, C. & Lewis, M. W. (2010). Managing innovation paradoxes: Ambidexterity lessons from leading product design companies. Long range planning, vol.43, no.1, pp.104-122.
8. Blarr, W. H. (2012). Organizational Ambidexterity: Implications for the Strategy-Performance Linkage. Springer science and business media.
9. Corea, S. (2000). Cultivating technological innovation for development. the Economics journal of information systems in developing countries, Vol. 2, No. 1, pp. 1-15.
10. Ferraris, A., Erhardt, N., & Bresciani, S. (2017). Ambidextrous work in smart city project alliances: unpacking the role of human resource management systems. The International Journal of Human Resource Management, vol.30, no.4, pp.680-701.
11. Gibson, C. B., & Birkinshaw, J. (2004). The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity. Academy of management journal, vol.47, no.2, pp.209-226.
12. Howell, J. M., Shea, C. M. & Higgins, C. A. (2005). Champions of product innovations: defining, developing, and validating a measure of champion behaviour. journal of business venturing, vol.20, no.5, pp.641-661.
13. Kraner, J. (2018). Innovation in High Reliability Ambidextrous Organization: Analytical Solutions Toward Increasing Innovative Activity. springer .
14. Kogan, I., Papainkolaou, D., Seru, A., & Stoffman, N. (2017). Technological innovation, resource allocation, and growth. The quarterly journal of economics, vol.132, no.2, pp.665-712.
15. March, J. G., (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. Organization Science, vol.2, no.1, pp.71-87.
16. O'Reilly, C., & Tushman, M. (2008). Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovators dilemma. Research in Organizational Behavior, Vol. 28, pp. 185-206.
17. Patel, P. C., Messersmith, J. G., & Lepak, D. P. (2013). Walking the tightrope: An assessment of the relationship between high-performance work systems and organization ambidexterity. Academy of Management Journal , vol.56, no.5, pp.1420-1442.
18. Pearce, D. L. (2013). Implementing Innovation with Ambidextrous Leadership in Small and Medium Enterprises .
19. Piening, E. P., & Salge, T. O., (2015). Understanding the antecedents, contingencies, and performance implications of process innovation : A dynamic capabilities perspective. Journal of Product Innovation Management, vol.32, no.1, pp.80-97.
20. Standing, C. & Kiniti, S. (2011). How can organizations use wikis for innovation?. Technovation, vol.31, no.7, pp.287-295.

21. Shamim, S., Zeng, J., Choksy, U. S., & Shariq, S. M. (2019). Connecting big data management capabilities with employee ambidexterity in Chinese multinational enterprises through the mediation of big data value creation at the employee level. *International Business Review*.
22. Unger, d., & eppinger, s., (2011). Improving product development process design: a method for managing information flows, risks, and iterations. *Journal of engineering design*, 22(10), 1-11.
23. Tansley, C., Kirk, S., Williams, H., & Barton, H. (2014). Tipping the scales: ambidexterity practices on e-HRM projects", *Employee Relations*, vol.36, no.4, pp.398-414.
24. Tempelaar, M. P., & Rosenkrans, N. A. (2019). Switching hats: The effect of role transition on individual ambidexterity", *Journal of Management*, vol.45, no.4, pp.1517-1539 .
25. Tanriverdi , S. (2014). Impact of technology development areas on innovation in turkey. Doctoral dissertation, Bilkent University, Turkey.

The role of human resource management ambidexterity in enhancement technical innovation

Abstract

The current research aims to determine the role of the human resources management ambidexterity in technical innovation. The current research was done in Al-Etihad Food Industries Co. Ltd. . And within the industrial environment, the research was designed according to the descriptive research. And to achieve the main goal of the research above, the researcher used the questionnaire as a key instrument to collect data through the views of a sample of managers, and employees at the senior, middle and executive management level. The research sample reached (107) individuals, the data was analysed using the statistical packages (SPSS v. 26) and (SMART PLS v 3. 3. 8). The research reached a set of conclusions, the most notable of which was that Al-Etihad Food Industries Co. Ltd. Company demonstrated its ability to guide the human resources management ambidexterity in improving its technical innovation directly. The research reached a set of further work that are consistent with the conclusions, the most important of which is imperative for Al-Etihad Food Industries Co. Ltd to improve its technical innovation through human resources management ambidexterity at the current and future level. The current study represents adding a small part of knowledge and is a starting point for many future research and resolving the problems that industrial organizations may face in the future through the recommendations to be formulated, in addition to the need for such studies by Iraqi industrial organizations, especially the light of current trends focusing on how to develop our national products.

❖ **Key words** - human resources management ambidexterity, technical innovation.

.....
.....
.....