

تنمية المورد البشري وأثرها على الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة  
**Development of human resource and its impact on innovation in  
the saidal foundation and the annaba unit**

حمائية مروة<sup>1</sup>، د. بن قدور علي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر إدارة وتقييم أداء المؤسسات إتمام، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - الجزائر،  
[hemaidiamaroua92@gmail.com](mailto:hemaidiamaroua92@gmail.com)

<sup>2</sup> مخبر إدارة وتقييم أداء المؤسسات إتمام، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - الجزائر،  
[benkaddourali.eco@gmail.com](mailto:benkaddourali.eco@gmail.com)

تاريخ التسليم: 2020/03/28 تاريخ المراجعة: 2020/05/14 تاريخ القبول: 2020/06/16

Abstract

الملخص

This study aims to determine the impact of the development of the human resource on innovation in the saidal Foundation and the Annaba unit, and to collect the data related to the study, the resolution was designed and distributed to 95 workers in the institution, and the program was relied on spss in order to carry out statistical analysis following the descriptive approach Analytical.

The study found a statistically significant effect between the development of the human resource and the promotion of innovation in the institution.

**Keywords : Human Resource  
Development, Innovation, saidal  
Foundation.**

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تنمية المورد البشري على الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة، ولجمع البيانات المتعلقة بالدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على 95 عامل بالمؤسسة، وتم الاعتماد على برنامج *SPSS* من أجل القيام بالتحليل الإحصائي متبعين المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تنمية المورد البشري وتشجيع الابتكار بالمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: تنمية المورد البشري، الابتكار، مؤسسة صيدال.

\*المؤلف المراسل: مروة حمائية، الإيميل:

[hemaidiamaroua92@gmail.com](mailto:hemaidiamaroua92@gmail.com)

## 1. مقدمة:

نتيجة التطور الهائل في العلم والتكنولوجيا الذي شهدته مرحلة نهاية القرن العشرين، تحقق نوع من التراكم المعرفي الذي واكبه وانبثق عنه التراكم الرأسمالي والسرعة في التقدم العلمي والتكنولوجي، والذي كان له اثر مباشر على المؤسسة، وقد ساهم التحول من المؤسسة التقليدية إلى المؤسسة المعاصرة يتطلب إعداد العنصر البشري الذي يعد أساس كل تقدم بالمؤسسة، حيث اتجهت المؤسسات للتركيز على الابتكار كضرورة فرضتها الظروف الحالية نظرا لأهميته البالغة بالنسبة للمؤسسة، ما من شأنه أن ينعكس على أدائها وتحسين مخرجاتها.

وذلك أن الابتكار يعتبر أحد أهم الخيارات الإستراتيجية والأساليب الحديثة التي يمكن أن تعتمد عليها جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها، والذي يركز بشكل كبير على نشاطات البحث والتطوير وإسهامات الموارد البشرية المبدعة في تحسين وتطوير أنشطتها.

ومن هنا تتبلور إشكالية البحث على النحو الموالي: ما اثر تنمية المورد البشري على الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عناية ؟

## فرضيات الدراسة

في ضوء الأهداف البحثية وتحليل معطيات الجانب الميداني للبحث يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

**الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتشجيع الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عناية .

وتنقسم هذه الفرضية إلى الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وبيئة الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عناية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتنفيذ الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عناية.

## أهمية الدراسة

تعد تنمية المورد البشري من المواضيع المهمة التي برزت على الساحة الفكرية الإدارية، وذلك راجع لأهميته كونه أصبح العصب المحرك لاقتصاديات الدول، ومن هنا تنبع أهمية الدراسة كونها تسلط الضوء على اثر تنمية المورد البشري في تشجيع وتنمية الابتكار بالمؤسسات وذلك للدور المهم للابتكار ومدى تعزيزه لتنافسية المؤسسات الاقتصادية.

## أهداف الدراسة

تسعى هذه الورقة البحثية لتحقيق الأهداف المولوية:

- استعراض مختلف الأطر والمفاهيم النظرية والتطبيقية لمفهوم تنمية المورد البشري والابتكار؛
- إبراز الدور الذي تلعبه تنمية المورد البشري وأثرها على الابتكار في المؤسسة محل الدراسة؛
- تشخيص واقع تنمية المورد البشري والابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عناية؛
- تقديم مقترحات وتوصيات تساهم في تنمية المورد البشري بالمؤسسة وتدفع العاملين نحو الابتكار.

## منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم بوصف الظواهر للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها.

## 2. الإطار النظري لتنمية المورد البشري

أصبح موضوع تنمية المورد البشري من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد وملفت للنظر في السنوات الأخيرة، حيث ظهرت العديد من الدراسات التي تهتم بهذا المجال، ومن هذا المنطلق تزايد اهتمام المؤسسة بعنصرها البشري من خلال عملية توظيفه وتنميته وتحفيزه، والمحافظة عليه بطرق مختلفة بما يعمل على اكتشاف وتدقيق إمكانياته.

وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1990 أن التنمية البشرية تعنى بتوسيع نطاق الاختيار أمام الأفراد، وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة. (سندية مروان الحياي، 2012، صفحة 167)

وتعرف تنمية المورد البشري أيضا بأنها: "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما اجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن"، وذلك عبر النشاطات التالية: التدريب، تقييم الأداء، الترقية، الاتصال، العلاقات الإنسانية. (نعيمة، 2009، صفحة 277) وفي هذا السياق فان أهمية تنمية المورد البشري بالمؤسسة تكمن فيما يلي: (الجمل، 2007، الصفحات 198-199)

- تعزيز تنافسية المؤسسات إذ أن تنمية المورد البشري تمكن المؤسسة من بناء أنظمة الأداء العالي التي تعتمد على آلية الربط بين الأجور والسلوكيات ونتائج الأداء المطلوبة، والعمل بشكل فعال على الاختيار والاحتفاظ بالعنصر البشري ذو الذكاء العالي.

- زيادة إنتاجية عنصر العمل من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف التي تساعدهم على الأداء الأمثل.

- زيادة فرص العمل بالنسبة للأفراد المتعلمين وذوي الكفاءات العالية أكثر من الأفراد الآخرين، كما أن هذه الفرص تختلف باختلاف المستوى التعليمي.

- تؤدي تنمية المورد البشري بالنسبة للأفراد إلى زيادة حركية عنصر العمل، حيث أن الفرد الكفء والأكثر تعليماً ومهارة يشعر دائماً بالرغبة في ترك العمل الحالي والحصول إلى آخر أكثر تميزاً.

- خلق التفاهم المشترك بين العاملين ويقلل نطاق الرقابة ويزيد مستويات الثقة بين الإدارة والعاملين.

- تساهم تنمية المورد البشري في توليد الثروة من خلال الإبداع والأفكار الجديدة.

- فالتنمية تسعى إلى بناء نظام معرفي حديث لدى الموارد البشرية في المؤسسة، وتطوير مهاراتها الحالية، وإكسابها أخرى جديدة ومتنوعة، وتعديل اتجاهاتها السلوكية للأفضل، بهدف استيعاب والتأقلم مع التغييرات التي تحدث في البيئة وتفرض على المؤسسة تبنيها والتكيف معها.

ومن أهم أساليب تنمية المورد البشري نذكر ما يلي:

- التدريب: يعرف على أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من

الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تتقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية

والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في

التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة، وفي الوقت المستغرق. (مرعي، ب.س، صفحة 36)

- تقييم الأداء: هو عملية التقييم والتقدير المنتظمة والمستمرة للفرد بالنسبة لانجاز الفرد في العمل وتوقعات تنميته وتطويره في المستقبل، وتهدف برامج تقييم الأداء إلى تحسين مستوى

الانجاز عند الفرد بالإضافة إلى تسهيل تنمية وتطوير الفرد، وتحديد إمكانيات الفرد المتوقع استغلالها. (كامل، 1997، صفحة 125)

- التحفيز: الحوافز هي بالتحديد العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية. (كورتل،

2011، صفحة 270)

- الصحة والسلامة المهنية: يشير هذا المفهوم إلى الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة لأجل حماية الموارد البشرية العاملة لديها من الأمراض والأخطار المتعلقة بعملهم، ويتبع تطبيق

هذه الإجراءات توفير البرامج التنقيفية المناسبة للعاملين والعمل على رعايتهم وتقديم الخدمات العلاجية لهم. (جودة، 2014، صفحة 361)

### 3. الإطار النظري للابتكار

أصبح ينظر إلى الابتكار على انه من أهم المعايير التي تحدد درجة تميز المؤسسة، بل أكثر من ذلك فهو عامل محدد لاستمراريتها وبقائها، وذلك في ظل ما يميز بيئة الأعمال لأغلب المؤسسات اليوم من تغير سريع ومنافسة حادة ويكتنف هذا المفهوم الكثير من الغموض كونه ظاهرة معقدة يخضع لتأثير مجموعة من العوامل التي تلعب دور المحفز لقيامه أو عدمه.

حاز مفهوم الابتكار على اهتمام العديد من الباحثين خلال السنوات الأخيرة، ولاشك في أن هذا الاهتمام يعود إلى أهمية موضوع الابتكار بوصفه ظاهرة معقدة المضامين ومتعددة الأبعاد تمس جميع الميادين، ويمكن تعريف الابتكار بأنه: "تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة، وهنا كلمة تنمية شاملة فهي تغطي كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة إلى جلبها إلى المنظمة ثم تطبيقها". (راوية، 2001، صفحة 393)

ويعرف أيضا بأنه: "عمل جديد التصميم والتطوير، وهو استثمار يجب القيام به لتحقيق الربح في المستقبل". (Romon, 2003, p. 15)

وبهذا فالابتكار لا يقف عند عتبة الفكرة الجديدة، وإنما يعقبها إلى التطبيق العملي في السوق أو داخل المؤسسة، وهذا ما يؤكد الفرق بينه وبين العديد من المصطلحات الأخرى كالإبداع، التجديد والاختراع، حيث يكثر الخلط بين كلمتي الإبداع والابتكار فالإبداع يتمثل في التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو فكرة جديدة، في حين أن الابتكار هو التطبيق الخلاق أو الملائم لها، وبالتالي فالإبداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة في حين أن الابتكار هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو التحويل من الفكرة إلى المنتج. (خصاونة، 2010، صفحة 35)

ومن خلال ما سبق من تعاريف يمكن القول انه من الصعب إعطاء تعريف واحد شامل لمفهوم الابتكار، لكن هناك مجموعة من الصفات والخصائص المعبرة وهي كما يلي: (اندرسون، 2004، صفحة 22)

- ينبغي أن يمثل الابتكار شيئاً جديداً بالنسبة للمجتمع الذي سيتم تطبيق الابتكار فيه حتى لو لم يكن جديداً للفرد أو الأفراد الذين يقومون به.
- لا ينبغي أن يكون الابتكار مجرد تعبير روتيني.

- يجب أن يهدف الابتكار إلى تحقيق فائدة للمؤسسة، أو بعض أقسامها الفرعية أو المجتمع ككل.

فالابتكار ليس نشاطا سهلا، كما انه لا يمكن أن يتم بمعزل عن الظروف التي يولد فيها، فالمبتكرين يواجهون العديد من المعوقات على مستويات عدة، ومع أن المعوقات كثيرة ومتنوعة إلا أن أكثرها شيوعا هي: (ديري، 2011، صفحة 301)

#### - التمويل غير الملائم

كل مشروع لابتكار جديد يتطلب تمويلا مناسباً يتم الحصول عليه في الوقت المناسب، ويخصص بشكل ملائم على مراحل تطوره المتعددة. فتجربة الشركات الابتكارية الرائدة تشير إلى أن الابتكار المتميز يتطلب موارد إضافية تتجاوز التمويل الأولي المخصص للبرنامج، وعدم توفير هذا التمويل يحد من فاعلية الابتكار.

#### - تجنب المخاطرة

اغلبنا لا يرغب في تحمل المخاطرة، ويسعى للمحافظة على الصحة والثروة وهدوء الأعصاب، ومع ذلك فانه لا تقدم دون تحمل المخاطرة والقبول بذلك، والابتكار يحمل مخاطره المرتبطة بالفشل في كل مرحله.

#### - المقاييس غير السليمة

تعتمد الكثير من المؤسسات استخدام مقاييس العوائد والأرباح والحصة السوقية لأنها الأسهل في التقييم من تلك اللاملموسات مثل السمعة، والمعرفة، واجتذاب المواهب، والقيادة وغيرها من الأصول التي تساهم في صنع القيمة الحقيقية للمؤسسة.

#### - الالتزام بالوقت

الوقت نادر وهو الأكثر قيمة في المؤسسات، وعمل الإدارة يتمثل في تقييم ذلك، وكيف أن يكون الوقت ذا مردود مناسب، وهذا ما لا يمكن عمله مع الابتكار، إذ من الصعب إثبات أن الابتكار ذو مردود مناسب في أغلب مراحل قبل أن يصل المنتج الجديد إلى السوق.

#### 4. تحليل النتائج:

##### 1.4. الطريقة والأدوات

##### 1.1.4. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كل عمال مؤسسة صيدال وحدة عنابة، بمختلف مستوياتهم (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ)، حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية، وبلغ عددها 95

عينة بنسبة 72.51 بالمائة من مجتمع الدراسة، تم توزيع استمارات الاستبيان عليها جميعا، وتم استرجاع 59 استمارة، تم استبعاد 9 استمارات غير صالحة للتحليل، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة هو 50 استمارة أي ما يعادل 52.63 بالمائة.

#### 2.1.4. متغيرات الدراسة:

يتمثل المتغير المستقل في تنمية المورد البشري بالتركيز على بعدي التدريب والتحفيز في دراستنا التطبيقية، أما المتغير التابع يتمثل في الابتكار (بيئة الابتكار، تنفيذ الابتكار).

#### 3.1.4. طريقة جمع البيانات:

بهدف جمع بيانات من أفراد عينة البحث قيد الدراسة تم استخدام استمارة استبيان اعتمدت في ضوء دراسات الإطار النظري واشتملت على ثلاث أجزاء، تضمن الجزء الأول بيانات شخصية عن أفراد عينة البحث فيما احتوى الجزء الثاني عبارات تشخص مدى تنمية المورد البشري بالتركيز على بعدي التدريب والتحفيز (10 عبارات)، أما الجزء الثالث فقد تضمن متغير الابتكار وشمل بيئة الابتكار وتنفيذه (09 عبارات)، وبعد توزيع استمارة الاستبيان واسترجاعها تم معالجة البيانات باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية SPSS، وتم ترميزها وإدخالها إلى البرنامج اعتمادا على مقياس ليكارت lekert الخماسي وقد ضم المستويات الخمس التالية:

#### الجدول رقم 1: يوضح مقياس ليكارت الخماسي LEKERT

الإجابات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

كما تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت للتدرج الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) حيث تم حساب المدى (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ويمكن توضيح طول الخلايا في الجدول الموالي:

#### الجدول رقم 2: يوضح الفئات لمقياس ليكارت الخماسي LEKERT

المتوسط الحسابي	1 - 1.79	1.8 - 2.59	2.6 - 3.39	3.4 - 4.19	4.2 - 5
اتجاه الإجابة	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق

بشدة				بشدة	
مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا	المستوى

## 4.1.4. صدق وثبات أداة الدراسة:

يهدف التحقق من صدق الأداة وفعاليتها للتحليل الإحصائي، تم الاعتماد على حساب معامل ألفا كرونباخ (cronbach alpha) ومعامل الصدق (validity) وكانت النتائج مبينة في الجدول الموالي:

## الجدول رقم 3: نتائج اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
تنمية المورد البشري	10	0.845	0.919
الابتكار	09	0.926	0.962
الإجمالي	19	0.864	0.929

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS

وتعتبر نتائج هذا الاختبار جيدة وذات دلالة إحصائية عالية، مما يشير إلى علاقة ثبات وترابط عالي بين عبارات الاستبيان والوثوق في النتائج التي تم التوصل لها، كما تشير إلى إمكانية الحصول على نتائج نفسها فيما لو تم تكرار القياس في ظل ظروف مشابهة وباستخدام نفس الأداة.

## 5.1.4. الأدوات الإحصائية المستخدمة

هناك عدد من الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة، كالتكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين من خلال توزيع F في تحليل التباين (ANOVA) الأحادي بهدف قياس التباين بين المتوسطات للعينة المبحوثة، إضافة إلى الاعتماد على نموذج الانحدار البسيط لقياس مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

2.4. تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير تنمية المورد البشري: تم إجراء تحليل وصفي لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بتنمية المورد البشري، وكانت النتائج موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 4: التحليل الوصفي لمحور تنمية المورد البشري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
1	يهتم المجمع بإشراك العاملين في دورات تدريبية في جميع التخصصات لغرض تطوير مهاراتهم	2.40	1.143	منخفضة
2	يؤمن المجمع أن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية	4.23	0.990	مرتفعة
3	امتلاكي للمعارف التقنية يجعل الإدارة متمسكة بي	3.44	1.358	مرتفعة
4	يقوم المجمع بعقد دورات تكوينية للعمال لاكتساب وتبادل المعارف	3.48	1.374	مرتفعة
5	يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع خبراتي في العمل.	2.88	1.003	متوسطة
6	تقدم المكافآت والحوافز على أساس الخبرة المهنية	3.88	1.172	مرتفعة
7	يقوم المجمع بتخصيص مبالغ مالية كامتيازات ومكافآت لجهودك في مجال البحث والتطوير	3.02	1.237	متوسطة
8	توجد حوافز موضوعة في المؤسسة لتنمية مهارات الأفراد وتطويرها	2.58	1.090	منخفضة
9	تشعر إدارة المجمع بالرضا عن نتائج أداء الموظفين	2.76	1.408	متوسطة
10	معايير الصحة والسلامة المهنية المعمول بها موثقة ومطبقة بشكل تام	3.08	1.482	متوسطة
	<b>نتيجة المحور الأول</b>	<b>3.13</b>	<b>0.868</b>	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS

أظهر التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة أن درجة إدراك العاملين بمؤسسة صيدال وحدة عنابة لأهمية تنمية المورد البشري متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور 3.13 (هذا المتوسط ينتمي للمجال الثالث في قيم المتوسطات المطبقة على سلم ليكارت الخماسي "2.6-3.39"، أما قيمة الانحراف المعياري فقد بلغت 0.868، مما يدل على وجود تشتت ضعيف للقيم عن وسطها الحسابي.

وعلى مستوى الفقرات تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين (2.40-4.23)، وقد احتلت الفقرة الثانية (يؤمن المجمع أن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية) المرتبة الأولى بمستوى أهمية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 4.23 وانحراف معياري 0.990، يلي ذلك في الأهمية وبمستوى مرتفع الفقرة السادسة (تقدم المكافآت والحوافز على أساس الخبرة المهنية) بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري قدره 1.172، فيما احتلت الفقرة الرابعة (يقوم المجمع بعقد دورات تكوينية للعمال لاكتساب وتبادل المعارف) المرتبة الثالثة بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي قدره 3.48، وجاءت المرتبة الرابعة للفقرة الثالثة (امتلاكي للمعارف التقنية يجعل الإدارة متمسكة بي) بمتوسط حسابي 3.44 وانحراف معياري بلغ 1.358، وجاءت المراتب الخامسة والسادسة والسابعة والثامنة والتاسعة والعاشر تباعا لل فقرات (10، 7، 5، 9، 8، 1) بمتوسطات حسابية بلغت (3.02، 3.08، 2.88، 2.76، 2.58، 2.40) على التوالي.

ويتضح من إجابات أفراد العينة أن المجمع يركز على التدريب والقيام بدورات تكوينية وذلك راجع إلى أن سياسة التدريب بمؤسسة صيدال من الأولويات إلا أن هذه السياسة قد لا تشمل جميع العاملين وجميع التخصصات بل تختص بفئات وتخصصات معينة كالإطارات والمهندسين وهذا ما أوضحته إجابات الفقرة الأولى، بالإضافة إلى تقديم المكافآت التي تساهم في تنمية المورد البشري واثبات القدرات الفردية الخاصة، كما يولي المجمع أهمية متوسطة معتبرة حول مدى تطبيقه لمعايير السلامة المهنية التي تساهم في المحافظة على العامل مما يؤدي إلى تحسين أدائه، وكذا رضاه عن مستوى أداء العاملين.

**3.4. تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير الابتكار:** تم إجراء تحليل وصفي لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بالابتكار المؤسسي، وكانت النتائج موضحة في الجدول الموالي:

## الجدول رقم 5: التحليل الوصفي لمحور الابتكار

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
11	تساعد الأنظمة والقوانين الداخلية للمجمع على إعطاء حرية التفكير	3.72	0.970	مرتفعة
12	يقوم المجمع بالاستفادة من أفكار العمال في حل المشاكل	2.72	1.070	متوسطة
13	أحاول تطبيق طرق جديدة لحل أي مشكلة واجهها في العمل	2.72	1.063	متوسطة
14	يخصص المجمع ميزانية كافية لتمويل ودعم مشاريع البحث والتطوير	3.82	0.870	مرتفعة
15	قام المجمع باستحداث تغييرات في هيكلها التنظيمية	3.02	1.301	متوسطة
16	لم يجري المجمع تغييرات في عملية الإنتاج تماشياً مع التقنيات الحديثة	3.06	1.346	متوسطة
17	يقوم المجمع بطرح منتجات جديدة باستمرار	3.76	1.346	مرتفعة
18	ينفتح المجمع على تجارب جديدة من خلال عقود الشراكة المبرمة مع المخابر الأجنبية	2.74	1.046	متوسطة
19	لدى المجمع توجه واضح للعمل من أجل الحصول على جوائز الجودة والتميز	2.70	1.035	متوسطة
	<b>نتيجة المحور الثاني</b>	<b>2.84</b>	<b>0.800</b>	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين وفقاً لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS

يظهر التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة أن درجة إدراك العاملين بمؤسسة صيدال - وحدة عنابة - لأهمية الابتكار متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور 2.84 (هذا المتوسط ينتمي للمجال الثالث في قيم المتوسطات المطبقة على سلم ليكارت الخماسي "2.6-3.39"، أما

قيمة الانحراف المعياري فقد بلغت 0.800، مما يدل على وجود تشتت ضعيف للقيم عن وسطها الحسابي.

وعلى مستوى الفقرات تراوحت قيمة المتوسط الحسابي بين (2.70-3.82)، وقد احتلت الفقرة الرابعة عشر (يخصص المجمع ميزانية كافية لتمويل ودعم مشاريع البحث والتطوير) المرتبة الأولى بمستوى أهمية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 3.82 وانحراف معياري 0.870، يلي ذلك في الأهمية وبمستوى مرتفع الفقرة السابعة عشر (يقوم المجمع بطرح منتجات جديدة باستمرار) بمتوسط حسابي بلغ 3.76 وانحراف معياري قدره 1.346، فيما احتلت الفقرة الحادية عشر (تساعد الأنظمة والقوانين الداخلية للمجمع على إعطاء حرية التفكير) المرتبة الثالثة بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي قدره 3.72 وانحراف معياري قدره 0.970، وجاءت المراتب الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة والثامنة والتاسعة تباعا للفقرات (16، 15، 18، 13، 19، 12) بمتوسطات حسابية بلغت (3.06، 3.02، 2.74، 2.72، 2.70) على التوالي.

ويتضح من إجابات أفراد العينة أن المجمع يركز على دعم مشاريع البحث والتطوير بالإضافة إلى طرحه منتجات جديدة باستمرار وذلك لفتحه لفروع جديدة خاصة بالبحث والتطوير، كما يشجع المجمع حرية طرح الأفكار، ويولي أهمية متوسطة إلى استحداث التغييرات سواء في الهيكل التنظيمي أو على مستوى هياكل الإنتاج.

#### 4.4. اختبار الفرضيات

تم الاعتماد على ثلاث فرضيات في الدراسة فرضية رئيسية، وفرضيتين فرعيتين من أجل معرفة العلاقة بين تنمية المورد البشري والابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة، وسيتم اختبارها على النحو التالي:

##### 1.4.4. اختبار الفرضيات الفرعية: نتلخص نتائج التحليل في الجدول الموالي:

الجدول رقم 6: نتائج الانحدار والتباين للفرضية الأولى والثانية

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
		b	a	R	R <sup>2</sup>			sig

0.00	122.298	11.059	0.718	0.847	0.907	0.681	بيئة الابتكار	تنمية المورد البشري
0.00	156.921	12.527	0.766	0.875	0.565	0.801	تنفيذ الابتكار	

المصدر: من إعداد الباحثين وفقا لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS

الفرضية الفرعية الأولى:

فرضية العدم:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وبيئة الابتكار لدى العاملين بمؤسسة صيدال وحدة عنابة.

الفرضية البديلة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وبيئة الابتكار لدى العاملين بمؤسسة صيدال وحدة عنابة.

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لتحديد العلاقة بين تنمية المورد البشري وبيئة الابتكار المؤسسي لدى العاملين بالمجمع، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث بلغ معامل الارتباط 0.847، في حين بلغ معامل الانحدار 0.907 وهي قيم تدل على وجود تأثير وارتباط قوي بين تنمية رأس المال البشري وبيئة الابتكار لدى العاملين بمؤسسة صيدال وحدة عنابة، وهذا ما أوضحه اختبار (t)، بالإضافة إلى معامل التحديد الذي يبين أن نسبة 71.8% في بيئة الابتكار يساهم في تنمية رأس المال البشري بالمؤسسة، وقد أظهر اختبار (F) بان نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة sig=0.000 أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

فكلما تغير تنمية المورد البشري بقيمة 0.907 تغيرت بيئة الابتكار بوحدة واحدة، كما أن ما نسبته 0.681 نتيجة لظروف ومتغيرات أخرى.

وبناء على النتائج السابقة ترفض الفرضية الفرعية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التالية:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وبيئة الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة".

الفرضية الفرعية الثانية:

**فرضية العدم:**

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتنفيذ الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة.

**الفرضية البديلة:**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتنفيذ الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة.

يوضح الجدول رقم (06) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لتحديد العلاقة بين

تنمية المورد البشري وتنفيذ الابتكار المؤسسي بالمجمع، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث بلغ معامل الارتباط 0.875، مما يدل على وجود تأثير وارتباط قوي بين تنمية المورد البشري وتنفيذ الابتكار بالمجمع، وهذا ما أوضحه اختبار (t)، بالإضافة إلى معامل التحديد الذي يبين أن نسبة 76.6% من تنفيذ الابتكار راجع لتنمية المورد البشري بالمؤسسة، وقد أظهر اختبار (F) بان نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة sig=0.000 أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).  
فكلما تغير تنمية المورد البشري بقيمة 0.565 تغيرت بيئة الابتكار بوحدة واحدة، كما أن ما نسبته 0.801 نتيجة لظروف ومتغيرات أخرى.

وبناء على النتائج السابقة ترفض الفرضية الفرعية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التالية:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتنفيذ الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة."

**2.4.4. اختبار الفرضية الرئيسية:****فرضية العدم:**

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتشجيع الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة.

**الفرضية البديلة:**

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتشجيع الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة .

وتتلخص نتائج التحليل في الجدول الموالي:

**الجدول رقم 7: نتائج الانحدار والتباين للفرضية الرئيسية**

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	قيمة t المحسوبة	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
تنمية المورد البشري	الابتكار	0.688	0.683	0.746	0.557	7.762	60.25	0.00

المصدر: من إعداد الباحثين وفقاً لنتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS

يوضح الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لتحديد العلاقة بين تنمية المورد البشري والابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة، وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث بلغ معامل الارتباط 0.746، مما يدل على وجود تأثير وارتباط قوي بين تنمية المورد البشري والابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة، وهذا ما أوضحه اختبار (t)، بالإضافة إلى معامل التحديد الذي يبين أن نسبة 55.7% من الابتكار المؤسسي راجع لتنمية المورد البشري بمؤسسة صيدال وحدة عنابة، وقد أظهر اختبار (F) بان نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة  $\text{sig}=0.000$  أقل من مستوى المعنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

وهذا ما يفسر أن الابتكار يعتمد بدرجة كبيرة على تنمية المورد البشري، فإذا لم يشعر العامل بالرضا عن الأجر الذي يتقاضاه، وان لم يتدرب على اكتساب المهارات سيؤثر ذلك على أدائه، وعلى عملية الابتكار من خلال عدم الاستفادة من أفكاره في حل المشاكل، وبالتالي عدم استغلال القدرات البشرية بطريقة مثلى.

وبناء على النتائج السابقة ترفض الفرضية الفرعية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التالية:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تنمية المورد البشري وتشجيع الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عنابة".

##### 5. خاتمة:

يؤدي رأس المال البشري دوراً هاماً ومحورياً في المؤسسة الاقتصادية، وذلك من خلال العقول والعمالة المدربة التي تتراكم عبر الزمن، كما أنه كان ولا يزال أحد أهم الأشياء التي تساهم في بقاء المؤسسات وتحسين أدائها، فالعقل البشري هو الذي يبدع ويبتكر ويصنع، لذا لا بد أن يتوافر لدى

المؤسسة مخزون من القدرات البشرية الواعية والقادرة على تحقيق الاستخدام الأمثل لتلك الموارد، المحافظة على تنافسيتها وزيادة حصتها السوقية وهذا لا يتم إلا من خلال عرض منتجات جديدة باستمرار.

ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات سيتم عرضها تباعاً كما يلي:

- تتوفر لدى مؤسسة صيدال وحدة عناية لصناعة الأدوية مجموعة من الخصائص التي تستطيع من خلالها أن تكون رائدة في مجال إنتاج وتسويق المنتجات الصيدلانية؛
- تقوم مؤسسة صيدال وحدة عناية بتجسيد وتوظيف المعارف المكتسبة من موظفيها، كما تطبق علاقات الشراكة وبنود التكوين التي تفرضها في معظم اتفاقياتها؛
- وجود علاقة ارتباط قوية بين تنمية المورد البشري والابتكار بالمؤسسة محل الدراسة.
- وجود علاقة تأثير موجبة بين تنمية المورد البشري و بيئة الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عناية.
- وجود علاقة تأثير موجبة بين تنمية المورد البشري و تنفيذ الابتكار بمؤسسة صيدال وحدة عناية.

#### التوصيات

- بناء على الاستنتاجات المتوصل إليها يمكن تقديم جملة من التوصيات أهمها:
- التركيز أكثر على نشاط تنمية المورد البشري الذي يعتبر السبيل للبقاء والاستمرار في ظل المنافسة الشديدة؛
- ضرورة اتخاذ إجراءات تساعد على تفعيل وتبادل المعرفة بين العمال؛
- العمل على تخصيص مبالغ مالية كامتيازات ومكافآت لجهود العمال في مجال البحث والتطوير؛
- ضرورة توعية العمال بالمجمع بأهمية الابتكار ومدى تأثيره على تنافسية المجمع، أي نشر ثقافة الابتكار.

#### 6. قائمة المراجع

- 1- بارك، نعيمة. (2009). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الانتاجية وتحقيق الميزة التنافسية . مجلة اقتصاديات شمال افريقيا. العدد السابع. 273-288.
- 2- بربر، كامل. (1997). ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي . لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- 3- الجمل، هشام مصطفى. (2007). دور الموارد البشرية في تمويل التنمية. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.

- 4- جودة، محفوظ جودة. (2014). *ادارة الموارد البشرية*. الاردن : دار وائل للنشر والتوزيع.
- 5- الحياي، سندية مروان واخرون. (2012). انعكاس القيم المنظمية في تنمية المورد البشري، دراسة تحليلية لاراء عينة من القيادة الادارية في جامعة الموصل . *مجلة الادارة والاقتصاد*. العدد ثلاثة وتسعون. 161-176.
- 6- خصاونة، عاكف لطفي. (2010). *ادارة الابداع والابتكار في منظمات الاعمال*. الاردن: دار الحامد للنشر.
- 7- ديري، زاهد محمد. (2011). *السلوك التنظيمي*. الاردن : دار المسيرة للنشر.
- 8- راوي، حسن. (2001). *سلوك المنظمات*. مصر : الدار الجامعية.
- 9- مرعي، محمد جمال. *التدريب والتنمية*. مصر : عالم الكتب. بدون تاريخ.
- 10- نوري، منير ، كورنثل، فريد. (2011). *ادارة الموارد البشرية*. الاردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- 11- نيغل، كنج ونيل، اندرسون. (2004). *ادارة الابتكار والتغيير*. (ترجمة محمود حسن حسني). الرياض: دار المريخ للنشر.
- 12- François, Romon.(2003). le management de l'innovation essai de modélisation dans une perspective systémique, thèse pour obtenir le titre de: docteur de l'école centrale des arts et manufactures- école centrale paris.