



دور رأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين  
-دراسة ميدانية بمؤسسة يونيكاب "بسكرة"-

**The role of Human capital In achieving administrative creativity  
-Case study at ENICAB Foundation"Biskra"-**

باية وقنوني\*، جامعة البويرة (الجزائر)، b.ouaguenouni@univ-bouira.dz

عبد الحليم لطيسة، جامعة علي الونيسي البليدة 02 (الجزائر)، ea.letaisaa@univblida02.dz

|                           |                          |                         |                            |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|
| تاريخ الارسال: 2021/11/17 | تاريخ القبول: 2021/12/24 | تاريخ النشر: 2021/12/31 | المؤلف المرسل: باية وقنوني |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال البشري بمختلف أبعاده في تحقيق إبداع العاملين بمؤسسة يونيكاب "بسكرة"- حيث أصبح ينظر لرأس المال البشري كمورد استراتيجي له دور في إبداع العاملين، ولتوضيح العلاقة بين متغيري البحث تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، كما تم استخدام برنامج الخدمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، ومن النتائج المتوصل إليها في ضوء الدراسة، أن هناك دور لرأس المال البشري بأبعاده المختلفة في تحقيق إبداع العاملين.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، المهارات، المعارف، الكفاءات، إبداع العاملين.

**Abstract :**

The study aimed to identify the role of human capital in its various dimensions in achieving the creativity of the employees of the Unicap Foundation "Biskra" - where human capital is seen as a strategic resource that has a role in the creativity of workers, and to clarify the relationship between the research variables a questionnaire was used to collect data, and a program was used S tistical Service for Social Sciences (SPSS), and among the findings in the light of the study, that there is a role for human capital with its various dimensions in achieving the creativity of workers.

**Keywords:** Human capital, Skills, Knowledge, Competencies, administrative creativity.

\* المؤلف المرسل: باية وقنوني

## 1. مقدمة:

نتيجة التطور الهائل في العلم و التكنولوجيا في مرحلة نهاية القرن 20، تحقق نوع من التراكم المعرفي حازته الدول المتقدمة في الغالب، هذا التراكم المعرفي واكبه وانبثق عنه تطورات في غاية الأهمية، أولها هو التراكم الرأسمالي، والآخر هو السرعة في التقدم العلمي والتكنولوجي والذي تجسد في تكنولوجيا الاتصال و ثورة المعلومات واللذان كان لهما الأثر المباشر على المنظمة التي تعتبر الوحدة الأساسية لتكوين المجتمع الاقتصادي. في خصم هذا التحول إلى الاقتصاد الرقمي أدركت المنظمات أهمية العنصر البشري، حيث أصبحت هذه الموارد وكيفية تسييرها من أهم مصادر الميزة التنافسية وأصبح العنصر البشري من أهم أصول المنظمة على الإطلاق، وذلك بسبب تراجع الأهمية النسبية للميزة التنافسية التقليدية.

ومن ثم فإن التحول من مفهوم المنظمة التقليدية إلى المنظمة المعاصرة في إطار الاقتصاد الرقمي يتطلب إعداد العنصر البشري الذي يعد أساس كل تقدم في المنظمة، فإذا توفرت القدرة مع الرغبة في إطار عمل منسجم و متفاعل تصبح إدارة الموارد البشرية هي المدخل الإستراتيجي لإدارة أهم أصولها بغية تحقيق الإبداع و الابتكار. إن هذه الأخيرة لا يجوز للمنظمة الظفر بها إلا من خلال الأداء المتميز لمواردها البشرية، إذ أن أداء المنظمة مرهون بأداء أفرادها وعليه فإن تحقيق النمو و الاستمرارية من طرف المنظمة يتطلب وضع إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

## 1.1. إشكالية الدراسة:

من خلال ما تقدم يمكننا طرح التساؤل الرئيسي كالتالي:

هل يلعب رأس المال البشري دورا في تحقيق إبداع العاملين في المنظمات الاقتصادية ؟

وتدرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ماذا نقصد برأس المال البشري، وفيما تتجسد أهميته و أبرز مقارباته؟
- ما المقصود بالإبداع الإداري، وماهي أهم خصائصه ومستوياته؟
- كيف يساهم رأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين بمؤسسة يونيكاب ؟

## 2.1. فرضيات الدراسة:

انطلاقا من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ومن أجل إجابة عنها تم صياغة فرضية الفرضية الرئيسية والتي انبثقت

منها ثلاث فرضيات فرعية كالتالي:

➤ الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

وتتمثل الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى في الآتي:

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للكفاءات في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للمهارات في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للمعارف في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ .

**الفرضية الرئيسية الثانية:**

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للجنس والخبرة عند مستوى معنوية  $0.05 \geq \alpha$

وعليه تصاغ الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثالثة كالآتي:

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للجنس عند مستوى معنوية  $0.05 \geq \alpha$

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للخبرة عند مستوى معنوية  $0.05 \geq \alpha$

**3.1. أهمية الدراسة:**

تستمد الدراسة أهميتها من تزايد الاهتمام بموضوع رأس المال البشري على مستوى المنظمات والمحافظة على رأس مالها البشري باعتباره الثروة الفاعلة في تحقيق التفوق والتميز لما له من قدرة على التطوير والابتكار والإبداع، كما أن حدة المنافسة الحالية بين المنظمات تقتضي البحث عن الوسائل الناجعة التي تتضمن لها عوائد مستمرة في ظل عصر تميز بطغيان التكنولوجيا، وهو ما لفت الانتباه إلى رأس المال البشري كعامل أساسي في الإبداع والابتكار

**4.1. أهداف الدراسة**

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على المفاهيم الأساسية للمتغيرين و أبعادهما كما ورد في الأدبيات النظرية؛
- تحديد مستوى المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة؛
- إبراز دور رأس المال البشري بمختلف أبعاده في تحقيق إبداع العاملين؛
- توضيح مختلف العوامل المؤثرة على الإبداع و تفسير علاقة الارتباط بين رأس المال البشري و إبداع العاملين.

**5.1. هيكلية الدراسة:**

بغرض الإجابة عن إشكالية الدراسة تم تقسيم الدراسة إلى قسمين جانب نظري والآخر تطبيقي. فالجانب النظري يشمل التأصيل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة بدءاً بإبداع العاملين بوصفها ظاهرة الدراسة من خلال عرض لمفهومها خصائصها وسماتها وأبعادها ومرتكزات بنائها، وكذلك يشمل هذا الجانب مفاهيم حول رأس المال البشري ومكوناته. أما الجانب التطبيقي فيحتوي على الدراسة التطبيقية حيث تم توضيح الإجراءات المنهجية التي قامت على أساسها الدراسة وكذلك عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

**6.1. منهج الدراسة:**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، حيث جاء المنهج الوصفي للتعريف بمجموعة من المفاهيم الخاصة برأس المال البشري وإبداع العاملين، أما المنهج التحليلي فقد برز في مناقشة وتحليل العلاقات المترابطة في الدراسة

وقد تم استخدام المنهج الإحصائي لتحليل الجداول الناتجة من تحليل إجابات المستجوبين حول الأسئلة المطروحة في قائمة الاستبيان.

### 7.1. الدراسات السابقة:

• دراسة توفيق عطية توفيق العجلة، (2009): بعنوان " الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام -دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة- " قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين-، وقد هدفت إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة والعلاقة بينهما، ولدراسة هذه العلاقة تم اخذ عينة من 370 مفردة تمثل 30 % من مجتمع الدراسة والذي كان مجموع المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن المديرين بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية، المتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي، واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول واقع الأداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

• دراسة أيمن عوده المعاني وعبد الحكيم عقلة أخو ارشيدة (2009): الدراسة هي عبارة عن مقال علمي منشور في المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، بعنوان " التمكين الإداري وآثاره في إبداع العاملين في الجامعة الأردنية: دراسة ميدانية تحليلية"، وهدفت الدراسة إلى توضيح تصورات العاملين في الجامعة الأردنية نحو مفهوم التمكين الإداري وأثر ذلك في إبداعهم الإداري، واختبار الفروق في تلك التصورات تبعاً لاختلاف خصائصهم الديمغرافية والوظيفية وشملت الدراسة على عينة عشوائية من (295) موظف من العاملين في الجامعة، وتمثلت أبعاد التمكين الإداري في (تفويض السلطة، تدريب العاملين، الحوافز، فرق العمل الاتصال الفعال) في حين تمثل بعد الإبداع الإداري في (الإقناع، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات روح المجازفة، المرونة). وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في الجامعة الأردنية يشعرون بمستوى متوسط من التمكين الإداري وفقاً لمقياس الدراسة، وكذلك أظهرت أن الجامعة الأردنية تلتزم بأبعاد التمكين التي تم دراستها بمستوى متوسط وفقاً لتصورات الباحثين، ويمكن ترتيبها بسبب أهميتها النسبية كما يلي: تفويض السلطة، فرق العمل، تدريب العاملين، الاتصال الفعال، حفز العاملين. كما أظهرت الدراسة أن عناصر الإبداع الإداري المفترضة التي تم دراستها تعد جميعها مصدراً يشعر العاملين في الجامعة الأردنية بمستوى مرتفع من الإبداع.

• دراسة فرحاتي لوبزة ( 2015 - 2016): بعنوان " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة - باتنة- " ، هدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الزبوني، رأس المال الهيكلي) وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المتمثلة في (الجودة، الكفاءة، الإبداع، الاستجابة) في شركة الاسمنت عين التوتة محل الدراسة، ومن خلال تصميم استبيان من أجل التحقق من المقاربات في الأطر النظرية للمتغير المستقل وعلاقته بالمتغير التابع وهو

الميزة التنافسية. وقد تم اختبار الفرضيات بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS ، وقد أظهرت التحليلات عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة وتحقيق الميزة التنافسية في الشركة محل الدراسة، حيث وضحت الدراسة توفر أبعاد كلا من رأس المال البشري والهيكلية بدرجة كبيرة وتفوق توفر أبعاد رأس المال الزبوني، حيث يسهم كل منهما في تحقيق الميزة التنافسية أكثر من رأس المال الزبوني. وقد استفدنا من الدراسات السابقة في الجانب النظري والتطبيقي للدراسة، غير أننا حاولنا في بحثنا دراسة دور رأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين، على عكس الدراسات السابقة التي قامت بدراسة كل متغير على حدى.

## 2. أساسيات حول رأس المال البشري:

يعد رأس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات تهتم بها تحت شعار " البشر هم أكثر الاستثمارات أهمية"، وسنحاول في هذا العنصر توضيح مفهوم رأس المال البشري، مقارباته، أهميته وأهم الجوانب التي يجب أن تهتم بها المنظمة لتنميته.

### 1.2 مفهوم رأس المال البشري:

يعرف Youdnt رأس المال البشري بأنه: " مجموعة الأفراد الذين يمتلكون مهارات ومعارف ومكتسبات تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمات".

كما يعرف Edvisrson and Malon رأس المال البشري بأنه: " مجموع مهارات، خبرات ومعارف العاملين بالشركة " (حسين، 2008، ص 165).

ويتفق (Stewart, Advinson) من خلال تعريفهما لرأس المال البشري انه يعتبر من أهم محددات خلق الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة، كما يتضح أن:

- رأس المال الفكري يمثل كيانا معنويا غير ملموس؛
- عدم التأكد من العوائد المستقبلية المتوقعة من الأصول الفكرية (السعيد، 2008، ص 55)؛
- صعوبة قياس و تقييم رأس المال البشري نظرا لعدم وجود قيمة سوقية لبعض مكوناته وعدم وجود عمر مادي له ويمكن القول أن رأس المال البشري هو نخبة متميزة أو موهوبة من العاملين الذين يتمتعون بقدرات إبداعية معززة بالمعارف والخبرات الراقية التي تمكنهم من العطاء المجدد وتحويل إمكانات وموارد المنظمة إلى المستويات التطبيقية والعلمية المتقدمة.

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن رأس المال البشري يتمثل في جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية، وتشمل على: المعارف، الخبرات المتراكمة، المهارات والتمسك بفريق العمل المتكامل.

## 2.2. مقاربات رأس المال البشري:

ينظر إلى رأس المال البشري من خلال مقاربتين هما:

### 1.2.2. المقاربة الاقتصادية:

تأسس تصور رأس المال البشري في أعمال الاقتصاديين Becker و Schultz وتمحورت تلك الأبحاث حول مردودية الاستثمار في تعليم و تكوين الفرد ، حيث جرب الاقتصاديون بداية حصر تكلفة الاستثمار في التكوين، حيث توافق بطريقة مبسطة مجموع تكاليف التعليم أو التكوين وتكلفة الفرصة المربوطة بهذا النشاط، كما أن الأرباح المنتظرة من هذا الاستثمار تتمثل في زيادة الأجور، وقيمة الفرد في سوق العمل، بالإضافة إلى أن رأسمال البشري للأفراد يزداد بإثراء معارفهم وقدراتهم، مما يسمح لهم بشغل مناصب أعلى أجرا، وهذا ما يسمح بإعطاء تامين ملموس لنسب مردودية التعليم.

كما ذهب بعض الاقتصاديين إلى دراسة أثر زيادة مخزون رأسمال البشري على المستوى الكلي، حيث اعتبروا رأسمال البشري كعامل داخلي لنمو و تطور الاقتصاد، أما المفكرين Barte و Lunch و Black تناولوا موضوع تقييم تأثير الرأسمال البشري على إنتاجية المنظمة، حيث وجدوا أن التكوين في المؤسسة ينمي الإنتاجية.

### 2.2.2. المقاربة التسييرية:

إن أعمال الاقتصاديين حول إنتاجية المنظمة تلتقي طبيعيا مع احتمالات باحثي التسيير، حيث أن المقاربة التسييرية للرأسمال البشري تسجل ضمن تيار البحث حول الموارد والكفاءات كمصدر لتنافسية المنظمة، فهذه المقاربة تعتبر أن المنظمة تمتلك موارد ذات جودة نادرة، قادرة على خلق الميزة التنافسية على حساب المنافسين، حيث أظهرت العديد من المعينات التجريبية أن اختلاف الأداء بين المنظمات ضمن الصناعة الواحدة، أو بين القطاعات يفسر باختلاف السيطرة على الموارد خصوصا الموارد اللامادية التي تكون أساسا الميزة التنافسية، ومنذ ذلك الوقت انصب اهتمام المسيرين بمعرفة كيفية جمع ومعالجة الموارد، وكيفية بناء وتطوير الكفاءات (صولح و محبوب، 2010، ص 75).

### 3.2. أهمية رأس المال البشري :

- يعتبر رأس المال البشري الثروة الحقيقية للأمم و أساس عملية التنافسية باعتباره أساس الإبداع و الابتكار
- ولتوضيح أهمية رأس المال البشري بشكل بسيط تطرقنا لأهميته في النقاط التالية: (الدليمي، 2014، ص 96)
- المنظمة بحاجة إلى سيل متواصل من الأفكار والمفاهيم الجديدة القابلة للتحويل إلى تكنولوجيا ومنتجات جديدة من خلال أفراد يتمتعون بالإنجاز الذاتي والقدرة للإتيان بما هو جديد؛
- تزايد نمط المنظمات المتخصصة يتطلب أفراد ذوي معرفة، ومهنيين قادرين على التعامل مع المفاهيم المعقدة والأكثر تطورا؛
- لكون عصرنا ذا ثقافات وبيئات تتسم بالتنوع فهو يتطلب مديرين وأفراد يتميزون بالخبرات المتنوعة والخبرة المثالية عالية الكفاءة للعمل في بيئات مختلفة؛

هذا وبالإضافة إلى أن أي مهارة جديدة للفرد العامل أو اكتسابه قبلات جديدة من شأنه أن يشكل إضافة حقيقية إلى ناتج المنظمة، ويسهم في عملية نموها واستمرارها، وبذلك فإن الفرد العامل الذي يحقق قيمة صافية للمنظمة يمكن أن يصنف كـرأسمال، كما أن توفير رأس المال البشري، المتمثل في الأفراد ذوي المهارات الفكرية العالية المتميزة بالتكوين والتعليم، يسمح بتحفيز الإنتاج وتحقيق النمو من خلال زيادة مستوى المعارف في الاقتصاد وتطبيقها في مسارات الإنتاج (الحسنية، 2009، ص 115).

#### 4.2. تنمية الرأس مال البشري :

إن تكوين رأس المال البشري و تنميته ضرورة حضارية تفرضها متطلبات العصر، ولا يمكن تصور منظمة متقدمة من حيث إمكانياتها وفقيرة من حيث كفاءة رأس مالها.

وهناك عدة جوانب يجب أن تهتم بها المنظمة لتنمية رأس مالها البشري وهي كالأتي: (جواد و محمد، 2006،

ص 36)

- استقطاب أفضل المواهب البشرية: أي أن تكون الشركة ذات نظام فعال في عملية الاختيار والاختبار واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم و نقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين؛
- إغناء رأس المال البشري: وذلك يتم من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب وتشارك المعرفة و اكتسابها وتوزيعها داخل المنظمة؛
- إيجاد بيئة التعلم: تتميز الشركات المعرفية بان رأسمالها في عقول العاملين الذين يغادرون الشركة في نهاية اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم شركات منافسة أخرى ولذلك لابد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء التنظيمي؛
- ويمكن تسمية التنمية والتطوير في رأس المال البشري بتنشيط رأس المال البشري، وهناك مجموعة من الطرق يتم إتباعها لتنشيط رأس المال البشري نذكر منها: (أبو لبدة، 2008، ص 63)
- أ. العصف الذهني Brain Storming: هو إثارة القدرة الإبداعية للأفراد لتوليد أكبر عدد من الأفكار والحلول الإبداعية.
- ب. حلقات السيطرة النوعية Quality Controls: تتمثل في مجموعة من العاملين في اختصاصات متشابهة يعملون طواعية و يلتقون بمحض إرادتهم ساعة في الأسبوع لمناقشة مشكلات العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- ت. الإدارة بالمكشوف Open-book Management: تتمثل في استخدام المعلومات الموجودة في أذهان الأفراد أولاً بأول، وذلك من خلال شحن القدرات الذهنية لهم بتوفير الجو الملائم لتوليد الأفكار.
- ث. الجماعات الحماسية Hot Groups : وهي مجموعات صغيرة من الأفراد تكون نشطة وتحب الانجازات العالية في العمل والمخاطرة و المغامرة والمهمات الصعبة.

### 3. مدخل إلى إبداع العاملين:

تسعى المنظمات إلى ملاحقة العاملين المبدعين الذين لديهم قدرات عالية وشخصيات مميزة، كالمرونة، الطموح والدافع لتأدية المهام التي تحقق الأهداف، فما هو الإبداع الإداري، وما هي خصائصه ومستوياته، وفيما تتمثل أهميته.

#### 1.3 مفهوم الإبداع الإداري:

عرفه حمادات بأنه قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي والطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج أصيل وجديد يمكن تنفيذه وتحقيقه (حمادات، 2008، ص 305).

أما الباحثان Daft , Noe فعرفا الإبداع على أنه القدرة على جمع أو مشاركة المعلومات بغرض تطوير أفكار جديدة (السكرانة ، 2008، ص 47).

ويمكن النظر الى الإبداع الإداري على انه عملية تتضمن النظر إلى الظواهر والأشياء والمشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة يتفاعل فيها الفرد و العمل وبيئة المنظمة والبيئة العامة، ويقوم الفرد أو الجماعة أو المنظمة بالبحث والاستقصاء والربط بين الأشياء، مما يؤدي إلى إنتاج شيء جديد أو أداة جديدة أو عملية مثل أفكار جديدة في القيادة والإشراف والإستراتيجيات واتخاذ القرارات أو طرق جديدة في تصميم العمل أو تصميم الهيكل التنظيمي وغيرها (حريم، 2003، ص 303).

#### 2.3 خصائص الإبداع الإداري:

اهتم الباحثون بالتعرف على خصائص الإبداع نظرا لما يمثله من قيمة وأهمية للخروج بمساهمات فيما يتعلق بتقويم الإبداع ومن هذه الخصائص نذكر مايلي: (العاجز و شلدان، 2010، ص 19)

- الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد، ولكنها تختلف من شخص إلى آخر حسب الفطرة والظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها؛
- تستوجب فعالية الإبداع أن يكون موجهها لإشباع احتياجات أو رغبات معينة في الوقت الذي لا بد أن تكون فيه النتيجة سهلة؛
- الإبداعات الفعالة تبدأ دائما صغيرة ثم يتطور الأمر مرحليا وفقا لنتائج التقويم و التجريب؛
- ان المحصلة الإبداعية الفعالة تتطلع إلى موقع الصدارة والتميز والقيادة، وهذا يعني أنه إذ لم يطمح الجهد الإبداعي منذ البداية إلى موقع القيادة والتفوق فإنه لا يصل في الغالب إلى نتيجة إبداعية؛
- يمكن إدارة الإبداع وتنميته وتطويره من خلال المهارات الأساسية لإبداع؛

#### 3.3 أهمية الإبداع الإداري:

إن وجود المنظمات المبدعة تساعد على مواجهة التحديات ومعالجة الصعاب التي تعيق التطلعات المستقبلية والارتقاء بالفكر الإداري واللحاق بالركب الحضاري، وعلى اعتبار أن المجتمعات بحاجة ماسة إلى وجود منظمات إبداعية متجددة الفكر تتخذ التغيير منهجا لها وتمتلك استراتيجيات مبدعة قادرة على مواجهة الأزمات.

كما يمثل الإبداع مفتاح المستقبل لأي منظمة وبدونه لا تستطيع المؤسسات الإدارية العبور إلى المستقبل مهما كانت كفاءتها الحالية، فالإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة وبيئتها، كما أن العمل الإبداعي يعمل على إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية للمنظمة، ويمكن من مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات، إن تبني الإبداع واعتماده يعد تنمية للعنصر البشري في المؤسسة على اعتبار أن الإنسان هو جوهر عملية الإبداع ومصدرها، إضافة لهذا فقد أصبح الإبداع مطلباً إجبارياً للمنظمات التي تبحث عن التميز في الأداء.

ويمكن القول بأن أهمية الإبداع وحاجة المنظمات الإدارية له ستزداد في ظل التحولات العالمية الجديدة المتمثلة بالعمولة وثورة المعلومات فإذا ما أرادت أي منظمة التميز أو الاستمرار في أدائها في ظل التغيرات العالمية عليها أن تبني الإبداع ضمن استراتيجياتها وسياساتها التنظيمية (خندقجي، 2005، ص 7)، كما تظهر أهميته في كونه يساعد المنظمة على العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكلة التنظيمية، ويؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن المنظمة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية وإلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية، ويساعدها على التكيف والتفاعل مع المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها، والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها، وإيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخلاقة، الأمر الذي ينجم عنه بروز برامج وخدمات خارج نشاطات المنظمة الرئيسة، وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة وزيادة مداخلاتها المالية (عوض، 2013، ص 209).

وتكمن أهمية الإبداع الإداري أيضا لكونه أهم عنصر يسمح لاستمرار و تطور المنظمة في ظل التغيرات المستمرة التي يعرفها العالم اليوم.

### 4.3. مستويات الإبداع الإداري:

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الإبداع في المنظمات وهي:

- الإبداع على مستوى الفرد؛
- الإبداع على مستوى الجماعة؛
- الإبداع على مستوى المنظمة.

والمستويات الثلاثة تكمل وتعزز بعضها البعض، وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة وتتطرق للمستويات الثلاثة

فيما يلي:

#### أ. الإبداع على مستوى الفرد:

هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد بحيث يكون لدى العاملين إبداعية خلاقية لتطوير العمل من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها، كالذكاء و الموهبة أو مكتسبة كحل المشكلات وهذه الخصائص يمكن التدرب عليها وتنميتها؛

**ب. الإبداع على مستوى الجماعة:**

هو الإبداع الذي يتم تقدمه أو التوصل إليه من قبل الجماعة، حيث تتعاون جماعات محددة في العمل فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها والمساهمة في التغيير نحو الأفضل من خلال تقديم منتجات وخدمات وطرائق عمليات جديدة، وحل المشكلات المختلفة وإبداع الجماعة في العادة يكون أكبر من المجموع الفردي للإبداع (النجار و الملكاوي، 2010، ص 265).

و على هذا فإن إبداع الجماعة يتأثر كما ونوعا بالعوامل الآتية:

- الرؤية: حيث تزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة حينما يشاطر أفرادها مجموعة قيم وأفكار مشتركة تتعلق بأهداف الجماعة؛
- المشاركة الآمنة: إن البيئة والمناخ الذين يشجعان الأفراد على التعبير بحرية عن أفكارهم (بدون اتهام مضاد)، يعززان الإبداع الناجح؛
- الالتزام بالتميز في الأداء: فالالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل على تحديها بشكل مستمر؛
- دعم ومؤازرة الإبداع: فحتى يتحقق الإبداع، يجب توفير المساندة والدعم لعملية التغيير، ويمكن أن يتأتى هذا الدعم من زملاء الجماعة أو المنظمة.

**ت. الإبداع على مستوى المؤسسة:**

وهو الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل المنظمة بشكل عام، إذ يتشكل الإبداع المؤسسي من خلال الإبداع الفردي و الجماعي معا داخل المنظمة، ولكي يتم التوصل إلى هذا الإبداع يجب توافر بعض الشروط الأساسية التالية والتي اقترحها الكاتب هارولد لافيت:

- ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، وذات علاقة بالمفاهيم ويقدرون القيمة العلمية للنظريات الجيدة، ولديهم رغبة الاستطلاع، ولتنمية هذه الأشياء وتعزيزها على المنظمة أن تعمل على توسيع إدراك الفرد من خلال التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات؛
- ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية: وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة بحيث يستطيع أن ينفذ من الأطر والأساليب المحددة أو المألوفة في التعامل مع المشكلات ليخرج من قيدها بحثا عن أساليب وطرق وبدائل جديدة وغير عادية (حريم، 2003، ص ص 310\_311)؛
- ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها: مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية لاكتشاف المشكلات هو التعود على التفكير المطلق والشامل وتقضي أبعاد أية مشكلة مما هو غير مباشر وفيما هو غير مألوف؛
- ضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع المشكلات أو بناء المشكلات من العدم والعمل على حلها، فالمشكلة الإدارية لا تعلق عن نفسها بل هي التي نضعها ونعمل على حلها، ولعل الإبداع الحقيقي يتعلق ويتصل بهذا

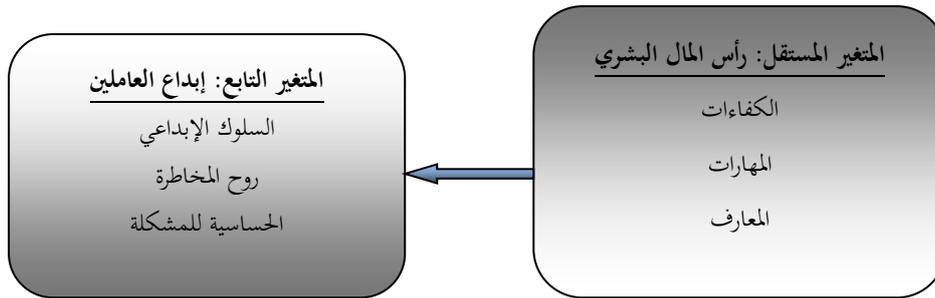
المطلب ويكون أكثر أهمية من الإبداع في المطلب السابق لأن الإبداع على هذا المستوى سيقود المنظمات والجماعات والمجتمعات إلى تجارب ريادية لم يسبق لها مثيل (الحسنية، 2009، ص 265).

#### 4. دراسة ميدانية لدور رأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين:

##### 1.4. نموذج الدراسة:

يمكن توضيح نموذج الدراسة الحالية في الشكل الأتي:

#### الشكل رقم (01): نموذج الدراسة المقترح



#### المصدر: من إعداد الباحثين

يوضح النموذج أن الدراسة الحالية تقوم على اختبار وجود دور للمتغير المستقل المتمثل في رأس المال البشري بأبعاده الثلاثة على المتغير التابع المتمثل في إبداع العاملين.

##### 2.4. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من إطارات وعاملين بمؤسسة يونيكاب (ENICAB) ببسكرة، ونظرا لصعوبة تحديد عدد أفراد المجتمع، أخذنا عينة عارضة (عينة صدفية). وقد اعتمدنا على استبيان وجه للمرؤوسين وبقية العمال، كما قمنا بتوزيع 68 استبانة، وتم استرجاع 60 منها، حيث تمثل هذه قيمة حجم العينة صالحة للدراسة.

##### 3.4. مقاييس الدراسة:

استخدمنا مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس فقرات الدراسة، بحيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي: إعطاء خمسة علامات للاختيار موافق تماما؛ اربعة علامات للاختيار موافق، ثلاثة علامات للاختيار إلى محايد علامتين للاختيار غير موافق، وعلامة واحدة للاختيار غير موافق تماما، كما هو موضح في الملحق رقم (01).

##### 4.4. أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكونت الاستبانة من قسمين على النحو التالي:

- **القسم الأول:** تضمن القسم الأول من المقياس قياس الصفات الشخصية لمفردات الدراسة باستخدام أربعة فقرات تتعلق (بالجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
- **القسم الثاني:** وهو القسم الخاص بمحاور الدراسة، حيث تكون من جزأين: الجزء الأول تضمن محور رأس المال البشري أما الجزء الثاني فتضمن محور إبداع العاملين.

#### 5.4. أساليب وطرق المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة والتي تتألف من:

- اختيار معامل الثبات ألفا كرومباخ؛
- المتوسطات الحسابية لمعرفة اتجاهات الآراء لكل من محور رأس المال البشري و إبداع العاملين؛
- الانحرافات المعيارية، لقياس درجة تشتت المطلق لقيم الإجابات عن متوسطها الحسابي؛
- استعمال أسلوب الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة دور رأس المال البشري في إبداع العاملين؛
- استخدام اختبار التباين لمعرفة الاختلافات الموجودة في إجابات أفراد العينة.

#### 6.4. صدق وثبات المقياس:

يقصد بثبات الاستبانة أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط وبعبارة أخرى ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، ويتمثل معامل الثبات في معامل ألفا كرومباخ، بينما معامل الصدق فهو يعبر عن جذر معامل الثبات، ويوضح الجدول التالي نتائج معاملات الصدق والثبات الإجمالية لمتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (01): معاملات الثبات و الصدق

| معامل الصدق | معامل الثبات ألفا كرومباخ | عدد العبارات |                  |
|-------------|---------------------------|--------------|------------------|
| 0.935       | 0.874                     | 14           | رأس المال البشري |
| 0.942       | 0.887                     | 19           | إبداع العاملين   |
| 0.938       | 0.879                     | 33           | المجموع الكلي    |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Spss

من الجدول يتضح أن معامل الثبات لبعده رأس المال البشري بلغ 0.874، في حين بلغ معامل الثبات الخاص ببعده إبداع العاملين 0.887، وبلغ معامل الثبات الكلي 0.879، وتشير هذه الأرقام إلى وجود توافق كبير بين عبارات الاستبيان والغرض منه، مما يجعلنا على ثقة تامة بصحتها وصلاحياتها لتحليل النتائج.

#### 7.4. وصف عينة الدراسة:

يمثل هذا الجزء استعراض لنتائج الدراسة الخاصة بوصف العينة، والتي تمثل الجزء الأول في استمارة الاستبيان،

ويشمل المتغيرات الشخصية (السن، الجنس، المستوى التعليمي، المهنة) كما هي موضحة في الملحق رقم (02)

ويوضح الملحق أن أغلب أفراد العينة ذكور تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة مستواهم التعليمي ثانوي بنسبة 41.66 % ، أما الخبرة فحوالي 55 % من أفراد العينة تتراوح خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات.

#### 8.4. وصف وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

##### 1.8.4. تحليل آراء مفردات العينة حول رأس المال البشري:

يمثل الجدول الآتي النتائج الخاصة بتقييم مفردات العينة لرأس المال البشري والذي يتضمن ثلاثة أبعاد.

#### الجدول رقم (02): تحليل أبعاد رأس المال البشري

| الرقم | البعد    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية |
|-------|----------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1     | الكفاءات | 4.083           | 0.724             | 1               |
| 2     | المعارف  | 3.611           | 1.000             | 3               |
| 3     | المهارات | 3.944           | 0.663             | 2               |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

يتضح من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام حول عبارات المتغير المستقل المتمثل في رأس المال البشري قد كان بدرجة موافق، بحيث كانت كل المتوسطات الحسابية للأبعاد الثلاثة تنتمي لفئة (4.19-3.40) (انظر الملحق رقم 03) ومنه فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات الاستبانة المرتبطة بالأبعاد الثلاثة لرأس المال البشري والمتمثلة في الكفاءات، المعارف، والمهارات، وبتشتت صغير.

##### 2.8.4. تحليل آراء مفردات العينة حول إبداع العاملين:

يمكن تلخيص آراء مفردات العينة حول إبداع العاملين في الجدول الآتي:

#### الجدول رقم (03): تحليل إبداع العاملين

| الرقم | البعد             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية |
|-------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1     | السلوك الإبداعي   | 4.0225          | 0.927             | 2               |
| 2     | روح المخاطرة      | 4.123           | 0.9231            | 1               |
| 3     | الحساسية للمشكلات | 3.894           | 0.8656            | 3               |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام حول عبارات المتغير التابع المتمثل في إبداع العاملين كان بدرجة موافق، بحيث كانت كل المتوسطات الحسابية للأبعاد الثلاثة تنتمي لفئة (3.40-19.4)، ومنه فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات الاستبانة المرتبطة بالأبعاد الثلاثة لإبداع العاملين والمتمثلة في السلوك الإبداعي، روح المخاطرة الحساسية للمشكلات، وبتشتت صغير.

## 3.8.4. دراسة دور رأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين:

يدرس هذا العنصر الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المكون لها، وقد تمت صياغة الفرضية الرئيسية كالتالي:  
لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .  
ولاختبار هذه الفرضية ستعتمد على نتائج الانحدار المتعدد الموضحة فيما يلي.

## الجدول رقم (05): نتائج الانحدار المتعدد لدور رأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين

| القيمة الاحتمالية<br>Sig. | t     | المعاملات المعيارية<br>Coefficients<br>standardisés | المعاملات غير المعيارية<br>Coefficients non<br>standardisés |       | النموذج       |
|---------------------------|-------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------|---------------|
|                           |       | Bêta                                                | Ecart standard                                              | B     |               |
| ,0050                     | 2,862 |                                                     | ,154                                                        | ,6451 | (Constante) 1 |
| ,0080                     | 4,428 | ,3365                                               | ,089                                                        | ,3210 | الكفاءات      |
| 0.000                     | 6,167 | ,2130                                               | ,089                                                        | ,2130 | المهارات      |
| ,0130                     | 4,104 | ,2260                                               | ,083                                                        | ,2340 | المعارف       |

a. Variable dépendante: إبداع العاملين

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، يمكن القول أن جميع أبعاد رأس المال البشري لها دور في تحقيق إبداع العاملين وذلك يعود إلى مقدار القيمة الاحتمالية التي اختلفت قيمتها ولكن كلها كانت اقل من مستوى الدلالة 0.05 .

وبالتالي سيتم الاعتماد على العناصر الثلاثة لرأس المال البشري لصياغة معادلة الانحدار والتي يمكن صياغتها كالتالي:

$$\text{إبداع العاملين} = 0.6451 + 0.3365 (\text{الكفاءات}) + 0.2130 (\text{المهارات}) + 0.2260 (\text{المعارف}).$$

## 4.8.4. دراسة الفروق في إجابات مفردات العينة تبعا لمتغير الجنس والخبرة:

## 1.4.8.4. دراسة الفروق في إجابات مفردات العينة تبعا للجنس:

يشمل هذا العنصر دراسة للفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الثانية للدراسة والتي صياغتها كما يلي:  
" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعا للجنس عند مستوى معنوية  $0.05 \geq \alpha$ "  
ويمثل الجدول التالي نتائج قيم معامل التباين الأحادي (ANOVA) لتأثير متغير الجنس على إجابات مفردات العينة.

## الجدول رقم (06): نتائج قيم معامل التباين الأحادي (ANOVA) المتعلقة بمتغير الجنس

| القيمة الاحتمالية<br>Sig. | F     | ddl | Somme des carrés | المتغير      |                     |
|---------------------------|-------|-----|------------------|--------------|---------------------|
| 0,060                     | 2,549 | 1   | 2,065            | Intergruppes | رأس المال<br>البشري |
|                           |       | 58  | 46,365           | Intragroupes |                     |
|                           |       | 59  | 48,430           | Total        |                     |
| 0,512                     | 3,632 | 1   | 2,812            | Intergruppes | إبداع العاملين      |
|                           |       | 58  | 51,598           | Intragroupes |                     |
|                           |       | 59  | 54,410           | Total        |                     |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لتأثير متغير الجنس في إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين قد بلغت (0.060) و (0.512) على التوالي، وهي أكبر من مستوى الدلالة، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه لا يوجد فروق معنوية في الإجابات المتعلقة برأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للجنس.

## 2.4.8.4. دراسة الفروق في إجابات مفردات العينة تبعاً للخبرة:

يشمل هذا العنصر دراسة للفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الثانية للدراسة والتي تمت صياغتها كالآتي:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للخبرة عند مستوى معنوية  $\alpha \geq 0.05$ "

ويمثل الجدول التالي نتائج قيم معامل التباين الأحادي (ANOVA) لتأثير متغير الخبرة على إجابات مفردات العينة.

## الجدول رقم (07): نتائج قيم معامل التباين الأحادي (ANOVA) لتأثير متغير الخبرة

| Sig.  | F     | ddl | Somme des carrés |              |                     |
|-------|-------|-----|------------------|--------------|---------------------|
| 0,154 | 2,024 | 1   | 3,316            | Intergruppes | رأس المال<br>البشري |
|       |       | 58  | 46,987           | Intragroupes |                     |
|       |       | 59  | 50,303           | Total        |                     |
| 0,092 | 2,645 | 1   | 5,452            | Intergruppes | إبداع العاملين      |
|       |       | 58  | 49,126           | Intragroupes |                     |
|       |       | 59  | 54,578           | Total        |                     |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول، نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لتأثير متغير الخبرة في إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري بلغت (0.154) وهي أكبر من مستوى الدلالة، وبالتالي لا يوجد فروق معنوية في الإجابات المتعلقة برأس المال البشري تبعاً للخبرة، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لتأثير الخبرة على الإجابات الخاصة بإبداع العاملين (0.092) وهي

أكبر من مستوى الدلالة، لذا يمكن قبول الفرضية والقول أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد المتعلقة برأس المال البشري تبعاً للخبرة، ومنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للخبرة عند مستوى معنوية  $0.05 \geq \alpha$ .

## 5. خاتمة:

تعتبر الجودة في الأداء ومواكبة المتغيرات التكنولوجية والمعرفية الحديثة وانتهاج النظم ذات الأداء المتميز من أهم التحديات التي تواجه المنظمات في العصر الحديث، ولكي تتمكن المنظمات من مواجهة تلك التحديات لابد من توفير بعض المفاتيح للتعامل معها، أهمها تنمية الموارد البشرية وتطويرها وإدارة فرق العمل متعددة الجنسيات وتنمية المسار الوظيفي، ولكي تحقق المنظمة الفعالية المطلوبة عليها أن تضمن وجود الموارد البشرية المبدعة والقادرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والمعاصرة للوضع العالمي، وعلى هذا الأساس قمنا بصياغة إشكالتنا التي تركز على دور رأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين، كما قمنا بوضع مجموعة من الفرضيات للإجابة على التساؤلات المطروحة، وبعد اختبارها توصلنا إلى مايلي:

### 1.5. اختبار الفرضيات:

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للكفاءات في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للمهارات في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للمعارف في تحقيق إبداع العاملين عند مستوى الدلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للجنس عند مستوى معنوية  $0.05 \geq \alpha$ .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعاً للخبرة عند مستوى معنوية  $0.05 \geq \alpha$ .

### 2.5. نتائج الدراسة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها مايلي:

- يتمثل رأس المال البشري في جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية؛
- يساهم رأس المال البشري في نمو المنظمة واستمراريتها، كما انه يسمح بتحفيز الإنتاج من خلال زيادة مستوى المعارف في الاقتصاد وتطبيقها في مسارات العملية الإنتاجية، ومن أبرز مقارباته: المقارنة الاقتصادية والمقارنة التسييرية؛

- الإبداع الإداري هو عملية تتضمن النظر إلى الظواهر والأشياء و المشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة يتفاعل فيها الفرد و العمل وبيئة المنظمة والبيئة العامة؛ ويتميز الإبداع الراداري بعدة خصائص منها: انه ظاهرة إنسانية عامة ويمكن تنميته وتطويره من خلال المهارات الأساسية للإبداع؛
- يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الإبداع في المنظمات وهي: الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى الجماعة؛ والإبداع على مستوى المنظمة؛
- تميزت الاستمارة محل الدراسة بالثبات والصدق، وذلك لأن قيمة ألفا كرونباخ كانت في المستوى المقبول ؛
- يوافق أفراد عينة الدراسة على عبارات الأبعاد الثلاثة المرتبطة بالكفاءات، المعارف، والمهارات وبتشتت صغير؛
- يوافق أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبانة المرتبطة بالأبعاد الثلاثة لإبداع العاملين والمتمثلة في السلوك الإبداعي، روح المخاطرة الحساسة للمشكلات، وبتشتت صغير؛
- أظهرت الدراسة أن الإطارات العاملين بمؤسسة يونيكاب ( ENICAB ) يميلون إلى إعطاء دور ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحقيق الإبداع لدى العاملين، وذلك من خلال الأبعاد المكونة له والتي لها دور في إبداع العاملين؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات مفردات العينة حول رأس المال البشري وإبداع العاملين تبعا للجنس والخبرة.

### 3.5. التوصيات:

- يجب على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أن تسعى إلى الإبداع في كافة مستوياتها من خلال تبنيها لمفهوم الرأس مال البشري؛
- ضرورة توفير المناخ الذي يساعد المؤسسات الاقتصادية على تنمية وتطوير رأس المال البشري؛
- رفع وتنمية قدرات العاملين وتنمية مهارتهم؛
- استقطاب الكفاءات من اليد العاملة واتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم؛
- انتهاج أسلوب العمل بروح الفريق وتوفير نظام للحوافز يتسم بالعدالة والموضوعية، ويرتبط بتقييم عادل للأداء وتوفير وسائل اتصال حديثة وفعالة تتيح تبادل المعلومات في الوقت المناسب؛
- تهيئة الفرص التدريبية للعاملين التي تتيح لهم الاطلاع على الأساليب الحديثة في حل المشكلات، وتمكنهم من تولي مهام إضافية.

## 6. قائمة المراجع

- ابراهيم سليم الحسينية، (2009)، الإدارة بالإبداع نحو بناء منهج نظمي، منشورات العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- بلال خلف السكارنة، (2008)، الريادة وإدارة المنظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر، الأردن.
- حسين الديلمي، عبد الكريم أحمد، (2014)، تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة إستراتيجية منظمات الأعمال، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، اليمن.
- حسن حريم، (2003)، إدارة المنظمات منظور كلي، دار حامد للنشر، الأردن.
- راتول محمد، مصنوعة أحمد، (2011)، الاستثمار في الرأس المال الفكري وأساليب قياس كفاءته، ملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر.
- صولح سماح، محبوب مراد، (2010)، الرأسمال البشري وصناعة الكفاءات الريادية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر الريادية في مجتمع المعرفة، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن.
- عبد الستار، يوسف حسين، (2008)، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، دار المسيرة، الأردن.
- عاطف عوض، (2013)، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في تطوير تنظيمي. مجلة علوم الاقتصادية والقانونية المجلد 29، العدد 3، ص ص 197-244.
- عباس حسين جواد، و خولة عبد الحميد محمد. (2006). اثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي. مجلة جامعة أهل البيت، المجلد 4، العدد 4، ص ص 03-15
- فايز جمعة النجار، و نازم محمود الأحماد الملكاوي، (2010)، نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع. مجلة جامعة دمشق 13 للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، ص ص 257-279.
- فؤاد علي العاجز، و فايز كمال شلدان. (2010). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة قطاع غزة. مجلة العلوم الاسلامية، المجلد 18، العدد 1، ص ص 01-37
- محمد حسن حمدات، (2008)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن.
- محمد خند قجي، (2005)، العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية والإبداع الإداري من وجهة نظر الإداريين. أطروحة دكتوراة 07. كلية الدراسات العليا، جامعة الأردن، الأردن.
- هاشم عيسى سعيد أبو لبد، (2008)، الاستثمار في رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة. رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال الأردن: جامعة آل البيت، الأردن.
- هاني محمد السعيد، (2008)، رأس المال الفكري انطلاقة إدارية معاصرة، دار السحاب للنشر و التوزيع، مصر.

## 7. الملاحق:

## الملحق رقم (01) : درجات مقياس ليكرت الحماسي

| الاستجابة | لا أتفق تماما | لا أتفق | أتفق إلى حد ما | أتفق | أتفق تماما |
|-----------|---------------|---------|----------------|------|------------|
| الدرجة    | 01            | 02      | 03             | 04   | 05         |

المصدر: من إعداد الباحثين

## الملحق رقم (02): المتغيرات الشخصية

| المتغيرات الشخصية | التصنيف           | التكرار المطلق | التكرار النسبي |
|-------------------|-------------------|----------------|----------------|
| الجنس             | ذكر               | 50             | %83.33         |
|                   | أنثى              | 10             | %16.33         |
| السن              | من 20 إلى 30      | 18             | %30            |
|                   | من 31 إلى 40      | 22             | %36.33         |
|                   | أكثر من 41        | 20             | %33.33         |
| المستوى التعليمي  | متوسط             | 10             | %16.66         |
|                   | ثانوي             | 25             | %41.66         |
|                   | جامعي             | 21             | %35            |
|                   | دراسات عليا       | 4              | %6.66          |
| الخبرة            | اقل من 5 سنوات    | 15             | %25            |
|                   | من 5 إلى 10 سنوات | 33             | %55            |
|                   | أكثر من 10 سنوات  | 12             | %20            |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

## الملحق رقم (03): اتجاه الآراء

| اتجاه الآراء     | موافق تماما | موافق       | محايد       | غير موافق   | غير موافق تماما |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| قيمة متوسط حسابي | (4.20-5)    | (3.40-4.19) | (2.60-3.39) | (1.80-2.59) | (1-1.79)        |

المصدر: من إعداد الباحثين