



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة: المديرية العامة لاتصالات الجزائر "فرع الوادي"

إعداد الطالبات:

- إسمهان مقي
- رزيقة فوحمة
- وسيلة عبيدي

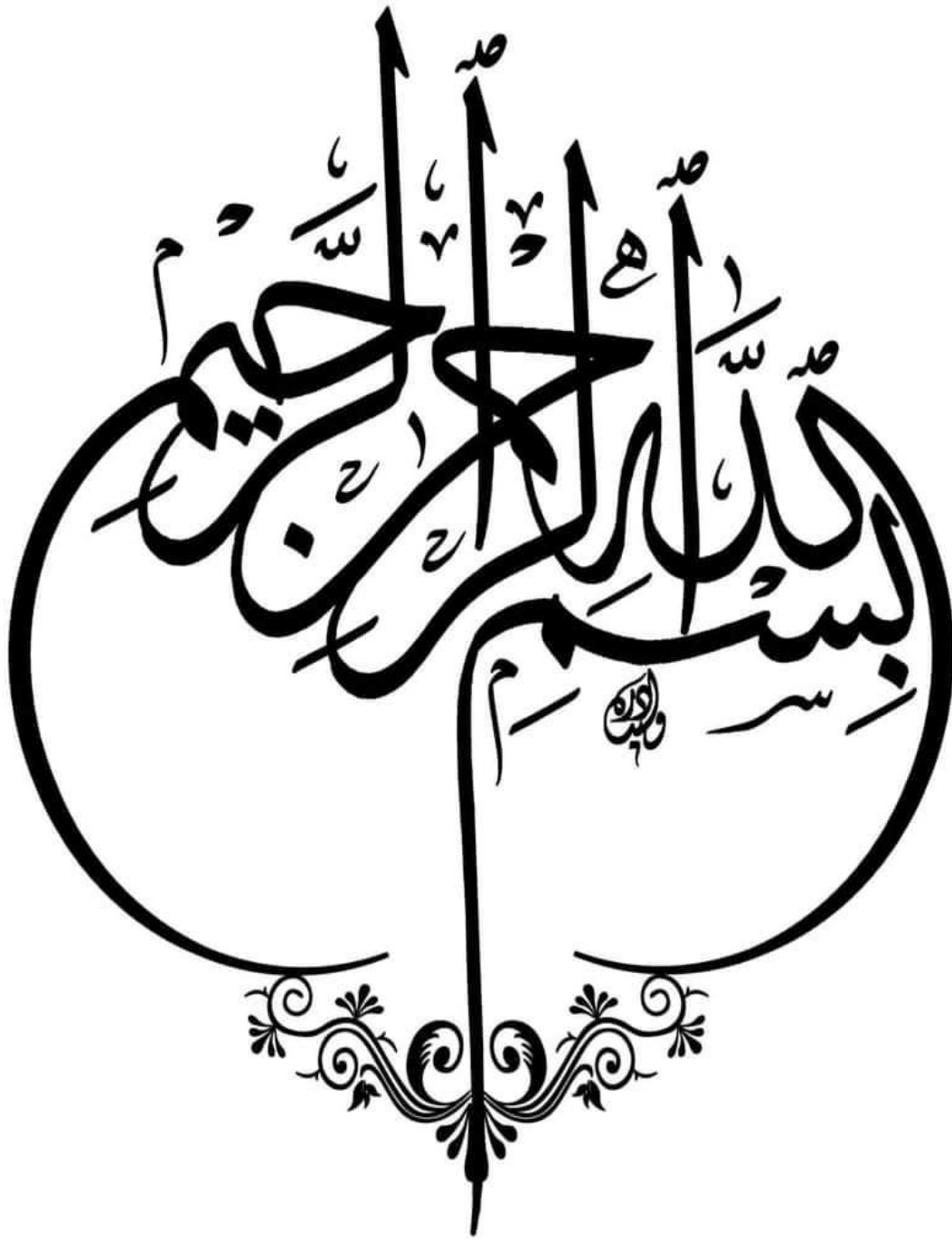
إشراف الدكتورة:

- د. خليدة عابي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. زكريا بله باسي	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر -	رئيسا
د. خليدة عابي	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر -	مشرفا ومقررا
د. أحمد تي	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر -	عضوا

السنة الجامعية: 2020/2019



الشكر و العرفان

الحمد لله تعالى كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي آلمنا الطموح

والصبر وسدد خطانا والذي بفضلته تتم الصالحات

نتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة عابي خليدة

والتي تفضلت بالإشراف على إنجاز هذا العمل والإثراء بالأفكار النيرة

والمعلومات القيمة.

كما نتوجه بعميق الشكر والاحترام والامتنان إلى الأستاذ المحترم بمركز

التكوين المهني والتمهين بالوادي واحد السيد بقاط حسين لتشجيعه

المستمر ومساندته لنا بكل ماي ملك من علم ومعرفة وتوجيه مستمر

كما نتقدم بالشكر إلى كافة جميع أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بالموافقة

على مناقشة هذا العمل والحكم عليه.

الشكر أيضا إلى كل عمال وإطارات المديرية العملية لإتصالات الجزائر

بالوادي وعلى رأسهم السيد إدريس السلمي

إلى جميع من اعاننا من قريب وبعيد بجهدته ووقته

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

إلى **روح أبي** الطاهرة رحمة الله عليه.

إلى من بسمتها غاييتي وما تحت أقدامها جنتي.... إلى من

حملتني في بطنها وسقنتني من صدرها وأسكنتني قلبها

فغمرتني بحبها..... **أمي الغالية** حفظها الله.

إلى من ساندني وخطى معي خطواتي وتحمل الكثير وعان،

ويسر لي الصعاب **زوجي العزيز**.

إلى زهراتي وفلذات كبدي أبنائي الأعزاء: **محمد رائد**،

خليفة، سدرة المنتهي، جمانة، أسر.

إلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء والزلاء

رزيقة

الإهداء

إلى منبع فخري وإعتزالي إلى مثلي الأعلى إلى روح

أبي رحمه الله

إلى أعظم من في الوجود إلى أمي اطال الله في عمرها

إلى كل من كان الصدق رمزا لمحبتهم ، أهلي وكل

أصدقائي وأقاربي وأحبائي وزملائي وأصدقائي وخص

بالذكر صدقاتك الدرب عبدي وسيلة ، فوحمة رزيقة

إلى زوج أختي صوالح محمد عمار الذي كان سببا بعد الله

عز وجل في إكمال مشواري هذا

أهدي لهم ثمرة جهدي

اسمهان

الاهداء

إلى من ضحوا بكل شيء من أجلنا وغرسو فينا قيم العمل والمثابرة

والديا الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى رفيق دربي زوجي الغالي الذي ساندني و دعمني وكان

مصدر قوتي.

إلى أولادي الأعتزاء دارين ، هبة ، آية ، يازيد والذين لم يبخلوا عني

بجهدهم قصد توفير الراحة لي

إلى كل إخوتي وأخواتي الأعتزاء وأبنائهم الغاليين على قلبي

كما لا أنسى رفيقة الدرب والغالية على قلبي إسمهان مقي

وإلى كافة زملائنا دفعة ماستر إدارة أعمال

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في هذا العمل أهدي ثمرة

جهدني

وسيلة



الملخص



الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة أثر الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه مع إشكالية الدراسة واستخدامنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- يعتبر الإبداع التكنولوجي في المنتج له الأثر الأهم في التأثير الايجابي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

- يعتبر الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج له تأثير أقل على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

الكلمات المفتاحية: إبداع تكنولوجي، أداء، تقييم أداء، اتصالات الجزائر.

ABSTRACT:

This Study Aims To Try To Find Out The Impact Of Technological Innovation On The Performance Of Human Resources In The Practical Directorate Of Algeria's Telecommunications

The Study Reached Many Results, The Most Important Of Which:

- Technological Innovation In The Product Is Considered To Have The Most Important Impact On The Performance Of Human Resources In The Practical Directorate Of Algeria's Telecommunications El-Oued

-- Technological Innovation In Production Processes Has Less Impact On The Performance Of Human Resources In The Practical Directorate Of Algeria's Telecommunications El-Oued

Keywords Are Technological Creativity, Performance, Performance Evaluation, Algeria Telecoms.



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتويات:
	الإهداء
	الشكر والعرفان
	الملخص
VIII-VIII- VIII	فهرس المحتويات
VIII	قائمة الأشكال
VIII - V VIII-V	قائمة الجداول
VVIII-VIII	قائمة الملاحق
VIII-V	قائمة الرموز والاختصارات
أ - د	المقدمة
1	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
3	المطلب الأول:
9	المطلب الثاني:
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
18	المطلب الأول: الدراسات السابقة
23	المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة
29	خلاصة الفصل الأول
30	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
31	تمهيد

32	المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة
32	المطلب الأول: طريقة الدراسة
38	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
39	المبحث الثاني: عرض النتائج ومناقشتها
39	المطلب الأول: عرض النتائج
52	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
59	خلاصة الفصل الثاني
60	الخاتمة
64	قائمة المراجع
68	الملاحق

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل:	رقم الشكل:
5	مراحل عملية الإبداع التكنولوجي	.1
7	الإبداع الجذري والإبداع الجزئي	.2
11	الأداء من منظور الكفاءة والفعالية	.3
34	نموذج الدراسة يوضح طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	.4
38	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس اعتمادا على الأعمدة البيانية	.5
41	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر اعتمادا على الأعمدة البيانية	.6
42	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي اعتمادا على الأعمدة البيانية	.7
43	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل اعتمادا على الأعمدة البيانية	.8
44	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي اعتمادا على الأعمدة البيانية	.9

45	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير طبيعة الوظيفة اعتمادا على الأعمدة البيانية	.10
51	ترتيب الأبعاد حسب الأهمية النسبية	.11

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
.12	أهمية تقييم الأداء من وجهة نظر المشرفين والعاملين والادارة العليا	19
.13	مقارنة بين الدراسات الأجنبية والدراسة الحالية	27
.14	مقارنة بين الدراسات العربية والدراسة الحالية	29
.15	العينة المستهدفة	33
.16	توزيع درجات مقياس ليكارت الخماسي	34
.17	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	35
.18	توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بالإبداع التكنولوجي وأداء المورد البشري	36
.19	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	37
.20	يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	37
.21	يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	39
.22	توزيع أفراد العينة حسب العمر	40
.23	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	42
.24	توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل	43
.25	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	44

45	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة	.26
46	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول	.27
47	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني	.28
49	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أداء المورد البشري	.29
50	ترتيب أهمية متغيرات الدراسة بالمديرية محل الدراسة	.30
52	يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الرئيسية	.31
54	يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الأولى	.32
56	يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الثانية	.33

قائمة الملاحق:

العنوان	الرقم
استبيان موجه لموظفي المديرية العامة لاتصالات الجزائر	.1
نتائج معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	.2
نتائج الاتساق البنائي لأداة الدراسة	
خصائص عينة الدراسة	.3
الاتجاه العام لاجابات عينة الدراسة	.4
نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	.5
نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى	.6
نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثاني	.7

قائمة الرموز و الإختصارات:

الاختصار / الرمز	الدلالة باللغة العربية
R	معامل الارتباط بيرسون
R^2	التحديد معامل
μ	المتوسط الحسابي
σ_{SEb} أو σ	الانحراف المعياري
Sig	مستوى الدلالة
F	اختبار فيشر
T	اختبار t
K	عدد البدائل في سلم مقياس ليكارت
\bar{x}	المتوسط الحسابي
B	معامل الانحدار



المقدمة



شهدت المؤسسات في عصر المنافسة الشرسة عدة تحولات وتطورات عالمية تشكل بالنسبة لها تحدياً في مجال أعمالها، ولعل من أهم تلك التحديات العولمة والتطورات التكنولوجية الهائلة في جميع المجالات الاقتصادية الأمر الذي يتطلب ضرورة مواجهتها وذلك من خلال تركيز جهودها لخلق منتجات جديدة ذات جودة عالمية بفضل معارفها وخبراتها الإنتاجية، وفي ظل كل هذه الظروف فإن تحسين أداء المؤسسة متوقف على مدى تبني المؤسسة لسياسة واضحة للإبداع التكنولوجي الذي يعد أحد أهم الدعائم الأساسية في بناء وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة حيث مهما كانت إمكانيات وقدرات المؤسسة لا تستطيع الحفاظ على موقعها التنافسي بالعودة إلى نفس الأداء وهذا ما يدفعها إلى تحسين أدائها إلى درجات متعالية تتفوق بها على المنافسين وذلك كون الأداء أساس تحسين القدرة التنافسية.

ويعتبر الإبداع التكنولوجي سواء كان في إبداع المنتج أو في العملية الإنتاجية أحد أهم المصادر التي تمكن المؤسسات من الحصول على مزايا تنافسية من خلال اهتمامها بأداء مواردها البشرية واعتماد معايير دقيقة تساهم بشكل فعال في تطوير مواردها البشرية.

إشكالية البحث:

ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؟

ولتبسيط الإجابة على هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي في المنتج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؟

فرضيات الدراسة:

ومحاولة الإجابة على التساؤلات الفرعية تم طرح الفرضيات التالية:

● الفرضية الرئيسية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

● الفرضيات الفرعية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي في المنتج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

دوافع اختيار الموضوع:

وتتمثل في الدوافع التالية:

- ازدياد حاجة المؤسسات الجزائرية للإبداع التكنولوجي للنهوض بها،
- تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالإبداع التكنولوجي والدور الذي يلعبه في تحسين أداء المؤسسة.
- دراسة أثر الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج وفي المنتج على أداء المورد البشري في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

أهداف البحث:

ترمي الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- محاولة تحديد المفاهيم المرتبطة بالإبداع التكنولوجي وأداء المؤسسات حتى يسهل معالجتهما والاستفادة منهما؛

- محاولة الكشف عن أثر الإبداع التكنولوجي في أداء المورد البشري بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؛

- التعرف على مستوى أداء المورد البشري بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؛.

- التعرف على الميزات التي يمكن أن تحصل عليها المؤسسة من خلال اعتمادها على الإبداع

التكنولوجي؛

- تقديم التوصيات لمتخذي القرار على مستوى المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

أهمية البحث:

تستمد الدراسة أهميتها من خلال مكانة موضوع الإبداع التكنولوجي في المؤسسات خاصة في ظل البيئة التنافسية التي تنشط فيها المؤسسات من جهة، وفي ظل البحث الدائم والمتواصل على تحسين أدائها.

وكذلك تبرز أهمية البحث من خلال القطاع الذي تنشط فيه المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، والذي يعتبر من القطاعات التي يبرز فيها النشاط كبي، وشدة المنافسة بين المؤسسات المشكلة لهذا القطاع في الجزائر.

المنهج المتبع:

بغية الإحاطة بموضوع البحث وجوانبه المختلفة فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة النظرية والتطبيقية وذلك لوصف وسرد المعلومات، ومنهج دراسة الحالة في الدراسة الميدانية من أجل الوصول إلى النتائج ومناقشتها.

أدوات الدراسة:

لقد اعتمدنا في بحثنا على عدة وسائل نظرية كالكتب والرسائل والأطروحات الجامعية في الدراسة النظرية والتطبيقية، أمّا في الدراسة الميدانية فقد اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وتحليلها والتوصل إلى النتائج.

حدود البحث :

تمثلت حدود البحث فيما يلي :

- الحدود المكانية : اقتصرت الدراسة على المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي .

- الحدود الزمنية : تتمثل في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى شهر أوت 2020 .
- الحدود الموضوعية : اهتمت الدراسة بالمحاور المرتبطة بكل من الابداع التكنولوجي (في عمليات الإنتاج، وفي المنتج) وأداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.
- الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة مجموع من موظفي من مختلف شرائح المديرية على حسب الجنس، السن، كما هو مبين في الجزء الأول من الاستبيان.

صعوبات البحث:

أثناء إعداد بحثنا واجهتنا عدة صعوبات منها:

- الصعوبات الميدانية في توزيع الاستبيان بسبب وباء كورونا والحجر الصحي.
- صعوبة الحصول على المراجع المتعلقة بالبحث.

هيكل البحث:

قسمنا بحثنا هذا الى مقدمة وخاتمة و فصلين هما:

الفصل الأول تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة ولقد احتوى على مبحثين تضمن المبحث الأول الأدبيات النظرية للدراسة وأما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى الأدبيات التطبيقية للدراسة.

والفصل الثاني تطرقنا فيه إلى الدراسة الميدانية ولقد احتوى على مبحثين تضمن المبحث الأول طريقة وأدوات الدراسة وأما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى عرض النتائج ومناقشتها.



الفصل الأول



تمهيد:

أدت التطورات الحاصلة في مختلف المجالات إلى حدوث تغيرات جذرية في الميدان التكنولوجي المتعلق بالحياة الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة والإنتاج بصفة خاصة، فلقد زاد اعتماد العالم أكثر من أي وقت آخر على الاقتصاد المبني على المعرفة والتكنولوجيا والإبداع.

ولهذا قامت العديد من المؤسسات بتبني عمليات الإبداع التكنولوجي في جميع نشاطاتها للقيام بعمليات الإصلاح والتطوير الإداري والانتاجي التي تهدف إلى تحسن كفاءة وفعالية المؤسسات من خلال تحسين أداء مواردها البشرية وجعلها قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في ميدان عملها.

وستتطرق في هذا الفصل إلى المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

يعتبر الإبداع التكنولوجي من أهم الأساليب التي تسعى المؤسسات من خلالها إلى تحسين أداء الموارد البشرية قصد تحقيق أهدافها.

المطلب الأول : الإطار النظري للإبداع التكنولوجي

يعتبر موضوع الإبداع التكنولوجي أحد أهم أشكال الإبداع على مستوى المؤسسة، ولقد قدمت له تعاريف مختلفة، كما يتميز بعدة أهداف ومراحل وأنواع سنحاول تقديمها في هذا المطلب.

أولاً- تعريف الإبداع التكنولوجي: لقد تعددت تعاريف الإبداع التكنولوجي من بينها مايلي:

عرفه (Josef scumpter1932): بأنه " التغيير المنشأ والضروري الذي ينتج عن إدخال شيء معد

من شيء جديد وغير معروف."¹

كما عرفه (Manuel dolse): بأنه " الإبداع الذي يهتم بتقديم المنتجات الجديدة والأساليب الفنية

للإنتاج بالإضافة إلى التحسينات التكنولوجية في المنتجات والأساليب الفنية، ويكتمل الإبداع التكنولوجي عندما يتم إدخاله إلى السوق أو استعماله في أساليب الإنتاج."²

ولقد عرفه سعيد أوكيل: بأنه " تلك العمليات التي تتعلق بالمستجدات الإيجابية والتي تخص المنتجات بمختلف

أنواعها وكذا أساليب الإنتاج."³

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن: " الإبداع التكنولوجي هو القيام بإدخال تعديلات تتعلق إما بتجديد

المنتج أو بتجديد أساليب إنتاجه."

¹ Madoror Davier، 2001، paris. **Reussir sa start.up Après la start up mania. ea Dunod.**، p:08.

² بوسلامي عمر، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجمع صيدال، وحدة الدار البيضاء الجزائر العاصمة، رسالة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف(01)، الموسم الجامعي 2012/2013، ص:50.

³ محمد سعيد أوكيل، الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص:33.

ثانيا- أهداف الإبداع التكنولوجي:

إن تبني المؤسسات لعمليات الإبداع التكنولوجي لم تكن عبثا فهي تبحث في مجملها على تحقيق عدة أهداف من شأنها أن تعزز مكانة المؤسسة وسط منافسيها وذلك من خلال تحقيق ما يلي:¹

- 1- إن الإبداع في المنتج يؤدي إلى كفاءة عالية في الإنتاج، أما الإبداع في العمليات الإنتاجية فهو يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية وكلاهما يؤدي إلى المزيد من الأرباح.
- 2- ارتفاع الإنتاجية يؤدي بالضرورة إلى انخفاض تكلفة الوحدة.
- 3- ارتفاع الإنتاجية هو زيادة الناتج الكلي بنفس القدر من الموارد مما ينتج عنه الحفاظ على الموارد في المجتمع.
- 4- انخفاض تكلفة الوحدة يولد أرباحا تؤهل المؤسسة إلى استمرار عمليات الإبداع التكنولوجي.
- 5- الإبداع التكنولوجي هو عملية تهدف إلى إرضاء كل من المؤسسة والزبون.

ثالثا- مراحل الإبداع التكنولوجي: وتتمثل فيما يلي:

1- **مرحلة الابتكار:** وهنا يجب أن تتوفر في مدير مشروع الإبداع بعض الخصائص والمهارات حيث يجب أن يسيطر على منهجية تسيير المشروع بالإضافة إلى القدرة على تنظيم التقارب بين مختلف الخبرات المهنية بتكوين العلاقات فيما بينهم، وكذا إتباع عدة طرق إبداعية في الاجتماعات قصد توليد أفكار أولية تكون بداية لعملية الإبداع التكنولوجي.²

2- **مرحلة التطوير:** في هذه المرحلة تخرج الفكرة من طابعها الفردي إلى طابعها الجماعي كي يتم تطويرها وتشكيلها وإعطائها طابعا رسميا في المؤسسة، وذلك لتفادي الأخطار كالتكاليف الضخمة وعدم القدرة على تسويقه، لذلك تقوم المؤسسة بعدة دراسات لتطوير الإبداع التكنولوجي كالدراسات الاقتصادية والدراسات التقنية.³

1 سعيد بن عامر، الإدارة وتحديات التغيير، مركز وايد سرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، مصر، 2001، ص: 694، 695.

2 Technologies Organisationnelles pour l'entreprise Rapport- préparé par c11، Tomas Durand international-juillet-2002.

3 عبدالرحمان بن عنتر، عثمان مداحي، دور الفكر الإبداعي في بناء وتحسين أداء المنظمات المعاصرة دراسة تحليلية، مداخلة مقدمة إلى الملتقى العلمي الدولي بعنوان الإبداع والتغيير في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة الجزائر، 13 ماي 2010، ص: 18.

3-مرحلة التجسيد: وهي مرحلة يتحول فيها الإبداع التكنولوجي إلى واقع عملي بمعنى أن الأفكار

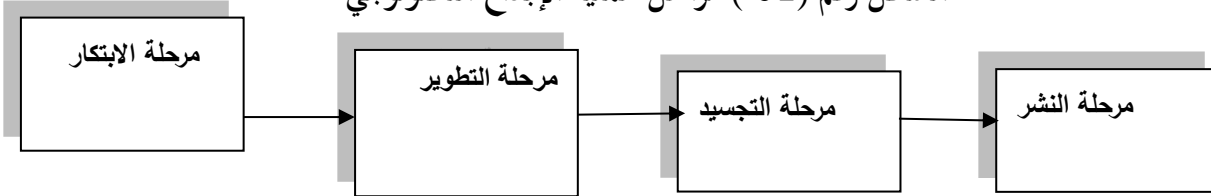
الإبداعية أصبحت ملموسة ومفيدة ويتطلب ذلك موارد مالية، تكنولوجية، وبشرية لنقله من مجرد أفكار إلى واقع.¹

4- مرحلة النشر: ويعني ذلك إدخال الإبداع التكنولوجي في التجربة النهائية لطرحة في السوق أو تطبيقه في

المؤسسة على حسب نوع الإبداع التكنولوجي فيعطي له الشكل النهائي لتبدأ المؤسسة في تجريبه داخليا أو مع عينة من الزبائن، ثم تنطلق المؤسسة في البحث عن طريقه لتقديم إبداعاتها ويكون ذلك بعد تمكنها من توفير الحماية لإبداعاتها لدى الهيئات الخاصة.²

والشكل التالي يوضح مراحل عملية الإبداع التكنولوجي .

الشكل رقم (01) مراحل عملية الإبداع التكنولوجي



المصدر: من إعداد الطالبات.

رابعاً- أنواع الإبداع التكنولوجي: تصنف الإبداعات التكنولوجية من خلال عدة طرق أهمها حسب الطبيعة

وحسب درجة المستوى التكنولوجي للإبداع التكنولوجي وهي كما يلي:

أ- حسب طبيعة الإبداع التكنولوجي: ينقسم إلى صنفين وهما إبداع المنتج وإبداع الأسلوب.

1- إبداع المنتج: ويقصد به تحسين المنتج في حد ذاته (مفهومه) أو في خصائصه التقنية أو بطريقة تقديمه فهو

يهتم بكافة خصائص المنتج ويهدف بصفة عامة إلى تحسين الخدمات المقدمة للزبون ويشتمل على الجوانب التالية³:

- إبداع المفهوم: ويتمثل في إبداع مفهوم جديد أو تغيير عميق للمفهوم الوظيفي للمنتج.

- الإبداع التكنولوجي: ويخص الخصائص الفنية للمنتج وتحسينها.

- إبداع التقديم: ويخص خصائص تقديم المنتج.

¹ جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص:20.

² طراد فارس، من مناجمت الإبداع وتأثيره على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، تخصص تسيير

المنظمات، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، الموسم الجامعي 2006/ 2007، ص:05.

³ مذكرة قدمت لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، سنة 2005، الفصل الثاني ص:32-69.

2- إبداع الأسلوب الفني للتصنيع: وهو معالجة أساليب الإنتاج والتوزيع أو المنفعة ويشتمل على الجوانب

التالية:

- إبداع الإنتاج: وتمس عمليات الإنتاج وتسلسلها وهي إما جزئية أو كلية لنظام تصنيع معين.
- إبداع الأسلوب: وتخص طبيعة الأسلوب التكنولوجي للإنتاج.
- ب- حسب درجة الإبداع التكنولوجي: وهو ينقسم إلى فئتين:

2-1- الإبداع التكنولوجي الجذري (التام): ويقوم هذا النوع من الإبداع التكنولوجي على خلق منتجات وعمليات إنتاج جديدة وإيجاد تغييرات أساسية في طريقة إنجاز العمل بهدف تحقيق الاستجابة السريعة لاحتياجات الزبون¹

فهو يستخدم معارف ومهارات جديدة تؤدي إلى انقطاع التكنولوجيا القديمة من أجل تقديم خدمات أفضل للزبون ومن أهم خصائصه:²

- إنشاء أسواق جديدة للتكنولوجيا والمنتجات الجديدة.
- تحقيق أرباح كبيرة من خلال حقوق الملكية الفكرية للإبداع التكنولوجي التي تدوم 20 سنة.
- إدخال منتجات وتكنولوجيا جديدة تحرك النمو الاقتصادي.

2-2- الإبداع التكنولوجي التدريجي (الجزئي): ويتمثل هذا النوع التكنولوجي في تحسين منتج موجود أصلا وكذا تحسين أساليب إنتاج موجودة وذلك من خلال إدخال إضافات صغيرة وتعديلات جزئية في المنتجات الموجودة حاليا وكذا العمليات والأساليب الإنتاجية المستخدمة ومن أبرز خصائصه:³

- لا يتطلب وقتا طويلا.
- لا يحتاج إلى موارد مالية كبيرة.
- لا يحتاج إلى موارد بشرية كبيرة.

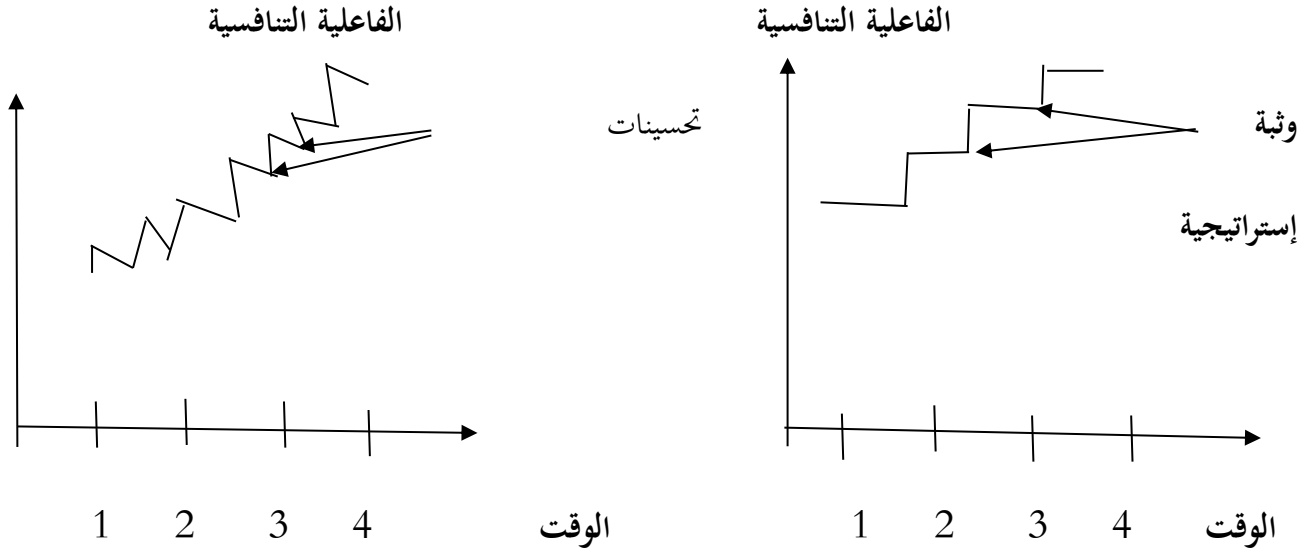
والشكل التالي يوضح الإبداع الجذري والإبداع الجزئي .

¹ اللامي غسان قاسم، التكنولوجيا مفاهيم ومداخل تقنيات وتطبيقات علمية ، دار المنهاج للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص: 129.

² نجم عبود نجم، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص: 172.

³ أوكيل محمد سعيد، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص: 113.

الشكل رقم (02) الإبداع الجذري والإبداع الجزئي



المصدر : نجم عبود نجم، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص:115.

خامساً- مستلزمات الإبداع التكنولوجي ومصادره:

- 1- مستلزمات الإبداع التكنولوجي: ويقصد بمستلزمات الإبداع التكنولوجي هو ما يجب أن يراعيه مسير المؤسسات عند انطلاق أو إعادة النظر في نشاطات الإبداع التكنولوجي في المؤسسة وهناك ثلاثة مستلزمات هي:¹
 - قبول التغيير: وتعتبر أولى المستلزمات فهو يرتبط بالمسيرين بالدرجة الأولى ثم بقية المستخدمين في المؤسسة، فصور التغيير كثيرة أهمها هي اعتماد أسلوب إنتاجي أكثر فعالية وإن استلزم ذلك إتباع سلوكيات جديدة مختلفة عن المعتاد ولا يأتي هذا إلا إذا كان هناك إرادة واستعداد من طرف عمال المؤسسة بصفة عامة والمسؤولين بصفة خاصة لكونهم المسؤولين عن عمليات اتخاذ القرار.

¹ مرجع سبق ذكره، ص:117.

- **تهيئة الوسط:** أغلب نظريات التسيير تتفق على أن تهيئة الوسط المناسب للعاملين في هذه النشاطات عامل مهم جدا فهو يتمثل في تفاهم الإدارة مع مستخدمي البحث والتطوير من جهة وتفاهمهم مع بعضهم البعض، فعندما تسود روح التعاون ينتج عنه تنسيق الجهود واستعداد للعمل وحتى التضحية بالوقت مثلا.
- **الحوافز:** وهي عبارة عن مجموعة العناصر المادية التي تقدم للمستخدمين إما مسبقا أو بعد قيامهم بأعمال فريدة من نوعها أو ذات فائدة للمؤسسة، فللحوافز صور وأشكال متعددة ولا يمكننا إهمال الحوافز غير المادية فهي أيضا مهمة.

2- مصادر الإبداع التكنولوجي: تتمثل أهم مصادر الإبداع التكنولوجي فيما يلي:¹

- **طلبات السوق:** حيث دائما في تغيير وتطور مستمر وهذا راجع إلى التطور التكنولوجي الذي ساهم في إغراق الأسواق بوابل من المنتجات الجديدة والمتنوعة وذات جودة عالية من أجل إلمامها بكافة طلبات زبائنهم.
- **تطور أو تغيير المعايير والقواعد:** أي تصميم منتجات ذات جودة عالية وفقا للمعايير والقواعد المعمول بها.
- **تتبع نشاط الشركات العالمية:** وذلك من أجل إنتاج منتجات مماثلة لها وتنافسها في الجودة.

سادساً- آثار الإبداع التكنولوجي : يسمح الإبداع التكنولوجي للمؤسسة بزيادة قدرتها على مواجهة تهديدات المحيط الخارجي واستغلال الفرص المتاحة، مما يمكنها من التفوق على منافسيها والبقاء في السوق، وفي هذا المجال يوجد عدة آثار إيجابية للإبداع التكنولوجي في المؤسسة نلخصها فيما يلي:

- 1- **تحسين أداء المؤسسة:** الإبداعات تهدف في غالبيتها إلى تحسين أداء المؤسسة بتخفيض التكاليف الإدارية أو تكاليف التبادل، وتحسين مستوى الإشباع للعمل (الإنتاجية) والدخول في خدمات غير متحركة مثل المعارف الخارجية غير المعروفة في المؤسسة، أو تخفيض تكاليف التمويل، فالإبداعات تؤثر على سير المؤسسة كاملة.
- 2- **تحسين التنظيم الإداري:** يعمل الإبداع التكنولوجي على ترسيخ العمل الجماعي بين أفراد المؤسسة أي تنشيط العمل بالفريق، كما يعمل على تشجيع الديمقراطية والمشاركة مما يشكل حافزا لطرح المبادرات وظهور

¹ تشارلز وجاريت جونز، الإدارة الاستراتيجية (مدخل متكامل)، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، محمد سيد أحمد متعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2001، ص:160.

القدرات الإبداعية كما يسمح لها بالتحول من الإنتاج الواسع للمنتجات النمطية إلى منتجات وفقا لطلبات الزبائن، التي تتطلب الاعتماد على نظم الإنتاج ذات مرونة عالية تساعد في تقديم منتجات مميزة.¹

3- مواكبة التطور التكنولوجي: يؤدي الإبداع التكنولوجي إلى قدرة المؤسسة على مواكبة التطور التكنولوجي وذلك من خلال تكثيف نشاطات البحث والتطوير قصد التحسين المستمر لمنتجاتها وبالتالي تمديد دورة حياتها، فالمؤسسات تعتمد إلى إدخال التحسينات والتعديلات على منتجاتها أكثر من لجوئها إلى طرح منتجاتها جديدة نظرا لما تتطلبه هاته الأخيرة من إمكانيات كبيرة قد لا تتوفر لدى كل المؤسسات.²

المطلب الثاني: الاطار النظري للأداء

يعتبر موضوع أداء الموارد البشرية من بين المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من قبل الكتاب والباحثين مما أدى إلى تعدد تعريف الأداء والعوامل المؤثرة فيه والمعايير التي على أساسها يحدد مستوى الأداء كما يحتل موضوع تقييم الأداء أهمية بالغة في مختلف المؤسسات.

أولاً- تعريف الأداء:

لغويا- أصل كلمة الأداء هي ترجمة للكلمة الانجليزية "To perform"، الذي اشتق بدوره من الفرنسية "Performance" ويعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل.³

اصطلاحا - "الأداء هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد."⁴

¹ مرجع سبق ذكره، ص: 117.

² الداري الشيخ، الإبداع كمدخل لتحقيق تنافسية المؤسسة، مجلة الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر3، العدد 17، 2008، ص: 30.

³ شيقارة هجيرة، الإستراتيجية التنافسية ودورها في أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، غير منشور، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2004/2005 ص 103.

⁴ محمد حسن راوية، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 1988، ص 209

" الأداء يعني الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج وإجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية والأهداف المحددة للوحدة الإنتاجية خلال الفترة الزمنية المدروسة."¹

كما يمكن تعريفه على أنه " الوسيلة التي تساعد المؤسسة في قياس نتائجها ومدى تحكمها في تكاليفها ومدى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة."²

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريفه على أنه: " الأداء الذي يمثل النتائج النهائية التي أسفرت عنها مختلف أنشطة المؤسسة من خلال التوفيق بين مختلف مواردها خلال فترة زمنية محددة تعكس مدى بلوغ الأهداف أو مدى الاستغلال الأمثل لمواردها المتاحة."³

● **مصطلحات قريبة من الأداء:** ترتبط بمفهوم الأداء مصطلحات كثيرة تقترب في مضمونها من مصطلح الأداء، ومن هذه المصطلحات نجد:

1- الكفاءة: وتعرف بأنها: " القدرة على اختيار السبيل الذي يحقق أحسن نتيجة، بتطبيق الإمكانيات المتوفرة، وبعبارات أخرى فإن الكفاءة تعني الوصول إلى الأعظمية في أي هدف تسعى إليه المؤسسة، كما يقصد بها كذلك تحقيق أكبر ربح مقابل تكلفة معطاة."³

2- الفعالية: تعرف الفعالية على أنها: " العلاقة النسبية بين النتائج المحققة والأهداف المخططة التي تفسر القدرة على تحقيق الأهداف بالشكل الصحيح أي بمقارنة الأداء المحقق بالنسبة إلى الأداء المطلوب."⁴

والشكل التالي يوضح الأداء من منظور الكفاءة والفعالية.

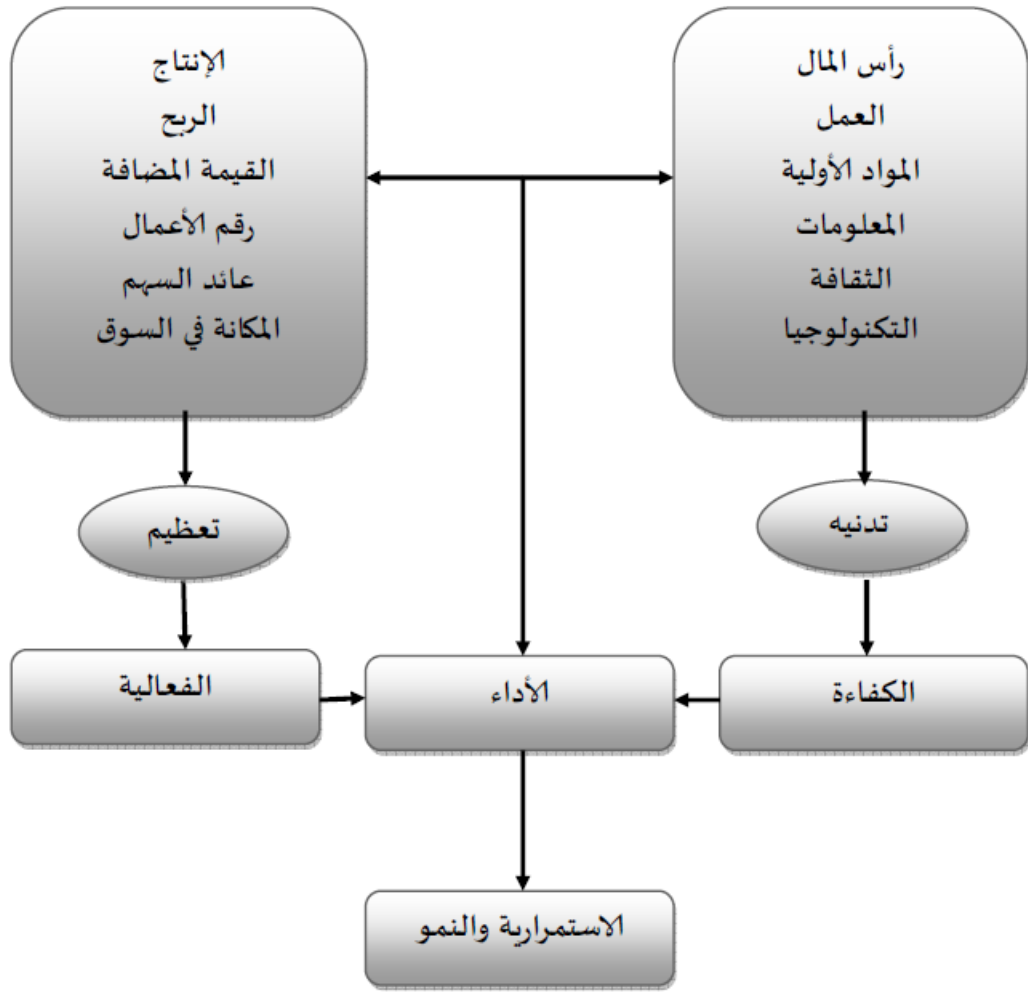
1 عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص 86.

2 محمد البشير الغوالي وأحمد علماوي، إدارة الجودة الشاملة مدخل فعال لتحقيق الأداء المميز في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011، ص 605، 606.

3 محمد البشير الغوالي وأحمد علماوي، مرجع سبق ذكره، ص 606.

4 Bernard Martony et Daniel Croset, **Gestion des ressources humaines**, pilotage social et performance, imprimerie chirat , Paris, 2002 , P : 160.

الشكل رقم (03) الأداء من منظور الكفاءة والفعالية



المصدر: عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية (مفهوم وتقييم)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد1،

جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر، 2011، ص 88 .

ثانياً- العوامل المؤثرة في الأداء: تقسم العوامل المؤثرة في الأداء إلى عوامل داخلية وعوامل خارجية :¹

1- العوامل الداخلية: تتمثل العوامل الداخلية في مختلف المتغيرات الناتجة عن تفاعل عناصر المؤسسة الداخلية والتي تؤثر على أدائها، ويمكن للمسير أن يتحكم فيها ويحدث فيها تغيرات تسمح بزيادة آثارها الإيجابية أو التقليل من آثارها السلبية، وتتميز هذه العوامل بكثرتها وبالتالي صعوبة حصرها بسبب التداخل فيما بينها والتفاوت من حيث درجة تأثيرها والتحكم فيها، ونتيجة لذلك تم تجميعها في مجموعتين رئيسيتين هما العوامل التقنية (نوع التكنولوجيا، نسبة

¹ السعيد بريش ونعيمة بجاوي، أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في تقييم أداء المنظمات وزيادة فاعليتها دراسة حالة ملينة الأوراس، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 22-23 نوفمبر 2011، ص 298

الاعتماد على الآلات مقارنة بعدد العمال، الموقع الجغرافي للمؤسسة وتصميمها من حيث المخازن، الورشات، الآلات، نوعية المنتج شكله والغليف، مدى توافق منتجات المؤسسة مع رغبات المستهلكين، نوعية المواد المستعملة في عملية الإنتاج) والعوامل البشرية (التركيبية البشرية للمؤسسة من حيث السن والجنس، مستوى تأهيل أفراد المؤسسة ومدى التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها والتكنولوجيا المستخدمة، أنظمة المكافآت والحوافز، العلاقة بين العمال والإدارة، نوعية المعلومات).

2- العوامل الخارجية: وهي كل العوامل التي تؤثر سلبا أو إيجابا على أداء المؤسسة دون أن تتحكم فيها

المؤسسة، ويمكن إيجازها فيما يلي:

- العوامل الاقتصادية: وتنقسم هذه العوامل إلى عوامل اقتصادية كلية كالفلسفة الاقتصادية للدولة، معدلات

نموها الاقتصادي، سياسات التجارة الخارجية، معدلات التضخم، أسعار الفائدة، ... الخ وعوامل اقتصادية جزئية مثل وفرة المواد الأولية، الطاقة، درجة المنافسة، مستويات الأجور في القطاع، ... الخ.

- العوامل الاجتماعية والثقافية: هذه العوامل تؤثر على أداء المؤسسات كونها تؤثر على حاجات الأفراد

ودوافعهم، حيث يجب على المؤسسة التعرف على حاجات العاملين ودوافعهم وأن تضع السياسة التي تساعد على إشباع هذه الحاجات، وأن تنمي فيهم دافع الابداع والتجديد والانجاز والتحصيل، كما تؤثر هذه العوامل أيضا على أداء المؤسسات من حيث تأثيرها على المستهلك وعلى السلوك الإداري والتنظيمي وحتى على الهيكل التنظيمي بالمؤسسات، وتمثل هذه العوامل بشكل عام في الاتجاهات والقيم، الأهداف، العادات، ... الخ.

- العوامل السياسية والقانونية: تمثل هذه العوامل عنصرا هاما بالنسبة للمؤسسة بفرصها ومخاطرها،

وانعكاسات تغيراتها السريعة والمفاجئة على أدائها، ومن بين هذه العوامل الاستقرار السياسي والأمني للدولة، السياسة الخارجية، انتشار الأحزاب السياسية، المنظومة القانونية، أحكام وقرارات المحاكم، ... الخ.

- العوامل التكنولوجية: أهمها المعارف العلمية، البحث العلمي والإبداعات التكنولوجية، تداول براءات

الاختراع، ... الخ، إذ تمثل هذه العوامل عنصرا هاما ضمن متغيرات الدالة التي تربط المؤسسة بعوامل محيطها، ذلك لأن نوعية التكنولوجيا التي تستخدمها تساهم إلى حد بعيد في تخفيض أو تضخيم حجم التكاليف، تحديد نوعية المنتجات، تحديد كيفية معالجة المعلومات مما يساهم هذا في تدنية أو تعظيم مستويات الأداء.

ثالثاً- **معايير الأداء:** يقصد بمعايير الأداء الأساس الذي ينسب إليه الفرد وبالتالي يقارن به للحكم عليه أو هي المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيداً ومرضياً، وقد اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة من معايير لكل مستوى إداري ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الوظائف، وهناك من قسم هذه المعايير إلى ما يلي:¹

1- معايير موضوعية: وتمثل هذه المعايير فيما يلي:

- **المعرفة بالعمل ومطالبه:** ويقصد بها درجة الإلمام بتفاصيل وإجراءات العمل وكيفية أدائه.
 - **كمية الإنتاج:** وتشمل مدى تغطية العامل لمسؤوليات عمله من حيث كمية الإنتاج مع الأخذ في الاعتبار ظروف العمل المتاحة.
 - **جودة الإنتاج:** وهنا يتم تقييم مدى إتقان العامل لعمله ومدى سلامة إنتاجه مع مراعاة قواعد الأمن الصناعي وظروف العمل والإمكانات المتاحة.
- ### 2- معايير سلوكية: وتكشف عن صفات الفرد الشخصية وتمثل في:
- **التعاون:** حيث يقيم ذلك العنصر درجة التعاون بين العامل والمتصلين به من زملائه بالمنظمة أو المسؤولين على مستوى الدولة أو الجمهور الخارجي.
 - **درجة الاعتماد عليه:** ويقيم ذلك العنصر مدى تقدير العامل لمسئوليته ومدى حاجته إلى المتابعة.
 - **الحرص على الآلات والأدوات والمواد:** ويقيم ذلك العنصر مدى حرص العامل على سلامة الآلات والمعدات واستخدامها بكفاية مع تجنب الإسراف في المواد.
 - **المواظبة:** ويقيم هذا العنصر مدى محافظة العامل على مواعيد الحضور والانصراف.
 - **استعمال وقت العمل:** ويقيم هذا العنصر مدى محافظة العامل على وقت عمله ومدى تخصيص هذا الوقت للأداء.

¹ الفارس سليمان خليل، إدارة الأفراد، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1993، ص306.

- **السلوك الشخصي:** وقيم هذا العنصر الصفات الأخلاقية داخل العمل فقط إلا إذا أثر السلوك الخارجي على سمعة المؤسسة فيؤخذ حينئذ في الاعتبار عند التقييم.

وهناك من قسم هذه المعايير إلى ما يلي:¹

1- معايير زمنية: يكون عامل الزمن هو معيار الأداء، فكمية إنتاج العامل أو الإنتاج في المؤسسة الصناعية في زمن معين هو المعيار الحقيقي لمستويات الأداء.

2- معايير مادية: وهي كمية الإنتاج مادياً وتأخذ أشكالاً متعددة كالعدد أو الحجم أو الوزن أو النوع أو... وغيرها من الأشكال التي تأخذ صيغة كمية أو نوعية.

3- معايير مالية: وهي كمية النفقات المالية المستخدمة في الإدارة والمحاسبة على خطوات العملية الإنتاجية جميعها ومقدار تكلفة الوحدة السلعية المنتجة، وفي حال زيادة النفقات الفعلية على النفقات المتوقعة فذلك دليل على خطأ ما أو انحراف يجب إصلاحه وتقييمه بشكل عاجل، وتعتمد المعايير المالية على خطط موضوعة وأرقام ونسب وإحصاءات لسنوات مختلفة ومنشآت متشابهة.

4- معايير معنوية: ترتبط بمشكلات العمال المختلفة وأوضاعهم المتبادلة التي تؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم، ومن ثم فإن وضع معايير معنوية لقياس أدائهم يحتاج إلى كثير من الإمكانيات والجهود والخبرات.

رابعاً- تقييم الأداء :

1- تعريف تقييم الأداء:²

يعد تقييم الأداء عنصراً أساسياً من عناصر العملية الإدارية، إذ يساهم في تقديم البيانات والمعلومات التي تستخدم في قياس مدى تحقق أهداف المؤسسة، وبالتالي التعرف على اتجاهات الأداء السابقة واللاحقة لأنشطتها، وبما يمكنها من اتخاذ القرارات اللازمة لتحديد مسيرتها وأهدافها الاستراتيجية.

ويرى البعض بأن تقييم الأداء هو: " العملية المنظمة التي تهتم بجمع المعلومات لغرض تحديد درجة تحقق الأهداف واتخاذ القرارات اللازمة بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتحقيق النمو السليم من خلال تعزيز جوانب القوة."

¹ كمال جعفر، الرقابة وتقويم الأداء، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1991، ص، ص34،35.

² سلوى عبد الرحيم، الإدارة بالأداء كمدخل لتقييم العاملين، جامعة الدول العربية 2015، ص:93.

2- أهمية تقييم الأداء: وتمثل فيما يلي:¹

- المدخل الذي يمكن المؤسسة من اختيار وتعيين العاملين من ذوي الكفاءة، فضلا عن أنه يكشف عن مدى ملاءمة التقنية المستخدمة في المؤسسة لعمليتي الاختيار والتعيين وبما يفضي إلى إقرار أنواع خاصة من البرامج التدريبية سعيا لتطوير القدرات وتعزيزا للإسهامات الفردية المرتبطة بشكل أو بآخر بطبيعة الرواتب والتعويضات الممنوحة.

- تقييم الأداء يدعم الموارد البشرية بوافر من المعلومات عن كافة القرارات المتعلقة بالترقية والنقل والمكافآت... الخ.

- يساهم في تنمية الدافعية لدى العاملين وبما يقودهم إلى تطوير قدراتهم وإمكانياتهم وإثارة رغبتهم تجاه العمل.

* ويذهب البعض إلى أن تقييم الأداء ذو مدى تأثيري على مستوى المشرفين والعاملين والادارة العليا كما موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) أهمية تقييم الأداء من وجهة نظر المشرفين والعاملين والادارة العليا

الإدارة العليا	العاملين	المشرفون
تطوير العاملين وفق الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.	تحسين علاقاتهم وذلك عندما يرى العاملون بأن هناك انسجاما وعدالة في عملية التقييم، وبإمكانهم تشخيص مشكلات الأداء في وقت مبكر بدلا من السماح لهم بالاستمرار.	تحقيق العدالة بين جميع العاملين من خلال مستندات موثقة تؤيد سلامة موقف كل عامل من قرارات الترقية أو إنهاء الخدمة.
تحديد الحاجة إلى الموارد	تطور مخزون من المهارات والقابليات عند القوى العاملة، وهذا سيعطي	اختيار المتميزين من العاملين لانتخاذ قرارات حول ترقيةهم

¹ سناء عبد الرحيم سعيد، تصميم نظام الأداء الاستراتيجي للجامعات باعتماد تقنية بطاقة الدرجات المتوازنة، دراسة تطبيقية في جامعة بغداد، رسالة دكتوراه تخصص إدارة أعمال 2005، ص: 43.

البشرية.	الفرصة لتعظيم الاستفادة من العاملين الموجودين حالياً.	وترفعهم الى مراكز وظيفية أعلى في المؤسسة.
الموضوعية وتحديد المكافآت وخلق روابط قوية وواضحة بين نظام الأجور وأنجاز الأهداف والغايات للمؤسسة.	اعطاء دافعية للعاملين الذين يعدلون ويصححون مشكلات أدائهم وذلك لأنهم أدركوا بشكل إيجابي أين يمكن اجراء التحسينات المطلوبة.	اظهار جوانب النقص في سياسات المؤسسة واكتشاف أخطاء قد تكون هي السبب في ضعف نتائج تقييم أداء العامل.
تطوير سياسات الاستخدام والتوظيف.	تطوير أداء الأفراد العاملين وتحسين انتاجاتهم.	كشف أي حالة ضعف في عمليات التعيين واختيار العاملين.

المصدر : نوال يونس محمد آل مراد، نظام تقييم أداء الموارد البشرية وانعكاساته في قرارات إدارتها وتحليل واقع ونموذج مقترح في رئاسة محكمة استئناف نينوى الاتحادية "دراسة حالة"، (أطروحة دكتوراه، تخص مالية وبنوك، قسم العلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل 2005، ص - ص 27 - 29.

3- مؤشرات تقييم الأداء: أصبحت مؤشرات (معايير) تقييم الأداء تلعب دوراً أساسياً في نجاح أو فشل المؤسسة، ومن هذه المعايير ما يلي:¹

3-1- المعايير التاريخية: وهي كما يلي:

- معيار الفترة: مقارنة الأداء الحالي مع أداء الفترة الماضية.

- المعيار المرجعي: مقارنة أداء المؤسسة مع الأداء المتميز للمؤسسات العاملة بنفس النشاط.

- المعايير الجارية: تستند على البيانات والمعلومات والإحصاءات المتعلقة بنشاط الوحدة في السنة الحالية.

3-2- المعايير التصميمية: وهي كما يلي:

¹ محمد دياب وآخرون، أساسيات تقييم كفاءة أداء المؤسسات الفندقية، دار الأيام، الأردن، 2015، ص، ص 63، 62.

- المعايير الهندسية: تعتمد التحليل الفني، وتطبق هذه المعايير بشكل عام على أساليب الإنتاج.

3-3- المعايير الشمولية: وهي كما يلي:

- المعايير الكلية: تبحث في العلاقة بين المخرجات وجميع عناصر الإنتاج المستخدمة للحصول على المخرجات.

- المعايير الجزئية: تهتم بالعلاقة بين المخرجات وكل عنصر من عناصر الإنتاج على انفراد.

3-4- المعايير الحسابية: وهي كما يلي:

- المعايير الإجمالية: تأخذ بالقيم الإجمالية للمتغيرات الإنتاجية والمالية والاقتصادية في الوحدة.

- المعايير الصافية: تهتم بالقيم الصافية.

- المعايير المالية والمحاسبية: تعتمد المؤشرات المالية والمحاسبية المستقاة من سجلات الشركة (الأرباح،

الإيرادات، النفقات... الخ) والغرض منها تحديد العلاقة بين هذه المؤشرات والوقوف على كفاءة الإدارة.

- المعايير الاقتصادية: تأخذ بالعمل المتجسد في المعدات والمكائن والمواد الأولية ورأس المال وغيرها عند قياس

مساهمة عناصر الإنتاج في العملية الإنتاجية.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية، كما سنقوم

بالتعقيب على هذه الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

سنعتمد في عرض الدراسات السابقة على تقسيمها إلى دراسات أجنبية ودراسات عربية، ومن أهم هذه

الدراسات ما يلي:

أولاً- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Mario Gomez & José Carlos Rodriguez، 2004) بعنوان: الإبداع

والفائدة المرجوة من التنافس للشركات المكسيكية :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة فائدة التنافس في الاقتصاديات الناشئة بالعالم الجديد، ولقد تم

استخدام قانون المؤثرات النسبية كنموذج مرجعي لتوضيح ديناميكيات نمو الشركات.

وخلصت الدراسة إلى أن هناك تطور كبير للقدرات الديناميكية في القطاعات الصناعية التي يكثر فيها وجود

الشركات المحلية وهو ما يؤكد نظرة أن الشركات المتعددة الجنسيات في الأسواق الناشئة ينصب عملهم حول مجرد نقل

قدراتهم الخاصة لفروعهم المحلية للتنافس في هذه الأسواق.

2- دراسة (Messaoud Zouikri 2008) بعنوان : استراتيجيات الابتكار في صناعة الأدوية

في فرنسا :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أساليب إنتاج المعارف والإبداع، مركزة على تقسيم أنشطة

البحث والتطوير حسب ميدان التطبيق وحسب استراتيجية التنظيم لهذا استعمل معطيات البحث والتطوير والإبداع على

مستوى الشركة عن طريق تطبيق نماذج قياسية من جهة العلاقة بين حجم المؤسسة وأساليب البحث والتطوير ومن جهة

أخرى العلاقة بين استراتيجيات البحث والتطوير والإبداع في الصناعات الدوائية الفرنسية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن:

- مكونات البحث والتطوير ترتبط بحجم المؤسسة.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تختلف كثيرا عن المؤسسات الكبيرة في إنتاج الإبداعات.
- أساليب البحث والتطوير تساهم في الإبداع بشكل متكامل.

3- دراسة (Gérard Valenduc, Françoise Cécile Patris, 2001)

(Warrant,

بعنوان : الابتكار التكنولوجي من أجل التنمية المستدامة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دراسة الظروف التي تسمح للإبداع التكنولوجي في تعزيز التنمية المستدامة حيث يأخذ البحث جميع أشكال الإبداع التكنولوجي (إبداع المنتج، الإبداع في العملية، الإبداع التنظيمي والإبداع التسويقي) ، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات .

وكشفت الدراسة على:

- وجود عدة استراتيجيات للإبداع من بينها الشركات التي تسعى إلى تحقيق أهدافها عن طريق تحسين النوعية والبيئة والتنمية المستدامة.

- المؤسسات الكبيرة تحدد إستراتيجية طويلة الأجل وتدعمها بموارد البحث والتطوير وتحسين الاتصالات الداخلية والخارجية.

- المؤسسات الصغيرة تفضل الاستثمار في الإبداعات الأكثر تقدما، وتولي اهتماما كبيرا

لموظفيها وخلق المناخ الملائم لهم للبحث والتطوير والإبداع، وهم يرون أن بإمكانهم تطوير ما يكفي من المهارات الفنية لتكون قادرة على البقاء في المنافسة وتعتبر الإبداع القلب النابض للمؤسسة.

4- دراسة (N'Doli guillome Assiello 2008) بعنوان تقييم عمليات الابتكار :

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الشركات وتحديد التصنيف الذي تنتمي إليه الشركات حيث يساعد هذا التقييم على تحديد الأهمية التي ترتبط بممارسات الإبداع من قبل الشركات في كل فئة، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات ..

ولقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الشركات غير الفعالة هي التي تتميز بأقل كفاءة وهي شركات أقل إبداعا، وعموما هذه الشركات لديها مستويات منخفضة من تطوير ممارسات الإبداع، وهدفهم زيادة أدائهم للوصول إلى الطبقة العليا.

- الشركات المتفاعلة هي ثاني أدنى فئة من حيث الأداء، وتسعى إلى تحقيق مستويات أداء أكبر من حيث القدرة على الإبداع مقارنة بالشركات غير فعالة.

- الشركات الاستباقية هي التي يمكنها الامتثال لشروط المؤسسة الأساسية التي يمكنها تحقيق أداء أفضل من حيث قدرتها على الإبداع مقارنة بالمؤسسات الأخرى، وتبقى في مستوى التحسين والإبداع باستمرار.

5- دراسة (Kaufmann & Todtling 2002) بعنوان : ما مدى فعالية دعم الابتكار

للشركات الصغيرة والمتوسطة "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية الدعم المقدم إلى الشركات الصغيرة لتحقيق الإبداع التكنولوجي، حيث أجريت هذه الدراسة في الإقليم الشمالي من النمسا، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات .

وتوصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل التي تشكل قيودا على الإبداع التكنولوجي هي المخاطرة العالية ونقص المخصصات المالية ويتم عن ذلك عدم تخصيص وقت كافٍ لمشروع الإبداع التكنولوجي، وارتفاع أسعار التكنولوجيا المقدمة وعدم توفرها في بعض المجالات.

ثانياً- الدراسات العربية:

1- دراسة (مسعود بن مويزة، 2005): بعنوان: الإبداع التكنولوجي لتطوير القدرة التنافسية للمؤسسة

الاقتصادية، دراسة حالة مجمع صيدال:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الإبداع التكنولوجي والقدرة التنافسية، وإبراز أهمية الإبداع التكنولوجي كآلية أساسية في تطوير القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات .

وتوصلت الدراسة إلى أن الإبداع التكنولوجي له دورا هاما في مواجهة قوى المنافسة وتحقيق ميزة تنافسية دائمة.

2- دراسة (قريشي محمد، 2005) بعنوان : الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل الكهربائية:

هدفت الدراسة إلى توضيح دور الإبداع التكنولوجي في تحسين تنافسية المؤسسات الصناعية الوطنية، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن وجود سياسة واضحة للإبداع التكنولوجي في المؤسسة يؤدي إلى تحسين مردودية المؤسسة وتحديد وسائل الإنتاج وتحسين الإنتاجية، وتعزيز تنافسيته والتنوع من المنتجات ذات الجودة .

3- دراسة (نور الدين شنوفي، 2004/2005) بعنوان: تفعيل نظام تقييم العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تفعيل عملية تقييم أداء العمال في المؤسسات وجعلها منهجا لتحقيق الأداء المتميز، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن نظام تقييم أداء العامل المطبق في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لم يصل بعد إلى ما هو مطلوب منه نتيجة عدة ظروف وأسباب لخصها الباحث في عامل ضعف الإرادة بالدرجة الأولى والإدارة بالدرجة الثانية.

4- دراسة (فردوس محمود عباس، 2010) بعنوان: أثر اعتمادية الإبداع التقني في تحسين جودة المنتج لتحقيق الميزة التنافسية- دراسة حالة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك الشركة لأهمية الإبداع التقني (تقديم منتجات جديدة، تحسين منتجات حالية أو قائمة، تصميم عملية إنتاجية جديدة، تحسين عملية إنتاجية قائمة) وأثرها في تحسين جودة المنتج، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-إدارة الشركة محل الدراسة تتبنى سلوكا إبداعيا لكونه وسيلة تؤدي إلى تفوق وتميز الشركة عن منافسيها الآخرين إضافة إلى قدرتها على تنويع منتجاتها لتحقيق حاجات ورغبات الزبائن المتغيرة.

-يمثل الإبداع التقني إحدى التحديات الرئيسية التي تواجه الشركة محل الدراسة وبالتالي يعتبر سلاح ذو حدين يتعلق بتهيئة فرص جديدة من خلال مواكبة التغيرات السريعة لحاجات الزبائن ورغباتهم ويتمثل الثاني في التهديدات والمخاطر التي تواجه الشركة من قبل المنافسين الآخرين بسبب تقادمها التقني وضعف مواكبتها للتجديد مما يؤثر في مواقعها التنافسية في الأسواق؛

5- دراسة (فاضل عباس العامري وسالم سليمان محمد يحي الصابر، 2008) بعنوان: الابتكار والإبداع عنصر قوة للمنظمة في مواجهة تحديات العولمة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بعض المداخل النظرية التي تمكن المؤسسات في الدول بصورة عامة والدول النامية خصوصا من تجنب مخاطر العولمة، وذلك من خلال مدخل الابتكار والإبداع، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر من أهمها ما يلي:

- يعتبر رأس المال البشري هو أهم موارد المؤسسة؛ وذلك لأنه العنصر المبدع الذي يحقق إضافة نوعية إلى إمكانات المؤسسة تؤدي إلى تحقيق ثروة مضافة؛

- يوفر الابتكار والإبداع مدخلا مناسباً لإنقاذ المؤسسات في الدول النامية من التلاشي ودورها بتقديمها منتجات جديدة أو تطوير منتجات وطرحها في السوق بمواصفات أو استخدامات جديدة؛

- المؤسسة الفاعلة هي التي تطرح الإبداعات والتي بإمكانها الاستمرار بالتحول من تجنب التهديدات إلى استغلال الفرص المتاحة.

- شكل الابتكار والإبداع عناصر قوة تحقق للمؤسسة نجاحا دائما بالتجديد المستمر لدورة حياتها، إذ أنها تستمر في تقديم منتجات جديدة أو تطوير المنتجات الحالية.

6- دراسة (حجاج عبد الرؤوف، 2015) بعنوان دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية:

يهدف هذا البحث إلى إبراز دور الإبداع التكنولوجي باعتباره أحد أهم الإبداع على مستوى المؤسسة في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحديد العلاقة بين أنواع الإبداع التكنولوجي وأنواع الميزة التنافسية، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- درجة التأثير تختلف حسب نوعية الميزة التنافسية وذلك كما يلي:

إذا كانت المؤسسة تبني استراتيجية تدنئة التكاليف كخيار استراتيجي؛ ومن أجل أن تستمد ميزتها التنافسية فإنه يلزمها التوجه نحو الإبداع التكنولوجي في العملية؛

وبالنسبة للمؤسسة التي تبني استراتيجية التمييز كخيار استراتيجي، ومن أجل تنمية ميزة التنافسية فإنه يلزمها التوجه نحو الإبداع التكنولوجي في المنتج.

- كما أن درجة تأثير نوعي الإبداع التكنولوجي على أبعاد الميزة التنافسية تختلف كما يلي:

- درجة تأثير إبداع المنتج كما يلي: أعلى تأثير التسليم أولاً، التكلفة، الجودة ثم المرونة؛
- أما بالنسبة لإبداع العملية أعلى تأثير كان على بعد الجودة أولاً، التسليم، التكلفة ثم المرونة.

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح لنا أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة .

1- المقارنة مع الدراسات الأجنبية: الجدول التالي يوضح مقارنة بين الدراسات الأجنبية والدراسة الحالية.

الجدول رقم (02) مقارنة بين الدراسات الأجنبية والدراسة الحالية

الدراسة الحالية	الدراسات الأجنبية					موضوع الدراسة
	الدراسة 5	الدراسة 4	الدراسة 3	الدراسة 2	الدراسة 1	
أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري	ما مدى فعالية دعم الابتكار للشركات الصغيرة و المتوسطة	تقييم عمليات الابتكار	الابتكار التكنولوجي من أجل التنمية	استراتيجيات الابتكار في صناعة الأدوية في فرنسا	الإبداع والفائدة المرجوة من التنافس للشركات	

			المستدامة		المكسيكية	
تهدف لبيان أثر الإبداع التكنولوجي على أداء لمورد البشري في المؤسسة، ودوره في تحسين أدائها في ظل التحولات التي يشهدها الاقتصاد العالمي	التعرف على مدى فاعلية الدعم المقدم إلى الشركات الصغيرة لتحقيق الإبداع التكنولوجي	تقييم الشركات وتحديد التصنيف الذي تنتمي إليه الشركات	التعرف على دراسة الظروف التي تسمح للإبداع التكنولوجي في تعزيز التنمية المستدامة	التعرف على العلاقة بين أساليب إنتاج المعارف والإبداع	التعرف على طبيعة فائدة التنافس في الاقتصاديات الناشئة بالعالم الجديد	الهدف
استبيان	استبيان	استبيان	استبيان	استعمل معطيات البحث والتطوير والإبداع على مستوى الشركة	استخدام قانون المؤثرات النسبية كنموذج مرجعي لتوضيح ديناميكيات نمو الشركات	الأدوات

<p>- يوجد تأثير للإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج وفي المنتج على أداء المورد البشري بالمؤسسة محل الدراسة</p>	<p>أهم العوامل التي تشكل قيودا على الإبداع التكنولوجي هي المخاطرة العالية، ونقص المخصصات المالية</p>	<p>- الشركة غير الفعالة هي شركة أقل إبداعا -الشركات المتفاعلة هي ثاني أدنى فئة من حيث الأداء</p>	<p>- وجود عدة استراتيجيات للإبداع - المؤسسات الكبيرة تحدد استراتيجية طويلة الأجل - المؤسسات الصغيرة تفضل الاستثمار في الإبداعات الأكثر تقدما.</p>	<p>أساليب البحث والتطوير تساهم في الإبداع بشكل متكامل</p>	<p>هناك تطور كبير للقدرات الديناميكية في القطاعات الصناعية التي يكثر فيها وجود الشركات المحلية</p>	<p>النتائج</p>
---	--	--	---	---	--	----------------

المصدر : من إعداد الطالبات بالاعتماد على الدراسات السابقة .

من خلال الجدول يتبين لنا أن هناك أوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية السابقة، حيث أنّها اشتركت في دراسة أحد متغيرات الموضوع (الإبداع التكنولوجي) كما أن الاهتمام بالإبداع التكنولوجي في البيئة الأجنبية ليس جديدا فضلا عن كثرة المشاريع والجهات الحكومية التي تقوم بدعم مشاريع الإبداع التكنولوجي في تلك البيئة، إذ أنّها كانت تتناول بعض العوامل التنظيمية والفنية التي تؤثر في الإبداع التكنولوجي وتشير إلى أسباب فشل أو نجاح المشاريع ، أمّا الدراسة الحالية فتطرقت إلى موضوع أثر الإبداع التكنولوجي في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية العمومية.

2- المقارنة مع الدراسات العربية : الجدول التالي يوضح مقارنة بين الدراسات العربية والدراسة الحالية

الجدول رقم (03) مقارنة بين الدراسات العربية والدراسة الحالية

الدراسة الحالية	الدراسات العربية						الدراسة 1	موضوع الدراسة
	الدراسة 6	الدراسة 5	الدراسة 4	الدراسة 3	الدراسة 2	الدراسة 1		
أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري	دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الإقتصادية	الابتكار والإبداع عنصر قوة للمنظمة في مواجهة تحديات العولمة	أثر اعتمادية الإبداع التقني في تحسين جودة المنتج لتحقيق الميزة التنافسية	تفعيل نظام تقييم العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية	الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية	الإبداع التكنولوجي لتطوير القدرة التنافسية	موضوع الدراسة	
التعرف على أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري بالمؤسسة محل الدراسة.	تحديد العلاقة بين أنواع الإبداع التكنولوجي وأنواع الميزة التنافسية	التعرف على بعض المداخل النظرية التي تمكن المؤسسات في الدول بصورة عامة والدول النامية خصوصا من تجنب مخاطر العولمة، وذلك	التعرف على مدى إدراك الشركة لأهمية الإبداع التقني وأثره في تحسين جودة المنتج	التعرف على تفعيل عملية تقييم أداء العمال في المؤسسات وجعلها منهجا لتحقيق الأداء المتميز	توضيح دور الإبداع التكنولوجي في تحسين تنافسية المؤسسات الصناعية الوطنية	التعرف على العلاقة بين الإبداع التكنولوجي والقدرة التنافسية	الهدف	

الأدوات	استبيان	استبيان	استبيان	استبيان	استبيان	استبيان	استبيان
النتائج	الإبداع التكنولوجيا ي له دور هام في مواجهة قوى المنافسة وتحقيق ميزة تنافسية دائمة	وجود سياسة واضحة للإبداع التكنولوجي في المؤسسة يؤدي إلى تحسين مردودية المؤسسة وتجديد وسائل الإنتاج وتحسين الإنتاجية	نظام تقييم أداء العامل المطبق في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لم يصل بعد إلى ما هو مطلوب منه نتيجة عدة ظروف وأسباب لخصها الباحث في عامل ضعف الإرادة بالدرجة الأولى والإدارة بالدرجة الثانية	- الشركة تتبنى سلوكا إبداعيا لكونه وسيلة تؤدي إلى تفوق وتميز الشركة عن منافسيها. - يمثل الإبداع التقني إحدى التحديات الرئيسية التي تواجه الشركة .	- يعتبر الرأس المال البشري أهم موارد المؤسسة لأنه العنصر المبدع - يوفر الابتكار والإبداع مدخلا مناسبا لإنقاذ المؤسسات في الدول النامية من التلاشي. - المؤسسة الفاعلة هي التي تطرح الإبداعات وتتجنب التحديات	- إذا كانت المؤسسة تتبنى استراتيجية تدنئة التكاليف كخيار استراتيجي ومن أجل أن تستمد ميزتها التنافسية فإنه يلزمها التوجه نحو الإبداع التكنولوجي في العملية. - المؤسسة التي تتبنى استراتيجية التميز كخيار استراتيجي ومن أجل تنمية ميزتها التنافسية يلزمها التوجه نحو الإبداع	- يوجد تأثير للإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج وفي المنتج على أداء المورد البشري بالمؤسسة محل الدراسة

	التكنولوجي في المنتج.	واستغلال الفرص المتاحة					
--	-----------------------	------------------------	--	--	--	--	--

المصدر : من إعداد الطالبات بالاعتماد على الدراسات السابقة .

من خلال الجدول يتبين لنا أن هناك أوجه تشابه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات العربية السابقة، حيث أنّها اشتركت في دراسة أحد متغيرات الموضوع (الإبداع التكنولوجي) وركزت أغلبها على أثر الإبداع التكنولوجي على القدرة التنافسية للمؤسسة، أما الدراسة الحالية فتطرقت إلى موضوع أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية في ظل التحولات التي يشهدها العالم الاقتصادي.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق نستخلص أن الإبداع التكنولوجي يهدف إلى تحسين الإنتاجية وتخفيض التكاليف وبالتالي زيادة الإيرادات، وذلك باختلاف مراحل الإبداع التكنولوجي كما تصنف الإبداعات التكنولوجية من خلال عدة طرق أهمها حسب الطبيعة وحسب درجة المستوى التكنولوجي.

وتسعى المؤسسات من خلال اهتمامها بالإبداع التكنولوجي إلى تطوير أداء الموارد البشرية بالاعتماد على معايير مهمة تساهم في تحديد مستوى الأداء، كما يحتل تقييم الأداء أهمية بالغة في مختلف المؤسسات.

وتتميز الدراسة الحالية على الدراسات السابقة في كونها تدرس أثر الإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية، حيث أن معظم الدراسات تناولت علاقة الإبداع التكنولوجي بالميزة التنافسية، وقصد التعرف على أثر الإبداع التكنولوجي في أداء الموارد البشرية سنستخدم أساليب إحصائية حديثة وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في الفصل الموالي.



الفصل الثاني



تمهيد:

بعد تطرقنا في الجزء النظري للدراسة إلى الإطار النظري للإبداع التكنولوجي وتحسين الأداء سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية على المديرية العملية للاتصالات الجزائر بالوادي قصد معرفة أثر الإبداع التكنولوجي في أداء المورد البشري، وذلك من خلال عرض الطريقة والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات قصد الوصول إلى النتائج ومناقشتها.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة .
- المبحث الثاني: عرض النتائج ومناقشتها .

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

يعتمد الباحث خلال مشواره بحثه على أسس منهجية حتى تكون له بمثابة المرشد الذي يتبناه وحتى تكون دراسته ذات أبعاد ودقة علمية، وهذا بدءاً من الجانب النظري إلى غاية النتائج التي سوف يتحصل عليها، فلا يمكن للبحث العلمي أن يبني دون منهج واضح يساعده على دراسة وتشخيص المشكلة موضوع الدراسة لمعرفة جوانبها وتحليل أبعادها.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

يعتمد تحديد طريقة الدراسة على جمع البيانات ومعرفة مجتمع الدراسة ومتغيراتها وكيفية قياسها، والتأكد من صدق وثبات أداة البحث.

أولاً - مجتمع الدراسة والعينة:

1- مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من موظفي المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي وهي تابعة للمديرية العملية لاتصالات الجزائر التي ظهرت مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 2000/03 المؤرخ بتاريخ 05 أوت 2000 المتعلق باستقلالية قطاع البريد والمواصلات، حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، إذ وبعد هذا القرار أصبحت اتصالات الجزائر مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد وهذه الأخيرة أوكلت لها مهمة المراقبة لتصبح اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال اجتماعي تنشط في مجال الاتصالات، وبعد أزيد من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال أضحت اتصالات الجزائر حقيقة جسدت سنة 2003، يبلغ عدد الموظفين بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي 216 موظف، وتقع في وسط مدينة ولاية الوادي يحدها من الشمال شارع الشهيد الطالب العربي قمودي مقابل البنك المركزي ومن الجنوب فندق سوف ومن الشرق مديرية السياحة ومن الغرب السكنات الوظيفية، وتقدر مساحتها ب 1105.61 م¹

عينة الدراسة: نظراً لصعوبة توزيع الاستبيان بسبب وباء كورونا والحجر الصحي فقد تم اختيار عينة مكونة من 40 موظف من موظفي المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي ، والجدول التالي يوضح العينة المستهدفة.

¹ بالاعتماد على الوثائق المقدمة من قبل مديرية اتصالات الجزائر فرع ولاية الوادي

الجدول رقم (04) العينة المستهدفة

العدد	البيان
40	عدد الاستبيانات الموزعة
35	عدد الاستبيانات المسترجعة
5	عدد الاستبيانات الملغاة
30	عدد الاستبيانات القابلة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبات

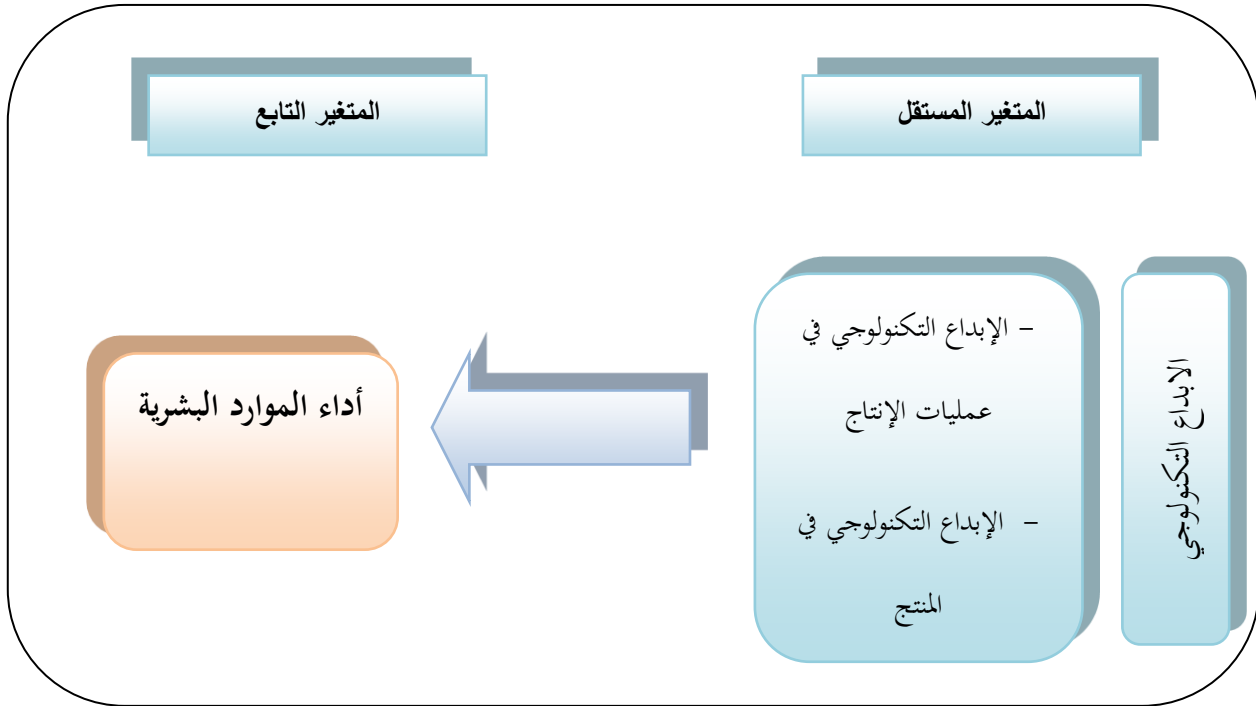
ثانيا - تحديد متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

1- تحديد متغيرات الدراسة : تمثلت متغيرات الدراسة في المتغير المستقل والمتغير التابع :

1-1- المتغير المستقل: هو المتغير الذي يؤثر في باقي المتغيرات ويتمثل في دراستنا هذه في الإبداع التكنولوجي ويتكون من البعدين (الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج، الإبداع التكنولوجي في المنتج)

1-2- المتغير التابع: هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل ولا يؤثر فيه، ويتمثل في دراستنا هذه في أداء المورد البشري والشكل التالي نموذج الدراسة الذي يوضح طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع .

الشكل رقم (04) نموذج الدراسة يوضح طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع



المصدر : من إعداد الطالبات بالاعتماد على الدراسات السابقة .

كما وضحنا سابقا فانه روعي في صياغة عبارات الاستبيان طريقة تتيح للمستجوبين فرصة الإجابة عنها بكل وضوح ووفقا للدراسات السابقة فان معظمها تعتمد على مقياس ليكرت (¹Likert Scale) الخماسي، بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختيارات التالية: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتمثل رقميا (1,2,3,4,5) على التوالي:

جدول رقم (05): توزيع درجات مقياس ليكرت الخماسي

بدائل القياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة/الترميز	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مقياس ليكرت (Likert Scale)

¹مقياس ليكرت: "يعود أساس ظهور هذا المقياس الى الباحث **Resis Likert** وهو مقياس نفسي يستخدم عموما في الاستبيانات، وهو المقياس الأكثر شيوعا في الاستخدام خاصة في البحوث النفسية، وعند الإجابة على مقياس ليكرت يقوم الباحثون بتحديد مستوى موافقتهم على بنود التي تضمنها الاستبيان... ويعرف البند وفقا لمقياس ليكرت بأنه عبارة بسيطة يتم سؤال المبحوث للتقييم وذلك اعتمادا على المعايير الموضوعية او الشخصية والتي يمثلها ورؤيته المسبقة حول ذلك، وبشكل عام فإن مستوى الموافقة أو عدم الموافقة هو ما يتم قياسه في هذا المقياس ... وفي الغالب يتكون مقياس ليكرت من خمسة مستويات مرتبة يطلب الإجابة عليها".

لإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسة على عبارات الاستبيان: فإنه تم اعتماد على أدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري حيث¹: المدى: لتحديد مجالات ل مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان الدراسة حيث تم حساب المدى و يساوي= (أعلى درجة في مقياس - أدنى درجة في مقياس) = (5-1)=4 وللحصول على طول الفئة للتنقل بين المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد درجات الموافقة وذلك على نحو التالي: طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس، طول الفئة = 5/4=0.8 وبإضافة هذه القيمة في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى لكل مجال مثلا : 1.80=0.8+1 فنحصل على مجال [1 - 1.80] وهو مجال موافقة بدرجة منخفضة جدا . وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف المشترك لإجمالي أفراد العينة على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

جدول رقم (06): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	مستوى توفر (تقييم)
من 01 إلى 1.80 درجة	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا
من 1.81 إلى 2.60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة
من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد	درجة متوسطة
من 3.41 إلى 4.20 درجة	موافق	درجة مرتفعة
من 4.21 إلى 5 درجة	موافق بشدة	درجة مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على المرجع: طويطي مصطفى، وعيل ميلود، أساليب تصميم و إعداد الدراسات الميدانية -منظور إحصائي - ، مطبوعة جامعية معتمدة من طرف المجلس العلمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير ، جامعة البويرة ، 30 جوان 2014، ص، ص : 111،110.

- ✓ ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف معياري بينهما.
- ✓ حساب الوزن النسبي لمتوسط استجابات المستجوبين يساوي =(المتوسط الحسابي*100)/5 .

1 مصطفى طويطي، وعيل ميلود، أساليب تصميم و إعداد الدراسات الميدانية " منظور إحصائي " ، مطبوعة جامعية معتمدة من طرف المجلس العلمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة البويرة ، 30 جوان 2014 ، ص، ص : 111،110.

ثالثا - طريقة جمع البيانات: تم الاعتماد في جمع البيانات اللازمة للبحث على نوعين من المصادر هما:

- 1- المصادر الثانوية: وتتمثل في كل ما يتوفر من كتب متعلقة بالموضوع وكذلك رسائل جامعية متعلقة بموضوع الإبداع التكنولوجي وأداء المورد البشري.
- 2- المصادر الأولية: وتتمثل في تصميم استبيان (أنظر الملحق رقم 01) كأداة لجمع البيانات الأولية المتعلقة بمجتمع البحث وتطبيقها على عينة ممثلة له.

والجدول التالي يوضح توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بالإبداع التكنولوجي وأداء المورد البشري.

الجدول رقم (07) توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بالإبداع التكنولوجي وأداء المورد البشري

العبارات	الإبداع التكنولوجي وأداء المورد البشري
من 1 إلى 5	الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج
من 6 إلى 10	الإبداع التكنولوجي في المنتج
من 11 إلى 16	أداء المورد البشري

المصدر: من إعداد الطالبات .

رابعا - صدق وثبات أداة البحث:

- 1- صدق التحكيم: تم التأكد من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من الأساتذة من ذوي التخصص انظر الملحق رقم (02) وذلك لبيان ملاحظاتهم وآرائهم على عبارات الاستبيان ومدى وضوحها وبيان مدى شموليتها لمتغيرات الدراسة ، وقد تم الأخذ بآراء ونصائح المحكمين
- 2- صدق الثبات: للتأكد من ثبات أداة الدراسة لعبارات الاستبيان، من خلال معامل ألفا كرونباخ، حيث يأخذ هذا المعامل قيمة بين الصفر والواحد، وكل ما اقترَب من الواحد فهذا يعني ثباتا أكثر للدراسة، وذلك على النحو التالي¹:

¹ أبو زيد ، محمد خير سليم ، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية spss ، الرياض ، دار جرير للنشر والتوزيع ، 2005 ، ص 156

- إذا كان معامل ألفا كرونباخ أقل من 0.6 فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ضعيف، الأمر الذي يلزم إعادة النظر في بناء أداة الدراسة؛
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين 0.6 – 0.7 فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول؛
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح ما بين 0.7 – 0.8 فهذا يعني أن الاستبيان تتمتع بثبات جيد؛
- إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0.8 فهذا يعني أف الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

جدول رقم (08): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عبارات الاستبيان
0.892	16

المصدر: من اعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات ال SPSSV25

نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ في جميع محاور الاستبيان وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت 0.892 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وعلاقة ترابط بين العبارات في الاستبيان وبالتالي يمكن تعميم هذه الدراسة على مجتمع الدراسة.

3. صدق الاتساق البنائي للاستبيان

هو أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الاستبيان الوصول إليها، ونهدف من خلاله لقياس ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد مع الدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه. وإحصائيا نعبّر عن الصدق من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم (09): يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان			أبعاد ومحاور الاستبيان	
النتيجة	Sig	Pearson Correlation		
دال	0.000	0.832**	المحور الأول: الإبداع التكنولوجي	
دال	00.00	0.892**	1	أولاً: الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج
دال	0.000	0.934**	2	ثانياً: الإبداع التكنولوجي في المنتج

المحور الثاني: أداء الموارد البشرية	0.907**	0.000	دال
دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها			

المصدر: من إعداد الطلبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

التعليق على الجدول أعلاه: من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط Pearson Correlation بين كل المحور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للإجمالي لأبعاد الاستبيان، قد تراوحت بين (0.832 و0.934) وهي قيم دالة إحصائية لانقيمة SIG (مستوى المعنوية) لكل معاملات ارتباط هي أقل من بمستوى دلالة 0.05، ومنه تعتبر محاور الاستبيان صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بالاستعانة برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: Statistical Package for the Social Sciences) (SPSS: V25) وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كمايلي:

1. التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة البيانات الأولية للعينة محل الدراسة وتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة؛
2. الرسوم البيانية: لتمثيل البياني للقيم مؤشرات الاحصائية
3. المتوسط الحسابي: يعتبر من أهم مقاييس النزعة مركزية وأكثرها استخداما، حيث أن استخدامه لإجابات عينة الدراسة على الاستبان يعبر عن مدى أهمية الفقرة عند أفراد العينة؛
4. الانحراف المعياري: وهو مقياس من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي، ويكون هناك اتفاق بين أفراد العينة على فقرة معينة إذا كان انحرافها المعياري قليلا؛
5. معامل الثبات ألفا كرونباخ: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛
6. معامل الارتباط بيرسون: لتأكيد الصدق البنائي وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة؛

7. معامل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis): وهو نموذج إحصائي يعبر عن

علاقة بين متغير تابع وبين متغير واحد مستقل والغرض من الانحدار البسيط هو دراسة وتحليل أثر متغير مستقل على متغير كمي ويمكن من خلاله تقدير قيمة أحد المتغيرين بمعلومية قيمة المتغير الآخر.

8. معامل التحديد R^2 : يقيس مدى مساهمة المتغير التابع في المتغير المستقل، ويكشف لنا النسبة التي يؤثر بها

المتغير المستقل على المتغير التابع حيث كلما كانت هذه النسبة كبيرة كلما كانت الساهمة أكبر، وتعزى النسبة المتبقية لمتغيرات أخرى خارج الدراسة وكذا للخطأ العشوائي. وقيمته تتراوح بين 0 و 1

المبحث الثاني: عرض النتائج واختبار الفرضيات

سنقوم في هذا المبحث بعرض النتائج المتوصل إليها من خلال عرض خصائص الشخصية لعينة الدراسة في تحليل

البيانات، كما سنقوم بمناقشة هذه النتائج على ضوء فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: وصف خصائص عينة الدراسة

سننطلق في هذا المطلب إلى عرض النتائج من خلال عرض نتائج المتغيرات الديمغرافية والخصائص واتجاه العام لاجابات عينة الدراسة

أولاً: المتغيرات الديمغرافية

1-توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

جدول رقم (10): يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	البيان	الجنس
76.7 %	23	ذكر	
23.3 %	7	انثى	
%100	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS . V 25

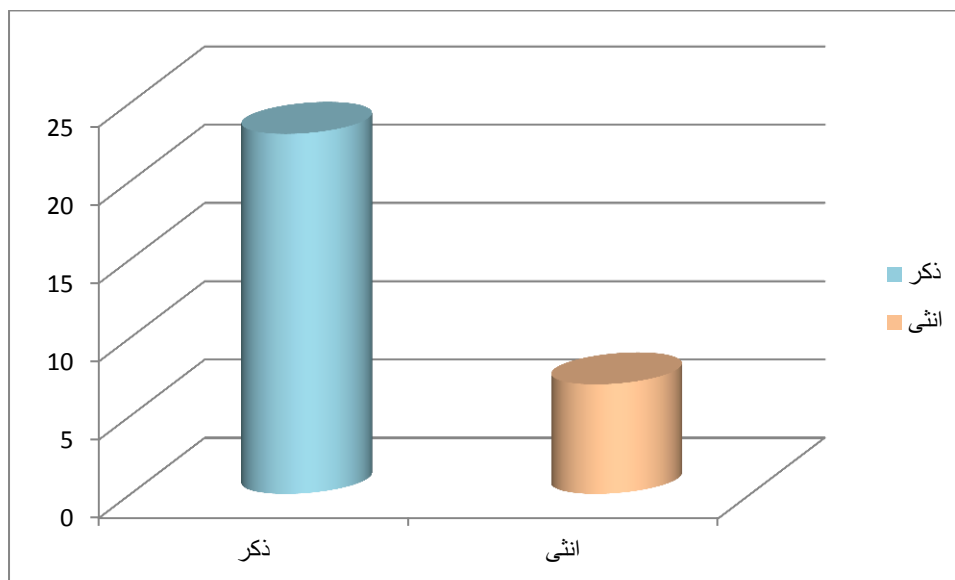
يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس كان بأغلبية ذكور بعدد 23 ونسبة

76% تليها اناث بعدد 7 ونسبة 23.3% من المجموع الاجمالي للنسب نفسر تفاوت في النسب بسبب الوضع

الرهن للبلاد الذي تم اتخاذ اجراءات وقائية بتسريح بعض العاملات بسبب أوضاعهم الصحية الاجتماعية كما هو مبين

في الشكل الموالي

الشكل رقم(05) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس اعتمادا على الأعمدة البيانية



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V 25

2- توزيع أفراد العينة حسب العمر:

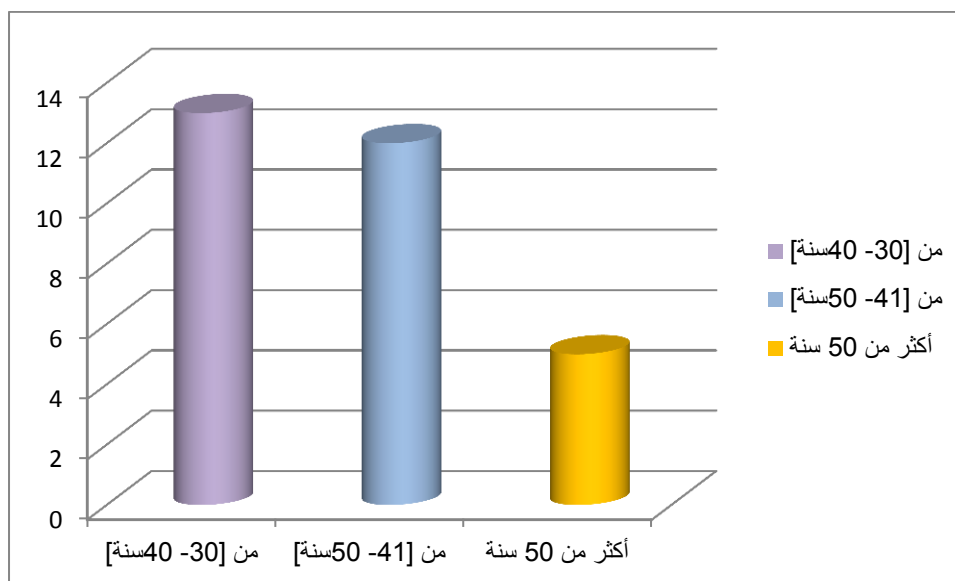
الجدول رقم (11) توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	البيان	العمر
43.3%	13	من [30 - 40 سنة]	
40.0%	12	من [41 - 50 سنة]	
16.7%	5	أكثر من 50 سنة	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V 25

من خلال النتائج نجد أن نسبة 43.3% من أفراد العينة من الفئة العمرية من [30-40 سنة]، وأما نسبة 40.0% من أفراد العينة من الفئة العمرية التي تتراوح من [41-50 سنة]، وأما نسبة 16.7% من أفراد العينة من الفئة العمرية أكثر من 50 سنة نفسر هذا التفاوت في النسب على أن المؤسسة تعمل على توظيف الطاقات الشابة ذات خبرة وكفاءة مهنية.

الشكل رقم(06) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب منغير العمر اعتمادا على الأعمدة البيانية



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V 25

3_ توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

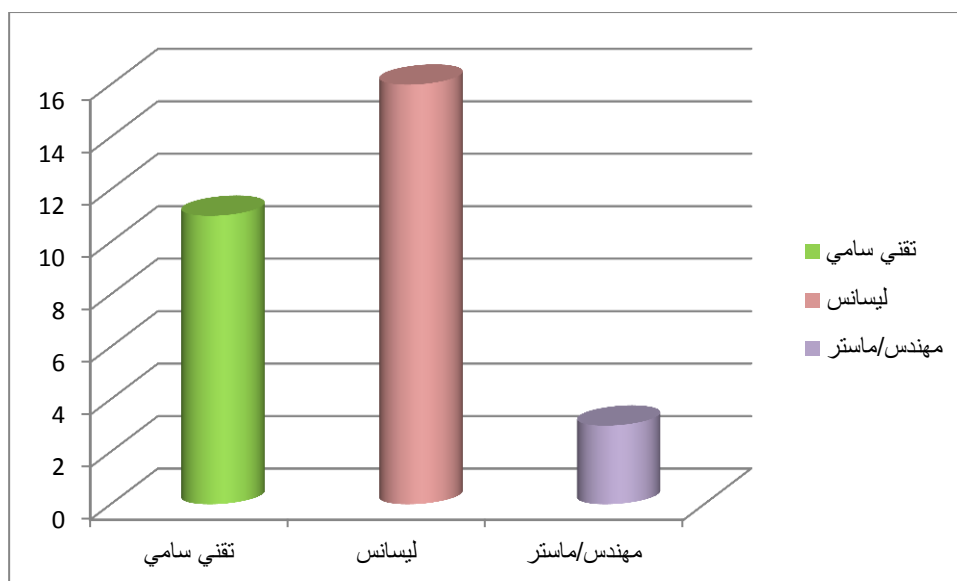
الجدول رقم (12) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	البيان	
36.7%	11	تقني سامي	المستوى التعليمي
53.3%	16	ليسانس	
10%	3	مهندس/ماستر	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V 25

من خلال النتائج نجد أن أغلب أفراد العينة متحصلين على شهادة ليسانس بنسبة 53.3% تليها نسبة المتحصلين على شهادة تقني سامي تقدر ب 36.7% وأخير نسبة المتحصلين على شهادة ماستر تقدر ب 10% نفسر هذه النتائج على أن عينة الدراسة ذات مستوى تعليمي جيد وبالتالي فهي ذات واعي بموضوع دراستنا

الشكل رقم (07) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي اعتمادا على الأعمدة البيانية



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V 25

4- توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل:

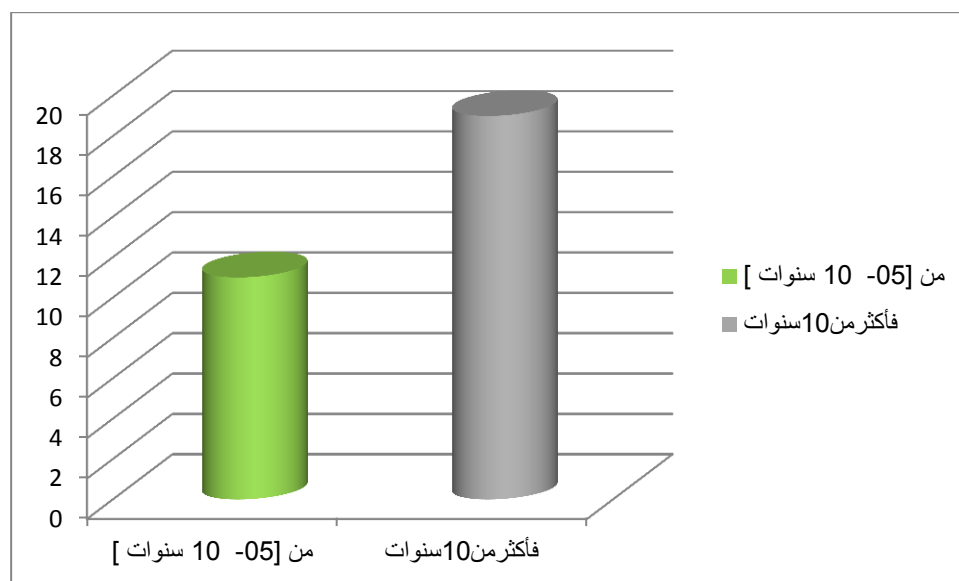
الجدول رقم (13) توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل

النسبة %	التكرار	البيان	
36.7%	11	من [05 - 10 سنوات]	الأقدمية في العمل
63.3%	19	فأكثر من 10 سنوات	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال الجدول نجد أن أغلب أفراد العينة لهم اقدمية في العمل أكثر من 10 سنوات بنسبة 63.3% تليها نسبة الذين لهم اقدمية في العمل من [05 - 10 سنوات] تقدر ب 36.7% وأما نسبة أفراد العينة الذين لهم اقدمية في العمل أقل من 05 سنوات مما ينعكس بالإيجاب على كفاءة المورد البشري بالمؤسسة .

الشكل رقم(08) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل اعتمادا على الأعمدة البيانية



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

5- توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي:

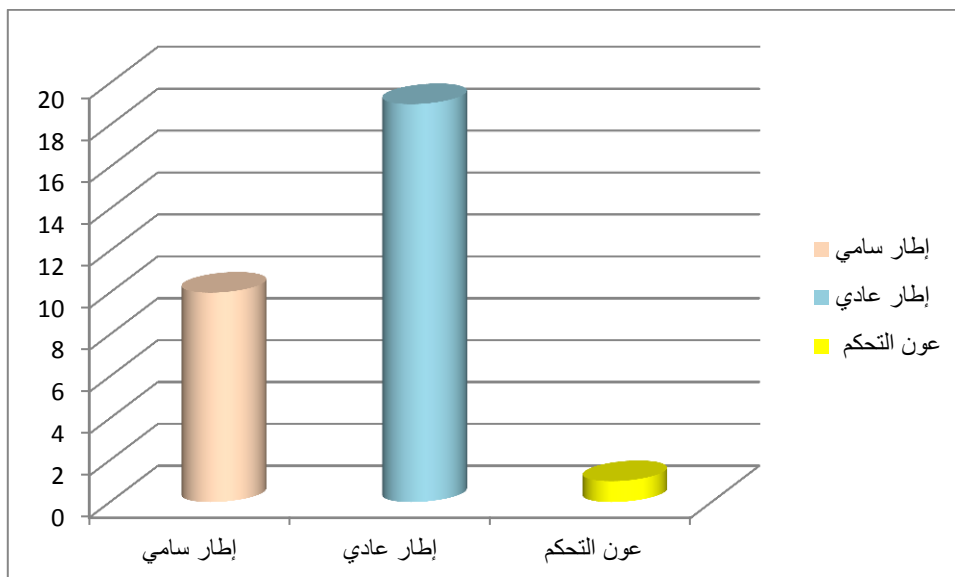
الجدول رقم (14) توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

النسبة %	التكرار	البيان	
33.3%	10	إطار سامي	المستوى الوظيفي
63.3%	19	إطار عادي	
3.3%	01	عون التحكم	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال النتائج نجد أن أغلبية أفراد العينة كانوا من فئة إطار عادي بنسبة 63.3% تليها فئة إطار سامي بنسبة 33.3% في حين كانت نسبة عون التحكم 3.3% نفس أغلبية عينة الدراسة اطار عادي وسامي إلى طبيعة العمل بمؤسسة الذي يتطلب اطارات ادراية.

الشكل رقم(09) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي اعتمادا على الأعمدة البيانية



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

5- توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة:

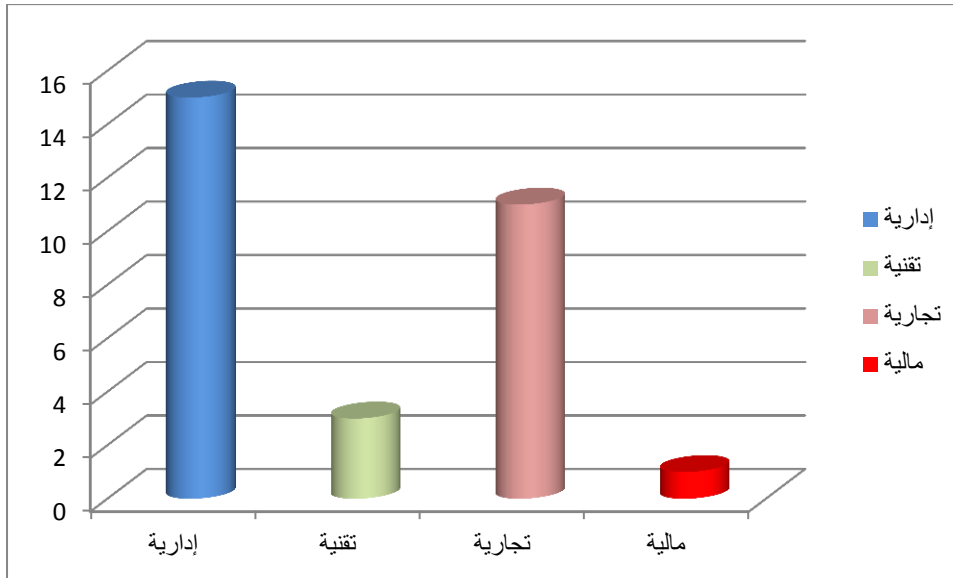
الجدول رقم (15) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة

النسبة %	التكرار	البيان	طبيعة الوظيفة
50.0%	15	إدارية	
10.0%	03	تقنية	
36.7%	11	تجارية	
3.3%	01	مالية	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

من خلال النتائج نجد أن طبيعة الوظيفة الغالبة بالمديرية هي الوظيفة الإدارية بنسبة 50% تليها الوظيفة التجارية بنسبة 36.7% في حين كانت الوظيفة التقنية بنسبة 10.0% والوظيفة المالية بنسبة 3.3%.

الشكل رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير طبيعة الوظيفة اعتمادا على الأعمدة البيانية



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 25

ثانيا : تحديد مستويات توفر المتغيرات بالمديرية محل الدراسة:

1- عرض وتحليل وصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: الإبداع التكنولوجي بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي:

من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري سنقوم بعرض وتحليل إجابات أفراد العينة المستجوبين على العبارات المتعلقة بقياس الإبداع التكنولوجي محل الدراسة كما يلي:

1-1- مستوى الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج حسب وجهة نظر أفراد العينة :

الجدول رقم (16) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	قامت المديرية بتحسين عملياتها الإنتاجية الحالية	4,1000	0,40258	01	مرتفع
02	تلجأ المديرية إلى استعمال برامج جديدة من اجل تقديم عمليات إنتاج جديدة	3,7667	0,62606	03	مرتفع
03	تستخدم المديرية عمليات إنتاجية متميزة ومبتكرة مقارنة بالمنافسين	3,6333	0,88992	05	مرتفع
04	تتبع المديرية الأساليب العلمية مثل استعمال الكمبيوتر من اجل تحسين عمليات إنتاجها	4,0000	0,58722	02	مرتفع
05	تستخدم المديرية قواعد البيانات من أجل الحفاظ على معلومات زبائنهم	3,6667	0,80230	04	مرتفع
	آراء واتجاهات أفراد العينة توفر مستوى الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج	3,9133	0,45390		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تبين لنا من خلال نتائج تحليل إجابات عينة الدراسة لعبارات البعد الأول أن الاتجاه العام لإجابات مرتفع وذلك بمتوسط حسابي إجمالي قدر بـ (3,9133) وبانحراف معياري بلغ (0,45390) ما يدل على أن الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج بالمديرية محل الدراسة بمستوى مرتفع

أن كل عبارات البعد هي بدرجة مرتفعة حيث جاءت عبارة قامت المديرية بتحسين عملياتها الإنتاجية الحالية بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 4.10 واحتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها، كما أن عبارة تتبع المديرية الأساليب

العلمية مثل استعمال الكمبيوتر من اجل تحسين عمليات إنتاجها كانت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 4.00 واحتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها، كما أن عبارة تلجأ المديرية إلى استعمال برامج جديدة من اجل تقديم عمليات إنتاج جديدة كانت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.76 واحتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها، وأما عبارة تستخدم المديرية قواعد البيانات من أجل الحفاظ على معلومات زبائنها فكانت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.66 واحتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها في حين احتلت العبارة تستخدم المديرية عمليات إنتاجية متميزة ومبتكرة مقارنة بالمنافسين فاحتلت المرتبة الخامسة والأخيرة من حيث أهميتها النسبية بمتوسط حسابي قدر ب.3.63

2- مستوى الإبداع التكنولوجي في المنتج حسب وجهة نظر أفراد العينة:

الجدول رقم (17) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
06	تستخدم المديرية تكنولوجيا جديدة في تطوير منتجاتها	3,9667	0,61495	01	مرتفع
07	تخصص المديرية مبالغ كافية لجهود البحث والتطوير من اجل تقديم منتجات جديدة	3,2667	1,20153	05	متوسطة
08	يتم تحسين منتجات المديرية بالاعتماد على المهارات المتوفرة لديها	3,4667	0,68145	03	مرتفع
09	تعاون المديرية مع خبرات خارجية من اجل تقديم منتجات جديدة	3,4667	0,81931	04	مرتفع
10	يتم التنسيق بين مختلف المصالح في المديرية من اجل تحسين منتجاتها	3,7000	0,79438	02	مرتفع
	آراء واتجاهات أفراد العينة توفر مستوى الإبداع التكنولوجي في المنتج	3,5667	0,57315		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال النتائج نجد أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بمستوى الإبداع التكنولوجي في المنتج بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي بلغ **3,5667** وانحراف معياري بلغ **573150**, أما يدل على أن مستوى بعد الإبداع التكنولوجي في المنتج بالمديرية محل الدراسة بدرجة مرتفعة كما أن معظم موافقتهم على عبارات البعد كانت بدرجة مرتفعة حيث جاءت عبارة تستخدم المديرية تكنولوجيا جديدة في تطوير منتجاتها بدرجة مرتفعة واحتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي (3.96)، كما أن عبارة يتم التنسيق بين مختلف المصالح في المديرية من اجل تحسين منتجاتها جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.70 واحتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها، كما جاءت عبارة يتم تحسين منتجات المديرية بالاعتماد على المهارات المتوفرة لديها بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.46 واحتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها، أما العبارة تتعاون المديرية مع خبرات خارجية من اجل تقديم منتجات جديدة جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ 3.46 واحتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها، وأخيرا العبارة تخصص المديرية مبالغ كافية لجهود البحث والتطوير من اجل تقديم منتجات جديدة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ 3.26 واحتلت المرتبة الخامسة والأخيرة.

عرض وتحليل وصفي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: أداء المورد البشري بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي: من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري سنقوم بعرض وتحليل إجابات أفراد العينة المستجوبين على العبارات المتعلقة بمستوى أداء المورد البشري بالمديرية كمالى:

الجدول رقم (18) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أداء المورد البشري

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
11	توفر المديرية ما يلزم من إمكانيات قصد أداء العمل في الوقت المحدد	3,966 7	0,6686 8	02	مرتفع
12	تهتم المديرية بتقديم وسائل تكنولوجيا حديثة وفعاليتها	0	7		مرتفع
13	تمتلك المديرية نظام لتقييم أداء عاملاتها فيعمل التكنولوجي	0	8		مرتفع

مرتفع				تعتمد المديرية على تكوين الموارد البشرية لتستخدم برامج الكترونية لتقليل الأخطاء وسرعة العمليات	14
		22	3		
مرتفع				يرتبط كل شكل أو مستوى للابداع التكنولوجي بخبرات ومهارات وكفاءات معينة يجب توافرها في المورد البشري	15
		7	3		
مرتفع				تعتمد المديرية لتنفيذ نشاطات الابداع التكنولوجية عدة طرق لتكوين مواردها البشرية من أجل تحسين أدائهم	16
		8	7		
مرتفع		0,6184	3,461	أراء واتجاهات أفراد العينة توفر مستوى أداء الموارد البشرية	
		9	1		

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال النتائج نجد أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بمستوى أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي بلغ 3.4611 وبانحراف معياري بلغ 0,61849، أما يدل على أن مستوى أداء المورد البشري بالمديرية محل الدراسة بدرجة مرتفعة كما أن معظم موافقتهم على عبارات المحور كانت بدرجة مرتفعة حيث جاءت عبارة تهتم المديرية بتقديم وسائل تكنولوجيا حديثة وتكوين مناسب لعمالها قصد تحسين أدائهم بدرجة مرتفعة واحتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي (4.00)، كما أن عبارة يتم توفير المديرية ما يلزم من إمكانيات قصد أداء العمل في الوقت المحدد جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.96 واحتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها، كما جاءت عبارة تمتلك المديرية نظام لتقييم أداء عاملها فيممل يتعلق بالابداع التكنولوجي بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.60 واحتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها، أما العبارة تمتلك تعتمد المديرية على تكوين الموارد البشرية لتحسين أدائهم باستخدام برامج الكترونية لتقليل الأخطاء وسرعة العمليات بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.53 واحتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها، في حين العبارة يرتبط كل شكل أو مستوى للابداع التكنولوجي في المديرية بخبرات ومهارات وكفاءات معينة يجب توافرها في المورد البشري بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.53 واحتلت المرتبة الخامسة و أخيرا العبارة تعتمد المديرية لتنفيذ نشاطات الابداع التكنولوجي على عدة طرق لتكوين مواردها البشرية من أجل تحسين أدائهم بالمتبة الأخيرة من حيث أهميتها النسبية وبمتوسط حسابي 3.46.

- ترتيب مستويات توفر المتغيرات ومدى أهميتها النسبية لدى أفراد العينة المستجوبين:

بعد عملية عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول مستوى توفر متغيرات الدراسة سنقوم بترتيبها حسب أهميتها لدى أفراد العينة في المديرية محل الدراسة والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول رقم (19) ترتيب أهمية متغيرات الدراسة بالمديرية محل الدراسة

الترتيب	مستوى التوفر		الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات	رقم
	المجال	الدرجة					
01	[4.20-3.40]	مرتفعة	78.2%	0,45390	3,9133	الإبداع التكنولوجي في عمليات	05
02	[4.20-3.40]	مرتفعة	71.2%	0,57315	3,5667	الإبداع التكنولوجي في المنتج	05
	[4.20-3.40]	مرتفعة	74.8%	0,47022	3,7400	الإبداع التكنولوجي	
	[4.20-3.40]	مرتفعة	69.2%	0,61849	3,4611	أداء المورد البشري	

يتم حساب الوزن النسبي اعتمادا على العلاقة التالية:¹

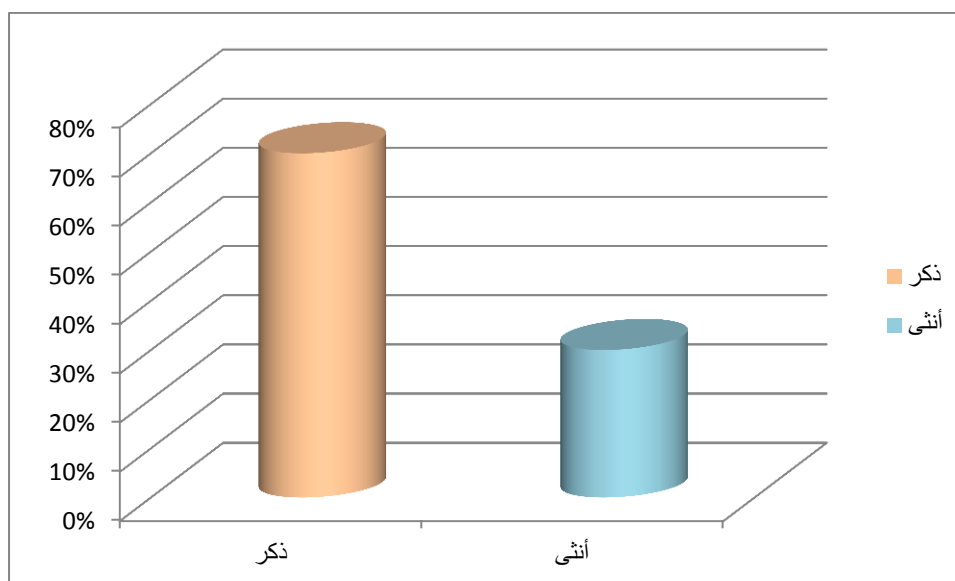
(المتوسط الحسابي النسبي): $\bar{x}(\%) = 100 * \frac{x}{k}$ حيث: K : عدد البدائل في سلم مقياس ليكارت / \bar{x} : المتوسط الحسابي

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

¹مصطفى طويطي ، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج excel- ، دار النشر الجامعي ، تلمسان ، الجزائر ، 2018، ص

حسب آراء واتجاهات أفراد العينة المستجوبين توصلنا إلى ما يلي: بالنسبة للإبداع التكنولوجي في العمليات احتل المرتبة الأولى وهذا بنسبة بلغت 78% يليها بعد الإبداع التكنولوجي في المنتج بالمرتبة الثانية بنسبة 71.2%، والقيمة الإجمالية لمستوى الإبداع التكنولوجي في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي حسب وجهة نظر موظفيها هي 74.8% أما بالنسبة لدرجة أداء المورد البشري لدى المستجوبين حسب وجهة نظرهم هي 69.2% وهي ذات درجة كما هو مبين في الشكل الموالي :

الشكل رقم (11): ترتيب الأبعاد حسب الأهمية النسبية



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

المطلب الثاني : اختبار الفرضيات

سنحاول من خلال هذا المطلب الاجابة على اشكالية الدراسة من خلال اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: الفرضية الرئيسية:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للابداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

جدول رقم (20) يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الرئيسية

معنوية تأثير بين المتغيرين			معنوية العلاقة بين المتغيرين			دراسة العلاقة بين المتغيرات	
مستوى المعنوية (SIG)	(T) T- (Test)	معامل الانحدار	قيمة F المحسوبة	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط بيرسون (r)	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.003	3.232	0.686	10,449	0.272	0.521	أداء المورد البشري	الابداع التكنولوجي

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتضمن جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

أ- دراسة معنوية العلاقة والتأثير بين المتغيرين (الدلالة الإحصائية عند 0.05)

- معنوية العلاقة بين المتغيرين: من خلال نتيجة اختبار F (F-test) نجد قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=10.449$) وهي دالة احصائيا لأن قيمة $SIG=0.003$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين (الابداع التكنولوجي وأداء الموارد البشرية) عند مستوى الدلالة 0.05
- معنوية التأثير بين المتغيرين (معنوية قيمة B): من خلال نتيجة اختبار (T-Test) نجد قيمة T المحسوبة بلغت ($T_{cal}=3.232$) وهي دالة احصائيا حيث أن قيمة $SIG=0.003$ المصاحبة لقيمة (T) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود تأثير معنوي (دال احصائيا) للابداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي عند مستوى معنوية 0.05.

- ومنه نستنتج قرار اختبار الفرضية: انه توجد علاقة دالة احصائيا ذات تأثير معنوي بين المتغيرات المدروسة وعليه نرفض الفرضية الصفريية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للابداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

ب- تفسير للاحصائي والاقتصادي لقيم (معامل الارتباط بيرسون (r)، معامل التحديد (R^2))، معامل الانحدار (B)

- تفسير قيمة واتجاه العلاقة بين المتغيرين: من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي بلغت قيمته: $r=0.521$ وهو موجب ويدل ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية (موجبة) أي أن الابداع التكنولوجي له تأثيراً إيجابياً على درجة أداء الموارد البشرية حيث كلما ازادت مستويات تطبيق الابداع التكنولوجي بالمديرية يعقبه زيادة في تحسن أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

- تفسير نسبة المساهمة (R^2) بين المتغيرين: من خلال قيمة معامل التفسير المقدر بـ $R^2=0.272$ ، يتضح بأن الابداع التكنولوجي تفسر (فعاليتها) بـ 27.2% من التغيرات التي تحدث في درجة أداء الموارد البشرية وهذا لأراء المستجوبين في هاته المديرية والباقي راجع إلى عوامل أخرى

- تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B) بين المتغيرين: تشير قيمة معامل الانحدار المذكورة في الجدول أعلاه والمقدرة بـ ($B=0.686$) أنه كلما رفعنا في مستويات تطبيق الابداع التكنولوجي بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي بوحدة واحدة يعقبها زيادة في درجات أداء الموارد البشرية بقيمة 0.686 وحدة.

وعليه إن أرادت المديرية محل الدراسة الرفع من درجات أداء العاملين عليها القيام بأجراء وتحسينات على إدارة المسار الوظيفي من تحسين في برامج التدريب والتكوين حول برامج الالكترونية الحديثة من اتصالات ، تحسين نظام الأجور والحوافز، وتطبيق صارم لقوانين الإجراءات التنظيمية لعمليات الترقية، بما يكون في مصلحة الإدارة ورضا عمالها إذا تم زيادة مستوياتها وهذا أكيد سينعكس إيجابياً على اداء المورد البشري و المؤسسة وتحقيق أهدافها.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

جدول رقم (21) يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الأولى

معنوية تأثير بين المتغيرين		معنوية العلاقة بين المتغيرين				دراسة العلاقة بين المتغيرات	
مستوى المعنوية (SIG)	(T) (T-Test)	معامل الانحدار	قيمة F المحسوبة	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط بيرسون (r)	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.025	1.582	0.390	2.503	0.082	0.286	الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	أداء الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتضح من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

أ- دراسة معنوية العلاقة والتأثير بين المتغيرين (الدلالة الإحصائية عند 0.05)

معنوية العلاقة بين المتغيرين: من خلال نتيجة اختبار F (F-test) نجد قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=2.503$) وهي دالة احصائية لأن قيمة $sig=0.025$ المصاحبة لقيمة F هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين (الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج وأداء الموارد البشرية) عند مستوى الدلالة 0.05

ب- معنوية التأثير بين المتغيرين (معنوية قيمة B): من خلال نتيجة اختبار (T-Test) نجد قيمة T المحسوبة بلغت ($T_{cal}=1.582$) وهي دالة احصائية حيث أن قيمة $sig=0.025$ المصاحبة لقيمة T هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود تأثير معنوي (دال احصائيا) لبعد الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج عند مستوى معنوية 0.05

- ومنه نستنتج قرار اختبار الفرضية: انه توجد علاقة دالة احصائيا ذات تأثير معنوي بين المتغيرات المدروسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعء الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج وأداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

ب- تفسير ل التفسير الاحصائي والاقتصادي قيم (معامل الارتباط بيرسون (r)، معامل التحديد (R^2))، معامل الانحدار (B)

- تفسير قيمة واتجاه العلاقة بين المتغيرين: من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي بلغت قيمته: $r=0.286$ وهو موجب ويدل ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية (موجبة) أي أن بعدالابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج له تأثيراً إيجابياً على درجات أداء الموارد البشرية حيث كلما ازادت مستويات تطبيق لبعء الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج يعقبه تحسن في أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

- تفسير نسبة المساهمة (R^2) بين المتغيرين: من خلال قيمة معامل التفسير المقدر بـ $R^2=0.082$ ، يتضح بأن بعد الابداع التكنولوجي بعمليات الانتاج تفسر (فعاليتها) بـ 8.2% من التغيرات التي تحدث في زيادة أداء الموارد البشرية وهذا وفقاً لأراء المستجوبين في هاته المديرية والباقي راجع إلى عوامل أخرى.

- تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B) بين المتغيرين: تشير قيمة معامل الانحدار المذكورة في الجدول أعلاه والمقدرة بـ ($B=0.390$) أنه كلما رفعنا في مستويات تطبيق لبعء الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج بالمؤسسة محل الدراسة بوحدة واحدة يعقبها زيادة في تحسن أداء الموارد البشرية بقيمة 0.390 وحدة.

الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعء الابداع التكنولوجي في المنتج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعء الابداع التكنولوجي في المنتج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعء الابداع التكنولوجي في المنتج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

جدول رقم (22) يبين ملخص مخرجات تحليل الانحدار البسيط للعلاقة الفرضية الفرعية الثانية

معنوية تأثير بين المتغيرين		معنوية العلاقة بين المتغيرين				دراسة العلاقة بين المتغيرات	
مستوى المعنوية (SIG)	(T)	معامل الانحدار	قيمة F المحسوبة	معامل التفسير (R^2)	معامل الارتباط بيرسون (r)	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.000	4.276	0.678	18.281	0.395	0.628	أداء الموارد البشرية	الابداع التكنولوجي في المنتج

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتضح من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

ت- دراسة معنوية العلاقة والتأثير بين المتغيرين (الدلالة الإحصائية عند 0.05)

معنوية العلاقة بين المتغيرين: من خلال نتيجة اختبار F (F-test) نجد قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=18.281$) وهي دالة احصائيا لأن قيمة $sig=0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين (الابداع التكنولوجي في المنتج وأداء الموارد البشرية) عند مستوى الدلالة 0.05

معنوية التأثير بين المتغيرين (معنوية قيمة B): من خلال نتيجة اختبار (T-Test) نجد قيمة T المحسوبة بلغت ($T_{cal}=4.276$) وهي دالة احصائيا حيث أن قيمة $sig=0.000$ المصاحبة لقيمة (T) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود تأثير معنوي (دال احصائيا) لبعد الابداع التكنولوجي في المنتج عند مستوى معنوية 0.05

ومنه نستنتج قرار اختبار الفرضية: انه توجد علاقة دالة احصائيا ذات تأثير معنوي بين المتغيرات المدروسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الابداع التكنولوجي في المنتج وأداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

- ث- تفسير للاقتصادي والإحصائي قيم (معامل الارتباط بيرسون (r)، معامل التحديد (R^2)، معامل الانحدار (B)**
- تفسير قيمة واتجاه العلاقة بين المتغيرين: من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي بلغت قيمته: $r=0.628$ وهو موجب ويدل ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية (موجبة) أي أن بعدالابداع التكنولوجي في المنتج له تأثيراً إيجابياً على درجات أداء الموارد البشرية حيث كلما ازادت مستويات تطبيق لبعده التكنولوجي في المنتج يعقبه تحسن في أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.
- تفسير نسبة المساهمة (R^2) بين المتغيرين: من خلال قيمة معامل التفسير المقدر بـ $R^2=0.395$ ، يتضح بأن بعد الابداع التكنولوجي المنتج تفسر (فعاليتها) بـ 39.5% من التغيرات التي تحدث في زيادة أداء الموارد البشرية وهذا وفقاً لأراء المستجوبين في هاته المديرية والباقي راجع إلى عوامل أخرى.
- تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار (B) بين المتغيرين: تشير قيمة معامل الانحدار المذكورة في الجدول أعلاه والمقدرة بـ ($B=0.678$) أنه كلما رفعنا في مستويات تطبيق لبعده التكنولوجي في عمليات الانتاج بالمؤسسة محل الدراسة بوحدة واحدة يعقبها زيادة في تحسن أداء الموارد البشرية بقيمة 0.678 وحدة.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تعرفنا على المؤسسة محل الدراسة واعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة، وتضمنت الاستمارة محورين أساسيين هما المحور الأول **الابداع التكنولوجي** المحور الثاني **أداء الموارد البشرية** ، وعند استرجاع الاستمارة تم تفرغها وتحليل بياناتها بالاعتماد على برنامج "SPSS" ثم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة على إشكالية الدراسة، ومن خلال تحليل إجابات الأفراد العينة وتفسيرها توصلنا إلى أنه : يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى (0.05) لابداع التكنولوجي (الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج /الابداع التكنولوجي في المنتج) على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.



الخاتمة



الخاتمة:

يعد الإبداع التكنولوجي أداة مهمة تساهم بشكل فعال في الحفاظ على نمو وبقاء المؤسسات من خلال الاهتمام بأداء الموارد البشرية، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتجيب على الإشكالية الأساسية وهي ما هو أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي؟
ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية توصلنا إلى جملة من النتائج من بينها:

❖ نتائج اختبار الفرضيات:

- تنص الفرضية الرئيسية على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، ومن خلال دراستنا اتضح لنا صحة هذه الفرضية.
- تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، ومن خلال دراستنا اتضح لنا صحة هذه الفرضية.
- تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للإبداع التكنولوجي في المنتج على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي، ومن خلال دراستنا اتضح لنا صحة هذه الفرضية.

❖ النتائج النظرية : وتتمثل فيما يلي :

- تسعى المؤسسات من خلال القيام بالإبداع التكنولوجي إلى زيادة الناتج الكلي بنفس القدر من الموارد مما ينتج عنه الحفاظ على الموارد في المجتمع.
- لتقييم الأداء أهمية بالغة في المؤسسات لأنه يدعم الموارد البشرية بوافر من المعلومات عن كافة القرارات المتعلقة بالترقية والنقل والمكافآت... الخ.
- تعتمد المؤسسات على مؤشرات مهمة لتقييم الأداء تمكنها من معالجة الاختلالات في أداء الموارد البشرية.

- الإبداع هو أنجح طريقة لتحقيق مستوى معين من الأداء بحيث يُمكن المؤسسة من التمييز والارتقاء إلى درجة المؤسسات المتطورة.

- لا بد على أي مؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار العملية الإبداعية بكل ما تحمله من تقنيات ووسائل والعمل بها في جميع المراكز والمؤسسات.

❖ النتائج الميدانية: وتتمثل فيما يلي:

- تحقيق مستوى مرتفع لبعدها الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي يظهر من خلال إتباع المديرية للأساليب العلمية مثل استعمال الكمبيوتر من أجل تحسين عمليات إنتاجها.

- تحقيق مستوى مرتفع للإبداع التكنولوجي في المنتج بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي يظهر من خلال استخدام المديرية تكنولوجيا جديدة في تطوير منتجاتها.

- تحقيق مستوى مرتفع لأداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي يظهر من خلال اهتمام المديرية بتقديم التكوين المناسب لعمالها قصد تحسين أدائهم

- يعتبر الإبداع التكنولوجي في المنتج له الأثر الأهم في التأثير الإيجابي على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

- يعتبر الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج له تأثير أقل على أداء الموارد البشرية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

❖ التوصيات والاقتراحات :

- ضرورة الاهتمام أكثر بعملية الإبداع التكنولوجي كخيار إستراتيجي قصد تحقيق أداء أفضل للموارد البشرية.

- ضرورة الاهتمام أكثر بالإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج باعتباره أساس نجاح المؤسسات في عملية الإبداع التكنولوجي.

- ضرورة الاعتماد على أسلوب التغذية الرجعية كأسلوب مهم لتصحيح الأخطاء التي تقع فيها المؤسسات عند القيام بتقييم أداء الموارد البشرية.

- ضرورة الاعتماد على جميع أنواع الإبداع التكنولوجي وعدم التركيز على بعضها وإهمال البعض الآخر قصد تحقيق نمو وبقاء المؤسسة في ظل المنافسة.
- نشر ثقافة الإبداع بين العاملين في المؤسسة لأن المورد البشري يعتبر جوهر عملية الإبداع التكنولوجي وعليه نقترح على المؤسسة أن تولي اهتماما أكبر بهم.
- الاهتمام بوظيفة البحث والتطوير وتفعيلها على مستوى المؤسسات.
- وضع نظام حوافز فعال لتشجيع الأفراد على الإبداع بالإضافة إلى إجراء دورات تكوينية وذلك لتحديد معارفهم والرفع من كفاءتهم.
- أخذ اقتراحات الزبائن المتعلقة بتطوير منتجات المؤسسة على محمل الجد.
- عدم انغلاق المؤسسة في تقييم أدائها داخليا وإنما تعمل على مقارنته مع مؤسسات أخرى مما يؤدي إلى التطوير في المؤسسة.
- العمل أكثر على اكتساب تقنيات الإنتاج المتطورة، والعمل على تطوير هذه النماذج وعدم الاكتفاء باستيرادها على حالها.

❖ آفاق البحث : قصد ترك المجال مفتوحا للبحث نطرح المواضيع التالية :

- أثر الإبداع التكنولوجي في تحقيق التنمية المستدامة.
- أثر الإبداع التكنولوجي في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.
- واقع الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الإنتاجية الجزائرية.
- وظيفة البحث والتطوير كأداة لخلق الإبداع التكنولوجي.
- مساهمة وسائل الاتصال الحديثة في تحسين أداء المؤسسات



المراجع



قائمة المراجع

أولاً- الكتب باللغة العربية :

- 1- سعيد بن عامر، الإدارة وتحديات التغيير، مركز وايد سرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، مصر، 2001، ص:ص 694، 695.
- 2- جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص: 20.
- 3- اللامي غسان قاسم، التكنولوجيا مفاهيم ومدخل تقنيات وتطبيقات علمية ، دار المنهاج للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص: 129.
- 4- نجم عبود نجم، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص: 172.
- 5- أوكيل محمد سعيد، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص: 113.
- 6- تشارلز وجاريت جونز، الإدارة الإستراتيجية (مدخل متكامل) ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، محمد سيد أحمد متعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية ، 2001، ص: 160.
- 7- محمد حسن راوية، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 1988، ص 209.
- 8- كمال جعفر، الرقابة وتقويم الأداء، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1991، ص، ص 34، 35.
- 9- سلوى عبد الرحيم، الإدارة بالأداء كمدخل لتقييم العاملين، جامعة الدول العربية 2015، ص: 93.
- 10- محمد دياب وآخرون، أساسيات تقييم كفاءة أداء المؤسسات الفندقية، دار الأيام، الأردن، 2015، ص، ص 62، 63.
- 11- مصطفى طويطي ، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج excel- ، دار النشر الجامعي ، تلمسان ، الجزائر ، 2018 ، ص 211

ثانياً- الكتب باللغة الأجنبية :

- 1- Madoror Davier, Reussir sa start.up Après la start up mania.ea
Dunod, paris, 2001, p:08
- 2- Tomas Durand, Technologies Organisationnelles pour l'entreprise
Rapport- préparé par c11 international-juillet-2002.
- 3- Bernard Martony et Daniel Croset, Gestion des ressources humaines,
pilotage social et performance, imprimerie chirat , Paris, 2002 , P :
160.

ثالثاً- الرسائل والأطروحات والمطبوعات الجامعية :

- 1- بوسلامي عمر، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية،
دراسة حالة مجمع صيدال، وحدة الدار البيضاء الجزائر العاصمة، رسالة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة
الماجستير تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة
سطيف(01) ، الموسم الجامعي 2012/2013، ص:50.
- 2- طراد فارس، من مناجمت الإبداع وتأثيره على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة تدرج ضمن
متطلبات نيل شهادة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة،
بومرداس ، الجزائر ، الموسم الجامعي 2006 / 2007 ، ص:05.
- 3- مذكرة قدمت لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، سنة 2005، الفصل الثاني ص:32-
69.
- 4- شيقارة هجيرة، الإستراتيجية التنافسية ودورها في أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، غير
منشور، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2004/2005 ص103.
- 5- سناء عبد الرحيم سعيد، تصميم نظام الأداء الاستراتيجي للجامعات باعتماد تقنية بطاقة الدرجات
المتوازنة، دراسة تطبيقية في جامعة بغداد، رسالة دكتوراه تخصص إدارة أعمال 2005، ص:43.
- 6- مصطفى طويطي، وعيل ميلود، أساليب تصميم و إعداد الدراسات الميدانية " منظور إحصائي " ،
مطبوعة جامعية معتمدة من طرف المجلس العلمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة
البويرة ، 30 جوان 2014 ، ص، ص : 111،110.

- 7- الفارس سليمان خليل، إدارة الأفراد، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1993، ص306.
- رابعاً - المجلات العلمية والمؤتمرات :
- 1- محمد سعيد أوكيل، الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص:33.
- 2- عبدالرحمان بن عنتر، عثمان مداحي، دور الفكر الإبداعي في بناء وتحسين أداء المنظمات المعاصرة دراسة تحليلية ، مداخلة مقدمة إلى الملتقى العلمي الدولي بعنوان الإبداع والتغيير في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة الجزائر، 13 ماي 2010، ص:18.
- 3- الداري الشيخ، الإبداع كمدخل لتحقيق تنافسية المؤسسة، مجلة الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر3، العدد 17 ، 2008، ص:30.
- 4- عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص86.
- 5- محمد البشير الغوالي وأحمد علماوي، إدارة الجودة الشاملة مدخل فعال لتحقيق الأداء المميز في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011، ص، ص605،606.
- 6- السعيد بريش ونعيمة يجياوي، أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في تقييم أداء المنظمات وزيادة فاعليتها دراسة حالة ملبنة الأوراس، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 22-23 نوفمبر 2011، ص 298.



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمدة لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

السنة الثانية ماستر

قسم علوم التسيير

الموسم الجامعي : 2019 / 2020

تخصص إدارة أعمال

الملحق رقم (01):

استبيان

تحية طيبة وبعد :

في إطار تحضير مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص إدارة أعمال بجامعة الشهيد حمدة لخضر بالوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - قسم علوم التسيير - نود القيام بهذا البحث بموضوع " أثر الإبداع التكنولوجي في أداء المورد البشري " دراسة حالة بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي ، من أجل ذلك نرجوا منكم أن تفضلوا بالإجابة على الأسئلة ، علما أنه ليس بها أي بيانات ستمس خصوصية الأفراد أو الهيئات ، كما أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة كل ما في الأمر نود الحصول على وجهة نظركم في الموضوع .

وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

ملاحظة : الإجابة تكون بوضع علامة (x) في خانة واحدة مناسبة .

• المحور الأول- أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية :

أولا - الجنس : 1 - ذكر () 2- أنثى ()

ثانيا - العمر : 1- من [30-40 سنة] ()

2- من [41-50 سنة] ()

3 - أكثر من 50 سنة ()

- 4

ثالثا - المستوى التعليمي : 1- ثانوي فأقل () 2- تقني () 3- تقني سامي ()

4- ليسانس () 5- مهندس / ماستر () 6- دكتوراه () 7- ماجستير ()

رابعا - الاقدمية في العمل : 1- أقل من 5 سنوات ()

2- من 5 إلى 10 سنوات ()

3- أكثر من 10 سنوات ()

خامسا - المستوى الوظيفي : 1- إطار سامي () 2- إطار عادي ()

3 - عون تحكم () 4- عون تنفيذ ()

سادسا - طبيعة العمل :

1- إدارية () 2- تقنية () 3 - تجارية () 4- مالية ()

المحور الثاني - أسئلة متعلقة بالإبداع التكنولوجي :

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة
1	قامت المديرية بتحسين عملياتها الإنتاجية الحالية					
2	تلجأ المديرية إلى استعمال برامج جديدة من اجل تقديم عمليات إنتاج جديدة					
3	تستخدم المديرية عمليات إنتاجية متميزة ومبتكرة مقارنة بالمنافسين					
4	تتبع المديرية الأساليب العلمية مثل استعمال الكمبيوتر من اجل تحسين عمليات إنتاجها					
5	تلجأ المديرية إلى استعمال برامج جديدة من اجل تقديم عمليات إنتاج جديدة					

أولاً - الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج :

ثانيا - الإبداع التكنولوجي في المنتج :

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
6	تستخدم المديرية تكنولوجيا جديدة في تطوير منتجاتها					
7	تخصص المديرية مبالغ كافية لجهود البحث والتطوير من اجل تقديم منتجات جديدة					
8	يتم تحسين منتجات المديرية بالاعتماد على المهارات المتوفرة لديها					
9	تتعاون المديرية مع خبرات خارجية من اجل تقديم منتجات جديدة					
10	يتم التنسيق بين مختلف المصالح في المديرية من اجل تحسين منتجاتها					

المحور الثالث - أسئلة متعلقة بأداء الموارد البشرية :

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	توفر المديرية ما يلزم من إمكانيات قصد أداء العمل في الوقت المحدد					

					تتم المديرية بتقديم وسائل تكنولوجيا حديثة وتكوين مناسب لعمالها قصد تحسين أدائهم	12
					تمتلك المديرية نظام لتقييم أداء عاملها فيعمل يتعلق بالابداع التكنولوجي	13
					تعتمد المديرية على تكوين الموارد البشرية لتحسين أدائهم باستخدام برامج الكترونية لتقليل الأخطاء وسرعة العمليات	14
					يرتبط كل شكل أو مستوى للابداع التكنولوجي في المديرية بخبرات ومهارات وكفاءات معينة يجب توافرها في المورد البشري	15
					تعتمد المديرية لتنفيذ نشاطات الابداع التكنولوجي على عدة طرق لتكوين مواردها البشرية من أجل تحسين أدائهم	16

الملحق رقم (02): نتائج معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

Case Processing
Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability
Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	16

الملحق رقم (03): نتائج الاتساق البنائي لأداة الدراسة

Correlations

		_البعد الأول	_البعد الثاني	المحور أول
_البعد الأول	Pearson Correlation	1	,672**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30

_البعد الثاني	Pearson Correlation	,672**	1	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
المحورا لأول	Pearson Correlation	,892**	,934**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		المحورا لأول	_المحور الثاني	الاستبيان _ككل
المحورالأ ول	Pearson Correlation	1	,521**	,832**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000
	N	30	30	30
_المحور الثاني	Pearson Correlation	,521**	1	,907**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000
	N	30	30	30
الاستبيان _ككل	Pearson Correlation	,832**	,907**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (04): خصائص عينة الدراسة

		الجنس			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	ذكر	23	76,7	76,7	76,7
	أنثى	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		العمر			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	30 من إلى 40	13	43,3	43,3	43,3
	إلى 41 من 50	12	40,0	40,0	83,3
	من أكثر 50	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		التعليمي_المستوى			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	تقني سامي	11	36,7	36,7	36,7
	أيسانيس	16	53,3	53,3	90,0
	مهندس/ ماستر	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الأقدمية

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid إلى 5 من د سنوات 10	11	36,7	36,7	36,7
سنوات 10 فأكثر	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الوظيفي_المستوى

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid اطار د سامي	10	33,3	33,3	33,3
اطار عادي	19	63,3	63,3	96,7
عون التحكم	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

العمل_طبيعة

	Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid إدارية د تقنية	15	50,0	50,0	50,0
تجار ية	3	10,0	10,0	60,0
مالية	11	36,7	36,7	96,7
Total	1	3,3	3,3	100,0
al	30	100,0	100,0	

الملحق رقم (05): الاتجاه العام لاجابات عينة الدراسة

البعد الأول**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
X1	30	4,100 0	,40258
X2	30	3,766 7	,62606
X3	30	3,633 3	,88992
X4	30	4,000 0	,58722
X5	30	3,666 7	,80230
الأول_البعد	30	3,913 3	,45390
Valid N (listwise)	30		

البعد الثاني**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Y1	30	3,966 7	,61495
Y2	30	3,266 7	1,20153
Y3	30	3,466 7	,68145

Y4	30	3,466 7	,81931
Y5	30	3,700 0	,79438
الثاني_البعء	30	3,566 7	,57315
Valid N (listwise)	30		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
M1	30	3,966 7	,66868
M2	30	4,000 0	,64327
M3	30	3,600 0	,81368
M4	30	3,533 3	,86037
M5	30	3,533 3	,86037
M6	30	3,466 7	,77608
الثاني_المحور	30	3,461 1	,61849
Valid N (listwise)	30		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
الأول_البعء	30	3,913 3	,45390

الثاني_البعد	30	3,566 7	,57315
المحورالأول	30	3,740 0	,47022
Valid N (listwise)	30		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
المحورالأول	30	3,740 0	,47022
الثاني_المحور	30	3,461 1	,61849
ككل_الاستبيان	30	3,600 6	,47615
Valid N (listwise)	30		

الملحق رقم (06): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	,272	,246	,53715

a. Predictors: (Constant), المحورالأول

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	3,015	1	3,015	10,449	,003 ^b
	Residual	8,079	28	,289		
	Total	11,094	29			

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

b. Predictors: (Constant), المحور_الأول

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,897	,799		1,122	,272
	المحور_الأول	,686	,212	,521	3,232	,003

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

الملحق رقم (07): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,082	,049	,60306

a. Predictors: (Constant), الأول_البعد

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	,910	1	,910	2,503	,025 ^b
	Residual	10,183	28	,364		
	Total	11,094	29			

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

b. Predictors: (Constant), الأول_البعد

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,934	,972		1,990	,056
	الأول_البعد	,390	,247	,286	1,582	,025

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

الملحق رقم (08): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثاني

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,395	,373	,48959

a. Predictors: (Constant), الثاني_البعد

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	4,382	1	4,382	18,281	,000 ^b
	Residual	6,712	28	,240		
	Total	11,094	29			

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

b. Predictors: (Constant), الثاني_البعد

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,042	,573		1,820	,080
	الثاني_البعد	,678	,159	,628	4,276	,000

a. Dependent Variable: الثاني_المحور

